

Tre år etter mastergraden – arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med jobb og utdanning

Kandidatundersøkelse av mastergradskandidater og
psykologer fra universitetene

Clara Åse Arnesen
Liv Anne Støren
Jannecke Wiers-Jenssen

Rapport 41/2013

NIFU

Tre år etter mastergraden – arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med jobb og utdanning

Kandidatundersøkelse av mastergradskandidater og
psykologer fra universitetene

Clara Åse Arnesen
Liv Anne Støren
Jannecke Wiers-Jenssen

Rapport 41/2013

Rapport 41/2013

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet
Adresse Postboks 8119 Dep., 0032 Oslo

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-7218-958-6
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra en undersøkelse av kandidater som ble uteksaminert fra universitetene våren 2010. Den omhandler personer med en masterutdanning i humanistiske fag, rettsvitenskap (juss), samfunnsfag, teknologifag, naturvitenskapelige og tekniske fag ellers og kandidater med en cand. psychol.-grad. Undersøkelsen ble gjennomført våren 2013, det vil si knapt tre år etter endt mastergradsutdanning. Undersøkelsen gir dermed grunnlag for en mer fullstendig analyse av den første fasen av kandidatenes profesjonelle yrkeskarriere enn det som er mulig i de tradisjonelle kandidatundersøkelsene som NIFU gjennomfører et halvt år etter fullført utdanning.

Undersøkelsen og arbeidet med rapporten har vært finansiert gjennom Kunnskapsdepartementets bevilgning til NIFUs kandidatundersøkelser.

I rapporten ser vi på treårsperioden etter fullført mastergrad med et hovedfokus på kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning. I tillegg inkluderer rapporten analyser av kandidatenes vurdering av lærested og utdanning og av deres vurdering av hvor godt utdanningen forbereder til yrkeslivet.

Rapporten er utarbeidet av Clara Åse Arnesen, Liv Anne Støren og Jannecke Wiers-Jenssen. Clara Åse Arnesen er hovedansvarlig for kapittel 1–4 og for analysene i disse kapitlene. Jannecke Wiers-Jenssen er ansvarlig for kapittel 5. Liv Anne Støren har bidratt med tekst og konkrete innspill til analyser og framstilling i alle deler av rapporten, og vært hovedansvarlig for undersøkelsesopplegg og datainnsamling. Jannecke Wiers-Jenssen og Liv Anne Støren har hatt hovedansvar for kapittel 6.

Oslo, november 2013

Sveinung Skule
Direktør

Kyrre Lekve
Assisterende direktør

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	11
1.1 Opplegg og gjennomføring	13
1.1.1 Svarprosent.....	14
1.1.2 Begreper og definisjoner	16
1.2 Analysemetode og variabler	17
2 Kandidatenes bakgrunn	20
2.1 Innledning	20
2.2 Alder, kjønn og innvandringsbakgrunn	21
2.3 Hvilke læresteder kommer de fra?.....	23
2.4 Kandidatenes humankapital	24
2.4.1 Karakterer	24
2.4.2 Tilleggsutdanning	25
2.4.3 Relevant arbeidserfaring	26
2.5 Yrkesverdier	27
3 Overgangen fra utdanning til arbeid	30
3.1 Innledning	30
3.2 Sysselsetting i perioden	30
3.3 Arbeidsledighet i perioden etter fullført utdanning	32
3.3.1 Hvilke faktorer har betydning for risikoen for å oppleve arbeidsledighet?.....	33
3.3.2 Varighet av ledighetsperiodene	36
3.4 Oppsummering.....	36
4 Arbeidsmarkedssituasjon tre år etter endt utdanning	38
4.1 Innledning	38
4.2 Arbeidsmarkedstilpasning og lønn.....	39
4.2.1 Arbeidsstyrkestatus	39
4.2.2 Hovedaktivitet	39
4.2.3 Sysselsetting og samsvar mellom utdanning og arbeid	40
4.2.4 Flere former for mistilpasning	42
4.2.5 Fast, relevant heltidsjobb.....	44
4.2.6 Sektor og næring.....	47
4.2.7 Lønn.....	51
4.3 Kompetanseutnyttelse.....	55
4.4 Tilfredshet med jobb.....	58
4.4.1 Jobbtilfredshet er avhengig av at en får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter	60
4.5 Oppsummering.....	60
5 Tilbakeblikk på utdanningen	62
5.1 Vurdering av utdanning og lærested	62
5.1.1 Helhetsvurdering av utdanningen	62
5.1.2 Helhetsvurdering av lærestedet.....	63
5.1.3 Vurdering av faglig innhold, undervisningskvalitet og tilbakemelding	65
5.1.4 Vurdering av læringsutbytte.....	65
5.2 Vurdering av arbeidslivsrelevans.....	67
5.2.1 Grunnlag for å starte yrkeskarrieren	68
5.2.2 Grunnlag for videre læring på jobben	69
5.2.3 Arbeid i tråd med forventningene.....	70
6 Avslutning og diskusjon	72
Referanser	75
Vedlegg	77
Tabelloversikt	89
Figuroversikt	90

Sammendrag

I denne rapporten ser vi på arbeidsmarkedserfaringene til mastergradskandidater utdannet våren 2010. Det er deres erfaringer de første tre årene etter fullført utdanning som undersøkes. Vi ser også på hvordan kandidatene i etterkant vurderer ulike sider ved utdanningen og lærestedet og hvor godt de synes utdanningen har forberedt dem til yrkeslivet. Det er mastere uteksaminert fra universitetene i humaniora, rettsvitenskap (juss), samfunnsvitenskap, teknologifag (sivilingeniører) og naturvitenskapelige og tekniske fag ellers (realister), samt psykologer (cand. psychol.) som undersøkes.

Vi undersøker

- i hvilken grad det er forskjeller mellom utdanningsgruppene i hvordan de tilpasser seg arbeidsmarkedet og får utnyttet sin kompetanse
- hva som kan forklare eventuelle ulikheter.

Videre ser vi på

- kandidatenes vurdering av utdanning og lærested
- kandidatenes vurderinger av hvor godt utdanningen forbereder til yrkeslivet.

Psykologutdanningen, jusutdanningen og sivilingeniørutdanningen er profesjonsrettede utdanninger som kjennetegnes av en relativt sterk kopling mellom utdanningen og hva slags type stillinger eller yrker utdanningen kvalifiserer for. Realistutdanning, samfunnsvitenskap og humaniora har en løsere kopling mellom utdanning og type stilling eller yrker som utdanningen kvalifiserer for. Som vi skal se, har dette betydning for kandidatens muligheter i arbeidsmarkedet. Resultatene viser at overgangen fra utdanning til arbeid er enklere for de som har tatt profesjonsutdanninger, sammenlignet med de som har tatt mer generelle universitetsutdanninger. Dette gjenspeiles også i hvordan kandidatene vurderer de yrkesforberedende aspektene ved utdanningen.

Undersøkelsen ble gjennomført i mars 2013, knapt tre år etter fullført utdanning. Undersøkelsen inngår i rekken av NIFUs kandidatundersøkelser.

Høy yrkesdeltakelse – men en av tre har vært arbeidsledige

Kandidatene som ble uteksaminert våren 2010, ble utdannet til et arbeidsmarked med generelt høy etterspørsel etter arbeidskraft, med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Dette gjaldt også i stor grad nyutdannede med høyere utdanning som vi undersøker her, siden de fleste hadde vært yrkesaktive i treårs perioden etter endt utdanning. Nær 99 prosent av kandidatene hadde vært

yrkesaktive i treårsperioden etter endt utdanning, men det forhindret ikke at også relativt mange – vel én av tre – hadde opplevd arbeidsledighet i perioden.

Gjennomsnittlig hadde kandidatene vært yrkesaktive i 29,5 måneder. Flertallet (62 prosent) fikk den første jobben etter fullført utdanning i 2010 på tradisjonell måte gjennom aktiv arbeidssøking. De resterende kandidatene fordelte seg likt på gruppene «fortsatte i en jobb jeg hadde fra før jeg avsluttet utdanningen» og «ble tilbudt jobben uten aktiv arbeidssøking».

Mer enn en tredel av kandidatene opplevde arbeidsledighet i løpet av de første tre årene etter endt utdanning. De som opplevde ledighet, var gjennomsnittlig arbeidsledige i ca. 4,5 måneder. Selv om det er grunn til å tro at mye av arbeidsledigheten er søkeledighet i forbindelse med selve overgangen fra utdanning til arbeid, tyder tallene på at en god del har strevet med å finne en relevant jobb. Det var imidlertid variasjoner mellom utdanningsgruppene med hensyn til overgangsproblemer.

Sivilingeniørene framstår som de store vinnerne. De hadde gjennomsnittlig vært i arbeid i 30,7 måneder av 32–33 mulige og hadde i minst grad vært arbeidsledige. Sivilingeniørene, sammen med jurister og psykologer, ble oftere headhunted til første jobb etter endt utdanning enn samfunnsvitere og humanister. Humanistene skiller seg særlig negativt ut med den laveste sysselsettingen i perioden (27,7 måneder), ved å ha en høy andel som hadde vært arbeidsledige i perioden (43 prosent), og med hensyn til varighet av arbeidsledigheten. De arbeidsledige humanistene var arbeidsledige i en lengre periode enn de andre kandidatene (gjennomsnittlig ca. et halvt år).

Humanistene var imidlertid langt fra alene med å ha opplevd arbeidsledighet i perioden. Samfunnsviterne hadde en enda høyere andel (47 prosent), og realistenes andel var den samme som humanistenes (43 prosent).

Store forskjeller i arbeidsmarkedstilpasning i undersøkelsesuka tre år etter eksamen

På undersøkelsestidspunktet nær tre år etter fullført utdanning (mars 2013) var vel 94 prosent av kandidatene sysselsatte, og 2,5 prosent var arbeidsledige. Nær 7 prosent av kandidatene ble definert som mistilpassede, det vil si at de enten var arbeidsledige, i irrelevant jobb eller arbeidet ufrivillig deltid.

Av detaljer fra funnene, vil vi nevne:

- 19,7 prosent av humanistene var mistilpasset (arbeidsledig, i irrelevant arbeid eller undersysselsatt), mot 1,7 prosent av sivilingeniørene.
- 51 prosent av humanistene mener at de får utnyttet kunnskaper og ferdigheter i jobben i stor eller svært stor grad, mot 86 prosent av juristene og psykologene.
- Humanistene som hadde heltidsjobb, hadde en gjennomsnittlig månedslønn på kr 34 600 mot 42 200 blant heltidsarbeidende sivilingeniører.

Det er store forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene i hvordan de har tilpasset seg arbeidsmarkedet tre år etter eksamen. Klassiske indikatorer som sysselsetting og arbeidsledighet er undersøkt, i tillegg til mistilpasning. Det er undersøkt om kandidatene har en fast, relevant heltidsjobb, hvilken sektor kandidatene arbeider i, deres lønn, i hvilken grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben og hvor fornøyde kandidatene var med jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet. Vi har også undersøkt om forskjeller mellom utdanningsgruppene kan tilskrives nærmere bestemte bakgrunnskjennetegn ved kandidatene, inklusiv deres yrkesverdier.

Humanistene var på undersøkelsestidspunktet oftere mistilpasset, var sjeldnere i en fast, relevant heltidsstilling og hadde lavere lønn enn de øvrige. De fikk også sjeldnere enn øvrige grupper utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben og var sjeldnere fornøyd med jobben. Dette gjelder også etter at vi har kontrollert for kandidatenes yrkesverdier og andre forhold.

Også samfunnsvitere skilte seg negativt ut på en del av de nevnte indikatorene, spesielt gjelder det spørsmålet om i hvilken grad de fikk utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben.

I motsatt ende finner vi sivilingeniørene som skiller seg positivt ut på indikatorene fast, relevant heltidsjobb, lønn og kompetanseutnyttelse. En hovedkonklusjon er at forskjellene i arbeidsmarkedstilpasning mellom de ulike utdanningsgruppene er robuste og bare i begrenset grad lar seg forklare av bakgrunnskjennetegn ved kandidatene eller deres yrkesverdier.

Det betyr ikke at bakgrunnsvariablene og kandidatenes yrkesverdier er uten betydning. Når det gjelder betydningen av bakgrunnsfaktorer, ser vi for eksempel at det å ha tidligere relevant arbeidserfaring, det å ha avsluttet en videreutdanning og det å ha gode karakterer, generelt gir bedre utfall på arbeidsmarkedet. Karakterer har imidlertid ingen betydning for hvorvidt de arbeider i offentlig eller privat sektor.

Når det gjelder betydningen av yrkesverdier, fant vi følgende sammenhenger:

- Jo mer faglig orientert kandidatene er, dess lavere er sannsynligheten for å være mistilpasset og dess høyere er sannsynligheten for å være i en fast, relevant heltidsjobb.
- Jo mer faglig orientert kandidatene er, dess høyere var sannsynligheten for at de i stor eller svært stor grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, og at de er fornøyd med jobben.
- Jo mer karriereorientert kandidaten er, dess mindre er sannsynligheten for å være mistilpasset og dess større er sannsynligheten for å være i en fast, relevant heltidsjobb. De har også litt høyere lønn.
- Kandidater som er familie- eller samfunnsorienterte har signifikant lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor og har noe lavere lønn.

Dette er statistiske sammenhenger som ikke sier noe direkte om årsaksforhold. Sannsynligvis er sammenhengene likevel uttrykk for at sterkt faglig orienterte og sterkt karriereorienterte kandidater er særlig aktive på arbeidsmarkedet.

Et sentralt funn er at analysene viser at mange humanister, og også en del samfunnsvitere, har en vanskelig overgangsfase fra utdanning til arbeid. Også når vi ser på situasjonen tre år etter fullført utdanning, har disse gruppene større utfordringer enn andre. Et annet overordnet resultat er at kandidater med mer profesjonsrettede utdanninger (psykologer, jurister og sivilingeniører) skiller seg positivt ut på spørsmål om kompetanseutnyttelse, det vil si i hvilken grad de opplever at kunnskaper og ferdigheter i jobben blir utnyttet. Dette kan kanskje ses som et resultat av en sterk kopling mellom utdanning og yrke.

En stor grad av kompetanseutnyttelse har også stor betydning for jobbtilfredshet. De som i liten grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, er langt mindre tilfredse med jobben sin.

Vurdering av utdanningens innhold og relevans

Kandidatene gir i hovedsak en positiv vurdering av utdanningen de har tatt og lærestedet de har gått på. Ni av ti sier seg fornøyd med utdanningen, og nesten like mange sier seg fornøyd med lærestedet.

Det er blant psykologer, jurister og sivilingeniører vi finner høyest andel som er fornøyd med utdanningen de tok. Blant humanister og samfunnsvitere er andelen som gir utdanningen beste skussmål, det vil si «svært fornøyd», lavere enn i de andre gruppene. Vi observerer noen forskjeller mellom lærestedene, men konstaterer at variasjonsbredden totalt er vel så stor mellom faggrupper som mellom læresteder.

Når vi ser på vurdering av ulike aspekter ved utdanningen, finner vi at det er flere som er fornøyd med *innholdet* i utdanningen, enn med undervisningskvalitet og tilbakemelding/veiledning fra undervisningspersonalet. Dette mønsteret er nokså likt for de ulike utdanningsgruppene. Når det

gjelder læringsutbytte, så oppfattes dette som høyt når det gjelder teoretisk fagkunnskap og analytisk tenkning, og noe lavere når det gjelder praktisk og metodisk kunnskap. Gründerkompetanse er det få som mener de har tilegnet seg.

Når det gjelder vurderinger av utdanningens yrkesforberedende aspekter, finner vi nokså store variasjoner mellom faggruppene. Blant jurister, psykologer og sivilingeniører er et overveiende flertall godt fornøyd med arbeidslivsrelevansen, mens humanistene, og til dels også samfunnsviterne, er langt mindre tilfredse. Eksempelvis er åtte av ti sivilingeniører, psykologer og jurister av den oppfatning at utdanningen har i høy grad gitt et godt grunnlag for å få en jobb i tråd med forventningene, mens bare fire av ti humanister mener det samme.

Det er i hovedsak ganske positive svar på spørsmålet om utdanningen ga et godt grunnlag for å begynne yrkeskarrieren, men noe mindre positive svar sammenliknet med tidligere undersøkelser. Det er større variasjon mellom faggruppene i synet på i hvilken grad utdanningen er yrkesforberedende, enn når det gjelder vurderinger av studiets innhold og kvalitet. Ikke overraskende finner vi igjen et skille mellom profesjonsfag og mer generelle universitetsutdanninger, særlig med hensyn til yrkesforberedende aspekter. At en utdanning oppfattes som kvalitativt god av de som gjennomfører den, innebærer ikke nødvendigvis at kompetansen som erverves er etterspurt, og umiddelbart er omsettbart i arbeidsmarkedet.

Utfordringer

Rapportens resultater innebærer en del utfordringer som vi diskuterer i rapportens avslutningskapittel. Av disse vil vi her kort nevne følgende:

Et hovedbilde er at det går et skille mellom profesjonsutdanninger på den ene siden, og mer generalistpregede universitetsutdanninger på den andre siden når det gjelder både «objektive» arbeidsmarkedsindikatorer og vurderinger av i hvilken grad utdanningen forbereder dem på yrkeslivet. Dette er et tankekors, av mange grunner. Selv om det på mange måter er lett å forstå at yrkesrettede utdanninger gir en bedre «match», er det på ingen måte gitt at personer med mer generalistpregede utdanninger i mindre grad skal få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben. En utfordring kan også ligge i den enkeltes forventninger, samt hva som skapes av forventninger. Blant humanistene – som er de som er mest eksponert for arbeidsledighet og andre former for mistilpasning – er det relativt mange som mener at utdanningen ikke ga et godt grunnlag for å få arbeid i tråd med forventningene.

Resultatene tyder på at det kan ligge utfordringer både på arbeidsgiversiden, for eksempel at arbeidslivet ikke alltid ser hvordan masternes kompetanse og kapasitet kan utnyttes, og det kan ligge utfordringer for universitetene med hensyn til i hvilken grad utdanningene er tilstrekkelig relevante, hvordan undervisningen foregår, hva som tilegnes, og med hensyn til temaer for spesialisering innenfor mastergraden. Her ligger det også utfordringer for studentene.

1 Innledning

Dette er første rapportering fra en undersøkelse av personer som fullførte mastergrad eller en cand. psychol. grad ved et norsk universitet våren 2010. Undersøkelsen ble foretatt i mars 2013, nesten tre år etter at de fullførte utdanningen og omfatter mastergradskandidater i humaniora, rettsvitenskap (juss), samfunnsvitenskap, cand. psychol.-utdanning, teknologifag (sivilingeniører) og naturvitenskapelige og tekniske fag ellers (realister). Undersøkelsen inngår i serien av NIFUs kandidatundersøkelser (se faktaboks). De som har deltatt i undersøkelsen, omtales vekselvis som kandidater, mastergradskandidater og mastere.

I rapporten ser vi nærmere på arbeidsmarkedserfaringer i løpet av den knappe treårsperioden som er gått siden de fullførte utdanningen. Vi ser også nærmere på hvordan de i etterkant vurderer ulike sider ved utdanningen og lærestedet, og hvor godt de synes utdanningen har forberedt dem til yrkeslivet.

Høyere utdanning er ikke lenger en utdanning for de få, men mer å betrakte som en masseutdanning. Antallet kandidater som uteksamineres fra universiteter og høyskoler, har vært i stadig vekst de siste tiårene, og det uttrykkes med jevne mellomrom bekymring for at de stadig økende kandidatkullene har problemer med å finne relevante jobber. Kandidatene som vi ser på, ble uteksaminert på et gunstig tidspunkt etter en lengre periode med høy etterspørsel etter arbeidskraft. Fra NIFUs kandidatundersøkelse et halvt år etter eksamen (se faktaboks) vet vi at det gunstige arbeidsmarkedet også omfatter nyutdannede. Andelen høyere grads kandidater som defineres som «mistilpassede» i arbeidsmarkedet gikk ned fra 25 til 17 prosent i perioden 2005 – 2011 til tross for sterk økning i kandidattallene i perioden. Halvtårsundersøkelsene viser også at andelen mistilpassede kandidater gikk ned i de fleste utdanningsgruppene, men at omfanget mistilpassede varierer med type utdanning. Omtrent hver tredje humanist, hver femte samfunnsviter og knapt en av ti sivilingeniør var mistilpasset i Kandidatundersøkelsen 2011.

Mange vil hevde at en mistilpasning på 17 prosent i 2011 tyder på at en del kandidater strever med å finne en relevant jobb. Et halvt år etter fullført utdanning kan være for kort tid etter endt utdanning til å kunne vurdere i hvilken grad kandidatene lykkes i å finne en jobb som matcher utdanningen de har tatt. Spesialundersøkelsen som NIFU gjennomførte våren 2013 av kandidater uteksaminert våren 2010, altså i underkant av tre år etter fullført utdanning, gir oss mulighet for å studere overgangen mellom utdanning og arbeid i et lengre tidsperspektiv enn hva halvtårsundersøkelsene gir.

Hovedfokus for denne rapporten er å se nærmere på de ulike utdanningsgruppenes arbeidsmarkedssituasjon de tre første årene etter endt utdanning. Vi undersøker

- i hvilken grad det er forskjeller mellom utdanningsgruppene i hvordan de tilpasser seg arbeidsmarkedet, hvordan de får utnyttet sin kompetanse og deres jobbtilfredshet
- hva som kan forklare eventuelle ulikheter mellom utdanningsgruppene.

Videre ser vi på

- kandidatenes vurdering av utdanning og lærested
- kandidatenes vurderinger av hvor godt utdanningen forbereder til yrkeslivet.

Gjennom spørreskjemadata får vi fram andre opplysninger enn vi kunne fått ved analyser av registerdata. I tillegg til å kartlegge forhold som sysselsetting, arbeidsledighet og lønn, innhenter vi informasjon om i hvilken grad kandidatene har arbeid som er *relevant* i forhold til utdanningen. Vi samler også inn informasjon om *vurderinger* av ulike sider ved utdanningen, som kvalitet og relevans og om hvilke yrkesverdier de har.

Rapporten er bygd opp på følgende måte:

Innledningsvis, det vil si i kapittel en, gjør vi rede for opplegg for og gjennomføring av undersøkelsen. Vi presenterer videre sentrale begreper og definisjoner som nyttes i analysene i rapporten. Til slutt gjør vi nærmere rede for hvilke statistiske metoder som nyttes.

I kapittel to gir vi en beskrivelse av viktige kjennetegn ved utdanningsgruppene som kjønn, alder, om kandidatene har en tilleggsutdanning eller ikke, relevant arbeidserfaring med mer. I tillegg ser vi på deres yrkesverdier. Disse kjennetegnene vil senere bli brukt i kapittel tre og fire som forklaringsvariabler i ulike analyser av arbeidsmarkedsindikatorer.

I kapittel tre gis det hovedsakelig en deskriptiv analyse av ulike utdanningsgruppers overgang fra utdanning til arbeid. I kapittel fire ser vi nærmere på ulike indikatorer for kandidatgruppens arbeidsmarkedssituasjon på undersøkelsestidspunktet (mistilpasning, ansettelsesforhold, sektor, lønn), i hvilken grad de får utnyttet sin kompetanse og tilfredshet med arbeid. Vi studerer i hvilken grad det er forskjell mellom de ulike utdanningsgruppene og hva som eventuelt kan forklare disse forskjellene blant annet ved hjelp av multivariate analyser.

I kapittel fem ser vi nærmere på kandidatenes vurdering av utdanning og lærested og av hvor godt utdanningen forbereder til yrkeslivet. I kapittel seks diskuterer vi rapportens hovedresultater.

Denne rapporten er en hovedrapportering fra undersøkelsen. Vi har plukket ut et knippe tema som vi mener er interessante. Datamaterialet gir imidlertid grunnlag for flere, og mer inngående analyser.

Kandidatundersøkelsen – to hovedtyper:

Halvtårsundersøkelser gjennomføres som navnet indikerer ca. et halvt år etter fullført utdanning. De gjennomføres annethvert år, og inngår i en tidsserie. Undersøkelsene omfatter de fleste kandidatgrupper med høyere grads eksamen fra norske læresteder.

Undersøkelsen kartlegger overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarked og eventuell videre utdanning. Den fungerer blant annet som en «temperaturmåler» på arbeidsmarkedet, ved at den kartlegger hvor lett/vanskelig det er for nyutdannede å få innpass i arbeidslivet. Hoveddelen av spørsmålene er de samme fra gang til gang, slik at halvtårsundersøkelser gir godt grunnlag for å følge utviklingen over tid. De senere årene har halvtårsundersøkelsene også inneholdt informasjon om kandidatenes vurderinger av utdanningen og studiestedet.

Spesialundersøkelser gjennomføres om lag hvert annet år (som regel de årene det ikke gjennomføres halvtårsundersøkelser). De foretas vanligvis lengre tid etter eksamen, for eksempel to, tre eller flere år etter endt utdanning, noe som gjør at man kan se på karriereutvikling over tid. De kan ta opp et bredere spekter av tema enn halvtårsundersøkelsene og fokuserer gjerne på utvalgte grupper, for eksempel kandidater med profesjonsutdanninger, eller kandidater med utdanning fra utlandet. Enkelte ganger har spesialundersøkelsene inngått i større internasjonale undersøkelser.

1.1 Opplegg og gjennomføring

Rapporten baserer seg på data fra en spørreskjemaundersøkelse som NIFU gjennomførte våren 2013. Undersøkelsen omfatter kandidater som våren 2010 fullførte en av følgende utdanninger (senere i rapporten ofte omtalt som referanseutdanning) på mastergradsnivå- eller høyere grads nivå:

- Humanistiske fag
- Rettsvitenskap (juss),
- Samfunnsfag (inkludert kandidater med mastergrad i psykologi)
- Cand. psychol. (kandidatene omtales som psykologer)
- Teknologifag (kandidatene omtales som sivilingeniører)
- Naturvitenskapelige og tekniske fag ellers (kandidatene omtales for enkelthets skyld som realister)

Det er bare personer med cand. psychol. utdanning som omtales som psykologer. Personer med toårig mastergrad i psykologi faller inn under betegnelsen samfunnsfag.¹ Detaljert oversikt finnes i vedleggstabellene 1 og 2. I mange sammenhenger når vi omtaler alle respondentene i denne rapporten, herunder personer med cand. psychol.-utdanning, vil vi for enkelthets skyld benevne respondentene som kandidater, siden de cand. psychol.-utdannede bare utgjør vel fire prosent av respondentene.

Personer utdannet innenfor fagfeltet naturvitenskapelige og tekniske fag deles i to grupper; de med mastergrad i henholdsvis teknologi som vil bli omtalt som «sivilingeniører», og i andre naturvitenskapelige og tekniske fag, som her vil bli omtalt som «realister».

¹ For flere formål vil det være interessant å sammenlikne cand. psychol med personer med mastergrad i psykologi. Dette vil kunne være aktuelt for videre analyser på dette materialet, men det faller utenfor rammen for denne prosjektrapporteringen.

Kandidatene ble uteksaminert fra et av de sju lærestedene som hadde universitetsstatus i 2010:

- Universitetet Oslo (UiO),
- Universitetet i Bergen (UiB)
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Universitetet i Tromsø (UiT),
- Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB)
- Universitetet i Stavanger (UiS)
- Universitetet i Agder (UiA))

Også andre institusjoner utdanner mastergradskandidater innenfor noen av disse fagområdene, men tallmessig utgjør de relativt få. Utvalget i denne undersøkelsen dekker drøye tre firedeler (77 %) av det totale antall kandidater som ble uteksaminert på de aktuelle fagområdene i Norge våren 2010. Vi gjør oppmerksom på at det er flere faggrupper som ikke er inkludert. Eksempler på dette er medisintutdanninger.

Kandidatene er undersøkt nær tre år etter at de fullførte utdanningen. I rapporten omtales disse utdanningene ofte som referanseutdanningene (eventuelt referanseutdanningen). Noen kandidater har tatt annen utdanning i tillegg. Slik tilleggsutdanning, eventuelt videreutdanning, vil bli omtalt særskilt i rapporten.

Statistisk sentralbyrå (SSB) hadde ansvar for å skaffe oversikt over uteksaminerte kandidater og for utsending av informasjonsbrev om undersøkelsen og påminnelsesbrev til de aktuelle kandidatene. NIFU mottok de utfylte spørreskjemaene.

Henvendelsene til kandidatene ble foretatt per brevpost, og inneholdt en lenke til et spørreskjema på web. Alle data er altså samlet inn elektronisk.

Spørsmålene refererer til en bestemt referanseuke; uken 4.-10. mars 2013. Det ble sendt ut tre påminninger (per post), og datainnsamlingsperioden varte fra 8. mars til 13. mai. Det ble ikke benyttet økonomiske insentiver for å få kandidatene til å svare.

1.1.1 Svarprosent

I alt 1765 kandidater besvarte undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 58,1. Dette må regnes som en god oppslutning for denne typen undersøkelser.

Kandidatundersøkelsen har, som de fleste andre typer spørreundersøkelser, opplevd en synkende oppslutning over tid (Wiers-Jenssen mfl. 2012), men oppslutningen var denne gang faktisk litt bedre enn for de forrige to kandidatundersøkelsene. Det er ekstra gledelig at svarprosenten er såpass høy siden vi denne gang av økonomiske grunner ikke sendte ut papirspørreskjema, men bare ga anledning til å svare via internett (web-skjema). Vår erfaring er at svarprosenten trekkes ned med minst 5 prosentpoeng når det ikke gis anledning til å svare via papirskjema. Det kan nevnes at i Kandidatundersøkelsen 2011, der det var anledning til å svare både via web og papir, valgte 37 prosent av dem som svarte å svare på papirskjemaet og sende dette til NIFU i posten. En god del personer som svarer på papir når det er mulig, vil likevel svare via web når bare dette er mulig, men langt fra alle.

Når vi likevel har fått en så høy svarprosent i denne undersøkelsen, kan dette ha flere årsaker. Den viktigste årsaken er trolig hvilket utvalg vi har henvendt oss til; vi har bare med grupper som tradisjonelt har god svarprosent. Mastergradskandidater har generelt mye høyere svarprosent enn personer med bachelorutdanning. Noe av forklaringen kan også være at vi har økt innsatsen for å informere om undersøkelsen. Dette var mulig nettopp fordi vi hadde et begrenset utvalg av

utdanningsgrupper med i undersøkelsen; det var dermed mulig å ta kontakt med bestemte profesjonsforeninger og informere om undersøkelsen. Det har også vært en oppmerksomhet om Kandidatundersøkelsen i media, og dette kan ha bidratt til at flere har kjennskap til undersøkelsen på forhånd. Det at vi sender ut hele tre påminninger bidrar også til å holde svarprosenten oppe.

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent

Antall utsendte invitasjoner	Ekskludert ²	Tilhører ikke målgruppe ²	Returer ²	Korrigert bruttoutvalg	Ant. svar	Svarprosent
3424	233	49	99	3040	1765	58,1

Total svarprosent for denne undersøkelsen var altså 58. Svarprosenten for høyere grads kandidater i Kandidatundersøkelsen 2011, der alle kandidater med en høyere grad fra alle typer læresteder var med, var om lag 54 prosent, altså lavere enn ved årets spesialundersøkelse.

Som det framgår av tabellen nedenfor, varierer svarprosenten noe mellom de ulike gruppene.

Tabell 1.2 Svarprosent for ulike kandidatgrupper

	Bruttoutvalg	Korrigert bruttoutvalg	Antall svar	Svarprosent
Humanister	511	492	299	60,7
Psykologer	136	136	78	57,4
Jurister	425	425	207	48,7
Samfunnsvitere	586	574	348	60,7
Realister	696	678	418	61,6
Sivilingeniører	735	735	415	56,5
Totalt	3089	3040	1765	58,1

I vedleggstabell 1 og 2 er det mer detaljerte opplysninger om populasjon, bruttoutvalg og besvarte skjema for de ulike utdanningsgruppene.

I analysene i denne rapporten er det SSBs utdanningsopplysninger som er brukt for å plassere kandidatene i de ulike utdanningsgruppene (ikke selvrapportert utdanning).

² Vi har her ekskludert personer som har utvandret, er døde, har skjult adresse (233 personer). I alt 29 personer blant de som svarte (1,6 prosent av det totale antallet som var inne på undersøkelsen), opplyste at de ikke hadde fullført noen av målutdanningene på det aktuelle tidspunktet, med andre ord har de kommet med i utvalget ved en feilregistrering. Hvis vi antar at andelen (1,6 prosent) som ikke tilhører målgruppen er den samme i hele bruttoutvalget som blant dem som svarte, er det 49 personer av bruttoutvalget som ikke tilhører målgruppen og som kommer til fratrukk. Dette er en forsiktig antakelse. Antakelig er svartilbøyeligheten lavere blant dem som er kommet med ved en feil, enn blant andre. Siden vi ikke vet hvor mange det kan gjelde, framstår det som rimeligst å forutsette at samme andel i bruttoutvalget som blant dem som har svart, er kommet med ved en feil. Vi har også trukket fra (se tabell 1.1) personer der sendinger har kommet uåpnet i retur fra postverket (99 personer). Den siste gruppen er personer som ikke har mottatt våre henvendelser, og dermed ikke har hatt anledning til å svare.

1.1.2 Begreper og definisjoner

Nedenfor definerer vi en del sentrale begreper som benyttes i analysene

Arbeidsstyrkestatus:

Sysselsatt omfatter personer som oppfattet seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller utførte inntektsgivende arbeid av minst en times varighet i uka 4.-10. mars 2013 eller hadde et arbeid som de midlertidig var fraværende fra i denne uka. Som sysselsatte regnes også de som var i enkelte arbeidsmarkeds/sysselsettingstiltak.

Sysselsatt i samsvar med utdanningen (relevant arbeid): Omfatter sysselsatte som mener at arbeidet krever høyere utdanning eller at det er en fordel å ha det. Til denne gruppen regnes i tillegg de som mener at arbeidsoppgavene er på et nivå hvor høyere utdanning er helt uten betydning, men hvor innholdet i utdanningen passer godt eller middels godt til arbeidsoppgavene.

Sysselsatt uten samsvar med utdanningen (irrelevant arbeid): Omfatter sysselsatte som mener at høyere utdanning er helt uten betydning for arbeidet og at innholdet i utdanningen passer dårlig med arbeidsoppgavene.

Undersysselsetting: Omfatter alle personer med arbeid i samsvar med utdanningen som jobber deltid fordi det ikke har vært mulig å få heltidsarbeid.

