



Rapport
2024:1

Arbeidsgiverundersøkelsen 2022: utdanning i et kunnskapsintensivt samfunn

Virksomheters vurderinger knyttet til fagskole-,
bachelor- og masterutdannede

Siv-Elisabeth Skjelbred, Ragnar Alne, Rune Borgan Reiling,
Marte Ulvestad, Jon Furholt og Asgeir Skålholt

NIFU

Rapport
2024:1

Arbeidsgiverundersøkelsen 2022: utdanning i et kunnskapsintensivt samfunn

Virksomheters vurderinger knyttet til fagskole-,
bachelor- og masterutdannede

Siv-Elisabeth Skjelbred, Ragnar Alne, Rune Borgan Reiling,
Marte Ulvestad, Jon Furholt og Asgeir Skålholt

Rapport 2024:1

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

Prosjektnr. 21213

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet
Adresse Postboks 8119 Dep 0032 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0627-3 (online)
ISBN 978-82-327-0628-0 (trykk)
ISSN 1892-2597



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

NIFU gjennomførte på oppdrag av Kunnskapsdepartementet den andre nasjonale Arbeidsgiverundersøkelsen. Formålet med undersøkelsen er å belyse arbeidsgivernes perspektiv på nyutdannede med fagskole-, bachelor- og masterutdanning. Kjernen i undersøkelsen er kompetansebehov og forventninger til og tilfredshet med kandidatenes kompetanse. Sentralt er også avveininger arbeidsgivere må gjøre med hensyn til ulike type kompetanse. Det er to datakilder i denne undersøkelsen: en spørreundersøkelse som ble gjennomført høsten 2022 og intervjuer med representanter for ulike virksomheter. NIFU stod for utforming og programmering av spørreskjemaet og for selve datainnsamlingen, mens Statistisk sentralbyrå (SSB) bidro med avgrensning av populasjon og utsending av undersøkelsen via Altinn samt påkobling av registerdata i ettertid.

Arbeidet med undersøkelsen er ledet av Siv-Elisabeth Skjelbred. Hun har hatt hovedansvaret for kapittel 1, 2, 3, 6 og 8. Marte Ulvestad og Jon Furholt har hatt hovedansvaret for kapittel 4, Rune Borgan Reiling for kapittel 5 og Ragnar Alne for kapittel 7. Torstein de Besche har vært forskningsassistent og bistått i innsamling, bearbeiding og dokumentering av data. Jon Furholt har hatt ansvaret for det kvalitative arbeidet og bidratt til alle kapitlene. Asgeir Skålholt var med på å utvikle undersøkelsen og har bidratt inn i flere kapitler. Vi vil gjerne takke alle som har bidratt til undersøkelsen ved å delta i intervju og svare på spørreundersøkelsen.

Oslo, 30.01.2024

Vibeke Opheim
direktør

Jannecke Wiers-Jenssen
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Introduksjon	11
2 Data og metode	13
2.1 Spørreundersøkelse.....	13
2.1.1 Om virksomhetene	14
2.1.2 Hvilke ansatte vurderer virksomhetene?	18
2.2 Intervjuer med arbeidsgivere.....	19
Del 1 Nåværende og fremtidig kompetansebehov	22
3 Rekruttering og udekket kompetansebehov	23
3.1 Introduksjon.....	23
3.2 Rekrutteringsbehov i 2017 og 2022.....	24
3.3 Rekrutteringsbehov for personer med doktorgrad	27
3.4 Rekrutteringsbehov i distriktene.....	31
3.5 Hvordan ser kompetansemangel ut?.....	36
3.6 Udekket kompetansebehov og nærhet til lærested	39
3.6.1 Universitets- og høyskolecampus	40
3.6.2 Nærhet til fagskole	42
3.7 Udekket kompetansebehov i ulike næringer	43
3.7.1 Helse og sosialtjenester	44
3.7.2 Informasjon og kommunikasjon.....	45
3.8 Oppsummering	49
4 Kompetanseutvikling	50
4.1 Introduksjon.....	50
4.2 Kompetanseutvikling i virksomhetene.....	51
4.3 Etter- og videreutdanning.....	57
4.3.1 Bruk av etter- og videreutdanning ved utdanningsinstitusjonene.....	57
4.3.2 Etter- og videreutdanningstilbudet	61
4.4 Samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner.....	66

4.5	Oppsummering	68
Del 2 Avveining mellom ulike former for kompetanse.....		70
5	Foretrukne ferdigheter og tilfredshet med nyutdannede	71
5.1	Introduksjon.....	71
5.2	Foretrukne ferdigheter.....	72
5.3	Tilfredshet med nyutdannede som har blitt ansatt.....	79
5.4	Tilfredshet med spesifikke ferdigheter	86
5.5	Tilfredshet og foretrukne ferdigheter	89
5.6	Oppsummering	91
6	Utdanning fra utlandet.....	94
6.1	Introduksjon.....	94
6.2	Holdninger til utdanning fra utlandet.....	95
6.2.1	Forskjeller etter innvandringsbakgrunn	100
6.2.2	Forskjeller etter sektor og næring.....	102
6.3	Hvem ansetter personer med utdanning fra utlandet og hvorfor?	104
6.4	Oppsummering	109
7	Formell utdanning eller arbeidserfaring?.....	111
7.1	Introduksjon.....	111
7.2	Foretrukne utdanninger	112
7.3	Bytteforholdet mellom formell utdanning og arbeidserfaring.....	115
7.3.1	Sektor	118
7.3.2	Næring	120
7.3.3	Stillinger og tid.....	121
7.4	Oppsummering	123
8	Avslutning.....	124
8.1	Regional kompetanseutvikling.....	124
8.2	Hvilke ferdigheter ønsker arbeidsgivere seg?.....	125
8.3	Har de nyutdannede de ferdighetene arbeidsgiverne ønsker seg?.....	126
8.4	IKT-kompetanse	127
8.5	Arbeidserfaring.....	128
8.6	Utdanning fra utlandet	129
8.7	Arbeidsgiveres vurderinger er ikke alt.....	131
Referanser.....		133
Tabelloversikt.....		139
Figuroversikt.....		141

Sammendrag

Denne rapporten er basert på resultater fra den andre nasjonale Arbeidsgiverundersøkelsen. Formålet med undersøkelsen er å belyse arbeidsgivernes perspektiv på nyutdannede med fagskole-, bachelor- og masterutdanning. Kjernen i undersøkelsen er kompetansebehov og forventninger til og tilfredshet med kandidatens kompetanse. Sentralt er også avveininger arbeidsgivere må gjøre med hensyn til ulik type kompetanse. Kunnskap om arbeidsgiveres tilfredshet med nyutdannede og deres kompetansebehov er viktig med tanke på å kunne lage en treffsikker og god politikk for høyere utdanning, og vil også kunne bidra inn mot lærestedenes arbeid med å utvikle både studietilbud og utdanningskvalitet. Datagrunnlaget består av intervjuer med utvalgte virksomheter og en spørreundersøkelse til virksomheter med minst ti ansatte, som hadde rekruttert nyutdannede med fagskole, bachelor eller masterutdanning. Spørreundersøkelsen er koblet med registerdata.

Overordnet viser rapporten at arbeidsgiverne langt på vei er fornøyde med de nyutdannedes kompetanse og ferdigheter, samtidig som de ser et behov for videre kompetanseheving. De nyutdannede fortsetter naturlig nok å utvikle ferdigheter og kompetanse i arbeidslivet, noe som støttes opp av at mange arbeidsgivere anser relevant arbeidserfaring som viktig i rekrutteringen.

Udekket kompetansebehov størst i mindre sentrale strøk, - nærhet til lærested reduserte ikke utfordringen

For å studere regionale variasjoner i kompetansebehov delte vi virksomhetene inn i sentralitetsklasser basert på forretningsadresse. Vi finner et større udekket kompetansebehov i de minst sentrale virksomhetene, det vil si virksomheter som tilhører sentralitetsnivå 5 og 6 i SSBs klassifisering. Funnet gjelder uavhengig av om virksomhetens mest relevante utdanningsnivå er fagskole-, bachelor eller masterutdanning. Vi undersøkte deretter om virksomheter som hadde et lærested i sin pendlerregion skilte seg fra de lærestedenes om ikke hadde det. Vi finner ingen sammenheng mellom nærhet til lærested og udekket kompetansebehov for virksomheter med samme sentralitetsnivå. Det virker derfor ikke som om nærhet til lærested kan kompensere for lav sentralitet.

Behov for kompetanseheving for alle ansatte

Flertallet av virksomhetene rapporterer at de ansatte hadde behov for å tilegne seg ny kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene sine på en god måte. Behovet for å tilegne seg ny kompetanse er uavhengig av om de ansatte hadde fagskole, bachelor eller masterutdanning. Videre rapporterer virksomhetene at også ansatte med lang erfaring i noen grad har behov for å oppdatere kunnskaper og ferdigheter, men at behovet er større blant ansatte med mindre erfaring. Virksomhetene har ulike strategier for å dekke dette behovet og formell utdanning var en av disse. Særlig viktig er intern kompetanseutvikling, og mange virksomheter har strategier for dette. I tillegg har nær to tredeler av virksomhetene benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud ved enten en fagskole eller et universitet eller høyskole i 2022. Men det er betydelige fagfeltforskjeller; virksomheter innen fagfeltene lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag benyttet seg i størst grad av etter- og videreutdanningstilbudene ved utdanningsinstitusjonene.

Både generiske og yrkesspesifikke ferdigheter viktig i rekrutteringen

Ferdigheter som er viktige i arbeidslivet deles ofte inn i to kategorier: generiske og yrkesspesifikke ferdigheter. Generiske ferdigheter er ferdigheter som er nyttige i et bredt spekter av arbeidsoppgaver og fagområder, slik som kommunikasjon og formidling, samarbeidsevner, kreativitet og problemløsning. Yrkesspesifikke ferdigheter dreier seg om praktiske ferdigheter, metoder og teknikker som er nødvendig for å utføre ulike arbeidsoppgaver, slik som praktisk og teoretisk fagkunnskap og bransje- og virksomhetsforståelse. Arbeidsgiverne prioriterte mellom ni ulike kjennetegn en jobbsøker kan inneha, noen generiske og noen yrkesspesifikke. Denne øvelsen ga ingen klare overordnede preferanser for generiske eller yrkesspesifikke ferdigheter. Enkelte generiske og yrkesspesifikke ferdigheter fikk høy skår, mens andre generiske og yrkesspesifikke ferdigheter fikk lav skår. Det er derfor ikke slik at arbeidsgiverne entydig foretrekker enten generiske eller yrkesspesifikke ferdigheter, men de ønsker at kandidaten skal ha den rette kombinasjonen av generiske og yrkesspesifikke ferdigheter.

Høy tilfredshet med nyutdannede på de egenskapene arbeidsgiver anså som viktige

Samarbeid, kommunikasjon og formidling, og praktisk fagkunnskap var de tre kjennetegnene som er ansett som viktigst av virksomhetene. På spørsmål om tilfredshet med de nyutdannede, er det også disse tre egenskapene virksomhetene er mest tilfreds med. Dette tyder på at virksomhetene i stor grad lykkes i å rekruttere nyutdannede som innehar den kompetansen de verdsetter høyest.

Virksomhetene ga også en overordnet vurdering av de generiske og yrkesspesifikke ferdighetene til de nyutdannede. Vi finner at selv om de jevnt over var relativt fornøyd, er de noe mindre fornøyd med de yrkesspesifikke ferdighetene enn med de generiske ferdighetene. Tilfredshet med de yrkesspesifikke ferdighetene er høyest der det er tett kobling mellom utdanning og yrke. Det er naturlig at nyutdannede innenfor utdanninger med mindre tydelig kobling mellom utdanning og arbeid vil ha større behov for å tilegne seg yrkesspesifikk kompetanse på arbeidsplassen.

Utdanning fra utlandet er ingen fordel i jobbsøkingen

Arbeidsgiverne ble presentert for hypotetiske kandidater med ulike kjennetegn og bedt om å angi hvor sannsynlig det er at de ville ansatt disse kandidatene. Et av kjennetegnene som varierte mellom kandidatene var utenlandserfaring. Vi finner at virksomhetene anser personer som har ett års utdanning i utlandet som like sannsynlig å ansette som de som ikke hadde et utenlandsopphold. Dette impliserer at arbeidsgiverne ikke tilskriver andre ferdigheter til kandidaten med utvekslingsopphold enn kandidaten uten utvekslingsopphold.

Studien så også på arbeidsgivers vurderinger knyttet til søkere med hele utdanningen i utlandet versus personer som har fått graden sin fra et norsk lærested. I snitt hadde arbeidsgiverne mindre lyst til å ansette personer som har tatt hele utdanningen i utlandet enn de som har utdanningen fra et norsk lærested, både for personen som har et norsklydende navn og personer som har et utenlandsklydende navn. Den negative holdningen til full grad fra utlandet er drevet av enkelte næringer, som er kjennetegnet av sterke reguleringer av kvalifikasjoner (sertifisering) for å gå inn i en stilling. En av årsakene til funnet kan derfor være en forventning om at personer med utenlandsk grad mangler formelle kvalifikasjoner, heller enn en negativ holdning til utdanning fra utlandet i seg selv.

Store forskjeller mellom næringer i vektlegging av formelle kvalifikasjoner

Vi undersøker i hvilken grad arbeidsgivere vektla formell utdanning eller arbeidserfaring i sine ansettelsesvurderinger. Når valget står mellom personer som har arbeidsgivernes mest og nest mest foretrukne utdanningsnivå finner vi at en stor andel arbeidsgivere var mer opptatt av arbeidserfaring enn hvilket av de to utdanningsnivåene kandidatene hadde. Dette tolker vi dithen at mange virksomheter under de forutsetningene legger mer vekt på arbeidserfaring enn på formell utdanning. Avveiningen mellom formell utdanning og arbeidserfaring varierte stort mellom næringer: På den ene siden finner vi at i næringer der det er sterke krav til formell utdanning, slik som helse- og sosialfag og undervisning, kan

arbeidserfaring i svært liten grad veie opp for manglende formelle kvalifikasjoner. På den andre siden finner vi at i næringen informasjon og kommunikasjon ble formelle kvalifikasjoner vektlagt svært lite, mens arbeidserfaring ble vektlagt mye.

1 Introduksjon

Samfunnet blir stadig mer kunnskapsintensivt, og investering i utdanning er ansett som essensielt for å dekke fremtidens kompetansebehov. Det er derfor viktig at utdanningssystemet utdanner personer som kan bidra både til å fylle arbeidsmarkedets umiddelbare behov, og som også er i stand til å utvikle kompetansen sin slik at de også i mange tiår etter uteksaminering kan dekke arbeidsmarkedets behov. I denne rapporten undersøker vi arbeidsgivernes perspektiv på nåværende og fremtidig kompetansebehov og deres vurderinger av ulike former for kompetanse.

Rapporten vil bidra til å belyse temaet arbeidslivsrelevans. Utdanningenes relevans for arbeidslivet står høyt på den politiske agendaen, både nasjonalt og internasjonalt. Arbeidslivsrelevans er et sammensatt begrep, som kan forstås forskjellig av ulike aktører. Gjennom nasjonale og internasjonale kartlegginger og forskning finnes det allerede et betydelig kunnskapsgrunnlag som berører relevans av utdanning, overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked og arbeidslivets behov for kompetanse. NIFUs kandidatundersøkelse av mastergradskandidater, doktorgradsundersøkelsen og undersøkelsen av personer uteksaminert med fagskoleutdanning er eksempler på nasjonale undersøkelser der arbeidsmarkedstilpasning og vurderinger av høyere utdannings kvalitet og relevans for arbeidslivet er sentrale problemstillinger. Imidlertid tar disse studiene i all hovedsak utgangspunkt i kandidatenes ståsted.

Arbeidsgiverundersøkelser tar arbeidsgivernes ståsted, og er et nyttig verktøy for å få informasjon om kompetansebehov og i hvilken grad utdanningene oppfyller dagens behov. De første norske arbeidsgiverundersøkelsene tok utgangspunkt i enkelte læresteder, eller en spesifikk undergruppe av norske virksomheter (for eksempel NHOs kompetansebarometer). Disse undersøkelsene kan derfor kun gi informasjon om enkelte utdanningsgrupper.

For å få et bredere kunnskapsgrunnlag tok derfor Kunnskapsdepartementet initiativ til en nasjonal arbeidsgiverundersøkelse og etter en pilotering gjennomførte NIFU den første i 2017. Den kartla arbeidsgiveres rekrutteringsbehov og deres vurdering av relevansen og kvaliteten på kompetansen til nyutdannede med fagskole-, bachelor-, master- og lærerutdanning. Undersøkelsen viste at

arbeidsgivere i Norge gjennomgående var godt fornøyd med nyutdannedes kunnskaper og relevansen av deres utdanning, og at de la stor vekt på både generiske ferdigheter og fagkompetanse. Funnet var i tråd med OECDs undersøkelser, som konkluderte med at det norske høyere utdanningssystemet generelt produserer kandidater med gode ferdigheter og godt arbeidsmarkedsutbytte.

Denne rapporten baserer seg på resultater fra den andre nasjonale Arbeidsgiverundersøkelsen. Formålet med undersøkelsen er å belyse arbeidsgivernes perspektiv på nyutdannede med fagskole-, bachelor- og masterutdanning. Kjernen i undersøkelsen er kompetansebehov og forventinger til og tilfredshet med kandidatens kompetanse. Sentralt er også avveininger arbeidsgivere må gjøre med hensyn til ulike typer kompetanse. Undersøkelsen tar utgangspunkt i den første arbeidsgiverundersøkelsen samt internasjonale arbeidsgiverundersøkelser (se faktaboks). Kunnskap om arbeidsgiveres tilfredshet med nyutdannede og deres kompetansebehov er viktig med tanke på å kunne lage en treffsikker og god politikk for høyere utdanning, og vil også kunne bidra inn mot lærestedenes arbeid med å utvikle både studietilbud og utdanningskvalitet.

Vi har valgt å dele rapporten inn i to deler. I rapportens første del ser vi på spørsmål knyttet til virksomhetenes vurderinger av nåværende og fremtidig kompetansebehov. Mer spesifikt ser vi på spørsmål knyttet til rekruttering av personer med ulike utdanningsnivå og på behovet for kompetanseutvikling blant de ansatte, inkludert etter- og videreutdanning. I rapportens andre del beveger vi oss fra det overordnede kompetansebehovet og inn på de ulike bestanddelene av hvilken kompetanse som trengs. Først gir vi innsikt i virksomhetenes overordnede tilfredshet med de nyutdannede og deres generiske og yrkesspesifikke ferdigheter. Deretter går vi nærmere inn på virksomhetenes vurderinger av behov for, og tilfredshet med, et sett med spesifikke ferdigheter. Fra de konkrete ferdighetene beveger vi oss over til kjennetegn som kan assosieres med ulike bestanddeler av hvilken kompetanse som arbeidsgiverne vurderer er viktige. I denne rapporten vil vi se nærmere på holdninger til utdanning fra utlandet og avveiningen mellom formell utdanning og arbeidserfaring.

2 Data og metode

2.1 Spørreundersøkelse

Datagrunnlaget er en kombinasjon av spørreundersøkelse til norske virksomheter og registerdata fra Statistisk Sentralbyrå (SSB). NIFU har utarbeidet undersøkelsen og gjennomført analysene, mens SSB har trukket populasjon, distribuert undersøkelsen og gjennomført påkobling med registerdata. Undersøkelsen ble distribuert via Altinn og var åpen i perioden 7. november til 20. desember 2022.

Populasjonen ble definert ut fra følgende kriterier: virksomheter med minst 10 ansatte, som i perioden 1. januar 2018 til og med 21. desember 2020 hadde ansatt en nyutdannet person med fagskole-, bachelor- eller mastergrad. Alle typer virksomheter var inkludert, inkludert enkeltpersonsforetak (med minst 10 ansatte)¹, stiftelser og idrettslag. Dette resulterte i en populasjon på 23 596 virksomheter. Av disse svarte 10 113 noe som utgjør en svarprosent på 43 prosent.

Undersøkelsen var på virksomhetsnivå, det vil si at det var virksomhetene som var undersøkelsesenheter. Virksomheter er definert som en lokalt avgrenset funksjonell enhet innenfor en næringsgruppe. Virksomheter er underenheter av foretak. Det var flere virksomheter som tok kontakt og svarte at de ønsket å levere en felles besvarelse for foretaket. Siden det ikke var teknisk mulig å gjøre dette har vi kun svar fra en virksomhet for disse foretakene. Svarprosenten på virksomhetsnivå er derfor påvirket av dette. En mer utfyllende beskrivelse av datagrunnlaget er gjort i dokumentasjonsnotatet til spørreundersøkelsen (Skjelbred m.fl 2023).

Avslutningsvis er det viktig å påpeke at denne undersøkelsen er gjennomført med tanke på å få informasjon om virksomhetenes vurdering av nyutdannede personer med fagskole-, bachelor- og masterutdanning. Utvalget er trukket ut fra dette, og er ikke representativt for alle norske virksomheters kompetansebehov og vurderinger.

¹ Enkeltpersonsforetak innebærer at virksomheten er knyttet til en person og ikke er en egen juridisk person. Enkeltpersonsforetak kan derfor ha ansatte og dersom de har mer enn 10 ansatte har de blitt inkludert i vårt utvalg.

2.1.1 Om virksomhetene

I dokumentasjonsnotatet til undersøkelsen har vi beskrevet hvordan utvalgskriteriene gjør at utvalget skiller seg fra øvrige norske virksomheter. Hovedfunnet er at vi har en overrepresentasjon av større virksomheter og virksomheter innenfor næringer der høyere utdanning er et kriterium for rekruttering til enkelte stillinger, slik som helse- og omsorg og undervisning og virksomheter med høy andel ansatte med høyere utdanning. Det er ingen tegn til responskjevheter på observerbare kjennetegn, det vil si at de svarende virksomhetene ikke skiller seg vesentlig fra utvalget.

I Tabell 2.1 gjengir vi informasjon om respondentene basert på registerdata fra SSB. De mindre virksomhetene utgjør majoriteten av virksomhetene i undersøkelsen. Om lag en firedel (27 prosent) av respondentene er fra virksomheter med mellom 10 og 19 ansatte, mens nesten fire av 10 av respondentene er fra virksomheter med mellom 20 og 49 ansatte. Hvis vi ser på de ansattes utdanningsnivå og tar utgangspunkt i høyeste fullførte utdanning finner vi at gjennomsnittlig andel ansatte med bachelorgrad er 37,5 prosent.² På tross av at vi har selektert virksomheter som har ansatt personer med fagskole-, bachelor- eller masterutdanning utgjør personer med utdanning på videregående opplæringsnivå den nest største gruppen av ansatte (29,9 prosent).

Helse- og sosialtjenester er den desidert største næringen i undersøkelsen. 32,4 prosent av respondentene er fra virksomheter innenfor denne næringen. Den nest største gruppen er næringen undervisning med 12,4 prosent av respondentene.

² Vi beregner snittet på tvers av virksomheter der hver virksomhet teller likt, uavhengig av størrelse.

Tabell 2.1 Kjennetegn ved virksomhetene som har svart på undersøkelsen basert på Foretaksregisteret, A-ordningen og befolkningsregisteret

Virksomhetsstørrelse (%)	
10-19 ansatte	27,4
20-49 ansatte	38,2
50-99 ansatte	19,7
100-249 ansatte	11,2
250 eller flere ansatte	3,5
Utdanningsnivå ansatte (%)	
Mindre enn VGS	15,2
VGS	29,9
Bachelor	37,5
Fagskole	1,4
Mastergrad	14,7
Ph.d.	1,2
Annet utdanningsnivå	0,2
Næring (%)	
Industri	5,3
Bygg/anlegg	5,1
Varehandel	6,5
Informasjon/kommunikasjon	4,7
Faglig/vitenskaplig tjenesteyting	8,3
Off. adm/forsvar/trygd.	6,7
Undervisning	12,3
Helse/sosialtjenester	32,4
Finansiering/forsikring	4,6
Øvrige næringer	14,1
Antall	10113

Sammensetning av utdanningsnivå blant de ansatte i virksomhetene varierer stort mellom ulike næringer. Innenfor for eksempel industri og bygg- og anlegg har nær halvparten av de ansatte videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning. Dette innebærer at selv om disse virksomhetene ansetter personer med fagskoleutdanning eller høyere utdanning så utgjør ikke disse majoriteten av de ansatte i virksomheten. Innenfor informasjon og kommunikasjon utgjør personer med bachelorgrad i gjennomsnitt 45 prosent av de ansatte, og personer med mastergrad 26 prosent av de ansatte. Innenfor helse- og sosialtjenester utgjør personer med bachelorgrad 43 prosent av de ansatte, mens personer med mastergrad utgjør bare 8 prosent. Den høyeste andelen personer med mastergrad finner vi innenfor næringen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting der hele 37 prosent av de ansatte har masterutdanning.

Tabell 2.2 Andel ansatte med ulike utdanningsnivå som høyeste fullførte utdanning etter næring

	Ph.d.	Master-grad	Bachelor	Fagskole	VGS	Mindre enn VGS	Antall
Industri	0,8	9,2	18,5	1,9	46,2	23,2	540
Bygg og anlegg	0,2	5,5	14,1	3,8	54,3	22,1	516
Varehandel	0,7	7,3	28,1	1,8	38,4	23,5	660
Informasjon og kommunikasjon	2	26,4	44,8	0,7	19	6,9	475
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	5	36,5	34,8	1,1	16,3	6,1	836
Offentlig administrasjon og forsvar	1,1	24,4	39,9	0,8	22,9	10,8	682
Undervisning	1,5	20,3	53	0,6	16,9	7,4	1241
Helse og sosialtjenester	0,4	7,6	43,3	1,6	31	16	3276
Finansiering, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting	0,6	15,5	33	1	31	18,6	461
Øvrig	0,9	13,1	30	1,5	34,2	19,8	1424

Mange virksomheter ansetter personer med flere utdanningsnivå. For å få innsikt i hvilket utdanningsnivå som er det mest relevante har vi derfor spurt virksomhetene om dette. Siden undersøkelsen er sendt til et utvalg av arbeidsgivere som har ansatt nyutdannede med fagskole, bachelor eller mastergradutdanning, er det naturlig å forvente at disse utdanningsnivåene er viktige for virksomhetene som har mottatt og besvart undersøkelsen. Tabell 2.3 viser at flest arbeidsgivere rapporterer at det er bachelorgradutdanningen som er mest relevant for kjernevirksomheten i virksomheten deres (47 prosent) etterfulgt av mastergrad (26 prosent). Ved ren opptelling av andel ansatte fant vi at personer med fagskoleutdanning som høyeste fullførte utdanning utgjorde i snitt bare 1,5 prosent av ansatte i de samme virksomhetene, mens 10 prosent rapporterer dette som det mest relevante utdanningsnivået. Forskjellen mellom disse to målingene kan derfor peke mot at utdanningsnivået er mer sentralt enn det som kommer ut av en ren opptelling av antall ansatte med fagskoleutdanning.

Tabell 2.3 Svarfordeling på spørsmålet om mest relevante utdanningsnivå

Mest relevante utdanningsnivå for virksomheten	
Videregående opplæring eller mindre	17,7
Fagskoleutdanning	9,5
Bachelorgrad/høyere utdann under nivå mastergrad	46,7
Mastergrad/hovedfag	25,5
Doktorgrad	0,9
N	9414

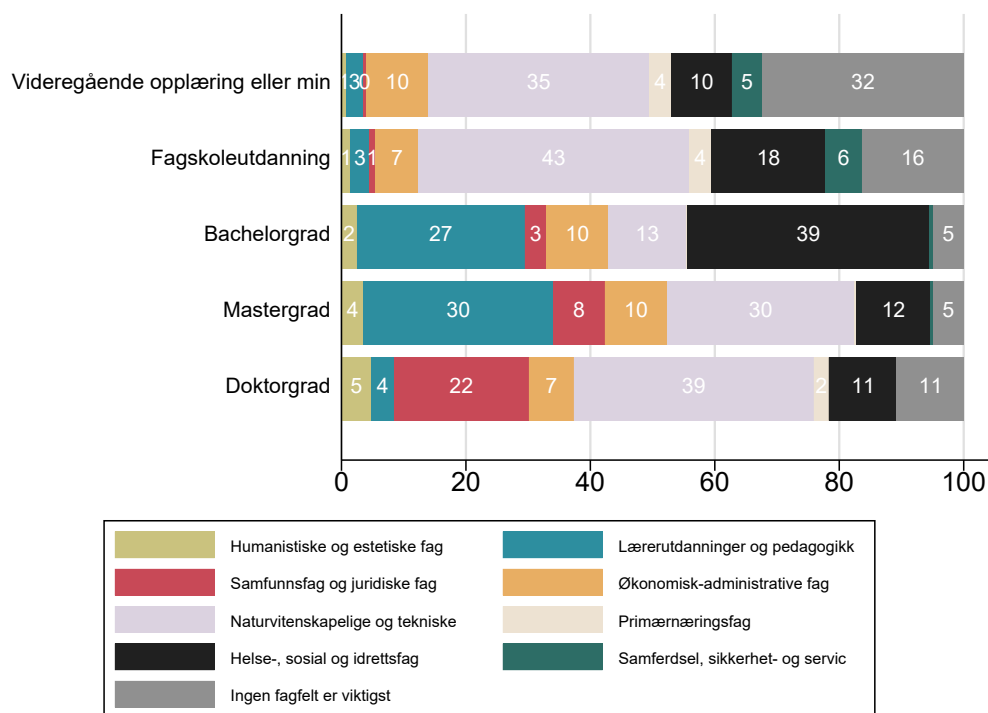
Et annet sentralt spørsmål i undersøkelsen er, hvilken type utdanning virksomhetene anser som viktigst og vi benytter fagfeltinndelingen som tradisjonelt er brukt i Kandidatundersøkelsen. Denne inndelingen er noe mer fininndelt enn SSBs kategorisering fordi man tidvis er interessert i hvorvidt arbeidsmarkedstilpasningen er forskjellig for ulike undergrupper innenfor et fagfelt. Nytt for undersøkelsen i 2022 er at vi har inkludert kategorien «Ingen fagfelt er viktigst» etter ønske fra respondentene i forrige undersøkelse. Vi ser at det er størst andel virksomheter

som anser lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk, helse- og sosialfag og tekniske fag/ingeniørfag som det viktigste fagfeltet for sin virksomhet, noe som samsvarer med at Helse- og sosialtjenester og undervisning er de største næringene.

Tabell 2.4 Viktigste fagfelt som virksomheten vil ha behov for å rekruttere fra de neste fem årene

Viktigste fagfelt i rekrutteringen	
Humanistiske og estetiske fag	2,4
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	21,1
Samfunnsfag	2,1
Juridiske fag	2,0
Økonomisk-administrative fag	9,7
Tekniske fag/ingeniørfag	22,0
Naturvitenskapelige fag ellers	2,2
Primærnæringsfag	1,2
Helse- og sosialfag	23,3
Idrettsfag	1,2
Samferdsels-/sikkerhetsfag, andre servicefag	1,8
Ingen fagfelt er viktigst	10,9
N	9405

Viktigste fagfelt varierer med viktigste utdanningsnivå, disse må derfor sees i sammenheng. For å forenkle den grafiske fremstillingen bruker vi SSBs kategorisering, som innebærer at enkelte fagfelt er slått sammen i Figur 2.1. Vi ser at naturvitenskapelige og teknologiske fag er svært viktige og varierer fra 12 til 43 prosent av respondentene.



Figur 2.1 Viktigste fagfelt som virksomheten vil ha behov for å rekruttere fra de neste fem årene etter hvilket utdanningsnivå som er mest relevant for virksomheten

På bachelornivå er det helse- og sosialfag det fagfeltet som flest respondenter synes er viktigst, noe som reflekterer det store antallet virksomheter innen næringen helse- og sosialtjenester. Blant virksomheter som hadde fagskoleutdanning som mest relevant, er det naturvitenskapelige og tekniske fag som flest sier er viktigst, med 43 prosent. Dette er trolig et uttrykk for at de tekniske fagskolene (byggfag, elektro og industri) står relativt sterkt innen fagskolesektoren.

2.1.2 Hvilke ansatte vurderer virksomhetene?

Blant virksomhetene er det stor variasjonen i type stillinger eller type oppgaver i kjernevirksomheten. Et gjennomgangstema fra intervjuene er at flere skiller klart mellom fagstillinger og stabsstillinger. Med stabsstillinger fremgår det at det typisk handler om personer som jobber med administrasjon, økonomi, HR og av og til juridiske spørsmål eller regelverksetterlevelse. For noen virksomheter med mange ansatte med høyere utdanning fremstår stabsstillingene, og av og til også lederne, som generalister uten svært høy eller spisset utdanning. I andre virksomheter er det formelle utdanningsnivået i virksomheten mye lavere, slik at ledere og stabsfunksjoner i stor grad utgjør de med høyere utdanning. Det betyr at vi i populasjonen har inkludert virksomheter som har ansatt minst én person med

høyere utdanning, men at det ikke er gitt at disse personene jobber med virksomhetens kjerneoppgaver.

Tilsvarende skiller flere på lederstillinger og andre stillinger. Denne inndelingen har store konsekvenser for svarene på de andre spørsmålene. For eksempel vil det være andre krav til arbeidserfaring eller formelle kvalifikasjoner avhengig av hvor i arbeidslandskapet man er, og det har påvirkning på hvilke ferdigheter en trenger i ulike stillinger og på ulike nivå.

2.2 Intervjuer med arbeidsgivere

For å få dypere innsikt i arbeidsgivernes perspektiver og avveininger har vi gjennomført intervjuer. Datainnsamlingen bestod av semi-strukturerte dybdeintervjuer med representanter fra tolv ulike virksomheter. Vi har gjort et strategisk utvalg av virksomheter for å sikre virksomheter av ulik størrelse, og fra ulike sektorer, bransjer og region. Virksomhetene representerer ulike bransjer som ansetter personer fra høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning, og dekker mange ulike fagfelt. Vi har ikke prioritert å gjøre intervjuer med virksomheter innenfor helse og utdanning. Disse har vi sett bort fra av særlig to årsaker. For det første fordi virksomhetene i overveiende grad ansetter personer med utdanninger som er statlig regulert og hvor disse utdanningene er krav for yrkesutøvelsen. Dette medfører mindre handlingsrom og derfor også mindre variasjon i det vi undersøker. For det andre er kompetanse- og rekrutteringssituasjonen for lærere og helsepersonell områder der det finnes veldig mye kunnskap allerede. Vi har derfor prioritert mindre utforskede bransjer. Siden helse- og omsorg og undervisning er sektorer som ansetter svært mange personer, og er viktige i det norske arbeidslivet har vi derfor en viss skjevhet i det kvalitative materialet.

I utvalget er også små virksomheter underrepresentert, sett i forhold til størrelsesfordelingen på norske virksomheter generelt. Dette er knyttet til at små virksomheter selvfølgelig har færre ansatte, og mindre gjennomstrømming, og derfor sjeldnere gjennomfører rekrutteringsprosesser. Mange av de små virksomhetene vi har vært i kontakt med har svært liten utskiftning av ansatte og opplevde at de i liten grad kunne bidra til dette. Det er også en relevant faktor at mange av de små virksomhetene er innenfor bygg- og anleggsbransjen og i stor grad ansetter personer med fag- eller svennebrev, snarere enn høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning. Tabell 2.5 viser hvordan utvalget er fordelt på ulike karakteristika.

Tabell 2.5 Kjennetegn ved virksomheter som har deltatt i dybdeintervjuer

	Sektor	Størrelse	Bransje	Geografi
1	Offentlig (statlig)	Stor	Forvaltning	Vest-Norge
2	Offentlig eid AS	Stor	IKT	Øst-Norge
3	Privat	Stor	Bygg og anlegg	Øst-Norge
4	Privat	Stor	Industri og teknologi	Øst-Norge
5	Offentlig (statlig)	Mellomstor	Forvaltning	Nord-Norge
6	Privat	Mellomstor	Bank/finans	Øst-Norge
7	Privat	Mellomstor	Bygg og anlegg	Øst-Norge
8	Privat	Mellomstor	Bank/finans	Sør-Norge
9	Privat	Liten	Bank/finans	Midt-Norge
10	Offentlig (Kommunal- og moderniseringsdepar tementet)	Mellomstor	Forvaltning	Vest-Norge
11	Privat	Stor	IKT	Øst-Norge

For alle virksomhetene intervjuet vi personer som hadde førsthåndskunnskap om hvordan virksomheten jobber med rekruttering og kompetanseheving, og som hadde god kjennskap til hvordan andre deler av virksomheten jobber med det samme. Med denne inngangen har vi for små og mellomstore virksomheter i hovedsak intervjuet ledere for virksomheten eller HR-ledere. For store virksomheter har dette ført til at vi i liten grad har snakket med toppledelse, men snarere med HR-rådgivere eller mellomledere for underenheter. Der svarene speiler særegenheter ved underenheten som ikke er representativ for virksomheten, har vi bedt om at informantene utdyper dette.

Intervjuene varte mellom én og halvannen time og ble gjennomført digitalt. Bilde og lyd fra intervjuene ble tatt opp, transkribert og renskrevet. Det ble også ført utførlige notater fra intervjuene. Intervjuene ble gjennomført i løpet av oktober 2023.

I intervjuene ble arbeidsgiverne stilt spørsmål innenfor tre ulike temaer: (1) kompetanse og kompetansebehov, (2) rekruttering og (3) kompetanseheving og etter- og videreutdanning. Informantene ble bedt om å rangere seks kandidater hvor utdanningsinstitusjon, utdanningsnivå, karakterer, og relevant og ikke-relevant arbeidserfaring var forskjellige mellom kandidatene. Videre ble

informantene bedt om å rangere ulike ferdigheter i forhold til hvor viktige de var i forbindelse med rekruttering. På denne måten ville vi reprodusere spørreundersøkelseseksperimentene i en kvalitativ sammenheng for å kaste lys over hvordan arbeidsgivere reflekterte i møte med oppgaven.

Del 1 Nåværende og fremtidig kompetansebehov

3 Rekruttering og udekket kompetansebehov

3.1 Introduksjon

Den første nasjonale Arbeidsgiverundersøkelsen ble gjennomført våren 2017 og den andre (denne) ble gjennomført i november 2022. I 2016 var arbeidsledigheten på sitt høyeste siden 2005, mens det i 2017 var tegn til at bedring og ledigheten var på vei ned.³ I mellomtiden har arbeidsmarkedet virksomhetene opererer i blitt påvirket av pandemi, utbrudd av krig i Europa og høye strøm- og drivstoffkostnader. Det siste året har arbeidsmarkedet vært preget av lav ledighet, og i 2022 var arbeidsledigheten på sitt laveste siden før finanskrisa. NAVs bedriftsundersøkelse, som beregner arbeidskraftmangelen i ulike deler av arbeidslivet, fant i 2022 den høyeste estimerte mangelen på arbeidskraft siden 2008. NAVs bedriftsundersøkelse for 2023 viser at den høye mangelen på arbeidskraft vedvarte i stor grad også inn i 2023 (Myklathun, 2023). NAV undersøker det generelle behovet for arbeidskraft. I denne rapporten fokuserer vi på rekrutteringsbehovet for personer med høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning.

Det er en politisk bekymring at mangel på arbeidskraft kan særlig ramme enkelte regioner og distrikter (NOU 2020:2, 2020). Utdanning og kompetanse er fremmet som nøkkelen til utvikling i regioner og kommuner (Kunnskapsdepartementet, 2022). Dersom virksomhetene ikke får tilgang til den arbeidskraften og kompetansen de trenger, vil det gå utover måten oppgaver løses på. Kompetansemangel gjør det krevende å skape verdier og levere gode offentlig tjenester i alle deler av landet. Det er viktig å undersøke empirisk hvorvidt det er geografiske variasjoner i virksomheters mulighet til å få dekket sitt behov for høyt utdannet kompetanse. Vi gjør dette ved å bruke SSBs sentralitetsindeks. Vi undersøker også i hvilken grad dette varierer mellom ulike næringer og nærhet til høyere utdanningsinstitusjoner.

I NAVs bedriftsundersøkelse er prosentandel virksomheter med alvorlig rekrutteringsproblem størst innen helse- og sosialtjenester. Sykepleiere er det enkeltyrket det var rapportert om størst mangel på, og den estimerte mangelen på arbeidskraft innen helse- og sosialtjenester er på 16 100 personer (Myklathun, 2023). Det er stort behov for arbeidskraft med helse- og omsorgskompetanse for

³ [Fakta om arbeidsmarkedet \(ssb.no\)](https://ssb.no/fakta-om-arbeidsmarkedet)

å kunne ha gode velferdstjenester i hele landet. Det er derfor viktig å undersøke om virksomheter i mindre sentrale strøk i mindre grad får dekket sitt kompetansebehov.

Rekruttering er en sentral del av hvordan virksomhetene skaffer seg den kompetansen de trenger. I dette kapitlet begynner vi derfor med å se på rekrutteringsbehovene virksomhetene oppgir, før vi kommer inn på kompetansebehovet i stort. Det er hensiktsmessig å se hvordan virksomheten svarer på spørsmål om udekket kompetansebehov i lys av rekrutteringsbehovet. Det er samtidig ikke begrenset til rekruttering, og vil derfor også kunne gi et bakteppe for diskusjonen av virksomhetenes arbeid med kompetanseutvikling i kapittel 4.

3.2 Rekrutteringsbehov i 2017 og 2022

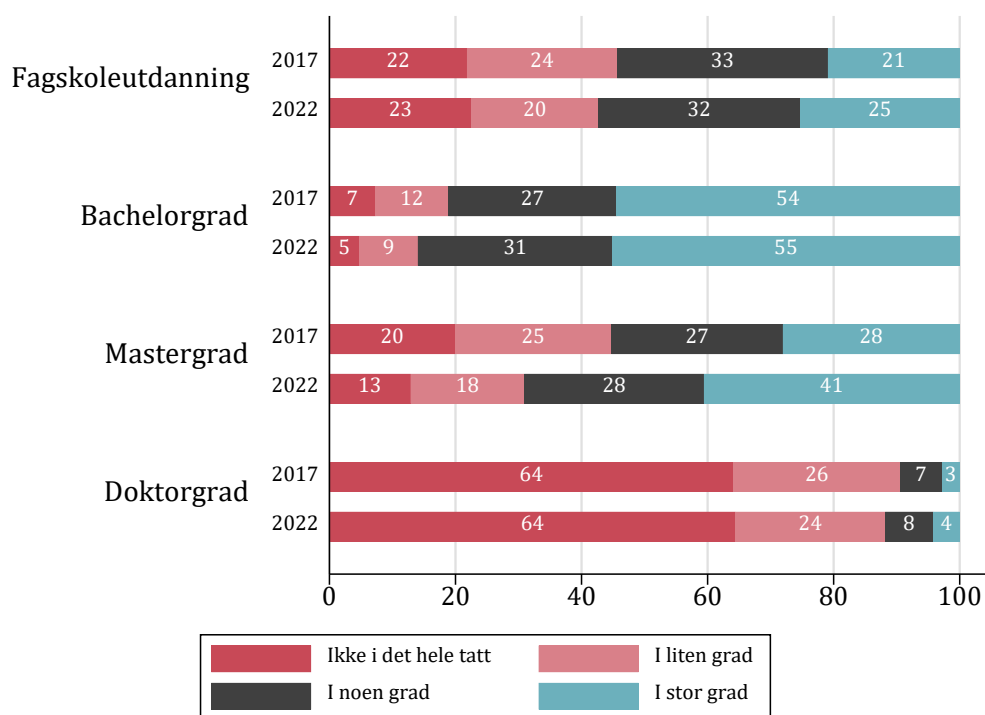
Som beskrevet i innledningen har mye endret seg fra den første arbeidsgiverundersøkelsen i 2017 til denne. Vi sammenligner derfor svarene på følgende spørsmål: «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personale med «utdanningsnivå» de neste fem årene.⁴ Svarfordelingene er vist i Figur 3.1. Det er viktig å påpeke at undersøkelsen sier ikke noe om *antallet* personer virksomhetene behøver å rekruttere, kun andelen virksomheter som rapporterer ulike grader av behov. Dette betyr at spørsmålet ikke er egnet til å skille mellom hvorvidt virksomheten har behov for mange personer og om de har et kritisk behov for noen få personer.

I store trekk så finner vi ikke endringer i behov for å rekruttere personer med fagskoleutdanning, bachelorgrad og doktorgrad mellom 2017 og 2022. Vi finner 13 prosent poeng økning i andelen som rapporterer stor grad av behov for å rekruttere personer med mastergrad de neste fem årene (fra 28 prosent til 41 prosent). Det er også en liten økning i antallet virksomheter som ønsker å rekruttere fra fagskolen. Antallet fagskolestudenter har økt veldig i samme periode, i 2017 var det 15 271 studenter, i 2022 var det 26 641.⁵ Den økte etterspørselen kan dermed ha sammenheng med økt tilbud. Tilbudet av fagskoleutdannede har fortsatt å øke, da det var 30 385 innskrevne studenter i 2023.⁶

⁴ Utvalget er begrenset til virksomheter som har svart at de har ansatt minst en person med fagskole, bachelor, eller mastergrad for å få tilsvarende avgrensning av de svarende i 2022-undersøkelsen som i 2017-undersøkelsen. I 2017 undersøkelsen ble de som svarte nei på alle tre spørsmålene om de hadde ansatt nyutdannede med fagskole-, bachelor- eller masterutdanning veiledet ut av undersøkelsen. Vi valgte i 2022 undersøkelsen å la disse svare på undersøkelsen (med unntak av noen spørsmål) siden informasjonen fra registerdata tilsa at de hadde ansatt noen.