Arbeidsledig: Omfatter alle som var uten inntektsgivende arbeid (det vil si var ikke-sysselsatte) og som i tillegg oppfylte minst én av følgende betingelser:

1. oppfattet seg som hovedsakelig arbeidsledig og hadde søkt arbeid,
2. oppfattet seg ikke som hovedsakelig yrkesaktiv eller arbeidsledig, men hadde søkt arbeid de siste 4 ukene forut for undersøkelsestidspunktet og kunne ha påtatt seg arbeid i undersøkelsesuka,
3. var i nærmere definerte arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsstyrken: Omfatter sysselsatte og arbeidsledige.

Utenfor arbeidsstyrken: Omfatter alle som ikke var sysselsatte eller arbeidsledige.

Mistilpasset: Omfatter personer som faller i en av følgende tre grupper:

1. var *arbeidsledig*,
2. var *undersysselsatt*,
3. var i *irrelevant arbeid*

Deltid: Stillingsprosenten i hovedjobb < 100 %

Månedslønn: Månedslønn er brutto månedslønn eksklusiv ekstrainntekter. Kandidater som har inntekt som selvstendig næringsdrivende, arbeidet i utlandet, eller som arbeidet deltid er ikke regnet med.

Sektor: Som offentlig sektor regnes kommunal, fylkeskommunal og statlig virksomhet. Personlig eide selskaper, aksjeselskaper, organisasjoner og stiftelser regnes som privat sektor.

1.2 Analysemetode og variabler

I denne rapporten brukes tradisjonelle statistiske metoder som krysstabeller for bivariate og eventuelt trivariate sammenhenger, samt ulike regresjonsteknikker til bruk i multivariat analyse.

For analyse av sammenhengen mellom lønn og forklaringsvariablene har vi i tråd med Mincer (1974) benyttet *lineær regresjon* (OLS, se f.eks. Madala 1992) mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. Det betyr at vi antar at det er en lineær sammenheng mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene

$$\ln(W) = a + \sum b_j X_j$$

der W er kandidatens lønn, X_1, X_2, \dots, X_j er forklaringsvariablene, a er konstantledd og b_j er regresjonskoeffisient for variabel X_j . Regresjonskoeffisienten vil når forklaringsvariabelen er dikotom (dvs. har verdi 0 eller 1); gi tilnærmet uttrykk for den *prosentvise endringen i lønna* når kjennemerket forekommer og de andre variablene holdes konstante. Tilsvarende, når forklaringsvariabelen er kontinuerlig, vil regresjonskoeffisienten tilnærmet gi uttrykk for den *prosentvise endringen i lønna* når forklaringsvariabelen øker med en enhet, alt annet likt. I tabellene er koeffisienter merket med uthevet skrift signifikante på 0,05-nivå og de som er i kursiv og uthevet på 0,10-nivå. For å undersøke sannsynligheten (risiko) for ulike utfall som arbeidsledighet og det å være mistilpasset, vil det bli benyttet *logistisk regresjon*. Logistisk regresjonsanalyse kan sies å være et spesialtilfelle av tradisjonell regresjonsanalyse, hvor den avhengige variabelen bare har to verdier, vanligvis 0 og 1. Den logistiske modellen kan spesifiseres som følger:

$$(1) L = a + \sum b_j X_j$$

$$\text{der } L = \ln\left[\frac{P}{1-P}\right]$$

a er konstantledd og b_j er koeffisienten som estimeres for variabel X_j . Sammenhengen mellom sannsynligheten for at hendelsen skal forekomme og L er

$$(2) P = \frac{\exp(L)}{1 + \exp(L)}$$

Koeffisientene som estimeres, gir uttrykk for endringer i log-odds forholdt mellom å ha vært og ikke ha vært f.eks. arbeidsledig i perioden når forklaringsvariabelen vi betrakter øker med en enhet og de andre holdes konstante. En positiv verdi på den estimerte koeffisienten innebærer en økning i sannsynligheten for å ha vært arbeidsledig, mens det motsatte er tilfelle når koeffisienten er negativ. I tabellene er koeffisienter merket med uthevet skrift signifikante på 0,05-nivå og de som er i kursiv og uthevet på 0,10-nivå.

Vi har benyttet oss av *faktoranalyse* for å lage indikatorer for kandidatenes yrkesverdier. Faktoranalyse er blant annet en teknikk for å redusere ett sett av variable til et mindre antall hypotetiske variabler eller dimensjoner (se f.eks. Kim og Mueller, 1978). I faktoranalyse skilles det ikke mellom avhengige og uavhengige variabler, alle variabler behandles som et avhengig sett. Grunnlaget for analysen er en korrelasjonsmatrise bestående av variablene i analysen. Korrelasjonsanalyse mellom variablene kan vise sammenhenger mellom undergrupper av variabler. I faktoranalysen undersøker man om observerte korrelasjoner kan forklares gjennom et mindre antall hypotetiske variabler.

Kandidatene fikk i alt 11 spørsmål der de ble bedt om å vurdere viktigheten av ulike sider av en jobb på en fem punkts skala med ytterpunktene «ikke viktig=1» og «svært viktig=5». Spørsmålene var i all hovedsak hentet fra tidligere tilsvarende undersøkelser, slik at man på forhånd hadde hypoteser om underliggende dimensjoner og variabler som ville danne dimensjonene.

I sin enkleste form, med en faktor, har vi følgende modell

$$(1) X_1 = b_1 F + d_1 U_1$$

$$(2) X_2 = b_2 F + d_2 U_2$$

der X_1 og X_2 er to variabler med en felles faktor for begge (F), mens U_1 og U_2 er unike for den enkelte variabel.

b_1 og b_2 angir styrken av effektene, mens d_1 og d_2 angir styrken av den underliggende faktoren og på hhv. X_1 og X_2 . Det er ingen korrelasjon mellom F og U_1 , F og U_2 eller U_1 og U_2 , det vil si

$$(3) \text{Cov}(F, U_1) = \text{Cov}(F, U_2) = \text{cov}(U_1, U_2)$$

Når de estimerte faktorene er ukorrelerte med hverandre, uttrykker faktorladningene korrelasjonen mellom faktorene og variablene og styrken av denne. Resultatene av faktoranalysene, faktorene, er benyttet som uavhengige variabler i regresjonsanalysene. Faktorene inngår som standardiserte variabler med forventning (gjennomsnitt) 0 og standardavvik 1.

I det følgende vil vi omtale nærmere de variablene som inngår i de multivariate analysene.

De avhengige variablene:

Arbeidsledig i perioden etter endt utdanning

Variabelen er 1 hvis kandidaten var arbeidsledig på undersøkelsestidspunktet (mars 2013) eller rapporterte at han/hun hadde vært arbeidsledig i perioden etter endt utdanning, 0 ellers. Variabelen benyttes i logistisk regresjon.

Mistilpasset i mars 2013

Se kapittel 1.1.2 for definisjon av mistilpasset. I analysene nyttes logistisk regresjon.

Fast, relevant heltidsjobb

Variabelen er lik 1 for kandidater som har en relevant jobb, arbeider heltid og har en fast stilling, 0 ellers (se kapittel 4.2.5 for nærmere beskrivelse). I analysene nyttes logistisk regresjon.

Privat sektor

Se kapittel 1.1.2 for definisjon av privat sektor. I analysene nyttes logistisk regresjon.

Lønn

Se kapittel 1.1.2 for definisjon av månedslønn. Det er den naturlige logaritmen til lønna som er den avhengige variabelen. I analysene benyttes lineær regresjon.

Utnytte kunnskaper og ferdigheter

Variabelen er lik 1 for kandidater som sier de i stor eller svært stor grad får utnyttet sine ferdigheter, 0 ellers (se kapittel 4.3 for nærmere beskrivelse). I analysene nyttes logistisk regresjon.

Tilfredshet med jobb

Variabelen er lik 1 for kandidater som sier de i stor eller svært stor grad er fornøyde med jobben de hadde i undersøkelsesuken, 0 ellers (se kapittel 4.4 for nærmere beskrivelse). I analysene nyttes logistisk regresjon. Inngår også som uavhengig variabel i analysen av tilfredshet med jobben.

De uavhengige variablene:

De uavhengige variablene vil bestå av viktige bakgrunnskjennetegn ved personen som

- Kjønn (1= kvinne)
- Alder og alder kvadrert: Alder i 2011, ettårige aldersgrupper
- Sivilstatus (1=gift/samboende)

- Karakter A, (1=A)
- Karakter B, (1=B)
- Karakter C eller dårligere (referansegruppe)
- Nytt universitet (1=ja)
- Yngste barn < 6 år (1=ja)
- Yngste barn 6-16 år (1=ja)
- Relevant arbeidserfaring (1=ja)
- Tidligere høyere utdanning (1=ja)
- Avsluttet en videreutdanning (1=ja)
- Student på undersøkelsestidspunktet (1=ja)

Type utdanning:

- Humanister (1=ja)
- Jurister (1=ja)
- Psykologer (1=ja)
- Sivilingeniører (1=ja)
- Realister (referansegruppe)

I tillegg vil vi i en del analyser inkludere variabler som beskriver *kandidatenes yrkesverdier*. Vi opererer med tre indikatorer

- Faglig/innovativ orientering
- Karriere og status orientering
- Familie, sosial og samfunnsorientering.

Disse er nærmere beskrevet i kapittel 2.5

2 Kandidatenes bakgrunn

2.1 Innledning

Alle som er med i denne undersøkelsen, avsluttet en høyere grads utdanning (masterutdanning eller cand. psychol.-grad) våren 2010. Selv om alle kandidatene har utdanning på om lag samme nivå, kan deres muligheter i arbeidsmarkedet være svært forskjellige avhengig av hva slags utdanning de har, og personlige attributter ellers.

Ulike utdanninger gir ulik kompetanse som verdsettes ulikt i ulike deler av arbeidsmarkedet. Psykologstudiet og dels jusstudiet og sivilingeniørstudiet er profesjonsrettede utdanninger. Profesjonsrettede utdanninger kjennetegnes av en sterk kopling mellom utdanningen og hva slags type stillinger eller yrker utdanningen kvalifiserer for. Tilknytningen til arbeidslivet og praksisfeltet er særlig sterk for psykologene, mens for jusstudiet og sivilingeniørstudiet er koplingen noe løsere. Tidligere var jussutdanningen i stor grad koplet opp mot bestemte stillinger i offentlig forvaltning, men juristene er nå å finne i en rekke ulike stillinger både i offentlig og privat sektor. Realistene, samfunnsviterne og humanistene har den løseste koplingen mellom utdanning og type stilling. Hvor sterk denne koplingen mellom utdanning og yrke er, har trolig konsekvenser for kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning.

Heijke mfl. (2003) finner at yrkeskompetanse har en positiv innvirkning på sannsynligheten for å arbeide innenfor eget fagfelt hvor de har et komparativt fortrinn. Generisk kompetanse derimot øker sannsynligheten for å være i jobb utenfor eget fagfelt og deltakelse i opplæring. Kandidater med en yrkesrettet utdanning vil trenge mindre opplæring før de vil kunne fungere produktivt i en jobb enn de med en generalistpreget utdanning (Berger 1988) og sannsynligvis lettere finne en jobb der de får utnyttet kompetansen. Den høyere produktiviteten til de med en yrkesrettet utdanning vil sannsynligvis også gjenspeiles i høyere lønninger. Dette indikerer at nyutdannede sivilingeniører og psykologer lettere finner en relevant jobb enn humanister og samfunnsvitere.

Personlige attributter som kjønn, alder og innvandringsbakgrunn, humankapital variabler som karakterer, tilleggsutdanning, annen høyere utdanning som ikke er en del graden, tidligere arbeidsmarkedserfaring, og preferanser for ulike typer jobber det vil si yrkesverdier, kan ha betydning for kandidatenes muligheter i arbeidsmarkedet. I det følgende skal vi se nærmere på hvordan de ulike kandidatgruppene er sammensatt med hensyn til slike viktige bakgrunnsvariabler.

Vi starter med en oversikt demografiske bakgrunnsforhold og hvilke læresteder de ulike gruppene kommer fra.

2.2 Alder, kjønn og innvandringsbakgrunn

Kandidatenes alder kan ha betydning for hvordan de tilpasser seg arbeidsmarkedet. Litt eldre kandidater har ofte familieforpliktelser og økonomiske forpliktelser som gjør at de raskt ønsker å komme i jobb. De kan også i større grad enn yngre kandidater ha en modenhet og livserfaring som er etterspurt i arbeidsmarkedet. På den andre siden, for høy alder kan også tenkes å redusere mulighetene på arbeidsmarkedet på grunn av at det forekommer aldersdiskriminering. Det er derfor ikke gitt at økende alder innebærer at en bedre arbeidsmarkedssituasjon. Tabell 2.1 viser kandidatenes gjennomsnittsalder i 2013, altså nær tre år etter at de avsluttet masterutdanningen.

Gjennomsnittsalderen varierer mellom gruppene, men det er også betydelig variasjon innenfor de enkelte faggruppene (jf. kolonnen for standardavvik). Sivilingeniørene hadde den laveste gjennomsnittsalderen (28,9 år) og minst spredning i alder, mens humanistene hadde den høyeste gjennomsnittsalderen (34,9 år) og den største spredningen i alder. Den lave gjennomsnittsalderen blant sivilingeniørene indikerer at de har hatt et raskere utdanningsløp fra avsluttet videregående utdanning til avsluttet mastergrad, det vil si et utdanningsløp med bedre gjennomstrømning uten store avbrekk knyttet til annen utdanning eller arbeid, enn hva som er tilfelle for de andre gruppene.

Tabell 2.1 Kandidatenes gjennomsnittsalder

	Gjennomsnittsalder på undersøkelsestidspunktet	Standardavvik	Antall kandidater*
Humanister	34,9	9,6	280
Jurister	30,7	5,3	195
Psykologer	31,8	3,9	73
Samfunnsvitere	32,3	7,0	326
Sivilingeniører	28,9	2,4	397
Realister	30,8	5,6	396
Total	31,4	6,5	1667

I alt var det 5.6 prosent av kandidatene som ikke oppga alder.

Så over til utdanningsgruppenes kjønns sammensetning. Det finnes en omfattende litteratur som dokumenterer at høyt utdannede kvinner og menn har forskjellige arbeidsmarkedskarrierer selv om de har samme utdanning. Forskjellene er der allerede helt i starten på yrkeskarrieren, og de øker utover i yrkeskarrieren (se f.eks. Arnesen 2010). Betydningen av kjønn er ikke noe hovedtema i denne rapporten, men brukes primært som en kontrollvariabel når vi skal forklare de ulike utdanningsgruppens tilpasning til arbeidsmarkedet.

Tabell 2.2 viser kjønns sammensetningen for de ulike gruppene.

Tabell 2.2 Andelen kvinner i utdanningsgruppene. Prosent

	Kvinneandel	Antall kandidater*
Humanister	65,2	282
Jurister	60,8	199
Psykologer	72,4	76
Samfunnsvitere	59,3	332
Sivilingeniører	20,7	392
Realister	49,9	397
Total	49,8	1678

* Tallet er basert på personer som oppga kjønn. I alt 4,9 prosent av kandidatene oppga ikke kjønn.

Totalt var det like mange menn som kvinner i undersøkelsen, men kjønnsfordelingen varierte mye mellom utdanningsgruppene. Realistene, og dernest samfunnsviterne, har den jevneste

kjønnsfordelingen. Psykologene, og dernest humanistene, er mest kvinnedominert, og sivilingeniørene er mest mannsdominert.

Et annet spørsmål som mange er opptatt av i tråd med at norske læresteder blir stadig mer sammensatt med tanke på studentenes etniske bakgrunn, er kandidatenes (eventuelle) innvandringsbakgrunn. Tabell 2.3 og tabell 2.4 gir en oversikt over dette. Dette er imidlertid et tema som ikke forfølges videre i analysene i denne rapporten, men det kan eventuelt være gjenstand for senere spesialanalyser.

Av de 1760 personene som har svart både på spørsmålene om eget og mors og fars fødeland, er det bare 143 personer som kommer i kategorien førstegenerasjonsinnvandrere (født utenfor Norge, begge foreldre født utenfor Norge), og bare 19 som er født i Norge med to utenlandsfødte foreldre, altså i alt 162 personer med innvandringsbakgrunn. Det utgjør i alt 9,2 prosent av dem som besvarte undersøkelsen; nær samme andel som vi fant i Kandidatundersøkelsen 2011 (Arnesen mfl. 2012).

Når en fordeler disse 162 personene på mors fødeland, finner vi at ca. en tredel har bakgrunn i Norden og EU/EØS-land, og to tredeler har bakgrunn i ikke-vestlige land (tabell 2.3)

Tabell 2.3 Kandidater med innvandringsbakgrunn, etter landbakgrunn. Prosent

	Prosentandel
Norden, Vest-Europa ellers, samt EU-landene Estland, Latvia, Litauen, Tsjekkia, Ungarn, Polen, Slovakia, Slovenia, Bulgaria og Romania	32,1
Andre land i Øst-Europa (utenom EU/EØS)	17,9
Asia	34,0
Afrika	11,7
Sør-Amerika, Mellom-Amerika og Karibia	3,1
Nord-Amerika, Australia og andre land i Oseania	1,2
Tallet på personer (=100%)	162

Personer med og uten innvandringsbakgrunn fordeler seg imidlertid svært forskjellig på de ulike utdanningsgruppene, og spesielt hvis en tar hensyn til om de har vestlig bakgrunn (første og siste kategori i tabell 2.3) eller ikke-vestlig bakgrunn (andre, tredje, fjerde og femte kategori i samme tabell). Tabell 2.4 viser fordelingen av utdanningsgruppene etter hvorvidt de hadde vestlig eller ikke-vestlig innvandringsbakgrunn.

Tabell 2.4 Fordeling av utdanningsgruppene etter innvandringskategori. Prosent

	Uten innvandringsbakgrunn	Vestlig innvandringsbakgrunn	Ikke-vestlig innvandringsbakgrunn	Total
Humanister	16,9	31,5	10,2	16,9
Jurister	12,3	1,9	8,3	11,7
Psykologer	4,7	1,9	1,9	4,4
Samfunnsvitere	19,9	14,8	19,4	19,7
Sivilingeniører	24,5	14,8	14,8	23,6
Realister	21,8	35,2	45,4	23,6
Tallet på observasjoner (=100%)	1598	54	108	1760

Realistene utgjør en særlig høy andel blant dem med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn i dette utvalget (45 prosent), sammenliknet med dem uten innvandringsbakgrunn (22 prosent); realistene er dermed overrepresentert blant dem med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn. Det samme gjelder, men i

noe mindre grad, kandidater med vestlig bakgrunn, der realistene utgjør hele 35 prosent av kandidatene. På den annen side er det i dette utvalget, kanskje noe overraskende, ingen overrepresentasjon av sivilingeniører blant dem med innvandringsbakgrunn. Det kan ha sammenheng med at vi bare har sett på utvalgte grupper av mastere fra universitetene. I tidligere studier, der vi har sett på *hele* studentmassen eller *alle* kandidatgrupper, har vi ikke funnet underrepresentasjon av ikke-vestlige innvandrere i teknologisk fag (Støren 2009, Arnesen, Støren og Wiers-Jenssen 2012).

Kandidater med vestlig innvandringsbakgrunn har en spesielt høy andel humanister (nær 32 prosent), mens kandidater med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har en lav andel humanister (10 prosent), mot 17 prosent av dem uten innvandringsbakgrunn.

Vi har ikke muligheter for å undersøke om det er ulik svarprosent blant dem med og uten innvandringsbakgrunn, siden innvandringsbakgrunn ikke er kjent for bruttoutvalget, og vi kjenner til denne bare for dem som har svart på undersøkelsen (landbakgrunnen er selvoppgitt).

2.3 Hvilke læresteder kommer de fra?

Undersøkelsen omfatter personer som ble uteksaminert våren 2010 fra de lærestedene som på daværende tidspunkt hadde universitetsstatus (Universitet i Nordland fikk universitetsstatus året etter). Tabell 2.5 viser hvilke læresteder dette dreier seg om, og hvor mange kandidater som ble uteksaminert fra de ulike lærestedene.

Tabell 2.5 Kandidatenes fordeling på ulike læresteder

	Gamle universiteter				Nye universiteter			I alt*
	UiOslo	UiBergen	NTNU	UiTromsø	UMB (Ås)	UiStavanger	UiAgder	
Humanister	146	50	47	24	0	13	13	293
Jurister	113	72	0	21	0	0	0	206
Psykologer	27	26	14	10	0	0	0	77
Samfunnsvitere	166	84	54	29	3	4	7	347
Sivilingeniører	0	0	334	7	24	26	19	410
Realister	116	85	91	20	75	20	7	415
I alt	568	317	540	111	102	63	46	1748

*Tallet er basert på personer som oppga lærested. 1 prosent av kandidatene oppga ikke lærested

Tabell 2.5 viser at bare 211 eller 12 prosent av kandidatene som er med i denne undersøkelsen, ble uteksaminert ved et av de tre nye universitetene. Alle juristene og psykologene ble uteksaminert ved ett av de «gamle» universitetene eller breddeuniversitetene, og bare et fåtall av samfunnsvitere og humanistene ble utdannet ved ett av de nye universitetene. Totalt sett omfatter de «nye universitetene» få kandidater med høyere grads eksamen sammenliknet med de tre store av de gamle «breddeuniversitetene», UiO, UiB og NTNU.

Det er først og fremst blant sivilingeniører og realister at det er et visst omfang av kandidater fra de nye universitetene. Av kandidatene fra de nye universitetene veier kandidatene fra UMB tungt; nesten halvparten av kandidatene fra de nye universitetene var uteksaminert fra UMB.

I analyser av arbeidsmarkedstilpasning som blir presentert senere i denne rapporten, vil vi bare skille mellom gamle og nye universiteter. Grunnen til at vi ikke lar hvert enkelt lærested inngå som dummyvariabler i analysen, er de lave kandidattallene fra de nye universitetene.

Lærestedsopplysningene er primært ment som kontrollvariabel i analysene. I analysene av lærestedet (kapittel 5) har vi i et par tilfeller inkludert svar på lærestedsnivå.

2.4 Kandidatenes humankapital

Kandidatene som er med i denne undersøkelsen, avsluttet alle avsluttet en mastergradsutdanning eller psykologiutdanning våren 2010 og er i utgangspunktet relativt like hva gjelder det som ofte omtales som deres humankapital (se f.eks. Becker 1964, Schultz 1960). Imidlertid er de forskjellige med hensyn til hvilket fag de avsluttet og karakterer. Dersom vi antar at det er en positiv sammenheng mellom karakternivå og kunnskapsnivå, kan differensieringen av kandidatene etter karakterer gjenspeile forskjeller i humankapital og derved ha betydning for deres muligheter i arbeidsmarkedet.

Noen kandidater har også tilleggskvalifikasjoner som annen høyere utdanning eller lang arbeidserfaring før referanseutdanningen ble fullført. Slike tilleggskvalifikasjoner bidrar til å øke disse kandidatenes humankapital sammenlignet med de uten, og derved til å øke deres muligheter i arbeidsmarkedet. Tidligere forskning har vist at særlig arbeidserfaring som var relevant i forhold til referanseutdanningen, har en positiv effekt på arbeidsmarkedstilpasning (Arnesen 2012).

2.4.1 Karakterer

Karakterer oppfattes ofte som et mål på evner eller kunnskapsnivå. Det er nærliggende å anta at jo bedre karakterer, jo mer attraktiv vil man være i arbeidsmarkedet. En analyse av karakterers betydning for overgangen fra utdanning til arbeidsmarkedet for humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører utdannet i 1985/86 og 1989/90 (Arnesen og Try 2001), viste at karakterer betydde noe i alle fag. Gode karakterer økte sannsynligheten for å være sysselsatt og reduserte sannsynligheten for arbeidsledighet. Vi antar at det fremdeles er en sammenheng selv om karaktermålet er endret siden den refererte analysen ble foretatt.

Etter at Kvalitetsreformen ble implementert i 2003, ble det innført et nytt felles karakterregime ved alle høyere utdanningsinstitusjoner. At alle læresteder og fag følger samme skala (A – F, der A er best og E er laveste ståkarakter og F er stryk), betyr imidlertid ikke at praksis ved karaktersetting er helt lik; den kan variere både mellom fag og læresteder. Med dette forbeholdet, presenterer vi i tabell 2.6 gjennomsnittskarakterer ved avslutning av utdanningen for alle hovedgruppene.

Tabell 2.6 Karakterer etter utdanningsgruppe

	A	B	C	D	E	Antall personer*
Humanister	24,6	46,1	25,6	3,4	0,3	297
Jurister	8,7	50,7	38,6	1,9	0,0	207
Psykologer	16,7	66,7	16,7	0,0	0,0	78
Samfunnsvitere	18,5	53,2	27,2	0,9	0,3	346
Sivilingeniører	7,5	51,8	37,1	3,6	0,0	415
Realister	23,7	53,3	22,0	0,5	0,5	418
I alt	16,9	52,0	28,9	1,9	0,2	1761

* Dette gjelder tallet på personer som oppga sine karakterer. I alt var det 0.2 prosent av kandidatene som ikke oppga karakterer.

Dersom denne karakterfordelingen er representativ for kandidatene, tyder det på at bare en del av karakterskalaen brukes aktivt. Kun 2 prosent av kandidatene oppnådde karakteren D eller E. Drøyt to tredeler av kandidatene oppnådde karakteren A eller B mens drøyt en firedel oppnådde karakteren C.

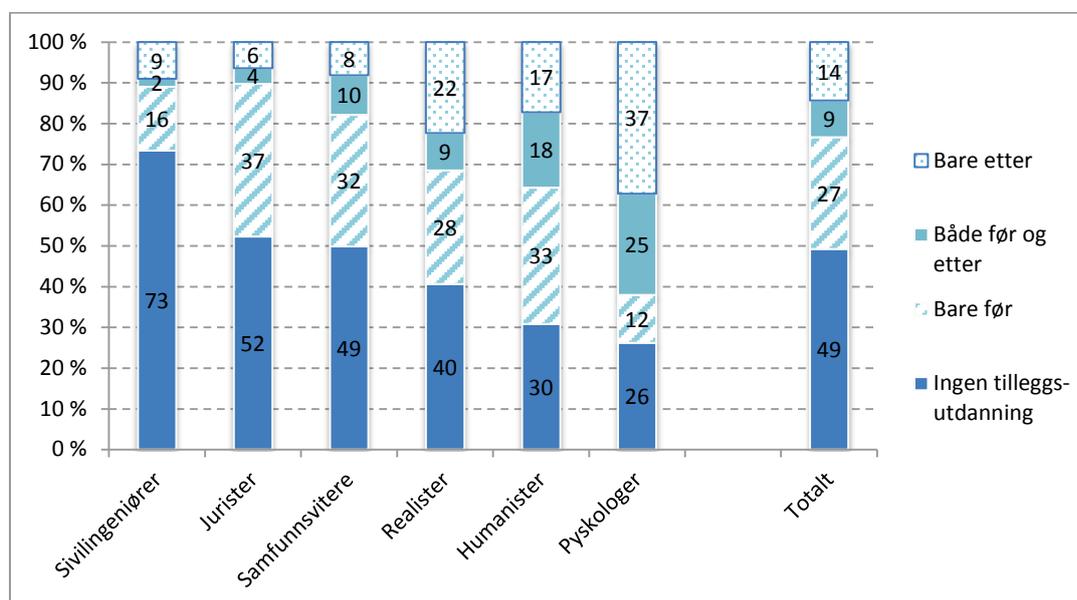
Tabellen kan også tyde på at karakterskalaen praktiseres noe forskjellig i ulike fag. Juristene og sivilingeniørene skiller seg ut med svakere karakterer enn de andre gruppene. Under 10 prosent av kandidatene i disse to gruppene oppgir å ha fått karakteren A, rundt 50 prosent fikk karakteren B og mellom 35 og 40 prosent fikk karakteren C. Både blant humanister og realister oppnådde mellom 20

og 25 prosent karakteren A, mellom 45 og 55 prosent karakteren B og mellom 20 og 25 prosent karakteren C.

2.4.2 Tilleggsutdanning

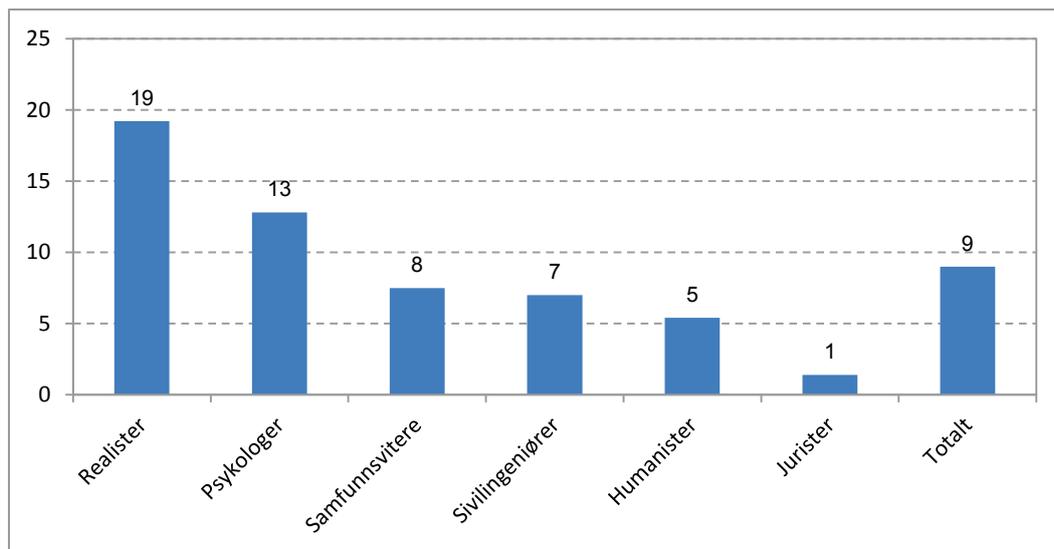
Kandidatene har ofte tatt en utdanning i tillegg til referanseutdanningen. Som tilleggsutdanning menes i denne sammenhengen minst ett års høyere utdanning som ble fullført *før* referanseutdanningen og ikke var en del av denne, og/eller en pågående eller avsluttet utdanning som ga minst 30 studiepoeng påbegynt *etter* fullført referanseutdanning. Tilleggsutdanning, i alle fall den som er fullført, vil isolert sett bidra til en økning i personens humankapital og derved i hans/hennes muligheter i arbeidsmarkedet.

Figur 2.1 viser at gjennomsnittlig 36 prosent av kandidatene har fullført minst ett års høyere utdanning i forkant av referanseutdanningen. Den laveste andelen har sivilingeniørene der kun 17 prosent av kandidatene har en utdanning i forkant av mastergradsutdanningen, mens det gjaldt 51 prosent av humanistene.



Figur 2.1 Kandidater etter om de har tilleggsutdanning

Mastergraden representerer heller ikke avslutningen av utdanningskarrieren for alle kandidatene. Dette kommer klart fram i figur 2.1. Gjennomsnittlig har 23 prosent av kandidatene deltatt i eller holder på med en høyere utdanning etter at de fullførte referanseutdanningen. Som vi skal se, er en del av denne utdanningen doktorgradsutdanning. Psykologene skiller seg fra de andre gruppene med en svært høy andel (62 prosent) som tar utdanning etter fullført cand. psychol.-grad. Dette henger trolig sammen med at mange psykologer starter på en spesialistutdanning allerede tidlig i yrkesløpet. I tillegg er det relativt mange som tar doktorgraden (se figur 2.2).



Figur 2.2 Kandidater etter om de holdt på med PhD-utdanning. Prosent

Blant juristene og sivilingeniørene var det kun rundt 10 prosent som hadde tatt eller holdt på med en videre utdanning på minst 30 studiepoeng. Dette må for juristenes del ses i sammenheng med at de har en meget lav andel som tar PhD-graden.

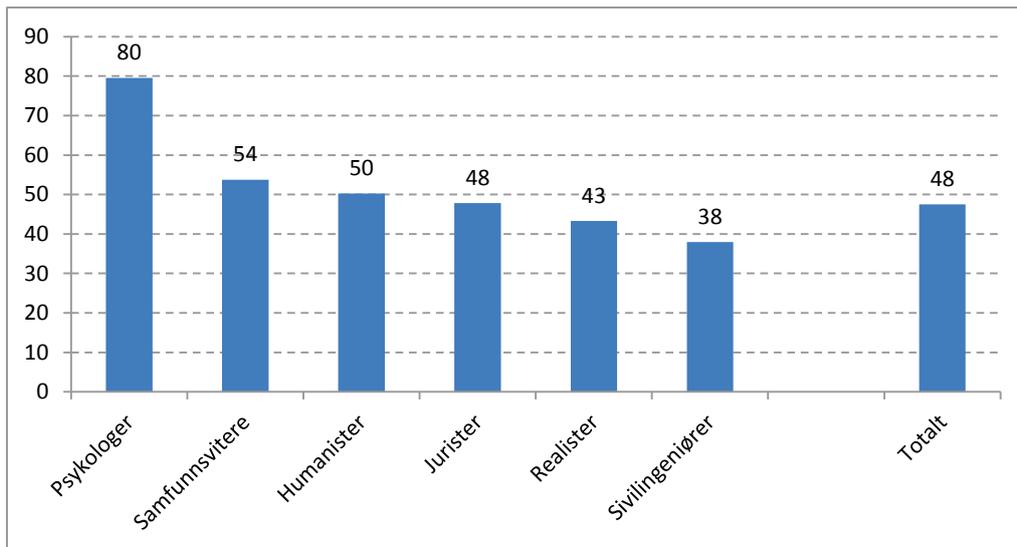
Bare vel 1 prosent av juristene holdt på med en PhD-utdanning på undersøkelsestidspunktet (nær tre år etter eksamen), mens blant realistene og psykologene var det henholdsvis vel 19 prosent og nær 13 prosent som gjorde det (figur 2.2). Vi ser altså her at psykologene har den nest høyeste andelen i doktorgradsstudier.

Tallene i begge figurene tyder på at det kan være ulike tradisjoner i de ulike fagene når det gjelder tilleggsutdanning tatt både før og etter mastergraden. Omfanget av tilleggsutdanning tatt før mastergrad (minst ett års høyere utdanning), varierer mellom 17 prosent (sivilingeniører) og 51 prosent (humanister) mens utdanning etter mastergraden varierer mellom ca. 10 prosent (jurister og sivilingeniører) og 63 prosent (psykologer). Utbredelsen av tilleggsutdanning fører altså til større heterogenitet både innad og mellom de ulike faggruppene. Dette kan påvirke kandidatgruppens muligheter i arbeidsmarkedet, noe vi skal komme tilbake til senere.

2.4.3 Relevant arbeidserfaring

En annen faktor som kan ha betydning for kandidatenes humankapital og derved deres sjanser i arbeidsmarkedet, er om de har relevant arbeidserfaring før de avla mastergraden våren 2010. Figur 2.3 viser at i underkant av halvparten av kandidatene hadde relevant arbeidserfaring før avlagt mastergrad eller tilsvarende.

Andelen med relevant arbeidserfaring varierer en god del mellom de ulike utdanningsgruppene. Blant psykologene hadde i alt 80 prosent relevant arbeidserfaring, mens blant sivilingeniørene omfattet dette bare drøyt en tredel av kandidatene. Sivilingeniørene skiller seg altså også her ut med den laveste andelen, og psykologene skiller seg ut med den høyeste. Dette gjenspeiler også en aldersforskjell mellom gruppene, slik den er vist i tabell 2.1.



Figur 2.3 Andel kandidater som har relevant arbeidserfaring før avlagt mastergrad. Prosent

2.5 Yrkesverdier

Hva slags jobbpreferanser kandidatene har, vil trolig ha betydning for deres arbeidsmarkedstilpasning. I undersøkelsen kartla vi kandidatenes holdninger til ulike sider av en jobb ved hjelp av et veletablert «batteri» av spørsmål om yrkesverdier. Spørsmålene skiller seg på mange måter fra de faktoorienterte bakgrunnsfaktorer som vi hittil er presentert. Svarene på disse spørsmålene vil seinere bli brukt i analysene av kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning, da som uavhengige variabler. I den sammenhengen vil en sentral problemstilling være i hvilken grad forskjeller i arbeidsmarkedstilpasning mellom de ulike utdanningsgruppene kan tilskrives forskjeller i kandidatenes jobbpreferanser eller yrkesverdier, og i hvilken grad de kan tilskrives andre forhold. Hva slags yrkesverdier de ulike faggruppene legger vekt på, er dessuten interessante spørsmål i seg selv, og kan avdekke viktige forskjeller mellom faggruppene.

Kandidatene fikk i alt 11 spørsmål der de ble bedt om å vurdere viktigheten av ulike sider av jobben på en fem punkts skala med ytterpunktene «ikke viktig=1» og «svært viktig=5». Ved hjelp av faktoranalyse (se kapittel 1.2) har vi redusert de 11 variablene til tre underliggende faktorer eller typer yrkesorienteringer. Yrkesverdiene som er kartlagt, er ment å skulle fange opp relativt stabile og grunnleggende holdninger og interesser hos kandidatene. Imidlertid kan vi ikke se bort fra at yrkesverdiene er påvirket av de arbeidsmarkedserfaringene kandidatene har gjort i perioden etter endt utdanning.

Faktoranalysene viser tre underliggende faktorer, og dermed kan de 11 undersøkte yrkesverdiene samles i tre hovedtyper. På bakgrunn av hvilke yrkesverdier som korrelerer, gir vi disse tre typene yrkesverdier (faktorene) navnene «faglig/innovativ orientering», «karriere- og statusorientering» og «familie-, sosial- og samfunnsorientering». De tre faktorene fanger opp 53 prosent av de totale variasjonene i spørsmålene om yrkesverdier og har en forventning (gjennomsnitt) på 0 og standardavvik på 1.

Sammenhengen (korrelasjonen) mellom de tre faktorene og de opprinnelige 11 variablene vises i tabell 2.7. For hver av de tre faktorene har vi uthevet de variablene som er sterkest korrelert med faktoren.

Tabell 2.7 Faktoranalyse av yrkesverdier

	Faglig/innovativ	Karriere, status	Familie/samfunn
Selvstendig arbeid	0,608	0,104	0,027
Jobbsikkerhet	0,020	0,300	0,570
Mulighet for å forfølge egne ideer	0,727	0,002	0,086
Mulighet for å lære nye ting	0,758	0,114	0,031
Høy inntekt	0,087	0,802	0,112
Nye utfordringer	0,706	0,312	-0,049
Gode karrieremuligheter	0,408	0,673	-0,047
Nok tid til fritidsaktiviteter	-0,028	0,122	0,744
Sosial anerkjennelse og status	0,039	0,660	0,136
Mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet	0,399	-0,178	<i>0,455</i>
Gode muligheter for å kombinere arbeid og familieforpliktelser	0,029	-0,012	0,800

Den faglige/innovative faktoren som fanger opp 26 prosent av den totale variasjonen i de 11 spørsmålene. Som vi ser av tabell 2.7, er denne faktoren positivt korrelert med spørsmålene om selvstendig arbeid, følge egne ideer, lære nye ting og nye utfordringer.

Faktoren karriere- og statusorientering fanger opp 15 prosent av variasjonene, og er positivt korrelert med spørsmålene om høy inntekt, karrieremuligheter og sosial anerkjennelse.

Den tredje og siste faktoren, familie-, sosial- og samfunnsorientering, fanger opp 12 prosent av variasjonene i spørsmålene om yrkesverdier, og den er positivt korrelert med spørsmålene om jobbsikkerhet, tid til fritidsaktiviteter, gjøre noe nyttig for samfunnet og det å ha gode muligheter for å kombinere arbeid og familieforpliktelser.

Det neste spørsmålet vi stiller oss, er hvorvidt personer fra ulike utdanningsgrupper skårer ulikt på de tre faktorene. Dette er vist i tabell 2.8, der gjennomsnittet er 0. En positiv verdi indikerer at kandidaten skårer over gjennomsnittet på faktoren, og en negativ verdi indikerer en skåre under gjennomsnittet.

Tabell 2.8 Kandidatenes fordeling på yrkesverdier

	Faglig/innovativ	Karriere, status	Familie/samfunn	Antall personer
Humanister	-0,083	-0,363	-0,150	290
Jurister	-0,176	0,415	0,035	201
Psykologer	0,082	-0,112	0,341	76
Samfunnsvitere	0,169	-0,045	0,046	338
Sivilingeniører	-0,064	0,184	-0,064	403
Realister	0,053	-0,070	0,051	406
Totalt	0,000	0,000	0,000	1714

Humanistene peker seg ut ved ikke å ha positive skåre på noen av faktorene, og ved å ha spesielt høy negativ skåre på faktoren «karriere og status». Dette er altså sider ved en jobb som humanistene er svært lite opptatt av.

Den gruppen som skårer høyest på «karriere og status», er juristene. Her skiller disse seg klart ut. Sivilingeniørene har også en relativt høy positiv skåre på denne faktoren.

Juristene har den laveste skåren på faktoren «faglig/innovativ». På sistnevnte faktor er det imidlertid samfunnsviterne som skiller seg ut med en relativt høy positiv skåre, mens psykologene har en særlig høy positiv skåre på faktoren «familie/samfunn».

Det er bare én gruppe som ikke skiller seg spesielt ut på noen av faktorene, og det er realistene. Det kan likevel nevnes at realistene synes å legge mer vekt på det faglig/innovative og på familie/samfunnsverdier enn på karriere og status. Spørsmålet om betydningen av yrkesverdier vil bli fulgt opp senere i denne rapporten.

3 Overgangen fra utdanning til arbeid

3.1 Innledning

Mens NIFUs ordinære kandidatundersøkelser gjennomføres et halvt år etter eksamen, dekker den foreliggende undersøkelsen de første tre årene etter avsluttet utdanning våren 2010. Dermed kan vi fange opp hele overgangsfasen fra utdanning til arbeid. I dette kapitlet ser vi nærmere på kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning i denne overgangsfasen. Spesielt er vi opptatt av i hvilken grad denne overgangsfasen er forskjellig for de ulike utdanningsgruppene. Seinere, i kapittel 4, skal vi sammenlikne dette med situasjonen på undersøkelsestidspunktet, da vi forventer at problemene er langt mindre, og at de fleste er vel etablert på arbeidsmarkedet.

Kandidatene som ble uteksaminert fra norske universiteter våren 2010, ble utdannet til et arbeidsmarked med generelt høy etterspørsel etter arbeidskraft. Sysselsettingen var høy og arbeidsledigheten lav. Dette gjaldt ikke minst personer med høyere utdanning. Ifølge SSBs Arbeidskraftundersøkelse har arbeidsledigheten blant høyere utdannede variert mellom 1.5 og 2.0 prosent i perioden fra 2. kvartal 2010 til 1. kvartal 2013 (<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>). Kandidatene vi ser på, har med andre ord hatt et generelt gunstig arbeidsmarked i overgangsperioden mellom utdanning og arbeid.

Selv om konjunktorene er gunstige, vil det alltid være en viss søkeledighet blant personer som står utenfor arbeidsmarkedet som ønsker å komme innenfor. De fleste nyutdannede kandidater går ved avslutningen av utdanningen over i en søkefase der de forsøker å få en jobb som matcher utdanningen. Arbeidssøkeren vil som regel bruke noe tid til å skaffe seg informasjon om arbeidsmarkedet, og potensielle arbeidsgivere vil bruke tid på å finne fram til den «rette» arbeidssøkeren. Vi må derfor forvente at tross i gode konjunkturer, vil det være et visst omfang av søkearbeidsledighet blant våre kandidater.

Tidligere forskning har vist at overgangsfasen har betydning for kandidatenes framtidige muligheter i arbeidsmarkedet (Arnesen 2006; 2009). Kandidater som opplever problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid, har større sannsynlighet for å oppleve arbeidsmarkedsproblemer seinere i yrkesløpet enn de uten problemer, og oppnår også lavere lønn.

3.2 Sysselsetting i perioden

Det generelt gunstige arbeidsmarkedet gjenspeiles i at blant «våre» mastergradskandidater er andelen som har vært yrkesaktive i løpet av perioden etter endt utdanning, svært høy i alle grupper; mellom 97 og 100 prosent. I gjennomsnitt var det bare 1,4 prosent av kandidatene som ikke hadde vært yrkesaktive i perioden. Denne andelen varierte noe mellom utdanningsgruppene; 3 prosent av

humanistene hadde ikke vært yrkesaktive i perioden på nær tre år etter eksamen, mot for eksempel en halv prosent av sivilingeniører og jurister. Det overordnede bildet er at det å være yrkesaktiv er *svært* utbredt i alle grupper.

Gjennomsnittlig hadde kandidatene vært yrkesaktive i 29,5 måneder (tabell 3.1). Det var mulig å være sysselsatt i ca. 32–33 måneder når vi beregner ut fra (ca.) tidspunkt for uteksaminering fram til undersøkelsesuka i mars 2013. Antall måneder sysselsatt varierte noe mellom de ulike gruppene. Den høyeste yrkesaktiviteten finner vi blant sivilingeniørene, tett fulgt av jurister, og lavest omfang av yrkesaktivitet fant vi blant humanistene.

Også kandidatundersøkelsene et halvt år etter eksamen (Arnesen mfl. 2012, Arnesen 2010) viser at humanistene tradisjonelt har et vanskeligere arbeidsmarked enn andre nyutdannede mastere.

Arbeidsmarkedet for sivilingeniører svinger tradisjonelt avhengig de økonomiske konjunktorene. Under en høykonjunktur opplever sivilingeniørene som regel et svært godt arbeidsmarked med stor etterspørsel etter deres kompetanse. Den nåværende gunstige konjunktursituasjon har vart en stund, og sivilingeniørene har de siste årene hatt en langt bedre arbeidsmarkedssituasjon enn humanistene.

Tabell 3.1 Kandidater som har vært yrkesaktiv i perioden etter gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt

	Gjennomsnittlig antall måneder	Standardavvik	Antall personer
Humanister	27,7	7,128	284
Jurister	30,5	4,838	205
Psykologer	30,1	6,534	78
Samfunnsvitere	29,1	5,921	339
Sivilingeniører	30,7	3,788	411
Realister	29,5	6,374	410
I alt	29,5	5,824	1727

Tabell 3.1 viser også at antall måneder sysselsatt ikke bare varierer mellom utdanningsgruppene, men at det også er stor variasjon innenfor en utdanningsgruppe (jf. kolonnen for standardavvik).

Variasjonen i antall måneder sysselsatt er mye større blant humanistene enn blant for eksempel sivilingeniørene.

Mange kandidater som fullfører en mastergrad, står ved studiets slutt uten jobb og går inn i en aktiv søkefase. For de fleste vil det ta litt tid fra de starter å søke etter arbeid til de har et akseptabelt jobbtillbud. Det er derfor ikke uvanlig at en nyutdannet starter sin yrkeskarriere som arbeidsledig. Noen er imidlertid så heldige at de får jobb uten å måtte gå gjennom en lengre søkeprosess. Det kan være tilfelle når det allerede eksisterer en relasjon mellom kandidat og arbeidsgiver, for eksempel gjennom praksisperioder i studietiden, eller når kandidat og arbeidsgiver møtes gjennom bedriftsbesøk på lærestedet.

I tabell 3.2 ser vi hvordan kandidatene fikk sin første jobb etter endt utdanning. Vi ser at flertallet av kandidatene (62 prosent) fikk jobben på tradisjonell måte gjennom aktiv arbeidssøking. De resterende kandidatene fordelte seg likt på gruppene «fortsatte i en jobb jeg hadde fra før jeg avsluttet utdanningen» og «ble tilbudt jobben uten aktiv arbeidssøking». Dette siste betyr at de ble headhuntet til jobben.

I underkant av 20 prosent av kandidatene ble altså headhuntet til jobben. Dette gjaldt juristene, sivilingeniørene og psykologene i størst grad (mellom 22 og 25 prosent), og samfunnsvitene og humanistene i minst grad (13 – 15 prosent). Det er interessant at headhuntingen var større i de mer profesjonsrettede utdanningene enn i de andre utdanningene. En mulig forklaring på det, kan være at

den sterke koplingen mellom utdanning og yrke gjør at det er mindre usikkerhet knyttet til kompetansen til profesjonsutdannede enn andre til de andre utdanningene. Videre vil de med profesjonsutdanninger som oftest trenge mindre opplæring enn andre utdanningsgrupper og vil ofte fortære kunne fungere produktivt i jobben.

Nesten en tredel av humanistene fortsatte i en jobb de hadde fra før. Det kan ha vært en jobb de hadde ved siden av studiene, som ikke nødvendigvis var i samsvar med utdanningsnivået de hadde etter fullført mastergrad. Den høye andelen som fortsatte i en jobb de hadde fra før, kan derfor være uttrykk for at mange humanister hadde problemer med å finne en jobb relatert til utdanningen.

Tabell 3.2 Kandidater som har vært yrkesaktiv i perioden, etter hvordan de fikk sin første jobb etter endt utdanning. Prosent

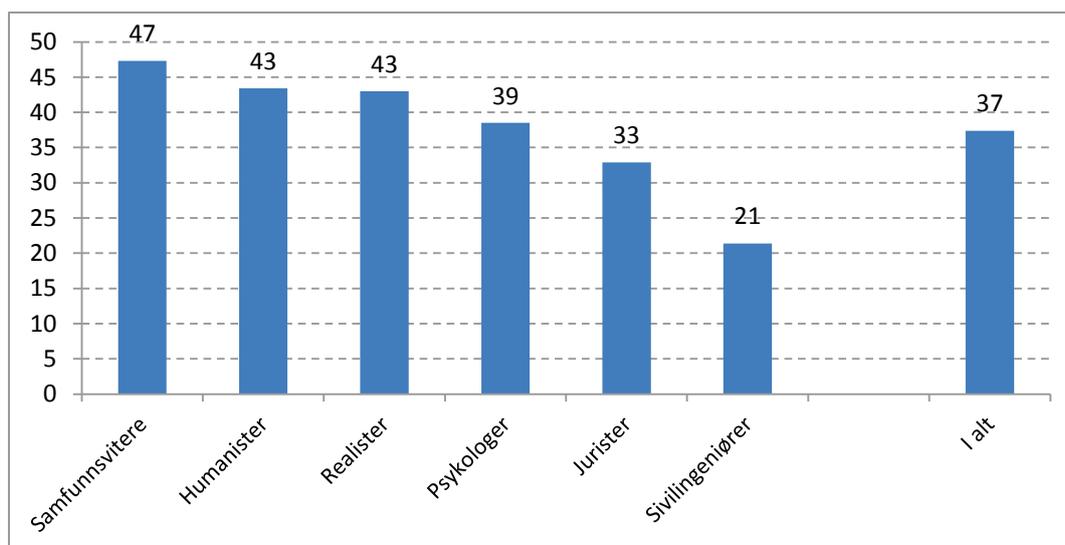
	Fortsatte i en jobb	Fikk jobben etter aktiv arbeidssøking	Ble tilbudt jobben uten å søke	Tallet på personer som svarte
Humanister	33,9	50,9	15,2	277
Jurister	11,8	64,0	24,1	203
Psykologer	10,5	67,1	22,4	76
Samfunnsvitere	24,2	62,8	13,0	339
Sivilingeniører	8,7	68,8	22,5	404
Realister	16,7	64,4	18,9	407
I alt	18,2	63,0	18,8	1706

3.3 Arbeidsledighet i perioden etter fullført utdanning

Vi har hittil sett at nesten alle kandidatene har vært yrkesaktive i løpet av perioden etter endt utdanning og at sysselsettingen må ha vært relativt stabil i og med at de som har arbeidet i perioden gjennomsnittlig har arbeidet rundt 30 måneder i perioden fram til mars 2013.

Som det framgår av avsnittet over, må vi forvente å finne et visst omfang av søkearbeidsledighet blant våre kandidater. Figur 3.1 viser andelen som hadde opplevd arbeidsledighet (vært helt uten arbeid og søkt arbeid) i løpet av treårsperioden.

I gjennomsnitt hadde drøyt en tredel, nesten fire av ti, vært arbeidsledige, det vil si at de hadde vært arbeidsledige minst én gang i perioden etter endt utdanning våren 2010 fram til mars 2013. Dette viser at til tross for lav registrert arbeidsledighet i Norge i disse årene, kan det se ut som mange nyutdannede sliter i begynnerfasen av yrkeskarrieren. Vi må imidlertid huske at vi her måler all ledighet helt ned til en uke. Vi skal senere se nærmere på hvor lenge kandidatene har vært arbeidsledige og vil da få en indikasjon på alvorlighetsgraden av arbeidsledigheten.



Figur 3.1 Prosentandel kandidater som hadde vært arbeidsledige i treårsperioden etter endt utdanning

Figur 3.1 viser at sivilingeniørene er den gruppen som har lavest andel med arbeidsledighetserfaring (21 prosent). Samfunnsvitere er den gruppen som hadde den høyeste andelen med ledighetserfaring (47 prosent), tett fulgt av humanister og realister (43 prosent). Det betyr at disse tre gruppene har om lag dobbelt så høy andel med arbeidsledighetserfaring som det sivilingeniørene har. Denne forskjellen samsvarer med resultater fra Kandidatundersøkelsen 2011 et halvt år etter eksamen. (Arnesen mfl. 2012:17).

Juristene og psykologen er i en mellomstilling mellom sivilingeniører på den ene siden og samfunnsvitere, humanister og realister på den andre. Sammenlignet med de andre utdanningsgruppene gir den foreliggende undersøkelsen et mer positivt bilde av arbeidsledigheten blant jurister enn det man får i Kandidatundersøkelsen 2011, der juristene hadde en arbeidsledighet på linje med humanister, samfunnsvitere og realister. Det er viktig å huske at det knytter seg noe usikkerhet til resultatene i begge undersøkelsene og at vi her sammenligner to ulike arbeidsledighetsbegreper.

En mulig forklaring på at juristene kommer ut med lavere andel med ledighetserfaring (i løpet av nær tre år etter eksamen) i denne undersøkelsen, kan være at juristene i større grad har kommet i stabilt arbeid og unngått midlertidig arbeid, slik at når de får jobb, er det mindre sjanse for senere å bli kastet ut i arbeidsledighet.

3.3.1 Hvilke faktorer har betydning for risikoen for å oppleve arbeidsledighet?

Det er mange faktorer utover det å tilhøre en bestemt utdanningsgruppe som kan ha betydning for risikoen for å oppleve arbeidsledighet. I kapittel 2 har vi sett at kandidatene er forskjellige med hensyn til visse bakgrunnsvariabler som tidligere forskning har vist kan ha betydning for deres arbeidsmarkedstilpasning. Dette er kjønn, alder, tidligere arbeidserfaring, karakterer, tidligere høyere utdanning, med mer. Vi ønsker å undersøke om forskjellen mellom utdanningsgruppene i figur 3.1, er like stor når vi også tar hensyn til disse bakgrunnsvariablene. Dette blir undersøkt ved hjelp av logistisk regresjon.

Resultatet av den logistiske regresjonsanalysen er vist i tabell 3.3. I kapittel 1.2 har vi gjort nærmere rede for metoden og hvordan koeffisientene i skal tolkes. Vi kan kort gjenta her at en positiv verdi på den estimerte koeffisienten innebærer en økning i sannsynligheten for å ha vært arbeidsledig mens det motsatte er tilfelle når koeffisienten er negativ. Som det framgår av tabellen, har vi estimert to modeller, en modell uten kandidatens yrkesverdier, og en med. Ved å inkludere yrkesverdier i

analysen, har vi mulighet for å studere betydningen av kandidatenes yrkesverdier for deres arbeidsmarkedstilpasning.

De bivariate sammenhengene mellom arbeidsledighet og forklaringsvariablene er vist i vedleggstabell 3. Der framgår det blant annet at kvinner har noe høyere arbeidsledighet enn menn, og at de med relevant arbeidserfaring før avsluttet utdanning i 2010, har lavere arbeidsledighet enn de uten slik erfaring. Karakterer synes eksempelvis ikke å ha noen betydning.

Tabell 3.3 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å ha vært arbeidsledig i perioden etter endt utdanning*

	Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.
Kvinner (menn er referanse)	0,139	0,117	0,156	0,119
Alder	-0,003	0,071	-0,002	0,072
Alder ²	0,000	0,001	0,000	0,001
Relevant arbeidserfaring	-0,771	0,117	-0,743	0,118
Tidligere høyere utdanning	-0,173	0,128	-0,196	0,129
Karakter A	-0,361	0,173	-0,378	0,176
Karakter B	-0,206	0,128	-0,203	0,130
Nytt universitet (gammelt universitet er referanse)	-0,037	0,184	-0,026	0,186
Humanist	0,179	0,178	0,095	0,182
Jurist	-0,349	0,202	-0,277	0,206
Psykolog	0,224	0,292	0,208	0,296
Samfunnsviter	0,230	0,169	0,264	0,170
Sivilingeniør	-1,016	0,178	-0,980	0,180
(Realister er referansekategori)				
Faglig/innovativ orientering			-0,137	0,056
Karriereorientert			-0,220	0,058
Familie/samfunnsorientert			-0,019	0,057
Konstant	0,439	1,374	0,388	1,389
-2 log likelihood	1883,387		1862,294	
Pseudoforklart varians (Nagelkerke)	0,099		0,117	
Antall personer**	1511		1511	

* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i *kursiv* og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

** Vi inkluderer kontroll for alder og kjønn i alle regresjonsanalyser i denne rapporten. Dette reduserer antallet observasjoner i disse analysene, siden det er en del som ikke oppga kjønn og alder da de svarte på spørreskjemaet (se tabell 2.1 og tabell 2.2 i kapittel 2)

Tabell 3.3 inneholder to modeller. Modell 1 viser at det ikke er noen signifikant forskjell mellom menn og kvinner i sannsynligheten for å ha ledighetserfaring i perioden etter endt utdanning og fram til undersøkelsestidspunktet, når vi samtidig kontrollerer for andre faktorer av betydning for kandidatenes arbeidsledighetsrisiko.

Vi ser også at når vi tar hensyn til også andre forhold, har personer med toppkarakteren A signifikant lavere sannsynlighet for å ha ledighetserfaring i perioden, sammenlignet med ellers like kandidater som oppnådde karakteren C eller dårligere. Ellers, så ser vi at det å ha hatt tidligere relevant arbeidserfaring reduserer risikoen for å oppleve arbeidsledighet. Dette framstår som en svært viktig faktor for å unngå arbeidsledighet. For øvrig ser vi at sivilingeniører har hatt lavest ledighetsrisiko, også når vi tar hensyn til andre forhold.

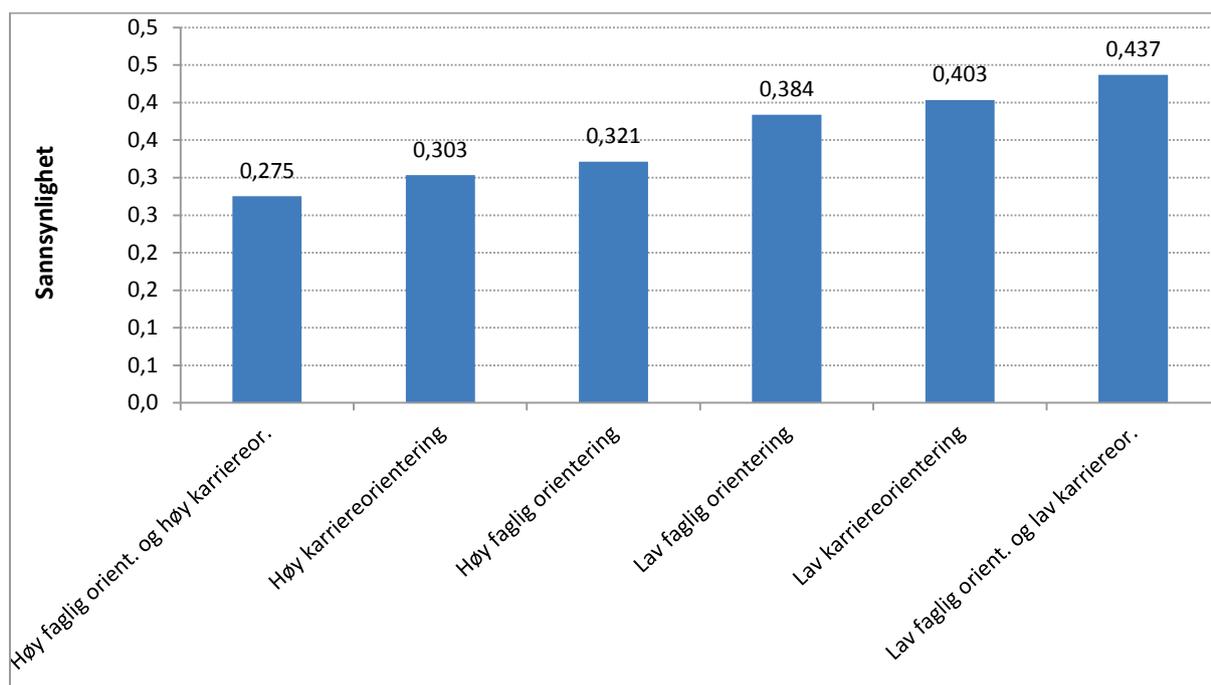
I modell 2 har vi inkludert kontroll for yrkesverdier, i tillegg til de andre variablene. I kapittel 2.5 så vi at kandidatene i de ulike utdanningsgruppene hadde til dels svært forskjellige yrkesverdier, noe som kan ha betydning for deres arbeidsmarkedstilpasning. En kan for eksempel tenke seg at det å være sterkt karriere/statusorientert, kan redusere arbeidsledighetsrisikoen noe. Grunnen kan (i så fall) være at denne gruppen i særlig grad opplever arbeidsledighet som et negativt stigma, og derfor er *særlig* aktive på arbeidsmarkedet.

En kan også tenke seg at det å være sterkt faglig orientert, kan øke arbeidsledighetsrisikoen, fordi kandidaten blir mer selektiv med hensyn til hva slags jobb hun/han tar til takke med. Mer sannsynlig er kanskje den motsatte antagelsen. En sterkt faglig orientering kan redusere arbeidsledighetsrisikoen fordi en er en særlig aktiv arbeidssøker.

Resultatene i tabell 3.3 tyder på at den sistnevnte antakelsen er riktig. Jo mer faglig/innovativt orientert personen er, dess lavere er sannsynligheten for å ha opplevd arbeidsledighet i perioden etter endt utdanning. Dette gjelder i enda større grad faktoren karriereorientering. Jo mer karriereorientert personen er, dess lavere er sannsynligheten for å ha opplevd arbeidsledighet i perioden.

På den annen side kan vi ikke se bort fra at årsaken kan gå motsatt vei, eller at den så å si går i sirkel. Det å ha en god arbeidsmarkedstilpasning kan medføre at en blir mer faglig orientert og mer karrierebevisst; dette kan igjen føre til bedre arbeidsmarkedstilpasning, med mer.

Uansett viser tabell 3.3 at det er en statistisk sammenheng, og det kan være interessant å anskueliggjøre effektene av faglig orientering og karriereorientering. Det er gjort i figur 3.2.



Figur 3.2 Beregnet sannsynlighet for å ha opplevd arbeidsledighet i perioden, etter grad av faglig orientering og karriereorientering*

*Sannsynligheten er beregnet for en mannlig realist på 30 år utdannet fra et gammelt universitet, med karakter dårligere enn B, med relevant arbeidserfaring og tilleggsutdanning. Det som varierer, er grad av faglig orientering og karriereorientering. «Høy» vil si ett standardavvik mer enn gjennomsnittet, «lav» vil si ett standardavvik mindre enn gjennomsnittet.

Figuren illustrerer at de som både er sterkt faglig orientert og har en sterk karriereorientering, i langt mindre grad har opplevd arbeidsledighet i perioden enn de som skårer under gjennomsnittet på begge typer orienteringer. Forskjellen mellom ytterpunktene er hele 16 prosentpoeng.

3.3.2 Varighet av ledighetsperiodene

Resultatene som er omtalt over, sier ikke noe om alvorlighetsgraden av arbeidsledigheten. Tabell 3.4 viser at den gjennomsnittlige varigheten av arbeidsledigheten var 19,4 uker (ca. fire og en halv måned).

Varigheten av arbeidsledigheten varierer en del mellom de ulike gruppene. Psykologene hadde den korteste varigheten med 14,6 uker og humanistene den høyeste med 25,8 uker, eller ca. et halvt år.

Tabell 3.4 Kandidater som har vært arbeidsledige etter gjennomsnittlig antall måneder arbeidsledige

	1-4 uker	5-8 uker	9-16 uker	17 uker og mer	Gj.sn.varighet i uker	Antall personer
Humanister	19,5	15,6	18,0	46,9	25,8	128
Jurister	23,5	36,8	19,1	20,6	15,0	68
Psykologer	23,3	26,7	23,3	26,7	14,6	30
Samfunnsvitere	23,5	19,1	27,2	30,2	18,9	162
Sivilingeniører	15,7	23,6	27,0	33,7	17,6	89
Realister	27,1	25,4	18,6	28,8	18,7	177
I alt	22,6	22,9	22,0	32,4	19,4	654

Dette betyr at humanistenes situasjon er langt mer alvorlig enn de øvrige. Relativt mange av dem har opplevd arbeidsledighet; likevel ikke oftere enn samfunnsviterne og realistene, men humanistene har betydelig oftere enn de øvrige vært arbeidsledige i lengre perioder. Av humanistene som har vært arbeidsledige, har hele 65 prosent vært arbeidsledige i mer enn to måneder.

Men også andre grupper har opplevd store problemer. Av realister som har opplevd arbeidsledighet, har hele 47 prosent vært arbeidsledige i mer enn to måneder. Når vi vet fra figur 3.1 at 43 prosent av realistene totalt har vært arbeidsledige i perioden på knappe tre år, tilsier en enkel omregning at en femdel av *alle* realistene hadde vært arbeidsledige i mer enn to måneder. Vi skal altså ikke undervurdere problemene i overgangen til arbeidslivet blant relativt nyutdannede, selv om ledighetsbildet generelt framstår som lite problematisk i Norge.

En annen måte å vurdere tallene på, er å fordele den gjennomsnittlige varigheten på 19,4 uker (blant dem som har opplevd arbeidsledighet) på alle kandidater, også dem som ikke har opplevd arbeidsledighet. Når vi gjør det (det vil si fordeler arbeidsledigheten på samtlige kandidater), kommer vi fram til et gjennomsnitt på 1,7 måneder.

Dette tallet kan vi, som et regneeksempel, legge på tallet for gjennomsnittlig sysselsetting i perioden, som i tabell 3.1 var 29,5 måneder. Da kommer vi fram til at kandidatene har vært enten sysselsatt eller arbeidsledig i til sammen 31–32 måneder i løpet av perioden etter endt utdanning og fram til undersøkelsestidspunktet. Denne perioden er totalt ca. 32–33 måneder, og dette vitner om at kandidatene har en sterk tilknytning til arbeidsmarkedet.

3.4 Oppsummering

Kandidatene som avsluttet de aktuelle utdanningene våren 2010, ble uteksaminert til et arbeidsmarked med lav ledighet og stor etterspørsel etter arbeidskraft. Dette gjenspeiles blant annet i høye sysselsettingstall for den nesten tre år lange perioden vi har kunnet følge dem. Gjennomsnittlig hadde de vært sysselsatte i 29,5 måneder av den 32–33 måneder lange perioden. Drøyt 60 prosent av kandidatene fikk den første jobben etter endt utdanning etter aktiv arbeidssøking, 18 prosent ble headhuntet og 18 prosent fortsatte i en jobb de hadde før de avsluttet utdanningen.

Til tross for et generelt godt arbeidsmarked, vil det alltid være noe søkeledighet blant personer som står utenfor arbeidsmarkedet og ønsker å komme innenfor som nyutdannet. Dette gjelder også for våre kandidater, men andelen som har opplevd arbeidsledighet framstår som så høye at de ikke bare kan karakteriseres som uttrykk for søkeledighet. I overkant av en tredel av kandidatene hadde vært arbeidsledige i løpet av de nesten tre årene som er gått etter endt utdanning. Den gjennomsnittlige varigheten av arbeidsledigheten var 19,4 uker eller 4,5 måneder. Dette tyder på at en betydelig andel strever med å finne arbeid etter endt utdanning.

Arbeidsmarkedet varierte en god del mellom de ulike utdanningsgruppene. Sivilingeniørene framstår som de store vinnerne. De hadde gjennomsnittlig vært i arbeid i 30,7 måneder (av 32–33 mulige) og hadde i minst grad vært arbeidsledige. Sivilingeniørene ble i likhet med jurister og psykologer oftere headhunted til første jobb etter endt utdanning enn både samfunnsvitere og humanister, og fortsatte sjeldnere i en jobb de hadde fra før de avsluttet utdanningen.