⁵ <https://www.ssb.no/statbank/table/11621/>

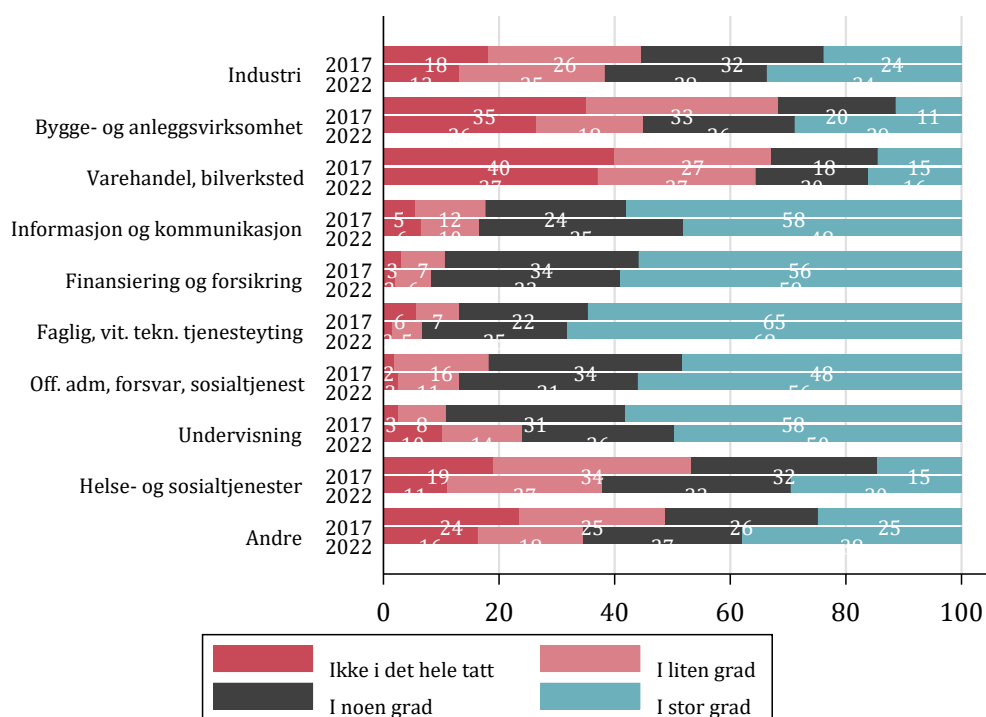
⁶ <https://fagskole.hkdir.no/stat>



Figur 3.1 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personer med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» (Q6.2 i 2022-undersøkelsen)

I perioden mellom de to undersøkelsene har det vært en overgang fra fireårig til femårig lærerutdanning slik at lærerutdanning nå er en masterutdanning. Ingen av undersøkelsene inneholdt rekrutteringsbehov for fireårige utdanninger og det er derfor vanskelig å vite hva virksomheter som svarte lærerutdanninger svarte i forrige undersøkelse. Vi undersøker derfor nærmere om økningen i andelen som rapporterer stort behov av masterutdannede kan ha sammenheng med denne endringen. Vi finner ikke noe støtte for dette. Figur 3.2 viser svarfordelingen på spørsmålet om rekrutteringsbehov per næring, og viser at undervisning faktisk har hatt en nedgang i andelen som rapporterer stor grad av rekrutteringsbehov for personer med mastergrad (58 prosent til 50 prosent).

Figuren viser også en nedgang for næringen informasjon og kommunikasjon (58 prosent til 48 prosent). Dette er interessant i lys av at man kunne tenkt seg at konkurransen om kandidatene innenfor informasjonsteknologi økte i takt med digitalisering. Samtidig har arbeidsmarkedet blitt mer globalt, og fjernkontor har blitt mer vanlig, som har gjort det mer mulig å rekruttere personer fra utlandet eller sette bort tjenester. I tillegg viser vi i kapittel 7 at virksomhetene innenfor denne næringen i liten grad vektlegger formell utdanning, men legger desto større vekt på arbeidserfaring, noe som også kan være en forklaringsfaktor.



Figur 3.2 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personale med mastergrad de neste fem årene?» (Q6.2). Etter næring.

Det er tre næringer som har en vesentlig høyere andel virksomheter som rapporterer stor grad av behov for masterutdannede i 2022-undersøkelsen enn i 2017-undersøkelsen. Det er industri, bygge- og anleggsvirksomhet og helse- og sosialtjenester. I tillegg kommer samlekategorien «andre næringer» som vi har valgt å ikke gå i dybden på i denne rapporten.⁷

Innenfor helse- og sosialtjenester har andelen som rapporterer stor grad av behov for personer med masterutdanning økt fra 15 prosent til 30 prosent, altså en dobling. Det har de senere årene vært stort fokus på hvordan endringer i befolkningssammensetning, blant annet befolkningsvekst og en befolkning som lever stadig lengre, medfører store rekrutteringsbehov i velferdstjenestene. Det meldes om at legetjenesten er i krise på flere områder, og mest prekært er fastlegekrisen. «Legebarometeret» melder at antallet kommuner med store rekrutteringsproblemer økte med 600 prosent fra 2017 til 2021 (Eggen mfl., 2021). Tilsvarende melder «Kommunesektorens arbeidsgivermonitor» at sykepleiere og leger er de yrkesgruppene som størst andel virksomheter rapporterer utfordringer med å rekruttere (KS, 2023). Over 80 prosent av virksomhetene anser det som meget eller

⁷ «Andre næringer» består av: Jordbruk, skogbruk og fiske; bergverksdrift og utvinning, elektrisitet, gass, damp og varmtvannsforsyning; transport og lagring; overnattings- og serveringsvirksomhet; omsetning og drift av fast eiendom; forretningsmessig tjenesteyting, kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter; annen tjenesteyting og internasjonale organisasjoner og organer.

ganske utfordrende å få rekruttert leger, og tilsvarende andel for sykepleiere er over 90 prosent. Våre resultater støtter oppunder dette, og viser at generelt innenfor næringen har behovet for personer med masterutdanning økt.

Det er også en økning i andelen virksomheter som rapporterer stor grad av behov for masterutdannede innen bygge- og anleggsvirksomhet (fra 11 prosent til 29 prosent). Dette samsvarer med andre undersøkelser. I KS arbeidsgivermonitor rapporterte om lag 60 prosent av virksomhetene at det var meget eller ganske utfordrende å få rekruttert sivilingeniører og andre ingeniører og i NHOs kompetansebarometer for 2022 oppga 65 prosent av respondentene å ha et udekket kompetansebehov (Rørstad mfl., 2023). Blant virksomheter organisert i Byggenæringens Landsforening som er en av landsforeningene i NHO rapporterte opp mot 70 prosent av medlemsbedriftene et udekket kompetansebehov. Samlet tyder det derfor på at den økte andelen virksomheter som rapporterer behov for personer med masterutdanning i stor grad er drevet av behov for personer med ingeniørutdanning og leger og ikke har sammenheng med overgangen fra fireårig til femårig lærerutdanning.

3.3 Rekrutteringsbehov for personer med doktorgrad

Antallet personer som avlegger doktorgrad i Norge har økt markant de siste 20 årene. Forskningsmeldingen fra 1999 identifiserte et behov for forskere i øvrige deler av samfunnet (Kunnskapsdepartementet, 1999). Siden da har det vært flere opptrappingsplaner og økt antall personer som avlegger doktorgrad og også forsøk på å gjøre doktorgradsutdanningen mer tilpasset karrierer i andre sektorer (nærings-ph.d., offentlig sektor ph.d., institutt-ph.d.).

Doktorgradsutdanningen har endret seg fra å være starten på en karriere i universitets- og høyskolesektoren, til i økende grad å fungere som kvalifisering til et brede spekter av karriereveier innen helsesektoren, offentlig forvaltning og næringslivet. I perioden 1997-2017 ble omtrent halvparten av hvert av doktorgradskull ansatt utenfor universitets- og høyskolesektoren, instituttsektoren eller ved et universitetssykehus (Norges forskningsråd, 2019). Tilsvarende tall fra NIFUs doktorgradsundersøkelse var noe lavere: 33 prosent av doktorene som disputerte i perioden 2013-2015 var ansatt utenfor universitets- og høyskolesektoren, instituttsektoren eller ved et universitetssykehus fire til seks år etter disputas (Reiling mfl., 2020). Samtidig viser FoU-statistikken til SSB at forskere i næringslivet med doktorgrad særlig er konsentrert om noen kunnskapsintensive næringer (som olje, og gass, og havbruk).

Det er store diskusjoner om hvorvidt arbeidslivet nyttiggjør seg kompetansen doktorgradsutdannede tilbyr. Både i Norge og internasjonalt har det vært en oppfatning om at doktorgradsutdanningene er for spesialiserte og i for liten grad

innrettet mot å dekke kompetansebehov utenfor utdannings- og forskningsinstitusjonene. Reiling mfl. (2020) fant delvis støtte for dette i sin studie av arbeidsmarkedstilpasningen til doktorgradsutdannede. Doktorer utenfor utdannings- og forskningsinstitusjoner oppga i mindre grad at innholdet i doktorgradsutdanningen passet godt med arbeidsoppgavene deres og oppga oftere at arbeidsoppgavene ikke krever doktorgradsutdanning. Imidlertid svarte også et stort flertall at det var en fordel å ha doktorgradsutdanning. Doktorene var også jevnt over fornøyd med egen arbeidsmarkedssituasjon, og doktorene utenfor utdannings- og forskningsinstitusjonene var også mer fornøyd med mange av aspektene ved stillingene sine enn de doktorene som var ansatt ved utdannings- og forskningsinstitusjonene.

I kapittel 3.2 viser vi at det er et mindretall av virksomheter som sier de vil ha behov for å rekruttere personer med doktorgrad de neste fem årene. Mer spesifikt så finner vi at 274 virksomheter svarer at de har stor grad av behov for å rekruttere personer med doktorgrad. I lys av diskusjonene rundt doktorgradsutdanningen, er det interessant å se nærmere på disse virksomhetene. Det er da viktig å merke seg at utvalget vårt ikke er selektert med tanke på rekruttering av personer med doktorgrad, og at utvalget ikke nødvendigvis er representativt for virksomheter som rekrutterer doktorgradsutdannede. Siden vi har selektert virksomheter basert på at de blant annet ansetter nyutdannede med mastergrad er det likevel rimelig å anta at vi favner en vesentlig del av virksomheter som ansetter personer med doktorgrad. Virksomheter som kun ansetter personer med doktorgrad eller som ikke ansetter nyutdannede er ikke representert.

I Tabell 3.1 skiller vi universitet, høyskoler, sykehus og forskningsinstitutter fra den tradisjonelle næringsinndelingen ut i egne kategorier.⁸ Av virksomhetene som rapporterer stor grad av behov for doktorgradsutdannede er 14 prosent universitet og høyskoler, 23 prosent i instituttsektoren og 16 prosent sykehusene. 47 prosent av virksomhetene faller ikke innenfor en av disse tre kategoriene: 9 prosent av virksomhetene som har stor grad av behov for doktorgradsutdannede er innenfor informasjon og kommunikasjon, 9 prosent er innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (uten forskningsinstitutter) og 6 prosent er innen industrien. På tross av at høyere utdanningsinstitusjoner er tatt ut av næringsgruppen undervisning er det likevel 5 prosent av virksomhetene som rapporterer stor grad av behov for doktorgradsutdannede som faller innenfor denne næringskategorien.

⁸ Vi har identifisert universiteter og høyskoler, sykehus og forskningsinstitutter ved bruk av følgende næringskoder. Universitet og høyskoler: 85.42*, instituttsektoren: 72.***, sykehus 86.***.

Tabell 3.1 Andelen som rapporterer stor grad av behov for doktorgradsutdannede etter næringskategorier

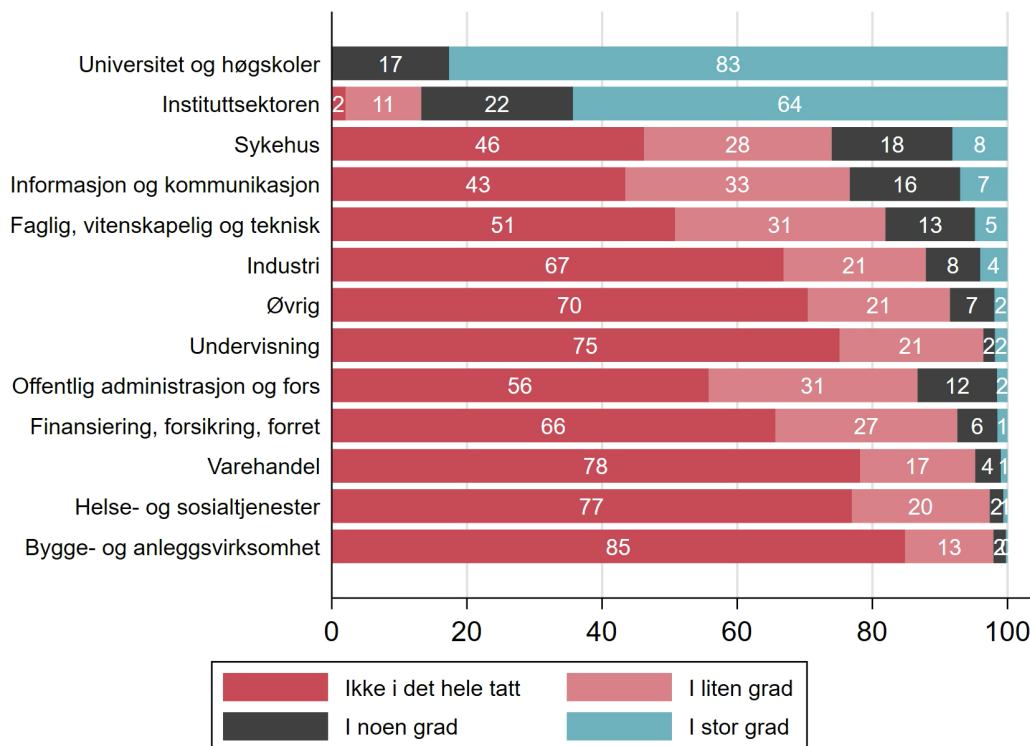
	Antall	Prosentandel
Forskningsinstitutter	63	23,0
Sykehus	45	16,4
Universitet og høyskoler	38	13,9
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (uten forskningsinstitutter)	26	9,5
Informasjon og kommunikasjon	24	8,8
Industri	17	6,2
Undervisning (uten universitet og høyskoler)	13	4,7
Helse- og sosialtjenester (uten sykehus)	10	3,6
Offentlig administrasjon og forsvar	7	2,5
Varehandel	5	1,8
Finansiering, forsikring og tjenesteyting	5	1,8
Bygge- og anleggsvirksomhet	1	0,4
Øvrig	20	7,3
Totalt	274	100

Fordelingene ovenfor er blant de virksomhetene som har svart at de har stor grad av behov for doktorgradsutdannede. For å gi et mer helhetlig bilde viser vi derfor i Figur 3.3 næringsenes svarfordeling på spørsmålet om rekrutteringsbehov for personer med doktorgradsutdanning. Vi fortsetter å skille ut universitet og høyskolene og instituttsektoren fra sine næringer.

Blant universiteter og høyskoler svarer 83 prosent av virksomhetene at de har stor grad av behov for å rekruttere personer med doktorgrad de neste fem årene, mens tilsvarende andel blant forskningsinstituttene er 64 prosent. Selv om sykehusene utgjør en stor andel av de som rapporterer behov for personer med doktorgrad utgjør ikke disse virksomhetene en stor andel av sykehusene. Kun 8 prosent av sykehusene svarer at de i stor grad har behov for å rekruttere personer med doktorgrad, mens nesten halvparten svarer «Ikke i det hele tatt». Av øvrige virksomheter er det virksomheter innenfor informasjon og kommunikasjon som har størst andel med stort rekrutteringsbehov for personer med doktorgrad i fremtiden med 7 prosent. Likevel er det slik at hele 43 prosent av virksomhetene innenfor denne næringen rapporterer at de ikke har behov for personer med doktorgrad i det hele tatt.

Selv om få arbeidsgivere rapporterer doktorgrad som det mest relevante utdanningsnivået og få rapporterer stor grad av behov for å rekruttere personer med doktorgrad, så betyr ikke dette at det ikke er behov for doktorgradsutdannede i arbeidsmarkedet, eller at doktorene er overutdannet. Antallet personer som uteksamineres med doktorgrad hvert år utgjør en svært liten andel av nyutdannede, og derfor en liten andel av de som kan rekrutteres. Personer med doktorgrad utgjør også en liten andel av de ansatte i en virksomhet. Dermed kan den

relative etterspørselen etter doktorer i forhold til personer med mastergrads-, bachelorgrads og fagskoleutdanninger fremstå som lav, og bidra til at et lavt antall virksomheter rapporterer stor grad av behov.



Figur 3.3 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personale med doktorgrad de neste fem årene?» Etter næring med universitet og høyskoler, instituttsektoren og sykehus trukket ut i egne kategorier.

Det betyr imidlertid ikke at de ikke er villig til å ansette doktorgradsutdannede, eller at de doktorgradsutdannede de har ansatt ikke utfører viktige oppgaver i virksomheten. Tidligere undersøkelser har vist at doktorene i svært liten grad er arbeidsledige, og at de mener at doktorgraden har hatt betydning for deres videre karriere. Jevnt over oppgir også doktorene at de er fornøyde med arbeidsforholdene sine, inkludert muligheten til å få brukt kompetansen sin, uavhengig av hvor de arbeider. Doktorene som arbeider i UH- og instituttsektoren, har i all hovedsak grunnforskning og anvendt forskning som sine hovedoppgaver. Blant doktorene i privat og offentlig sektor er særlig konsulentoppgaver, som prosjektledelse, utredning og analyse, vanlige oppgaver, og ved universitetssykehusene og i helse- og sosialsektoren er klinisk arbeid vanligst (Reiling mfl., 2020). Selv om Reiling mfl. (2020) finner at en del doktorer opplever at de er overutdannet, anser de i hovedsak utdanningen som nyttig og relevant også utenfor utdannings- og forskningsinstitusjonene.

3.4 Rekrutteringsbehov i distriktene

De regionale arbeidsmarkedene i Norge varierer til dels mye som følge av regionenes ulike størrelse, geografi, næringsstruktur, ressursgrunnlag og befolkningsgrunnlag. Lokale og regionale kompetansebehov, samt tilgang til kvalifisert arbeidskraft, er dermed forskjellige. Små kommuner og lange avstander skaper andre forutsetninger for virksomhetsdrift enn befolkningsrike kommuner som ligger nær sentrale tjenester. Det er derfor viktig å undersøke i hvilken grad virksomheter i mindre sentrale strøk får dekket sine kompetansebehov.

Det er ulike måter å måle hvor sentral en kommune er, og hvilke utfordringer den kan ha. De to mest kjente er SSBs sentralitetsindeks og kommunal og moderniseringsdepartementets distriktsindeks. Distriktsindeksen består av fire indikatorer: befolkningsvekst, sysselsettingsvekst, en næringsdifferensieringsindikator og SSBs sentralitetsindeks. Sistnevnte utgjør 60 prosent av distriktsindeksen. Det er svært stort samsvar mellom de to målene på sentralitet, (en korrelasjon på 0.97 ifølge Aarsæther mfl. (2020)), noe som gjør at konklusjonene antakeligvis blir det samme uavhengig av hvilket av de to målene man bruker. Vi har valgt å benytte SSBs sentralitetsindeks i denne rapporten.

Basert på sentralitetsindeksen kan kommuner inndeles i seks sentralitetsklasser. Vi benytter oss av disse seks klassene i analysene og tildeler virksomheter sentralitet basert på forretningsadresse. Sentralitetsnivå 1 består av virksomheter lokalisert i de mest sentrale kommunene, mens nivå 6 består av virksomheter lokalisert i de minst sentrale kommunene. Tabell 3.2 viser en overordnet beskrivelse. Mer informasjon om sentralitetsindeksen og denne kategoriseringen finnes i faktaboksen. Svalbard, Kontinentalsokkelen og Spitsbergen er ikke inkludert i sentralitetsindeksen, og virksomheter som har forretningsadresse på disse stedene er derfor ikke inkludert i analyser som bruker sentralitetsklassene.

SSBs sentralitetsindeks baserer seg på tilgangen personer bosatt i hver grunnkrets har på arbeidsplasser og servicefunksjoner innenfor 90 minutter med bil. Sentralitetsindeksen brukes til beskrivelse og analyse av regionale forhold.

Sentralitetsindeksen varierer mellom 0 og 1000, der høyere tall betyr høyere sentralitet. Tallet plasserer kommunene i forhold til hverandre i sentralitet, men sier ikke noe om graden av sentralitet i forhold til hverandre. For eksempel, man kan si at en kommune med verdi 900 er mer sentral enn en kommune med verdi 300, men man kan ikke si at den er tre ganger så sentral.

Sentralitetsindeksen gir en kontinuerlig verdi, men disse verdiene brukes også til å dele inn i seks sentralitetsklasser. Sentralitetsklasse 1 inneholder 1 kommunene med høyest sentralitet og sentralitetsklasse 6 er kommunene med lavest sentralitet. Sentrale kommuner er ofte kjennetegnet ved at de omfatter eller ligger nær en stor by, og tjenestenæringer utgjør en stor del av sysselsettingen. Usentrale kommuner er ofte preget av lavt folketall og spredt bosetting, og primærnæringer og industrien utgjør en større del av sysselsettingen (NOU 2020:2, 2020).

Sentralitetsindeksen og klassene er beskrevet nærmere i Høydahl (2020). Blant annet viser figur 5.2 side 21 kartet over kommuner og sentralitetsklasser.

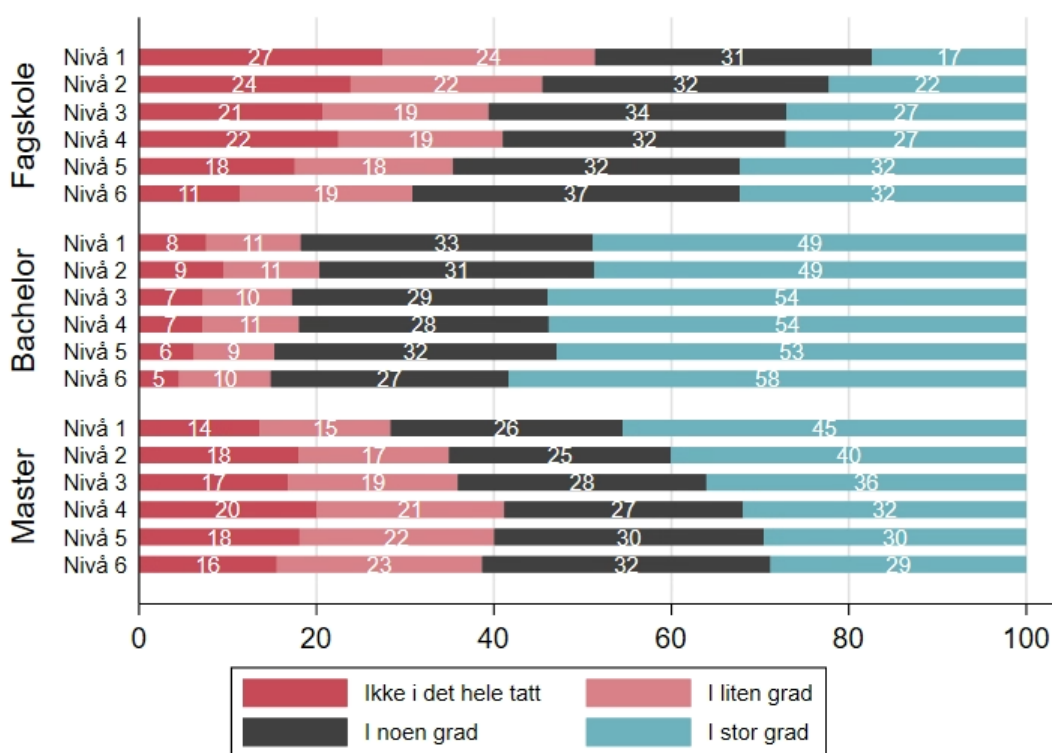
Tabell 3.2 Sentralitetsklasser med verdier, antall kommuner og merknad

Nivå	Verdi	Antall kommuner	Merknad
1: Mest sentrale kommuner	930-1000	7	Oslo med fem nabokommuner samt Drammen
2: Nest-mest sentrale kommuner	870-929	23	Trondheim, Bergen, Stavanger/Sandnes og en del kommuner rundt Oslofjorden
3: Mellomsentrale kommuner 1	770-869	64	Tromsø, Bodø, Ålesund, Hugesund, Sørlandsbyene, byene rundt Mjøsa og det sentrale Østlandet
4: Mellomsentrale kommuner 2	650-769	90	Hammerfest, Alta, Harstad, Sortland, Narvik, Rana, Vefsn, Namsos, Steinkjer, Kristiansund, Molde, Flora, Førde, Sogndal, Voss, Nor-Aurdal, Gol, Røros, Tynset samt kommuner som er naboer til nivå 3.
5: Nest-minst sentrale kommuner	550-649	113	
6: Minst sentrale kommuner	259-549	125	

Kilde: Høydahl (2017)

I Figur 3.4 ser vi på spørsmålene om i hvilken grad virksomheten har behov for å rekruttere personer med fagskole, bachelor og masterutdanning de neste fem årene i de ulike sentralitetsklassene. Denne analysen tar ikke høyde for nærings-sammensetning eller andre forhold som varierer mellom ulike virksomheter. Den

tar heller ikke hensyn til hvorvidt virksomheten anser de ulike utdanningsnivåene som relevante. Vi ser at behovet for å rekruttere personer med fagskoleutdanning, målt i andelen virksomheter med stor grad av behov, er høyest i de minst sentrale virksomhetene (nivå 6: 32 prosent), og lavest i de mest sentrale virksomhetene (nivå 1: 17 prosent). For masterutdanning er andelen virksomheter som rapporterer stor grad av behov størst i de mest sentrale virksomhetene (45 prosent) og minst i de minst sentrale virksomhetene (30 prosent). Behovet for personer med bachelorgrad er mer jevnt fordelt over de ulike sentralitetsnivåene: 49 prosent av virksomhetene i sentralitetsgruppe 1 og 2 har behov for å rekruttere personer med bachelorgrad de neste fem årene, mens det gjelder henholdsvis 53 og 58 prosent av virksomhetene på nivå 5 og 6.

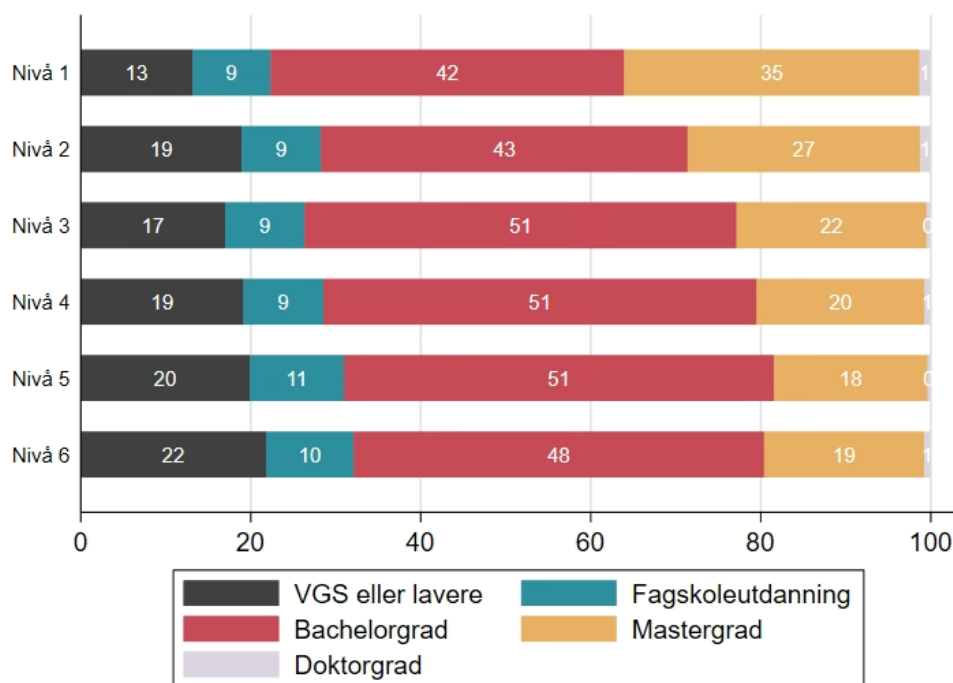


Figur 3.4 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personer med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» (Q6.2) Etter sentralitetsgruppe

Siden vi ikke tar hensyn til noen andre faktorer enn sentralitet, reflekterer resultatene ovenfor forskjeller mellom distrikt og sentrale strøk i en rekke forhold slik som andelen med høyere utdanning og tilstrømming av høyt utdannet kompetanse (Fredborg, 2023) og nærings sammensetning. Små kommuner har typisk en ensidig næringsstruktur som stedvis er dominert av hjørnestensbedrifter (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

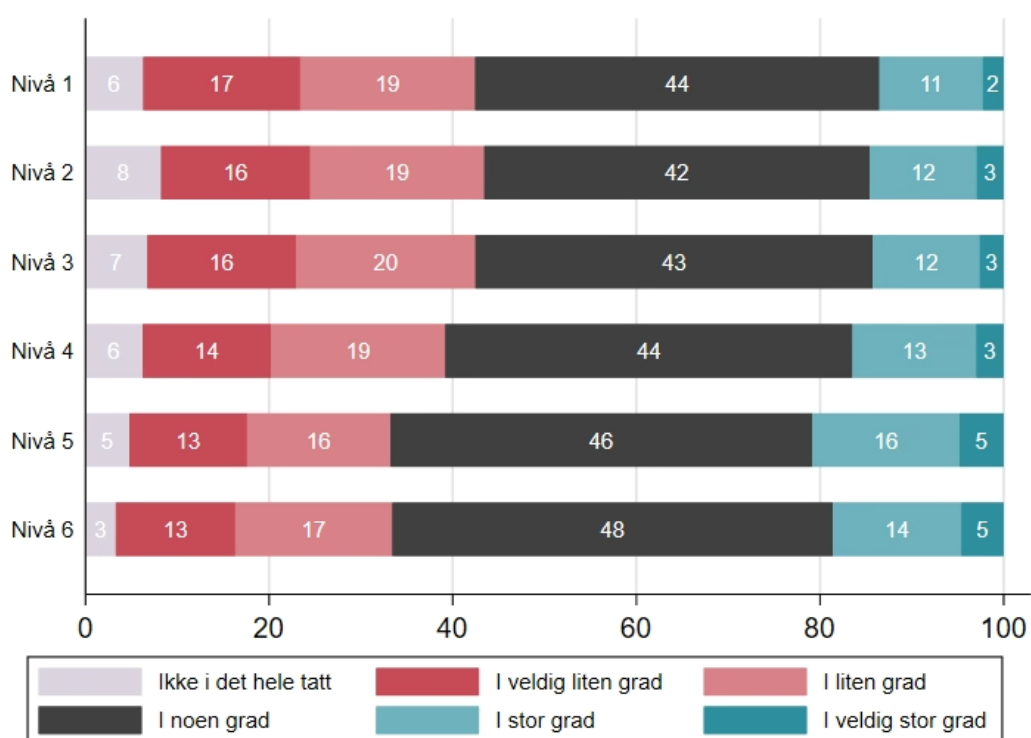
I Figur 3.5 belyser vi forskjellene mellom virksomheter i de ulike sentralitetsklassene ved å se på svarfordelingen på spørsmålet om hvilket utdanningsnivå virksomheten anser som mest relevant for sin kjernevirksomhet. Der finner vi at andelen virksomheter som har mastergrad som mest relevante utdanningsnivå høyest for sentralitetsnivå 1 og 2 (35 prosent og 27 prosent). Den høyere andelen virksomheter som rapporterer stor grad av behov blant de mer sentrale virksomhetene reflekterer derfor potensielt forskjeller i sammensetning av type virksomheter på tvers av de ulike sentralitetsnivåene heller enn forskjeller i rekrutteringsbehov blant ellers like virksomheter.

Andelen virksomheter som har bachelorgrad som mest relevante utdanningsnivå ligger på mellom 42 og 51 prosent, og er lavest for sentralitetsnivå 1 og 2. Samlet for alle sentralitetsnivå er det rett i underkant av 10 prosent av respondentene (894 virksomheter) som anser fagskoleutdanning som det mest relevante utdanningsnivået. Figur 3.5 viser at disse utgjør en jevn andel av virksomhetene i de ulike sentralitetsgruppene. Siden figur 3.4 viste at andelen virksomheter som rapporterer stor grad av behov for fagskoleutdannede er større i de mindre sentrale virksomhetene kan det derfor tyde på at de virksomhetene som ansetter fagskoleutdannede har større rekrutteringsbehov i mindre sentrale strøk enn i mer sentrale strøk. Alternativt at virksomheter som ikke har fagskoleutdanning som mest relevante utdanningsnivå rekrutterer fagskoleutdannede i større grad i mindre sentrale strøk.



Figur 3.5 «Hvilket utdanningsnivå er det mest relevante for din kjernevirksomhet?» (Q4.2) Etter sentralitetsklasse.

For å komme nærmere inn på om virksomhetene hadde udekket kompetansebehov, hadde vi også et direkte spørsmål om det. I Figur 3.6 viser vi den overordnede fordelingen. Selv om det er kun noen få prosentpoeng forskjell mellom hver av kategoriene så er det likevel en forskjell mellom de ulike nivåene når vi ser på summen av flere kategorier. Virksomheter som svarer «Ikke i det hele tatt», «I veldig liten grad» og «I liten grad» kan vi anse som virksomheter som i hovedsak får dekket sitt kompetansebehov. Med denne definisjonen ser vi at andelen virksomheter som får dekket sitt kompetansebehov stiger med sentralitet. Mens henholdsvis 33 og 34 prosent av virksomhetene med sentralitetsnivå 5 og 6 får dekket sitt kompetansebehov så er tilsvarende andel for virksomheter på nivå 1 og nivå 2 henholdsvis 42 og 43 prosent.



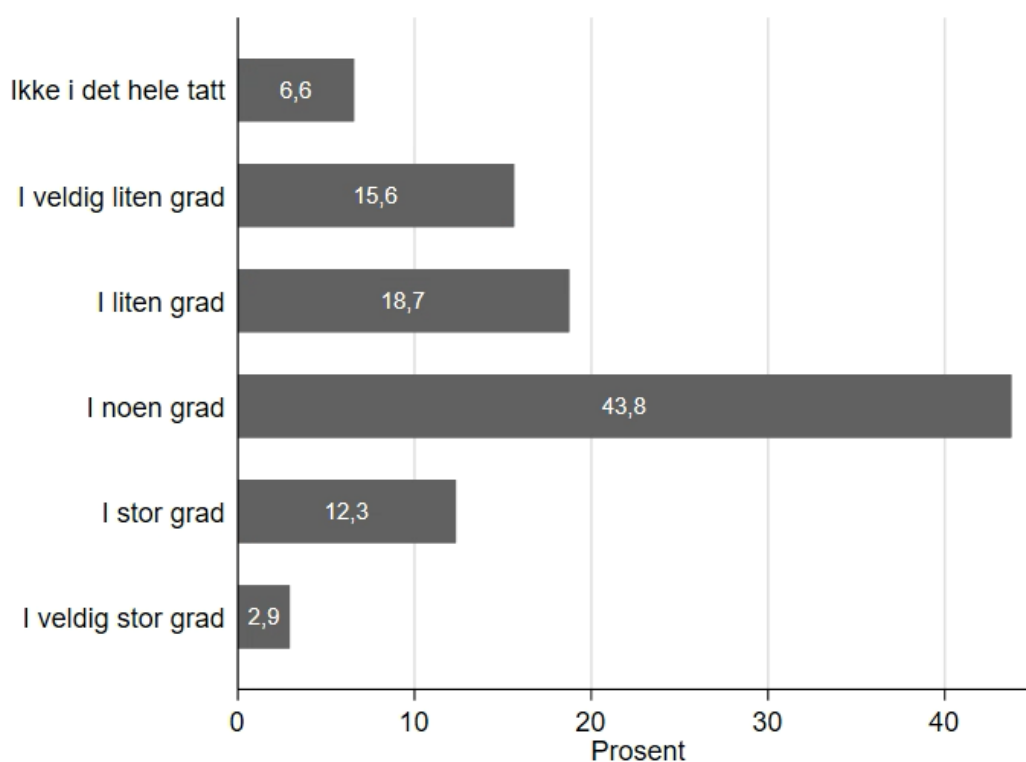
Figur 3.6 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» (Q6.3). Etter sentralitetsklasse.

Spørsmålet om udekket kompetansebehov brukes også i NHOs kompetansebarometer og NAVs bedriftsundersøkelse. Spørsmålet er overordnet og gir ikke innblikk i *hvilke* kompetansebehov som er udekket. En tolkning er at det er mangel på arbeidskraft, men en annen tolkning kan være at de har behov for kompetanseheving blant de ansatte. Virksomheter kan derfor ha et lavt udekket kompetansebehov fordi de er i stand til å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft, men også fordi de i tilstrekkelig grad klarer å drive kompetanseheving slik at rekruttering i seg selv

er mindre prekært. Det sier heller ingenting om behovet for å rekruttere personer med ulik utdanning slik som spørsmålet om rekrutteringsbehov.

3.5 Hvordan ser kompetansemangel ut?

Hvordan virksomhetene svarer på spørsmål om udekket kompetansebehov gir oss innsikt i hvordan virksomhetene opplever kompetansemangel. Arbeidsgiverne oppgir at de i hovedsak i noen eller liten grad har et udekket kompetansebehov. Hele 62,5 prosent svarer en av de to midtkategoriene, selv om de klart fleste svarer «i noen grad». Det er også relevant at andelen som svarer «ikke i det hele tatt» er over dobbelt så stor som de som svarer at de «i veldig stor grad» har et udekket kompetansebehov.



Figur 3.7 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» (Q6.3).

Vi vil gjøre oppmerksom på nyansene i hva det innebærer å ha et udekket kompetansebehov. Det er stor variasjon i hvordan udekket kompetansebehov spiller seg ut i den enkelte virksomhet, noe som påvirker hvordan vi skal forstå tallene. Særlig er det utfordrende å avgjøre om rapporteringen om stor grad av udekket kompetansebehov alene er et uttrykk for at virksomhetene trenger mange personer med de respektive utdanningsnivåene, eller om de trenger få personer, men at disse er sårt tiltrengt. Det er ikke urimelig å anta at den generelle tilgangen til personer

med f.eks. mastergrad innen alle fagområder er stor i de mest sentrale områdene, men at det også er behov for flere og derfor større konkurranse. Det at små virksomheter utgjør en større andel av virksomhetene i de mindre sentrale områdene kan understøtte dette inntrykket.

Intervjuene gir oss mer informasjon om hva virksomhetene kan legge i svarene sine. Tre ting peker seg ut som relevante dimensjoner for å forstå graden av udekket kompetansebehov for en enkeltvirksomhet. Den enkelte virksomheten står naturligvis overfor helt konkrete utfordringer og problemstillinger, men det er ikke urimelig å anta at de tre dimensjonene vi identifiserte i intervjuene våre på en eller annen måte vil være relevante for de fleste virksomheter når det kommer til graden og opplevelsen av udekt kompetansebehov.

For det første vil *størrelsen* på det udekte kompetansebehovet være relevant, altså om det gjelder mange personer eller en stor andel av de ansatte, avhengig av om dette er mangel på arbeidskraft eller behov for økt kompetanse hos de som er ansatt. Hvordan størrelsen på et slikt udekt kompetansebehov er vil også avhenge av hvor stor utskiftningen av de ansatte generelt er. For eksempel har en stor virksomhet relativt naturlig en stor utskiftning ved at mange personer slutter og starter i virksomheten, og at de har løpende ansettelser. En stor virksomhet innen bygg- og anleggsbransjen pekte for eksempel på at de ansetter et sted mellom 400 og 500 personer i året. Dette vil i seg selv kunne ha konsekvenser for hvorvidt en vil kunne karakterisere kompetansebehovet sitt som stort. Tilsvarende vil det kunne være relevant om virksomheten må erstatte en stor eller liten andel av arbeidsstokken på kort sikt. Der 20 ubesatte stillinger vil være udramatisk for noen av virksomhetene vi snakket med, vil det være dramatisk for en annen.

Hvorvidt virksomheten opplever det udekte kompetansebehovet som først og fremst et uttrykk for mangel på arbeidskraft, eller som et uttrykk for at personene i bransjen ikke har den kompetansen som trengs for oppgavene, er også svært relevant. Når det gjelder rekruttering vil begge typisk fortone seg som manglende kvalifiserte søkere på en stilling, men opplevelsen vil kunne si noe om hvordan virksomheten opplever kompetansebehovet som stort eller mindre, og hvilke strategier de legger for å dekke disse. Flere av informantene våre pekte i intervjuene på at det kunne være vanskelig å få ta i folk, men flere trakk inn spisskompetanse spesielt. En stor industrivirksomhet vi snakket med pekte f.eks. på at de har så høy grad av spesialisering ved bruk av maskiner at det er få i bransjen som er aktuelle for visse stillinger i virksomheten. Et stort, udekt kompetansebehov trenger ikke være uttrykk for mangel på mange mennesker i markedet, selv om det blir opplevd som mangel på arbeidskraft.

Flere av virksomhetene vi snakket med mente at de har så spesialiserte oppgaver eller verktøy, eller at bransjen er så spesiell, at de heller ansetter personer med mer generelle utdanninger, og lærer dem opp selv. Disse trakk flere ganger frem

at de gjerne skulle sett at kandidatene hadde lært mer bransjespesifikke ferdigheter i utdanningene, samtidig som de innser at det vil være vanskelig eller urimelig å forvente.

For det andre er det relevant for å forstå graden av udekt kompetansebehov hva som er *driverne* for kompetansebehovet. Her svarer informantene svært ulikt. Noen peker på markedsposisjon, der det er stor konkurranse om flinke og kvalifiserte kandidater, mens flere understreker at de ikke er i en særlig konkurranseutsatt bransje. De sistnevnte viser til at de har god tilgang til kandidater, og har stor fleksibilitet. Alle virksomhetene innenfor bygg og anlegg er veldig tydelige på at kompetansemangelen i stor grad er drevet av konjunkturer i samfunnet, og derfor blir preget av oppdragsmengden. Det udekkede kompetansebehovet for flere av disse vil på denne måten være et uttrykk for i hvilken grad de er i stand til å møte behovet i samfunnet, og på denne måten ekspandere i tråd med dette.

En annen relevant driver er regulatorisk utvikling. Særlig bankene vi har snakket med pekte på at det kommer nye myndighetskrav til regulering av finansielle tjenester, f.eks. krav til arbeid med anti-hvitvasking, og som skaper nye kompetansebehov. Slike behov kan være behov for juridisk kompetanse, men også utviklingen av varslingsystemer og lignende. For offentlig forvaltning kan den regulatoriske utviklingen være en respons på teknologisk eller organisatoriske utviklingstrekk i de bransjene de er orientert mot. Det vil kunne utløse et kompetansebehov av blant annet sektorspesifikk, juridisk eller digital kompetanse.

Den tredje dimensjonen som stikker seg frem for å forstå graden av udekket kompetansebehov gjelder *konsekvensene* dette har for den enkelte virksomhet. For virksomhetene innen bygg og anlegg handler dette i stor grad om å ikke kunne ta på seg oppdrag, og på den måten kunne være konkurransedyktig. En spesialisert industrivirksomhet vi snakket med pekte på at de i stor grad konkurrerer på kvalitet og spesialisering, og derfor er noe dyrere enn andre aktører i bransjen. Å ikke få dekt kompetansebehovet for en slik virksomhet vil kunne bety at en ikke er konkurransedyktig på det området man har fotfeste. Både bankene og inkassoselskapet vi snakket med pekte også på generelle utviklingstrekk i bransjen som virksomhetene måtte være med på for ikke å bli utkonkurrert.

Men det kan også være andre konsekvenser for virksomhetene. For enkelte stillinger i en av bankene, og særlig for et større IT-selskap, var det tydelig at noen oppgaver ble prioritert på en slik måte at dersom man ikke fikk ansatt en person med rett kompetanse måtte en kjøpe inn tjenester på det samme området. Et udekt kompetansebehov blir for disse et spørsmål om økonomisk kostnad. Et IT-selskap uttalte at denne situasjonen var underlig: «Av en eller annen grunn er det lettere ... å betale for konsulenter enn å sette opp lønninger til folk, for det koster jo dobbelt så mye å låne inn konsulenter.» Udekt kompetansebehov, og særlig over tid, vil kunne slå ut relativt ulikt innenfor ulike sektorer og bransjer. Mangel på

sykepleiere i primærhelsetjenesten vil ha både ulike konsekvenser og ulike mulige løsninger enn mangel på prosjekterende ingeniører i en virksomhet i bygg- og anleggsbransjen.

For formell utdanning er det også relevant for de fleste informantene hvilke stillinger det er snakk om, og tilgangen til disse. Opplevelsen av om tilgangen til arbeidskraft er stor eller liten blir formet av om stillingene som er relevante for høyere utdanning eller høyere yrkesfaglig utdanning er knyttet til spesifikke fagfunksjoner, eller om oppgavene har en mer generell karakter. Dette handler ikke bare om at tilgangen på arbeidskraft med generalistutdanninger generelt kan sies å være større, men også at oppgavene på denne måten tilsier større fleksibilitet i hvordan virksomheten vil håndtere det udekte kompetansebehovet.

3.6 Udekket kompetansebehov og nærhet til lærested

Det er en sentral forutsetning i norsk distriktspolitikk at utdanningsinstitusjonene har en viktig rolle i regional utvikling. Det foreligger en antakelse om at tilstedeværelsen av et lærested i regionen bidrar til at arbeidsmarkedet får dekket sitt kompetansebehov. Blant annet lanserte Solberg-regjeringen en strategi for desentralisert og fleksibel utdanning som ledd i å opprettholde og skape arbeidsplasser samt utvikle tjenestene i alle landets kommuner (Kunnskapsdepartementet, 2021b). Men det er lite empirisk forskning som undersøker hvorvidt dette faktisk er tilfellet. Vi undersøker derfor om det er forskjeller i udekket kompetansebehov mellom virksomheter som ligger nær et lærested og virksomheter som ikke ligger nær et lærested.

Hva som er nært, er et definisjonsspørsmål. Vi tar i våre analyser utgangspunkt i SSBs inndeling i 90 bo- og arbeidsmarkedsregioner, hvorav 89 av disse er representert blant våre respondenter. En bo- og arbeidsmarkedsregion er en analyseenhet som grupperer kommuner i større enheter basert blant annet på pendlerstrømmer mellom kommunene og danner derfor et nyttig utgangspunkt for avgrensning av reiseavstand til et studiested. Det vil si at det er rimelig å dagpendle mellom ulike enheter i en arbeidsmarkedsregion.

Vi foretar to avgrensninger. Først ser vi på tilstedeværelsen av en universitets- og høyskolecampus i virksomhetens bo- og arbeidsmarkedsregion. En virksomhet er derfor betegnet som lokalisert nær en utdanningsinstitusjon dersom det finnes et universitets eller høyskolecampus i arbeidsmarkedsregionen som virksomheten har forretningsadresse i. Dernest ser vi på tilstedeværelsen av en fagskoleutdanning og definerer nærhet ut fra hvorvidt det finnes et fagskolestudiested i pendlerregionen basert på studiestedenes adresse.

3.6.1 Universitets- og høyskolecampus

Av de 89 arbeidsmarkedsregionene i vår undersøkelse har 46 regioner et universitets eller høyskolecampus (UH-campus) i sin arbeidsmarkedsregion, mens 43 regioner ikke har det. Selv om antallet regioner uten UH-campus er høyt utgjør det likevel en lav andel av respondentene: Tabell 3.1 viser at kun 17 prosent av virksomhetene som har svart på undersøkelsen er lokalisert i en arbeidsmarkedsregion uten et UH-campus.

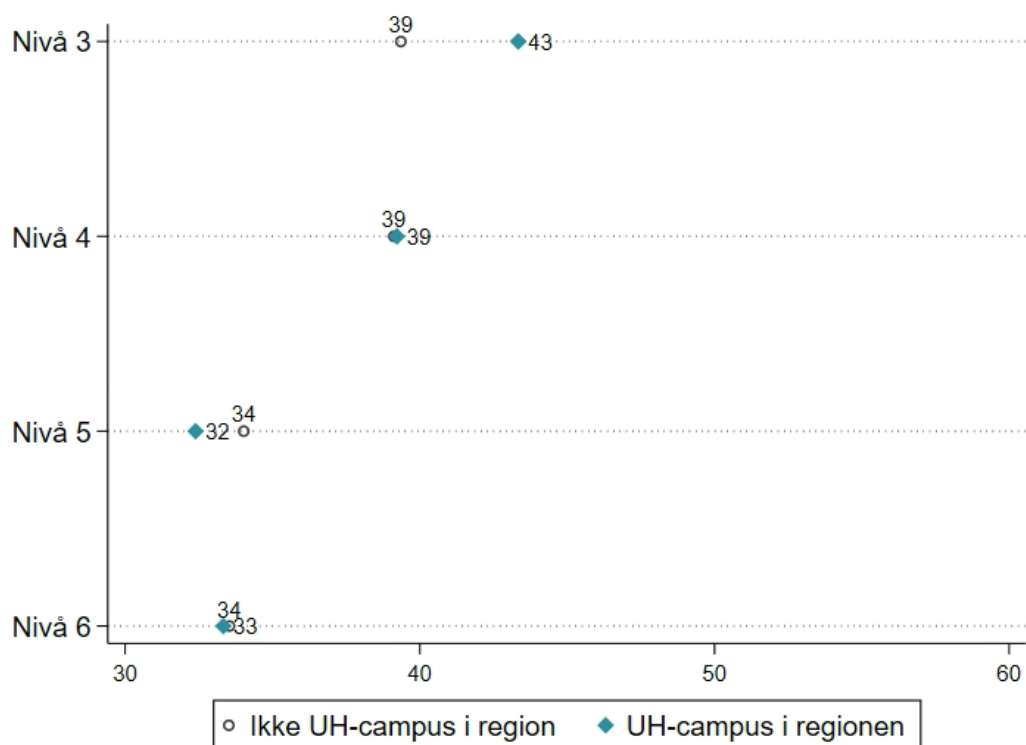
Hvis man ønsker å identifisere forholdet mellom nærhet til lærested og virksomhetenes mulighet til å få dekket sitt kompetansebehov er det viktig også å ta hensyn til sentralitet siden det er store forskjeller mellom virksomheter i ulike sentralitetsklasser på mange områder, inkludert hvorvidt det er tilgang til et lærested. Tabell 3.3 viser nettopp dette: mens alle virksomhetene som ligger i kommuner med sentralitetsgruppe 1 har (minst) et UH-campus i arbeidsmarkedsregionen er tilsvarende andel 48 prosent blant virksomheter lokalisert i kommuner med sentralitetsnivå 5. Vi konsentrerer oss derfor om nivå 3 til 6 i de videre analysene da det er kun der det er relevant variasjon.

Tabell 3.3 Antall virksomheter i hver sentralitetsgruppe og andelen av disse som ligger i arbeidsmarkedsregioner med UH-campus

	Antall virksomheter	Andel virksomheter med UH-campus
Nivå 1	6023	100,0
Nivå 2	6005	94,5
Nivå 3	5083	80,6
Nivå 4	3263	74,3
Nivå 5	1949	48,3
Nivå 6	934	61,2
Uklassert	39	
Totalt	23596	84,6

Figur 3.8 viser andelen virksomheter som får dekket sitt kompetansebehov for hvert av sentralitetsnivåene separat for virksomheter med UH-campus i regionen og uten UH-campus i regionen. Virksomheter er antatt å få dekket sitt kompetansebehov hvis de svarer en av følgende kategorier: «Ikke i det hele tatt», «I veldig liten grad» eller «I liten grad». Figuren viser at de minst sentrale virksomhetene (nivå 5 og 6) i mindre grad får dekket sitt kompetansebehov enn de som er noe mer sentrale (nivå 3 og 4). Men vi finner ingen forskjeller i andelen som får dekket sitt kompetansebehov mellom virksomheter som har og ikke har et UH-campus i regionen.⁹ Vi finner derfor ikke tegn til at nærhet til en høyere utdanningsinstitusjon påvirker det udekkede kompetansebehovet i mindre sentrale virksomheter.

⁹ Funnet er robust til å kun studere virksomheter som har bachelor eller master som mest relevante utdanning, til bruk av gjennomsnittsverdi basert på hele svarskalaen istedenfor dikotomiseringen vi bruker og til regresjonsanalyse der man kontrollerer for kjennetegn ved virksomheten. Vi finner det samme om vi ser på private og offentlige virksomheter separat.



Figur 3.8 Andel virksomheter som svarer «Ikke i det hele tatt», «I veldig liten grad» eller «I liten grad» på spørsmålet om udekket kompetansebehov (Q6.3). Etter sentralitetsnivå og hvorvidt det finnes et UH-campus i virksomhetens arbeidsmarkedsregion

Dette finner vi også noe støtte for i intervjuene, hvor vi stilte spørsmålet i hvilken grad nærhet til utdanningsinstitusjon var viktig for virksomhetene, og eventuelt på hvilken måte. Ingen av virksomhetene trakk frem nærhet til utdanningsinstitusjonene i seg selv, og de fleste var kategorisk avvisende til at dette hadde betydning for virksomheten. Én mindre virksomhet pekte på den indirekte betydningen av nærhet til en utdanningsinstitusjon. Ved at virksomheten er lokalisert i nærheten av et universitet er de også i nærheten av et område hvor det bor og etablerer seg mange personer. At høyere utdanningsinstitusjoner ligger i områder hvor det er flere personer, og derfor større tilfang av kandidater, var relevant for denne virksomheten. Én større, statlig virksomhet pekte på at nærhet kunne være positivt, men dette handlet om det praktiske ved blant annet å sende gjesteforelesere, og ikke rekruttering.

En annen virksomhet med lav sentralitet trakk frem at det å ha utdanningsinstitusjoner i nærheten kunne styrke tilknytningen personer har til regionen, og på den måten redusere risikoen for at vedkommende vil forlate virksomheten. Flere av distriktsvirksomhetene var opptatte av denne risikoen ved å miste personer med svak tilknytning uten å trekke inn utdanningsinstitusjoner spesifikt. Dette handlet gjerne om personlig tilknytning (f.eks. familie, at en har vokst opp der,

eller lignende), men det er ikke urimelig å vente at betydningen av en utdanningsinstitusjon, hjørnesteinsbedrift, forvaltningssentrum eller lignende også kan være relevant for disse.

3.6.2 Nærhet til fagskole

Med regionreformen fikk fylkeskommunene en styrket, helhetlig og strategisk ansvar for kompetansepolitikken i regionene. Fylkeskommunene har ansvar for å sørge for at tilbudet innenfor høyere yrkesfaglig utdanning er tilpasset behovene nasjonalt, regionalt og lokalt samt å koble sammen tilbydere av kompetanseutvikling med det regionale arbeidslivet. (Kompetansebehovsutvalget, 2022).

Fagskolene gir til sammen et bredt geografisk tilbud. Spesielt de offentlige fagskolene er spredt utover landet. I 2023 var det ifølge DBH fagskolestatistikk 63 fagskoler som til sammen hadde 220 studiesteder fordelt over 92 kommuner og 68 pendlerregioner. I tillegg kommer de nettbaserte studiene som ikke er tilknyttet et spesifikt studiested. Vi ser at for alle sentralitetsklassene er det en høy andel som har en fagskole i sin arbeidsmarkedsregion. Den laveste andelen finner vi blant virksomheter med nivå 5 med 77 prosent, mens andelen er på 82 prosent blant virksomheter med nivå 6.

Tabell 3.4 Antall virksomheter i hver sentralitetsgruppe og andelen av disse som ligger i arbeidsmarkedsregioner med et fagskolestudiested

	Antall virksomheter	Andel virksomheter med fagskolestudiested
Nivå 1	6023	100
Nivå 2	6005	97,5
Nivå 3	5083	93,4
Nivå 4	3263	89,0
Nivå 5	1949	77,0
Nivå 6	934	82,0
Uklassert	39	
Totalt	23596	93,7

Vi gjør som forrige underkapittel, og sammenligner det udekkede kompetansebehovet blant virksomheter som er lokalisert nær et fagskoletilbud og ikke. Vi konsentrerer oss om virksomheter som har fagskoleutdanning som mest relevante utdanningsnivå. På grunn av lavt antall observasjoner slår vi sammen to og to sentralitetsgrupper. Vi finner ingen signifikante forskjeller i det udekkede kompetansebehovet mellom virksomheter som har en fagskole i sin region og virksomheter som ikke har det. For virksomheter på nivå 5 og 6 er gjennomsnittet nesten identisk og manglende forskjell virker derfor ikke til å være drevet av det lave antallet observasjoner av virksomheter som ikke ligger i samme region som en fagskole. For virksomheter på nivå 3 og 4 er det en forskjell, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant og kan derfor drives av tilfeldig variasjon siden antallet observasjoner er lavt.

Tabell 3.5. T-test av andel virksomheter som ikke har et udekket kompetansebehov. Etter nærhet til fagskole, sentralitetsnivå. For virksomheter med fagskole som mest relevante utdanning.

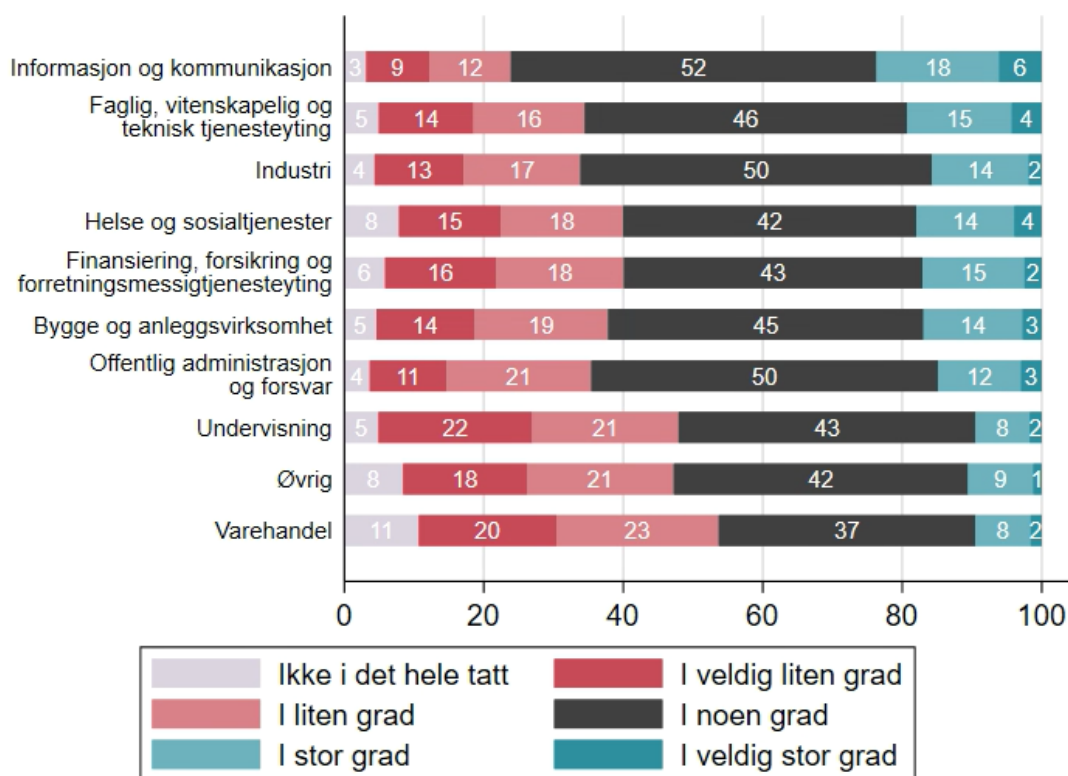
Utdanning	Sentralitets- gruppe	Snitt uten fag- skole	Snitt med fagskole	Forskjell	p-verdi	N
Fagskole	Nivå 3 og 4	42,9	36,9	5.9	0.5385	323
Fagskole	Nivå 5 og 6	35.1	35.0	0.1	0.9884	137

3.7 Udekket kompetansebehov i ulike næringer

Ulike næringer har gjerne ulike kompetansebehov og kan derfor oppleve ulike rekrutteringsutfordringer. I Figur 3.9 undersøker vi spørsmålet om udekket kompetansebehov etter næring. Der ser vi at næringen undervisning opplever lavest udekket kompetansebehov målt i andelen som svarer «I stor grad» og «I veldig stor grad» med 10 prosent. I næringen informasjon og kommunikasjon, som er den næringen som har høyest andel virksomheter som rapporterer udekket kompetansebehov så er andelen på 24 prosent. Hvorvidt disse andelenes er høye er vanskelig å si, da det avhenger av om svaret innebærer at virksomhetene har et kritisk behov eller ikke. Det er også slik at det vil være rimelig å forvente at virksomheter i perioder opplever at det er vanskelig å få tilsatt noen. Spesielt i perioder der det er lav arbeidsledighet.

Bildet er nesten det samme dersom man ser på virksomhetene som får dekket sitt kompetansebehov, ved som tidligere å se på de som svarer «Ikke i det hele tatt», «I veldig liten grad» og «I liten grad». Kun 24 prosent av virksomhetene innenfor informasjon og kommunikasjon havner i denne kategorien mot 48 prosent av virksomhetene innenfor undervisning. Majoriteten av virksomhetene svarer «I noen grad» og legger seg derfor rundt midten.

Det store bildet er derfor at en relativt stor andel av virksomhetene får dekket sitt kompetansebehov ved at de svarer avkrefteende på at de har et udekket kompetansebehov. I tillegg finner vi at rundt halvparten av virksomhetene svarer at de «i noen grad» har et udekket kompetansebehov, og kun et mindretall svarer at de i stor grad har et udekket kompetansebehov. Dette tyder derfor på at majoriteten av virksomhetene, på tvers av næringer, overordnet sett ikke har et udekket kompetansebehov.

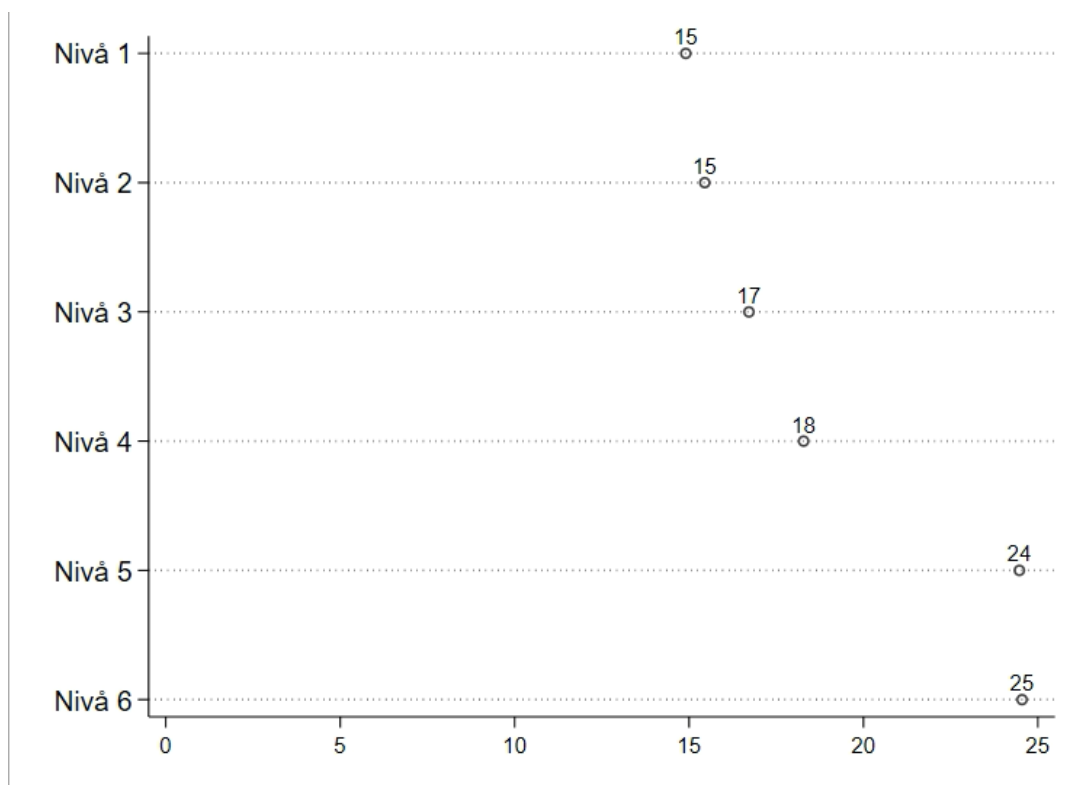


Figur 3.9 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» (Q6.3). Etter næring

3.7.1 Helse og sosialtjenester

Det er mye bekymring knyttet til distriktskommunenes mulighet til å få dekket sine kompetansebehov innen pleie og omsorg, fordi andelen eldre øker, mens andelen unge tilgjengelig for slike jobber synker (NOU 2020:2). SSBs framskrivningsmodell estimerer en mangel på 28 000 sykepleierårsverk i 2035. Det er derfor interessant å undersøke i hvilken grad det udekkede kompetansebehovet varierer med sentralitetsgruppene blant virksomheter som er innenfor næringen helse- og sosialtjenester og som har bachelorgrad som mest relevante utdanningsnivå.

I Figur 3.10 viser vi andelen virksomheter som har udekket kompetansebehov innenfor næringen helse- og sosialtjenester blant virksomheter som har bachelorgrad som mest relevante utdanningsnivå. Udekket kompetansebehov består av virksomheter som svarer «I stor grad» og «I veldig stor grad». Det udekkede kompetansebehovet er størst hos virksomhetene på de to laveste sentralitetsnivåene (5 og 6). Innenfor disse to klassene har nær en av fire virksomheter et udekket kompetansebehov, mens blant virksomheter på nivået over (4) er det under en av fem virksomheter som har udekket kompetansebehov. Blant virksomhetene som er lokalisert i kommuner på nivå 1, det vil si Osloregionen, er det kun en av syv virksomheter som rapporterer udekket kompetansebehov.



Figur 3.10 Andelen virksomheter med veldig stor eller stor grad av udekket kompetansebehov blant virksomheter som har bachelor som mest relevante utdanningsnivå innenfor næringen helse- og sosialtjenester. Etter sentralitetsnivå.

Vi undersøker videre om det udekkede kompetansebehovet i mindre sentrale virksomheter har sammenheng med nærhet til lærested. Vi finner ingen støtte for dette. Virksomheter som er lokalisert nær et UH-campus har ikke lavere udekket kompetansebehov enn virksomheter som ikke er det (analyse ikke vist).

Flere arbeidsgivere rapporterer om et udekkede kompetansebehov innenfor helse- og sosialfag i de mindre sentrale kommunene. Dette er interessant i lys av at disse utdanningene tilbys ved mange studiesteder i Norge. Funnet står i kontrast til funn fra SSB viser at en større andel av personer med bakgrunn fra distriktene velger utdanninger innenfor helse- og sosialfag enn personer fra byene (Moafi, 2022). En medvirkende årsak kan være at selv om personer fra distriktene som har tatt profesjonsutdanning i større grad bosetter seg i eget fylke etter endt utdanning, så er det likevel nettutførsel av kompetanse siden det er flere fra distriktene som bosetter seg i byene, enn det er fra byene som bosetter seg i distriktene (Moafi, 2022).

3.7.2 Informasjon og kommunikasjon

Økende digitalisering fører til økt etterspørsel etter informasjons- og kommunikasjonskompetanse i alle deler av arbeidslivet, og IKT er et av områdene med mangel

på kompetanse. Antallet ledige stillinger brukes i enkelte statistikker for å si noe om mangel på kompetanse. Med et slik mål økte antallet ledige IKT-stillinger i NAVs statistikk med 262 prosent fra 2012 til 2021 (NAV, 2023). Et annet mål på kompetansemangel er kompetansegapet: forholdet mellom antall ledige personer innenfor yrket og antallet ledige stillinger, også her kommer informasjon og kommunikasjon høyt ut (NOU 2020:2, 2020). En tredje måte er å se på forholdet mellom manglende stillinger og ønsket sysselsetting, en såkalt stramhetsindikator, og innenfor IT-utvikleryrket utgjorde de manglende stillingene 5.5 prosent av ønsket sysselsetting (NOU 2020:2, 2020).

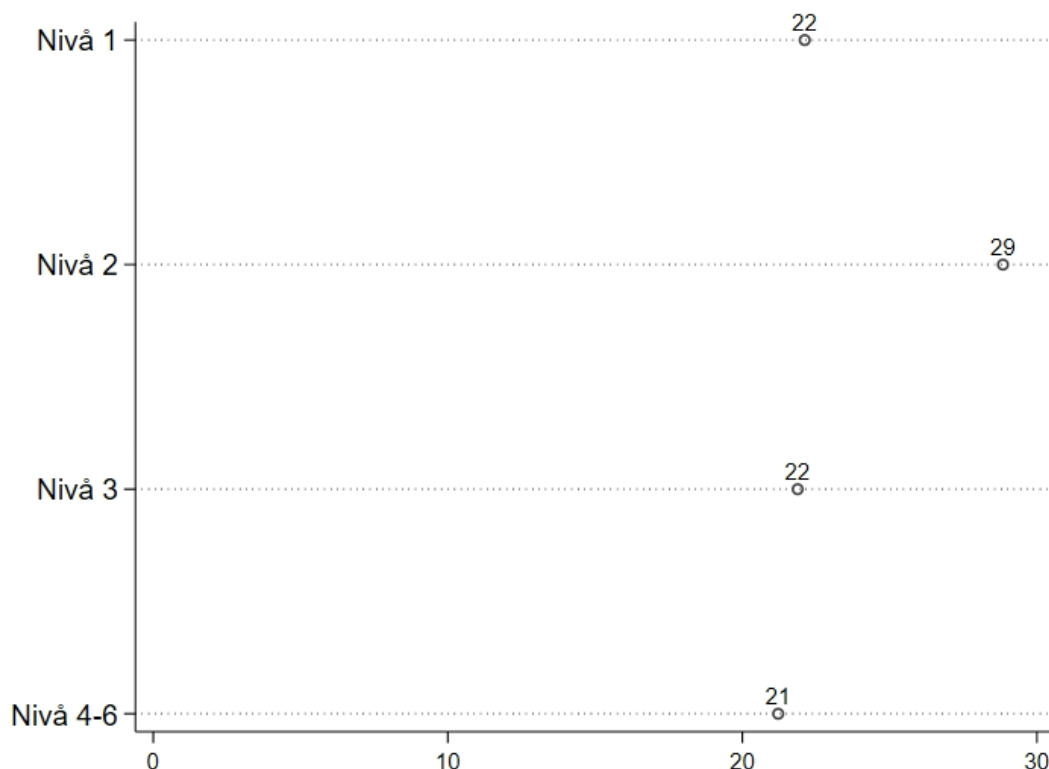
En fjerde metode å måle udekket kompetansebehov på, er å studere forventninger om økt bemanning: I NAVs bedriftsundersøkelse for 2023 var informasjon og kommunikasjon næringen som hadde størst netto andel virksomheter som forventet økt bemanning i det kommende året og 22 prosent av virksomhetene rapporterte at de hadde et rekrutteringsproblem og 16 prosent hadde for få kvalifiserte søkere (Myklathun, 2023). Samlet sett tyder disse målene på at det er større etterspørsel etter IKT-kompetanse enn tilbudet i markedet. Fra undersøkelser av kandidater vet vi at bildet er noe mer nyansert, da nyutdannede bruker noe tid på å komme inn i relevante stillinger (se f.eks. Støren m. fl, 2020).

Analyser av NAVs bedriftsundersøkelse tyder på at mangelen på IKT-kompetanse varierer mellom fylker. Stramheten var størst i Viken og Vestfold og Telemark med stramhetsindikator på 8.7 og 9.4 prosent, og lavest i Agder, Rogaland og Troms og Finnmark med stramhetsindikator rundt 2.5 (NOU 2020:2, 2020). Tar man utgangspunkt i utlyste stillinger finner man at Oslo skiller seg ut: Over halvparten av landets utlyste IKT arbeidsplasser befant seg i Oslo-området i 2019 (Hanssen, 2020).

Dette reflekteres delvis også i vår undersøkelse: av de 409 IKT virksomhetene som har svart på spørsmålet om udekket kompetansebehov er det kun 33 som er på nivå 4, 5 eller 6. Det er derfor nødvendig å slå sammen disse tre kategoriene. I Figur 3.11 viser vi andelen virksomheter som rapporterer (veldig) stor grad av udekket kompetansebehov innenfor næringen informasjon og kommunikasjonstjenester. Det er ingen tydelige mønstre her når det kommer til sentralitet. Andelen er noe høyere blant virksomheter på nivå 2 enn på nivå 1, men forskjellen er ikke statistisk signifikant.

Det at det ikke er noen forskjeller, kan skyldes at både arbeidsgivere og kandidater har tilpasset seg. Virksomhetene med stort kompetansebehov for IKT kan ha etablert seg i store arbeidsmarkeder der det er god tilgang på kompetanse. Dette reflekteres delvis i det lave antallet virksomheter innenfor informasjon og kommunikasjonsnæringen som er lokalisert på mindre sentrale plasser. Digitalisering muliggjør en form for sentralisering siden tjenester kan leveres over avstander til hele landet. Dette betyr at virksomhetene kan samle seg i klynger. Andre vil hevde

at digitalisering muliggjør desentralisering, fordi man nettopp ikke er avhengig av å jobbe på et bestemt sted. Selv om forretningsadressen til virksomheten er i et sentralt område er det ikke gitt at de ansatte arbeidet fra den lokasjonen. Hvorvidt det er samsvar mellom virksomhetenes forretningsadresse og de ansattes arbeidssted er noe vi ikke har dekket i denne rapporten, men IKT-virksomhetene kan mulig være både sentrale i form av forretningsadresse, og usentrale fordi mange jobber fra andre steder.



Figur 3.11 Andelen virksomheter med veldig stor eller stor grad av udekket kompetansebehov blant virksomheter innenfor næringen informasjon og kommunikasjon

Det er enkelte sider ved behovet for IKT-kompetanse som kan bidra til å kaste lys over situasjonen for norske virksomheter. Det er som vi har pekt på indikasjoner på at det er en vedvarende uoverensstemmelse mellom antall stillinger og personer som jobber innenfor IKT-området, selv om det er relativt store svingninger. I intervjuene våre blir IKT også i størst grad trukket frem som et kompetanseområde der det er udekket kompetansebehov. Det er imidlertid relevant at dette er gjennomgående, uavhengig av næringene virksomheten hører til.

IKT-kompetanse er relevant for mange områder i arbeidslivet. Virksomhetene vi har intervjuet fra bank- og inkassobransjene for eksempel er virksomheter som er avhengig av både interne saksbehandlingssystemer, kundegrensesnitt og visuelle presentasjoner på digitale flater. På denne måten trenger de relativt avansert

IKT-kompetanse, selv om dette ikke inngår i kjerneoppgavene til virksomheten. Alle de offentlige virksomhetene vi har snakket med er også uttalt opptatt av manglende IKT-kompetanse. Hvis vi inkluderer teknologi med store digitale komponenter så svarer virksomheter fra bygg- og anleggsbransjen og fra industrien at de ser for seg kompetansebehov innenfor kunstig intelligens, robotisering og automatisering i fremtiden, og at dette kommer til å bli en utfordring.

Ettersom mange virksomheter trenger IKT-kompetanse, også utenfor kjerneoppgavene deres, er dette et godt eksempel på hvordan det er nyttig å se på mangel på arbeidskraft innen IKT-området og kompetansebehovet i IKT-virksomheter i sammenheng. Der en kan forvente et behov for et stort antall personer med kompetanse innenfor IKT, så vil behovet for mange enkeltvirksomheter kunne være stort uten å være knyttet til mange personer, fordi de er i økende grad kritisk for virksomheten.

For virksomheter der IKT er en kjerneaktivitet peker en av våre informanter på at mangelen ikke er knyttet til personer med IKT-kompetanse generelt, men at det i hovedsak gjelder personer med back end-kompetanse, de som arbeider med det bakenforliggende systemet, og særlig seniorkompetanse. En stor IKT-virksomhet vi har snakket med sier at de aktivt lar være å oppsøke utdanningsinstitusjoner eller utdanningsmesser fordi de i svært begrenset grad har behov for juniorkompetanse, og er redd for å overselge jobbmulighetene. For denne virksomheten vil det på denne måten bli større tilgang på kompetansen de ønsker, men først på lenger sikt.

En annen dimensjon som gjelder IKT, er at dette er et område der det er et visst tilfang av aktører som tilbyr IKT-tjenester til andre virksomheter. Selv om de fleste virksomhetene vi har snakket med peker på IKT-kompetanse som noe de har behov for å rekruttere, peker flere nettopp på IKT som et område hvor de også kan kjøpe inn konsulenttenester dersom de ikke får dekket kompetansebehovet gjennom egen rekruttering eller kompetanseheving. Dette kan være indikasjon på to ting: For det første at konsekvensene for virksomhetene av å ikke få dekket behovet for IKT-kompetanse kan være annerledes enn for en del andre områder. For det andre kan det også indikere at den generelle mangelen på IKT-kompetanse som mange virksomheter peker på delvis kan være uttrykk for en type konkurranse i arbeidsmarkedet hvor mange enten tjener bedre, får bedre vilkår for et spesialisert fagmiljø eller ønsker å jobbe i selskap som utfører IKT-tjenester heller enn å jobbe i virksomheter som ikke har IKT som spesialitet. På denne måten kan arbeidsmarkedssituasjonen for den enkelte virksomhet forsterke opplevelsen av en generell kompetansemangel innen IKT, selv om kompetansen delvis eksisterer i arbeidsmarkedet. Som tallene også viser, IKT-virksomhetene er primært i de mest sentrale områdene, samtidig som det sannsynligvis er behov for IKT-kompetanse i mange virksomheter innenfor andre næringer.

3.8 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sammenlignet rekrutteringsbehovet i Arbeidsgiverundersøkelsen 2022 med den forrige undersøkelsen som ble gjennomført i 2017, sett nærmere på hvorvidt virksomhetens lokasjon og nærhet til lærestedet påvirker rekrutteringen og studert to utvalgte næringer: helse- og sosialtjenester og informasjon og kommunikasjon. Vi benyttet SSBs sentralitetsindeks til å dele virksomhetene inn i seks sentralitetsklasser basert på forretningsadresse.

Vi finner at behovet for å rekruttere masterutdannede er lavere blant mindre sentrale virksomheter, det vil si virksomheter som har forretningsadresse i kommuner som har lav sentralitetsverdi, enn mer sentrale virksomheter. Behovet for å rekruttere fagskoleutdannede er høyere i mindre sentrale virksomheter, mens behovet for bachelorutdannede varierer i liten grad med sentralitet. Dersom vi ser på virksomhetenes mulighet til å få dekket sitt kompetansebehov finner vi at andelen er lavere i de minst sentrale virksomhetene, og dette gjelder uavhengig av om det er fagskole-, bachelor- eller masterutdanning som er virksomhetenes mest relevante utdanningsnivå.

Nærhet til lærested er en faktor som ofte trekkes frem i forbindelse med virksomheters mulighet til å få dekket sine kompetansebehov. For å undersøke dette sammenlignet vi derfor det udekkede kompetansebehovet mellom virksomheter som har en universitets- eller høyskolecampus i sin arbeidsmarkedsregion og de som ikke har det. Vi finner ingen støtte for hypotesen om at det udekkede kompetansebehovet til virksomheter som er lokalisert nær et UH-campus er lavere enn for de som ikke er det, når man tar høyde for sentralitet.

Helse- og sosialtjenester og informasjon og kommunikasjon er to næringer som det er stort kompetansebehov innenfor. Vi undersøker derfor om sentralitet har noen betydning for det udekkede kompetansebehovene innenfor disse næringene. Innenfor næringen helse- og sosialtjenester konsentrerer vi oss om virksomheter som har bachelor som høyeste fullførte utdanning. Vi finner et høyere utdekket kompetansebehov blant virksomhetene i de to laveste sentralitetsklassene enn i de andre klassene. Vi finner ingen forskjeller etter sentralitet for informasjon og kommunikasjon, men dette kan i stor grad være drevet av at majoriteten av virksomhetene er lokalisert i de to høyeste sentralitetsgruppene. Det kan derfor bety at virksomhetene allerede har lokalisert seg der det er tilgang på arbeidskraft, eller at de av andre grunner er sentralt lokalisert også tilpasser arbeidsstokken seg etter det. Undersøkelsen belyser ikke det udekkede kompetansebehovet for virksomheter som ikke har informasjon og kommunikasjon som sin kjernevirksomhet, men som likevel har behov for IKT-kompetanse i enkelte kritiske stillinger.

4 Kompetanseutvikling

4.1 Introduksjon

Teknologiutvikling, digitalisering og globalisering skaper stadig nye krav til kompetanse i arbeidslivet. I denne sammenhengen kan etter- og videreutdanning være et viktig verktøy for at arbeidsstyrken skal kunne tilpasse seg endringene og opparbeide seg den nødvendige kompetansen. Også andre utfordringer og kjennetegn ved dagens samfunn, som omstillingen som tvinges fram av klimakrisen, en aldrende befolkning og innvandring, kan bidra til at behovet for kompetanseutvikling etter man har entret arbeidslivet øker, og med dette et økt behov for etter- og videreutdanning.

Det er et komplisert samspill mellom hva virksomheter tenker når de rekrutterer, hvilken kompetanse nyutdannede har, og hva slags kompetanse virksomheten trenger til enhver tid. Det innebærer at ansatte ved virksomheten på et eller annet tidspunkt vil trenge ytterligere opplæring, for eksempel ved at utdanningen ikke i tilstrekkelig grad dekker særegenheter på arbeidsplassen, eller at det skjer utvikling i sektoren som krever omstilling eller utvikling. På samme måte er det ikke klare grenseoppganger mellom hva som er en grunnutdanning og hva som er videreutdanning innenfor det formelle utdanningssystemet.

Forholdet mellom kompetanse og utdanning er viktig for norske arbeidsgivere, og vi har kartlagt i hvilken grad arbeidsgivere opplever at de ansatte har behov for kompetanseutvikling, og hvilke tiltak som er aktuelle. Formell videreutdanning og etterutdanning avlagt på en utdanningsinstitusjon er bare én måte ansatte utvikler kompetansen sin på. Vi har derfor valgt å først se på kompetanseutvikling i stort, og deretter se nærmere på bruk og opplevelse av etter- og videreutdanning spesielt.

Det finnes en del variasjon i hvordan man definerer etter- og videreutdanning, livslang læring og ol. Vi legger opp til en relativt utbredt forståelse av dette. Følgende definisjoner legger seg tett opptil definisjonene i Markussen mfl. (2019).

Grunnutdanning: sammenhengende formell utdanning før påbegynt karriere.

Videreutdanning: omfatter all offentlig godkjent opplæring og utdanning som leder til *formell* kompetanse eller studiepoeng innenfor det ordinære utdanningssystemet, og som ikke er en persons grunnutdanning.

Etterutdanning: opplæring som ikke leder til en offentlig godkjent kompetanse. Den vanligste definisjonen er at etterutdanning tilsvarer *ikke-formell opplæring*.

Ikke-formell (opp)læring: strukturert opplæring som ikke leder til en offentlig godkjent kompetanse.

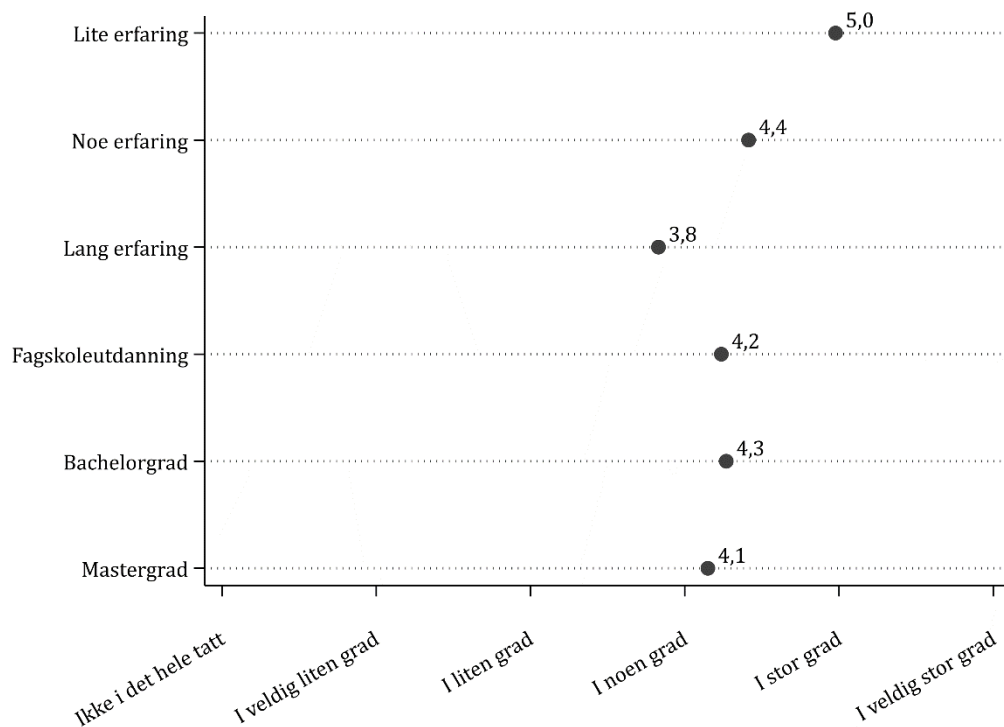
Uformell læring: læring som ikke er organisert, men som kan karakteriseres som hverdagslæring fra de ulike situasjoner en person deltar igjennom hjem, skole, arbeidsliv og samfunnsdeltagelse. Dette inkluderer varianter av læringsintensivt arbeid.

4.2 Kompetanseutvikling i virksomhetene

Som vist i kapittel 3 blir virksomhetene spurt om de har et udekket kompetansebehov, og andelen som svarer at de i noen, stor eller veldig stor grad har et udekket kompetansebehov i virksomheten spenner fra 47 prosent til 76 prosent i de ulike næringene. For tilnærmet alle virksomhetene vil det være svært aktuelt å dekke kompetansebehovet gjennom å rekruttere nye personer med den etterspurte kompetansen. For mange virksomheter strekker imidlertid kompetansebehovet seg ut over behovet virksomhetene har for å erstatte manglende arbeidskraft. Dette kan blant annet handle om at virksomheten står overfor endringer i oppgaver eller utvikling i markedene de opererer i, og derfor trenger at de ansatte de har får faglig oppdatering eller kompetanseutvikling. Nye regelverk og standarder, tilfang av nye grupper, eller overganger til nye digitale systemer, er andre eksempler på endringer enkelte virksomheter kan stå overfor og som gjør at de har et kompetansebehov som krever utvikling internt.

Vi finner at virksomhetene jevnt over opplever at deres ansatte har behov for ny kunnskap og nye ferdigheter. Figur 4.1 viser at virksomhetene opplever at ulike typer ansatte, gruppert etter utdanningsnivå og erfaring, i noen grad har behov for kunnskapsoppdatering, også ansatte med lang erfaring. Det er små forskjeller etter ansattes utdanningsnivå i behovet for ny kunnskap og nye ferdigheter. Ansatte med fagskoleutdanning har omtrent like stort behov for ny kunnskap som ansatte med mastergrad, ifølge virksomhetene. Dette kan handle om at ansatte med ulike

utdanningsnivå til en viss grad utfører ulike oppgaver i virksomheten som stiller ulike krav til kompetanseutvikling, men at oppgavene også er i endring på ulike nivået.



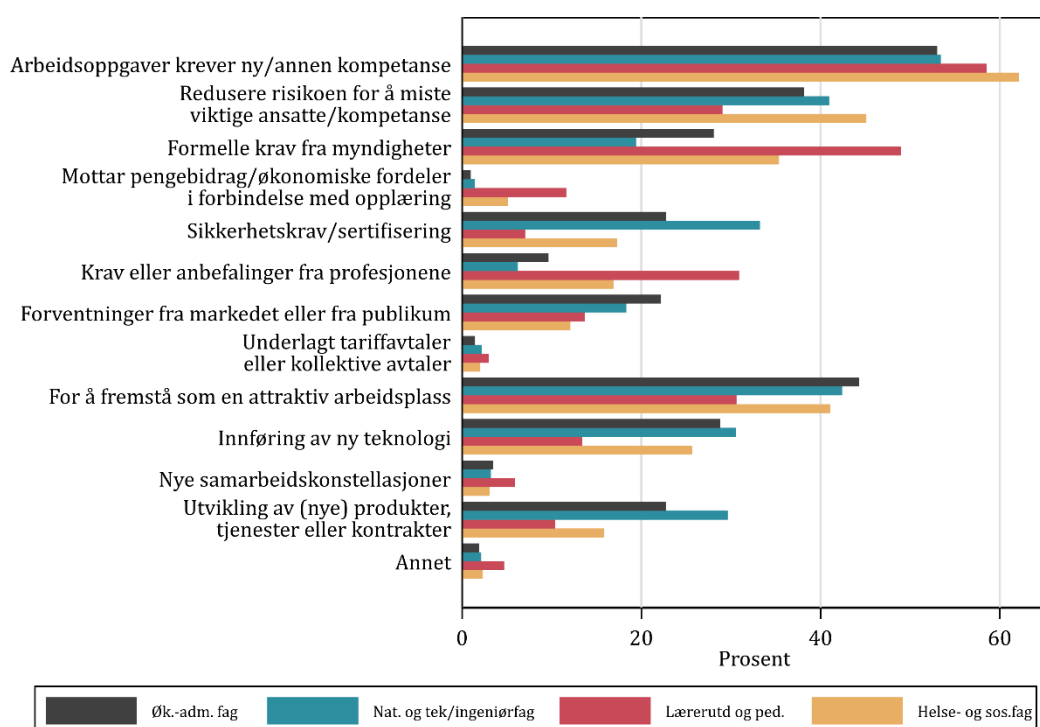
Figur 4.1 «I hvilken grad opplever virksomheten at ansatte med følgende kjennetegn har behov for å tilegne seg ny kunnskap og ferdigheter for å kunne utføre arbeidsoppgavene sine på en god måte?» (Q8.2) Skala 1-6. N=6585.

At kompetanseutvikling er viktig for mange virksomheter finner vi igjen andre steder i datamaterialet. Når vi spør arbeidsgiverne om hvordan de oftest dekker kompetansebehovet sitt, er det hele 27 prosent som svarer at de oftest gir videre opplæring til de som allerede er ansatt (ikke vist). 37 prosent svarer at de oftest rekrutterer personer som allerede har den nødvendige kompetansen.

Men virksomhetenes arbeid med kompetanseutvikling er uttrykk for mer enn arbeidet med å dekke behovet for kompetanse som virksomheten selv har. For de ansattes del kan dette handle om behov for påfyll for å utvikle seg faglig, eller for å kunne få en bredere oppgaveportefølje for å gjøre arbeidsdagen mer variert, eller for generell karriereutvikling. I arbeidsmiljøloven er også kompetanseutvikling nedfelt som en rettighet for arbeidstakere, hvor det heter at i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal «det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid» (Arbeidsmiljøloven § 4-2). Vi vet også fra tidligere litteratur at selv om ønsket om å gjøre jobben bedre er viktig, så er interesse for å øke kunnskap og ferdigheter en enda viktigere motivasjon for

deltakelse i både formell videreutdanning og annen kompetanseutvikling (Ingelsrud, Dahl og Nørgaard, 2023).