Humanistene er en gruppe som tradisjonelt har slitt en del i overgangen mellom utdanning og arbeid. Også i denne undersøkelsen skiller de seg negativt ut fra de andre gruppene på en del områder. De har den laveste sysselsettingen i perioden (27,7 måneder) og de befinner seg i det øvre sjiktet hva gjelder omfang av arbeidsledighet. De arbeidsledige humanistene er dessuten ledige i en lengre periode enn de andre kandidatene (25,8 uker eller ca. et halvt år).

Også andre grupper opplever perioder med ledighet. Eksempelvis har hver femte realist (av alle realistene) vært arbeidsledig i mer enn to måneder. Dette framstår som noe paradoksalt, siden det fra næringslivshold i flere år har vært uttrykt bekymring for at Norge utdanner for få realister.

4 Arbeidsmarkedssituasjon tre år etter endt utdanning

4.1 Innledning

I forrige kapittel så vi at til tross for et generelt godt arbeidsmarked hadde drøyt en tredel opplevd arbeidsledighet i løpet av treårsperioden etter avsluttet referanseutdanning. Mye av denne ledigheten antar vi var såkalt søkeledighet knyttet til den aller første perioden etter endt utdanning. Det høye antallet måneder kandidatene oppgir å ha vært i lønnet arbeid i treårsperioden bidrar til å støtte opp om en slik tolkning. I dette kapitlet rettes søkelyset mot situasjonen på arbeidsmarkedet på undersøkelsestidspunktet, ca. tre år etter referanseutdanningen ble avsluttet. Her vil vi se nærmere på i matchen mellom arbeid og utdanning fra ulike synsvinkler.

Vi antar at de fleste som tar en lang høyere utdanning som en masterutdanning, ønsker å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, med andre ord at investeringen i utdanning har kvalifisert kandidatene for mer interessante jobber enn de ellers kunne ha fått. Også i et samfunnsøkonomisk perspektiv er det viktig at samfunnets investering i utdanning betaler seg i form av at utdanningen blir utnyttet i arbeidslivet. Det innebærer ikke bare at kandidatene får en jobb, men at jobben er i noenlunde samsvar med utdanningens innhold og nivå. For den enkelte kandidat vil hvordan de *opplever* at deres kunnskaper og ferdigheter utnyttes i jobben, være viktig i seg selv og trolig også for hvor fornøyd han/hun er med jobben. Dette er temaer vi vil se nærmere på i dette kapitlet. Kompetanseutnyttelse og jobbtilfredshet er temaer som i høyeste grad angår relasjonen utdanning arbeid, men er sjeldnere er i fokus.

Generelt viser internasjonale undersøkelser stor grad av jobbtilfredshet i Norge (Randstad workmonitor 2012, Støren 2008), men vi vet lite om i hvilken grad det gjelder mastergradskandidater som har vært i arbeidslivet noen få år. Vi vet heller ikke om det er forskjeller mellom utdanningsgruppene i så måte, og hva som har betydning for jobbtilfredshet blant kandidatene

Sentrale problemstillinger i dette kapitlet er om det er forskjeller i arbeidsmarkedstilpasning (med hensyn til omfang av ulike former for mistilpasning, hvor mange som er i en fast, relevant heltidsjobb, hvor mange som arbeider i privat sektor og lønninger), i grad av kompetanseutnyttelse og tilfredshet med jobb mellom kandidater fra de ulike utdanningsgrupper, og hva som eventuelt kan forklare dette. Vi undersøker om forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene kan tilskrives kjennetegn ved kandidatene, inklusiv deres yrkesverdier.

Kapitlet er bygd opp på følgende måte:

Vi starter dette kapitlet med å gi en kort beskrivelse av kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon på undersøkelsestidspunktet i mars 2013. Deretter gjennomfører vi analyser av kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning og til slutt ser vi nærmere på kompetanseutnyttelse og tilfredshet med jobben.

4.2 Arbeidsmarkedstilpasning og lønn

I avsnittene nedenfor vil vi se nærmere på kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon i undersøkelsesuka i mars 2013. Vi antar at arbeidsledigheten vi registrerte i treårsperioden (se kapittel 2), i stor grad var søkeledighet knyttet til selve overgangen fra utdanning til arbeid, og at arbeidsledigheten i undersøkelsesuka er lav og sysselsettingen høy.

4.2.1 Arbeidsstyrkestatus

Tabell 4.1 gir et bilde av kandidatenes arbeidsmarkedstilknytning i undersøkelsesuka i mars 2013 slik den framstår når vi legger til grunn de klassiske arbeidsmarkedssindikatorene; sysselsetting, arbeidsledighet og arbeidsstyrke (se kapittel 1.1.2 for definisjon av begrepene). Disse indikatorene er ment å skulle gi en objektiv beskrivelse av kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon og bygger på ILO sine anbefalinger.

Tabell 4.1 Kandidater etter arbeidsstyrkestatus på undersøkelsestidspunktet. Prosent

	I arbeidsstyrken		Utenfor arbeidsstyrken	Antall personer
	Sysselsatt	Arbeidsledig ¹		
Humanister	90,3	5,4	4,4	298
Jurister	95,2	1,9	2,9	207
Psykologer	96,2	1,3	2,6	78
Samfunnsvitere	94,3	2,9	2,9	348
Sivilingeniører	97,1	1,2	1,7	415
Realister	95,0	1,4	3,6	416
Totalt	94,6	2,4	3,0	1762

¹ Må ikke forveksles med det offisielle arbeidsledighetsmålet, der arbeidsledigheten beregnes som prosent av arbeidsstyrken. Hadde arbeidsledigheten blitt beregnet på grunnlag av arbeidsstyrken, ville den ha vært 2.5 prosent.

Tabellen viser at hele 95 prosent av kandidatene var sysselsatte nær tre år etter avsluttet utdanning. Høyest sysselsetting (97 prosent) og lavest andel ledige (1,2 prosent) var det blant sivilingeniørene. Lavest sysselsetting (90 prosent) og høyest andel ledige (5,4 prosent) var det blant humanistene. Dette bildet bekrefter forskjeller mellom utdanningsgruppene vi har sett tidligere i denne rapporten.

4.2.2 Hovedaktivitet

Tallene vi nettopp presenterte for kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon, er basert på objektive kriterier. I dette avsnittet skal vi se nærmere på hva kandidatene selv regnet som sin *hovedaktivitet* i undersøkelsesuken. Det gir oss mulighet for å nyansere bilde av deres situasjon. Tabell 4.2 viser hva de svarte på spørsmålet om hovedaktivitet i undersøkelsesuken.

Tabell 4.2 Kandidatenes hovedaktivitet i undersøkelsesuken. Prosent

	Yrkesaktiv	Student/-skoleelev	Hjemme-arbeidende	Arbeids-ledig	Annet	Antall personer
Humanister	85,1	3,7	0,3	6,1	4,7	296
Jurister	96,6	0,5	0,0	1,5	1,5	206
Psykologer	97,4	0,0	0,0	1,3	1,3	76
Samfunnsvitere	94,2	1,5	0,9	2,6	0,9	344
Sivilingeniører	97,8	0,7	0,0	1,0	0,5	414
Realister	93,7	2,9	0,2	1,7	1,5	413
Totalt	93,8	1,8	0,3	2,4	1,7	1749

Det er stort samsvar mellom kandidatenes objektive arbeidsmarkedssituasjon i undersøkelsesuken og hva de selv rapporterer som hovedaktivitet. Den eneste gruppen der det er litt avvik, er humanistene – der færre definerte seg som hovedsakelig yrkesaktive, enn hva vi har definert som sysselsatt på bakgrunn av objektive kriterier. Det betyr at noen som «objektivt» sett hadde en jobb, oppga en annen aktivitet enn yrkesaktivitet som sin *hovedaktivitet* (for eksempel oppga de «annet» eller «student/skoleelev»).

4.2.3 Sysselsetting og samsvar mellom utdanning og arbeid

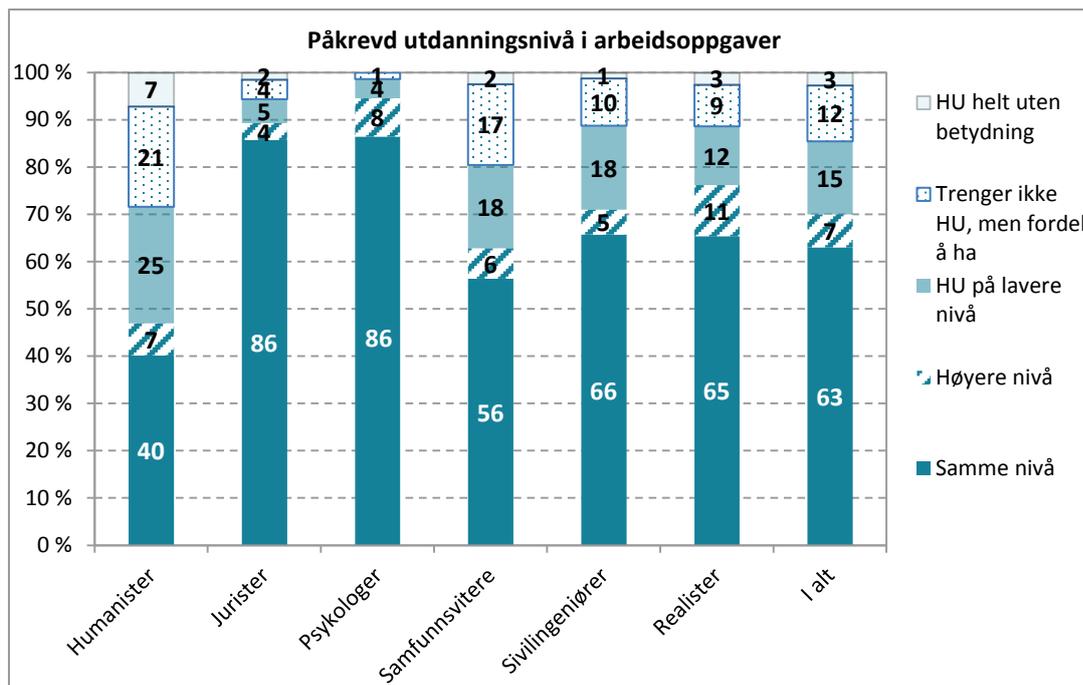
Som nevnt innledningsvis, må vi gå ut fra at de fleste som tar en høyere utdanning, ønsker seg en jobb som «matcher» den utdanningen de har tatt. Som indikator på om utdanningen matcher jobben, benyttes indikatoren «relevant arbeid», også omtalt som «arbeid i samsvar med utdanningen», i NIFUs halvtårsundersøkelser.

For å falle i gruppen «relevant arbeid» må det være i) samsvar mellom kandidatens utdanningsnivå og det nivået som kreves i jobben, og ii) samsvar mellom innholdet i kandidatens utdanning og de arbeidsoppgavene han eller hun har. Avvik mellom faktisk nivå i utdanningen og ønsket nivå i jobben gir vertikal mismatch. Kandidater som har et høyere utdanningsnivå enn det som kreves i jobben, omtales ofte som overkvalifiserte. Avvik mellom innhold i utdanning og arbeidsoppgaver omtales ofte som horisontal mismatch.

Som det går fram av kapittel 1.1.2, er det bare kandidater som mener høyere utdanning er helt uten betydning for utførelsen av arbeidsoppgavene (omfatter kun tre prosent av de sysselsatte) og som samtidig mener at innholdet av utdanningen passer dårlig til arbeidsoppgavene, som defineres som sysselsatte i irrelevant arbeid. De som tilhører denne gruppen, har utdanning på et høyere nivå enn det som kreves i jobben, og er derved overkvalifiserte samtidig som de har et dårlig samsvar mellom innhold i utdanning og arbeidsoppgave og er å betrakte som horisontalt mistilpasset. Totalt sett er kun 1.8 prosent av kandidatene i irrelevant arbeid på undersøkelsestidspunktet, se tabell 4.3.

Etter vår definisjon av irrelevant og relevant arbeid blir overkvalifiserte som har en middels eller god «match» mellom innhold i utdanning og arbeidsoppgaver, betraktet som å være i relevant arbeid. Dette betyr at respondenter som faller i gruppen irrelevant arbeid, har jobber som de anser som helt urelatert til utdanningen både innholdsmessig og nivåmessig. Det kan for eksempel være jobb som drosjesjåfør eller ekspeditør i butikk.

Det kan også være interessant å se hvor mange som er overkvalifiserte for jobben, men ikke nødvendigvis har et irrelevant arbeid. Figur 4.1 viser hvordan kandidatene besvarte spørsmålet om samsvar mellom eget utdanningsnivå og det nivået som kreves i jobben.



Figur 4.1 Samsvar mellom eget utdanningsnivå og påkrevd nivå i arbeidsoppgaver blant personer som var sysselsatt på undersøkelsestidspunktet.

I alt 30 prosent av kandidatene oppgir at jobben krever et lavere utdanningsnivå enn deres og kan etter definisjonen over oppfattes som overkvalifiserte. Det er bare psykologer og jurister som i liten grad opplever å være overkvalifisert for jobben (henholdsvis 5 og 11 prosent). Blant de øvrige kandidatgruppene varierer disse andelene mellom 24 prosent (realister) og 53 prosent (humanister)

I fortsettelsen skal vi i midlertid konsentrere oss om den mindre gruppen som har helt irrelevant arbeid etter vår strenge definisjon.

Tabell 4.3 Kandidater etter om de var sysselsatte og om de sysselsatte var i relevant eller irrelevant jobb undersøkelsestidspunktet. Prosent

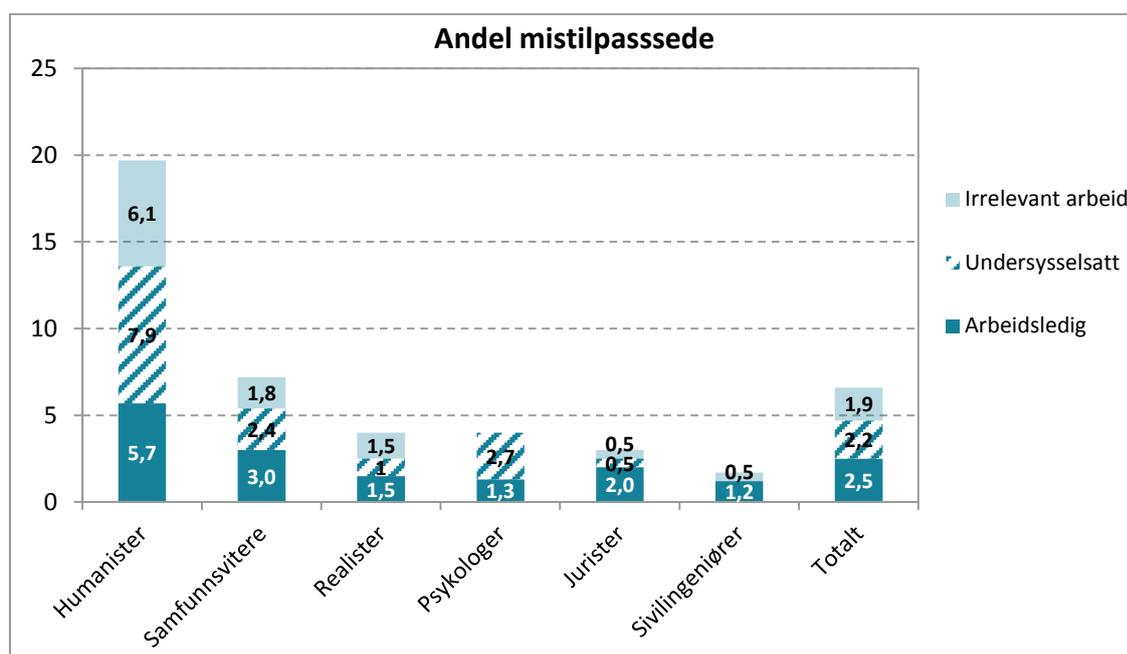
	Syssel rel arbeid	Syssel irrel arbeid	Ikke sysselsatt	Antall personer
Humanister	84,3	5,8	9,9	293
Jurister	94,7	0,5	4,9	206
Psykologer	96,1	0,0	3,9	77
Samfunnsvitere	92,5	1,7	5,7	348
Sivilingeniører	96,6	0,5	2,9	412
Realister	93,4	1,5	5,1	408
Totalt	92,7	1,8	5,4	1744

Tabell 4.3 viser at de aller fleste kandidatene var i relevante jobber nær tre år etter endt utdanning. Vi minner om at de som ikke er sterkt overkvalifisert for jobben, her regnes som å ha relevant arbeid. Sivilingeniørene var det i størst grad (96 prosent), humanistene i minst grad (84 prosent). Blant humanistene som hadde den høyeste andelen i irrelevant arbeid, var andelen i irrelevant arbeid 5,7 prosent. Andelen er her regnet av alle kandidater, ikke bare kandidater i arbeidsstyrken.

4.2.4 Flere former for mistilpasning

Vi har hittil sett på to hovedtyper av mistilpasning; arbeidsledighet og irrelevant arbeid. I NIFUs kandidatundersøkelse opererer vi også ofte med en tredje type mistilpasning. Det er *undersysselssetting*. Undersysselsatte er personer som har en relevant jobb, men med en kortere arbeidstid enn det de ønsker. Dette er et fenomen som vi ofte hører om i forbindelse med helsesektoren, og som tradisjonelt er lite utbredt i de gruppene vi studerer.

Figur 4.2 viser situasjonen på undersøkelsestidspunktet for personer i arbeidsstyrken. At på Bare 2,2 prosent av kandidatene i arbeidsstyrken var undersysselsatte. Utbredelsen av denne typen mistilpasning varierer imidlertid mye mellom utdanningsgruppene. Humanistene var i størst grad eksponert for denne typen mistilpasning (nær 8 prosent) mens for de andre utdanningsgruppene varierte andelen mellom ingen og 2,7 prosent (psykologer).



Figur 4.2 Andel mistilpassede etter ulike typer mistilpasning på undersøkelsestidspunkt

Figur 4.2 viser også at det totale omfanget av mistilpasningsproblemer for gruppen som helhet er lite, men humanistene peker seg ut med en klart mer problematisk arbeidsmarkeds situasjon enn de øvrige utdanningsgruppene. Humanistene skårer høyere enn de andre gruppene på alle de tre typene mistilpasning.

I det følgende ønsker vi å undersøke om den høye andelen mistilpassede humanister kan ses i sammenheng med kandidatens bakgrunnskjennetegn og yrkesverdier. Kapittel 2 viste at humanistene skilte seg fra de andre gruppene på en rekke bakgrunnskjennetegn og yrkesverdier. På samme måte som i analysen av arbeidsledighet, skal vi ved hjelp av multivariat analyse (logistisk regresjon) beregne den isolerte effekten av hver bakgrunnsvariabel når effekten av de andre variablene holdes konstante.

Vi benytter da de samme bakgrunnsvariablene som i analysen av arbeidsledighet. I tillegg har vi inkludert variabler om familiesituasjonen, om de har avsluttet en videreutdanning og om de er student på undersøkelsestidspunktet. Dette siste skyldes at enkelte kandidater kombinerer videre studier med jobb og gjerne en irrelevant jobb. Vi ønsker å ta hensyn til at dette kan påvirke resultatene, derfor er dette med som en kontrollvariabel. De bivariate sammenhengene mellom mistilpasning og disse bakgrunnsvariablene er vist i vedleggstabell 4. Av de bivariate sammenhengene kan vi nevne at blant kandidater med småbarn i alderen 6–16 år, var andelen mistilpassede 15,9 prosent, mens den

gjennomsnittlige andelen var 6,4 prosent. Det er også tendenser til at andelen mistilpassede stiger med dårligere karakterer.

Tabell 4.4 viser resultatet av den logistiske regresjonen av sannsynligheten for å være mistilpasset i undersøkelsesuka nær tre år etter endt utdanning. Modell 1 viser resultatene når vi har tatt hensyn til bakgrunnsvariabler, herunder informasjon om tidligere arbeidserfaring og utdanning. Modell 2 har i tillegg kontroll for kandidatenes yrkesverdier.

Tabell 4.4 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å være mistilpasset

	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisient	Standardavvik	Koeffisient	Standardavvik
Kvinner	-0,287	0,241	-0,267	0,247
Samboer/gift	-0,060	0,269	0,036	0,278
Småbarn 0-5 år	0,322	0,314	0,366	0,324
Småbarn 6-16 år	0,495	0,443	0,530	0,467
Alder	0,305	0,133	0,337	0,138
Alder ²	-0,003	0,002	-0,004	0,002
Relevant arbeidserfaring	-0,601	0,249	-0,494	0,254
Tidligere høyere utdanning	-0,122	0,256	-0,124	0,261
Avsluttet videreutdanning	0,414	0,298	0,522	0,306
Student i undersøkelsesuken	1,173	0,348	1,195	0,355
Karakter A	-0,878	0,371	-0,935	0,384
Karakter B	-0,394	0,255	-0,457	0,260
Nytt universitet	-0,916	0,498	-0,884	0,500
Humanist	1,363	0,341	1,222	0,348
Jurist	-0,622	0,546	-0,532	0,554
Psykolog	-0,753	0,811	-0,721	0,810
Samfunnsviter	0,286	0,379	0,354	0,390
Sivilingeniør	-0,786	0,491	-0,759	0,497
Faglig/innovativ orientering			-0,404	0,103
Karriereorientert			-0,284	0,113
Familie/samfunnsorientert			-0,157	0,123
Konstant	-8,696	2,642	-9,565	2,745
-2 log likelihood	578,837		553,569	
Pseudoforklart varians	0,197		0,239	
Antall personer	1456		1456	

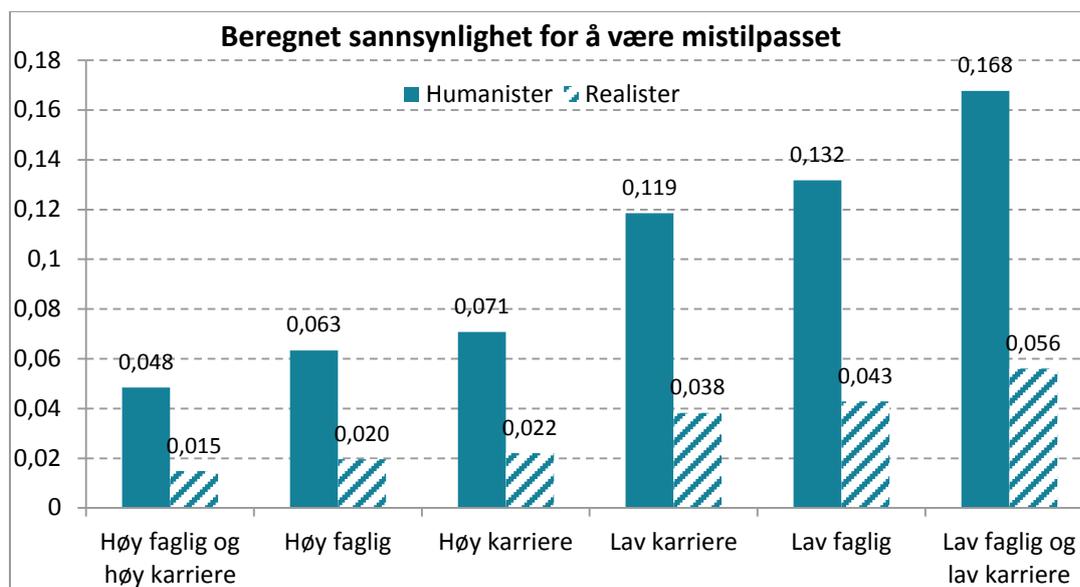
* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i kursiv og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

Modell 1 viser at når det er kontrollert for en rekke forhold, så skiller humanistene seg fortsatt fra andre grupper med en høyere sannsynlighet for å være mistilpasset i undersøkelsesuka. Sammenliknet med referansegruppa som er realister, er det bare humanistene som signifikant skiller seg ut.

Analysen viser også at eksamenskarakterer har betydning for hvorvidt kandidatene er mistilpasset eller ikke. Kandidater med karakterene A og B har signifikant lavere sannsynlighet for å være mistilpasset enn ellers like personer som har karakteren C eller dårligere. De med karakteren A har den laveste risikoen for å være mistilpasset. Kandidater med relevant arbeidserfaring hadde også signifikant lavere sannsynlighet for å være mistilpasset enn ellers like kandidater uten slik erfaring. (I modell 2 er dette resultatet bare signifikant på 0,10-nivå.)

Ellers viser analysen i tabell 4.4 at når det er kontrollert for andre forhold, er det ingen signifikant effekt av å ha småbarn, slik de bivariate analysene viste. Som en kunne forvente, har de som er studenter i undersøkelsesuken (hadde en bijobb), en signifikant høyere sannsynlighet for å være mistilpasset.

I modell 2 trekkes yrkesverdier inn som forklaringsvariabel. Som vist i kapittel 2.5, har kandidater fra de ulike utdanningsgruppene svært ulike yrkesverdier. Igjen finner vi at det de selv vurderer å være viktige sider ved en jobb, har en statistisk sammenheng med deres arbeidsmarkedssituasjon. Jo mer fagorientert eller karriereorientert respondenten er, dess lavere er sannsynligheten for å være mistilpasset. Selv om vi ikke kan trekke sikre slutninger om årsaksforhold eller retningen på denne sammenhengen, kan funnet innebære at slike personer er særlig aktive på arbeidsmarkedet, og at dette reduserer deres sannsynlighet for å være mistilpasset. I figur 4.3 nedenfor illustrerer vi betydningen av kandidatenes verdiorienteringer på sannsynligheten for å være mistilpasset for realister og humanister.



Figur 4.3 Beregnet sannsynlighet for å være mistilpasset for realister og humanister etter yrkesverdier

Sannsynlighetene er beregnet for en enslig mann uten barn som er 30 år og utdannet ved et gammelt universitet med karakteren B. Han har ingen relevant yrkeserfaring eller tidligere høyere utdanning, har ikke avsluttet noen videreutdanning og er ikke student. Sannsynlighetene er beregnet for ulike kombinasjoner av fagorientering og karriereorientering. «Høy» betyr ett standardavvik mer enn gjennomsnitt, mens «lav» betyr ett standardavvik mindre enn gjennomsnittet.

Figuren viser at humanistene selv etter kontroll for bakgrunnsvariabler og yrkesverdier, har betydelig høyere sannsynlighet for å være mistilpasset enn realistene. Videre ser vi at kandidater som både har en høy faglig orientering og karriereorientering har betydelig lavere beregnet sannsynlighet for å være mistilpasset enn kandidater som har en lav faglig orientering og karriereorientering. Dette er mest synlig blant humanistene der den beregnede sannsynligheten varierer mellom 4,8 prosent og 16,8 prosent for dem med henholdsvis høy og lav faglig orientering og karriereorientering.

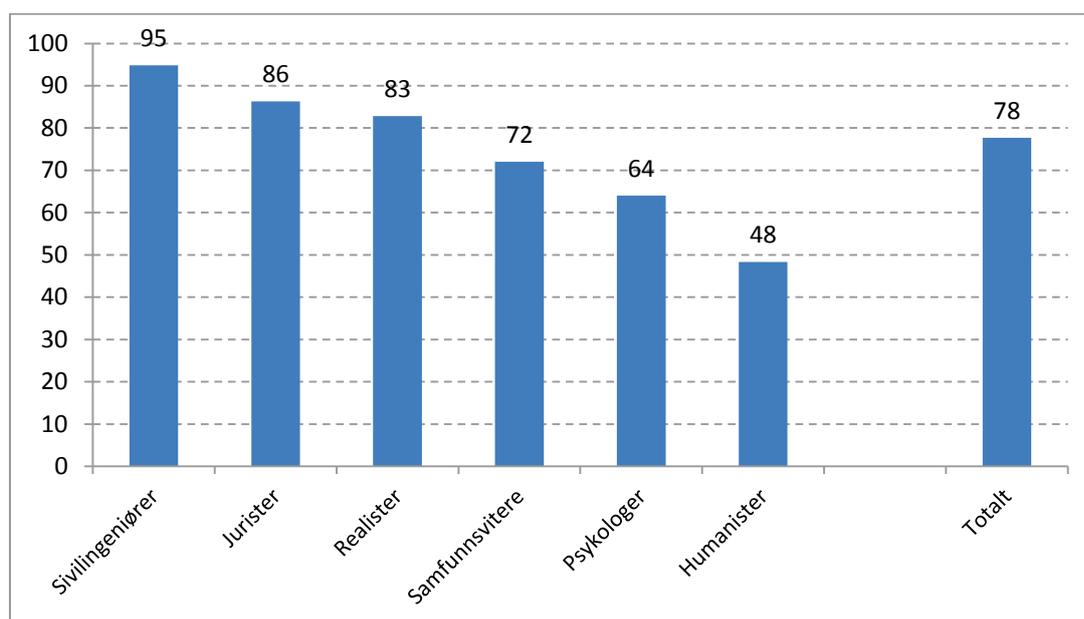
4.2.5 Fast, relevant heltidsjobb

Ved siden av å ønske seg en jobb som matcher utdanningen, vil de fleste ha et ønske om heltidsjobb og en viss jobbsikkerhet i form av en fast stilling. Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det ønskelig at kandidatene, uansett fast eller midlertidig stilling, finner en relevant heltidsjobb. Vi undersøker om det er forskjeller mellom utdanningsgruppene i andelen som har oppnådd en fast,

relevant heltidsjobb i undersøkelsesuken og om eventuelle forskjeller mellom gruppene kan tilskrives bakgrunnskjennetegn, inklusiv yrkesverdier.

Vi ser av figur 4.4 at drøyt tre av fire hadde oppnådd dette etter tre år. Figuren viser også at det er store forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene i andelen som hadde en fast, relevant heltidsjobb. Blant humanistene hadde under halvparten av kandidatene oppnådd dette, mens det gjaldt nesten alle sivilingeniørene (95 prosent).

Psykologene var den gruppen som hadde den nest laveste andelen i fast, relevant heltidsjobb, 64 prosent. Dette betyr at det er mange som ikke har fast stilling, ikke at de ikke har relevant arbeid. Relativt lav andel i fast stilling blant psykologene (sammenliknet med de fleste andre grupper) har sannsynligvis sammenheng med at spesialisering krever at psykologene skaffer seg praksis fra ulike typer institusjoner. For de andre gruppene varierer andelen i fast relevant heltidsjobb mellom 73 og 86 prosent.



Figur 4.4 Andelen med fast, relevant heltidsjobb på undersøkelsestidspunktet

For å finne ut hvilke faktorer som har en selvstendig betydning for at kandidatene er i en fast, relevant heltidsjobb, gjennomfører vi også her en multivariat analyse. Resultatet av den logistiske regresjonen er vist i tabell 4.5. De bivariate sammenhengene mellom å være i fast, relevant heltidsjobb og bakgrunnskjennetegnene, er vist i vedleggstabell 5. Der framgår det blant annet at menn i større grad enn kvinner hadde en fast, relevant heltidsjobb i undersøkelsesuken.

Modell 1 (tabell 4.5) viser – på samme måte som i tidligere analyser – resultatene når vi ikke tatt hensyn til kandidatenes yrkesverdier. Her ser vi at humanister, også etter kontroll for en rekke variabler, har signifikant (mye) lavere sannsynlighet for å ha en fast relevant heltidsjobb enn referansegruppa som er realister. Det motsatte er tilfelle for jurister og sivilingeniører – de har signifikant høyere sannsynlighet for å ha en slik jobb – sammenliknet med realister.

Videre viser analysen i tabell 4.5 at kvinner har signifikant lavere sannsynlighet for å ha en fast, relevant heltidsjobb enn ellers like menn. Dermed bekreftes det bivariate resultatet for kjønn; kvinner har økt risiko for *ikke* å ha en fast relevant jobb også når vi tar hensyn til andre forhold.

Kandidatenes eksamenskarakterer har også stor betydning for hvorvidt de har en fast, relevant heltidsjobb eller ikke. De med karakteren A har signifikant høyere sannsynlighet for å ha en fast, relevant heltidsjobb enn ellers like kandidater som har karakteren C eller dårligere.

Inkludering av kandidatenes yrkesverdier i modell 2, viser at yrkesverdier har signifikant betydning. Å være karriereorientert eller fagorientert har betydning for arbeidsmarkedssituasjonen; jo sterkere karriere- og fagorientering («alt annet likt»), dess høyere var sannsynligheten for å ha en fast, relevant heltidsjobb. Inkludering av yrkesverdier i modell 2 fører imidlertid ikke til vesentlige endringer i de andre koeffisientene. Forskjellene mellom de ulike utdanningsgruppene synes å være relativt robuste.