Når det gjelder virksomhetene, så er også andre hensyn viktige for om de setter i gang kompetanseutviklingstiltak. Figur 4.2 viser hvilke grunner virksomhetene oppgir som de tre viktigste for slike tiltak. Her ser vi at virksomhetene oppgir «arbeidsoppgaver krever ny/annen kompetanse» som den klart viktigste. For samtlige av de fire gruppene av virksomheter er «arbeidsoppgaver krever ny/annen kompetanse» den hyppigst oppgitte grunnen. Samtidig er det ikke mer enn 56 prosent av virksomhetene totalt sett som oppgir dette som én av de tre viktigste grunnene. Figur 4.2 tydeliggjør imidlertid at det er stor variasjon i bakgrunnen, og at det finnes flere ulike grunner for kompetanseutviklingstiltakene som gjøres.



Figur 4.2 «Hva er de(n) viktigste grunnen(e) til at virksomheten gjennomfører kompetanseutviklingstiltak i 2022? Maks 3 kryss» (spørsmål Q8.4) etter viktigste fagfelt (Q4.1). Prosent. N=8581.

Figur 4.2 viser også at hva som er viktig for arbeidstakerne utgjør en viktig årsak til at arbeidsgivere setter i gang kompetanseutviklingstiltak. Nest etter «arbeidsoppgaver krever ny/annen kompetanse» er det å «reducere risikoen for å miste viktige ansatte/kompetanse» og «for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass» som er de to viktigste årsakene. Innen de tre fagfeltene økonomisk-administrative fag, naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag, og helse- og sosialfag svarte rundt 40 prosent av virksomhetene at det å «reducere risikoen for å miste viktige

ansatte/kompetanse» var én av de tre viktigste grunnene. Det samme gjelder «for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass». Ser vi på disse to grunnene samlet, er det godt over 60 prosent av virksomhetene innen økonomisk-administrative fag, naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag og helse- og sosialfag som oppgir én av disse blant de viktigste grunnene (ikke vist). For lærerutdanningene og pedagogikk stiller det seg noe annerledes, ved at krav fra myndigheter i mye større grad er blant de viktigste årsakene. Dette er sannsynligvis knyttet til økte formelle kvalifikasjonskrav til lærere (Pedersen mfl., 2022).

I intervjuene med arbeidsgiverne er det gjennomgående at virksomhetene er svært opptatte av kompetanseutvikling. Virksomhetene trekker frem at de i stor grad har behov for og ønsker at de ansatte utvikler kompetansen sin, samt at de oppfordrer til, legger til rette for, og i en del tilfeller krever at de ansatte deltar på ulike tiltak. Dette er ikke overraskende, og er helt i tråd med andre undersøkelser av bruken av tiltak for kompetanseutvikling i norske virksomheter. Som tall fra Lærvilkårsmonitoren¹⁰ viser så har litt over halvparten av alle arbeidstagere deltatt i enten formell og/eller ikke-formell opplæring. Dersom vi inkluderer de som også deltar i uformell opplæring, snakker vi her om et stort flertall av norske arbeidstakere.

Selv om kompetanseutvikling er viktig for alle informantene vi har snakket med, er det stor variasjon i hvordan de forteller at de jobber med det og i hvilken grad de opplever at de lykkes med det. F.eks. har alle informantene ett eller annet opplegg for opplæring av nyansatte, og som typisk involverer kursing og fadderordninger. Flere legger også vekt på at nyutdannede trenger mer opplæring for å komme inn i arbeidet – i tråd med det arbeidsgiverne svarer i spørreundersøkelsen.

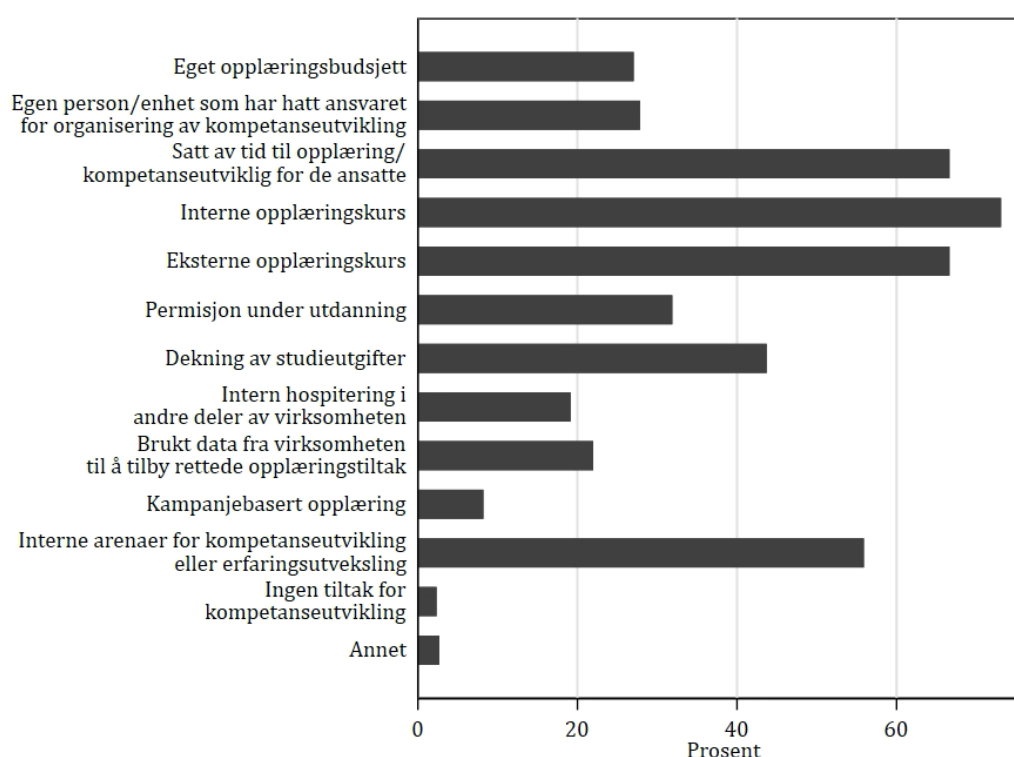
Det er lite overraskende at arbeidsgiverne opplever at nyutdannede i større grad har behov for kompetanseutvikling, men dette trenger ikke være uttrykk for mangler ved utdanningene. I intervjuene peker flere på at det er sider både ved den enkelte virksomhet, og ved bransjen mer generelt, som det er nødvendig å sette de nyutdannede inn i. Dette er også noe som kan være både positivt og negativt for virksomheten. Det kan være negativt ved at rekruttering i seg selv er mer ressurskrevende jo mer virksomheten umiddelbart må følge opp med kompetanseheving, men det åpner også for at virksomhetene kan være med å forme den nyutdannede. Noen virksomheter peker på særegenheter ved sin egen bransje som gjør slik opplæring nødvendig.

Vi gjenkjenner i svarene fra flere informanter i intervjuene det vi ser av tallene fra spørreundersøkelsen som viser at både å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft er relevante årsaker til kompetanseutvikling. Enkelte virksomheter bruker dette

¹⁰<https://cdn.sanity.io/files/dc7vqrwe/production/70e5e8fe3f1ca855672eab6797ad217e4aa31ecb.pdf?dl=>

aktivt i rekrutteringssammenheng. Dette kommer i tillegg til at de fleste driver individuell kompetansekartlegging og legger planer for kompetanseutvikling for den enkelte ansatte.

Når det gjelder hva arbeidsgiverne tilbyr er det også stor variasjon. Men det er tydelig at ulike typer kurs er svært utbredt, 75 prosent av arbeidsgiverne sier de benytter interne opplæringskurs og 67 prosent har eksterne opplæringskurs. Hvis vi også tar med tid avsatt til kompetanseutvikling og interne arenaer for kompetanseutvikling og erfaringsutveksling, så utgjør dette de fire klart mest utbredte tiltakene. Det indikerer hvor sentralt virksomhetenes eget arbeid med kompetanseutvikling er.



Figur 4.3 «Hvilke tiltak har virksomheten hatt for kompetanseutvikling i 2022. Kryss av for alle relevante» (Q8.3). Prosent. N=8759.

Enkelte virksomheter har også større systemer for opplæring. En større IT-virksomhet forteller for eksempel om at de bruker eksterne aktører til å drive systematisert og akselerert opplæring på opptil 3 måneder i bytte mot at den nyansatte jobber som konsulent i virksomheten før den blir ordinært ansatt. En annen stor IT-virksomhet og en inkassovirksomhet forteller om systemer med strukturerte og relativt omfattende opplæringsløp.

Kompetanseutvikling rommer også en lang rekke ulike fenomener. For de fleste arbeidsgiverne vi har snakket med, handler dette for de ansatte om å lære seg kunnskap eller ferdigheter som de kan bruke i stillingen sin og utføre en bedre

jobb, bruke ny kompetanse til å få nye oppgaver i virksomheten eller for å oppleve faglig vekst. For enkelte virksomheter, og særlig bankene, tar deler av kompetanseutviklingen også form av bransjedrevne autorisasjonsordninger. Dette er i praksis avgjørende kompetanselementer, eller til og med en forutsetning, for å kunne utføre enkelte oppgaver. Dette er en kvasi-formell ordning som er utviklet på tvers av hele bankbransjen, men som ikke er tilknyttet det formelle utdanningssystemet, selv om det ligner på formelle kvalifikasjonskrav. En del banker er også medlemmer av allianser hvor deler av kompetansehevingen er strukturert gjennom disse. Her finner vi likheter med enkelte virksomheter som inngår i større konsern eller grupper, og som organiserer deler av det systematiske kompetansehevingsarbeidet gjennom morselskapet.

Når vi i intervjuene har spurt virksomhetene om årsaker til at de ansatte *ikke* deltar i kompetanseutvikling, spenner svarene seg fra bedriftsinterne vurderinger om kostnader og relevans som kan gjøre at en ikke setter i gang et tiltak eller sier nei til ansattes ønsker, til ansattes manglende interesse eller overskudd til å delta. Flere virksomheter fra flere ulike næringer peker på manglende tid som en viktig faktor, men dette arter seg ulikt fra virksomhet til virksomhet og kan ha ulike konsekvenser. Et mellomstort forvaltningsorgan lokalisert i distriktet, peker på at de er pressa på tid på en slik måte at de må prioritere oppgavene fremfor kompetanseheving, samtidig som den samme virksomheten peker på at det er komplisert å skaffe kvalifisert arbeidskraft. To andre virksomheter innen bygg og anlegg peker også på tid som en faktor som kan hindre deltakelse, men viser snarere til den enkelte ansattes vurdering av om denne har tid til å delta eller ikke.

Det foregår mye kompetanseutvikling blant virksomhetene vi har snakket med, men felles for nær alle er at de oppgir å drive med intern kompetansedeling eller kompetanseutvikling som skjer gjennom oppgaver, gjennom samarbeid eller gjennom mer uformelle kompetansedelingsarenaer. Selv om det er et særlig fokus på nyutdannedes behov for kompetanseutvikling, er det få som skiller nevneverdig mellom ansatte med ulike utdanninger.

4.3 Etter- og videreutdanning

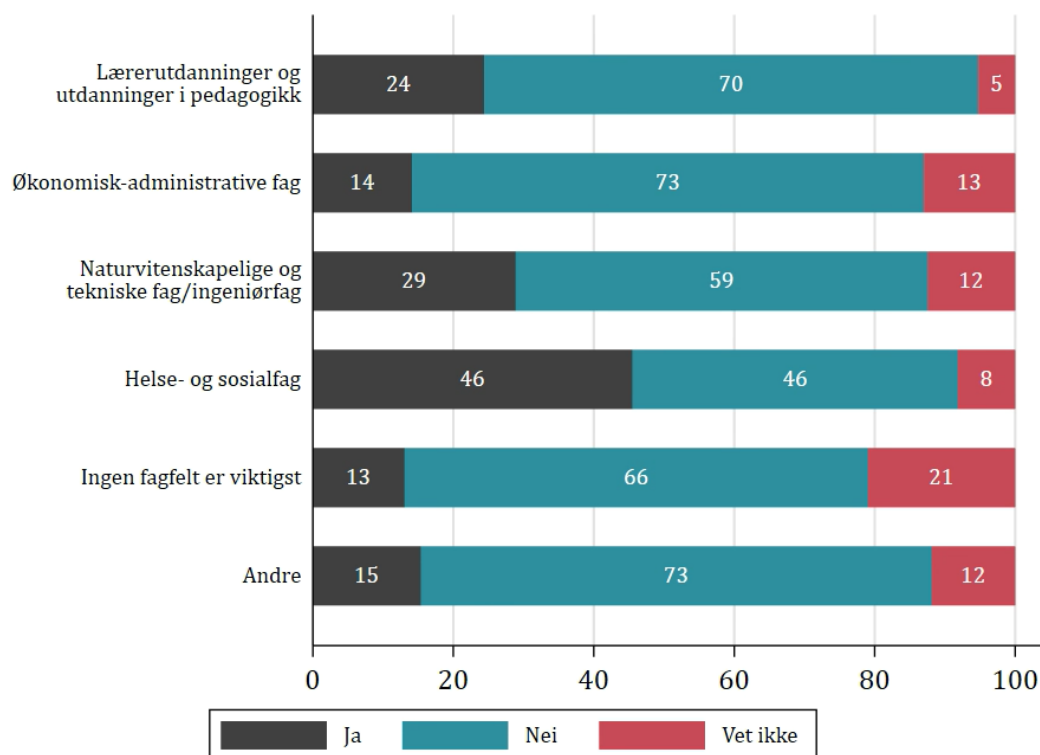
En viktig side ved kompetanseutvikling i arbeidslivet er den som skjer i eller i samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Der fagskolene og universitetene og høyskolene er viktige leverandører av kandidater til arbeidslivet, er de også en relevant aktør for kompetanseutviklingen for de som allerede er en del av arbeidslivet. I dette delkapittelet undersøker vi virksomhetenes bruk av formell videreutdanning og etterutdanning ved utdanningsinstitusjonene, og i hvilken grad virksomhetene er tilfredse med det eksisterende tilbudet. Videre undersøker vi hvilke faktorer som begrenser virksomhetenes bruk av etter- og videreutdanningstilbudet, innen de enkelte fagfeltene, og om virksomhetsstørrelse og lokalisering har noen betydning for bruken.

Etter- og videreutdanning har blitt trukket frem som et verktøy i den grønne omstillingen og for å nå klimamålene i Norge, og det har blitt pekt på at et mangelfullt tilbud av etter- og videreutdanning kan virke som en barriere mot denne omstillingen. Videre har Kompetansebehovsutvalget stadfestet at mye av den grønne omstillingen må skje blant dem som allerede er i arbeidslivet, og at en økning i etterspørselen av etter- og videreutdanning er sannsynlig (Kompetansebehovsutvalget, 2023). Grønn omstilling berører alle næringer og hele arbeidslivet. Samtidig finner Kompetansebehovsutvalget at det er særlig innenfor tekniske fag at virksomhetene forventer økt behov for kompetanse. Vi vil derfor ha et særlig fokus på etter- og videreutdanning innen tekniske fag i dette kapittelet.

4.3.1 Bruk av etter- og videreutdanning ved utdanningsinstitusjonene

Vi har undersøkt i hvilken grad virksomhetene har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved utdanningsinstitusjonene det siste året. Vi finner at 63 prosent av virksomhetene oppgir å ha benyttet seg av etter- og videreutdanningsstilbudene ved fagskolene og/eller ved høyskole eller universitet det siste året (27 prosent ved fagskole og 55 prosent ved høyskole/universitet).

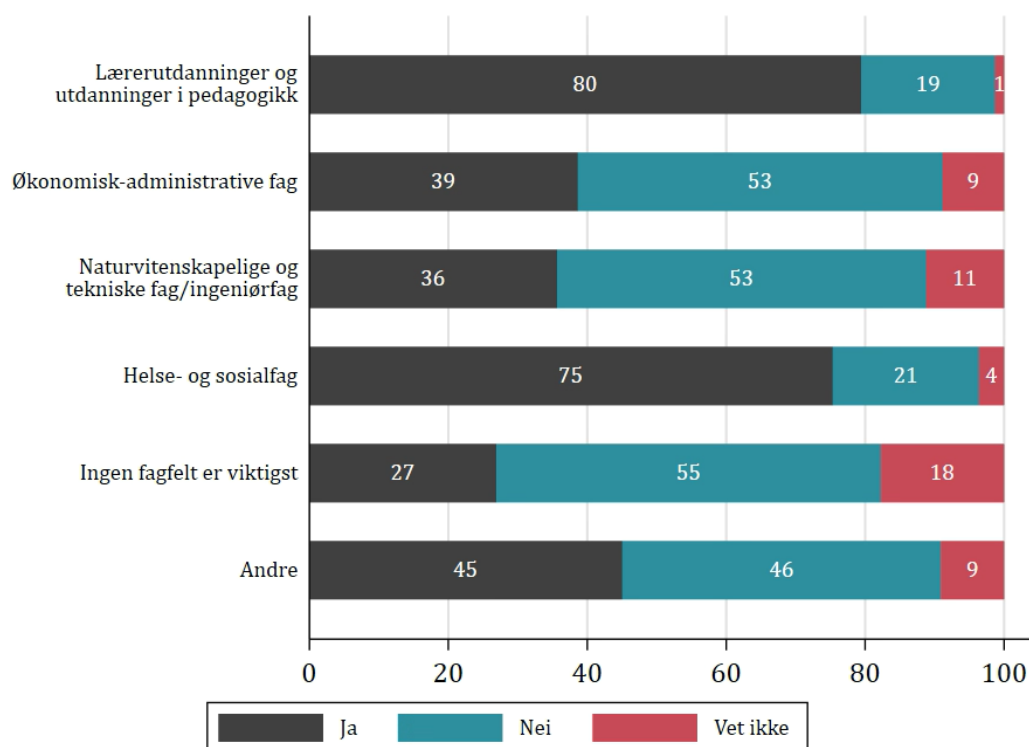
Figur 4.4 viser at det er virksomhetene innen helse- og sosialfag som i størst grad har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved fagskolene. Her svarer nær halvparten (46 prosent) at de har ansatte i virksomheten som har tatt etter- eller videreutdanning ved en fagskole det siste året. Virksomhetene innen helse- og sosialfag har imidlertid også flest ansatte. Mens medianvirksomheten, målt i antall ansatte, innen helse- og sosialfag har 45 ansatte, er medianen på 28 og 29 ansatte blant virksomhetene innen henholdsvis økonomisk-administrative fag og lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk. Medianen er på 35 ansatte for virksomheter innen naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag.



Figur 4.4 «Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året ved fagskole?» (Q8.5) etter viktigste fagfelt (Q4.1) Gjennomsnitt innen fagfelt. Prosent. N=8074.

Virksomhetene har i større grad benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudene ved høyskolene og universitetene enn ved fagskolene – noe som ikke i seg selv er overraskende siden høyskole- og universitetssektoren er langt større enn fagskolesektoren. Figur 4.5 viser at blant virksomhetene med lærerutdanning og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag som viktigste fagfelt i rekrutteringen, svarer henholdsvis 80 og 75 prosent av virksomhetene at de har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved høyskole eller universitet som kompetanseutviklingsmulighet det siste året.

For virksomheter innen naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag, som er et spesielt viktig fagfelt innen grønn omstilling, er denne andelen kun 36 prosent. Ser vi på fagskolene og høyskole/universitet samlet, er det 51 prosent av virksomhetene med naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag som viktigste fagfelt i rekrutteringen som har ansatte som har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet. 41 prosent av virksomhetene har imidlertid verken ansatte som har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved fagskole eller ved høyskole/universitet.



Figur 4.5 «Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året ved høyskole/universitet?» (Q8.5) etter viktigste fagfelt (Q4.1) Prosent. N=8649.

Mye av kompetanseutviklingen skjer i virksomhetene, men for en del virksomheter, og kanskje i stor grad for mindre virksomheter, er det nødvendig med et godt tilbud av etter- og videreutdanning utenfor virksomheten. Her kan fagskolene, høyskolene og universitetene spille en viktig rolle. Ikke overraskende øker andelen virksomheter som svarer at (minst én) ansatte har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved fagskolene eller høyskole/universitet med antallet ansatte, se tabell 4.1. Det er imidlertid interessant at også mange av de små virksomhetene har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet (46 prosent).

Tabell 4.1 «Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdannings-tilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året?» Ved fagskole / ved høyskole/universitet?» (Q8.5) etter virksomhetsstørrelse, målt i antall ansatte. Pro-sent.

	Antall ansatte				
	10-19	20-49	50-99	100-249	250+
Benyttet etter- og videreutdanning ved fagskole og/eller høyskole/universitet (%)	45,8	64,3	79,3	83,3	88,1
Benyttet fagskole (%)	16,9	27,0	38,7	49,9	59,7
Benyttet høyskole/universitet (%)	40,1	57,1	70,5	76,4	84,1
N (antall virksomheter)	1969	3281	1691	982	302

Når vi i intervjuene har spurt arbeidsgiverne spesifikt om formell videreutdanning, får vi andre typer svar enn når det gjelder kompetanseutvikling generelt. Av de vi intervjuet er det flere som sier at de har ansatte som har tatt utdanning ved en høyere utdanningsinstitusjon, som f.eks. en mastergrad eller andre utdanninger innen ledelse, økonomi og HR, i tråd med tallene over. Arbeidsgiverne som svarer dette viser også at de er positive til dette, men det framstår samtidig som dette gjelder enkeltansatte, uten at det ligger særlig systematikk bak. Det kan se ut som at særlig det å ta hele gradsstudier ikke er noe som er utbredt hos de ansatte, og det tegner seg et bilde av at det i hovedsak er enkeltansattes interesse og initiativ som er utslagsgivende for om de deltar i formell utdanning.

Virksomhetene vi har snakket med fra industrien og bygg- og anleggsbransjen stikker seg noe ut ved at de er noe mer orientert mot formelle kvalifikasjoner når det gjelder videreutdanning. Dette handler imidlertid i større grad om fag- og yrkesopplæring, snarere enn høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning. Når det gjelder høyere yrkesfaglig utdanning er det få arbeidsgivere som er opptatte av dette i intervjuene og det fremstår ikke utbredt, men virksomhetene innen industri og bygg og anlegg er mer orientert mot denne utdanningstypen generelt, og for videreutdanning spesielt.

På et overordnet nivå er det lite fra intervjuene som tyder på at formell videreutdanning er særlig sentralt i virksomhetenes arbeid med kompetanseutvikling, selv om nær alle både stiller seg eksplisitt positive til det og mange har støtteordninger for dette i form av økonomisk støtte eller mulighet til å ta noe fri for å kunne studere. Med bare enkelte unntak svarer alle at de har personer som har tatt formell videreutdanning ved en utdanningsinstitusjon, men for de fleste gjelder dette veldig få ansatte. Dette kan være en indikasjon på at selv om mange virksomheter har ansatte som har deltatt i etter- og videreutdanning ved en utdanningsinstitusjon, og at dette er på radaren for flere, så forblir dette en begrenset del av det helhetlige arbeidet med kompetanseutvikling.

Når vi spør om i hvilken grad det er relevant for bruken av etter- og videreutdanningstilbud ved utdanningsinstitusjoner at disse ligger geografisk nært virksomheten er det tydelig at det er lite eller ikke relevant for noen av virksomhetene. Tvert om peker flere virksomheter på at de har ansatte som tar videreutdanning

ved utdanningsinstitusjoner som ligger lenger vekk, og at både enkle transportveier og digital deltakelse gjør dette mulig. Dette er interessant i lys av at mellom 32 og 41 prosent av virksomhetene (avhengig av fagfelt) er enige (litt eller svært) i at det er krevende å finne tilbud i nærheten er med på å begrense eller gjør at virksomheten ikke gjennomfører etter- og videreutdanning for de ansatte (tabell 4.2). Vi ser nærmere på dette i neste delkapittel.

I spørsmålet som kartlegger hvilke tiltak for kompetanseutvikling virksomhetene har, er det særlig «permisjon under utdanning» og «dekning av studieutgifter» som i størst grad speiler bruken av etter- og videreutdanning ved utdanningsinstitusjonene. Her svarer henholdsvis 42 og 49 prosent av alle arbeidsgiverne at de har dette som tiltak. Det er imidlertid en stor skeivhet i disse tallene, og når vi bryter dette ned på næringsgrupper er det tydelig at offentlig administrasjon og forsvaret, undervisning og helse- og sosialtjenester er de store driverne for dette. For disse er det for eksempel henholdsvis 51, 71 og 62 prosent av virksomhetene som gir permisjon under utdanning, mot de andre næringene som spenner fra 11 til 30 prosent.

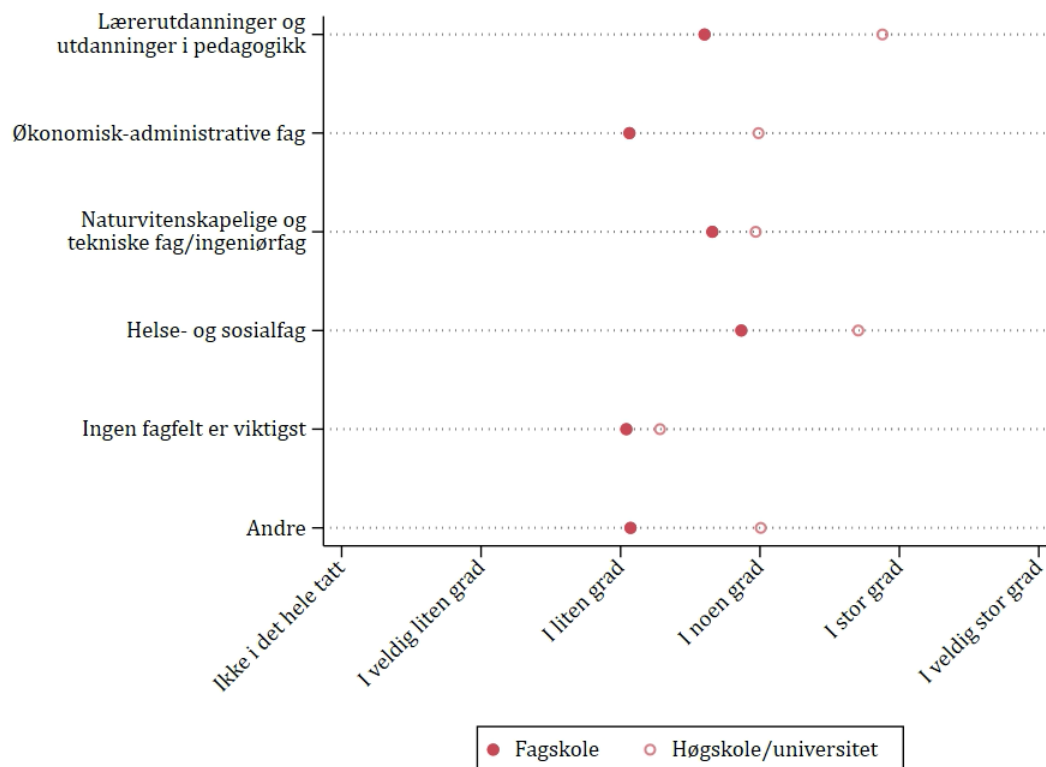
I intervjuene har vi ikke inkludert virksomheter innen undervisning og helse- og sosialtjenester, og det er grunn til å tro at formelle krav til spesialisering eller kvalifisering er relevante for disse. Vi finner imidlertid igjen dette mønsteret i skillet mellom private og offentlige virksomheter. Som vi har sett på i diskusjonen om rekruttering, ser offentlige virksomheter ut til å være generelt mer orientert mot formelle kvalifikasjoner.

4.3.2 Etter- og videreutdanningstilbudet

For at virksomhetene skal benytte seg av etter- og videreutdanningstilbud utenfor virksomheten, må det finnes aktuelle tilbud. I det følgende ser vi på i hvilken grad det finnes tilbud som oppfattes som aktuelle, og for hva slags type virksomheter. Figur 4.6 viser i hvilken grad virksomheten opplever at det finnes aktuelle tilbud for etter- og videreutdanning etter viktigste fagfelt i rekrutteringen. I snitt svarer virksomhetene at det i noen grad finnes aktuelle etter- og videreutdanningstilbud på høyskole/universitets-nivå (4,3), og figuren viser at det særlig er virksomhetene innen lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk som opplever at det finnes aktuelle tilbud. Virksomhetene innen økonomisk-administrative fag, naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag og andre¹¹ mener at det i noen grad finnes aktuelle tilbud på høyskole/universitets-nivå. Når det gjelder tilbudene ved fagskolene, svarer virksomhetene i snitt mellom «i liten grad» (3) og «i noen grad» (4) på spørsmålet om det finnes aktuelle tilbud (3,5). Dersom vi kun ser på de ti

¹¹ Humanistiske og estetiske fag, samfunnsvitenskapelige fag, juridiske fag, primærnæringsfag, idrettsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag og andre

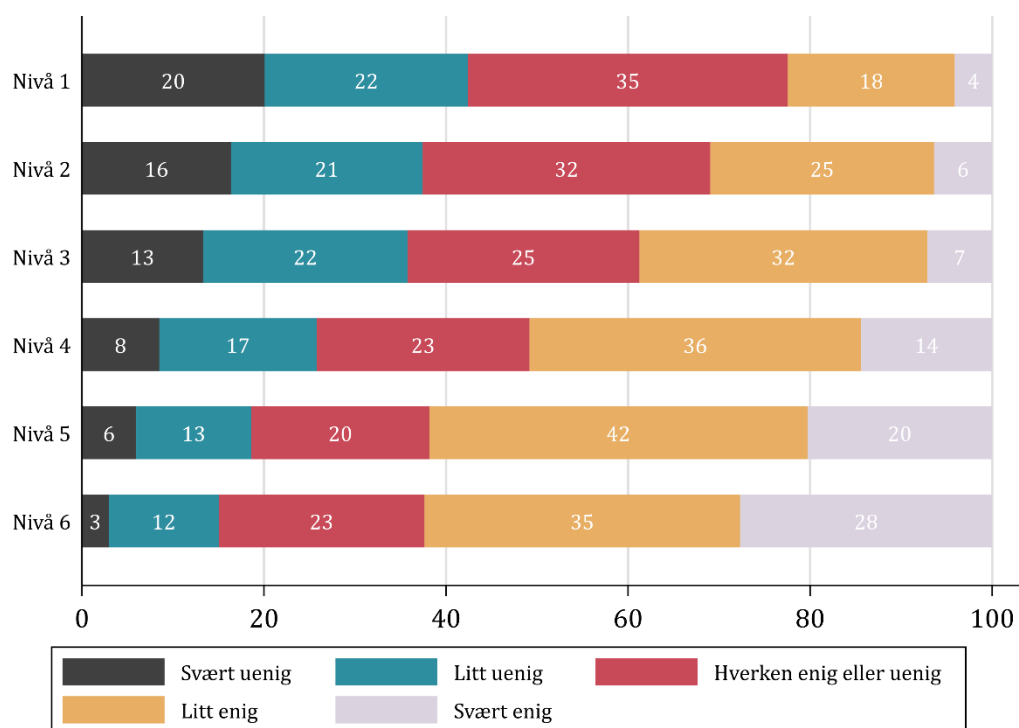
prosentene av virksomhetene som har fagskole som mest relevante utdanningsnivå, er gjennomsnittet av svarene fremdeles mellom «i liten grad» og «i noen grad» (3,9).



Figur 4.6 «I hvilken grad opplever virksomheten at det eksisterer aktuelle etter- og videreutdanningstilbud på følgende nivå?» (spørsmål Q8.8) etter viktigste fagfelt i rekrutteringen for virksomheten (spørsmål Q4.1). N=8106.

I forrige delkapittel så vi at store virksomheter i større grad svarte at ansatte har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved fagskolene og/eller ved høyskole/universitet enn mindre virksomheter. Dette er ikke overraskende da sjansen for at minst én ansatt har deltatt gjerne øker med antall ansatte. Videre finner vi ikke at det er forskjeller på store og små virksomheter når det gjelder i hvilken grad de svarer at det finnes aktuelle tilbud (ikke vist).

Figur 4.6 viser at en relativt stor andel virksomheter svarer at de er enig (litt eller svært) i at det er krevende å finne relevante tilbud i nærheten av virksomheten (38 prosent i snitt). Videre viser figur 4.6 at dette særlig gjelder virksomheter i distriktene. Mens 22 prosent av virksomheten i sentralitetsnivå 1, det vil si Oslo med fem nabokommuner samt Drammen, er enig, er 62 prosent av virksomhetene i de minst sentrale kommunene, nivå 6, enig. Mot slutten av delkapittelet ser vi på i hvilken grad dette samvarierer med bruken av etter- og videreutdanning.



Figur 4.7 «Hvor enig er du i at faktorene nedenfor fører til at virksomheten begrenser eller ikke gjennomfører etter- og videreutdanning blant ansatte? Det er krevende å finne relevante tilbud i nærheten av virksomheten» (spørsmål Q8.9) etter SSBs sentralitetsindeks (se delkapittel 3.4). Prosent. N, nivå 1=1997. N, nivå 2=2051. N, nivå 3=2083. N, nivå 4=1271. N, nivå 5=838. N, nivå 6 =372).

Vi har sett at virksomhetene svarer at de ansatte, også de med lang erfaring og de som er høyt utdannet, «i noen grad» har behov for å tilegne seg ny kunnskap og nye ferdigheter. Virksomhetene innen fagfeltene lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og innen helse- og sosialfag benytter seg i stor grad av etter- og videreutdanningstilbudene som finnes, særlig ved høyskolene og universitetene. Virksomhetene innen disse fagfeltene svarer og, som forventet, at det finnes aktuelle tilbud, mens virksomhetene innen økonomisk-administrative fag, naturvitenskapelige fag og tekniske fag/ingeniørfag, samt andre¹², svarer at det i noen grad finnes aktuelle tilbud på høyskole- og universitetsnivå (og i mindre grad ved fagskolene). Virksomhetene innen disse fagfeltene har og benyttet seg i betydelig mindre grad av tilbudene som fantes i 2022. Det er derfor relevant å studere barrierer mot etter- og videreutdanning, og videre ser vi derfor på årsakene til at virksomhetene ikke benyttet seg av tilbudet.

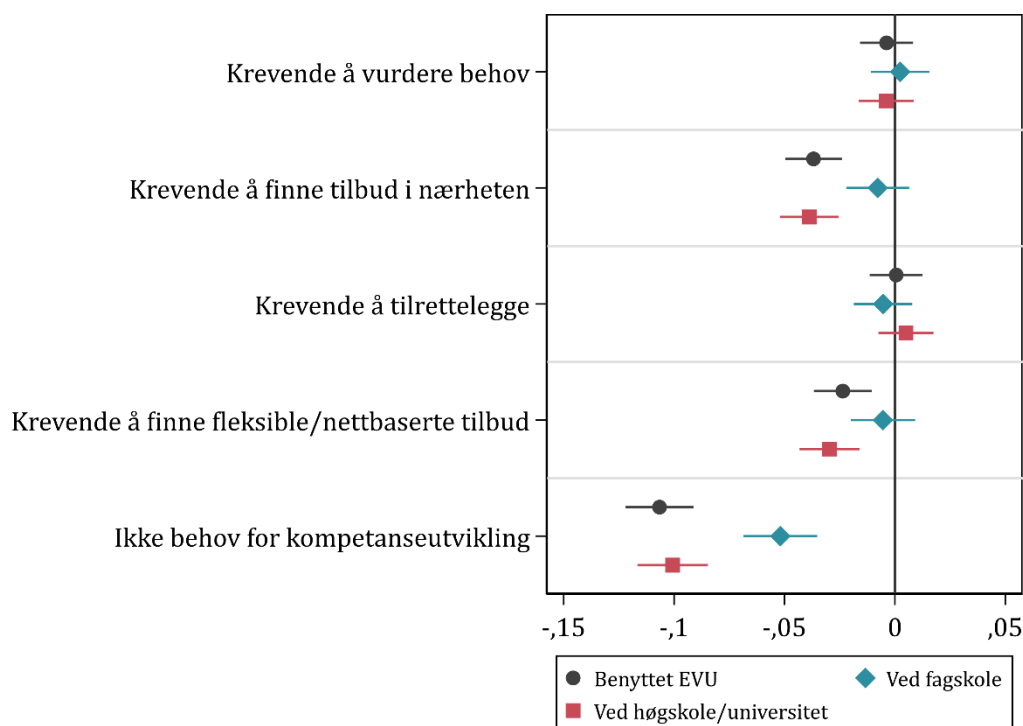
¹² Humanistiske og estetiske fag, samfunnsvitenskapelige fag, juridiske fag, primærnæringsfag, idrettsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag og andre

Tabell 4.2 «Hvor enig er du i at faktorene nedenfor fører til at virksomheten begrenser eller ikke gjennomfører etter- og videreutdanning blant ansatte?» (Q8.9)

	Prosentandel litt enig eller svært enig					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	Helse- og sosialfag	Økonomisk-administrative fag	Naturvitenskapelige fag og tekniske fag/ingeniørfag	Andre fagfelt	Ingen fagfelt er viktigst
Krevende å vurdere behov	20,8	20,9	26,8	26,3	27,4	21,1
Krevende å finne tilbud i nærheten	38,2	41,0	32,2	41,0	34,7	34,4
Krevende å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid og utdanning	69,8	65,1	48,3	55,5	52,0	42,3
Krevende å finne fleksible/nettbaserte tilbud	38,8	36,8	30,9	37,8	35,5	28,4
Ikke behov for kompetanseutvikling	5,6	5,3	9,4	9,1	8,8	14,2
N (antall virksomheter)	1820	2024	842	2127	931	899

Tabell 4.2 viser at mange av virksomhetene syntes «det er krevende å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid og utdanning». Dette gjelder særlig innen lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag. Det er og relativt mange virksomheter som mener det er «krevende å finne tilbud i nærheten», og «krevende å finne fleksible/nettbaserte tilbud», mens godt under ti prosent av virksomhetene svarer at «ikke behov for kompetanseutvikling» er en faktor som begrenser bruken av etter- og videreutdanning.

De virksomhetene som svarer at de er enig i at det er krevende å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid og utdanning, er også i stor grad de samme virksomhetene som har benyttet seg av tilbudet av etter- og videreutdanning. Dette kan for eksempel skyldes at de virksomhetene som, av andre årsaker, ikke benytter seg av etter- og videreutdanning heller ikke oppgir at det er krevende å tilrettelegge for dette. Men man kan og tenke seg andre forklaringer, som fagfeltforskjeller – de fagfeltene der etter- og videreutdanning er et formelt krav fra myndighetene kan og ha vansker med å tilrettelegge for dette. I figur 4.8 undersøker vi derfor hvilke faktorer som er assosiert med bruk av etter- og videreutdanning; hvilke faktorer har sterkest sammenheng med at virksomhetene ikke benytter seg av etter- og videreutdanningstilbudet? Estimaten vist i figuren er fra en lineær regresjon der «benyttet etter- og videreutdanning» er utfallet, og de ulike barrierene/årsakene er forklaringsvariablene. I tillegg har vi inkludert kategoriske kontrollvariabler for viktigste fagfelt i rekrutteringen, sentralitetsgruppe og antall ansatte (virksomhetsstørrelse).



Figur 4.8 Lineærregresjon der utfallet er om virksomheten har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet («Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året?» Q8.5). Kategoriske kontrollvariabler for fagfelt, sentralitetsgruppe, og antall ansatte. N=8004.

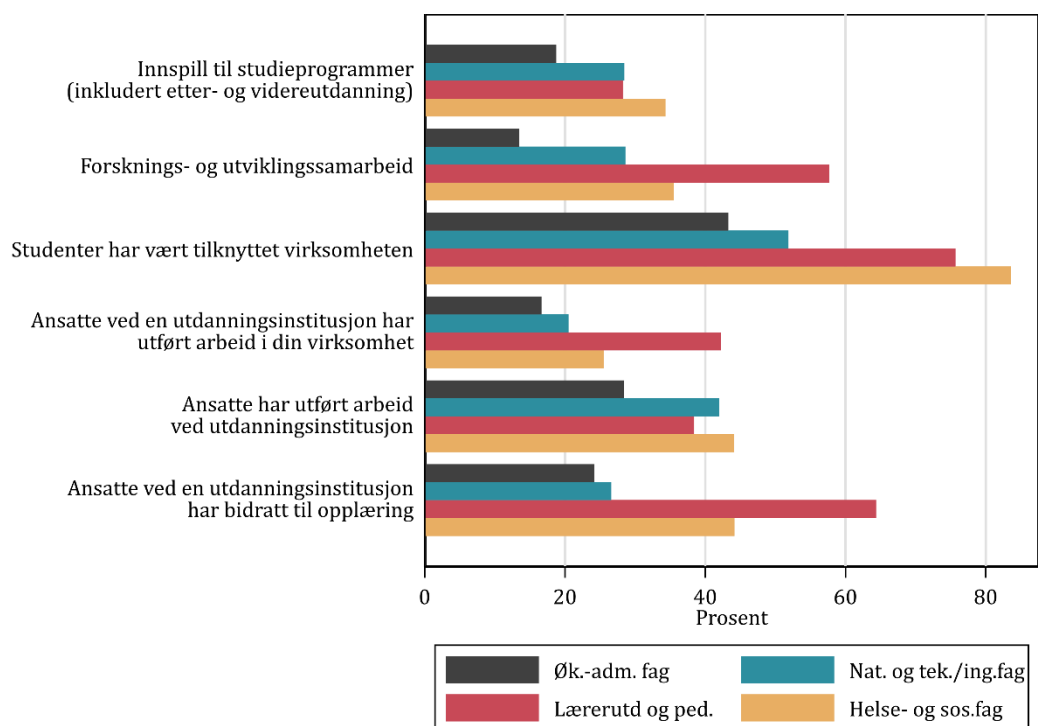
I figur 4.8 ser vi at de virksomhetene som er mest enig i at det er «krevende å finne tilbud i nærheten», «krevende å finne fleksible/nettbasert tilbud» og som i størst grad svarer at det er «ikke behov for kompetanseutvikling», i mindre grad benytter seg av etter- og videreutdanningstilbudene. Sammenhengene er imidlertid svake. Sterkest sammenheng er det for «ikke behov for kompetanseutvikling», der én enhets økning i hvor enig virksomheten er i utsagnet, er assosiert med en reduksjon i sannsynligheten for å benytte seg av etter- og videreutdanning på 0,1. Det er samtidig ingen sammenheng mellom det å svare at det er «krevende å tilrettelegge (for at ansatte kan kombinere arbeid og utdanning)», som var den hyppigst oppgitte barrieren mot å benytte seg av etter- og videreutdanning i tabell 4.2, og om virksomheten har benyttet seg av etter- og videreutdanning. At det er krevende å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid og utdanning fører altså *ikke* til at virksomhetene fullstendig avstår fra å benytte seg av etter- og videreutdanningstilbudet.

4.4 Samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner

Det finnes en rekke former for samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og virksomheter. I stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans i høyere utdanning tales det for å videreutvikle dette samarbeidet, blant annet for å sikre utdanningenes relevans for arbeidslivet og for de omstillingsprosessene samfunnet står overfor (Kunnskapsdepartementet, 2021)

I vår undersøkelse svarer 80 prosent av virksomhetene at de har hatt minst én form for samarbeid med en høyere utdanningsinstitusjon. Det er den samme andelen samarbeid som man fant i arbeidsgiverundersøkelsen fra 2019 (Støren mfl., 2019). Figur 4.9 viser hvilke aktiviteter virksomhetene har gjennomført det siste året, etter viktigste fagfelt i rekrutteringen. Vi ser at det er høyest andel virksomheter som har samarbeidet med utdanningsinstitusjonene innen de som rekrutterer fra lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag. Den vanligste formen for samarbeid er at «studenter har vært tilknyttet virksomheten».

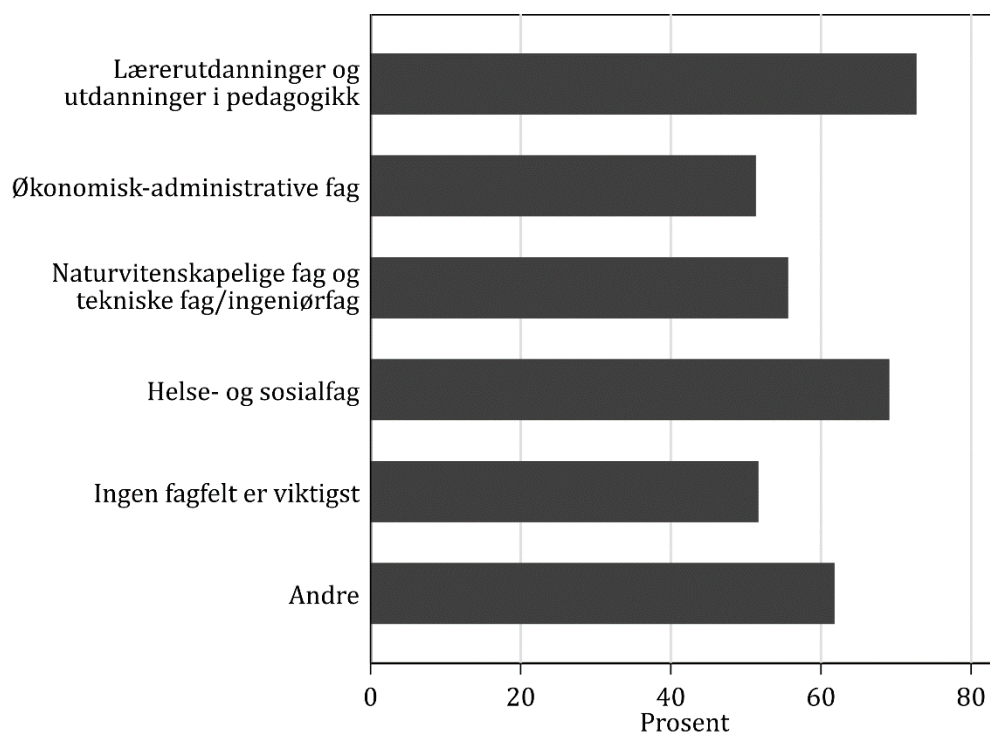
I samtaler med arbeidsgivere framstår det ikke som at samarbeid med utdanningsinstitusjonene er veldig systematisk. Gjesteforelesninger utført av ansatte i virksomheten blir trukket frem, og noen har også hatt studenter i virksomheten. Også her ville vi kunne forvente at dette er vesentlig mer hyppig innen lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag, ettersom disse har omfattende krav til praksis i utdanningene.