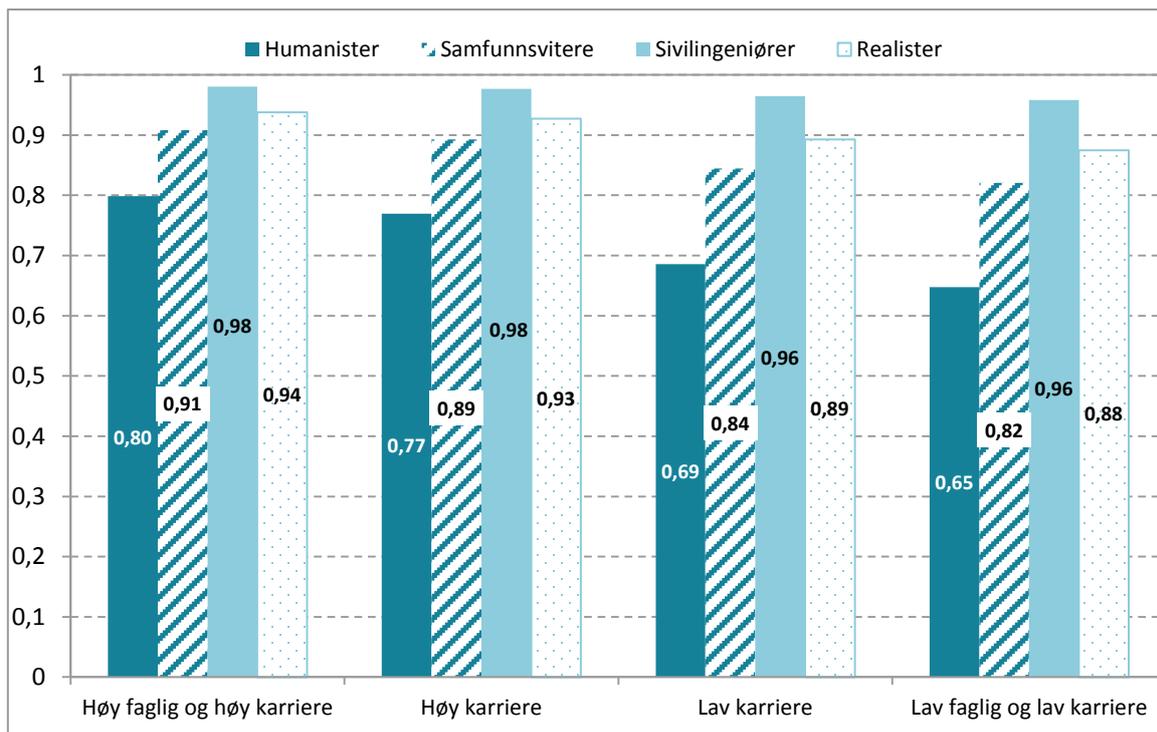
Tabell 4.5 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å være i fast, relevant heltidsjobb

	Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.
Kvinner	-0,405	0,147	-0,421	0,150
Samboer/gift	0,059	0,161	0,039	0,164
Småbarn 0-5 år	-0,019	0,193	0,038	0,197
Småbarn 6-16 år	0,095	0,336	0,123	0,340
Alder	-0,060	0,089	-0,068	0,091
Alder ²	0,001	0,001	0,001	0,001
Relevant arbeidserfaring	0,283	0,147	0,242	0,149
Tidligere høyere utdanning	-0,284	0,156	-0,259	0,157
Avsluttet videreutdanning	-0,204	0,198	-0,187	0,200
Student i undersøkelsesuken	-0,973	0,279	-0,971	0,280
Karakter A	0,727	0,220	0,720	0,224
Karakter B	0,209	0,162	0,190	0,164
Nytt universitet	0,506	0,256	0,505	0,258
Humanist	-1,375	0,207	-1,340	0,210
Jurist	0,607	0,277	0,544	0,282
Psykolog	-0,540	0,334	-0,526	0,337
Samfunnsviter	-0,372	0,206	-0,426	0,209
Sivilingeniør	1,220	0,283	1,186	0,286
Faglig/innovativ orientering			0,172	0,070
Karriereorientert			0,213	0,071
Familie/samfunnsorientert			-0,027	0,075
Konstant	2,522	1,757	2,753	1,778
-2 log likelihood	1294,542		1278,792	
Pseudoforklart varians	0,229		0,243	
Antall personer	1439		1439	

* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i *kursiv* og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

I figur 4.5 nedenfor illustrerer vi betydningen av kandidatenes verdiorienteringer på sannsynligheten for å være i en fast, relevant heltidsjobb.

Sannsynlighetene er beregnet for en enslig mann uten barn som er 30 år og utdannet ved et gammelt universitet med karakteren A. Han har ingen relevant yrkeserfaring eller tidligere høyere utdanning, har ikke avsluttet noen videreutdanning og er ikke student. Sannsynlighetene er beregnet for ulike kombinasjoner av fagorientering og karriereorientering. Som tidligere, betyr «høy» en skåre som er ett standardavvik høyere enn gjennomsnitt, mens «lav» betyr ett standardavvik lavere enn gjennomsnittet.



Figur 4.5 Beregnet sannsynlighet for å ha en fast, relevant heltidsjobb for realister, sivilingeniører, samfunnsvitere og humanister etter yrkesverdier

Figuren viser at humanistene selv etter kontroll for bakgrunnsvariabler og yrkesverdier, har betydelig lavere sannsynlighet for å være i en fast, relevant heltidsstilling enn de andre utdanningsgruppene i figuren. Videre ser vi at kandidater som både har en høy faglig orientering og høy karriereorientering, har betydelig høyere beregnet sannsynlighet for å være i en fast, relevant heltidsjobb enn kandidater som har en lav faglig orientering og karriereorientering. Dette er mest synlig blant humanistene der den beregnede sannsynligheten varierer mellom 79,9 prosent og 64,7 prosent for dem med henholdsvis høy og lav faglig orientering og karriereorientering.

Hadde vi latt referansepersonen hatt karakteren C i stedet for A, ville andelen i fast, relevant heltidsjobb variert mellom 65,9 og 47,2 prosent for humanister, og 96 og 91,8 prosent for sivilingeniører. Dette viser at humanistenes muligheter for en fast, relevant heltidsjobb svekkes – når karakterene er svakere – med ca. 14 prosentpoeng (fra ca. 80 prosent til ca. 66 prosent) for kandidater med høy skåre på fagorientering og karriereorientering, og at mulighetene svekkes med 12,5 prosentpoeng (fra nær 65 prosent til ca. vel 47 prosent) for kandidater med lav skåre på fagorientering og karriereorientering.

4.2.6 Sektor og næring

De utdanningene vi studerer, anvendes i arbeidsmarkeder som til dels er underlagt forskjellige lønns- og arbeidsbetingelser. Et hovedskille i så henseende går mellom offentlig og privat sektor. Norge har en stor offentlig sektor som kjennetegnes med stor jobbtrygghet, gode velferdsordninger spesielt for småbarnsforeldre, fleksible arbeidstidsordninger, men med generelt lavere lønninger og en mer sammenpresset og mindre fleksibel lønnsstruktur enn i privat sektor. Mange av de mest interessante jobbene for høyt utdannede har tradisjonelt vært å finne innenfor offentlig sektor. Dette har endret seg en del de seinere årene og privat sektor kan nå by på en rekke interessante, godt betalte jobber. En vanlig oppfatning er at arbeidsbetingelsene i offentlig sektor er mer «kvinnevennlig» enn i privat sektor, og dette kan ha medvirket til at offentlig sektor har større tiltrekningskraft på kvinner enn menn (Hansen 1995). Dertil kommer at kvinnedominerte utdanninger i stor grad kvalifiserer for jobber

innenfor offentlig sektor, og dette er trolig den viktigste grunnen til at kvinneandelen i offentlig sektor er meget høy.

Sivilingeniører er den eneste av de utdanningsgruppene av de vi undersøker, som har sitt hovedsakelige arbeidsmarked i privat sektor. De andre gruppene har tradisjonelt hatt sitt hovedarbeidsmarked i offentlig sektor. Psykologene har fremdeles sitt hovedarbeidsmarked i offentlig sektor, mens jurister, humanister og samfunnsvitere i økende grad har gått til privat sektor (Næss mfl. 2012).

Privat sektor mottar nå relativt mange av de nyutdannede juristene. Det kan komme både av at privat sektor framstår som mer attraktivt, og av at det har åpnet seg mange flere muligheter i privat sektor. Samtidig kan jurister ha fått konkurranse fra andre akademikergrupper i offentlig sektor. NIFUs kandidatundersøkelser viser at de siste årene har rundt halvparten av helt nyutdannede jurister arbeidet i offentlig sektor. I siste tiårs periode har andelen nyutdannede humanister som arbeidet i offentlig sektor variert mellom 60 og 65 prosent, mens andelen samfunnsvitere har variert mellom 55 og 65 prosent. Realistene har ikke den samme klare forankringen i en av sektorene som de andre utdanningsgruppene. I Kandidatundersøkelsen 2011 arbeidet om lag halvparten av realistene i offentlig sektor.

Tabell 4.6 viser at de undersøkte kandidatene fordelte seg ganske nøyaktig med halvparten i hver på hver av sektorene. Som forventet, hadde sivilingeniørene en meget høy andel sysselsatt i privat sektor (84 prosent). Motstykket er, også som forventet, psykologene, der 85 prosent av de sysselsatte arbeidet i offentlig sektor. I de andre utdanningsgruppene var mindre enn halvparten av kandidatene i privat sektor. Blant humanister og samfunnsvitere var rundt en tredel sysselsatt i privat sektor mens blant realister og jurister var andelen i privat sektor mellom 45 og 50 prosent.

Tabell 4.6 Sysselsatte i undersøkelsesuken etter utdanning og sektoren de arbeidet i

	Privat	Offentlig i alt	Statlig	Fylkes- kommunal	Kommunal	Antall personer
Humanister	32,5	67,5	35,8	14,3	17,4	265
Jurister	44,7	55,3	48,2	0,5	6,6	197
Psykologer	15,1	85,0	54,8	5,5	24,7	73
Samfunnsvitere	34,8	65,3	50,0	4,3	11,0	328
Sivilingeniører	84,0	15,9	14,7	0,0	1,2	401
Realister	46,9	53,1	42,1	3,8	7,2	390
Total	49,5	50,5	37,3	4,4	8,8	1654

Videre viser tabellen at mer enn hver tredje kandidat arbeidet innenfor statlige virksomheter. Relativt få er å finne i fylkeskommunene, med unntak av humanister. Det siste har trolig sammenheng med at en del humanister underviser på videregående skole som er et fylkeskommunalt ansvar. En av fire psykologer jobber i kommunal sektor, og også en betydelig andel av humanistene jobber der.

I hvilken grad kandidatene finner seg arbeid i privat eller offentlig sektor, synes å ha sammenheng med hva slags utdanning kandidaten har. Som nevnt over, oppfattes ofte offentlig sektor som mer kvinnevennlig, noe som kan forventes å gi utslag i at kvinner i mindre grad arbeider privat sektor. Det kan imidlertid også være andre forhold enn type utdanning og kjønn som har betydning for hvilken sektor kandidatene arbeider i, for eksempel karakterer, andre humankapitalfaktorer og kandidatenes yrkesverdier. Det er rimelig å anta at personer som er familie/samfunnsorientert i mindre grad er å finne i privat sektor.

Ved hjelp av logistisk regresjonsanalyse undersøkes som tidligere betydningen av bakgrunnsvariabler og yrkesverdier for å arbeide i privat versus offentlig sektor. Resultatet av analysen er vist i tabell 4.7. (De enkle bivarierte sammenhengene mellom andelen i privat sektor og kontroll- og forklaringsvariabler som inngår i tabell 4.7, vises i vedleggstabell 6).

Tabell 4.7 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor

	Modell1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.
Kvinner	-0,372	0,124	-0,340	0,127
Samboer/gift	-0,072	0,138	-0,048	0,141
Småbarn 0-5 år	0,046	0,166	0,147	0,170
Småbarn 6-16 år	-0,030	0,325	0,069	0,327
Alder	-0,200	0,081	-0,188	0,081
Alder ²	0,002	0,001	0,002	0,001
Relevant arbeidserfaring	0,366	0,124	0,375	0,126
Tidligere høyere utdanning	-0,024	0,137	0,006	0,138
Avsluttet videreutdanning	-0,880	0,199	-0,835	0,202
Student i undersøkelsesuken	-0,202	0,300	-0,124	0,300
Karakter A	-0,109	0,183	-0,104	0,187
Karakter B	0,151	0,139	0,118	0,141
Nytt universitet	0,107	0,194	0,051	0,196
Humanist	-0,273	0,193	-0,296	0,196
Jurist	-0,024	0,203	-0,189	0,209
Psykolog	-1,648	0,414	-1,670	0,416
Samfunnsviter	-0,417	0,177	-0,449	0,179
Sivilingeniør	1,579	0,194	1,534	0,195
Faglig/innovativ orientering			-0,080	0,062
Karriereorientert			0,245	0,064
Familie/samfunnsorientert			-0,156	0,064
Konstant	3,989	1,583	3,733	1,585
-2 log likelihood	1666,367		1642,911	
Pseudoforklart varians	0,263		0,280	
Antall personer	1429		1429	

* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i *kursiv* og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

Modell 1 viser, som i tidligere analyser, resultatene når yrkesverdier ikke er inkludert i analysen, mens de er inkludert i modell 2. Tabellen viser at kontroll for bakgrunnskjennetegn ikke visker ut forskjeller mellom utdanningsgruppene. Sivilingeniører har klart høyest sannsynlighet for å arbeide i privat sektor, psykologene minst.

Videre viser analysen i tabell 4.7 at også etter kontroll for andre forhold – herunder hva slags utdanning en har tatt – har kvinner signifikant lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor enn ellers like menn. Dette gjelder for begge modellene, og koeffisienten for kjønn endrer seg lite når vi i modell 2 kontrollerer for yrkesverdier.

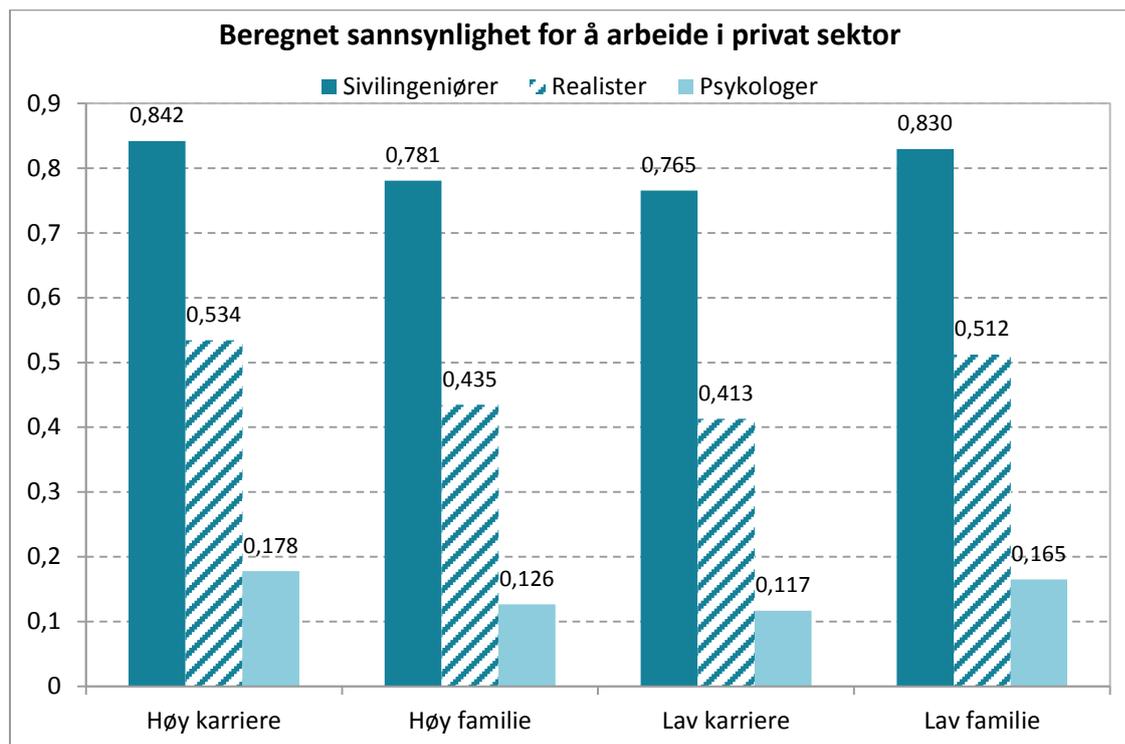
Å ha omsorgsansvar for barn har ingen signifikant betydning for hvilken sektor kandidatene arbeider i. Dette er noe overraskende, siden det ofte hevdes at rammebetingelse i offentlig sektor er mer «familievennlige» enn i privat sektor (Hansen 1995). Her finner vi at det å ha barn ikke har noen betydning for hvilken sektor en arbeider i.

I den presenterte analysen (tabell 4.7) er det implisitt en forutsetning at barn har samme betydning for kvinner og menns tilbøyelighet for å arbeide i privat sektor. Vi gjennomførte derfor tilleggsanalyser der barn kunne ha forskjellig betydning for kvinner og menn, men fant ingen forskjell.

Karakterer synes ikke å ha noen signifikant betydning for hvilken sektor kandidatene arbeider i. Det betyr at det ikke synes å være slik at det er de «flinkeste» kandidatene som begynner i privat sektor.

Dette kan ha sammenheng med at stipendiatstillinger og en del andre faglige stillinger primært er å finne i offentlig sektor. Vi finner heller ikke at det å være sterkt faglig orientert har betydning for hvor kandidatene jobber. Derimot ser vi at sterk karriereorientering øker sannsynligheten for å arbeide i privat sektor, mens det å være sterk familie- og samfunnsorientert, som forventet, gir lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor.

I figur 4.6 nedenfor illustrerer vi betydningen av kandidatenes verdiorienteringer på sannsynligheten for å være privat sektor.³ Sannsynlighetene er beregnet for ulike kombinasjoner av fagorientering og karriereorientering. Som tidligere, betyr «høy» en skåre som er ett standardavvik høyere enn gjennomsnitt, mens «lav» betyr ett standardavvik lavere enn gjennomsnittet.



Figur 4.6 Beregnet sannsynlighet for å arbeide i privat sektor for realister, sivilingeniører og psykologer, etter yrkesverdier

Figuren viser at de med en sterk karriereorientering i størst grad forventes å arbeide i privat sektor, mens de med en svak karriereorientering i minst grad gjør det. Forskjellene i karriereambisjoner ses tydeligst for realistene, der de beregnede sannsynlighetene for å arbeide i privat varierer mellom 41,3 og 53,4 prosent. samtidig som vi ser at karriereorientering og faglig orientering har betydning, er det likevel forskjellen mellom utdanningsgruppene i tilbøyelighet til å jobbe i privat sektor, som er mest iøynefallende.

De ulike utdanningene kvalifiserer ikke bare kandidatene i ulik grad til å arbeide i privat sektor, de kvalifiserer også kandidatene i ulik grad til å arbeide i forskjellige næringsgrupper. Tabell 4.8 viser kandidatenes fordeling på ulike næringsgrupper.

³ Sannsynlighetene er beregnet for en enslig mann uten barn som er 30 år og utdannet ved et gammelt universitet med karakteren C. Han har ingen relevant yrkeserfaring eller tidligere høyere utdanning, har ikke avsluttet noen videreutdanning og er ikke student.

Tabell 4.8 Sysselsatte kandidater etter næring og utdanning

	Humanister	Jurister	Psykologer	Samfunns- vitere	Sivil- ingeniører	Realister	Totalt
Primærnæring, industri, bygg og anlegg	0,4	2	0,0	4	32,9	13,3	12,2
Informasjon og kommunikasjon, varehandel og samferdsel	12,8	0,5	0,0	7,7	9,3	9,7	8,2
Faglig, teknisk og finansiell tjenesteyting	1,9	38,6	0,0	11,7	35,7	17,2	19,9
Offentlig administrasjon	12,8	47,7	2,7	34,4	4,3	10,3	18,1
Universiteter og høgschooler, forskning og utvikling	18,9	2,0	12,0	19,9	9,5	29,7	17,1
Grunnskole, videregående skole eller annen undervisning	25,7	0,0	1,3	4	0,3	6,7	6,6
Helse- og sosialsektoren	3,4	0,0	81,3	5,5	0,5	2,8	6,1
Kulturell og annen tjenesteyting	16,6	0,0	0,0	2,5	0,0	0,5	3,3
Annet	7,5	9,1	2,7	10,4	7,5	9,7	8,6
Antall personer	265	197	75	326	398	390	1651

Tabellen viser at de ulike utdanningsgruppene fordeler seg svært ulikt på næringsgrupper. Humanistene fordeler på svært mange næringsgrupper, med den høyeste andelen i grunn- eller videregående skole (35,7 prosent). Juristene er konsentrert i to av gruppene, offentlig administrasjon (47,7 prosent) og innenfor faglig, teknisk og finansiell tjenesteyting (38,6 prosent). Psykologer er stort sett innenfor helse- og sosialsektoren (81,3 prosent), mens en andel på 12 prosent er i universitets- og høgschoolsektoren eller i forskning og utvikling.

I likhet med humanistene, sprer samfunnsvitene seg på mange ulike næringsgrupper, men med en konsentrasjon i offentlig administrasjon (34,4 prosent) og i universitets- og høgschoolsektoren eller i forskning og utvikling (19,9 prosent). Sivilingeniørene er særlig konsentrert innenfor faglig, teknisk og finansiell tjenesteyting (35,7 prosent) og innenfor primærnæringer, industri og bygge- og anleggsvirksomhet (32,9 prosent).

Til slutt ser vi at realistene sprer seg på mange grupper med en topp og i universitets- og høgschoolsektoren eller i forskning og utvikling (29,7 prosent). Tabell 4.8 illustrerer klart at kandidatene med de mest profesjonsrettede utdanninger har en sterkere konsentrasjon av sine kandidater innenfor enkelte næringsgrupper enn kandidater med en mer generalistpreget utdanning.

4.2.7 Lønn

Fra tidligere studier vet vi at lønnsforskjellene mellom utdanningsgrupper er moderate helt i begynnelsen av yrkeskarrieren, men at disse forskjellene øker noe utover i yrkesløpet (Arnesen 2009 og 2011). I dette delkapitlet ser vi nærmere på kandidatenes lønninger tre år etter eksamen. Vi undersøker hvor store lønnsforskjellene er mellom de ulike utdanningsgruppene, og i hvilken grad disse forskjellene skyldes at de har ulike bakgrunnskjenntegn, ulike yrkesverdier eller om de alene skyldes den utdanningen de har tatt.

Tabell 4.9 viser heltidsansattes gjennomsnittlige brutto månedslønn på undersøkelsestidspunktet.

Tabell 4.9 Gjennomsnittlig brutto, ordinær månedslønn mars 2013 for heltidsarbeidende etter utdanning

	Gjennomsnittslønn	Standardavvik	Antall personer
Humanister	34 600	4 980	179
Jurister	39 100	6 060	184
Psykologer	37 400	3 990	60
Samfunnsvitere	37 200	6 480	279
Sivilingeniører	42 200	5 800	366
Realister	39 200	8 210	341
I alt	38 900	6 910	1409

Gjennomsnittslønna for utdanningsgruppene er 38 900 kroner. Tabell 4.9 viser imidlertid at det er betydelige lønnsforskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene. Som forventet har sivilingeniørene de høyeste lønningene med 42 200 kr per måned, deretter følger realister og jurister med lønninger på om lag 39 000 kr og psykologer og samfunnsvitere på drøyt 37 000. Den laveste lønna har humanister med 34 600 kr per måned (82 prosent av sivilingeniørenes lønninger).

I den multivariate analysen av lønnsforskjeller trekker vi inn de samme forklaringsvariablene som i de foregående analysene. I tillegg har vi inkludert en kontrollvariabel for PhD-utdanning for å kontrollere for de lavere lønningene som PhD-stipendiater har. De bivariate sammenhengene mellom kontroll- og forklaringsvariabler som er benyttet i tabell 4.10 er vist i vedleggstabell 7. Der framgår det blant annet at kvinners månedslønn i snitt er 3000 kroner lavere enn menns, det vil si 7,3 prosent lavere. Videre framgår det at de som arbeider i privat sektor, har en betydelig høyere lønn enn de som arbeider i offentlig sektor (10,4 prosent). Den store forskjellen mellom lønningene i offentlig og privat sektor må i noen grad ses i sammenheng med at stipendiatstillingene befinner seg i offentlig sektor. I analysen i tabell 4.10 har vi tatt hensyn til dette.

Tabell 4.10 viser resultatene av den multivariate analysen av lønnsforskjeller. Vi har benyttet lineær regresjon der *logaritmen til lønna* (\ln lønn) er den avhengige variabelen. Koeffisientene som estimeres og som er gjengitt i tabell 4.10, gir tilnærmet uttrykk for den *prosentvise endringen i lønna* når den variabelen vi studerer, øker med en enhet.⁴

Det estimeres i alt fire modeller. I modell 1 er bare bakgrunnsvariabler tatt med som forklaringsvariabler med unntak av hvilken referanseutdanning de avsluttet i 2010, i modell 2 har vi også inkludert type referanseutdanning, i modell 3 har vi i tillegg med yrkesverdier, og til slutt (modell 4) har vi også inkludert sektoren personen arbeidet i.

⁴ Prosentvis endring i lønn beregnes ut fra følgende formel: $p=(e^b - 1)$ hvor p er prosentvis lønnsendring og b er regresjonskoeffisienten

Tabell 4.10 Regresjonsanalyse av brutto, ordinær månedslønn mars 2013 for heltidsarbeidende kandidater

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	Koeffi- sient	Std- avvik	Koeffi- sient	Std- avvik	Koeffi- sient	Std- avvik	Koeffi- sient	Std- avvik
Konstant	10,750	0,134	10,463	0,127	10,451	0,126	10,393	0,126
Kvinner	-0,078	0,009	-0,040	0,009	-0,036	0,009	-0,033	0,009
Samboer/gift	-0,002	0,010	-0,002	0,009	0,001	0,009	0,001	0,009
Småbarn 0-5 år	-0,018	0,012	-0,007	0,011	0,001	0,011	-0,002	0,011
Småbarn 6-16 år	0,010	0,025	0,010	0,023	0,018	0,023	0,016	0,023
Alder	-0,020	0,007	-0,006	0,007	-0,005	0,007	-0,003	0,007
Alder ²	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Relevant arbeidserfaring	0,027	0,009	0,030	0,008	0,029	0,008	0,026	0,008
Tidligere høyere utdanning	-0,016	0,010	-0,001	0,009	0,000	0,009	-0,001	0,009
Avsluttet videreutdanning	-0,005	0,014	0,023	0,014	0,024	0,013	0,028	0,013
Student	-0,037	0,024	-0,011	0,023	-0,006	0,023	0,001	0,023
Karakter A	0,029	0,014	0,065	0,013	0,064	0,013	0,060	0,013
Karakter B	0,020	0,010	0,031	0,009	0,028	0,009	0,027	0,009
Nytt universitet	0,033	0,013	0,009	0,013	0,005	0,013	0,006	0,013
Måneder sysselsatt	0,005	0,001	0,004	0,001	0,004	0,001	0,004	0,001
Phd-studier	-0,157	0,015	-0,168	0,014	-0,166	0,014	-0,150	0,015
Humanister			-0,136	0,014	-0,138	0,014	-0,134	0,014
Jurister			-0,008	0,014	-0,021	0,014	-0,018	0,014
Psykologer			-0,040	0,023	-0,041	0,022	-0,033	0,022
Samfunnsvitere			-0,056	0,013	-0,061	0,012	-0,056	0,012
Sivilingeniører			0,080	0,012	0,074	0,012	0,064	0,012
Faglig/innovativ					0,000	0,004	0,000	0,004
Karriere					0,021	0,004	0,019	0,004
Famile/samfunn					-0,012	0,004	-0,011	0,004
Privat sektor							0,034	0,009
Antall personer	1215		1215		1215		1215	
R ² justert	19,7		31,5		33,3		34,0	

* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i *kursiv* og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

Modell 1 viser at når vi inkluderer bakgrunnskjenntegn i analysen, er det en lønnsforskjell på nær 8 prosent mellom kvinner og menn. Kandidater med relevant arbeidserfaring har 2,7 prosent høyere lønn enn ellers like kandidater uten slik erfaring.

Kandidater som holdt på med en PhD-grad, hadde 15,7 prosent lavere lønn enn ellers like kandidater som ikke holdt på med en slik grad. Det kan bemerkes at selv om personer som holder på med PhD kommer ut med lavere lønn, er det likevel vanlig å anse norsk PhD-lønn som generøs, sammenliknet med situasjonen i andre land. Internasjonalt er det vanlig å betrakte PhD som ren utdanning som hovedsakelig finansieres av kandidaten selv.

Personer med karakteren A har 2,9 prosent og kandidater med B har 2 prosent høyere lønn enn ellers like kandidater som fikk C eller dårligere. Kandidater utdannet fra et av de nye universitetene hadde 3,3 prosent høyere lønn enn ellers like kandidater fra et av de gamle universitetene, uten at vi kan si sikkert hva dette kommer av. Totalt ble 19,7 prosent av lønnsvariasjonen forklart i modell 1.

I modell 2 kontrollerer vi i tillegg for kandidatenes referanseutdanning, altså den utdanningen de fullførte våren 2010. Det fører til at andelen av de totale lønnsvariasjonene som forklares, øker fra 19,7 til 31,5 prosent. Dette viser at type utdanning er svært viktig for å forklare lønnsforskjeller. Samtidig med at vi kontrollerer for type referanseutdanning, halveres effekten kjønn, noe som indikerer at om lag halvparten av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn skyldes menns og kvinners ulike utdanningsvalg, og at menn velger utdanninger som gir høyere lønninger enn det kvinnene gjør.

Vi ser også at effekten av karakterer forsterkes i modell 2, der vi inkluderer kontroll for utdanningsgruppe.

Det er interessant at sivilingeniørene har 8 prosent høyere og humanistene 13,6 prosent lavere lønninger enn ellers like realister, når vi har kontrollert for mange bakgrunnsfaktorer. Koeffisientene i modell 2 (tabell 4.10) innebærer ingen reduksjon i lønnsforskjellen mellom de ulike utdanningsgruppene i forhold til de observerte, noe som er illustrert nedenfor i tabell 4.11.

I modell 3 kontrollerer vi også for kandidatenes yrkesverdier. Inkludering av yrkesverdier bidrar til en liten økning i andelen av de totale lønnsvariasjonene som blir forklart (forklart varians, R^2 , er 33,3 i modell 3). Både karriere- og familie/samfunnsorientering har selvstendige effekter på lønna, men effekten er relativt beskjeden. Et standardavviks økning i karriereorientering, gir 2,1 prosents økning i lønna når alle andre variabler holdes konstant, mens en tilsvarende økning i familie/samfunnsorientering gir en reduksjon i lønna på 1,2 prosent.

Inkludering av yrkesverdier i modell 3, gir kun marginale endringer i koeffisientene for øvrige variabler. Hovedbildet av forskjeller mellom utdanningsgrupper og mellom menn og kvinner er uendret.

I modell 4 inkluderes også hvilken sektor kandidatene arbeidet i. Dette gir noen mindre endringer i de andre koeffisientene, men hovedbildet opprettholdes også her. Kandidater som arbeidet i privat sektor, hadde lønninger som var 3,5 prosent høyere enn hva ellers like kandidater oppnådde i offentlig sektor. Totalt ble 34,0 prosent av lønnsvariasjonen forklart i modell 4. Når vi tar hensyn til en rekke bakgrunnsfaktorer, blir altså forskjellen i lønn mellom privat og offentlig sektor betydelig redusert i forhold til hva vi så i den bivariate sammenhengen som er vist i vedleggstabell 7.

Tabell 4.11 sammenligner vi de observerte lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene med de som ble estimert i de fire modellene.

Tabell 4.11 Faktisk og estimert lønnsforskjell etter utdanningsgruppe

	Lønn	Observert forskjell	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Realister	39 200	ref gr			
Humanister	34 600	-0,117	-0,127	-0,129	-0,126
Jurister	39 100	-0,003	-0,008	-0,021	-0,018
Psykologer	37 400	-0,046	-0,039	-0,040	-0,033
Samfunnsvitere	37 200	-0,051	-0,055	-0,059	-0,054
Sivilingeniører	42 200	0,077	0,083	0,076	0,066

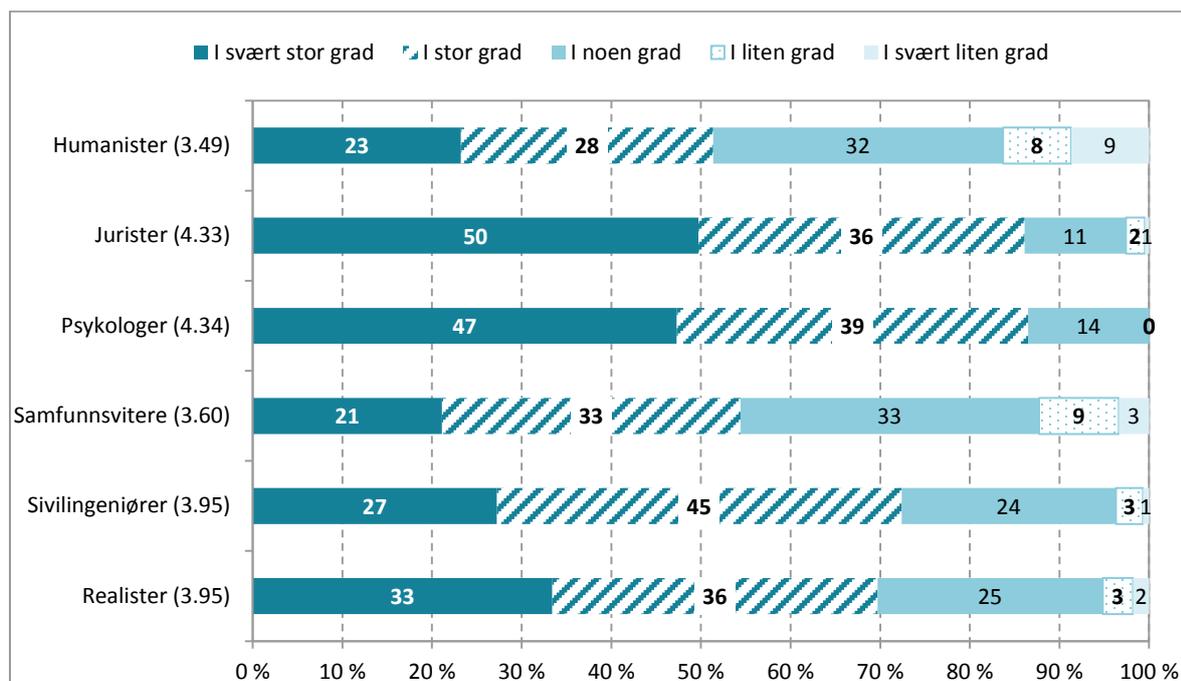
Konklusjonene av lønnsanalysene synes å bli at de observerte lønnsforskjellene mellom de ulike utdanningsgruppene i liten grad kan tilskrives bakgrunnskjennetegn ved kandidatene eller deres yrkesverdier.

Det er imidlertid interessant å merke seg at om lag halvparten av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forsvant når vi kontrollerte for hvilken referanseutdanning de hadde. Kandidatenes yrkesverdier har også signifikant betydning. Jo mer karriereorienterte kandidatene er, dess høyere er lønna. Vi finner motsatte tendenser for kandidater som er familie- og samfunnsorientert; jo sterkere familie- og samfunnsorientering, dess lavere er lønna.

4.3 Kompetanseutnyttelse

Vi har hittil sett på kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning og hva som påvirker denne. I denne delen av kapitlet skal vi se nærmere på i hvilken grad de får utnyttet sine ferdigheter. De som deltok i undersøkelsen, ble bedt om å vurdere følgende spørsmål: «I hvilken grad synes du at du får utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter i nåværende jobb?». Svarene skulle gis på en fempunkts skala fra «i svært liten grad (=1)» til «i svært stor grad (=5)». Svarene på dette spørsmålet bidrar til å utfylle bilde av hvor god «matchen» mellom utdanning og arbeid er. Det er kandidatenes subjektive vurdering av utnytting av kunnskaper og ferdigheter vi her skal gi et bilde av. To kandidater som objektivt sett kan være i samme situasjon, kan vurdere kunnskaps/ferdighetsutnytting svært forskjellig.

Et annet forhold vi bør være klar over, er at spørsmålet har en generell utforming. Det henviser til kunnskaper og ferdigheter mer allment, og ikke nødvendigvis (bare) kunnskaper og ferdigheter ervervet gjennom utdanningen som ble avsluttet våren 2010. Vi har tidligere sett (kapittel 2) at mange kandidater har utdanning i tillegg til referanseutdanningen (det vil si den utdanningen de avsluttet våren 2010), slik at kandidater med samme referanseutdanning kan ha ulikt utgangspunkt for sine vurderinger. Dette vil vi imidlertid ta hensyn til i analyser senere i kapitlet. Vi starter med en deskriptiv fordeling av utdanningsgruppene svar på spørsmålet om utnyttelse av kunnskap og ferdigheter i jobben (figur 4.7). Tallene i parentes til høyre for hver av utdanningsgruppene er gruppens gjennomsnittsskår.



Figur 4.7 Sysselsatte kandidater etter i hvilken grad de fikk utnyttet kunnskaper og ferdigheter i jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet

Både blant psykologene og juristene svarte rundt 86 prosent at de i stor grad eller i svært stor grad fikk utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, mens det bare gjaldt mellom 50 og 55 prosent av humanistene og samfunnsviterne. Realistene og sivilingeniørene er i en mellomstilling med rundt 70 prosent som i stor eller svært stor grad fikk utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter.

At psykologer og jurister i størst grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter; viser seg på gjennomsnittsskåren. Psykologenes skår er 4,3. Humanistene og samfunnsviternes gjennomsnittsskår er henholdsvis 3,5 og 3,6.

Med unntak av at det ikke er noen forskjell mellom sivilingeniører og realister, tyder resultatene på at de som har en yrkesrettet profesjonsutdanning, er de som i størst grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben. Det er særlig blant de mer generalistpregete utdanningene innenfor humaniora og samfunnsvitenskap, at det framstår å være et stort potensial for bedre utnyttelse av deres kunnskaper og ferdigheter i arbeidslivet.

I og med at det er såpass store forskjeller mellom utdanningsgruppene, har vi forsøkt å sammenlikne resultatet i figur 4.7 med svarmønsteret i tidligere studier, der enkelte av de samme utdanningsgruppene har deltatt. En grov sammenlikning er vist i tabell V.10 i vedlegget. Resultatene tyder på at det er langt mindre positive svar på spørsmålet om i hvilken grad en får utnyttet kunnskaper og ferdigheter i jobben blant mastere i humaniora og samfunnsfag som ble uteksaminert i 2010, det vil si de vi undersøker i denne rapporten, enn blant hovedfagskandidater i en undersøkelse utført i 2005 (uteksaminert i 1999/2000). Det synes også i noen grad å gjelde fagfeltet naturvitenskap og teknologi. Dette er et tema som bør følges opp i senere studier.

Hvilke forhold virker fremmende og hemmende for kandidatenes utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter i jobben? Dette undersøker vi i en multivariat analyse i tabell 4.12 der vi benytter en rekke forklaringsvariabler.

De bivariate sammenhengene mellom slike forklaringsvariabler og andelen som i stor eller svært stor grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter er vist i vedleggstabell 8. Der framgår det at en høyere andel menn enn kvinner oppgir at de i stor eller svært stor grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter. Videre framgår at andelen øker jo bedre karakterene er, hvis en har avsluttet en videreutdanning, og om en hadde relevant arbeidserfaring før avsluttet utdanning i 2010.

Spørsmålet er i hvilken grad forskjellene mellom utdanningsgruppene holder seg når vi tar hensyn til slike forhold. Et annet spørsmål er om betydningen av (for eksempel) det å ha tatt en videreutdanning er til stede også når vi tar hensyn til andre faktorer.

Den multivariate analysen bekrefter at det er store forskjeller i kunnskapsutnyttelse mellom de ulike utdanningsgruppene, også etter kontroll for øvrige variabler (se tabell 4.12). Humanister og samfunnsvitere får i minst grad utnyttet ferdighetene. Jurister og psykologer, og dernest sivilingeniører, gjør det i størst grad.

Analysen viser dessuten at kvinner har lavere sannsynlighet for å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter (i stor eller svært stor grad) enn det menn har, også etter kontroll for andre variabler. (Resultatet er riktignok bare signifikant på 0,1-nivå).

Tabell 4.12 Logistisk regresjon av sannsynligheten for at kunnskaper og ferdigheter blir utnyttet i jobben, i stor eller svært stor grad

	Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.
Kvinner	-0,247	0,128	-0,249	0,131
Samboer/gift	0,032	0,138	0,018	0,142
Småbarn 0-5 år	-0,008	0,170	0,019	0,174
Småbarn 6-16 år	0,080	0,316	0,056	0,322
Alder	-0,106	0,086	-0,133	0,090
Alder ²	0,001	0,001	0,002	0,001
Relevant arbeidserfaring	0,319	0,126	0,269	0,128
Tidligere høyere utdanning	-0,191	0,139	-0,191	0,141
Avsluttet videreutdanning	0,391	0,197	0,376	0,199
Student	-0,601	0,279	-0,621	0,282
Karakter A	1,124	0,193	1,066	0,197
Karakter B	0,545	0,136	0,531	0,138
Nytt universitet	-0,011	0,190	0,045	0,193
Humanist	-0,742	0,196	-0,709	0,199
Jurist	1,185	0,257	1,293	0,263
Psykolog	0,978	0,395	1,050	0,399
Samfunnsviter	-0,570	0,180	-0,624	0,183
Sivilingeniør	0,352	0,185	0,386	0,189
Faglig/innovativ orientering			0,334	0,062
Karriereorientert			0,011	0,062
Familie/samfunnsorientert			0,005	0,065
Konstant	2,096	1,663	2,649	1,728
-2 log likelihood	1649,666		1620,235	
Pseudoforklart varians	0,141		0,166	
Antall personer	1419		1419	

* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i kursiv og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

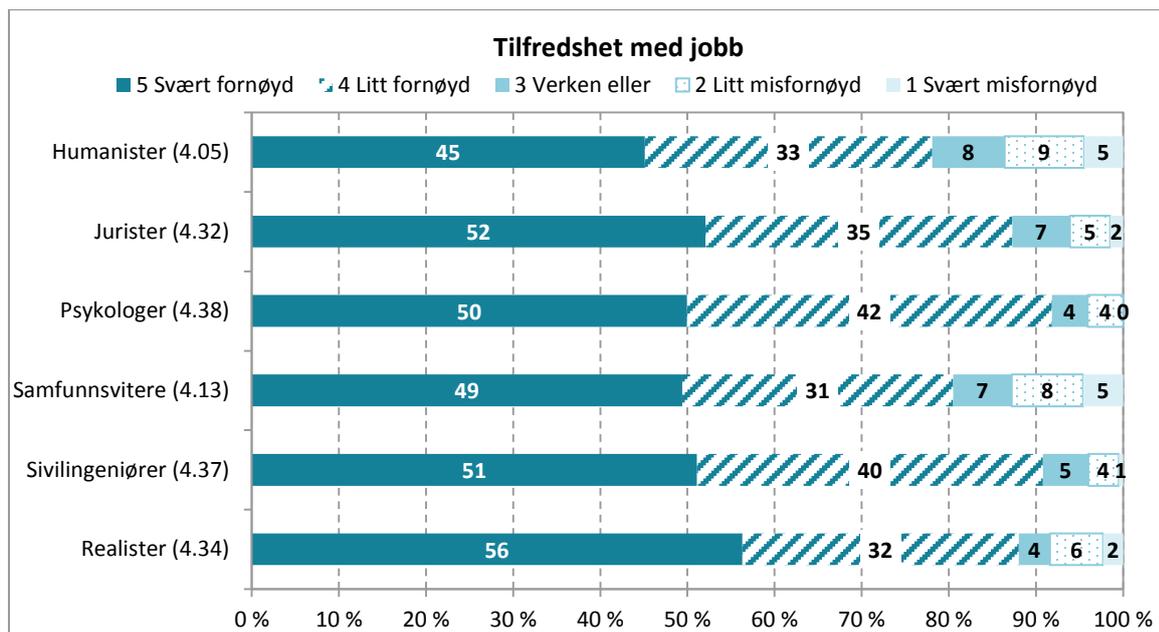
Tidligere relevant arbeidserfaring og det å ha avsluttet en videreutdanning øker sannsynligheten for å få utnyttet kunnskaper og ferdigheter sammenlignet med ellers like kandidater som ikke hadde slik erfaring. Også den bivariate sammenhengen mellom utnyttelse av ferdigheter og det å ha gode karakterer, bekreftes. Tabell 4.12 inneholder to modeller, der vi i den siste modellen har tatt med kontroll for respondentens yrkesverdier. Det kan være interessant å merke seg at kandidater som er særlig faglig orientert, er de som oftest svarer at de får utnyttet sine ferdigheter i jobben. Dette kan bety at dette er en gruppe som søker utfordringer og av den grunn i større grad enn andre får utnyttet sine ferdigheter.

Noen sikre konklusjoner om årsaksrekkefølgen for denne statistiske sammenhengen kan vi likevel ikke trekke. Det er imidlertid interessant at det er nettopp denne yrkesverdien (faglig orientering), og ikke for eksempel karriereorientering, som synes å øke sannsynligheten for å få utnyttet sine ferdigheter i jobben. En tolkning som omhandler det å søke faglige utfordringer, synes derfor å være rimelig. Vi ser for øvrig at kontroll for yrkesverdiene bare i begrenset grad påvirker effektene av andre variabler; som de positive effektene av det å være jurist, psykolog og sivilingeniør og den negative effekten av å være humanist. Disse effektene er altså robuste.

4.4 Tilfredshet med jobb

Kandidatene ble bedt om å vurdere hvor fornøyd de var med sin nåværende jobb på en fempunktsskala som gikk fra svært misfornøyd (=1) til svært fornøyd (=5).

Kandidatenes tilfredshet med jobben de har, vil være påvirket av en rekke forhold som hvilke forventninger/krav og preferanser kandidaten har til en jobb, herunder yrkesverdier, hvordan de ulike forventninger/krav vektlegges, og i hvilken grad disse forventninger/krav er realisert. Svarene på spørsmålet vil gjenspeile den enkelte respondents subjektive opplevelse av tilfredshet med jobben han/hun har på undersøkelsestidspunktet. To kandidater som objektivt sett er i samme (type) jobb, kan vurdere den svært forskjellig. Figur 4.8 viser hvordan de ulike utdanningsgruppene svarte på dette spørsmålet. Tallene i parentes til høyre for de enkelte utdanningsgruppene i figuren viser gruppens gjennomsnittsskåre.



Figur 4.8 Sysselsatte kandidater etter i hvilken grad de var fornøyd med jobben de hadde i undersøkelsesuken

De aller fleste i alle grupper er svært fornøyd eller litt fornøyd med jobben (figur 4.8). Samtidig ser vi at det er forskjeller mellom utdanningsgruppene, og finner mye av det samme mønsteret som vi så i figur 4.8. Humanister er i minst grad fornøyd, fulgt av samfunnsviterne, mens psykologer er den gruppen som er mest fornøyd.

Også når det gjelder jobbtildfredshet, har vi utført en multivariat analyse av hvilke faktorer som påvirker denne (se tabell 4.13). I tillegg til å de to «standardmodellene» som vi har inkludert i de andre multivariate analysene, har vi her også tatt med en modell 3 der vi også har tatt med utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter som forklaringsvariabel. Den bivariate sammenhengen mellom jobbtildfredshet og forklaringsvariablene som inngår i analysen, er vist i vedleggstabell 9.

Tabell 4.13 Sannsynlighet for at kandidatene var svært fornøyde eller litt fornøyde med den jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Kvinner	0,061	0,165	0,046	0,168	0,185	0,180
Samboer/gift	-0,034	0,182	-0,080	0,186	-0,115	0,201
Småbarn 0-5 år	0,000	0,215	0,022	0,220	-0,025	0,234
Småbarn 6-16 år	0,132	0,435	0,126	0,443	0,177	0,474
Alder	0,084	0,109	0,069	0,113	0,145	0,121
Alder ²	-0,001	0,001	-0,001	0,001	-0,002	0,001
Relevant arbeidserfaring	0,137	0,163	0,085	0,165	-0,049	0,176
Tidligere høyere utdanning	-0,339	0,177	-0,325	0,179	-0,251	0,193
Avsluttet videreutdanning	0,672	0,242	0,651	0,247	0,170	0,269
Student	0,528	0,174	0,522	0,176	0,310	0,189
Karakter A	0,436	0,269	0,427	0,271	0,266	0,285
Karakter B	0,230	0,385	0,196	0,386	0,511	0,403
Nytt universitet	-0,246	0,250	-0,213	0,254	-0,265	0,272
Humanist	-0,816	0,257	-0,757	0,260	-0,523	0,277
Jurist	-0,101	0,298	-0,076	0,305	-0,770	0,337
Psykolog	-0,125	0,488	-0,069	0,492	-0,569	0,530
Samfunnsviter	-0,649	0,243	-0,700	0,246	-0,497	0,265
Sivilingeniør	0,369	0,266	0,374	0,269	0,196	0,284
Faglig/innovativ orientering			0,293	0,075	0,166	0,081
Karriereorientert			0,112	0,080	0,120	0,084
Familie/samfunnsorientert			0,048	0,083	0,046	0,090
Utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter i jobben					2,203	0,194
Konstant	-0,211	2,123	0,180	2,184	-2,027	2,344
-2 log likelihood	1109,625		1090,236		936,267	
Pseudoforklart varians	0,053		0,074		0,252	
Antall personer	1425		1425		1419	

* Koeffisienter i uthevet skrift er signifikante på 0,05-nivå, mens koeffisienter i *kursiv* og uthevet skrift, er signifikante på 0,10-nivå.

Det er fremdeles klare forskjeller i jobbtfredshet mellom utdanningsgruppene også etter at det er kontrollert for andre variabler. Humanistene og samfunnsviterne er mindre fornøyde enn de øvrige kandidatene.

I motsetning til hva vi så i analysen av utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter (tabell 4.12) *øker* det å være student (altså samtidig med at en jobber), jobbtfredsheten. Dette kan bety at den lille gruppen dette gjelder, i og for seg er fornøyd med (deltids)jobben sin, og at de i denne jobben ikke har forventninger til fullt ut å få utnyttet sine kunnskaper.

Det å ha avsluttet en videreutdanning *øker* isolert sett jobbtfredsheten, mens det å ha tatt en tidligere tilleggsutdanning ikke gjør det. Det er på mange måter også interessant at mange variabler *ikke* har noen betydning, for eksempel ser vi at verken karakterer eller det å ha barn har noen effekt på jobbtfredsheten.

Introduksjon av yrkesverdier i modell 2, viser at de med faglig/innovativ orientering har høyere jobbtfredshet, men fører ikke til vesentlige endringer i forskjellene i jobbtfredshet mellom utdanningsgruppene eller i de andre forklaringsvariablene.

4.4.1 Jobbtilfredshet er avhengig av at en får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter

I tabell 4.13 har vi – i modell 3 – inkludert kontroll for kandidatenes vurdering av i hvilken grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, i tillegg til de øvrige variablene som er inkludert i modell 1 og 2. Dette er en variabel som har stor betydning. Det er isolert sett den variabelen som betyr *mest* for å forklare kandidatenes grad av jobbtilfredshet. Det ser vi ved en kraftig øking i modellens forklaringskraft fra modell 2 til modell 3.

For di denne variabelen (grad av utnyttelse av ferdigheter og kunnskaper i jobben) har så stor betydning, får det å inkludere denne variabelen stor innflytelse på koeffisientene for andre variabler, inkludert koeffisientene for utdanningsgruppe. Mange variabler har i modell 3 ingen signifikant effekt, for eksempel om en har hatt relevant arbeidserfaring eller har avsluttet en videreutdanning.

Disse endringene har først og fremst sammenheng med at det er stor variasjon mellom utdanningsgruppene når det gjelder i hvilken grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, slik vi så det i tabell 4.12 og figur 4.7. Når vi kontrollerer for grad av kompetanseutnyttelse, framstår juristene som den mest tilfredse gruppen (de fikk som kjent i størst grad utnyttet sin kompetanse, jf. tabell 4.12), «alt annet likt». Med andre ord, gitt lik grad av kompetanseutnyttelse i jobben, er juristene minst tilfreds med jobben, tett fulgt av humanister og samfunnsvitere.

Det er også grunn til å merke seg at koeffisienten for fagorientering fremdeles er signifikant, riktignok en del redusert, og viser at kandidatenes faglige orientering har en selvstendig betydning for hvor tilfredse kandidatene er med jobben.

Et hovedinntrykk er imidlertid; i den grad det er variasjon i jobbtilfredshet, kommer det av variasjon med hensyn til i hvilken grad en får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, og på det området er det stor variasjon mellom utdanningsgruppene.

4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på ulike indikatorer på kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning på undersøkelsestidspunktet i mars 2013, nær tre år etter eksamen. Ved siden av å se på klassiske indikatorer som sysselsetting og arbeidsledighet, har vi i tillegg også sett på mistilpasning, om kandidatene har en fast, relevant heltidsjobb, hvilken sektor kandidatene arbeider i, lønn, i hvilken grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben og hvor fornøyde kandidatene var med jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet.

Et viktig formål har vært å se nærmere på om det er forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene i hvordan de har tilpasset seg arbeidsmarkedet og om eventuelle forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene kan tilskrives nærmere bestemte bakgrunnskjennetegn ved kandidatene, inklusiv deres yrkesverdier.

Gjennomgangen viser at arbeidsmarkedssituasjonen varierer en god del mellom de ulike utdanningsgruppene. Humanistene var på undersøkelsestidspunktet i større grad mistilpasset, var sjeldnere i en fast, relevant heltidsstilling, hadde lavere lønn, fikk sjeldnere utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter og var noe sjeldnere fornøyd med jobben enn øvrige grupper. Dette gjelder også etter at vi har kontrollert for kandidatenes yrkesverdier.

Også samfunnsvitere skilte seg negativt ut på en del av de nevnte indikatorene, spesielt gjelder det spørsmålet om i hvilken grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben.

I motsatt ende finner vi sivilingeniørene som skiller seg positivt ut på indikatorene fast, relevant heltidsjobb, lønn og kompetanseutnyttelse. En hovedkonklusjon er at forskjellene i

arbeidsmarkedstilpasning mellom de ulike utdanningsgruppene er robuste og bare i begrenset grad lar seg forklare av bakgrunnskjenntegn ved kandidatene, inklusive yrkesverdier.

Det betyr ikke at bakgrunnsvariablene og kandidatenes yrkesverdier var uten betydning. Når det gjelder betydningen av bakgrunnsfaktorer, ser vi for eksempel at det å ha tidligere relevant arbeidserfaring, det å ha avsluttet en videreutdanning og det å ha gode karakterer, generelt gir bedre utfall på arbeidsmarkedet. Imidlertid, hva slags karakterer kandidatene har, har ingen betydning for hvorvidt de arbeider i offentlig eller privat sektor.

Når det gjelder betydningen av yrkesverdier, fant vi følgende sammenhenger.

- Jo mer faglig orientert kandidatene er, dess lavere er sannsynligheten for å være mistilpasset og dess høyere er sannsynligheten for å være i en fast, relevant heltidsjobb,
- Jo mer faglig orientert kandidatene er, dess høyere var sannsynligheten for at de i stor eller svært stor grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, og at de er fornøyd med jobben.
- Jo mer karriereorientert kandidaten er, dess mindre er sannsynligheten for å være mistilpasset og dess større er sannsynligheten for å være i en fast, relevant heltidsjobb. De har også litt høyere lønn.
- Kandidater som er familie- eller samfunnsorienterte har signifikant lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor og har noe lavere lønn.

Dette er statistiske sammenhenger som ikke sier noe direkte om årsaksforhold. Sannsynligvis er sammenhengene likevel uttrykk for at sterkt faglig orienterte og sterkt karriereorienterte kandidater er særlig aktive på arbeidsmarkedet.

Det overordnede resultatet av analysene er likevel at mange humanister har en vanskelig situasjon, og at dette også langt på vei gjelder samfunnsviterne, og at en vanskelig overgangsfase fra utdanning til arbeid ikke fullt ut er opprettet tre år etter eksamen.

5 Tilbakeblikk på utdanningen

De som har deltatt i denne undersøkelsen, fullførte utdanningen sin i underkant av tre år før undersøkelsen ble foretatt. Dette er såpass kort tid etter studiet at de fortsatt husker studietida godt. Samtidig har de fått litt avstand og har erfaring fra arbeidslivet, og har mulighet til å vurdere studiet sitt på bakgrunn av disse erfaringene. Dette er et godt utgangspunkt for å undersøke hvordan de ser på utdanningen de tok i etterkant.

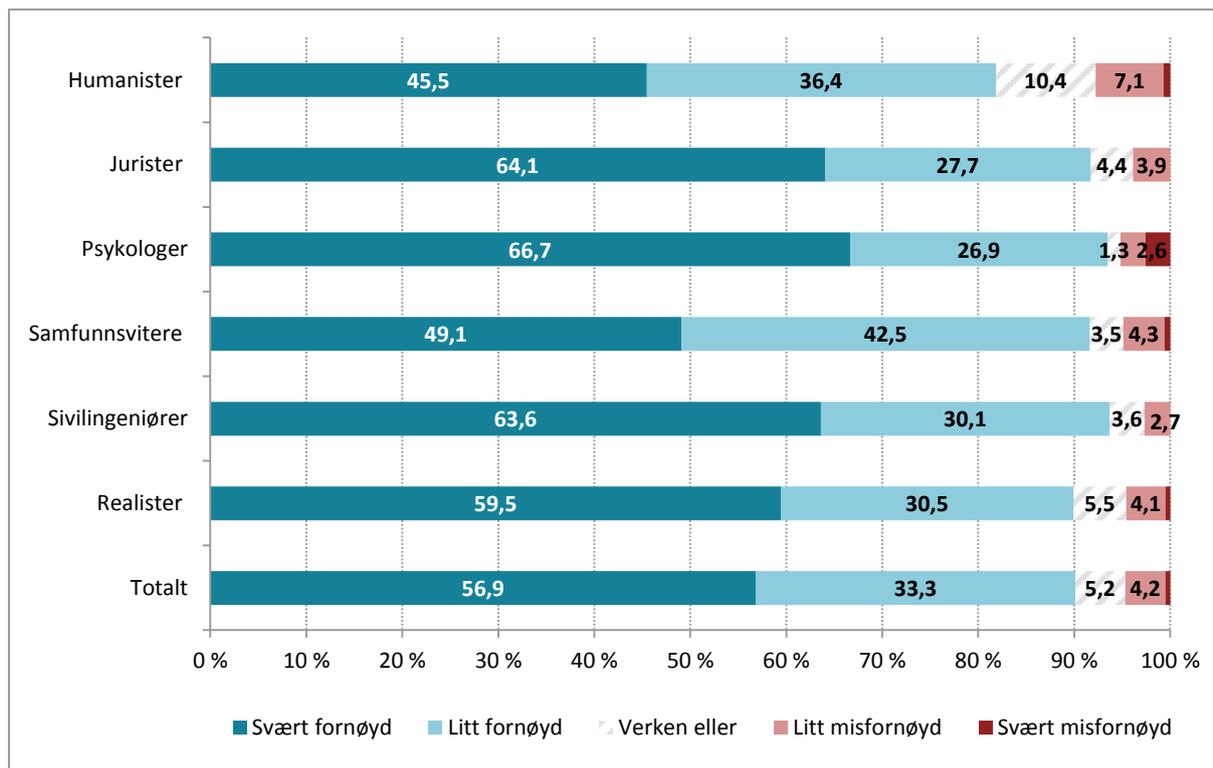
Blant de spørsmål vi skal se på, er i hvilken grad kandidatene mener utdanningen var relevant og ga et godt grunnlag for å starte yrkeskarrieren, og i hvilken grad utdanningen bidro til at de fikk arbeid i tråd med forventningene. Men først skal vi se på hvordan de vurderer utdanningen og lærestedet totalt sett, før vi går inn på spørsmål som berører relasjonen mellom utdanning og arbeidslivet.

5.1 Vurdering av utdanning og lærested

5.1.1 *Helhetsvurdering av utdanningen*

Figur 5.1 viser kandidatenes helhetsvurdering av utdanningen de har tatt. Vi ser at ni av ti kandidater er fornøyd med utdanningen. Psykologer, jurister og sivilingeniører er de som er mest fornøyd. Blant humanister og samfunnsvitere er andelen som gir utdanningen beste skussmål, altså «svært fornøyd», lavere enn i de andre gruppene. Det er få som uttrykker direkte misnøye; under fem prosent totalt.

Sammenlignet med tilsvarende tall fra siste halvtårsundersøkelse i 2011 (samme utdanninger og læresteder), finner vi at andelen som svarer at de er «svært fornøyd» med utdanningen, er lavere tre år etter endt utdanning enn et halvt år etter endt utdanning blant samfunnsvitere, humanister og jurister, og omtrent lik for de andre gruppene. Det er imidlertid viktig å understreke at det ikke er de samme personene som er forespurt.



Figur 5.1 Tilfredshet med utdanningen

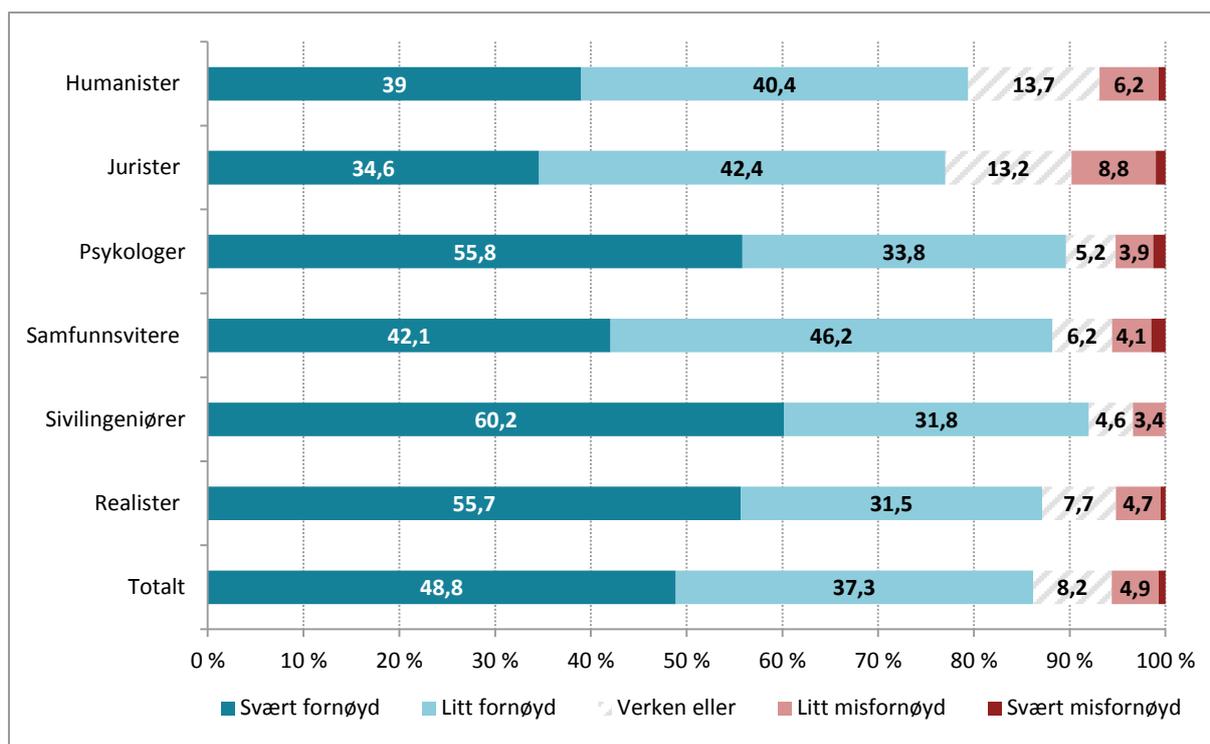
Vi har også undersøkt om totalvurderingen av utdanningen varierer med hvilket lærested de har gått på. I tabell 5.1 har vi regnet ut gjennomsnittsskåren for kandidater på ulike fag og ved ulike universiteter. I de tilfellene universitetene ikke tilbyr den aktuelle utdanningen, eller det er færre enn 15 personer som har svart har vi ikke skrevet inn tall i tabellen. I de tilfellene det er mellom 15 og 19 personer som har svart, er tallene skrevet inn i grå skrift og merket med kursiv. Vi ser at det er noen forskjeller mellom lærestedene, men konstaterer at variasjonsbredden totalt er større mellom fag enn mellom læresteder.

Tabell 5.1 Tilfredshet med utdanningen. Gjennomsnittsskåre langs en skala fra 1–5

	UiO	UiB	NTNU	UiT	UMB	UiS	UiA	Totalt, utdanningsgruppe
Humanister	4,2	4,3	4	4,1	-	-	-	4,2
Jurister	4,5	4,6	-	4,6	-	-	-	4,5
Psykologer	4,4	4,5	-	-	-	-	-	4,5
Samfunnsvitere	4,3	4,5	4,4	4,3	-	-	-	4,4
Sivilingeniører	-	-	4,6	-	4,5	4,1	4,3	4,6
Realister	4,5	4,4	4,4	4,4	4,5	4,1	-	4,4
Totalt, universiteter	4,4	4,5	4,5	4,4	4,5	4,2	4,2	4,4

5.1.2 Helhetsvurdering av lærestedet

Kandidatene ble også bedt om å angi hvor fornøyd de er med universitetet de har gått på. Også her ser vi at de aller fleste vurderingene er på den positive siden. Det er blant sivilingeniører, realister og psykologer vi finner flest som er svært fornøyd.



Figur 5.2 Tilfredshet med universitetet

Sammenlignet med halvårsundersøkelsen i 2011, er andelen psykologer og realister som er svært fornøyd med lærestedet, noe høyere. For de andre gruppene er forskjellene små.

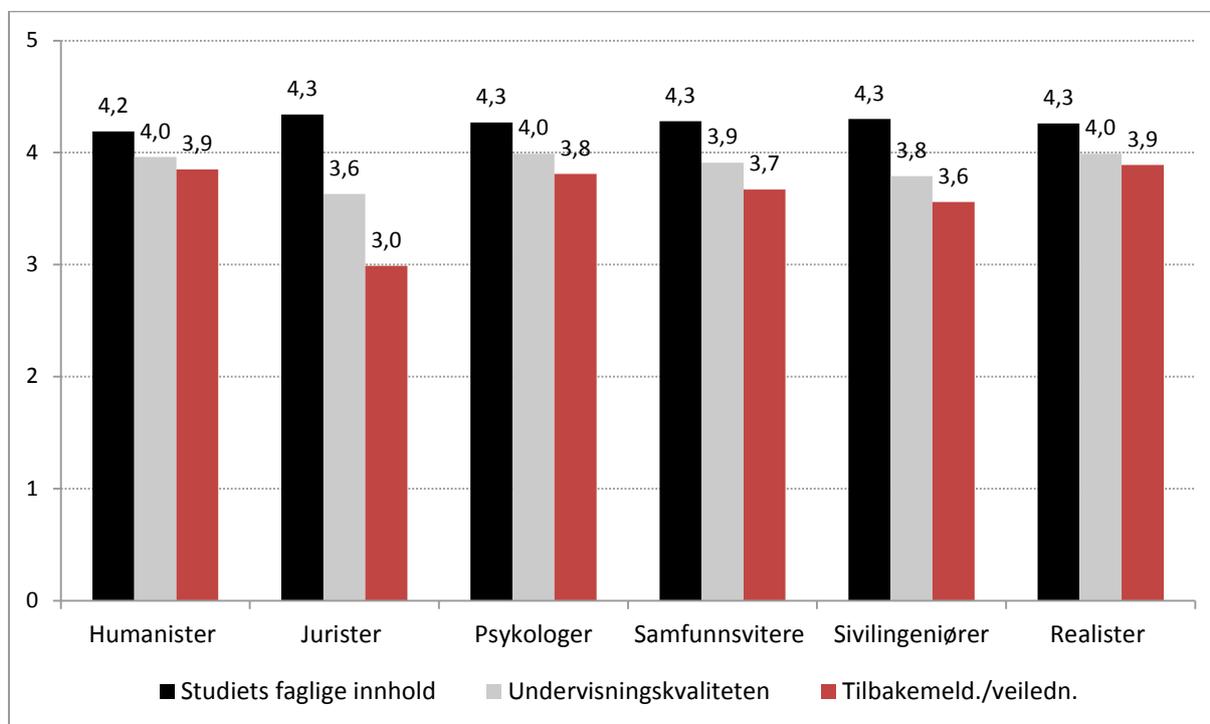
Lavest andel som er svært fornøyd med universitetet de har gått på, finner vi blant juristene. Dette kan synes overraskende, tatt i betraktning at denne gruppen har en høy andel som er svært fornøyd med selve utdanningen (jf. figur 5.1 og tabell 5.1). Dette er imidlertid et mønster som er observert også i den siste halvårsundersøkelsen fra 2011 (Arnesen, Støren og Wiers-Jenssen 2012). Som vi ser av tabell 5.2, er de som har studert juss i Oslo mindre fornøyd med universitetet sitt enn andre, og det er denne gruppen som trekker snittet for juristene ned. Tabellen viser også at kandidater utdannet ved Universitetet i Oslo (UiO) generelt er noe mindre fornøyd med lærestedet enn de fleste andre, men forskjellen mellom UiO og andre universiteter er størst for jurister. Ellers observerer vi at det er relativt store forskjeller i vurderingen av lærestedet blant sivilingeniører. De som har gått på NTNU, er gjennomgående svært fornøyd, mens de som har gått på Universitetet i Stavanger har en langt mindre positiv vurdering av universitetet de har gått på. Vi har imidlertid relativt få (24) observasjoner av sivilingeniører fra UiS, noe som innebærer at det er en viss usikkerhet knyttet til resultatene.