Figur 4.9 «Hvilken av de følgende aktivitetene har virksomheten gjennomført det siste året?» (spørsmål Q9.1) etter fagfelt. Prosentandel «ja». N=8494.

Det er interessant å undersøke nærmere om nærhet til lærested har betydning for samarbeid med læresteder. For mer informasjon om definisjonen av nærhet til lærested se kapittel 3.6. De aller fleste virksomhetene har utført minst én av samarbeidsformene, også virksomhetene uten lærested i sin region. Hvis vi utelukker virksomheter som ligger i de to mest sentrale områdene, i sentralitetsgruppe 1 og 2, er andelen virksomheter som har utført minst én av samarbeidsformene tilnærmet identisk for virksomheter med og uten lærested i sin region. 81,9 prosent av virksomhetene i regioner uten lærested hadde utført en av formene for samarbeid og 81,2 prosent av virksomhetene i regioner med lærested. Ser vi på antall typer samarbeid, er det heller ingen vesentlige forskjeller: både virksomheter i regioner med og uten lærested har i snitt gjennomført 2,3 av aktivitetene. Vi finner derfor ikke at nærhet til lærested i vesentlig grad har påvirket samarbeid med læresteder, noe som er i tråd med det enkeltarbeidsgivere svarer i intervjuene.

Videre finner vi at 63 prosent av virksomhetene er fornøyd med samarbeidet med høyere utdanningsinstitusjon i egen arbeidsmarkedsregion. Store virksomheter er noe mer fornøyd enn mindre, og de fagfeltene som samarbeider mest, lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag, er noe mer fornøyd med samarbeidet enn økonomisk-administrative fag og naturvitenskapelige fag og tekniske fag/ingeniørfag, som vist i figur 4.10.



Figur 4.10 «Hvor tilfreds er virksomheten med samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner i deres arbeidsmarkedsregion?» Spørsmål Q9.3. Prosentandel svært fornøyd eller litt fornøyd. Etter viktigste fagfelt. N=7162.

For høyere yrkesfaglig utdanning er det en tilleggsdimensjon i at det er et uttalt mål om at fagskolene skal utvikle utdanninger som er relevante for arbeidslivet, og at de skal samarbeide med representanter for arbeidslivet for å sikre dette. Få virksomheter trekker i intervjuene frem at de aktivt kommuniserer med fagskolene for å få utviklet relevante tilbud. Én industrivirksomhet peker på at de har forsøkt å inngå samarbeid med en fagskole i regionen, men opplever til dels at prosessene ved institusjonene for å få utviklet utdanninger går for sakte, og til dels at den faglige kompetansen ved institusjonene ikke er tilstrekkelig for å kunne svare på behovene de har.

4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at de fleste virksomhetene mener at deres ansatte har behov for etter- og videreutdanning, også ansatte med lang erfaring eller høyt utdanningsnivå. I intervjuene har arbeidsgiverne gitt uttrykk for at de er svært opptatt av kompetanseutvikling. Videre peker både intervjuene og tall fra spørreundersøkelsen på at det å tiltrekke seg og å beholde arbeidskraft er viktige årsaker til kompetanseutviklingstiltak. Vi ser òg at virksomhetenes eget arbeid står

sentralt i kompetanseutviklingen, for eksempel svarer 75 prosent av virksomhetene at de benytter interne opplæringskurs.

I snitt har 63 prosent av virksomhetene benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet i 2022, men dette gjelder betydelige flere virksomheter innen fagfeltene lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag enn innen økonomisk-administrative fag og naturvitenskapelige fag og tekniske fag/ingeniørfag. Mens 80 prosent av virksomhetene innen lærerutdanning og utdanninger i pedagogikk har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet ved høyskole eller universitet, er denne andelen kun 36 prosent for virksomheter med naturvitenskapelige og tekniske fag/ingeniørfag som viktigste fagfelt i rekrutteringen.

Virksomhetene gjennomsnittssvar på spørsmål om det finnes aktuelle etter- og videreutdanningstilbud på høyskole/universitets-nivå tilsvarende «i noen grad». Virksomhetene innen de fagfeltene som benytter seg mest av etter- og videreutdanningstilbudene opplever og i størst grad at det finnes aktuelle tilbud. At det er krevende å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid og utdanning pekes på som den største barrieren mot at ansatte gjennomfører etter- og videreutdanning. Vi finner imidlertid ingen sammenheng mellom hvor viktig denne faktoren oppleves og i hvilken grad virksomheten benytter seg av etter- og videreutdanning.

Åtte av ti virksomheter samarbeider med høyere utdanningsinstitusjoner. Mest samarbeid er det blant virksomhetene innen fagfeltene lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag. Den vanligste formen for samarbeid er at studenter har vært tilknyttet virksomheten.

Del 2 Avveining mellom ulike former for kompetanse

5 Foretrukne ferdigheter og tilfredshet med nyutdannede

5.1 Introduksjon

I et stadig mer kunnskapsintensivt samfunn er det viktig at nyutdannede har ferdigheter som både dekker dagens og fremtidens kompetansebehov. Utdanningsinstitusjonene må derfor både legge til rette for at studenter tilegner seg ferdighetene som kan anvendes i dag, og ferdigheter som gjør dem i stand til å lære og videreutvikle sin kompetanse i takt med endrede kompetansebehov. Dersom det er godt samsvar mellom de ferdighetene arbeidsgivere etterspør og de ferdighetene nyutdannede har med seg fra utdanningene sine, kan det ha en positiv påvirkning på produktiviteten til virksomhetene, styrke innovasjonsevnen og gjøre det enklere for virksomhetene å ta i bruk ny teknologi. Godt samsvar mellom etterspørsel og tilbud av ferdigheter kan bidra til at virksomhetene relativt raskt kan dekke sine kompetansebehov, og sannsynligheten for at virksomhetene rekrutterer nyutdannede med «riktig» sammensetning av ferdigheter. For nyutdannede kan godt samsvar mellom egne ferdigheter og etterspurte ferdigheter, øke sannsynligheten for å bli ansatt og bedre tilgangene på gode jobber. Godt samsvar mellom de ferdighetene arbeidsgivere etterspør og de ferdighetene nyutdannede har kan altså være positivt for samfunnet som helhet, både fordi det styrker virksomhetenes økonomi og konkurransevne, og fordi det sikrer høy deltakelse i arbeidslivet.

Ferdigheter som ansees som viktige i arbeidslivet, deles ofte inn i to kategorier; generiske ferdigheter og spesifikke ferdigheter. Generiske ferdigheter kan defineres som personlige/profesjonell ferdigheter, eller utenomfaglige kompetanse som er nyttig i et bredt spekter av arbeidsoppgaver og fagområder. Dette inkluderer både avanserte kognitive ferdigheter, som evner til å forstå komplekse ideer, tilpasse seg omgivelsene og lære av erfaringer, og sosioemosjonelle ferdigheter som i større grad assosieres med personlighetstrekk, oppførsel og holdninger (Cinque 2016). Spesifikke defineres gjerne som praktiske ferdigheter, metoder og teknikker som er nødvendig for å utføre ulike arbeidsoppgaver i en virksomhet (Cunningham & Villaseñor, 2016).

Det finnes en betydelig forskningslitteratur som viser at en rekke ferdigheter er assosiert med positive individuelle arbeidsmarkedsutfall (Almlund mfl., 2011;

Duckworth mfl., 2007; Heckman & Rubinstein, 2001; Heckman mfl., 2006; Lazear, 2004). Denne typen studier fanger imidlertid ikke opp arbeidsgiveres perspektiv i tilstrekkelig grad. De sier ingenting om hvilke ferdigheter som er *viktigst* for arbeidsgivere, og de fokuserer på betydningen av ferdigheter arbeidstakerne allerede har. Denne typen studier gir derfor ikke informasjon om ferdigheter som arbeidsgivere anser som viktige, men som arbeidstakere mangler. Ettersom arbeidsgivere har gode forutsetninger for å vurdere hva slags ferdigheter som er viktige i en jobb, er egne studier på arbeidsgiverperspektivet viktige.

Tidligere arbeidsgiverundersøkelser har vist at arbeidsgiver både verdsetter sosioemosjonelle og kognitive ferdigheter. Imidlertid prioriterer arbeidsgivere sosioemosjonelle ferdigheter og avanserte kognitive ferdigheter foran tekniske ferdigheter (Cunningham & Villaseñor, 2016). OECD konkluderte i 2018 med at Norge generelt produserer kandidater med gode ferdigheter, men at det er en utfordring med hensyn til det fremtidige arbeidsmarkedet at høyere utdanning må utstyre kandidatene med den rette *blanding* av disiplinspesifikke og tverrgående ferdigheter («transversal skills») (OECD Publishing, 2018).

Men hvilke ferdigheter, holdninger, verdier og kunnskap bør en nyutdannet egentlig ha, sett fra arbeidsgivers ståsted, og i hvilken grad lykkes utdanningsinstitusjonene i å støtte kandidatene i å tilegne seg disse? Mer informasjon rundt disse spørsmålene er viktig med tanke på å kunne lage en treffsikker og god politikk for høyere utdanning, og vil også kunne bidra inn mot lærestedenes arbeid med å utvikle både studietilbud og utdanningskvalitet. I dette kapitlet undersøker vi derfor både hvilke kunnskaper og ferdigheter ulike arbeidsgivere vektlegger, og hvor fornøyde de er med kunnskapen og ferdighetene til nyutdannede de har ansatt.

5.2 Foretrukne ferdigheter

Selv om tidligere forskning har vist at en rekke ferdigheter er assosiert med positive individuelle arbeidsmarkedsutfall, er det ikke gitt at arbeidsgivere vurderer viktigheten av ferdigheter på samme måte. For å kartlegge hvilke ferdigheter virksomhetene foretrekker, ba vi dem om å vurdere viktigheten av et sett med kunnskaper og ferdigheter opp mot hverandre. Mer spesifikt ba vi virksomhetene om å allokere 100 poeng mellom ulike spesifikke egenskaper, der de skulle gi mest poeng til de egenskapene de anså som viktig i vurderinger av nyutdannede søkere. Denne metoden kalles ofte «fixed sum method» eller «100 Dollar Test», og gir oss et mål på hvilke egenskaper virksomhetene vektlegger sammenlignet med andre ferdigheter når de ansetter nyutdannede. Fremgangsmåten gir altså en relativ rangering av ferdigheter og ikke en absolutt rangering.

For å unngå å gjøre spørsmålet for komplekst, forsøkte vi å minimere antall ferdigheter som skulle vurderes.¹³ Virksomhetene ble bedt om å rangere fagspesifikke ferdigheter, som teoretisk fagkunnskap, praktisk fagkunnskap, og bransje-/virksomhetsforståelse, og mer generiske ferdigheter, som samarbeid, ledelse, kreativitet, kommunikasjon og formidling, kritisk og analytisk tenkning, og problemløsning. I en gjennomgang av 27 arbeidsgiverundersøkelser sorterer Cunningham og Villasenor (2016) ferdigheter som samarbeid, ledelse og kreativitet inn under sosioemosjonelle ferdigheter, mens ferdigheter som kritisk og analytisk tenkning, problemløsning og kommunikasjon og formidling regnes som kognitive ferdigheter. Vi følger denne kategoriseringen (se tekstboksen under), men understreker at de sosioemosjonelle ferdighetene som virksomhetene vurderer i denne undersøkelsen i større grad er sosiale, mellommenneskelige, ferdigheter og i mindre grad emosjonelle ferdigheter.

Fagspesifikke ferdigheter:

- Teoretisk fagkunnskap
- Praktisk fagkunnskap
- Bransje-/virksomhetsforståelse

Generiske ferdigheter:

- Kognitive ferdigheter
 - o Kritisk og analytisk tenkning
 - o Problemløsning
 - o Kommunikasjon og formidling
- Sosioemosjonelle ferdigheter
 - o Samarbeid
 - o Ledelse
 - o Kreativitet

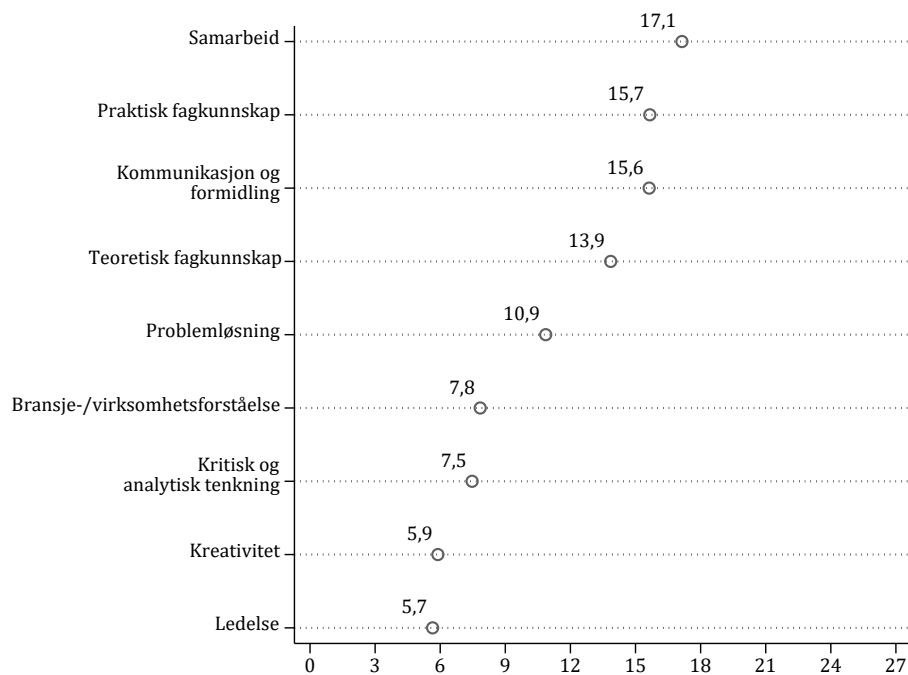
I intervjuene med arbeidsgiverne gjenbrakte vi denne samlingen av ferdigheter og ba den enkelte arbeidsgiver rangere de i forhold til hverandre. I denne sammenhengen var vi mindre interessert i den relative viktigheten av hver enkelt ferdighet, og mer i resonnementene arbeidsgiverne hadde når de plasserte ferdighetene. Vi brukte derfor ikke poengsummer i intervjuene, men la vekt på *hvorfor* de rangerte slik de gjorde. Målet var å kunne kaste lys over hvordan den enkelte ferdighet kunne bli forstått av arbeidsgiverne og på den måten si mer om hvordan de står i forhold til hverandre.

¹³ Cunningham og Villasenor (2016) sorterer 89 spesifikke ferdigheter under hovedkategoriene sosioemosjonelle ferdigheter, avanserte kognitive ferdigheter, grunnleggende kognitive ferdigheter og tekniske ferdigheter. Det hadde ikke vært hensiktsmessig å be virksomhetene så mange ferdigheter.

Figur 5.1 viser hvordan virksomhetene vurderer viktigheten av ulike ferdigheter når de ansetter nyutdannede. Ferdigheter som samarbeid, kommunikasjon og formidling ansees som viktige, sammen med teoretiske og praktiske fagkunnskaper. Ledelse, kreativitet, kritisk tenkning og bransje-/virksomhetsforståelse ansees som mindre viktige egenskaper blant nyutdannede. I gjennomsnitt vurderer altså virksomhetene at det er viktig at de nyutdannede besitter en kombinasjon av generiske ferdigheter, som vi over definerte som sosiale ferdigheter, og fagspesifikke ferdigheter. Virksomhetene vektlegger i mindre grad generiske kognitive ferdigheter når de må prioritere mellom ulike ferdigheter.

I arbeidsgiverundersøkelsen fra 2019 var det samlede inntrykket at spesifikke ferdigheter var viktigere for arbeidsgivere enn de fleste generiske ferdigheter (Støren mfl., 2019). Samtidig kunne resultatene fra den undersøkelsen også tolkes som at det å ha den rette miksen av generiske ferdigheter (samarbeidsevne og selvstendighet) og yrkesspesifikke ferdigheter, var det arbeidsgivere la mest vekt på. Støren mfl. (2019) ba ikke virksomhetene rangere ferdigheter etter viktighet. Men i en hypotetisk ansettelsesprosess, der arbeidsgivere skulle velge mellom personer som en kan anta har den nødvendige kompetansen, vektla virksomhetene generiske ferdigheter som samarbeids- og kommunikasjonsevner aller tyngst.

Vår rangering av ferdigheter i Figur 5.1, sammenfaller i stor grad med konklusjonene til Støren mfl. (2019). Når virksomhetene vurderer viktigheten av spesifikke ferdigheter/kompetanse opp mot hverandre, er det tydelig at en kombinasjon av ulike egenskaper er avgjørende.



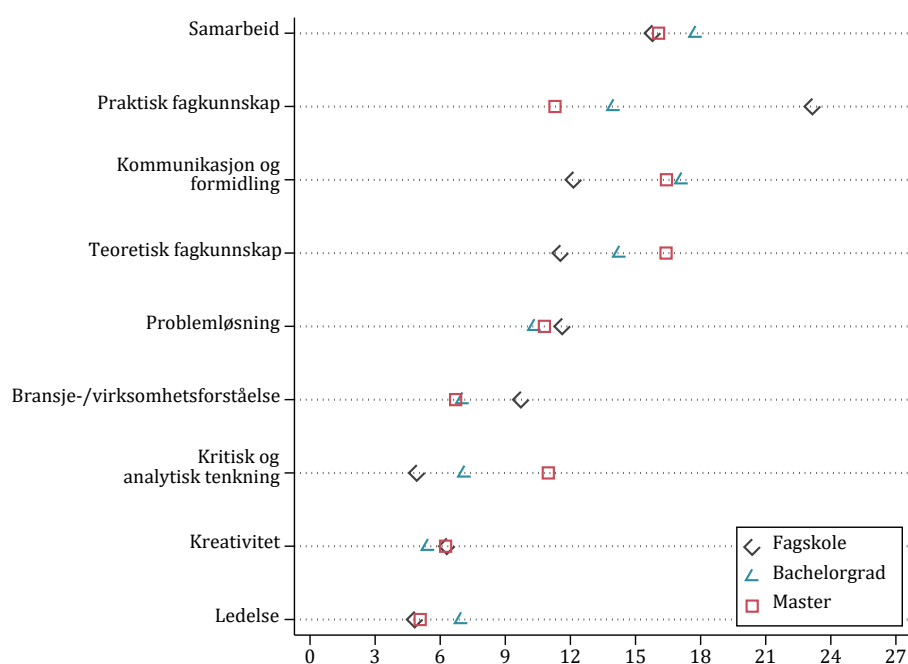
Figur 5.1 «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1). Gjennomsnitt.

Det er rimelig å forvente at virksomheter som foretrekker ulike utdanningsnivå når de rekrutterer, samtidig har ulike preferanser med tanke på ferdigheter. Der- som vi, for eksempel, antar at kompleksiteten i en jobb øker med utdanningsnivået til de ansatte, er det naturlig å forvente at virksomheter som etterspør et høyere utdanningsnivå, i større grad foretrekker ferdigheter som teoretisk og praktisk fagkunnskap og kritisk og analytisk tenkning foran generiske sosiale ferdigheter som, for eksempel samarbeid og ledelse. Samtidig viser nyere forskning at arbeidsmarkedet i økende grad belønner individer med en kombinasjon av ulike typer ferdigheter og at komplekse arbeidsoppgaver krever en kombinasjon av ulike ferdigheter (Heckman, Jagelka og Kautz, 2019; Støren mfl. 2019).

I Figur 5.2 undersøker vi om respondentens vurdering av ferdigheter og kompetanse varierer etter hvilket utdanningsnivå de foretrekker når de rekrutterer. Uavhengig av hvilket utdanningsnivå virksomhetene foretrekker anses samarbeidsevner som viktige, og ledelse og kreativitet som mindre viktige egenskaper for de nyutdannede å inneha.

På overordnet nivå ansees praktisk fagkunnskap som en av de viktigste ferdighetene de nyutdannede kan ha, men det gjelder særlig for virksomheter som foretrekker fagskoleutdanning. Virksomheter som foretrekker master- og bachelorgradsutdannede anser både kommunikasjon og formidling og teoretisk fagkunnskap som viktigere ferdigheter/kompetanse for nyutdannede enn praktiske

fagutdanninger. Virksomheter som anser høyere utdanning som viktig når de rekrutterer, vektlegger altså sosioemosjonelle og fagspesifikke ferdigheter like mye, mens virksomheter som rekrutterer fagskoleutdannede i større grad vektlegger fagspesifikke ferdigheter. Basert på det vi skulle forvente, er det noe overraskende at virksomheter som foretrekker å rekruttere nyutdannede med mastergrad ikke foretrekker kritisk og analytisk tenkning og problemløsning mer i forhold til andre ferdigheter. Dette tyder på at samarbeidsevner og kommunikasjon og formidlings-evne er viktige egenskaper uavhengig av hvor kompleks en jobb er.



Figur 5.2 «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1), etter mest relevante utdanningsnivå (Q4.2).

Virksomheter innenfor ulike næringer kan også ha ulike preferanser for ferdigheter. Det er for eksempel rimelig å anta at virksomheter innenfor varehandel og undervisning i mindre grad vektlegger praktisk fagkunnskap og tekniske ferdigheter sammenlignet med virksomheter innenfor næringer som industri og bygg og anlegg, men i større grad vektlegger generiske ferdigheter. Tidligere studier viser imidlertid at generiske ferdigheter, som evne til å arbeide selvstendig, kreativitet, problemløsning, kommunikasjons- og formidlingsevner og samarbeidsevner, er viktige ferdigheter på tvers av ulike næringer. Cunningham og Villaseñor (2016) finner for eksempel at disse ferdighetene er viktige både innenfor tjenesteytende næringer og produksjonsnæringer. Spesifikke ferdigheter som praktisk og

teoretisk fagkunnskap ansees derimot å være mindre viktige både i tjenesteytende næringer og produksjonsnæringer.

For å undersøke om vi finner samme mønster i Norge fordeler vi i Tabell 5.1 virksomhetenes vurdering av ulike ferdigheter etter næring. Uavhengig av næring vurderes samarbeidsevner som en viktig ferdighet, mens ledelse vurderes som lite viktig. Også teoretiske og praktiske fagkunnskap vurderes som viktige av virksomhetene uavhengig av næring. Imidlertid ser vi også at virksomheter innenfor næringer som industri og bygg og anlegg særlig vurderer praktisk fagkunnskap som en viktig ferdighet. Sammenlignet med virksomheter i andre næringer er det kommunikasjons- og formidlingsevner som vurderes som mindre viktige blant virksomheter innenfor industri og bygg- og anleggsvirksomhet.

Også når vi ser på problemløsning er det noen næringer som skiller seg ut. Virksomheter innenfor undervisning og helse- og sosialtjenester oppfatter dette som mindre viktig ferdighet enn virksomheter i andre næringer. Virksomheter innenfor undervisning oppgir istedenfor kommunikasjons- og formidlingsevner som ekstra viktige. Dette er naturlig ettersom de fleste virksomhetene innenfor denne næringen er skoler. For helse- og sosialtjenester derimot, ser vi at istedenfor problemløsning er samarbeidsevner, kommunikasjon og praktisk fagkunnskap litt viktigere enn i andre næringer.

Tabell 5.1 «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1), etter næring.

	Industri	Bygg og anlegg	Varehandel	Infor. og kommun.	Faglig/vit./tekn.	Off.adm og forsvar	Undervisning	Helse og sosialtj.	Fin./fors./forretning
Samarbeid	15	13	18	15	14	18	18	19	16
Ledelse	3	5	4	2	2	3	8	8	4
Kreativitet	7	5	7	8	7	4	7	5	5
Kritisk og analytisk tenkning	8	5	6	13	12	11	6	6	10
Problemløsning	13	12	12	16	13	13	7	9	13
Kommunikasjon og formidling	9	9	16	13	14	16	22	17	15
Teoretisk fagkunnskap	14	13	10	12	18	15	15	16	10
Praktisk fagkunnskap	24	27	15	13	13	12	11	16	15
Bransje-/virksomhetsforståelse	7	10	12	8	8	8	6	5	12
Totalt	1073	1138	2317	1199	1775	1499	2379	7548	1169

Hvilke ferdigheter arbeidsgivere vektlegger er imidlertid resultatet av konkrete og sammensatte vurderinger. I intervjuene ba vi arbeidsgiverne om å ta stilling til omtrent de samme ferdighetene som i spørreundersøkelsen, og rangere disse i forhold til hverandre, men heller enn å bruke «ledelse» brukte vi her «strategisk

og organisatorisk kompetanse», og vi inkluderte «språk» og «digital kompetanse». Svarene som framkom i intervjuene er i stor grad i tråd med det tallene fra spørreundersøkelsen viser, men gir også anledning til å peke på to viktige nyanser.

For det første er alle arbeidsgiverne vi har snakket med opptatt av at foretrukne ferdigheter er knyttet til hvilken type stilling det er snakk om. Mange virksomheter har et spenn i ulike stillinger – også innenfor kjerneaktiviteten. En større bygg- og anleggsvirksomhet peker for eksempel på at det er nødvendig med en annen sammensetning av ferdigheter for en lagleder på byggeplass enn for en håndverker. Tilsvarende er spennet stort mellom ferdigheter forventet av en prosjekterende sivilingeniør og en operativ ansatt på byggeplass. En IKT-virksomhet peker på at der «kommunikasjon og formidling» er viktige for selgere og personer med mye kundekontakt, mens programmerere i mindre grad har behov for dette i sitt daglige virke.

Slik vi ser av Tabell 5.1, hvor arbeidsgiverne plasserer ledelse svært lavt, setter nær alle arbeidsgiverne vi har intervjuet også strategisk og organisatorisk kompetanse på bunn eller nært bunn. Det er imidlertid med forbehold om stillingstype, som flere av informantene trekker frem. Virksomhetene ansetter også ledere, og disse er på ulike måter koplet til kjerneaktiviteten til virksomhetene. Og for disse er strategisk og organisatorisk kompetanse helt sentralt. Ferdighetene er på denne måten svært tett knyttet til roller.

Påfallende er det også at «samarbeid» med bare enkelte unntak kommer helt mot toppen for informantene. Flere presiserer også at dette er avgjørende for at arbeidet skal fungere. En bygg- og anleggsvirksomhet slår kort og godt fast at samarbeid er et spørsmål om sikkerhet og risiko på en byggeplass.

Når arbeidsgiverne plasserer teoretisk og praktisk fagkunnskap litt ulikt, men mer mot midten er det enkelte som peker på at det er viktig, men at dette også er noe ansatte styrker seg på gjennom oppgavene. Tilsvarende blir «bransje- og virksomhetsforståelse» plassert relativt lavt nede av mange, med forbeholdet flere gjør om at det er viktig, men at dette er noe virksomheten kan sikre selv. Vi ser også nærmere på forholdet mellom konkrete stillinger og behov i 7.3.3.

Det var også tydelig fra intervjuene at det er en viss variasjon i hvordan de ulike arbeidsgiverne forstår ferdighetene. Noen forstod for eksempel «kreativitet» som evnen til innovasjon og til skape nye perspektiver, og derfor rangerte det et godt stykke opp, mens andre i mye mindre grad trakk frem dette. Et annet, og ganske talende eksempel på dette er en stor IKT-virksomhet som hadde mye avansert programmering, og i hovedsak ansatte IKT-medarbeidere med svært lang erfaring. I rangeringen av attraktive ferdigheter plasserte informanten teoretisk og praktisk fagkunnskap på topp, men digital kompetanse nesten helt på bunn. Det blir tydelig at forståelsen av digital kompetanse her skiller seg fra hvordan andre informanter forstår det.

Språk skiller seg også ut i vurderingene informantene våre gir. For det første var det en god del variasjon i hvorvidt arbeidsgiverne forstår språkferdigheter som mestring av ulike språk, eller om det handler mer om språkdyktighet. Her er det gjennomgående at særlig språk forstått som mestring av norsk ikke bare er viktig, men er en minimumskvalifikasjon for nesten alle informantene. Bygg- og anleggsvirksomhetene skiller seg også ut her ved at det er mange ansatte som ikke eller i liten grad snakker norsk. Språk forstått som språkdyktighet, derimot, er mer knyttet til oppgaver vi kan forvente. Dette er for eksempel knyttet til kundekontakt, hvor det antageligvis overlapper med kommunikasjon og formidling, eller det handler om oppgaver som involverer mye tekst og tekstproduksjon. Et forvaltningsorgan som fattet ulike former for vedtak var blant annet opptatt av at det var en del språklig kompetanse kandidater med høyere utdanning har, og som er verdifullt for virksomheten.

Den andre nyansen handler om kompetansesammensetning. Selv om ingen av informantene synes det var problematisk å abstrahere oppgaven med å rangere ferdighetene og frikople det fra konkrete vurderinger, tok de fleste forbehold. I tillegg til typen stilling og typen oppgaver var også flere opptatt av kompetansesammensetningen, forstått som hvordan ferdighetene til en kandidat var i forhold til de han eller hun skal jobbe med. Hvilke ferdigheter som var attraktive for flere av informantene var med andre ord også avhengig av hvilken kompetansesammensetning de øvrige ansatte hadde, og hvilke kompetanseområder de opplevde at de måtte styrke.

Én virksomhet fortalte også om at de hadde et eget system for kompetanseprofiler de brukte for å kartlegge behovet sett opp mot både oppgaver og team, for så å gå målrettet ut i rekrutteringsprosessen for å dekke kompetanseprofilen, heller enn å etterspørre bestemte utdanningsnivå eller -typer. Flere av virksomhetene vi intervjuet var opptatte både av hva kandidatene faktisk kan og hvordan dette går inn i den konkrete kompetanse- og oppgavesituasjonen i virksomheten. For denne virksomheten var denne tilnærmingen også en systematisert del av rekrutteringsprosessene.

5.3 Tilfredshet med nyutdannede som har blitt ansatt

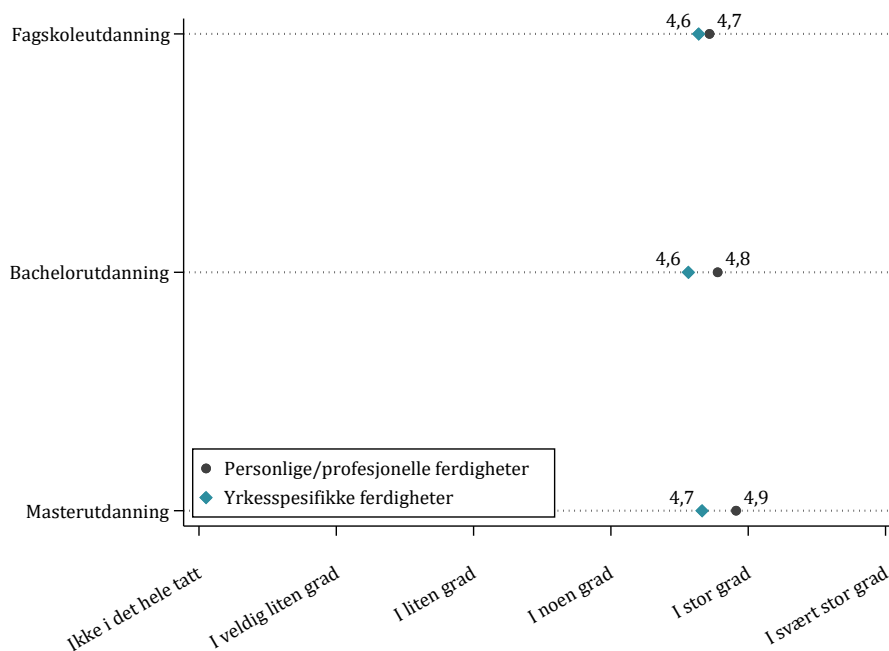
Har de nyutdannede den kompetansen virksomheten krever? Over undersøkte vi hvordan ulik kunnskap og ulike ferdigheter vektlegges av virksomhetene. I dette delkapittelet ser vi på i hvilken grad virksomhetene opplever at de nyutdannede som har blitt ansatt har den riktige kompetansen. Vi har stilt spørsmål om i hvilken grad virksomhetene var fornøyde med de nyutdannedes ferdigheter. Dette gir oss mulighet til å undersøke forholdet mellom virksomhetenes tilfredshet med de nyutdannede og virksomhetenes vektlegging av ulike ferdigheter.

Støren mfl. (2019) fant at norske arbeidsgivere generelt er fornøyd med nyan-
satte fagskole-, bachelor- og mastergradsutdannede. De fant også at virksomhet-
ene særlig var fornøyd med ferdigheter som virksomhetene selv mente var viktige.
Dette indikerer at norske virksomheter vurderer at nyutdannede har den kompe-
tansen virksomhetene krever. Imidlertid har det skjedd store omveltninger i det
norske samfunnet på kort tid, og norske virksomheter står overfor mulige store
omveltninger også i fremtiden. Det derfor viktig å undersøke hvordan situasjonen
er i dag.

Vi begynner denne delen av kapittelet med å kartlegge virksomhetenes over-
ordnede vurderinger av de nyutdannede som har blitt ansatt. Virksomhetene ble
først bedt om å vurdere i hvilken grad de nyutdannede har de personlige/profe-
sjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal utføre. Vi presiserte i spørre-
undersøkelsen at dette er kompetanse og ferdigheter som er nyttig i et bredt spek-
ter av arbeidsoppgaver og fagområder. De kan også defineres som mer generelle
eller generiske ferdigheter. Deretter ba vi virksomhetene om å vurdere om de ny-
utdannede de har ansatt har de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet
de skal utføre. Dette dreier seg om de praktiske ferdighetene, metodene og teknik-
kene som er nødvendige for å utføre ulike arbeidsoppgaver.

I Figur 5.3 ser vi at virksomhetene, i gjennomsnitt, vurderer at de nyutdannede
i stor grad har de generiske ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre, og at
virksomhetenes vurdering av om de nyutdannede har de generiske ferdighetene
de trenger stiger noe med det utdanningsnivået virksomhetene mener er mest re-
levant for dem. Det er videre små forskjeller etter utdanningsnivå i virksomhete-
nes vurdering av om de nyutdannede har de yrkesspesifikke ferdighetene de
trenger. I gjennomsnitt vurderer virksomhetene også at de nyutdannede i stor
grad har de yrkesspesifikke ferdighetene som krever i arbeidet de skal gjøre. Imid-
lertid virker virksomhetene å være marginalt mer tilfreds med de generiske fer-
dighetene til de nyutdannede enn de yrkesspesifikke ferdighetene. Ettersom til-
fredsheten med generiske ferdigheter stiger med utdanningsnivå, er også denne
forskjellen størst blant virksomheter som oppgir at masterutdanning er det mest
relevante utdanningsnivået for dem.

Det er viktig å understreke at gjennomsnittsverdier på mellom 4,5 og 5 på en
skala fra 1 til 6, betyr at et flertall av virksomhetene i stor eller svært stor grad
vurderer at de nyutdannede de har ansatt både har de generiske og yrkesspesi-
fikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i virksomhetene. Overord-
net indikerer altså Figur 5.3 at norske virksomheter er tilfredse med de nyutdan-
nede de har ansatt.

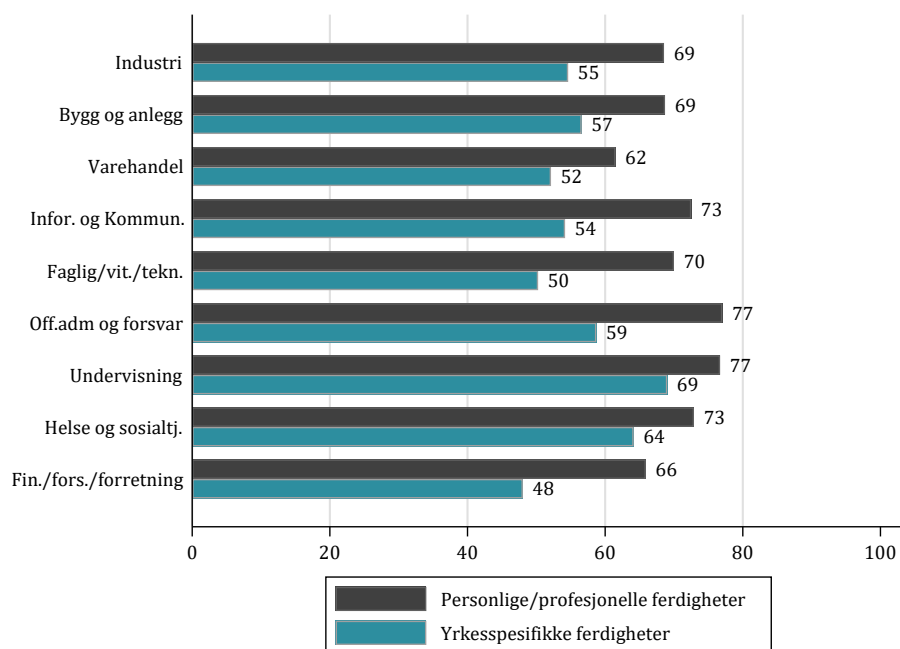


Figur 5.3 «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de personlige/profesjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.2) og «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.3), etter mest relevante utdanningsnivå (Q4.2). Skala 1-6.

Figur 5.3 viser om virksomhetene vurderer at de nyutdannede de har ansatt har de generiske og yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre. Selv om majoriteten av virksomhetene altså i stor grad eller svært stor grad er tilfreds med de overordnede ferdighetene til de nyutdannede de har ansatt, er det og en betydelig andel som er mindre tilfredse. I Tabell 5.1 så vi at virksomheter innenfor ulike næringer har ulike preferanser for ferdigheter. Antageligvis er det derfor også næringsforskjeller i virksomhetenes vurdering av nyutdannedes ferdigheter.

I Figur 5.4 presenterer vi andelen virksomheter som har svart at de vurderer at de nyutdannede de har ansatt i stor eller svært stor grad har ferdigheter som kreves i arbeidet, fordelt på ulike næringer. Uavhengig av næring, er det alltid en større andel virksomheter som er fornøyd med de nyutdannedes personlige/profesjonelle ferdigheter enn deres yrkesspesifikke ferdigheter. Virksomhetene innenfor finans-, forsikring- og forretningstjenester er minst fornøyde med yrkesspesifikke ferdigheter, mens virksomheter innenfor varehandel er minst fornøyde med de nyutdannedes generiske ferdigheter. Det er innenfor de tre store offentlige næringene (offentlig administrasjon og forsvar, helse og sosialtjenester og undervisning) at virksomhetene er mest fornøyde, uavhengig av om vi ser på generiske eller yrkesspesifikke ferdigheter. Avstanden mellom personlige/profesjonelle

ferdigheter og yrkesspesifikke ferdigheter er også mindre innenfor disse næringene enn i de øvrige. Dette er særlig tydelig innenfor undervisning og helse- og sosialtjenester, som tradisjonelt ansetter mange nyutdannede fra profesjonsutdanningene.

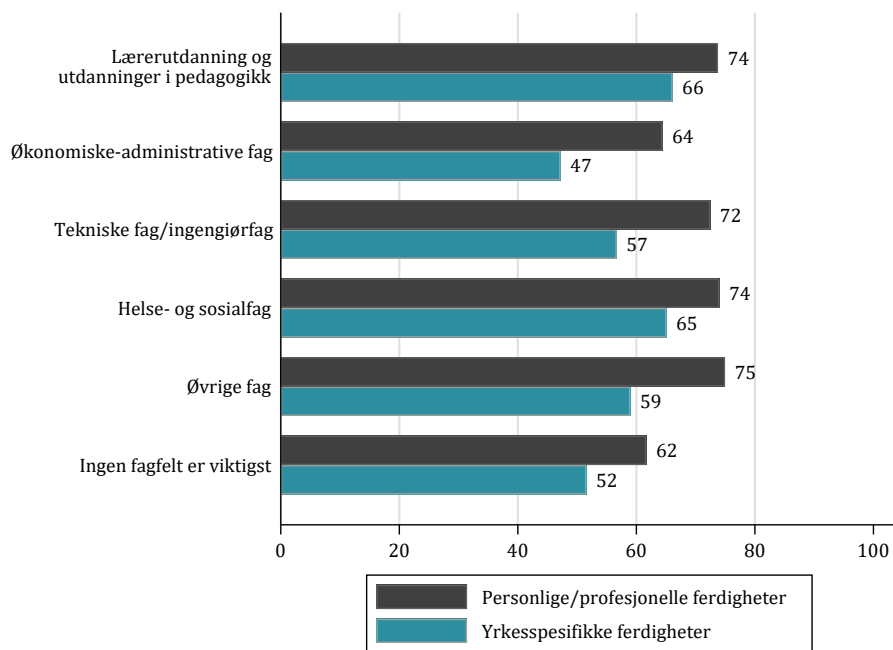


Figur 5.4 «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de personlige/profesjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.2) og «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.3). Etter næring.

Basert på Figur 5.4 er det heller ikke urimelig å anta at virksomhetenes vurdering av de nyutdannedes ferdigheter varierer med hvilket fagfelt virksomhetene mener er mest relevant når de rekrutterer. Når vi undersøker hvor stor andel av virksomhetene som oppgir at de nyutdannede de har ansatt i stor eller svært stor grad har de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre (Figur 5.5), ser vi at disse andelene er størst blant virksomheter som oppgir lærerutdanning og utdanninger i pedagogikk og helse- og sosialfag som de viktigste fagfeltene når de rekrutterer. To av tre virksomheter som rekrutterer fra disse fagfeltene oppgir at de nyutdannede de har ansatt i stor eller svært stor grad har de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i sin virksomhet. Samtidig er tilsvarende andelen blant virksomheter som oppgir økonomiske-administrative fag som viktigste fagfelt nesten 20 prosentpoeng lavere.

Når det er en relativt tett kobling mellom arbeidsoppgaver og utdanning, som i helse -og sosialfag og lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk, virker

virksomhetene også å være mer tilfreds med de yrkesspesifikke ferdighetene til de nyutdannede de har ansatt. Når det blir løsere kobling mellom arbeidsoppgaver og utdanning, som for eksempel i økonomiske-administrative fag, oppgir også virksomhetene i mindre grad at de nyutdannede har de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre. I disse virksomhetene trenger antageligvis de nyutdannede som ansettes mer opplæring for å mestre arbeidsoppgavene de skal utføre.



Figur 5.5 «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de personlige/profesjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.2) og «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.3). Etter viktigste fagfelt (Q4.1).

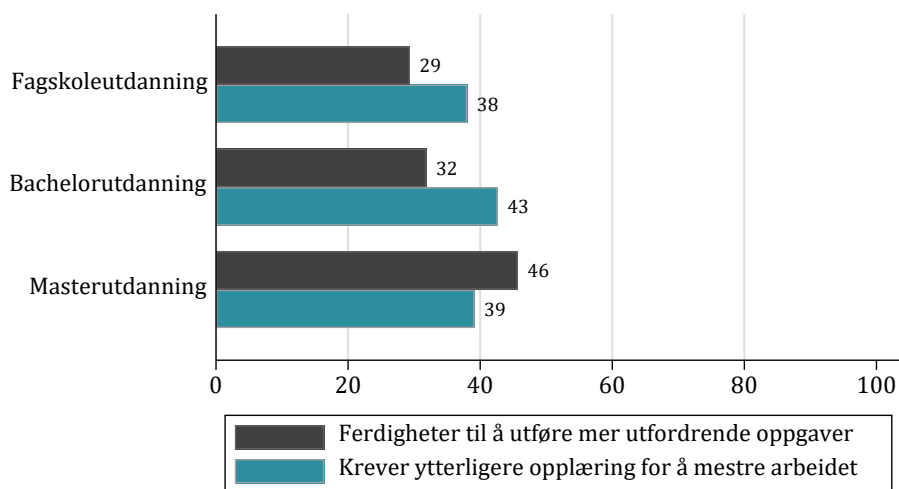
Avhengig av hvor tett kobling det er mellom arbeidsoppgavene de nyutdannede skal gjøre og utdanningen de har, varierer virksomhetenes vurdering av de nyutdannede med næringer og fagfelt. Dette kan tyde på at noen nyutdannede kan utføre arbeidsoppgavene sine umiddelbart, mens andre trenger mer opplæring i virksomhetene før de mestrer arbeidet sitt. Det er derfor interessant å undersøke nærmere om virksomhetene vurderer om de nyutdannede de har ansatt har ferdigheter til å utføre mer krevende oppgaver enn de som kreves i arbeidet de skal utføre, eller om virksomhetene opplever at de nyutdannede krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet.