Tabell 5.2 Samlet vurdering av lærestedet. Skåre langs en skala fra 1–5

	UiO	UiB	NTNU	UiT	UMB	UiS	UiA	Totalt utdanningsgruppe
Humanister	4,1	4,3	4,0	4,1	-	-	-	4,1
Jurister	3,7	4,4	-	4,5	-	-	-	4,0
Psykologer	4,4	4,4	-	-	-	-	-	4,4
Samfunnsvitere	4,1	4,3	4,3	4,5	-	-	-	4,2
Sivilingeniører	-	-	4,6	-	4,3	3,6	4,1	4,5
Realister	4,2	4,3	4,6	4,5	4,5	4,1	-	4,4
Totalt	4,0	4,3	4,5	4,4	4,5	3,9	4,3	4,3

5.1.3 Vurdering av faglig innhold, undervisningskvalitet og tilbakemelding

Kandidatene ble også spurt om å vurdere ulike kvalitetsaspekter ved utdanningen. I figur 5.3 viser vi gjennomsnittsskåre på en skala fra 1–5 (1 = svært misfornøyd, 5 = svært fornøyd). Vurderingene er i hovedsak positive, men vi ser at det er flere som er fornøyd med *innholdet* i utdanningen, enn med undervisningskvalitet og tilbakemelding/veiledning fra undervisningspersonalet.

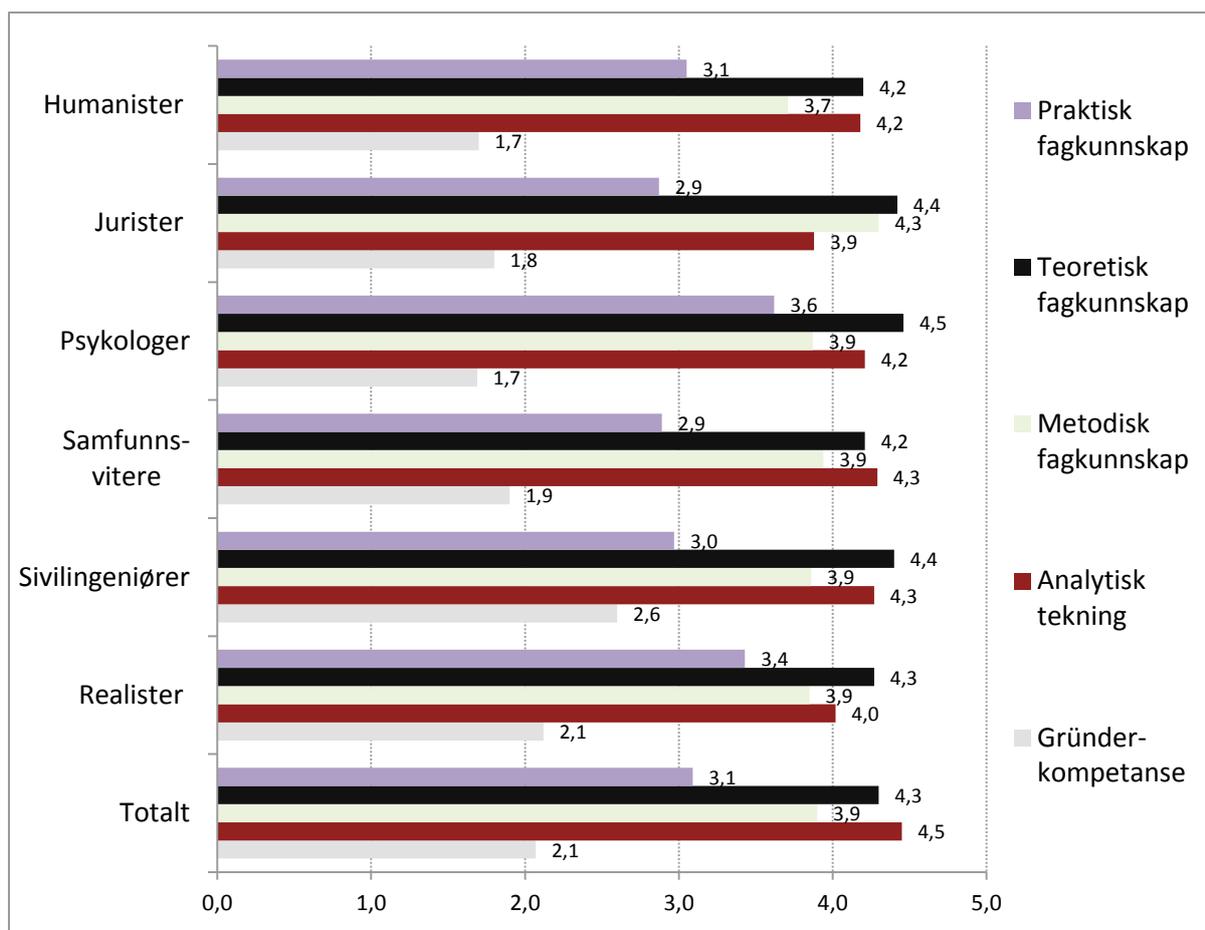


Figur 5.3 Tilfredshet med ulike aspekter ved utdanningen.

Det er relativt små forskjeller mellom utdanningsgruppene, med ett unntak; juristene er mindre fornøyd med undervisningskvalitet og tilbakemelding enn andre grupper. Om vi bryter tallene ned på lærested, finner vi at det er juristene som har studert ved Universitetet i Oslo, som trekker snittet ned. De har en skåre på 2,46, mens juristene ved Universitetene i Bergen og Tromsø skårer rundt 3,7. De som har studert juss i Oslo, er altså ikke spesielt fornøyde med oppfølgingen, og dette er trolig også en viktig årsak til at de (generelt) er mindre positive i sin vurdering av sitt lærested, slik vi så i tabell 5.2.

5.1.4 Vurdering av læringsutbytte

Et annet spørsmål som ble stilt i undersøkelsen, var i hvilken utstrekning utdanningen hadde gitt ulike former for kompetanse. Alternativene respondentene hadde å velge mellom, viser til generelle (generiske) ferdigheter. I figur 5.4 vises gjennomsnittsskåre for ulike fag på en skala fra 1 (ikke i det hele tatt) til 5 (i veldig høy grad).



Figur 5.4 Vurdering av læringsutbyttet langs flere indikatorer

Vi ser at teoretisk fagkunnskap og analytisk tenkning er de kompetanseområdene der gjennomsnittsskåren er høyest på alle fag (mellom 4,0 og 4,5, av 5 som høyest mulige verdi), med unntak av juss. Juristene vurderer seg bedre på metodekunnskap enn på analytisk tenkning.

Læringsutbytte i form av *praktisk fagkunnskap* vurderes generelt som dårligere (gjennomsnittsskåre 3,1) enn teoretisk fagkunnskap og analytisk tenkning. Psykologer og realister er de gruppene som mener at studiet har gitt best utbytte på dette området (skåre hhv. 3,6 og 3,4), mens jurister, samfunnsvitere og sivilingeniører opplever et noe svakere utbytte (skåre på rett under 3).

Spørsmålet om hvorvidt utdanningen hadde gitt et godt grunnlag for å utvikle gründerkompetanse/entreprenøregenskaper oppnår generelt lave skår, men sivilingeniørene gir utdanningen en noe mer positiv vurdering på dette spørsmålet enn andre. Det er som forventet (jf. Støren 2012), spesielt siden mastere i økonomisk-administrative fag, som er de som oftest har slike innslag i utdanningen, ikke er med i denne undersøkelsen. Dette er en type kompetanse som i liten grad har inngått i studieprogrammenes læringsmål, og resultatene er derfor ikke overraskende, men i tråd med tidligere undersøkelser.

Kort oppsummert kan vi fastslå at kandidatene i hovedsak er fornøyde med utdanningen de har gjennomgått, men at de er noe mer tilfredse med det faglige innholdet enn med undervisningskvalitet og tilbakemelding/veiledning. Når det gjelder teoretisk fagkunnskap og analytisk tenkning, vurderer respondentene utbyttet som generelt høyt, mens utbyttet når det gjelder praktisk fagkunnskap og gründeregenskaper vurderes som lavere. Dette er ikke spesielt overraskende, tatt i betraktninger at vi snakker om lange, teoretiske universitetsutdanninger. Det er likevel interessant at profesjonsgrupper som sivilingeniører og jurister ikke vurderer utbyttet med hensyn til praktisk fagkunnskap høyere enn de gjør.

Graden av tilfredshet er nokså lik den vi har sett i andre kandidatundersøkelser (Arnesen mfl. 2012). De som fullfører en mastergrad ved norske læresteder, er i hovedsak positive i vurderingen av sin utdanning og sitt studiested. En rimelig tolkning av dette er at lærestedene i nokså stor grad leverer i tråd med studentenes forventninger. Men vi kan heller ikke se bort fra at de som er mindre fornøyde med kvalitet eller eget læringsutbytte, hopper av underveis i studiet. Det er også verdt å merke seg at «tilbakemelding/veiledning» ikke vurderes særlig høyt, på tross av kvalitetsreformens intensjoner om tettere kontakt mellom student og lærer.

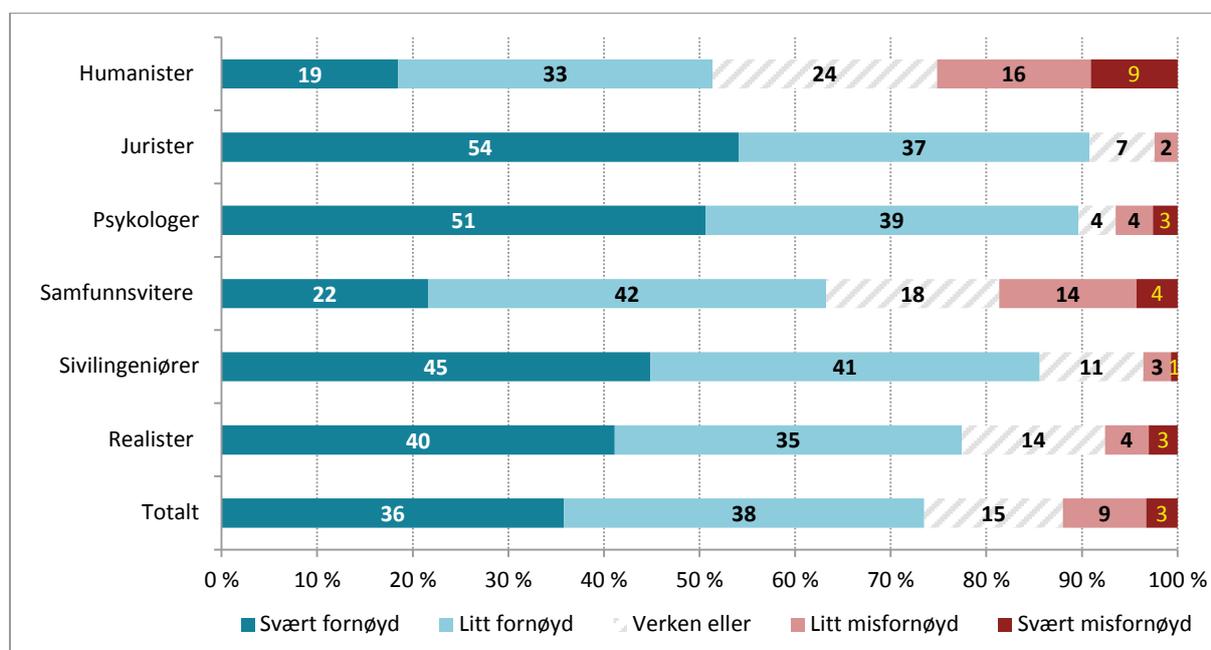
Et annet interessant funn er at humanistene, som på mange måter har en mer problematisk arbeidsmarkedssituasjon enn andre grupper, slik vi har sett det i kapittel 3 og 4, ikke skiller seg ut med mer negative vurderinger av læringsutbyttet, studiets faglige innhold, tilbakemelding/veiledning eller undervisningskvalitet, enn andre grupper. De er likevel noe mindre positive i sin totale vurdering av utdanningen enn øvrige utdanningsgrupper, med unntak av samfunnsviterne.

Det kan innvendes at denne type spørsmål helst bør stilles rett etter at man er ferdig med utdanningen, slik at man har utdanningen friskest mulig i minne. Når vi sammenligner med resultatene fra halvtårsundersøkelsen 2011 er imidlertid forskjellene relativt små totalt sett. Vi ser en tendens til at vurderingen av *utdanningen* er noe mindre positiv tre år etter fullført utdanning, mens vurderingen av *lærestedet* er noe mer positiv i et retrospektivt perspektiv.

5.2 Vurdering av arbeidslivsrelevans

Et aspekt ved utdanningen som er særlig egnet til å måle noen år etter fullført utdanning, er spørsmål som adresserer studiets relevans for arbeidslivet. Kandidatene har gjort seg en del erfaringer, blant annet om hvilken kompetanse det er behov for i arbeidsmarkedet.

Det første spørsmålet vi skal se på, er hvor fornøyd kandidatene er med studiets relevans i forhold til arbeidsmarkedet. Vi ser av figur 5.5 at det er juristene og psykologene, tett fulgt av sivilingeniørene, som oppfatter studiet som mest arbeidslivsrelevant. Om lag ni av ti er på den fornøyde siden. Blant samfunnsvitere og humanister er det langt færre som er fornøyd med relevansen, og blant humanistene er hele en av fire litt eller svært misfornøyd.

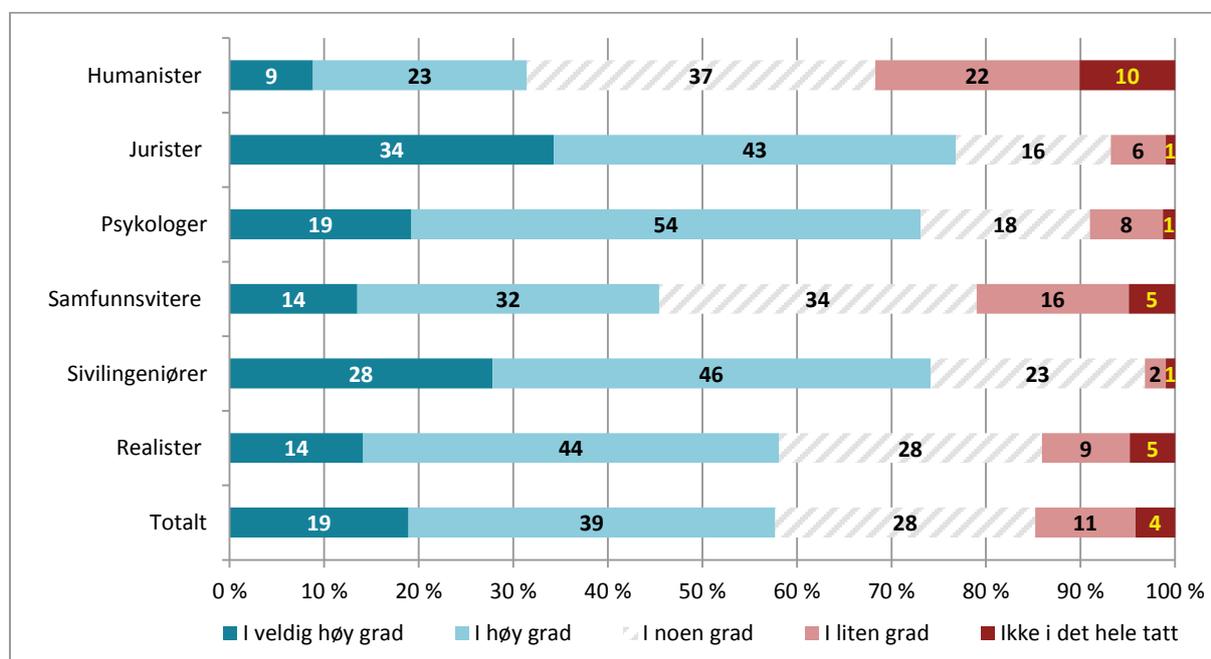


Figur 5.5 Tilfredshet med studiets relevans for arbeidslivet

Mønsteret er ikke overraskende på bakgrunn av våre funn i kapittel 3 og 4. Jurister, psykologer og sivilingeniører har gjennomgått profesjonsutdanninger der koplingen mellom utdanning og arbeid er relativt tett. Humanistiske og samfunnsvitenskapelige utdanninger er mer generalistpregede og kan lede til et bredere spekter av jobber. Dette innebærer at den spesifikke kompetansen kan være noe lavere. På den annen side kan høy generell kompetanse, som disse utdanningene gir, være nyttig i veldig mange jobber, og det er kanskje påfallende at såpass mange humanister og samfunnsvitere vurderer studiets relevans for arbeidslivet som lav eller nokså lav tre år etter at de er ferdige med utdanningen.

5.2.1 Grunnlag for å starte yrkeskarrieren

Også på spørsmål om i hvilken grad studiet ga et godt grunnlag for å starte yrkeskarrieren, er det nokså store variasjoner mellom utdanningsgruppene. Som vi ser av figur 5.6 er jurister, sivilingeniører og psykologer de som er mest positive i sine vurderinger; om lag sju av ti svarer at utdanningen i høy grad eller i veldig høy grad ga et godt grunnlag for å starte karrieren. Igjen finner vi altså de mest positive vurderingene blant de profesjonsutdannede. Blant humanistene har kun tre av ti samme vurdering, og blant samfunnsviterne ca. 45 prosent.



Figur 5.6 I hvilken grad studiet ga et godt grunnlag for å starte yrkeskarrieren

Det er tidligere funnet at personer utdannet ved norske læresteder, sammenliknet med personer med tilsvarende utdanninger i andre europeiske land, oftere vurderer utdanningen sin som et (veldig) godt grunnlag for å starte yrkeskarrieren (Støren og Aamodt 2009; 2010). Resultatene var imidlertid da enda mer positive enn hva vi finner nå (figur 5.6). Vi fant blant annet at hele 47 prosent av alle med utdanning på master/hovedfagsnivå mente at utdanningen i *veldig høy grad* var et godt grunnlag for å starte yrkeskarrieren, og nær 30 prosent at den var det i høy grad. I alt var altså 74 prosent av masterne fornøyd i den tidligere undersøkelsen (Støren og Aamodt 2009).

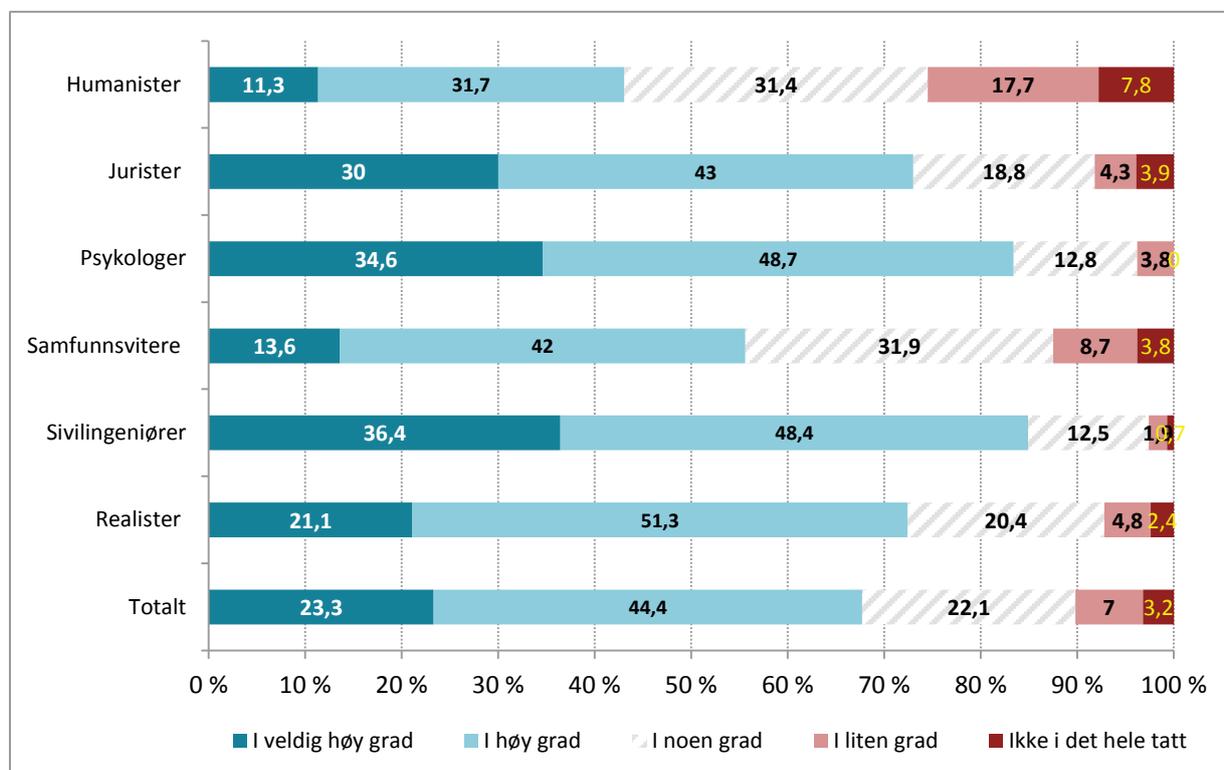
Om forskjellene i svar i de ulike undersøkelsene kommer av at det var gått ulik tid etter eksamen (5–6 år mot 3 år), eller at de gamle hovedfagsutdanningene ga et bedre grunnlag for å starte yrkeskarrieren enn strukturen som ble innført med Kvalitetsreformen i 2003, eller at det var flere grupper av hovedfagskandidater som var med i den tidligere undersøkelsen, vet vi ikke. Vi kan imidlertid konstatere at situasjonen på arbeidsmarkedet, målt ved nivået på arbeidsledigheten, er ikke verre i dag enn den var i 2005, slik at det neppe er forklaringen på forskjeller i svarmønster. På den annen side kan det ha skjedd andre endringer i kvaliteten på jobbene kandidatene får.

Det er også verd å merke seg at andelene som svarer «i veldig høy grad» i figur 5.6 også er betydelig lavere enn i profesjonsundersøkelsen som NIFU gjennomførte i 2011 (Arnesen 2012:52). Denne undersøkelsen ble også gjennomført nær tre år etter eksamen, og to av utdanningsgruppene som er med i årets undersøkelse, var med; nemlig jurister og sivilingeniører. I den undersøkelsen svarte 69 prosent av juristene at studiene i veldig høy grad ga et godt grunnlag for å begynne yrkeskarrieren, mot 34 prosent i siste undersøkelse (figur 5.6). Av sivilingeniørene som deltok i profesjonsundersøkelsen, svarte nær 68 prosent «i veldig høy grad» (Arnesen 2012:52), mot 28 prosent i siste undersøkelse (figur 5.6).

Det er vanskelig å trekke noen sikre konklusjoner om grunnen til at vi i siste undersøkelse får mindre positive svar enn i begge de to foregående undersøkelsene. Det er i stor grad en forskyvning fra «i veldig høy grad» til «i høy grad» vi finner, men uansett finner vi totalt sett færre positive svar. Det er mulig at svarene har sammenheng med endring i (den opplevde) studiekvaliteten sett i relasjon til hva de opplever å ha bruk for i arbeidslivet. Men det er også mulig at innholdet i jobbene som tilbys de som har tatt mastergrad, over tid har endret seg i retning av at disse tilbys jobber som i realiteten ikke krever mastergrad. Selv om det er relativt få som har det vi i kapittel 4 omtalte som «irrelevant arbeid», og dette ikke synes å ha økt siste tiår, kan det likevel tenkes at det er flere nå enn tidligere som har arbeid som ikke krever like høy utdanning som det de har. Vi har imidlertid ikke analysert ulike grader av overutdanning over tid i denne rapporten, men dette vil bli tema for senere analyser av kandidatundersøkelsene. Vi vil imidlertid nevne at vi i denne rapporten har sett indikasjoner på at det er færre nå enn tidligere som svarer at de får utnyttet sine ferdigheter i jobben (se kapittel 4.3 og vedleggstabell 10).

5.2.2 Grunnlag for videre læring på jobben

Kandidatene ble også spurt om i hvilken grad utdanningen hadde gitt godt grunnlag for videre læring på jobben. Av figur 5.7 ser vi at svarmønsteret er nokså likt det vi fant på forrige spørsmål. Sivilingeniører, psykologer og jurister er de som i størst grad mener at utdanningen har gitt et godt grunnlag for videre læring. Humanister, fulgt av samfunnsvitere, er de som i minst grad oppfatter at utdanningen er en god basis for videre læring.



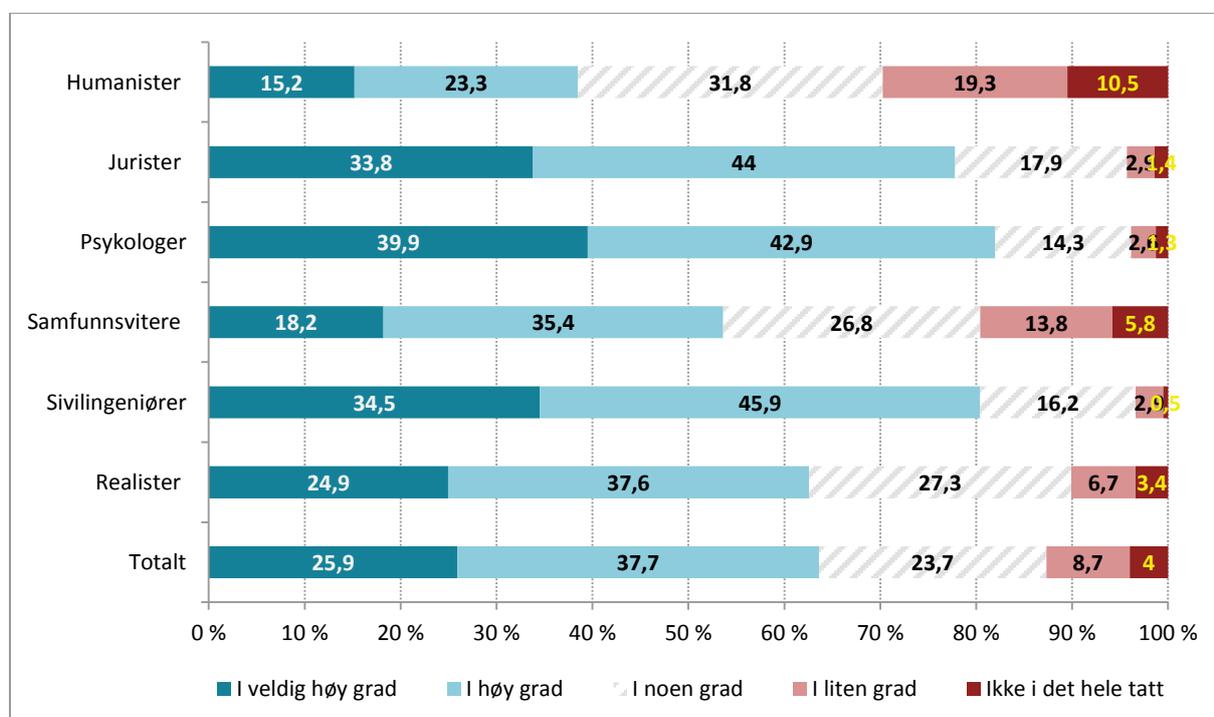
Figur 5.7 I hvilken grad studiet la grunnlag for videre læring på jobben

Det er ikke opplagt at vi skal finne et slikt mønster. I utgangspunktet ville vi tro at en humanistutdanning og en samfunnsvitenskapelig utdanning kunne gi et like godt grunnlag for læring på jobben som profesjonsutdanningene. Vi antar at forskjellen rett og slett ligger i jobbene som tilbys. Vi så i kapittel 4 at disse utdanningsgruppene i mindre grad enn andre opplever å få utnyttet sine ferdigheter og kunnskaper. Det kan bety at de også får mindre utfordringer med hensyn til videre læring på jobben. Det synes altså å være et stort uutnyttet potensial i arbeidslivet for å utnytte og utvikle kunnskapene og ferdighetene til humanister og samfunnsvitere.

5.2.3 Arbeid i tråd med forventningene

Vi har sett at det er betydelige forskjeller mellom fag når det gjelder i hvilken grad kandidatene mener at utdanningen har forberedt dem på yrkeslivet.

Et interessant spørsmål i forlengelsen av dette, er i hvilken grad de forventet at utdanningen ville gjøre det lett å få en jobb som samsvarte med utdanningen. Man kan jo tenke seg at grupper som humanister og samfunnsvitere er innforstått med at det kan være vanskeligere å få en perfekt jobbmatch, og at de justerer sine forventninger deretter. Vi har derfor spurt kandidatene om i hvilken grad studiet de fullførte våren 2010, ga godt grunnlag for å få en jobb i tråd med deres forventninger. Resultatene vises i figur 5.8.



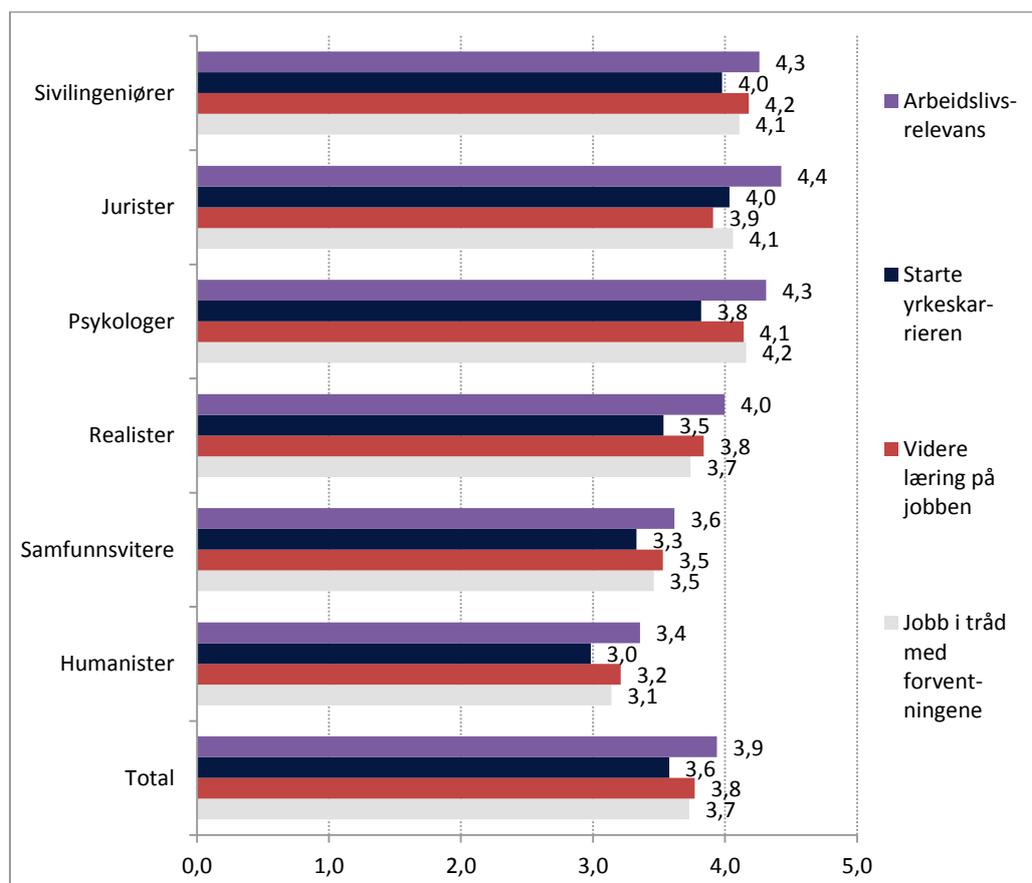
Figur 5.8 I hvilken grad studiet ga et godt grunnlag for å få en jobb i tråd med forventningene

Figur 5.8 viser i hovedsak samme mønster som figurene 5.5–5.7. Om lag åtte av ti jurister, sivilingeniører og psykologer mener at utdanningen i høy grad, eller veldig høy grad, har gitt et godt grunnlag for å få en jobb i tråd med forventningene. Knappt fire av ti humanister mener det samme, og tre av ti mener at utdanningen i liten grad, eller ikke i det hele tatt, har vært et godt grunnlag for å få en jobb i tråd med forventningene. Med andre ord er det en betydelig andel av humanistene som er skuffet. Dette kan dels skyldes at utdanningen ikke oppfattes som tilstrekkelig yrkesrettet, men det kan også tenkes at humanistene har hatt andre forventninger til arbeidslivet enn det som er realistisk. Eksempelvis arbeider mange humanister innenfor undervisning, men det er ikke gitt at det var deres opprinnelige yrkesplan (se tabell 4.8).

Til slutt skal vi vise en figur som oppsummerer funnene om i hvilken grad utdanningen har yrkesforberedende. Figur 5.9 viser gjennomsnittsskårene for de fire spørsmålene om relasjonen mellom utdanning og arbeidsmarked vi har sett på ovenfor (i figur 5.5 – 5-8).

Sivilingeniører, jurister og psykologer er jevnt over godt fornøyde. Realistene er litt mindre fornøyde, men har ellers omtrent samme profil som psykologene. De mener utdanningen gir godt grunnlag for videre læring og for å få jobb i tråd med forventningene, men er noe mer forbeholdne i når det gjelder i hvilken grad utdanningen forberedte dem på å starte yrkeskarrieren.

Samfunnsviterne vurderer også de yrkesforberedende faktorene som svakere enn snittet for andre grupper, og det framgår tydelig at det er humanistene som i minst grad opplever at utdanningen har gitt et godt grunnlag for overgangen til arbeidslivet.



Figur 5.9 Sammenfatning av vurdering av relasjonen mellom utdanning og arbeid

Kort oppsummert registrer vi at det er større variasjon mellom faggruppene i synet på i hvilken grad utdanningen er yrkesforberedende enn når det gjelder vurderinger av studiets innhold og kvalitet. At en utdanning oppfattes som kvalitativt god av dem som gjennomfører den, innebærer ikke nødvendigvis at overgangen til arbeidslivet er enkel. Det kan flere forklaringer, blant annet mismatch mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet, utdanningen kan være for lite yrkesrelevant eller kandidatene kan ha urealistiske forestillinger om hvilket jobbmarked de går til.

6 Avslutning og diskusjon

Kandidatene som ble uteksaminert våren 2010 ble utdannet til et arbeidsmarked med generelt høy etterspørsel etter arbeidskraft. Dette gjenspeiles i relativt høye sysselsettingstall for kandidatene både for treårsperioden som helhet og for undersøkelsestidspunktet. Nesten alle kandidatene (98,6 prosent) hadde vært yrkesaktive i løpet av treårsperioden etter endt utdanning. Samtidig opplevde en av tre kandidater arbeidsledighet i løpet av de første tre årene etter endt utdanning. De som opplevde ledighet, var gjennomsnittlig arbeidsledig i ca. 4,5 måneder. Noen av utdanningsgruppene opplevde store overgangsproblemer. Det gjelder både samfunnsvitere, humanister og realister, der 43–47 prosent hadde opplevd arbeidsledighet i løpet av de tre første årene etter fullført mastergrad. Når vi ser på varighet av ledighetsperiodene, er det først og fremst humanistene som har vært rammet.