Overordnet viser Figur 5.6 at mellom 30 og 50 prosent av virksomheter vurderer at de nyutdannede i stor eller svært stor grad har ferdigheter til å utføre mer

utfordrende oppgaver enn de som kreves i det arbeidet de skal utføre, og andelen er høyest blant virksomheter som har ansatt nyutdannede med mastergrad. Selv om flertallet av virksomhetene opplever at de nyutdannede ikke er overutdannet, øker altså andelen virksomheter som opplever at nyutdannede har ferdigheter til å utføre mer utfordrende oppgaver enn de som kreves i arbeidet de skal utføre med utdanningsnivå, til nesten 50 prosent blant virksomheter som vurderer masterutdanninger. Videre ser vi at om lag 40 prosent av virksomhetene opplever at de nyutdannede i stor eller svært stor grad krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal utføre, uavhengig av hvilket utdanningsnivå de vurderer.

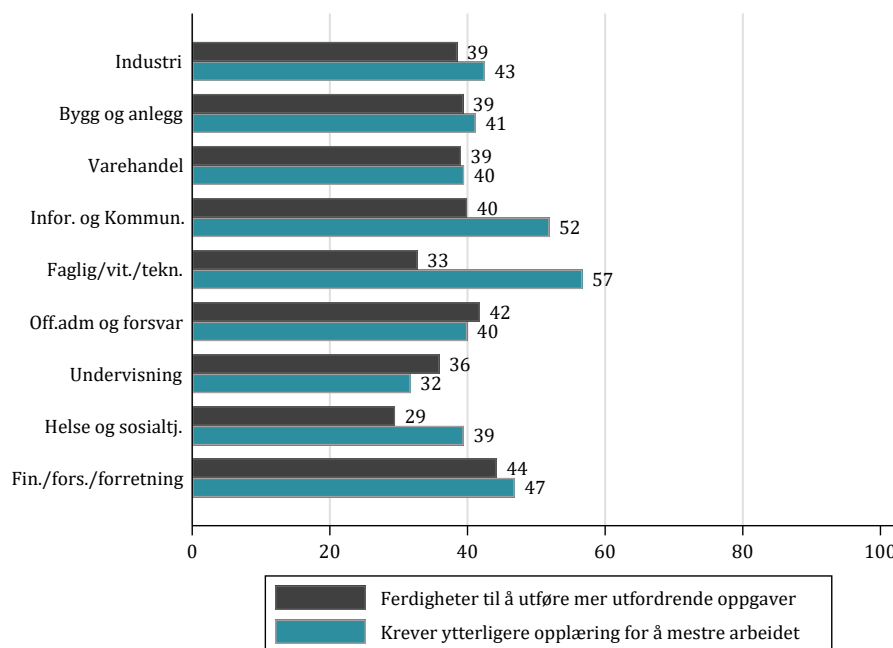
Det er altså et betydelig antall virksomheter som mener at de nyutdannede krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet sitt fullt ut. Dette går igjen i intervjuene, hvor flere virksomheter peker på at det er nødvendig med opplæring av nyutdannede, men vi ser ingen tegn i intervjuene til at dette er uttrykk for mangler ved utdanningene. For de som trekker frem dette framstår dette som en naturlig del av å det å bli introdusert til arbeidslivet, til virksomheten og til bransjen. Det enkelte virksomheter trekker frem i intervjuene er at de opplever at personer med høyere utdanning generelt har «lært å lære» eller har opparbeidet seg evnen til å tilegne seg ny kunnskap.

Det er få av virksomhetene vi har intervjuet som ansetter mange med høyere yrkesfaglig utdanning, og det er forskjeller mellom hvilke bransjer virksomhetene arbeider innenfor. En større IKT-virksomhet forteller, i motsetning til funnene fra spørreundersøkelsen, at de opplever at fagskoleutdannede kan gå raskere inn i arbeidet enn de nyutdannede med høyere utdanning. Denne virksomheten har begynt å aktivt se etter personer med fagskoleutdanning fordi de opplever at disse være operative fra første stund, mens de opplever at nyutdannede fra høyere utdanning trenger større grad av omstilling eller opplæring. For virksomhetene vi har intervjuet innen industri og bygg- og anlegg, framstår det mer som at det er snakk om ansatte som tar fagskoleutdanning for å kunne gå inn i nye roller eller nye stillinger. Eventuelle forskjeller mellom kandidater med høyere utdanning og kandidater med fagskoleutdanning kan selvsagt være knyttet til forskjeller i utdanningstypene og det yrkesnære i fagskoleutdanningene, men ettersom personer som tar høyere yrkesfaglig utdanning i stor grad allerede har vært i arbeidslivet er det rimelig å vente at dette også påvirker virksomhetenes opplevelse av dette.



Figur 5.6 «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå har ferdigheter til å utføre mer utfordrende oppgaver enn de som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.4) og «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.5).

Vi undersøker videre om det er forskjeller i virksomhetenes vurdering avhengig av hvilken næring de tilhører. Fra Figur 5.7 ser vi at det særlig er virksomheter innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og informasjon og kommunikasjon som opplever at de nyutdannede har behov for ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal gjøre. Også blant virksomhetene innenfor finansiering, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting er det mange som oppgir at de nyutdannede har behov for mer opplæring. Dette var også blant de næringene der en lavest andel oppga at de ny utdannede i stor eller svært stor grad hadde de yrkes-spesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre. Blant virksomhetene innenfor undervisning er det derimot en relativt lav andel virksomheter som opplever at de nyutdannede trenger ytterligere opplæring for å mestre arbeidet. Dette tyder igjen på at virksomhetenes vurdering av om de nyutdannede har de ferdighetene som kreves i arbeidet ser ut til å variere mellom næringer og fagfelt avhengig av hvor tett kobling det er mellom arbeidsoppgavene de nyutdannede skal gjøre og utdanningen de har. Samtidig er det en relativt høy andel virksomheter innenfor helse- og sosialtjenester som oppgir at de nyutdannede trenger mer opplæring. Dette kan imidlertid skyldes at virksomheter innenfor Helse- og sosialtjenestene ansetter mange nyutdannede fra vidt forskjellige fagfelt og med ulikt utdanningsnivå.



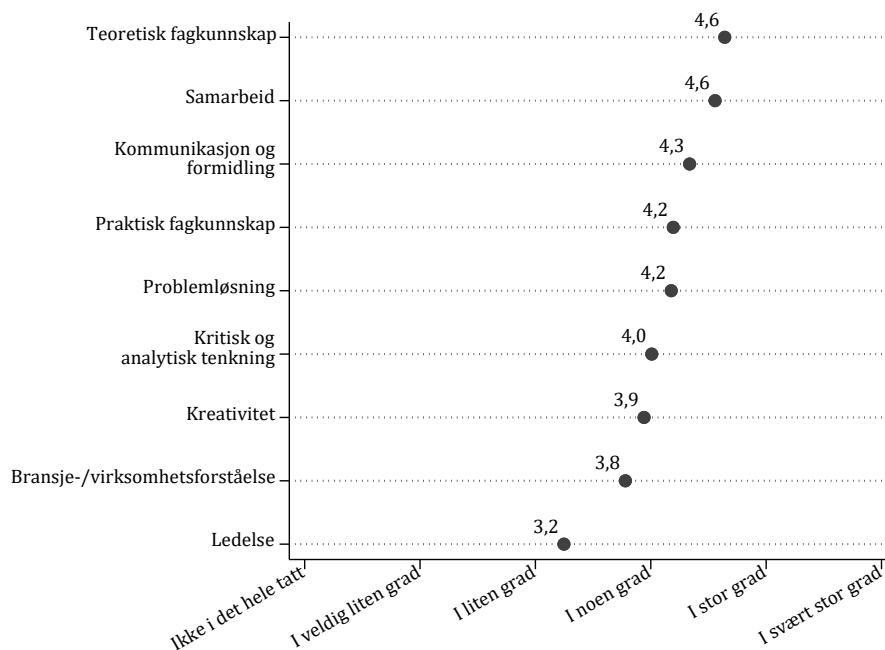
Figur 5.7 «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå har ferdigheter til å utføre mer utfordrende oppgaver enn de som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.4) og «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.5), etter næring.

5.4 Tilfredshet med spesifikke ferdigheter

Ut over en generell vurdering av i hvor stor grad de nyutdannede har de ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre, ba vi også virksomhetene vurdere i hvilken grad de nyutdannede ansatte har med seg spesifikke kunnskaper og ferdigheter fra utdanningsinstitusjonene de kommer fra. I Figur 5.8 viser vi dette ved å presentere virksomhetenes gjennomsnittlige vurdering av en gitt kompetanse. For 6 av 9 ferdigheter, er gjennomsnittet høyere enn fire. Dette betyr at virksomhetene, mener at de nyutdannede de har ansatt minst «i noen grad» innehar disse ferdighetene. For de siste tre ferdighetene, ligger gjennomsnittskåren på mellom 3 og 4. De nyutdannede innehar altså «i liten» til «noen grad» disse ferdighetene. Av de ferdighetene vi har inkludert i spørreundersøkelsen, vurderer virksomhetene at de nyutdannede i størst grad har teoretisk fagkunnskap og samarbeidsevner, og i minst grad innehar ferdigheter knyttet til ledelse, bransje- og virksomhetsforståelse, og kreativitet.

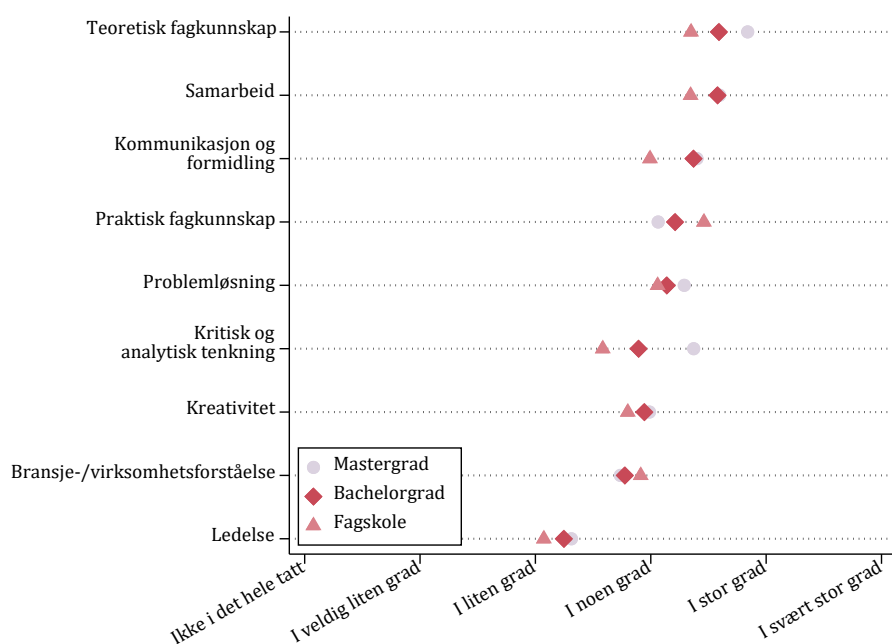
Når virksomhetene vurderer nyutdannede, er de altså i størst grad tilfreds med det vi definerer som en fagspesifikk ferdighet og en generisk sosial ferdighet. Samtidig er virksomhetene også minst tilfreds med den sosioemosjonelle ferdighet, ledelse, og den fagspesifikke ferdigheten, bransje-/virksomhetsforståelse. I

gjennomsnitt, er det altså ikke sånn at virksomhetene er mest tilfredse med enten det vi definerer som fagspesifikke ferdigheter eller generiske sosioemosjonelle eller kognitive ferdigheter.



Figur 5.8 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med mastergrad/bachelorgrad/fagskoleutdanning, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?». Skala 1-6. Gjennomsnitt.

Fra Figur 5.8 så vi at virksomhetene, med unntak av kreativitet, bransje/ virksomhetsforståelse og ledelse, vurderer at de nyutdannede de har ansatt minst «i noen grad» har de ulike ferdighetene vi ba dem om å vurdere. Det kan allikevel være variasjoner på tvers av utdanningsnivå og fagfelt som ikke reflekteres i gjennomsnittet for hele for utvalget. I Figur 5.9 fordeler vi derfor virksomhetenes vurdering av ulike kompetanser etter hvilket utdanningsnivå de nyutdannede de har ansatt har. Gjennomgående ser vi at vurderingene varierer lite etter hvilket utdanningsnivå virksomhetene vurderer. Imidlertid vurderer virksomhetene også at nyutdannede med mastergrad i større grad enn nyutdannede med bachelorgrad og fagskoleutdanning har teoretisk fagkunnskap og evne til kritisk og analytisk tenkning. Kritisk og analytisk tenkning er også den ferdigheten intervjuinformantene særlig trekker frem som attraktivt ved kandidater med høyere utdanning.



Figur 5.9 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med mastergrad/bachelorgrad/fagskoleutdanning, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» (Q5.2-Q5.4), etter «Har din virksomhet etter 1. januar 2018 ansatt nyutdannede personer med en eller flere av utdanningene nedenfor?» (Q2.1). Skala 1-6.

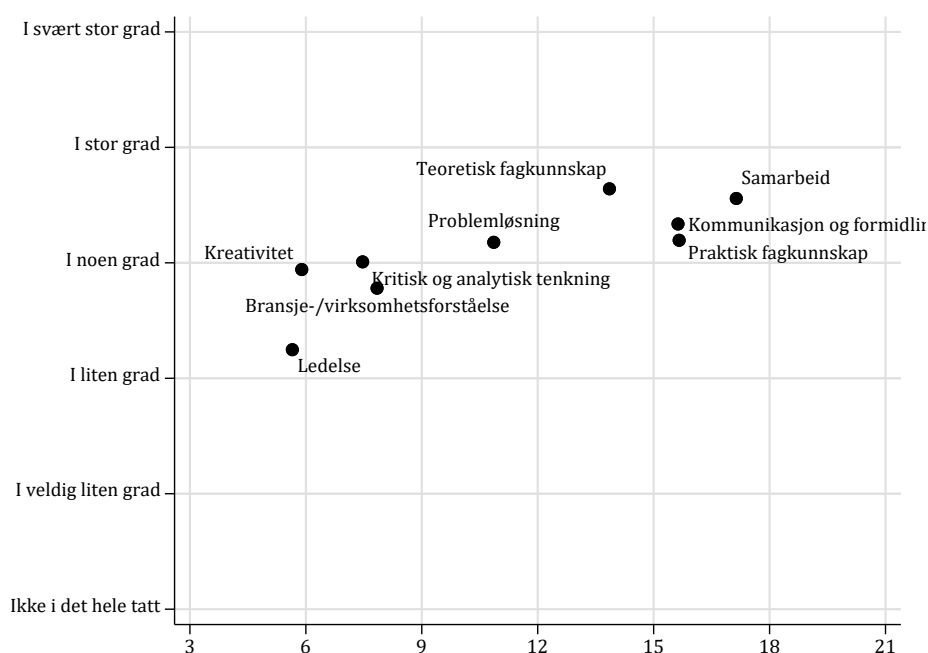
Tabell 5.2 viser virksomhetenes vurdering av ulike kunnskaper og ferdigheter etter hvilket fagfelt som er viktigst for virksomhetene når de rekrutterer. Det er spesielt virksomhetene som vanligvis rekrutterer fra tekniske/ingeniørfag og helse- og sosialfag som vurderer at de nyutdannede de har ansatt i mindre grad har ferdigheter og kunnskaper innen ledelse. Samtidig at ser vi at virksomheter som rekrutterer personer med lærer- og pedagogikkutdanninger i større grad vurderer at de nyutdannede har denne typen ferdigheter, sammenlignet med virksomheter som rekrutterer fra andre fagfelt. I neste delkapittel undersøker vi nærmere hva slags ferdigheter og kunnskaper virksomhetene ønsker seg, og forholdet mellom disse ønskene og i hvilken grad de nyutdannede har disse ferdighetene.

Tabell 5.2 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med mastergrad/bachelorgrad/fagskoleutdanning, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» (Q5.2-Q5.4), etter viktigste fagfelt (Q4.1).

	Lærer- og ped. utdanninger	Økonomiske-administrative fag	Tekniske fag/Ingeniørfag	Helse- og sosialfag	Andre Fag	Ingen fagfelt er viktigst
Samarbeid	4,6	4,5	4,5	4,6	4,5	4,5
Ledelse	3,6	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3
Kreativitet	4,2	3,7	4,0	3,8	3,9	4,1
Kritisk og analytisk tenkning	4,0	4,1	4,1	3,9	4,2	4,0
Problemløsning	4,1	4,2	4,3	4,1	4,2	4,2
Kommunikasjon og formidling	4,5	4,2	4,1	4,4	4,3	4,3
Teoretisk fagkunnskap	4,8	4,4	4,6	4,7	4,6	4,5
Praktisk fagkunnskap	4,3	3,8	4,1	4,4	4,2	4,2
Bransje-/virksomhetsforståelse	3,9	3,7	3,6	3,7	3,9	4,0
Totalt	1 988	910	2 065	2 188	1 231	1 023

5.5 Tilfredshet og foretrukne ferdigheter

Hovedformålet med dette avsnittet er å undersøke nærmere sammenhengen mellom hvor fornøyd virksomhetene er, og hvor viktige de vurderer at en ferdighet er. Figur 5.10 viser grad av samsvar mellom hvor viktig virksomhetene synes ulike ferdigheter er, og i hvilken grad de vurderer at de nyutdannede de har ansatt har disse ferdighetene. Ferdigheter som virksomhetene vurderer som mindre viktige, som ledelse, kreativitet, bransje-/virksomhetsforståelse og kritisk og analytisk tenkning, er også de ferdighetene som virksomhetene i minst grad synes at de nyutdannede innehar. Vi ser også at ferdigheter som samarbeid, kommunikasjon og formidling, teoretisk og praktisk fagkunnskap samler seg med både høy grad av viktighet og at virksomhetene i større grad vurderer at de nyutdannede innehar disse ferdighetene. Det er ikke rett frem å sammenligne resultatene i Figur 5.10 med funnene til Støren mfl. (2019), da virksomhetene her vurderte flere ferdigheter og kompetanser enn i denne undersøkelsen. I tillegg brukes andre skalaer. Imidlertid fant Støren mfl. (2019) at samarbeidsevner, evner til å utføre yrkesspesifikke oppgaver og formidlingsevner oppfattes å ha både stor grad av fornøydhet og høy grad av viktighet, mens lederegenskaper, analytiske evner og tallforståelse skårer lavt på begge. Dersom vi anser teoretisk og praktisk fagkunnskap som yrkesspesifikke ferdigheter, er mønsteret altså relativt likt om vi sammenligner resultatene i Figur 5.10 med funnene til Støren mfl. (2019). Overordnet ser det ut til at virksomhetene i større grad vurderer at de nyutdannede innehar en ferdighet, hvis de også vurderer ferdigheten som viktig. Videre undersøker vi dette nærmere.



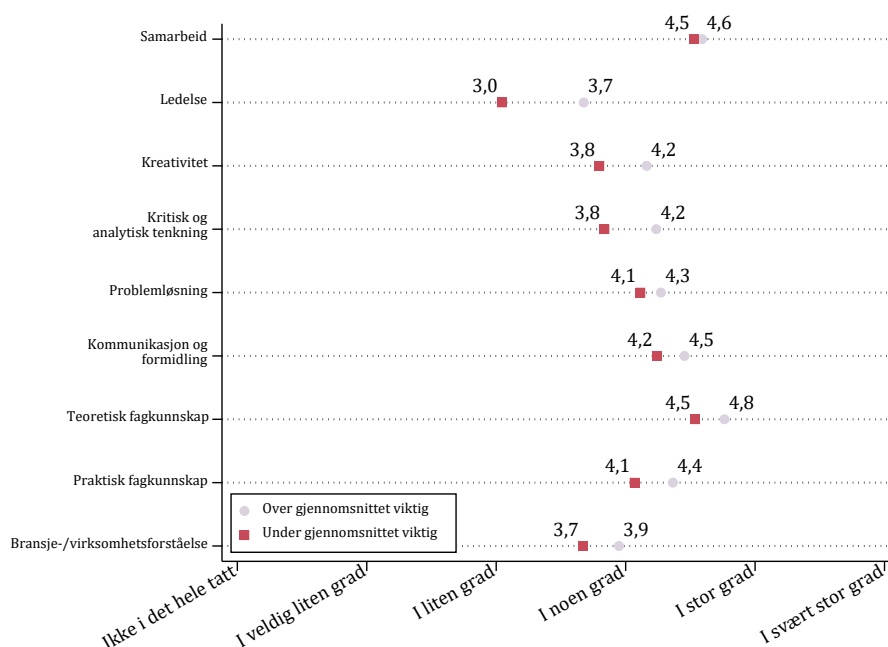
Figur 5.10 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med fagskoleutdanning/bachelorgrad/mastergrad, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» (Q5.2-4) og «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1).

I Figur 5.11 sammenligner vi virksomheter som vektlegger en ferdighet mer eller mindre enn gjennomsnittet. Virksomhetene som vektlegger en ferdighet mer enn gjennomsnittet vurderer også alltid i større grad at de nyutdannede innehar disse ferdighetene sammenlignet med virksomheter som vektlegger de samme ferdighetene mindre enn gjennomsnittet.

Samtidig ser vi at for den ferdigheten som virksomhetene i gjennomsnitt oppgir som viktigst, altså samarbeid, har virksomhetenes vurdering av viktighet lite å si for hvor vidt de mener at de nyutdannede innehar denne ferdigheten eller ikke. For den ferdigheten som virksomhetene i utgangspunktet mener er minst viktig, er det motsatt. Her har virksomhetenes vurdering av viktighet stor betydning, og det er særlig virksomhetene som vektlegger ledelse mindre som trekker ned virksomhetenes gjennomsnittlige vurdering av om de nyutdannede innehar denne ferdigheten. Det samme er også tilfellet for andre ferdigheter som virksomhetene mener er mindre viktige, som for eksempel kreativitet og kritisk tenkning, selv om forskjellen ikke er like stor. Virksomhetene som vektlegger kreativitet og kritisk og analytisk tenkning mer enn gjennomsnittet, har også en likere vurdering av i hvilken grad de nyutdannede har disse ferdighetene sammenlignet med de andre

ferdighetene enn det man får inntrykk av hvis man bare sammenligner gjennomsnittsverdier.

Basert på Figur 5.10 og Figur 5.11 kan vi, i likhet med Støren mfl. (2019), konkludere med at det ikke ser ut til å være et problem at virksomhetene er misfornøyd med de enkelte ferdighetene til de nyutdannede de har ansatt. Det kan imidlertid være en utfordring at virksomhetene synes at enkelte ferdigheter, som for eksempel kreativitet og kritisk og analytisk tenkning, i gjennomsnitt er relativt mindre viktige enn andre kunnskaper og ferdigheter. Når virksomhetenes tilfredshet med en ferdighet øker med hvor viktig en synes ferdigheten er, kan det bety at de som får bruke de aktuelle ferdighetene (fordi de er viktige ferdigheter for virksomheten), også utvikler dem. Dermed svarer også arbeidsgiverne oftere at de er fornøyd med ferdigheten. Det kan derfor tenkes at kandidatene får få utfordringer med hensyn til å utvikle ferdighetene sine.



Figur 5.11 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomhetene har rekruttert, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» etter hvor viktig de vurderer at en egenskap er sammenlignet med andre egenskaper.

5.6 Oppsummering

Tidligere forskning har vist at en rekke ferdigheter, både sosioemosjonelle og kognitive, er viktige for læring og utfall i arbeidsmarkedet. Det er imidlertid ikke gitt at arbeidsgivere vurderer viktigheten av ferdigheter på samme måte. I dette kapittelet har vi undersøkt hvilke kunnskaper og ferdigheter ulike arbeidsgivere

vektlegger, hvor fornøyde virksomhetene er med kunnskapen og ferdighetene til nyutdannede de har ansatt, og sett virksomhetenes foretrukne ferdigheter og deres tilfredshet med ferdighetene til nyutdannede i sammenheng.

I gjennomsnitt finner vi at virksomhetene foretrekker en kombinasjon av det vi definerer som sosioemosjonelle ferdigheter og spesifikke ferdigheter. Ferdigheter som samarbeidsevner, evner knyttet til kommunikasjon og formidling og teoretiske og praktiske fagkunnskaper ansees som viktige blant virksomhetene. Dette gjelder og når vi ser på virksomheter innenfor ulike næringer. Forskjeller mellom næringer handler i større grad om hvor mye vekt de ulike næringene legger på de ferdighetene som var viktigst i gjennomsnitt. Til forskjell fra Støren mfl. (2019), som ba virksomhetene om å sette ulike kandidater med ulike ferdigheter opp mot hverandre i en hypotetisk ansettelsesprosess, har vi bedt virksomhetene om å vurdere ulike ferdigheter opp mot hverandre. Det er derfor interessant at våre funn allikevel i stor grad samsvarer med konklusjonene fra den forrige arbeidsgiverundersøkelsen (Støren mfl. 2019).

En fordel med fremgangsmåten valgt i denne arbeidsgiverundersøkelsen, er at vi kan tallfeste et mål på viktigheten av en ferdighet relativt til andre ferdigheter. Et overraskende funn er hvor lite viktig virksomhetene synes at ferdigheter som kreativitet og kritisk og analytisk tenkning er, sammenlignet med andre ferdigheter. Selv om virksomheter som anser masterutdanning som det mest relevante utdanningsnivået i større grad foretrekker kritisk og analytisk tenkning hvis vi sammenligner med virksomheter som anser bachelor- og fagskoleutdanning som de mest relevante utdanningsnivåene, foretrekker de også i betydelig større grad samarbeidsevner, kommunikasjon og formidling og teoretisk fagkunnskap.

Virksomhetene i all hovedsak fornøyd med ferdighetene til de nyutdannede de har ansatt. Særlig er virksomhetene fornøyd med ferdigheter som kan være nyttig i et bredt spekter av arbeidsoppgaver og fagområder. Virksomhetenes vurdering av yrkesspesifikke ferdigheter varierer i større grad mellom næringer og fagfelt. Dette kan tyde på at noen nyutdannede kan utføre arbeidsoppgavene sine umiddelbart, mens andre trenger mer opplæring i virksomhetene før de mestrer arbeidet sitt. Et betydelig antall virksomheter mener at det kreves ytterligere opplæring for at de nyutdannede de har ansatt skal mestre arbeidet de skal gjøre i virksomhetene.

Utover en generell vurdering av i hvor stor grad de nyutdannede har de ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre, ble virksomhetene i denne undersøkelsen også bedt om å vurdere i hvilken grad nyutdannede de har ansatt innehar spesifikke ferdigheter og kunnskaper. Ifølge virksomhetene har de nyutdannede i størst grad teoretisk fagkunnskap og samarbeidsevner, og i mindre grad kunnskaper og ferdigheter knyttet til ledelse, bransje- og virksomhetsforståelse, kritisk og analytisk tenkning og kreativitet. Det virker altså som at virksomhetene i større

grad vurderer at de nyutdannede innehar en ferdighet, dersom de også vurderer at denne ferdigheten er viktig. Selv om virksomhetene på et overordnet nivå virker å være tilfredse med de nyutdannede, indikerer analysene i dette kapitlet at det kan være utfordringer knyttet til at virksomhetene ikke opplever at enkelte ferdigheter er viktige. Dette gjelder for eksempel kreativitet og kritisk og analytisk tenkning. I et stadig mer kunnskapsintensivt samfunn er disse ferdigheter som virker å være helt nødvendige at de nyutdannede har.

6 Utdanning fra utlandet

6.1 Introduksjon

Utenlandsk arbeidskraft dekker over 20 prosent av arbeidskraftbehovet i Norge (Kunnskapsdepartementet, 2022). Selv om andelen er størst innenfor ufaglærte yrker og håndverksyrker, øker bruken av utenlandsk arbeidskraft også i yrker som krever høyere utdanning. Dette gjelder særlig IT-utviklere og andre teknologer, helsepersonell og faglig ansatte i universitets- og høyskolesektoren (Kunnskapsdepartementet, 2022). Men, også innenfor næringer vil det være variasjoner. Eksempelvis har det de siste årene vært stor vekst i antallet utenlandske sykepleiere, mens det i liten grad har vært vekst i antallet utenlandske leger (Kunnskapsdepartementet, 2022).

Personer som flytter til Norge for å arbeide har naturlig nok utdanning fra utlandet, men en betydelig andel av norske statsborgere har også utenlandsk utdanning. For eksempel har nesten halvparten av norske leger studert i utlandet (Legeforeningen, 2023). Totalt tar om lag seks prosent av norske studenter hele graden sin i utlandet. I tillegg har 15 prosent av personer med utdanning fra norske læresteder hatt et utenlandsopphold som en del av deres utdanning (Kunnskapsdepartementet, 2017; Wiers-Jenssen & Støren, 2021).

Utenlandsopphold er forventet å ha en positiv effekt både på samfunnet, den enkelte student, lærestedene og arbeidsmarkedet. Internasjonalt samarbeid, kunnskap og interkulturell forståelse er ansett som grunnleggende for vår evne til å kunne håndtere de store globale samfunnsutfordringene verden står overfor. Internasjonal studiemobilitet er forventet å øke kvaliteten på utdanningen og gi en mer konkurransedyktig arbeidsstyrke (Kunnskapsdepartementet, 2009, 2017). Gjennom Bolognaprosessen forpliktet Norge seg til at 20 prosent av studentene som fullfører en grad, skal ha hatt et studie- eller praksisopphold i utlandet (Kunnskapsdepartementet, 2020), og en enda større ambisjon om 50 prosent ble fremmet i Kvalitetsmeldingen (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Selv om studiemobilitet ofte blir fremmet som noe som gir studentene et konkurransefortrinn for deres fremtidige karrierer, er forskning på denne sammenhengen begrenset (Crossman and Clarke, 2010; Li, 2013). Studier som tar

kandidatenes perspektiv og som tar høyde for seleksjonsproblemer, det vil si at personer med utenlandserfaring er ulike andre personer, finner små forskjeller i arbeidsmarkedstilpasningen til personer med og uten utenlandsopphold (Waibel mfl., 2017). Det samme gjør studier av norske nyutdannede (Wiers-Jenssen & Støren, 2021).

Det er få studier som tar arbeidsgivers perspektiv, og funnene avhenger av metoden som er brukt. Noe deskriptiv forskning finner at en vesentlig andel virksomheter vektlegger internasjonal studieerfaring når de rekrutterer (e.g., Molony mfl., 2011) og at arbeidsgiverne tillegger personer med utenlandserfaring mer kompetanse på både generiske og fagspesifikke ferdigheter (Bracht mfl., 2006). Andre studier finner at selv om arbeidsgivere verdsetter kompetanse og ferdigheter som internasjonale studieopphold kan gi, prioriterer de i liten grad utvekslingserfaring i rekruttering og ansettelse (Støren mfl., 2019; Van Mol, 2017; Wiers-Jenssen mfl., 2020).

For å forsøke å identifisere årsak-virkningssammenhenger kan man benytte vignetter til å undersøke virksomheters vurderinger av hypotetiske kandidater. I en slik studie finner Petzold (2017a) at karakterer og arbeidserfaring er ansett som viktigere enn internasjonal studentmobilitet. Videre finner han at internasjonal erfaring er positivt og det betyr mer dersom kandidaten ikke har arbeidserfaring. En annen studie viser at fiktive søkere på «internship» hadde økt sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervju, men mye av denne effekten ble drevet av internasjonale arbeidsgivere (Petzold, 2017b). I tillegg til at vurderingen av utenlandsk utdanning avhenger av virksomhetens profil kan den også påvirkes av kandidatens øvrige attributter. Dette viser Petzold (2021), som finner at studieopphold i utlandet ikke verdsettes positivt av arbeidsgivere dersom kandidaten har innvandrerbakgrunn.

I dette kapitlet vil vi undersøke virksomhetens vurderinger knyttet til rekruttering av personer med utenlandsk utdanning. Herunder hvorvidt de har ansatt noen med utenlandsk utdanning, utfordringer knyttet til å rekruttere personer med utenlandsk kompetanse og vi analyserer holdningene til utenlandsk utdanning gjennom en vignette.

6.2 Holdninger til utdanning fra utlandet

Det finnes flere måter å kartlegge arbeidsgivernes holdninger til utdanning i utlandet. Den ene måten er å spørre de om hva de synes. Spørsmål om virksomheters vurdering av kvalifikasjonene til personer med utenlandsk utdanning sammenlignet med personer med norsk utdanning fanger potensielt opp både faktiske kvalifikasjonsforskjeller og holdninger til utdanning fra utlandet. Direkte spørsmål er derimot ikke alltid den beste måten å avdekke holdninger, da arbeidsgiverne kan

ha holdninger de ikke er bevisst på. Dette gjelder også i tilfeller der man undersøker holdninger man kanskje ikke ønsker å oppgi. Man kan da svare ut fra hva man anser som en samfunnsnorm. Det finnes derfor metoder for å avdekke holdninger på en mer indirekte måte. Dette har vi gjort ved å presentere arbeidsgiverne med en randomisert vignette. En vignette gir et design og en analytisk fremgangsmåte som lar forskeren undersøke den kausale effekten av et gitt kjennetegn på preferanser for et objekt (f.eks. person) som har flere kjennetegn.

Virksomhetene i vår undersøkelse ble presentert med beskrivelser av hypotetiske arbeidstakere. Hver kandidat ble beskrevet med en rekke kjennetegn (attributter) som kan beskrives på en jobbsøknad. Det gir en detaljert og realistisk beskrivelse av kandidatene. Vi ga informasjon om følgende kjennetegn: navn, utdanningsnivå, uteksamineringsår/arbeidserfaring, gjennomsnittskarakter og utdanning i utlandet. Dette gjør at utdanning i utlandet bare er en av faktorene som kan påvirke arbeidsgiveres vurdering av den ansatte.

Hver av kjennetegnene hadde ulike mulige nivå, og det var tilfeldig trekning av mulige kombinasjoner av de ulike nivåene. Dette gjør det mulig å estimere hvor mye de ulike kjennetegnene betyr for arbeidsgivernes villighet til å ansette den beskrevne kandidaten. Utdanning i utlandet hadde tre nivå: ingen utdanning i utlandet, et år i utlandet og hele graden i utlandet. Dette representerer tre vanlige typer utenlandserfaring: å ikke ha erfaring i det hele tatt, å ha et utvekslingsopphold og det å ta hele utdanningen i utlandet. Blant personer som har utvekslingsopphold vil lengden på utvekslingsoppholdet kunne variere, og vi valgte å sette varigheten til 1 år.

Arbeidserfaring hadde også tre nivå om ble gitt av forskjellen mellom undersøkelsesår (2022) og uteksamineringsår. Det vil si at nivåene var som følger: nyutdannet person med 0 års arbeidserfaring (utdannet i 2022), en person med 3 års arbeidserfaring (utdannet i 2019) og en person med 5 års arbeidserfaring (utdannet i 2017). Kandidatene hadde to mulige utdanningsnivå: bachelorgrad eller mastergrad.

For å sikre at respondentene ikke skal gjøre antakelser om kandidatenes øvrige kjennetegn kan det være hensiktsmessig å inkludere informasjon om disse kjennetegn og holde informasjonen fast på tvers av beskrivelser. Av denne grunnen inkluderte alle beskrivelsene informasjon om at kandidaten hadde gjennomsnittskarakter B og at begge kandidatene hadde relevant utdanning for virksomheten. Siden informasjonen er konstant på tvers av beskrivelser kan vi ikke studere hvilken vekt arbeidsgiverne legger på denne informasjonen. Derimot kan vi forhindre at for eksempel arbeidsgivere antar at en kandidat med utdanning fra utlandet har høyere eller lavere karakter enn en kandidat med utdanning fra Norge og at det er denne antakelsen som driver vurderingen.

Alle arbeidsgiverne ble presentert med fire kandidater. De ble gitt følgende navn: Ida Hanssen, Farida Arrif, Hamza Sayed og Jan Johanssen. De fire navnene ble presentert i tilfeldig rekkefølge. Disse navnene ga arbeidsgiverne en indikasjon på kandidatens kjønn og innvandringsbakgrunn tilsvarende det som er rimelig å anta er til stede i en jobbsøknad. Arbeidsgiverne ble bedt om å vurdere hvor sannsynlig det var at de ville ansette kandidatene de ble presentert med på en skala fra 1 til 10, der 1 representerte «Veldig lite sannsynlig» og 10 representerte «Veldig sannsynlig». Informasjon om to og to kandidater ble vurdert samtidig og hver arbeidsgiver vurderte to par.

Figur 6.1 viser et skjermbilde av hvordan spørsmålet så ut for en av de mulige kombinasjonene. Eksempelet viser en situasjon der arbeidsgivere skal vurdere hvor sannsynlig det er at de vil ansette Jan Johansen, som har bachelorgrad og er nyutdannet og tok hele graden i utlandet. De skal også vurdere om de vil ansette Ida Hansen, som også har bachelorgrad, men ble uteksaminert for 3 år siden og ikke har noen utenlandsopphold. Arbeidsgiverne blir ikke tvunget til å velge mellom de to og skal rangere begge, men siden de er presentert ved siden av hverandre kan likevel beskrivelsen av den ene kandidaten påvirke vurderingen av den andre kandidaten.

Tenk deg at du har fått følgende to søkere til en ledig stilling i din virksomhet. Informasjonen fra søknaden kan oppsummeres som følger.

	Kandidat 1	Kandidat 2
Navn	Jan Johanssen	Ida Hanssen
Utdanningsnivå	Bachelorgrad	Bachelorgrad
Uteksamineringsår	2022	2019
Gjennomsnittskarakter	B	B
Utdanning i utlandet	Tok hele graden i utlandet	Ingen utenlandsopphold
Arbeidserfaring	0 år	3 år

Begge har relevant utdanning for din virksomhet. Hvor sannsynlig er det at du ville ansatt:

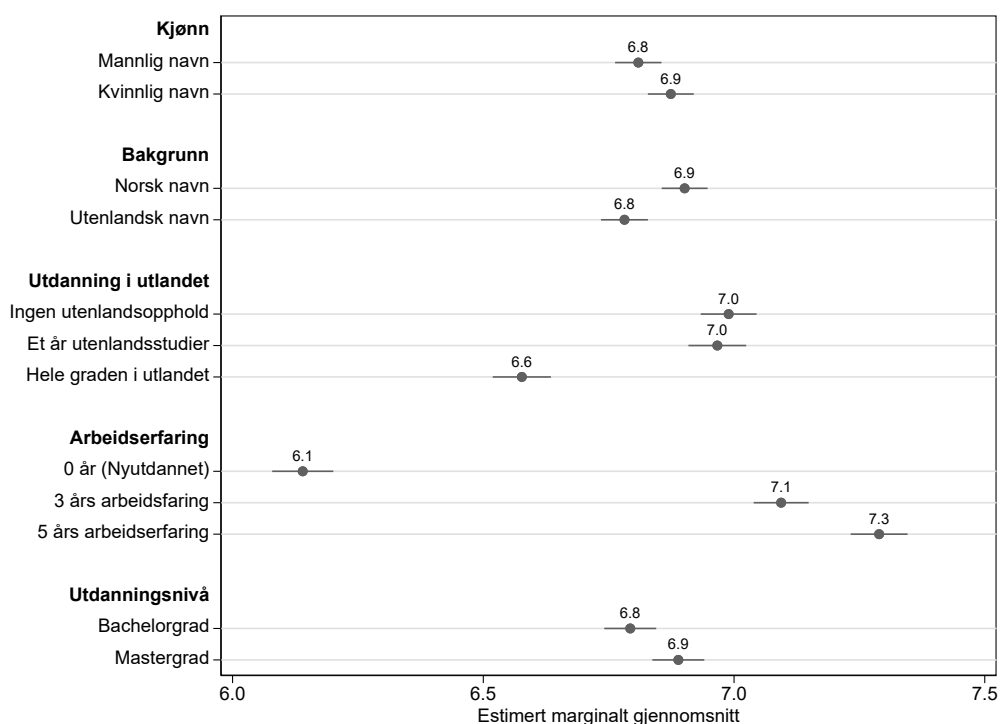


Figur 6.1 Skjermbilde fra vignetten arbeidsgiverne ble presentert med i spørreundersøkelsen

Figur 6.2 viser de overordnede funnene fra vignetten ved å vise det som kalles marginalt gjennomsnitt som representerer gjennomsnittsutfallet for et gitt nivå på et kjennetegn når man tar gjennomsnittet over alle andre kjennetegn. Siden arbeidsgiverne kunne gi en vurdering mellom 1 og 10 kan det marginale gjennomsnittet ta en hvilken som helst verdi mellom 1 og 10. Verdier nærmere 10 indikerer at arbeidsgiverne har vurdert det som veldig sannsynlig at de ville ansatt kandidaten, mens verdier nærmere 1 indikerer at arbeidsgiverne har vurdert det som veldig lite sannsynlig at de vil ansette kandidaten. Hvis nivået på et kjennetegn gir lavere marginalt gjennomsnitt enn et annet nivå på det samme kjennetegnet, innebærer det at det nivået medfører en lavere vurdering av den kandidaten relativt til det andre nivået.

Figuren viser at arbeidsgivere vurderer kandidater uten utenlandsopphold og kandidater med ett års utveksling tilnærmet identisk. Kandidater med disse trekkene har en gjennomsnittsvurdering på 7.0. Personer som har tatt hele graden i utlandet har derimot en gjennomsnittsvurdering på 6.6. Fordi kandidatene har blitt tildelt utdanningserfaring tilfeldig kan vi tolke disse forskjellene kausalt: å ta utdanning i utlandet reduserer gjennomsnittsvurderingen med 0.4 poeng.

Ser vi på de andre kjennetegnene, finner vi kun marginale forskjeller i vurderingen av kvinnelige og mannlige kandidater, vurderingen av personer med norsk og utenlandsk navn og vurderingen av kandidater med bachelorgrad og kandidater med mastergrad. Arbeidserfaring påvirker derimot virksomhetenes vurdering. Mens nyutdannede har en gjennomsnittsvurdering på 6.1, har personer med 3 og 5 års arbeidserfaring gjennomsnittsvurderinger på henholdsvis 7.1 og 7.3. Selv om det ville vært interessant å studere disse faktorene nærmere, så begrenser vi de videre analysene til temaet for dette kapitlet: utdanning fra utlandet og hvorvidt andre kjennetegn påvirker vurderingen av utenlandserfaring.



Figur 6.2 Marginal gjennomsnittskår for kandidater med ulike kjennetegn

Vignetter tillater beregning av den relative viktigheten av hvert kjennetegn for kandidatens skår og funnene fra denne beregningen er vist i Tabell 6.1. I vår studie er arbeidsgivernes vurderinger estimert til å være 22,6 prosent drevet av utdanning fra utlandet og 61,9 prosent drevet av erfaring og 5,4 prosent drevet av utdanningsnivå. Det innebærer at arbeidserfaring er den viktigste faktoren for arbeidsgiverne, men at utdanningsland er den nest viktigste. Hvorvidt en person har utdanning fra Norge eller et annet land estimeres til å ha mer betydning for skåren arbeidsgiverne gir enn utdanningsnivå. Viktigheten av arbeidserfaring og formell utdanning ser vi nærmere på i kapittel 7 og der finner vi også at mange arbeidsgivere vektlegger arbeidserfaring sterkt, men at enkelte næringer er mer opptatt av formell utdanning.

Tabell 6.1 Viktigheten av hvert kjennetegn for kandidatens skår

Kjennetegn	Viktighet
Kjønn	0.036
Bakgrunn	0.064
Utdanningsland	0.226
Erfaring	0.619
Utdanningsnivå	0.054

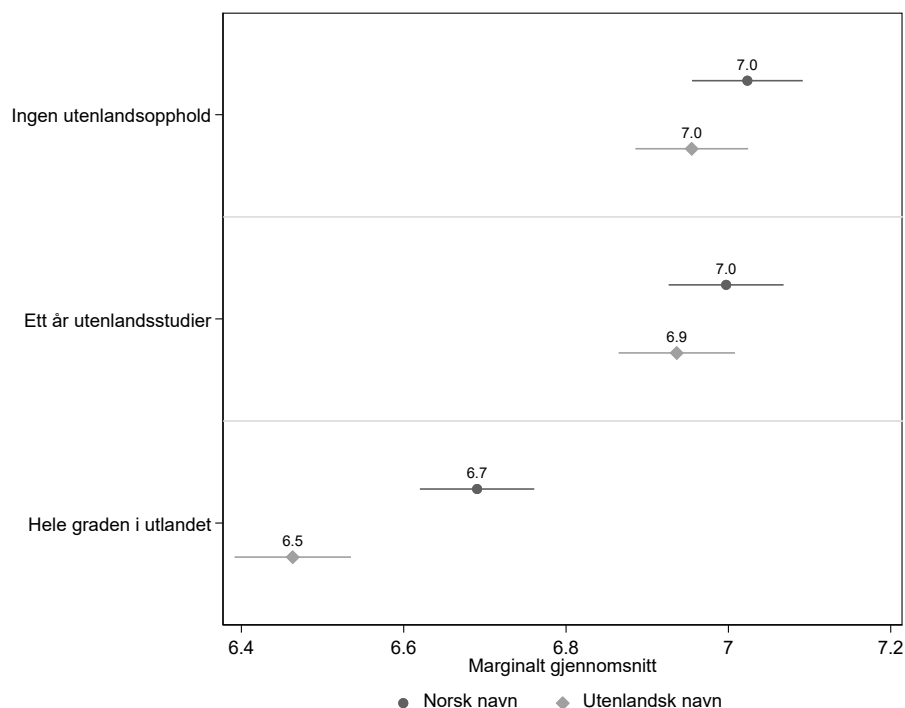
Den relative viktigheten av de ulike kjennetegnene avhenger av de ulike nivåene hvert kjennetegn kunne ta. Den høye viktigheten til arbeidserfaring er drevet av at arbeidsgivere gir vesentlig forskjellig skår til personer med og uten arbeidserfaring. Viktigheten av erfaring ville derfor vært lavere om «nyutdannede» ikke var med som alternativ. Tilsvarende er viktigheten av utdanning fra utlandet drevet av forskjellen mellom personer som har hele graden fra utlandet og personer som ikke har det. Dersom personer med hele graden fra utlandet ikke var med som et alternativ ville skåren blitt vesentlig lavere. Viktighetsskåren sier derfor kun noe om hvor viktig hvert nivå var for å forklare variasjon i skår i akkurat denne studien og kan ikke generaliseres til andre studier. Inkludering av andre kjennetegn og andre nivå ville derfor sannsynligvis påvirket estimatene på kjennetegnenes viktighet.