Slike resultater står i kontrast til et bilde av arbeidsmarkedet som generelt presenteres i Norge, nemlig at det i Norge er lav arbeidsledighet, og at det generelt lønner seg å ta høyere utdanning for å unngå ledighet. Dette bildet er ikke uriktig, men det er ufullstendig. Nykommere med mastergrad, spesielt hvis en ikke har en profesjonsrettet utdanning, har ofte en vanskelig overgangsfase og er langt fra sikret mot arbeidsledighet eller mistilpasningsproblemer.

Selv om en tar i betraktning at mye av arbeidsledigheten som er rapportert her, er såkalt «søkeledighet» i forbindelse med selve overgangen fra utdanning til arbeid, er tallene likevel nokså høye. Blant de som hadde opplevd arbeidsledighet i perioden, så vi ikke bare ledighet et halvt år etter eksamen, mange av dem var blitt arbeidsledige senere. Samtidig er det relativt få som opplevde lange ledighetsperioder. Sett i et europeisk perspektiv er norske nyutdannedes overgangsproblemer små.

Flere forhold enn fravær av arbeidsledighet er av betydning for en vellykket overgang mellom utdanning og arbeidsmarked. Det er viktig både for samfunnet og den enkelte at kompetansen blir utnyttet. Det er riktignok få som på undersøkelsestidspunktet har det vi kaller *irrelevant* arbeid, det vil si at en både er sterkt overkvalifisert for jobben og har en jobb med et innhold som samsvarer dårlig med innholdet i utdanningen. Det er imidlertid langt flere som har en jobb de er (noe) overkvalifisert for, og det er relativt mange som opplever at deres ferdigheter og kunnskaper i nokså liten grad blir utnyttet i jobben. Dette gjelder først og fremst humanister og samfunnsvitere. Kandidater fra de mer profesjonsrettede utdanningene, det vil si psykologer, jurister og sivilingeniører, hadde en bedre situasjon på flere måter. De var både i mindre grad eksponert for arbeidsledighet og mistilpasningsproblemer, og opplevde i større grad at deres kunnskaper og ferdigheter ble utnyttet i jobben.

Resultatene for humanister og samfunnsvitere kan oppfattes som urovekkende. Dette forsterkes av at de nevnte overgangsproblemene gjenspeiles i kandidatenes vurderinger av i hvilken grad utdanningene er forbereder dem til arbeidslivet.

Jurister, sivilingeniører og psykologer er de som har mest positive vurderinger, mens humanister og samfunnsvitere er langt mer negative. Realistene plasserer seg her, som på mange andre parametre i denne rapporten, i en mellomstilling. Det er altså et klart sammenfall mellom kandidatenes egen vurdering av hvor godt grunnlag utdanningen ga for å starte yrkeskarrieren, og det som framkommer når vi bruker objektive indikatorer som sysselsetting og arbeidsledighet i perioden.

Kandidatene synes i nokså stor grad å være fornøyd med den jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet. Dette spørsmålet har sammenheng med i hvor stor grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, og vi finner stor variasjon mellom utdanningsgruppene.

Et hovedbilde er at det går et skille mellom profesjonsutdanninger på den ene siden, og mer generalistpregede universitetsutdanninger på den andre siden når det gjelder både «objektive» arbeidsmarkedsindikatorer og vurderinger av i hvilken grad utdanningen forbereder dem på yrkeslivet. Dette er et tankekors, av mange grunner. Selv om det på mange måter er lett å forstå at yrkesrettede utdanninger gir en bedre «match», er det på ingen måte gitt at personer med mer generalistpregede utdanninger i mindre grad skal få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i jobben. Her kan det ligge utfordringer både på arbeidsgiversiden, som ikke fullt ut utnytter folks kapasitet, og det kan ligge utfordringer med hensyn til hvordan undervisningen foregår på universitetene, og hva som tilegnes.

En kan selvsagt også spørre om problemet ligger i den enkeltes forventninger, samt hva som skapes av forventninger. Blant humanistene – som er de som er mest eksponert for arbeidsledighet og andre former for mistilpasning – er det relativt mange som mener at utdanningen ikke ga et godt grunnlag for å få arbeid i tråd med forventningene. Dette kan være uttrykk for at det er særlig stor diskrepans mellom forventninger og realiteter for denne gruppen. I hvilken grad dette skyldes at utdanningene er for lite relevante, at kandidatene har urealistiske forestillinger om hva de kan forvente seg av jobber, eller at arbeidslivet ikke alltid ser hvordan deres kompetanse og kapasitet kan utnyttes, kan ikke besvares ut fra det datamaterialet vi har analysert.

Et annet interessant funn i våre analyser, er at de fleste har en positiv vurdering av både utdanning og utdanningsinstitusjon, og det faglige utbyttet vurderes jevnt over som godt. Selv om vi finner nokså store forskjeller i utdanningsgruppenes vurderinger når det gjelder aspekter ved utdanningen som er knyttet til *arbeidsmarkedsrelevans*, finner vi altså ikke slike forskjeller når det gjelder andre aspekter ved utdanningens *innhold*. Humanistene er for eksempel vel så fornøyd med undervisningskvalitet og tilbakemelding som andre grupper, og de vurderer også læringsutbyttet som høyt.

Et annet forhold vi vil trekke fram, er en endring fra tidligere undersøkelser i kandidatenes svar på spørsmålet om utdanningen ga et godt grunnlag for å begynne yrkeskarrieren. Det er i hovedsak ganske positive svar i årets undersøkelse, men vi registrerer en nedgang i graden av positive svar for alle gruppene, sammenliknet med andre undersøkelser blant mastergradskandidater. Dette kan være utslag av tilfældigheter, og det er vanskelig å si noe sikkert om grunnen til at vi får mindre positive svar tidligere. Vi kan likevel ikke se bort fra at den endringen i svarmønsteret vi har observert har sammenheng med endring i studiekvaliteten – sett i relasjon til hva de opplever å ha bruk for i arbeidslivet. Det er også mulig at innholdet i jobbene som tilbys de som har tatt mastergrad, over tid har endret seg i retning av at kandidatene i økende grad tilbys jobber som i realiteten ikke krever mastergrad, eller at jobbene har et innhold som framstår som fjernt fra det de har holdt på med i studietida. Dette kan vi imidlertid ikke svare på på grunnlag av dataene vi har analysert her.

Med stigende utdanningsnivå i befolkningen, kombinert med sterk konkurranse om jobbene innenfor enkelte sektorer, er det også en fare for at arbeidsgivere foretrekker å ansette personer med mastergrad, selv i stillinger som i utgangspunktet ikke krever utdanning på dette nivået. Dette kan i så fall bidra til at det går inflasjon i akademiske grader, kanskje særlig innenfor enkelte fagområder. De lønnsmessige tilleggskostnadene ved å ansette en person med mastergrad framfor en med bachelorgrad kan være relativt lave, slik at en mastergradskandidat kan bli foretrukket selv om jobben ikke krever mastergrad. Den tapende part i en slik utvikling vil først og fremst kandidatene, men også

sett fra et samfunnsøkonomisk perspektiv kan det sies å være uheldig om både individer og samfunnet investerer i utdanning som gir begrenset avkastning eller som ikke blir benyttet. Det er behov for mer kunnskap om arbeidsgiveres vurderinger av utdanningsnivå og utdanningstype i ansettelsesituasjoner, og om det har vært noen reell økning i andelen som har jobber de er overkvalifiserte for.

Når det gjelder relasjonen mellom utdanning og arbeid, har universitetene sikkert et forbedringspotensial med hensyn til å gjøre enkelte utdanninger mer yrkesrelevante. På den annen side er det ikke universitetenes rolle å være «yrkesskoler». Studentene får mer generalistpregede utdanninger, der det kan ta tid å finne en virkelig god jobbmatch. Utdanningene gir også stor frihetsgrad, for eksempel i form av tema for masteroppgaver. Her hviler det også et ansvar på studentene, de kan også orientere seg om arbeidsmarkedets behov når de velger spesialisering, og kanskje kan universitetene bidra med bedre rådgivning og å finne fram til relevante temaer for mastergraden. Analyser av tidligere kandidatundersøkelser har vist at studenter som har hatt samarbeid med «verden utenfor» universitetene i studietiden, eller har hatt betalt, relevant arbeid i studietiden, er betydelig mindre utsatt for overgangsproblemer enn andre (Støren og Wiers-Jenssen 2013, Thune og Støren 2013). Ikke minst synes samarbeid med arbeidslivet i studietiden å kunne bety mye nettopp for humanistene (Thune og Støren 2013).

Innenfor denne rapportens begrensede ressursramme har det ikke vært mulig å analysere alle data, eller foreta avanserte analyser på alle felt. Eksempelvis kunne det vært interessant å trekke inn flere bakgrunnsvariabler i analysene; resultatene fra Kandidatundersøkelsen 2011 viste at det å ha innvandrerbakgrunn øker sannsynligheten for å ha være arbeidsledig et halvt år etter eksamen, og det ville være interessant å få oppdatert informasjon på om dette er tilfelle også noen år etter endt utdanning.

Det ville også være interessant å gå mer inn i hvilke forhold som påvirker kandidatenes vurdering av utdanningen, blant annet ved i større grad å bryte resultatene ned på lærestedsnivå. Ikke minst ville det være interessant å gå nærmere inn på eventuelle sammenhenger mellom kandidatenes vurdering av – og erfaringer med – utdanningen, langs flere dimensjoner, og deres faktiske situasjon på arbeidsmarkedet.

Videre ville det vært interessant å gå mer i dybden på ulike former for mismatch mellom utdanning og arbeid, for eksempel ved å benytte videre definisjoner av mismatch enn irrelevant arbeid, som for eksempel ulike grader av overutdanning. Slike analyser er imidlertid mest interessante om man kan se på utvikling over tid. NIFU har tidsseriedata på dette (Kandidatundersøkelsene som gjennomføres et halvt år etter eksamen), og håper å få mulighet til å gå nærmere inn på slike problemstillinger i senere publikasjoner

Referanser

- Arnesen, C. Å. (2006). "Har etableringsfasen i arbeidsmarkedet betydning for seinere yrkeskarriere?" I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2006(2):149-158
- Arnesen, C. Å. (2009). *Virkninger av en vanskelig overgang fra utdanning til arbeid for den seinere yrkeskarrieren. Betydningen av kjønn og type utdanning*. Rapport 5/2009. Oslo: NIFU STEP
- Arnesen C.Å. (2010). *Åtte år ut i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene?* Rapport 10/2010. Oslo: NIFU STEP.
- Arnesen C.Å. (2012). *Profesjonsutdannedes overgang fra utdanning til arbeid*. Rapport 13/2012. Oslo: NIFU
- Arnesen, C.Å., Støren. L.A. & J. Wiers-Jenssen (2012). *Arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med utdanningen blant ulike grupper nyutdannede*. Rapport 39/2012. Oslo: NIFU.
- Arnesen, C.Å. & S. Try (2001). *Karakterers betydning for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet*. Rapport 6/2001. Oslo: NIFU.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital*. New York, National Bureau of Economic Research.
- Berger, M.C. (1988). Predicted future earnings and choice of college major. *Industrial and Labor Relations Review*, 41 (3): 418–429.
- Hansen, M. N. (1995). Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 2/95 s.147–177.
- Heijke, H., Meng, C. og C. Ris (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics* 10 (2003): 215–229.
- Kim, J.O. & C.W. Mueller (1978). *Introduction to Factor Analysis. What It Is and How To Do It*. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, series no. 07-013, Beverly Hills, CA: Sage Publications. Sage University Press
- Maddala, G.S. (1992). *Introductions to Econometrics*. New York: Macmillan.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau and Economic Research.
- Randstad Holding (2012). Workmonitor Global Press Report, wave 1-2012 (<http://www.randstad.com/press-room/randstad-workmonitor/randstad-workmonitormarch2012.pdf>)
- Schultz, T.W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68: 571–582
- Støren. L.A. (2008). *Høyere utdanning og arbeidsmarked – i Norge og Europa. Norsk rapportering fra EU-prosjektet REFLEX*. Rapport 6/2008. Oslo: NIFU STEP.
- Støren, L. A. (2009). *Choice of study and persistence in higher education by immigrant background, gender and social background*. Rapport 43/2009. Oslo: NIFU.
- Støren, L. A. (2012). *Entreprenørskap i høyere utdanning – erfaringer blant nyutdannede*. Rapport 45/2012. Oslo: NIFU

- Støren, L.A & P.O Aamodt (2009). Overgang til arbeidslivet blant høyere utdannede – kvaliteten og nytten av utdanningen. I *Utdanning 2009 – læringsutbytte og kompetanse*. Statistiske analyser 111. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Støren, L. A. & P.O. Aamodt (2010). The Quality of Higher Education and Employability of Graduates. *Quality in Higher Education*, 16(3): 297–313.
- Støren, L. A. & J. Wiers-Jenssen (2013). *Labour market match and mismatch among HE graduates – impacts of ascribed vs. acquired characteristics*. Paper for the 35th Annual EAIR Forum “The Impact of Higher Education: Addressing the challenges of the 21st century”. 28 – 31 August 2013, Rotterdam.
- Thune, T. & L.A. Støren (2013). *The networked university: study- and labour market effects of students’ interaction with work life organisations during higher education*. Paper presented at the European Conference on Educational Research (ECER) Conference: *Creativity and Innovation in Educational Research*. Istanbul, 10–13 September 2013
- Wiers-Jenssen, J., Arnesen C.Å. og L.A. Støren (2012), *Kandidatundersøkelsen – design, utviklingsmuligheter og internasjonale perspektiver*. Arbeidsnotat 7/2012. Oslo: NIFU.

Vedlegg

Vedleggstabell 1 Bruttoutvalg, antall svar og svarprosent for ulike utdanninger

	Bruttoutvalg	Korrigert bruttoutvalg	Antall svar	Svarprosent
Humanistiske og estetiske fag	511	492	299	60,7
Språk	102	102	62	60,8
Litteratur- biblioteksutdanninger	40	40	25	62,5
Historisk-filosofiske utdanninger	264	262	160	61,0
Religionsutdanninger	33	33	21	63,6
Musikk-dans og drama	58	47	26	55,2
Bildende kunst og kunsthåndverk	6	0	0	
Andre	8	8	5	62,5
I alt, humanister				
Samfunnsfag og juridiske fag				
Psykologer (cand. psychol).	136	136	78	57,4
Jurister (master i rettsvitenskap)	425	425	207	48,7
Statsvitenskapelige fag	163	155	102	65,6
Sosiologiske fag	63	63	44	69,8
Samfunnsgeografiske fag	43	43	25	58,1
Samfunnsøkonomiske fag	77	77	49	63,6
Medie og informasjonsfag	67	65	40	61,2
Psykologisk fag (to årig master i psykologi)	72	71	38	53,7
Retts sosiologi og juridiske fag utenom master i rettsvitenskap	11	11	6	54,5
Sosialantropologiske fag	43	43	21	48,8
Andre samfunnsvitenskapelige fag	47	45	23	51,1
I alt, samfunnsvitere (utenom psykologer og jurister)	586	574	348	60,7
Naturvitenskapelige og teknologiske fag				
Sivilingeniører				
Biologiske fag	8	8	3	37,5
Fysiske og kjemiske fag	24	24	16	66,7
Matematikk og statistikk	1	1	1	100,0
Informasjons og datateknologi	80	80	41	51,3
Elektrofag, mekaniske og maskinfag	276	276	159	57,6
Geofag	48	48	27	56,3
Bygg- og anleggsgfag	113	113	69	61,1
Fabrikasjon og utvinning	0	0	0	0,0
Andre teknisk- naturvitenskapelig fag	185	185	99	53,5
I alt, sivilingeniører	735	735	415	56,5

Vedleggstabell 1, forts.

	Bruttoutvalg	Korrigert bruttoutvalg	Antall svar	Svarprosent
Naturvitenskapelige og teknologiske fag utenom sivilingeniører (realister)				
Biologiske fag	190	188	115	61,1
Fysiske og kjemiske fag	152	152	91	59,9
Matematikk og statistikk	65	64	47	73,8
Informasjons og datateknologi	73	67	41	61,6
Elektrofag, mekaniske og maskinfag	46	46	26	56,5
Geofag	48	48	28	58,3
Bygg- og anleggsgfag	93	87	54	62,4
Fabrikasjon og utvinning	11	11	7	63,6
Andre teknisk- naturvitenskapelig fag	18	16	9	55,6
I alt, realister	696	678	418	61,6
Totalt	3089	3040	1765	58,1

* Antar at andel som ikke tilhører målgruppen er den samme i hele bruttoutvalget som blant de som svarte

Vedleggstabell 2 Bruttoutvalg og svarere etter kjønn, antall svar for ulike utdanninger

NUS-kode	Antall menn	Antall kvinner	Totalt	Kvinneandel-bruttoutvalg	Kvinneandel svarere
Humanistiske og estetiske fag					
Språk	23	79	102	77.5	
Litteratur- biblioteksutdanninger	10	30	40	75.0	
Historisk-filosofiske utdanninger	113	151	264	57.2	
Religionsutdanninger	15	18	33	54.5	
Musikk-dans og drama	36	22	58	37.9	
Bildende kunst og kunsthåndverk	2	4	6	66.7	
Andre	1	7	8	87.5	
Humanister, i alt	200	311	511	60.9	65,2
Samfunnsfag og juridiske fag					
Jurister (master i rettsvitenskap)	180	245	425	57.6	60,8
Psykologer (cand. psychol)	37	99	136	72.8	72,4
Statsvitenskapelige fag	75	88	163	54.0	
Sosiologiske fag	24	39	63	61.9	
Samfunnsgeografiske fag	15	28	43	65.1	
Samfunnsøkonomiske fag	47	30	77	39.0	
Medie og informasjonsfag	40	27	67	40.3	
Psykologisk fag (toårig master i psykologiske fag)	18	54	72	75.0	
Retts sosiologi og juridiske fag ellers (utenom master i rettsvitenskap)	0	11	11	100.0	
Sosialantropologiske fag	11	32	43	74.4	
Andre samfunnsvitenskapelige fag	18	29	47	61.7	
Samfunnsvitere, i alt, utenom psykologer og jurister	248	338	586	57.7	59,3
Naturvitenskapelige og teknologiske fag					
Sivilingeniører					
Biologiske fag	4	4	8	50.0	
Fysiske og kjemiske fag	6	18	24	75.0	
Matematikk og statistikk	1	0	1	0.0	
Informasjons og datateknologi	68	12	80	15.0	
Elektrofag, mekaniske og maskinfag	238	38	276	13.8	
Geofag	34	14	48	29.2	
Bygg- og anleggsgfag	86	27	113	23.9	
Fabrikasjon og utvinning	0	0	0		
Andre teknisk- naturvitenskapelig fag	144	41	185	22.2	
Sivilingeniører i alt	581	154	735	21.0	20,7

Vedleggstabell 2, forts.

NUS-kode	Antall menn	Antall kvinner	Totalt	Kvinneandel-bruttoutvalg	Kvinneandel svarere
Naturvitenskapelige og teknologiske fag utenom sivilingeniører (realister)					
Biologiske fag	60	130	190	68,4	
Fysiske og kjemiske fag	74	78	152	51,3	
Matematikk og statistikk	39	26	65	40,0	
Informasjons og datateknologi	63	10	73	13,7	
Elektrofag, mekaniske og maskinfag	32	14	46	30,4	
Geofag	26	22	48	45,8	
Bygg- og anleggsgfag	44	49	93	52,7	
Fabrikasjon og utvinning	0	11	11	100,0	
Andre teknisk- naturvitenskapelig fag	11	7	18	38,9	
Realister, i alt	349	347	696	49,9	49,9
Totalt	1595	1494	3089	48,4	49,8

Vedleggstabell 3. Andel med ledighetserfaring i perioden etter endt utdanning og bakgrunnskjennetegn

	Prosent med ledighetserfaring	Antall personer
Menn	33,6	764
Kvinner	41,2	747
Ikke relevant arbeidserfaring	44,8	810
Relevant arbeidserfaring	28,8	701
Ikke tidligere utdanning	38,4	963
Tidligere høyere utdanning	35,6	548
Karakter A	36,5	260
Karakter B	36,8	794
Karakter C eller dårligere	38,9	457
Gammelt universitet	37,6	1336
Nytt universitet	35,4	175
Humanister	42,9	254
Jurister	35,0	180
Psykologer	40,6	64
Samfunnsvitere	45,4	293
Sivilingeniører	23,2	358
Realister	41,7	362
Gjennomsnitt	37,4	1511

Vedleggstabell 4 Andel mistilpassede etter utvalgte kjennetegn

	Prosent mistilpasset	Antall personer
Menn	6,1	736
Kvinner	6,7	720
Enslig	6,6	438
Samboer/gift	6,3	1018
Ikke småbarn 0-5 år	6,1	1183
Småbarn 0-5 år	7,7	273
Ikke småbarn 6-16 år	5,9	1387
Småbarn 6-16 år	15,9	69
Ikke relevant arbeidserfaring	7,3	777
Relevant arbeidserfaring	5,3	679
Ikke tidligere utdanning	5,3	931
Tidligere høyere utdanning	8,4	525
Ikke avsluttet videreutdanning	5,7	1279
Avsluttet en videreutdanning	11,3	177
Ikke student i undersøkelsesuke	5,6	1381
Student i undersøkelsesuke	21,3	75
Karakter A	4,7	254
Karakter B	6,0	764
Karakter C eller dårligere	8,0	438
Gammelt universitet	6,8	1285
Nytt universitet	2,9	171
Humanist	19,1	241
Jurist	2,9	174
Psykolog	3,2	63
Samfunnsviter	6,6	286
Sivilingeniør	2,0	349
Realister	4,1	343
Gjennomsnitt	6,4	1456

Vedleggstabell 5. Andel med fast, relevant heltidsjobb etter utvalgte kjennetegn

	Prosent i fast relevant heltidsjobb	Antall personer
Menn	84,1	730
Kvinner	71,1	709
Enslig	77,4	429
Samboer/gift	77,8	1010
Ikke småbarn 0-5 år	78,1	1169
Småbarn 0-5 år	75,9	270
Ikke småbarn 6-16 år	78,1	1375
Småbarn 6-16 år	68,8	64
Ikke relevant arbeidserfaring	77,4	769
Relevant arbeidserfaring	78,1	670
Ikke tidligere utdanning	81,9	921
Tidligere høyere utdanning	70,3	518
Ingen avsluttet videreutdanning	79,2	1267
Avsluttet en videreutdanning	66,3	172
Ikke student i undersøkelsesuken	79,3	1370
Student i undersøkelsesuken	44,9	69
Karakter A	80,9	251
Karakter B	77,1	754
Karakter C eller dårligere	77,0	431
Gammelt universitet	76,7	1270
Nytt universitet	85,2	169
Humanist	48,5	231
Jurist	86,6	172
Psykolog	65,1	63
Samfunnsviter	73,4	282
Sivilingeniør	94,2	346
Realister	82,0	345
Gjennomsnitt	77,7	1439

Vedleggstabell 6 Andel sysselsatte i privat sektor etter utvalgte kjennetegn

	Prosent i privat sektor	Antall personer
Menn	58,8	724
Kvinner	38,7	705
Enslig	50,6	425
Samboer/gift	48,2	1004
Ikke småbarn 0-5 år	49,8	1160
Småbarn 0-5 år	45,0	269
Ikke småbarn 6-16 år	49,7	1365
Småbarn 6-16 år	31,3	64
Ikke relevant arbeidserfaring	48,7	762
Relevant arbeidserfaring	49,2	667
Ikke tidligere utdanning	53,4	914
Tidligere høyere utdanning	41,0	515
Ingen avsluttet videreutdanning	52,0	1257
Avsluttet en videreutdanning	26,2	172
Ikke student i undersøkelsesuken	50,0	1360
Student i undersøkelsesuken	27,5	69
Karakter A	40,4	250
Karakter B	50,0	746
Karakter C eller dårligere	52,3	430
Gammelt universitet	48,0	1261
Nytt universitet	56,0	165
Humanist	32,5	228
Jurist	44,8	172
Psykolog	12,9	62
Samfunnsviter	35,1	282
Sivilingeniør	83,5	345
Realister	45,0	340
Gjennomsnitt	49,8	1429

Vedleggstabell 7. Gjennomsnittlig brutto, ordinær månedslønn mars 2013 for heltidsarbeidende etter utvalgte kjennetegn

	Gjennomsnittslønn	Antall personer
Menn	40 300	630
Kvinner	37 300	586
Enslig	39 000	361
Samboer/gift	38 800	855
Ikke småbarn 0-5 år	39 000	994
Småbarn 0-5 år	38 300	222
Ikke småbarn 6-16 år	38 800	1169
Småbarn 6-16 år	39 700	47
Ikke relevant arbeidserfaring	38 100	658
Relevant arbeidserfaring	39 700	558
Ikke tidligere utdanning	38 900	804
Tidligere høyere utdanning	38 700	412
Ingen avsluttet videreutdanning	39 000	1088
Avsluttet videreutdanning	37 100	128
Ikke student i undersøkelsesuken	38 900	1174
Student i undersøkelsesuken	37 600	42
Karakter A	38 000	214
Karakter B	39 200	630
Karakter C eller dårligere	38 800	370
Gammelt universitet	38 800	1068
Nytt universitet	40 300	148
Ikke Phd	39 400	1087
Phd	33 800	129
Humanist	34 700	152
Jurist	39 000	162
Psykolog	37 300	50
Samfunnsviter	37 100	240
Sivilingeniør	42 200	311
Realister	38 900	296
Offentlig sektor	36 700	613
Privat sektor	41 000	602
Gjennomsnitt	38 800	1216

Vedleggstabell 8 Andel sysselsatte kandidater som i stor eller svært stor grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter.

	Utnyttelse av kunnskap	Antall personer
Menn	70,4	720
Kvinner	63,4	699
Enslig	66,9	423
Samboer/gift	67,0	996
Ikke småbarn 0-5 år	67,3	1154
Småbarn 0-5 år	65,3	265
Ikke småbarn 6-16 år	67,2	1356
Småbarn 6-16 år	61,9	63
Ikke relevant arbeidserfaring	64,0	758
Relevant arbeidserfaring	70,3	661
Ikke tidligere utdanning	69,3	910
Tidligere høyere utdanning	62,7	509
Ingen avsluttet videreutdanning	66,5	1249
Avsluttet videreutdanning	70,6	170
Ikke student i undersøkelsesuken	67,7	1350
Student i undersøkelsesuken	52,2	69
Karakter A	75,8	248
Karakter B	68,7	744
Karakter C eller dårligere	58,8	427
Gammelt universitet	67,1	1252
Nytt universitet	65,9	167
Humanist	51,6	225
Jurist	84,7	170
Psykolog	83,9	62
Samfunnsviter	54,5	279
Sivilingeniør	73,3	345
Realister	68,9	338
Relevant arbeid	68,3	1385
Irrelevant arbeid	7,1	26
Gjennomsnitt	66,9	1419

Vedleggstabell 9 Andel sysselsatte kandidater som er litt eller svært fornøyde med jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet.

	Andel fornøyde	Antall personer
Menn	86,9	723
Kvinner	85,2	702
Enslig	86,6	425
Samboer/gift	85,8	1000
Ikke småbarn 0-5 år	86,3	1157
Småbarn 0-5 år	84,7	268
Ikke småbarn 6-16 år	86,0	1362
Småbarn 6-16 år	87,3	63
Ikke relevant arbeidserfaring	85,4	760
Relevant arbeidserfaring	86,8	665
Ikke tidligere utdanning	87,5	913
Tidligere høyere utdanning	83,4	512
Ingen avsluttet videreutdanning	85,6	1254
Avsluttet videreutdanning	88,9	171
Ikke student i undersøkelsesuken	86,0	1356
Student i undersøkelsesuken	87,0	69
Karakter A	88,0	250
Karakter B	87,8	746
Karakter C eller dårligere	81,8	429
Gammelt universitet	86,2	1257
Nytt universitet	85,1	168
Humanist	80,1	226
Jurist	86,5	171
Psykolog	90,3	62
Samfunnsviter	81,1	280
Sivilingeniør	90,4	345
Realister	88,6	341
Relevant arbeid	87,1	1391
Irrelevant arbeid	28,6	28
Får ikke utnyttet kunnskaper og ferdigheter	67,5	468
Får ikke utnyttet kunnskaper og ferdigheter	95,1	950
Gjennomsnitt	86,0	1425

Vedleggstabell 16. Gjennomsnittsskåre på «utnyttelse av ferdigheter og kunnskaper i jobben» (skala 1–5) i ulike undersøkelser. Hovedfags/høyere grads kandidater (2005-tall) og mastere (2011 og 2013-tall)

	Reflex-undersøkelsen 2005 (5 – 6 år etter eksamen) ¹	Profesjonsunder- søkelsen 2011, tre år etter eksamen ²	Tre år etter eksamen, 2013
Humaniora	3,91	:	3,49
Samfunnsvitenskap	4,06	:	3,60
Naturvitenskap og teknologi	4,13	3,97 ³	3,95
Juss	4,47	4,08	4,33

¹ Kilde: Upublisert materiale, Støren, NIFU (2013). ² Kilde: Arnesen (2012). ³ Gjelder bare sivilingeniører.

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent.....	15
Tabell 1.2 Svarprosjenter for ulike kandidatgrupper	15
Tabell 2.1 Kandidatenes gjennomsnittsalder	21
Tabell 2.2 Andelen kvinner i utdanningsgruppene. Prosent.....	21
Tabell 2.3 Kandidater med innvandringsbakgrunn, etter landbakgrunn. Prosent	22
Tabell 2.4 Fordeling av utdanningsgruppene etter innvandringskategori. Prosent.....	22
Tabell 2.5 Kandidatenes fordeling på ulike læresteder	23
Tabell 2.6 Karakterer etter utdanningsgruppe	24
Tabell 2.7 Faktoranalyse av yrkesverdier.....	28
Tabell 2.8 Kandidatenes fordeling på yrkesverdier	28
Tabell 3.1 Kandidater som har vært yrkesaktiv i perioden etter gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt.....	31
Tabell 3.2 Kandidater som har vært yrkesaktiv i perioden, etter hvordan de fikk sin første jobb etter endt utdanning. Prosent	32
Tabell 3.3 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å ha vært arbeidsledig i perioden etter endt utdanning*.....	34
Tabell 3.4 Kandidater som har vært arbeidsledige etter gjennomsnittlig antall måneder arbeidsledige	36
Tabell 4.1 Kandidater etter arbeidsstyrkestatus på undersøkelsestidspunktet. Prosent	39
Tabell 4.2 Kandidatenes hovedaktivitet i undersøkelsesuken. Prosent.....	40
Tabell 4.3 Kandidater etter om de var sysselsatte og om de sysselsatte var i relevant eller irrelevant jobb undersøkelsestidspunktet. Prosent	41
Tabell 4.4 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å være mistilpasset	43
Tabell 4.5 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å være i fast, relevant heltidsjobb	46
Tabell 4.6 Sysselsatte i undersøkelsesuken etter utdanning og sektoren de arbeidet i	48
Tabell 4.7 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor.....	49
Tabell 4.8 Sysselsatte kandidater etter næring og utdanning	51
Tabell 4.9 Gjennomsnittlig brutto, ordinær månedslønn mars 2013 for heltidsarbeidende etter utdanning	52
Tabell 4.10 Regresjonsanalyse av brutto, ordinær månedslønn mars 2013 for heltidsarbeidende kandidater	53
Tabell 4.11 Faktisk og estimert lønnsforskjell etter utdanningsgruppe	54
Tabell 4.12 Logistisk regresjon av sannsynligheten for at kunnskaper og ferdigheter blir utnyttet i jobben, i stor eller svært stor grad	57
Tabell 4.13 Sannsynlighet for at kandidatene var svært fornøyde eller litt fornøyde med den jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet.....	59
Tabell 5.1 Tilfredshet med utdanningen. Gjennomsnittsskåre langs en skala fra 1–5.....	63
Tabell 5.2 Samlet vurdering av lærestedet. Skåre langs en skala fra 1–5.....	64

Figuroversikt

Figur 2.1 Kandidater etter om de har tilleggsutdanning	25
Figur 2.2 Kandidater etter om de holdt på med PhD-utdanning. Prosent	26
Figur 2.3 Andel kandidater som har relevant arbeidserfaring før avlagt mastergrad. Prosent	27
Figur 3.1 Prosentandel kandidater som hadde vært arbeidsledige i treårsperioden etter endt utdanning	33
Figur 3.2 Beregnet sannsynlighet for å ha opplevd arbeidsledighet i perioden, etter grad av faglig orientering og karriereorientering*	35
Figur 4.1 Samsvar mellom eget utdanningsnivå og påkrevd nivå i arbeidsoppgaver blant personer som var sysselsatt på undersøkelsestidspunktet.	41
Figur 4.2 Andel mistilpassede etter ulike typer mistilpasning på undersøkelsestidspunkt	42
Figur 4.3 Beregnet sannsynlighet for å være mistilpasset for realister og humanister etter yrkesverdier	44
Figur 4.4 Andelen med fast, relevant heltidsjobb på undersøkelsestidspunktet	45
Figur 4.5 Beregnet sannsynlighet for å ha en fast, relevant heltidsjobb for realister, sivilingeniører, samfunnsvitere og humanister etter yrkesverdier	47
Figur 4.6 Beregnet sannsynlighet for å arbeide i privat sektor for realister, sivilingeniører og psykologer, etter yrkesverdier	50
Figur 4.7 Sysselsatte kandidater etter i hvilken grad de fikk utnyttet kunnskaper og ferdigheter i jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet.....	55
Figur 4.8 Sysselsatte kandidater etter i hvilken grad de var fornøyde med jobben de hadde i undersøkelsesuken	58
Figur 5.1 Tilfredshet med utdanningen.....	63
Figur 5.2 Tilfredshet med universitetet	64
Figur 5.3 Tilfredshet med ulike aspekter ved utdanningen.	65
Figur 5.4 Vurdering av læringsutbyttet langs flere indikatorer.....	66
Figur 5.5 Tilfredshet med studiets relevans for arbeidslivet.....	67
Figur 5.6 I hvilken grad studiet ga et godt grunnlag for å starte yrkeskarrieren.....	68
Figur 5.7 I hvilken grad studiet la grunnlag for videre læring på jobben	69
Figur 5.8 I hvilken grad studiet ga et godt grunnlag for å få en jobb i tråd med forventningene	70
Figur 5.9 Sammenfatning av vurdering av relasjonen mellom utdanning og arbeid	71

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no