6.2.1 Forskjeller etter innvandringsbakgrunn

Virksomhetenes vurdering av utdanning fra utlandet kan variere med andre kjennetegn ved den ansatte. Hva utdanning i utlandet bidrar med av kompetanse og ferdigheter vil naturlig kunne avhenge av hvilken kompetanse og ferdigheter man innehar før man eventuelt tar en utdanning i utlandet. Språk og interkulturell forståelse er for eksempel to kompetanseelementer som ofte trekkes frem som styrker ved et utenlandsopphold. Innvandrere og personer med innvandringsbakgrunn kan ha tilegnet seg denne kompetansen i sin oppvekst. Vi undersøker derfor om virksomhetenes vurdering av utdanning i utlandet er påvirket av hvorvidt søkeren har et norsklydende eller utenlandsklydende navn.

Figur 6.3 viser den marginale gjennomsnittsskåren for personer med norsklydende navn og utenlandsklydende navn separat. Vi ser at mens personer med norsklydende navn og utenlandsklydende navn vurderes likt dersom de begge har hele utdanningen fra et norsk lærested (ingen utenlandsopphold) eller ett års utveksling så er det en signifikant forskjell i vurderingen dersom de begge har hele graden fra utlandet. Selv personer med utdanning fra utlandet vurderes lavere enn personer uten utdanning fra utlandet for begge grupper er reduksjonen større for personer med utenlandsklydende navn enn for personer med norsklydende navn. Reduksjonen i skår for en person med utenlandsk utdanning er på 4,3 prosent for en person med norsklydende navn, mens reduksjonen er på 5,8 prosent for personer med utenlandsklydende navn. Dette innebærer at den negative

effekten er 34 prosent høyere for personer med utenlandsk lydende navn enn for personer med norskslydende navn.



Figur 6.3 Marginalt gjennomsnitt for ulike nivå på utdanning fra utlandet for kandidater med norsk og utenlandsk navn separat

Det finnes flere mulige forklaringer på hvorfor arbeidsgiverne vurderer disse personene forskjellig. Vi vet for eksempel ikke hvilke assosiasjoner de utenlandsklydende navnene gir arbeidsgiverne. En person kan ha et utenlandsklydende navn fordi hen er innvandrers, norskfødt med innvandrersforeldre eller norskfødt med utenlandske aner. Virksomhetene kan potensielt ha ulike holdninger til disse ulike kategoriene da det for eksempel kan ha noe å si for norskkunnskaper og kjennskap til norsk kontekst og på den måten reflektere en form for statistisk diskriminering. Hvis det er tilfellet, er ikke forskjellen drevet av ulik verdsettelse av internasjonal erfaring for personer med norskslydende navn og utenlandsklydende navn men om antakelser knyttet til andre kjennetegn ved individet. Vårt design tillater derimot ikke oss å identifisere hvorvidt virksomhetene for eksempel skiller mellom personer som er født i eller utenfor Norge.

I intervjuene var det ingen av arbeidsgiverne som stilte seg negative til utenlandske personer, og vi kan heller ikke forvente å avdekke variasjon i holdninger i en slik sammenheng. De aller fleste arbeidsgiverne var imidlertid svært opptatt av språk, også i virksomheter som jobbet med oppgaver som er relativt like på tvers av land. For de fleste virksomhetene var det å beherske norsk språk i en

arbeidssammenheng ikke bare en viktig ferdighet, men også et ufravikelig minimumskrav. Et markant unntak er virksomheter innen bygg og anlegg som ansetter håndverkere. Her er andelen fremmedspråklige stor, og tilsynelatende veletablert.

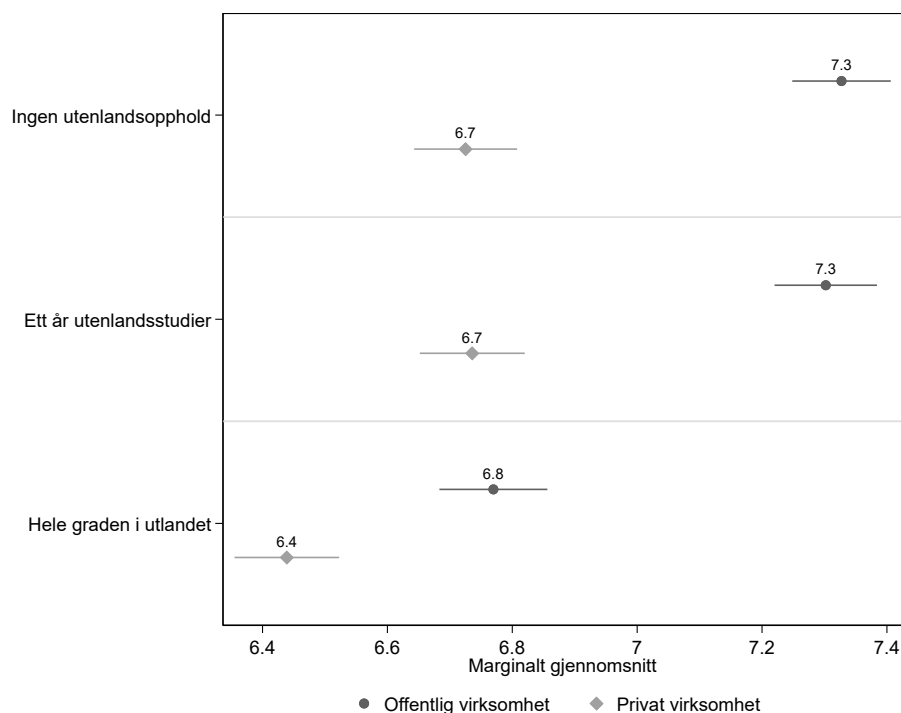
Selv om de utenlandske navnene var like for personer som ble oppgitt å ha tatt hele graden i Norge, de som hadde ett års utenlandsstudier og de som tok hele graden i utlandet er det ikke gitt at de ga samme assosiasjoner på tvers av de tre kategoriene. En person som tok graden ved et norsk lærested (enten uten utenlandsopphold eller med utveksling) har sterkere tilknytning til Norge under studiene, og det kan potensielt også påvirke forventningene om at det eksisterte en tilknytning til Norge også før studiene enn det gir for en person som har tatt hele graden i utlandet. Forskjellen i vurderinger mellom personer med utenlandsklydende navn uten utenlandsopphold og med hele graden i utlandet reflekterer derfor både holdningen til utdanning fra utlandet og endringer i antakelser knyttet til personens bakgrunn. Siden vi ikke vet om den sistnevnte er fraværende kan vi ikke derfor konkludere med at arbeidsgivere anser utdanning i utlandet for mer negativt for en norskfødt person med innvandrerforeldre enn for en norskfødt person uten innvandrerforeldre.

Det vi kan konkludere med er at når det ikke er annen informasjon i søknaden enn navn som gir informasjon om eventuell innvandringsbakgrunn så ansees utdanning fra utlandet som mer negativt dersom navnet lyder utenlandsk. Dette kan være drevet av antakelser om personens landspesifikke humankapital (Wiers-Jensen & Try, 2005). Personer med utdanning i utlandet opparbeider seg humankapital som er spesifikt for landet de studerer i, og som i varierende grad er overførbart til norsk kontekst. Antakelser om kjennskap til norsk kontekst utenfor studiene kan derfor påvirke arbeidsgivernes vurderinger.

6.2.2 Forskjeller etter sektor og næring

Vurdering av utdanning fra utlandet kan variere etter hvilken næring og sektor virksomheten tilhører. I enkelte yrker er det strenge nasjonale krav til utdanningen som det kan være usikkert om utdanninger fra utlandet oppfyller. Figur 6.4 viser at offentlig virksomheter jevnt over gir høyere skår til søkerne sammenliknet med private virksomheter. For offentlige virksomheter synker gjennomsnittskåren fra 7.3 til 6.8, en reduksjon på 0,5 enheter, når man sammenligner personer som har utdanning fra et norsk lærested (ingen utenlandsopphold eller ett års utenlandsstudier) med personer som har tatt hele graden i utlandet. For private virksomheter er derimot reduksjonen noe mindre med 0,3 enheter. Det tyder på at offentlige virksomheters holdning til utdanning fra utlandet er mer negativ enn den er i private virksomheter. For å belyse disse forskjellene nærmere studerer vi næringene separat. For enkelte av næringene blir da antallet observasjoner lavt,

noe som fører til upresise estimater med brede konfidensintervall. For å forenkle sammenligningen, øke tallgrunnlaget og fordi analysene så langt tilsier at disse vurderes likt, slår vi sammen personer uten utenlandsopphold og personer med ett års utenlandsstudier.

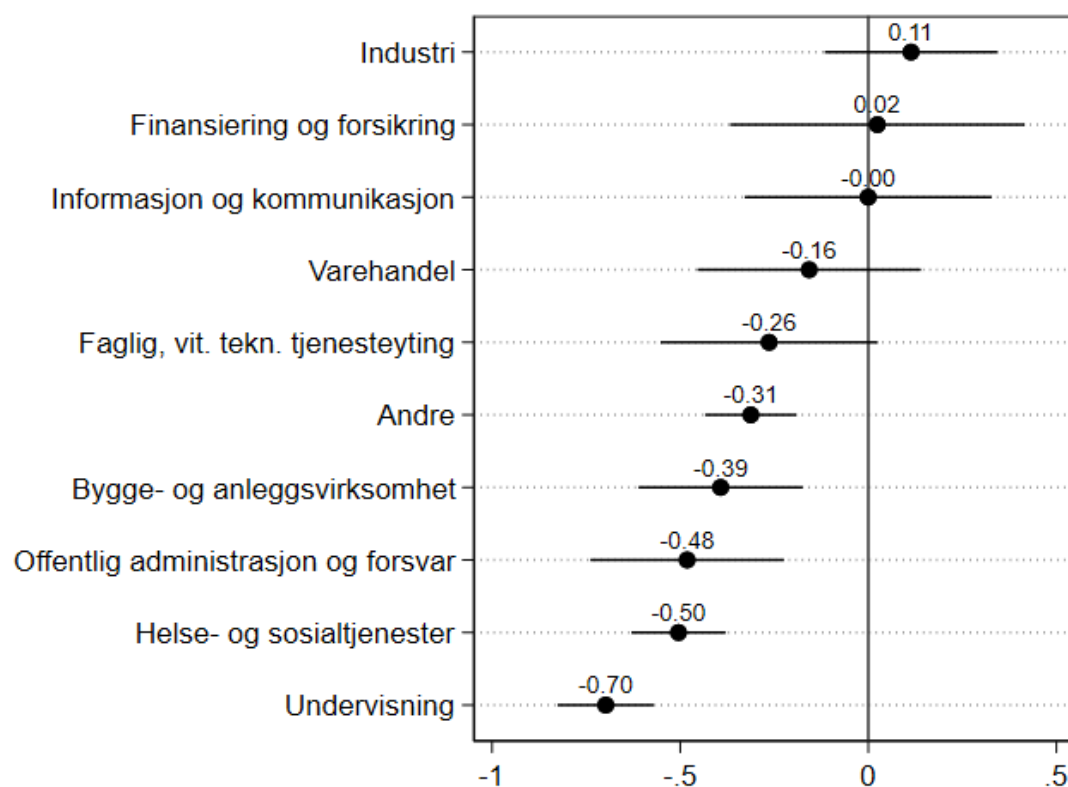


Figur 6.4 Marginalt gjennomsnitt for personer med ulik utenlandserfaring for offentlige og private virksomheter separat

Figur 6.5 viser forskjellen i vurdering av kandidater med utdanning fra et norsk lærested (både de med hele utdanningen i Norge og de med et år i utlandet) og de med hele graden fra utlandet for hver næring. I vårt utvalg består offentlige virksomheter i hovedsak av virksomheter innenfor næringene undervisning, offentlig administrasjon og forsvar og helse- og sosialtjenester. Figuren viser at det er om lag tilsvarende forskjeller mellom personer med utdanning fra norske og utenlandske læresteder innenfor alle disse tre næringene (Helse- og sosial: -0,50, undervisning -0,70 og offentlig administrasjon og forsvar -0,48).

Blant private virksomheter utgjør bygge- og anleggsvirksomhet og industri de to største næringene for våre respondenter. Her er bildet mer blandet: Forskjellen i skår mellom personer med norsk og utenlandsk utdanning er liten og ikke signifikant innenfor industri, mens den er signifikant innenfor bygge- og anleggsvirksomhet. Forskjellen i vurdering av personer med utenlandsk og norsk utdanning for bygge- og anleggsvirksomheter (-0,39) er derimot noe lavere enn for de næringene med hovedvekt i offentlig sektor. Innenfor samlingen av virksomheter

som tilhører næringskategorien annet, som består av virksomheter i de næringskategoriene som ikke er blant de 9 største i vår undersøkelse, er det også en signifikant forskjell mellom virksomhetenes vurdering av personer med utdanning fra norske og utenlandske læresteder.



Figur 6.5 Forskjell i marginalt gjennomsnitt mellom personer med utdanning fra norsk lærested og fra utenlandsk lærested, etter næring.

6.3 Hvem ansetter personer med utdanning fra utlandet og hvorfor?

Undersøkelsen kartla omfanget av ansettelse av personer med utenlandsk utdanning blant virksomhetene i vårt utvalg gjennom to spørsmål: «Har virksomheten det siste året ansatt norske personer med utdanning fra utlandet som høyeste fullførte utdanning?» og «Har virksomheten det siste året ansatt utenlandske personer med utdanning fra utlandet som høyeste fullførte utdanning?». Som vist i Tabell 6.2 finner vi at 37 prosent av virksomhetene hadde ansatt personer med utdanning fra utlandet. En av fire virksomheter (26 prosent) hadde ansatt en utenlandsk person med utenlandsk utdanning, mens under en av fem (18 prosent) hadde ansatt en norsk person med utenlandsk utdanning. Blant de virksomhetene som ikke hadde ansatt noen med utenlandsk utdanning hadde 18 prosent hatt

minst en person med utenlandsk utdanning inne til intervju det siste året. Vi skal nå se litt nærmere på hvilke virksomheter som ansetter personer med utenlandsk utdanning, og om det er forskjeller mellom de som rekrutterer norske personer med utenlandsk utdanning og de som rekrutterer utenlandske personer med utenlandsk utdanning.

Tabell 6.2 Andel virksomheter som har ansatt personer med utenlandsk utdanning

	Prosent
Ansatt en norsk person med utenlandsk utdanning	20,3%
Ansatt en utenlandsk person med utenlandsk utdanning	30,2%
Har ansatt noen med utenlands utdanning totalt	37 %
Antall observasjoner (N=100%)	8738

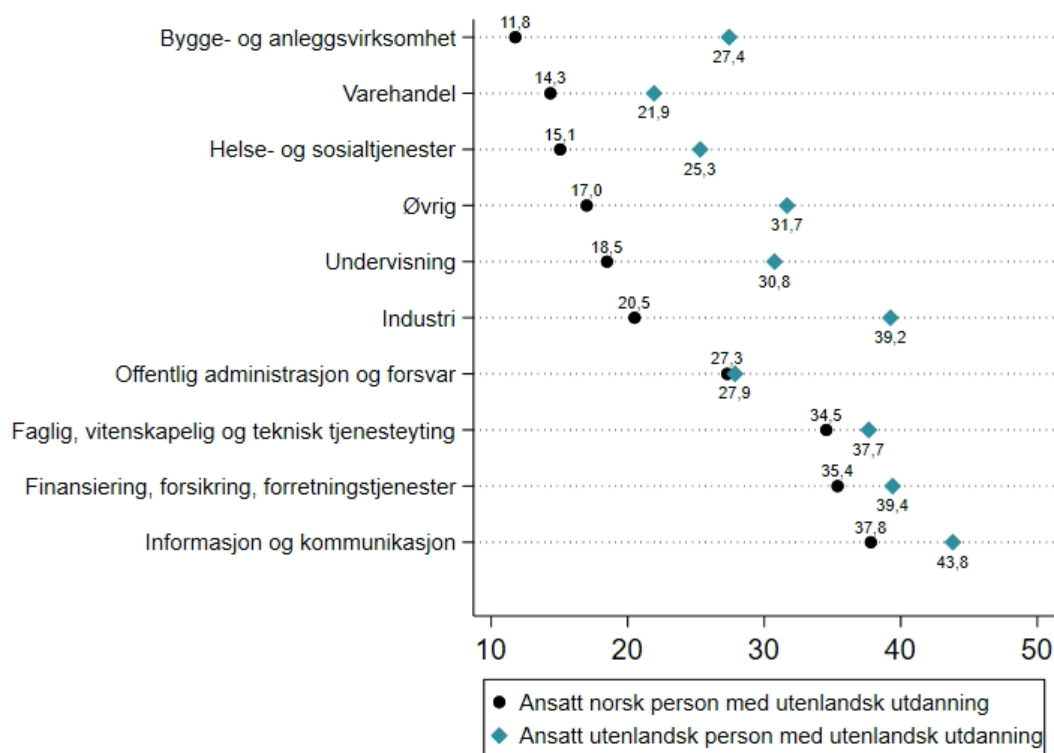
Dersom vi ser på den totale andelen virksomheter som har ansatt en person med utenlandsk utdanning ser vi at det er høyest andelen innenfor næringen informasjon og kommunikasjon med 56 prosent. Det innebærer at over halvparten av respondentene innenfor denne næringen ansatte minst en person med utenlandsk utdanning det siste året. Også innenfor næringen finansiering og forretningsmessig tjenesteyting har halvparten av virksomhetene rekruttert minst en person med utenlandsk utdanning det siste året (51 prosent). Andelen er lavest innenfor næringene varehandel (27 prosent), bygg og anleggsvirksomhet (31 prosent) og helse- og sosialtjenester (31 prosent). I seksjon 6.2.3 fant vi at det var fire næringer som i snitt vurderte personer med utdanning fra utlandet lavere enn personer med utdanning fra Norge: Bygge- og anleggsvirksomhet, offentlig administrasjon og forsvar, undervisning og helse- og sosialtjenester. Funnene her gjenspeiler derfor i stor grad dette funnet: næringene med lavest andel ansettelse av personer med utenlandsk utdanning er de samme næringene som ga lavere skår til personer med utdanning fra utlandet enn personer med utdanning fra Norge.

Tabell 6.3 Andelen virksomheter som har ansatt noen med utenlandsk utdanning

	Prosent
Informasjon og kommunikasjon	55,7
Finansiering, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting	50,7
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	49,5
Industri	43,7
Offentlig administrasjon og forsvar	38,5
Annet	37,9
Undervisning	36,6
Bygge- og anleggsvirksomhet	30,8
Helse- og sosialtjenester	30,8
Varehandel	27,0

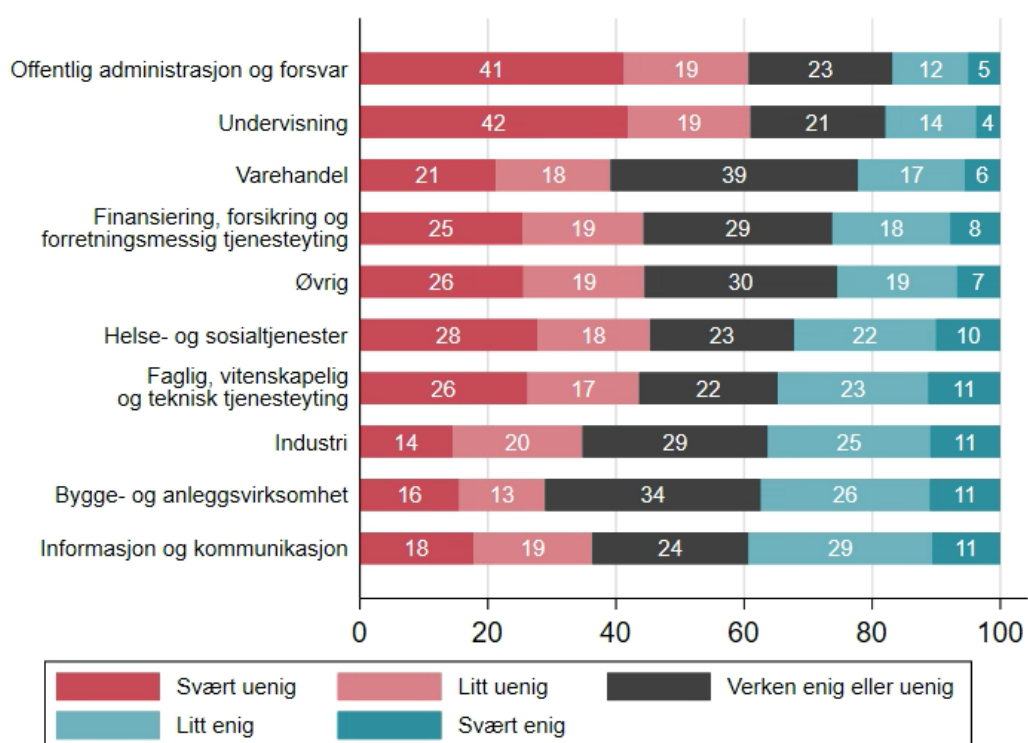
Figur 6.6 viser andelen virksomheter som har ansatt norske personer med utenlandsk utdanning (svart sirkel), som har ansatt utenlandske personer med utenlandsk utdanning (blå diamant) for hver næring. For alle næringene er det en høyere andel som har ansatt en utenlandsk person med utenlandsk utdanning enn som har ansatt en norsk person med utenlandsk utdanning. Unntaket er offentlig

administrasjon og forsvar der andelene er like. Dette reflekterer antakeligvis tilbudet av arbeidskraft: det finnes naturlig nok færre norske personer med utenlandsk utdanning enn utenlandske personer med utenlandsk utdanning og tallene indikerer at mange personer med utenlandsk utdanning søker seg arbeid i Norge.



Figur 6.6 Andelen virksomheter som har ansatt norske og utenlandske personer med utenlandsk utdanning og total. Etter næring

Virksomhetene vurderte en rekke påstander tilknyttet rekruttering av personer med norsk og utenlandsk utdanning. En av disse påstandene var: «Det er vanskelig å rekruttere personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge». I Figur 6.7 viser vi svarfordelingen på dette spørsmålet for hver næring. Næringen informasjon og kommunikasjon har den høyeste andel som er svært enig eller litt enig (40 prosent) og bygge- og anleggsvirksomhet har nest høyest med 37 prosent. Offentlig administrasjon og forsvar samt undervisning har de laveste andelene (17 og 18 prosent) som svarer at det er utfordrende å finne ønsket kompetanse utdannet i Norge, mens helse- og sosialtjenester er mer på midten med 32 prosent. Det er derfor ikke noe klart mønster i at de fire næringene som ga lavere skår til personer med utdanning fra utlandet enn fra Norge (Bygge- og anleggsvirksomhet, offentlig administrasjon og forsvar, undervisning og helse- og sosialtjenester) i større eller mindre grad svarer at det er vanskelig å finne personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge.



Figur 6.7 Svarfordelingen på spørsmålet «Det er vanskelig å finne personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge» etter næring

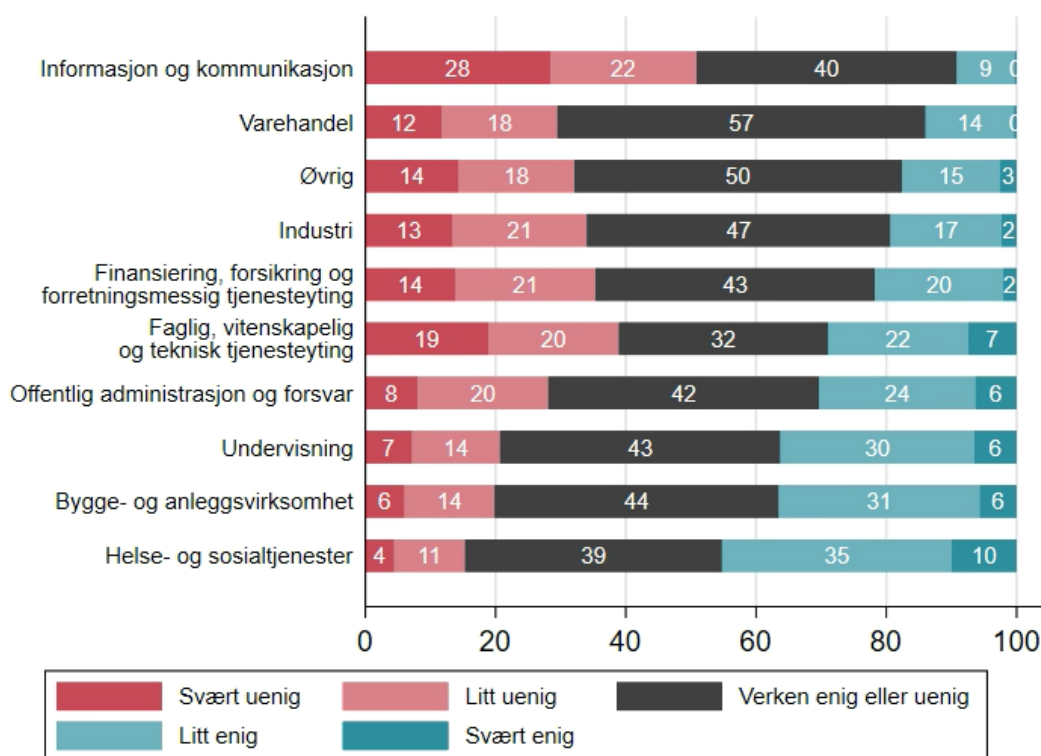
Det er viktig å merke seg at spørsmålsformuleringen ikke legger føringer for hvilket utdanningsnivå som skal vurderes. Dette innebærer at vi ikke vet hvorvidt det er høyt utdannet kompetanse det er vanskelig å rekruttere. For å få litt mer innblikk i hvorvidt dette varierer med utdanningsnivå bruker vi derfor spørsmålet om hvilket utdanningsnivå som er mest relevant for virksomheten. Tabell 6.4 viser at det i hovedsak er virksomheter som har doktorgrad som mest relevante utdanningsnivå som skiller seg ut. Her mener halvparten av respondentene at det er utfordrende å rekruttere personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge. For virksomheter som har fagskole, bachelor og mastergrad som mest relevante utdanningsnivå ligger derimot andelen enige (veldig eller litt) på mellom 26 og 33 prosent. Funnene over tyder på at vanskeligheter med å rekruttere personer med norsk utdanning er en viktig årsak til å rekruttere personer fra utlandet for en vesentlig andel av virksomhetene.

Tabell 6.4 Andelen som er veldig eller litt enige i påstanden «Det er vanskelig å finne personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge» etter mest relevante utdanningsnivå

	Andel enige	Antall
Utdanning under nivået for fullført videregående opplæring	28,2	1519
Fagskoleutdanning	33,5	829
Bachelorgrad	28,6	4068
Mastergrad	26,4	2241
Doktorgrad	46,3	82
Totalt	28,6	8739

Vi undersøker også hvorvidt virksomhetene vurderer personer med utdanning fra utlandet som mer eller mindre kvalifisert enn personer med utdanning fra Norge. Arbeidsgiverne ble presentert med følgende påstand: «Personer med utdanning fra utlandet er bedre kvalifisert enn personer utdannet i Norge». Under 4 prosent av virksomhetene var veldig eller litt enig i denne påstanden, og 39 prosent var litt eller svært uenig. Virksomhetene ble også stilt et spørsmål som lød som følger: «Personer med utdanning fra utlandet er mindre kvalifisert enn personer med utdanning fra norske utdanningsinstitusjoner». Kun 12 prosent svarte at de var litt eller svært enig i denne påstanden. Virksomhetene har derfor hverken en sterk positiv eller negativ holdning til kvaliteten på kvalifikasjonene til personer med utdanning i utlandet.

I sum tyder funnene fra de to spørsmålene ovenfor på at de aller fleste virksomhetene anser personer med utdanning fra utlandet og personer med utdanning fra Norge som like kvalifisert. Unntaket er dersom det er formelle kvalifikasjoner/krav i stillingen. 31 prosent av virksomhetene svarer at de er enige (litt eller veldig) i følgende påstand: «Personer med utdanning fra utlandet mangler kvalifikasjoner som er påkrevd for å arbeide i Norge (formelle krav)». Svarfordelingen per næring er vist i Figur 6.8. Som forventet er andelen som er enig i denne påstanden høyest i næringer der det finnes formelle krav som helse- og sosialtjenester (45 prosent), undervisning (36 prosent) og bygge- og anleggsvirksomhet (37 prosent). Dette samsvarer med de næringene der vi finner relativt sett mer negative vurderinger av personer med utdanning fra utlandet enn personer med utdanning fra Norge.



Figur 6.8 Svarfordeling på påstanden «Personer med utdanning fra utlandet mangler kvalifikasjoner som er påkrevd for å arbeide i Norge (formelle krav)». Etter næring

6.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt virksomhetenes holdninger til og vurderinger av personer med utdanning fra utlandet. Vi finner at om lag en tredjedel (37 prosent) av virksomhetene har ansatt noen med utdanning fra utlandet. Mest vanlig er det å ansette personer med utenlandsk utdanning innenfor næringen informasjon og kommunikasjon; finansiering, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting; og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. I disse næringene har rundt halvparten av virksomhetene ansatt minst én person med utdanning fra utlandet. Det er mindre vanlig å ansette personer med utdanning fra utlandet innenfor varehandel, helse- og sosialtjenester og bygge- og anleggsvirksomhet der andelen er nærmere tre av ti virksomheter.

Andelen virksomheter som har ansatt personer med utdanning fra utlandet samvarierer i stor grad med andelen virksomheter som er enige i påstanden om at det er vanskelig å finne personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge. På direkte spørsmål om vurdering av kvalifikasjonene tyder funnene på at de fleste virksomheter anser personer med utdanning fra utlandet som like kvalifisert som personer med utdanning i Norge.

I et forsøk på å identifisere potensielt implisitte holdninger til utdanning fra utlandet brukte vi en randomisert vignette, der virksomhetene vurderte hypotetiske beskrivelser av kandidater. Respondentene ønsket i mindre grad å ansette personer som tok hele utdanningen i utlandet enn personer som tok hele utdanningen i Norge, mens personer med et utvekslingsopphold ble vurdert likt som personer uten utvekslingsopphold. Funnene våre samsvarer med og utdyper funn fra den forrige Arbeidsgiverundersøkelsen: Norske virksomheter vektlegger i liten grad utdanning fra utlandet i sine ansettelser.

Forskjellen i vurdering av personer med hele utdanningen i utlandet og de med utdanning fra norske læresteder er drevet i hovedsak av enkelte næringer: Bygge- og anleggsvirksomhet, offentlig administrasjon og forsvar, undervisning og helse- og sosialtjenester hadde lavere vurderinger av personer med utdanning fra utlandet enn personer med utdanning fra Norge. Flere av næringene med negativ vurdering av utdanning fra utlandet kjennetegnes av sterke reguleringer av kvalifikasjoner for å gå inn i en stilling. Virksomhetene i disse næringene var også i større grad enig i påstanden om at «Personer med utdanning fra utlandet mangler kvalifikasjoner som er påkrevd for å arbeide i Norge (formelle krav)». Holdningene til kandidatene med utenlandsk utdanning kan derfor være farget av en forventning om manglende formelle kvalifikasjoner, heller enn en holdning til utdanning fra utlandet i seg selv. I vignetten inneholdt beskrivelsen av kandidatene informasjon om at begge kandidatene hadde relevant utdanning for virksomheten. Det er derimot vanskelig å vite om arbeidsgiverne likevel antok at de manglet formelle kvalifikasjoner.

7 Formell utdanning eller arbeidserfaring?

7.1 Introduksjon

Et viktig spørsmål for myndighetene når de skal utforme utdanningspolitikken er hvorvidt formell utdanning og arbeidserfaring kan erstatte hverandre, eller om de støtter opp om hverandre. Virksomhetene som skal velge ansatte og personer som skal velge utdanning står overfor de samme spørsmålene. I hvilken grad kan relevant arbeidserfaring kompensere for manglende formell skolegang? Og hvordan varierer dette mellom ulike virksomheter? Man hører stadig historier om suksessfulle enkeltpersoner som ikke har fullført videregående opplæring, men hva er egentlig virksomhetenes holdninger til formell utdanning og arbeidserfaring?

Politisk fremheves det stadig hvor viktig formell utdanning er i et arbeidsliv som stadig er i forandring (NOU 2020:2, 2020). Samtidig er læring på arbeidsplassen viktig i Norge, og mye kunnskap tilegnes gjennom arbeidserfaring (Markussen mfl., 2019). Sammenhengen mellom utdanning og arbeidsmarkedsutfall er også et tema som lenge har vært sentralt i forskning, og daterer seg helt tilbake til blant annet Mincer (1958) og Becker og Chiswick (1966). Forskningslitteraturen har for eksempel dokumentert at det er en sammenheng mellom utdanning og arbeidsmarkedsutfall som livstidsinntekt, pensjonsbeslutninger og lønn (Ashenfelter & Ham, 1979; Ashenfelter mfl., 1999; Card, 1999). Der er også godt dokumentert at utdanning beskytter individer fra arbeidsledighet (Ashenfelter & Ham, 1979; Mincer, 1991), og forskningslitteraturen som studerer den kausale effekten av utdanning på arbeidsmarkedsutfall har vært særlig viktig.¹⁴

Forskningslitteraturen har også lenge vært opptatt av viktigheten av arbeidserfaring, og Mincer (1974) argumenterte for at det er arbeidserfaring og ikke alder som er viktigst når man for eksempel analyserer variasjon i lønn. Andre forskere har undersøkt i hvilken grad arbeidstakere er villig til å bytte tid investert i formell utdanning med arbeidsmarkedsdeltakelse (Abu-Qarn & Lichtman-Sadot, 2022).

¹⁴ Se Card (1999) for en omfattende oppsummering av litteraturen om sammenhengen mellom utdanning og inntekt.

Det er også vist at tidligere relevant arbeidserfaring har betydning for universitetskandidaters sjanser til å bli kalt inn til jobbintervju (Humburg & van der Velde, 2015). Derimot har virksomhetenes preferanser for formell utdanning, og i hvilken grad arbeidsgivere er villig til å bytte formell utdanning mot, for eksempel, arbeidserfaring, i liten grad blitt studert tidligere.

Arbeidsgivere kan ha preferanser for både formell utdanning og arbeidserfaring. Disse to godene kan potensielt være substitutter, slik at arbeidsgivere er villige til å akseptere lavere formell utdanning for personer som har lang eller relevant arbeidserfaring. Undersøkelser av registerdata kan ikke gi denne informasjonen, fordi man kun kan observere de personene virksomhetene faktisk har ansatt. Virksomheten kan derimot ha preferanser de ikke får realisert, for eksempel gjennom at det er manglende tilbud av den kompetansen de ønsker seg, eller at virksomheten ikke klarer å tiltrekke seg den arbeidskraften de ønsker.

I dette kapitlet undersøker vi først virksomhetenes preferanser for utdanningsnivå gjennom spørsmål om hva som er det mest og nest mest foretrukne utdanningsnivå. Vi undersøker også hvorvidt disse preferansene varierer på tvers av ulike sektorer, næringer og regioner. Vi avslutter kapitlet med en analyse av i hvilken grad arbeidsgiverne er villig til å bytte bort sitt foretrukne utdanningsnivå mot relevant arbeidserfaring. Disse problemstillingene ble ikke analysert i den forrige arbeidsgiverundersøkelsen utført av Støren mfl. (2019), og de er også i liten grad belyst i eksisterende forskningslitteratur.

7.2 Foretrukne utdanninger

Som beskrevet i kapittel 2.1.1 er bachelorgraden det mest relevante utdanningsnivået for majoriteten av virksomhetene i undersøkelsen, etterfulgte av mastergrad/hovedfag. Dette er i tråd med at undersøkelsen er sendt til virksomheter som har ansatt nyutdannede med fagskole-, bachelor eller masterutdanning. Vi undersøker disse preferansene nærmere ved å fordele spørsmålet etter næringsklassifisering i Tabell 7.1.

Andelen virksomheter som anser mastergrad som det mest relevante utdanningsnivået er høyest i næringskategoriene undervisning (69,7 prosent), faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (58,5 prosent) og informasjon og kommunikasjon (42,6 prosent). Bachelorgradsutdanningen er rapportert som det mest sentrale utdanningsnivået i kjernevirksomheten for virksomheter i kategorien finansiering, forsikringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting¹⁵ (41 prosent), helse- og sosialtjenester (81 prosent) og offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (55,8 prosent).

¹⁵ Denne næringskategorien er slått sammen av kategorien finansiering og forsikringsvirksomhet og kategorien forretningsmessig tjenesteyting

Det er ingen næringskategorier hvor flest arbeidsgivere rapporterer at fagsko-leutdanningen er det viktigste utdanningsnivået. Allikevel ser vi at en relativt stor andel arbeidsgivere rapporterer at fagskolen er viktigst i industri (24,4 prosent), varehandel (18,5 prosent) og bygg og anlegg (16,3 prosent). I industrien rapporter man at fagskole er viktigere enn utdanning på bachelornivå. Men det flest arbeidsgivere sier er viktigst i disse næringsgruppene, er videregående yrkesfaglig utdanning med 41,3 prosent i industri, 56 prosent i bygg og anlegg og 31 prosent i varehandelen.

I gjennomsnitt ser vi at bachelorgrader og mastergrader er høyt verdsatt innad i de samme næringskategoriene, mens yrkesfaglig videregående utdanning og fagskole også fremstår som høyt verdsatt innad i de samme næringsgrupperingene. Det er kun i helse- og sosialtjenester vi ser at ett utdanningsnivå, bachelorgraden, dominerer alle de andre aktuelle utdanningsnivåene. 81 prosent av arbeidsgiverne i helse- og sosialtjenester har rapportert at bachelorutdanningen er mest foretrukket.

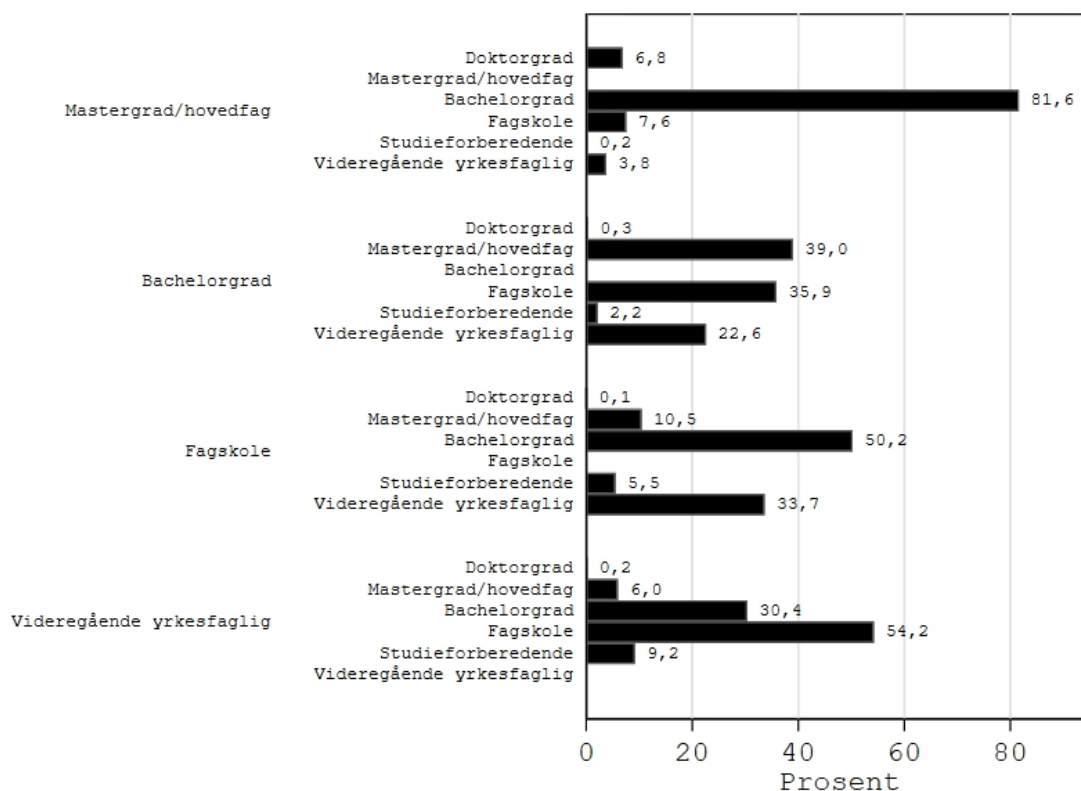
Det er viktig å merke seg at disse tallene ikke representerer hvor viktig ulike utdanningsnivå er for alle norske virksomheter, men for vårt utvalg som er selektert på bakgrunn av at de har ansatt noen med høyere utdanning. Som vist i dokumentasjonsnotatet er virksomheter med ansatte med utdanning på videregående nivå som høyeste fullførte utdanning underrepresentert blant de som har mottatt vår undersøkelse.

Tabell 7.1 Hvilket utdanningsnivå er mest relevant for din kjernevirksomhet? etter næringsgruppering

	Mindre enn VGS	VGS yrkesfaglig	VGS studspes.	Fagskole	Bachelor	Mastergrad	Doktorgrad
Industri	3,7	41,3	1,4	24,4	16,1	12,8	0,2
Bygg og anlegg	1,2	56	0,8	16,3	17,1	8,6	0
Varehandel	7,7	31	7,2	18,5	26,1	9,2	0,3
Infor. og kommun.	0,9	2,6	1,4	8,2	42,6	44	0,2
Faglig/vit./tekn.	0,5	1	0,6	4,3	29,5	58,5	5,6
Off. adm. og forsvar	0,2	3,3	0	6,8	55,8	34	0
Undervisning	0,7	0,9	0,3	2,3	23,7	69,7	2,4
Helse og sosialtj.	0,4	4,6	0,4	4,8	81	8,7	0,2
Fin./fors./forretning	4,9	18,3	3,5	11	41	21,3	0
Øvrig	5,7	25,6	4,5	18,9	27,9	17,2	0,2
Antall	198	1281	155	898	4395	2404	83

Et sentralt spørsmål er hvorvidt andre faktorer kan kompensere for at en person ikke innehar det foretrukne utdanningsnivået. Sentralt for denne problemstillingen er hvilket utdanningsnivå som er virksomhetens nest mest foretrukne. Vi fokuserer da på virksomheter som har mastergrad, bachelorgrad, fagskole eller videregående yrkesfaglig utdanning som mest foretrukket.

Figur 4.9 viser at blant arbeidsgiverne som foretrekker videregående yrkesfaglig utdanning i kjernevirksomheten, er fagskole det nest mest foretrukne utdanningsnivået (54,2 prosent), etterfulgt av bachelorgrad (30,4 prosent). For denne gruppen rapporterer få arbeidsgivere andre utdanningsnivåer som nest mest foretrukket. Arbeidsgiverne som gir sterkest preferanse for fagskoleutdanning oppgir at det nest mest foretrukne utdanningsnivået er bachelorgrad (50,2 prosent), etterfulgt av videregående yrkesfaglig utdanning (33,7 prosent). Kun et mindretall av arbeidsgiverne, mindre enn 17 prosent, rapporterer at andre utdanningsnivåer er nest mest foretrukket i denne gruppen. Fagskole viser seg imidlertid å være det nest mest relevante for arbeidsgiverne som foretrekker yrkesfaglig utdanning fra videregående. Over halvparten av disse (54,2 prosent) oppgir at fagskole er det nest mest relevante utdanningsnivået for deres kjernevirksomhet.



Figur 7.1 Hvilket utdanningsnivå er nest mest relevant for din kjernevirksomhet?

Blant arbeidsgiverne som foretrekker bachelorutdanningen finner vi mer variasjon i hva som er nest mest foretrukket. Mange av arbeidsgiverne rapporterer at det nest mest foretrukne utdanningsnivået er enten mastergrad (39 prosent) eller fagskole (35,9 prosent). I tillegg rapporterer 22,6 prosent av arbeidsgiverne som foretrekker bachelorutdannede kandidater at videregående yrkesfaglig utdanning er den nest mest foretrukne utdanningen i kjernevirksomheten til bedriften. Under 3 prosent av arbeidsgiverne rapporterer studiespesialiserende videregående

utdanning eller doktorgrad som det nest mest foretrukne utdanningsnivået etter bachelorutdanningen.

Arbeidsgiverne som foretrekker mastergradutdanningen i kjernevirksomheten, svarer nesten utelukkende at bachelorgrad er det nest mest foretrukne utdanningsnivået. 81,6 prosent av arbeidsgiverne som har preferanser for mastergrad rapporterer at bachelorgrad er nest mest foretrukket. Et fåtall av arbeidsgiverne rapporterer at det nest mest foretrukne utdanningsnivået er fagskole (7,6 prosent) og doktorgrad (6,8 prosent), og de videregående utdanningene ser ut til å være lite relevante i kjernevirksomheten til de virksomhetene som foretrekker mastergradutdanning.

7.3 Bytteforholdet mellom formell utdanning og arbeidserfaring

Etter å ha kartlagt arbeidsgivernes preferanser for ulike utdanningsnivå, har vi undersøkt i hvilken grad ulike arbeidsgivere er villige til å bytte formell utdanning mot arbeidserfaring. Dette har vi gjort ved å la arbeidsgiverne rangere fire ulike hypotetiske kandidater de kan ansette i kjernevirksomheten. To kandidater fikk tildelt virksomhetens mest foretrukne utdanningsnivå og to kandidater fikk virksomhetens nest mest foretrukne utdanningsnivå. I tillegg fikk kandidatene, innad i de to ulike utdanningsnivåene, tilfeldig tildelt to ulike nivå av arbeidserfaring mellom 0 og 6 år, der erfaringsalternativene er like på tvers av utdanninger. Ulike arbeidsgivere har dermed fått fire ulike kandidater å rangere, og det gjør mulig for oss å studere hvordan en økende forskjell i arbeidserfaring påvirker den gjennomsnittlige sannsynligheten for at virksomhetene er villig til å bytte bort sitt foretrukne utdanningsnivå etter hvert som forskjellene i arbeidserfaring øker. Vi har spesifisert i spørsmålet at kandidatene vil motta samme lønn og arbeidsvilkår.

NIFU

Se for deg at du har fire kandidater du kan ansette i kjernevirksomheten. Ranger disse fire kandidatene der du plasserer den kandidaten du har mest lyst til å ansette øverst og den kandidaten du har minst lyst til å ansette nederst. Anta at kandidatene vil motta samme lønn og arbeidsvilkår. Hvis du er tilfreds med den eksisterende rangeringa så må du likevel trykke på en boks slik at svaret blir registrert.

Person med Fagskoleutdanning og 1 års arbeidserfaring
Person med Bachelorgrad og 1 års arbeidserfaring
Person med Fagskoleutdanning og 5 års arbeidserfaring
Person med Bachelorgrad og 5 års arbeidserfaring

NIFU

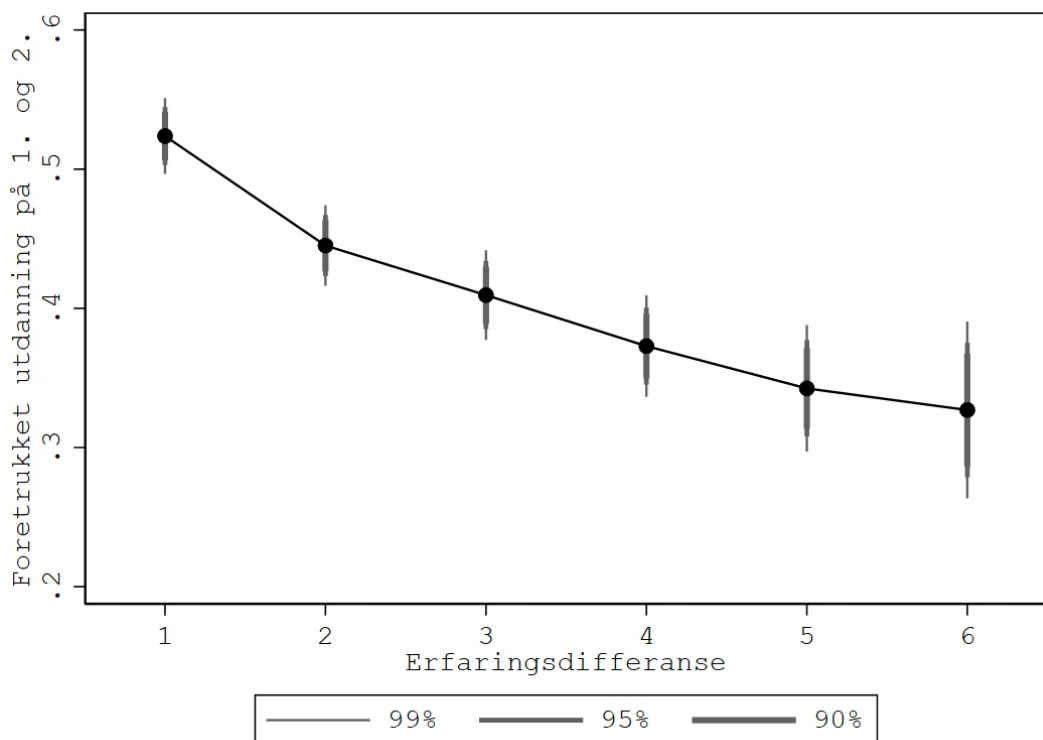
Se for deg at du har fire kandidater du kan ansette i kjernevirksomheten. Ranger disse fire kandidatene der du plasserer den kandidaten du har mest lyst til å ansette øverst og den kandidaten du har minst lyst til å ansette nederst. Anta at kandidatene vil motta samme lønn og arbeidsvilkår. Hvis du er tilfreds med den eksisterende rangeringa så må du likevel trykke på en boks slik at svaret blir registrert.

1	Person med Fagskoleutdanning og 1 års arbeidserfaring
2	Person med Fagskoleutdanning og 5 års arbeidserfaring
3	Person med Bachelorgrad og 1 års arbeidserfaring
4	Person med Bachelorgrad og 5 års arbeidserfaring

Figur 7.2 Bildet viser hvordan arbeidsgiverne rangerte kandidatene med ulik utdanning og arbeidserfaring.

Figur 7.2 viser spørsmålet i spørreskjemaet hvor vi ba arbeidsgiverne om å rangere fire ulike kandidater for en jobb i kjernevirksomheten. Eksempelet viser en arbeidsgiver som hadde Fagskoleutdanning og Bachelorgrad som mest og nestmest foretrukne utdanning, og hvor den tilfeldige trekningen av arbeidserfaring var på 1 og 5 år. Arbeidsgiverne rangerte disse fire kandidatene ved å dra de opp eller ned. Slik ble kandidatene tildelt et nummer og rangert fra én til fire. Den foretrukne kandidaten ble plassert øverst, mens den minst foretrukne kandidaten ble plassert nederst på listen. Bildet til venstre i Figur 7.2 representerer spørsmålet slik det fremsto før arbeidsgiveren rangerte kandidatene, mens i bildet til høyre i Figur 7.2 har arbeidsgiveren omrokkert kandidatene og nummerert dem etter sine preferanser.

Fordi de ulike arbeidsgiverne har fått tilfeldig tildelt to ulike erfaringsnivå, vil vi estimere i hvilken grad arbeidsgivere i gjennomsnitt er villig til å bytte bort sitt foretrukne utdanningsnivå mot mer arbeidserfaring ved å sammenligne valgene ulike arbeidsgivere gjør. I Figur 7.3 viser vi derfor estimatene på bytteforholdet mellom utdanning og erfaring. På x-aksen viser vi forskjellen i antall år mellom de to tilfeldig trukne tallene på erfaring. Dette er erfaringsdifferansen, forskjellen mellom høyeste og laveste arbeidserfaring. For eksempel, kan 1 års erfaringsdifferanse være at kandidatene har blitt gitt null og ett års arbeidserfaring, men det kan også være at kandidatene er gitt fem og seks år med arbeidserfaring. Helt til høyre i Figur 7.3, hvor erfaringsdifferansen er seks år, er det kun arbeidsgivere som har mottatt alternativer der den lave arbeidserfaringen er null år og den høye arbeidserfaringen er seks år.



Figur 7.3 Sannsynlighet for å ha kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første og andreplass gitt erfaringsdifferansen mellom kandidatene.

På y-aksen i Figur 7.3 viser vi andelen virksomheter som har satt begge de to kandidatene som har samme utdanningsnivå som det virksomheten sa var det mest foretrukne utdanningsnivået på første- og andreplass. Virksomheter som rangerer begge kandidatene med mest foretrukne utdanningsnivå øverst, kan sies å ha sterkere preferanse for utdanning enn arbeidserfaring for den gitte erfaringsdifferansen. Virksomheter som rangerer en kandidat som har det nest mest foretrukne utdanningsnivå over en kandidat som har det mest foretrukne utdanningsnivået kan derimot sies å ha sterkere preferanser for arbeidserfaring enn for utdanning for den gitte erfaringsdifferansen.

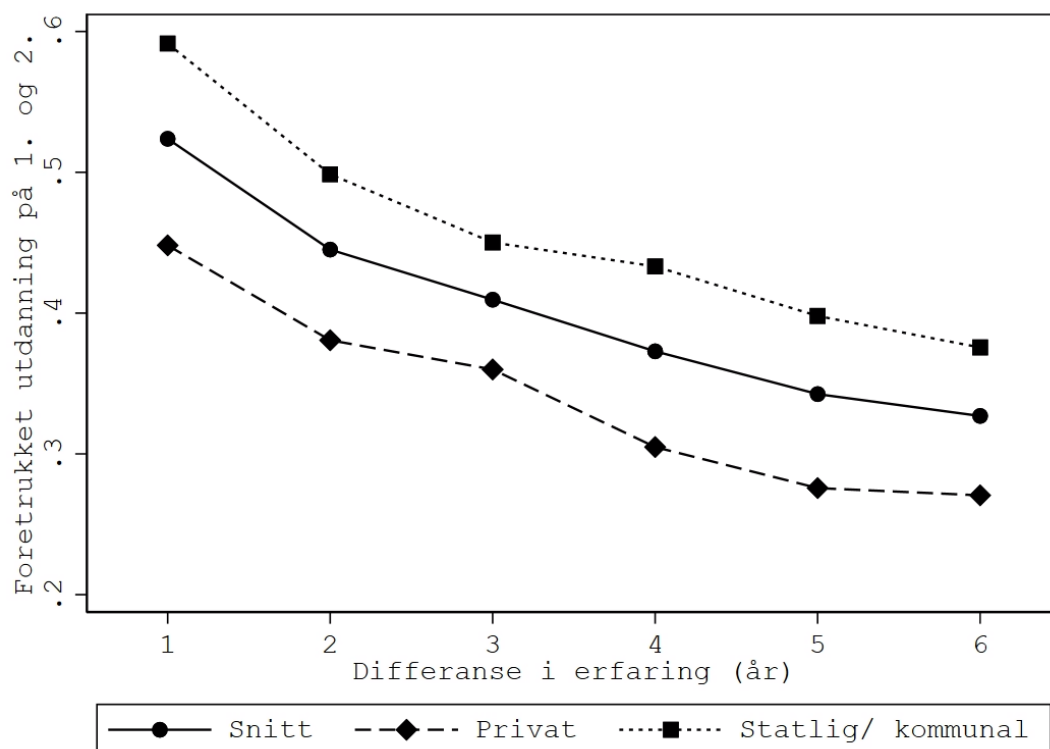
Figur 7.3 viser at når det kun er ett år med erfaringsdifferanse mellom kandidatene rangerer omtrent 52 prosent av arbeidsgiverne begge kandidatene med det foretrukne utdanningsnivå på både første- og andreplass i rangeringen, og dermed har 52 prosent sterkere preferanse for å få sitt mest foretrukne utdanningsnivå enn for ett års arbeidserfaring, mens 48 prosent har sterkere preferanse for ett ekstra år med arbeidsfaring fremfor det å ansette det foretrukne utdanningsnivået.

Figur 7.3 viser også at etter hvert som erfaringsdifferansen blir større, vokser andelen arbeidsgivere som har sterkere preferanse for arbeidserfaring enn utdanning. Andelen arbeidsgivere foretrekker kandidatene med lengst arbeidserfaring stiger monotont i den økende erfaringsdifferansen. Andelen arbeidsgivere som

har begge kandidatene med sitt foretrukne utdanningsnivå på første- og andreplass er lavest når erfaringsdifferansen mellom kandidatene er 6 år. Omtrent en tredel av arbeidsgiverne har derimot så sterke preferanser for utdanningsnivå at de selv med en erfaringsdifferanse på 6 år ikke rangerer kandidater med det nest mest foretrukne utdanningsnivå høyere enn kandidaten med det foretrukne utdanningsnivået og 6 år mindre erfaring. Dette er et signal på at omtrent en tredjedel av arbeidsgivere har sterkere preferanser for formell utdanning enn arbeids erfaring så lenge erfaringen er 6 år eller mindre. Det kan også være et signal på at enkelte arbeidsgivere er bundet av krav til formell utdanning, og at de av den grunn ikke har samme mulighet til å ansette kandidater med annen kompetanse. Vi undersøker denne hypotesen når vi analyserer bytteforholdet mellom utdanning og arbeidserfaring separat etter hvilken næring virksomhetene hører til.

7.3.1 Sektor

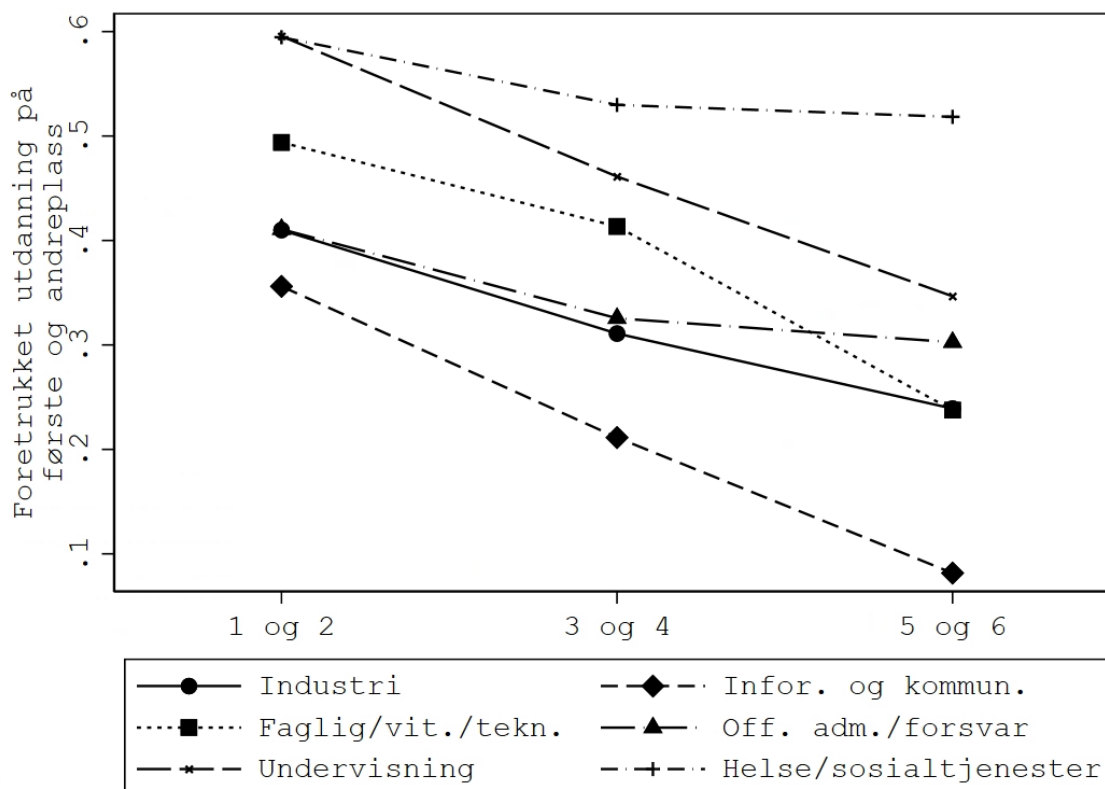
Når vi i Figur 7.4 analyserer bytteforholdet mellom utdanning og erfaring etter hvilken sektor virksomhetene tilhører, ser vi et liknende bytteforhold i både private og statlige eller kommunale virksomheter etter hvert som erfaringsdifferansen øker. I begge sektorene ser vi at en økende andel arbeidsgivere legger vekt på arbeidserfaring i sin rangering etter hvert som erfaringsdifferansen blir større. Vi ser også at kurven til de statlige og kommunale virksomhetene ligger over kurven til de private virksomhetene. Nivåforskjellen mellom de to kategoriene virksomheter er relativt stabil i alle nivå av erfaringsdifferanse, noe som er et signal på at preferansene for formell utdanning er i gjennomsnitt sterkere i statlige og kommunale virksomheter enn i privat sektor. Vi ser allikevel at en relativt stor andel arbeidsgivere er villige til å bytte formell utdanning mot arbeidserfaring.



Figur 7.4 Sannsynlighet for å ha kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første- og andreplass gitt erfaringsdifferansen mellom kandidatene etter sektor.

Vi finner igjen denne nivåforskjellen i svarene arbeidsgiverne gir i intervjuene. De private virksomhetene svarer ulikt, og svarene er i en relativt høy grad knyttet til ulike oppgaver og stillinger, men de er gjennomgående åpne for at ulike kvalifikasjonsnivå er relevant å se i sammenheng med arbeidserfaring. Men der de private virksomhetene vi har snakket med er åpne for dette bytteforholdet, gir de offentlige virksomhetene i intervjuene uttrykk for at formelle kvalifikasjoner, og særlig høyere utdanning, ikke bare er viktig, men i praksis et minimumskrav.

7.3.2 Næring



Figur 7.5 Sannsynlighet for å ha kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første og andreplass gitt erfaringsdifferansen mellom kandidatene for seks utvalgte næringer.

Forskjeller mellom ulike sektorer er i stor grad farget av forskjeller mellom ulike næringer. For å undersøke det nærmere undersøker vi derfor bytteforholdet mellom utdanning og erfaring for ulike næringer. For å få tilstrekkelig antall observasjoner i hvert målepunkt, slår vi sammen to og to nivå av erfaringsdifferanse når vi ser på de ulike næringene.

I Figur 7.5 ser vi at det er store nivåforskjeller i preferanser for utdanning etter næring. Virksomheter innenfor helse- og sosialtjenester rangerer en høy andel virksomheter det foretrukne utdanningsnivå øverst: For en erfaringsdifferanse på ett eller to år er det omtrent dobbelt så mange virksomheter innenfor denne næringen som har kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første- og andreplass sammenliknet med virksomheter i næringskategorien informasjon og kommunikasjon.

Figur 7.5 viser også at ved den høyeste erfaringsdifferansen er det nesten ingen virksomheter innad i næringskategorien informasjon og kommunikasjon som rangerer kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på både første- og

andre plass når erfaringsdifferansen er 5 og 6 år. Denne andelen er 8.2 prosent, sammenliknet med helse- og sosialtjenester hvor 59.6 prosent av virksomhetene rangerer sitt foretrukne utdanningsnivå på første- og andre plass selv når erfaringsdifferansen mellom kandidatene er 5 og 6 år.

Et annet interessant poeng i Figur 7.5 er at virksomheter i både undervisning og i helse- og sosialtjenester har sterke preferanser for formell utdanning. Allikevel ser vi at virksomhetene i utdanningsnæringen i mye større grad er villig til å bytte utdanning mot arbeidserfaring, noe som trolig er fordi det er vanskeligere å avvike fra formelle krav til utdanning i virksomheter innen helse- og sosialtjenester enn det er innen undervisning.

Det er særlig i næringskategorien utdanning, i tillegg til informasjon og kommunikasjon, at virksomhetene rapporterer at de er villig til å prioritere arbeidserfaring fremfor utdanning. Allikevel ser vi at den relative preferansen for utdanning er mye sterkere for de virksomhetene som tilhører næringskategorien utdanning. Innen informasjon og kommunikasjon ser det ut til at virksomhetene har sterke preferanser for arbeidserfaring.

7.3.3 Stillinger og tid

Det er utvilsomt et bytteforhold mellom formell utdanning og arbeidserfaring, og det blir i stor grad bekreftet i intervjuene med arbeidsgiverne. Arbeidsgivere gjør omfattende vurderinger av kandidaters kompetanse og kvalifikasjoner. I intervjuene kommer det imidlertid også frem to nyanser som er relevante.

I intervjuene ba vi arbeidsgivere både si noe overordnet om hvordan de vurderte forholdet mellom formell utdanning og arbeidserfaring, og vi ba dem om å rangere kandidater med ulike karakteristikk. På den måten ville vi få frem kvalitative sider som speilet eksperimentet i spørreundersøkelsen. Både på overordnet nivå og i mer konkrete vurderinger var ingen av arbeidsgiverne fremmed for å vurdere dette bytteforholdet. De fleste uttrykte imidlertid at vurderingene var utfordrende fordi det var avhengig av hvilke stillinger de ansatte til.

I spørreskjemaet presiserer vi at vi spør om stillinger knyttet til kjernevirksomheten. Som vi har beskrevet i kapittel 2, er imidlertid spennet i type stillinger, oppgaver og utdanningsnivå variert blant de ulike virksomhetene. For flere virksomheter er ulike avdelinger/seksjoner uttrykk for forskjellige sider av kjernevirksomheten, samtidig som kompetanse- og utdanningssammensetningen er svært ulik. En større IT-virksomhet forteller for eksempel om et selgerteam med en viss kompetansesammensetning, men som er svært ulike de delene av virksomheten som driver med programmering. Likeens har flere virksomheter tidvis store avdelinger som driver med utstrakt kundekontakt, og som er en vesentlig del av kjernevirksomheten, men der formelle kvalifikasjoner har vesentlig mindre betydning

enn andre deler av virksomheten. For forvaltningsorganene vi har snakket med er dette veldig tydelig ved at ulike deler av virksomheten jobber med svært ulike fagfelt.

I praksis vil det være slik at noen stillinger i liten grad er tilgjengelig for personer uten formelle kvalifikasjoner. Dette kan være direkte regulert av regelverk eller standarder i markedet. For bygg- og anleggsvirksomhetene er både forskriftskrav og anbudskrav relevante for hvilke formelle kvalifikasjoner de krever. Én industrivirksomhet uttrykker også at de kunne fullstendig byttet formelle kvalifikasjoner med arbeidserfaring, men at formelle rammer som sertifikat eller lignende ikke tillater dette. I motsatt ende ligger de offentlige forvaltningsorganene vi har snakket med, som bare unntaksvis vurderer personer uten de nødvendige formelle kvalifikasjonene.

Da vi ga arbeidsgiverne i oppgave å rangere ulike kandidater, og sette ord på hvilke momenter de veier opp mot hverandre var det derfor svært mange forbehold. I oppgaven inkluderte vi en kandidat uten formelle kvalifikasjoner utover videregående, men med over 20 års relevant arbeidserfaring. For de offentlige virksomhetene var denne kandidaten gjennomgående uaktuell. Flere private virksomheter, spesielt de innen industri og bygg og anlegg, identifiserte derimot denne kandidaten som interessant, men for spesifikke stillinger.

Dette forbeholdet har også et motstykke i vurderingen av arbeidserfaringens relevans. I tillegg til at det avhenger av stillingen, er det også tydelig at det for flere er viktig i hvilken grad kompetansen er relevant. I oppgaven skilte vi mellom arbeidserfaring fra bransjen og fra utenfor bransjen. Imidlertid var det også med denne presiseringen viktig for flere i hvilken grad denne erfaringen var relevant for stillingen. En større IT-virksomhet forteller oss for eksempel om at de systematisk utvikler kompetanseprofiler for hver enkelt stilling i forkant av rekruttering for å kunne vurdere kvalifikasjoner og erfaring på en presis måte. Det er med andre ord ikke bare relevant *hvor mye erfaring* eller for *hvilken stilling*, men også for hvor godt erfaringen passer med både oppgavene og kompetansesammensetningen i laget personen skal gå inn i.

Den andre nyansen gjelder hvordan arbeidserfaringens varighet blir vurdert av arbeidsgivere. Det har betydning for hvordan vi skal tolke svarene om bytteforholdet i undersøkelsen. Det er variasjon mellom virksomhetene i hva som vurderes som mye arbeidserfaring. For flere virksomheter er 3-5 års arbeidserfaring beskjedent og ikke uttrykk for en erfaren arbeidstaker. Én virksomhet karakteriserer også en kandidat med 5 års erfaring som «nyutdannet».

IT-næringen er også interessant, og dette fagområdet blir ofte beskrevet som sterkt knyttet til uformell kompetanse. En større IT-virksomhet peker imidlertid på at de opplever det som potensielt utfordrende med personer innen dette

fagområdet som har lang erfaring, men uten utdanning, ettersom det kan bety at kompetansen er utdatert.

På bakgrunn av disse to nyansene og forbeholdene, svarer arbeidsgiverne i intervjuene at arbeidserfaring er verdifullt, men at de også ser muligheter i manglende erfaring. Det gir en viss indikasjon på at noen virksomheter kan være mindre låst i kompetansebehovet, slik at en også kan utforme oppgavefordeling, prosjekter, og lignende, med utgangspunkt i den tilgjengelige kompetansen.

7.4 Oppsummering

I dette kapitlet oppsummerte vi først sentrale funn fra forskningslitteraturen om temaet utdanning og arbeidserfaring, og hvordan dette påvirker rekruttering. Deretter viste vi hvordan arbeidsgivernes preferanser for utdanning varierte på tvers av ulike næringer. Blant de som foretrekker mastergradsutdanning er bachelorutdanningen nest mest relevant, mens arbeidsgiverne som foretrekker bachelorgrader har litt mer variasjon i sine preferanser for alternative utdanningsnivåer. Disse arbeidsgiverne fordeler seg i stor grad på de tre utdanningsnivåene mastergrad, fagskole og yrkesfaglig videregående utdanning. Vi fant ikke i at fagskolen var det foretrukne utdanningsnivået i noen næringer, men mange arbeidsgivere rapporterer allikevel at de har preferanser for fagskole i de næringskodene hvor yrkesfaglig videregående utdanning er mest populært. Dette gjelder særlig i bygg og anlegg, industri og i varehandelen.

Vi avsluttet kapitlet med en analyse av i hvilken grad arbeidsgiverne vektlegger formell utdanning eller arbeidserfaring i sin rangering av kandidater. Der finner vi at en stor andel av arbeidsgiverne vektlegger arbeidserfaring mer enn formell utdanning, men at utdanningsnivå står særlig sterkt i virksomheter som tilhører næringskategorien helse- og sosialtjenester. Dette er et funn som er i tråd med at disse virksomhetene gjerne har et krav om formell utdanning og sertifisering for at ansatte skal kunne gjennomføre arbeidsoppgaver. Dette ser vi også ved at disse virksomhetene i liten grad rangerer personer med lengre arbeidserfaring over personer med mindre arbeidserfaring dersom personen med mindre arbeidserfaring ikke har det foretrukne utdanningsnivået. Allikevel kan vi konkludere med at det er store variasjoner i hvilken grad formell utdanning kan byttes mot arbeidserfaring på tvers av både sektor og næring, og at arbeidsgiverne tar store forbehold om ulike type stillinger og kompetansesammensetningen i virksomheten.

8 Avslutning

I denne rapporten har vi ved hjelp av en spørreundersøkelse og intervjuer med representanter for ulike virksomheter belyst arbeidsgivernes perspektiver på høyt utdannet kompetanse. Oppsummert har vi kartlagt virksomhetenes forventninger til, tilfredshet med og behov for nyutdannede personer med fagskole, bachelor- eller masterutdanning. Sentralt i undersøkelsen er avveininger arbeidsgivere må gjøre med hensyn til forskjellige type kompetanse, som inkluderer avveiningen mellom personer med ulike utdanningsnivå, mellom arbeidserfaring og utdanning, mellom generiske og spesifikke ferdigheter og mellom personer med norsk og utenlandsk utdanning. I dette kapitlet reflekterer vi rundt noen av funnene.

8.1 Regional kompetanseutvikling

Tidligere studier viser at norsk arbeidskraft er, i internasjonal sammenheng, relativt stedbunden; det er relativt få som er villig til å flytte på seg (Andreev & Schou, 2017). Mobilitet i arbeidsmarkedet gjennom innenlands flytting kan bidra til at arbeidsmarkedet fungerer bedre, og den manglende mobiliteten medfører ofte bekymring knyttet til distriktenes tilgang på høyt utdannet kompetanse.

Det er et politisk mål at utdanning og arenaer for kompetanseheving skal være tilgjengelig uavhengig av bosted og livssituasjon. Denne målsettingen er langt på vei nådd da 85 prosent av virksomhetene i denne undersøkelsen er lokalisert i en pendlerregion med en universitets- og høyskolecampus. I tillegg kommer fagskoleutdanningene, som har et bredt geografisk spredt tilbud: 94 prosent av virksomhetene i denne undersøkelsen hadde et fagskolestudiested i sin pendlerregion. Funnet er i tråd med Fidjeland mfl. (2023), som viste at 80 prosent av personer mellom 19 og 21 år har et universitet eller høyskolecampus i sin pendlerregion.

I denne undersøkelsen finner vi et større udekket kompetansebehov blant virksomheter som er lokalisert i kommuner med lavere sentralitetsgrad. Det er derimot ingen forskjeller mellom virksomheter med og uten en universitets- og høyskolecampus i regionen og heller ikke mellom virksomheter med og uten et fagskolestudiested. Det å ha et lærested i pendlerregionen til virksomheten er derfor

ikke assosiert med et lavere udekket kompetansebehov når man sammenligner virksomheter med samme sentralitetsgrad. Funnene tyder på at det er andre faktorer enn nærhet til lærestedet som påvirker mangelen på arbeidskraft i distriktet.

Vi undersøkte også om nærhet til lærested hadde betydning for samarbeid med læresteder. Men vi finner heller ikke her noe mønster. Majoriteten av virksomhetene har hatt minst én form for samarbeid med et lærested i 2022, uavhengig av om det lå et lærested i virksomhetens pendlerregion eller ikke. Både andelen virksomheter som hadde hatt samarbeid, og antallet typer samarbeid er tilnærmet identiske for virksomheter med og uten et lærested i pendlerregionen. Vi finner derfor heller ikke tegn til at nærhet til lærested har påvirket arbeidsgivernes samarbeid med utdanningsinstitusjoner.

Våre analyser tar ikke hensyn til hvilke studier som tilbys ved lærestedet i regionen. Selv om en virksomhet har et lærested i sin region betyr ikke det nødvendigvis at det utdannes personer med kompetanse virksomheten trenger på dette lærestedet. Men det ville vært svært overraskende dersom lærestedenes tilbud ikke hadde relevans for noen av virksomhetene i regionen. Styrken i våre funn er at punkttestimatene er tilnærmet identiske. Dette tyder på at det faktisk ikke er forskjeller mellom virksomheter med og uten læresteder i regionen på udekket kompetansebehov og samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner. Intervjuer med virksomhetene ga samme inntrykk. Virksomhetene vi snakket med var ikke opptatt av nærhet til læresteder i seg selv, hverken for rekruttering eller samarbeid med utdanningsinstitusjonene. For disse var tilfang på kandidater og på personers tilknytning til regionen for å forhindre at de forlot virksomheten viktigere.

8.2 Hvilke ferdigheter ønsker arbeidsgivere seg?

Utdanningsinstitusjonene står overfor det vanskelige oppdraget med hvilke ferdigheter som skal prioriteres i et studieløp. Når man spør arbeidsgiverne om hva de anser som viktig er det en fare for at de svarer at alt er relativt viktig, noe som kan tyde på at de ønsker mer av alt. Dessverre er det ikke slik at utdanningsinstitusjonene kan legge mer vekt på alle ferdigheter.

For å tvinge respondentene til å velge, ble de i denne undersøkelsen derfor tvunget til å prioritere. Måten det ble gjort på var å fordele 100 poeng mellom ni ulike ferdigheter. Samarbeidsevner var den viktigste egenskapen og fikk 17,1 poeng i gjennomsnitt, etterfulgt av kommunikasjon og formidling (15,6) og praktisk fagkunnskap (15,7). Gode lederegenskaper fikk minst poeng med 5,7 poeng, det vil si under en tredjedel av poengene som samarbeidsevner fikk. Samarbeidsevner var også et gjennomgangstema i intervjuene der nær alle informantene la stor vekt på dette. Vi finner ikke at arbeidsgivere klart foretrekker generiske ferdigheter eller klart foretrekker yrkesspesifikke ferdigheter, men at det avhenger av hvilke

ferdigheter som blir satt opp mot hverandre. Enkelte generiske ferdigheter får høy skår og enkelte generiske ferdigheter får lav skår.

Overordnet sett finner vi derfor mye av de samme trekkene som i forrige undersøkelse, noe som tyder på at selv om arbeidsmarkedet har forandret seg betydelig i perioden, så har ikke arbeidsgivernes preferanser endret seg vesentlig. Arbeidsgiverne gjør konkrete og sammensatte vurderinger når de ansetter, og vurderingene er med stor sannsynlighet knyttet til både stillinger og oppgaver, og kompetansesammensetningen i virksomheten. Det er likevel konsekvente mønstre i hvilke ferdigheter som er attraktive. Dette er betryggende for utdanningsinstitusjonene som må ha en langsiktig strategi for hvilke ferdigheter det settes på. Det viser også at selv om virksomhetene gjerne skulle ønske seg kandidater som er gode på alt, så har de en klar formening om hva de velger å prioritere dersom de står mellom kandidater med ulike kjennetegn.

8.3 Har de nyutdannede de ferdighetene arbeidsgiverne ønsker seg?

Et essensielt spørsmål er i hvilken grad utdanningsinstitusjonene lykkes med å gi studentene de ferdighetene som arbeidslivet anser som viktig. Samsvar mellom arbeidsoppgaver og den ansattes kompetanse er essensielt for et effektivt arbeidsmarked, da manglende samsvar kan innebære underutnyttelse av ferdigheter (Robst, 2007). Manglende samsvar har konsekvenser for individet, i form av lavere lønn og redusert jobbtilfredshet, og for samfunnet gjennom lavere produktivitet (Mason mfl., 2012).

I forrige arbeidsgiverundersøkelse fant vi at virksomhetene overordnet sett var mer tilfreds med ferdigheter som var ansett som viktig for dem (Figur V.6 i Støren mfl. (2019)). Ferdighetene delte seg delvis i to klynger: ferdigheter som fikk høy skår både på viktighet og tilfredshet og ferdigheter som fikk lavere skår både på viktighet og tilfredshet. Vi finner tilsvarende funn i 2022-undersøkelsen: arbeidsgiverne er mer fornøyde med ferdigheter de anser som viktige enn de ferdighetene de ikke anser som like viktige.

Tilfredshet med ferdigheter som virksomheten anser som viktige reflekterer i stor grad virksomhetenes rekrutteringsstrategi. Det er naturlig at en virksomhet i valg mellom ulike kandidater vil foretrekke den kandidaten som gjør det sterkest på de ferdighetene de anser som viktige, og nedprioritere kandidater som har sterke ferdigheter på områder som virksomheten anser som mindre viktige. I tråd med dette finner vi for eksempel at ledelse får høyere skår blant de virksomhetene som anser ledelse som relativt viktig. Overordnet sett kan man derfor konkludere med at samsvaret mellom hva virksomhetene etterspør og hva de får av

enkeltferdigheter er ganske godt og at utdanningen utrunder kandidatene med relativt gode ferdigheter på alle områder.

Ettersom arbeidsgivere anser samarbeid, kommunikasjon, formidling, og praktisk fagkunnskap som viktigere enn andre ferdigheter kan man tenke seg at det ville vært hensiktsmessig å legge ekstra vekt på å styrke disse ferdighetene. Arbeidsgivernes tilfredshet med disse ferdighetene skiller seg ikke fra de andre. Det er imidlertid ikke gitt at utdanningene ikke allerede fokuserer ekstra på disse ferdighetene. Det er utfordrende å identifisere samsvar mellom hvilke ferdigheter som anses som viktige, og om virksomhetene er tilfredse med de nyutdannedes ferdigheter på dette området. Selv om spørsmålene om tilfredshet stilles på samme måte for ulike ferdigheter, er det ikke sikkert at arbeidsgiverne vurderer disse ferdighetene etter samme skala. For eksempel kan det hende at virksomhetene stiller høyere krav til ferdigheter som er viktige for dem, enn de gjør til ferdigheter som ikke anses som like viktige.

Tegn til en slik forskjell ble observert i arbeidsgiverundersøkelsen for de som ansetter fagarbeidere (Andersen mfl., 2020). I den undersøkelsen fant man at bedrifter innen bygg- og anleggsgfag i større grad var skeptiske til innholdet i fagopplæringen, til tross for at fagbrevne i bygg- og anleggsbransjen har stor anseelse. Med andre ord kan det faktum at utdanningen er avgjørende for å gi nødvendig kompetanse for konkrete arbeidsoppgaver, føre til at bedriftene er mer kritiske til innholdet i utdanningen. Dermed kan det være at de viktige ferdigheter ikke utmerker seg med høyere tilfredshet, fordi virksomhetene stiller høye krav til disse ferdighetene.

8.4 IKT-kompetanse

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) er et fagområde med betydelig mangel på kompetanse. I takt med økt digitalisering, har behovet for kompetanse økt kraftig, og det er i dag et høyt antall ubesatte stillinger (NAV, 2023). Samtidig har undersøkelser av nyutdannede kandidater vist relativt høy ledighet blant personer med mastergrad innen IKT-fag (Støren & Nesje, 2018). En undersøkelse som gikk mer i dybden på arbeidsmarkedstilpasningen for personer med IKT-utdanning, fant imidlertid at dette ser ut til å skyldes at det tar noe lengre tid med IKT-utdannedes tilpasning på arbeidsmarkedet. Ledigheten blant IKT-utdannede med mastergrad er svært lav to-tre år etter endt utdanning (Støren mfl., 2020).

I denne undersøkelsen, i delkapittel 3.7 har vi sett at informasjon og kommunikasjon er næringen med størst udekket kompetansebehov. En av fire virksomheter i denne næringen har et udekket kompetansebehov. Videre finner vi at dette udekkede kompetansebehovet finnes på alle sentralitetsnivå. Vi observerer altså ingen forskjell i behovet for IKT-kompetanse mellom distriktene og sentrale

områder. Dette kan forklares ved det lave antallet virksomheter innen informasjon og kommunikasjon som er lokalisert utenfor sentrale områder. En stor andel av arbeidsgivere er lokalisert i og rundt Oslo, og fra undersøkelsen av IKT-masterne vet vi at mange flytter dit for å få jobb.

Et viktig punkt er at det på ingen måte er kun virksomheter innenfor næringen informasjon og kommunikasjon som har behov for personer med IKT-kompetanse. Våre analyser sier derfor ingenting om hvorvidt andre virksomheter i distriktene får rekruttert den nødvendige IKT-kompetansen. I intervjuene våre ble IKT-kompetanse gjennomgående trukket frem som et område med udekket kompetansebehov, uavhengig av næringene virksomheten hører til. Dette indikerer at IKT-kompetanse er relevant for mange områder i arbeidslivet. Vår undersøkelse belyser ikke hvorvidt tilgangen på IKT-kompetanse varierer med regioner i andre næringsgrupper enn informasjon og kommunikasjon.

8.5 Arbeidserfaring

I forrige arbeidsgiverundersøkelse fant vi at virksomhetene la stor vekt på at nyutdannede hadde tidligere relevant arbeidserfaring i rekrutteringsprosessen (Støren mfl., 2019). Dette samsvarer med funn fra Kandidatundersøkelsen, som viser at relevant arbeidserfaring før eller under studiene øker sannsynligheten for å være i relevant arbeid (Nesje mfl., 2020). Tidligere relevant arbeidserfaring var også av meget stor betydning i Humburg og Van der Velden (2015) sin undersøkelse av universitetskandidaters sjanse til å bli kalt inn til intervju. I denne rapporten tok vi steget videre og undersøkte arbeidsgiveres avveininger mellom formell utdanning og arbeidserfaring (kapittel 7).

Virksomhetene ble presentert med valg mellom ulike personer som gjorde at vi kunne avdekke om de vektla formell utdanning eller arbeidserfaring mest. Vi fant at virksomheter som opererer i næringer med høy andel yrker med spesifikke krav til formell kompetanse, slik som innenfor helse- og omsorgssektoren, la stor vekt på formell utdanning og arbeidserfaring kunne i liten grad kompensere for dette. I enkelte andre næringer, slik som informasjon og kommunikasjon, ble formell utdanning derimot lite vektlagt, og arbeidserfaring kompenserte i stor grad for formell utdanning. Virksomheter i denne næringen mente også at nyutdannede krevde ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal gjøre i virksomheten.

Et relevant spørsmål i denne sammenheng er hvilken type kompetanse som en opparbeider seg gjennom formell utdanning og hvilke som en tilegner seg i arbeidslivet. I kapittel 5 finner at virksomhetene, på tvers av næringer, er mer tilfreds med de nyutdannedes personlige/profesjonelle ferdigheter, også ofte kalt generelle eller generiske ferdigheter, enn de yrkesspesifikke ferdighetene. De yrkesspesifikke ferdighetene dreier seg om de praktiske ferdigheter, metoder og

teknikker som er nødvendig for å utføre ulike arbeidsoppgaver. Dette kan tyde på at utdanningsinstitusjonene er bedre rustet til å utvikle studentenes generiske ferdigheter enn de yrkesspesifikke. Tilfredsheten med de yrkesspesifikke ferdighetene er høyere for utdanninger der det er tett kobling mellom utdanning og arbeid.

Gjennom intervjuene fikk vi innsikt i nyansene knyttet til virksomhetenes holdning til arbeidserfaring. For eksempel kan det variere stort mellom næringer hvorvidt en person med fem års arbeidserfaring fortsatt betraktes som relativt nyutdannet eller som en erfaren medarbeider. På samme måte kan virksomhetene både verdsette kjennskap til bransjen og nye impulser fra nyutdannede. Arbeidsgiverne understreket at nyutdannede bringer med seg en evne til å lære og ta initiativ som de ikke nødvendigvis ser i like stor grad hos mer erfarne ansatte. Flere virksomheter hadde derfor en bevisst ansettelsespolitikk som innebar å kombinere personer med erfaring og nyutdannede for å dra nytte av ulike kompetanser, slik at de kunne komplementere hverandre og lære av hverandre internt.

Det ble også rapportert om et betydelig behov for læring på arbeidsplassen. De fleste arbeidsgiverne mente at deres ansatte hadde behov for etter- og videreutdanning, uavhengig av om den ansatte hadde fagskole-, bachelor- eller masterutdanning. Hele 63 prosent av virksomhetene hadde benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud i løpet av 2022.

Kompetanseutvikling er svært viktig for arbeidsgiverne for å løse oppgaver virksomheten har, men også for å være attraktiv for arbeidstakere. Både spørreundersøkelsen og intervjuene støtter opp under inntrykket av hva de ansatte ønsker og trenger er en vesentlig del av hvordan virksomhetene vurderer kompetanseutvikling. Arbeidsgiverne har til dels mange og omfattende opplegg for kompetanseutvikling, men mye av dette skjer internt på arbeidsplassen eller gjennom ulike former for kurs. Formell videreutdanning og etterutdanning ved utdanningsinstitusjonene fremstår som verdifullt for arbeidsgiverne, men avhengig av både interesse og vilje blant de ansatte.

8.6 Utdanning fra utlandet

Det er en utbredt oppfatning at utenlandsopphold har en positiv effekt både for samfunnet, den enkelte student, lærestedene og arbeidsmarkedet (Meldt. St. 7 (2020-2021)). Sammenligninger av overgangen til arbeidsmarkedet for personer med og uten utdanning fra utlandet er ofte påvirket av seleksjon, det vil si at det er systematiske forskjeller mellom kjennetegnene til de personene som velger å studere i utlandet og de personene som velger å ikke gjøre det, som karakterer. Dette vil påvirke funnene dersom disse kjennetegnene også påvirker arbeidsmarkedstilpasningen. Studier som sammenligner ellers like individer, finner få forskjeller

mellom personer med og uten utvekslingsopphold (se f.eks. Waibel mfl., 2017; Wiers-Jenssen & Støren, 2021).

Studier av arbeidsgiveres holdning til utdanning fra utlandet som bruker arbeidsgiveres oppgitte vurderinger spriker noe. Enkelte studier viser at virksomhetene oppgir at de vektlegger internasjonal studieerfaring i rekrutteringsprosessen og at de tillegger personer med utenlandserfaring mer kompetanse på både generiske og fagspesifikke ferdigheter (Bracht mfl., 2006; Molony mfl., 2011). Norske arbeidsgivere oppgir derimot at de i liten grad prioriterer utvekslingserfaring i rekruttering og ansettelse (Støren mfl., 2019; Wiers-Jenssen mfl., 2020).

I denne rapporten fant vi ved bruk av hypotetiske beskrivelser av kandidater med ulik utenlandserfaring at utdanning fra utlandet var en viktig forklaringsfaktor for hvilken vurdering som ble gitt til kandidatene. Mens personer som tok hele utdanningen sin i Norge og personer som hadde et utvekslingsopphold ble vurdert som like sannsynlig å ansette, ble personer som tok hele utdanningen i utlandet vurdert som mindre sannsynlig å ansette enn personer som tok hele utdanningen i Norge. Dette nyanserer tidligere funn: mens norske virksomheter i liten grad vektlegger utvekslingsopphold i sine ansettelser, legges det vesentlig vekt på hvorvidt personen har utdanningen sin fra et norsk lærested eller et utenlandsk lærested.

Resultatene utfordrer den utbredte oppfatningen om at utdanning i utlandet gir en konkurransefordel i arbeidsmarkedet. For det første er det ingen tegn til at arbeidsgivere tilskriver en person som har et studieopphold i utlandet annen eller sterkere kompetanse enn de som ikke har et utenlandsopphold. For det andre er det tegn til at arbeidsgivere i mindre grad ønsker å ansette personer som har tatt hele utdanningen sin i utlandet enn personer som har utdanning fra norske læresteder. Dette strider imot ideen om at internasjonal erfaring gir høyere kvalitet på utdanningen og mer konkurransedyktig arbeidsstyrke (Meldt. St. 7 (2020-2021)), og er i tråd med den internasjonale litteraturen som finner at arbeidsgivere i liten grad prioriterer utdanning fra utlandet i rekruttering og ansettelse (Støren mfl., 2019; Van Mol, 2017; Wiers-Jenssen mfl., 2020).

Vår studie inneholdt ikke informasjon om hvor utdanningen i utlandet ble tatt. I en faktisk ansettelsessituasjon kan det hende at arbeidsgiveres vurdering av utdanning fra utlandet er påvirket av både studieland og lærested da dette kan være et mål på kvaliteten på studiet. Siden vi ikke ga noen informasjon om dette, er vurderingen gjort basert på de antakelsene hver arbeidsgiver gjorde seg. Svarene på generelle spørsmål om kompetansen til personer med norsk og utenlandsk utdanning gir derimot inntrykk av at arbeidsgiverne i utgangspunktet anser personer med utdanning fra utlandet og utdanning fra Norge som relativt likt kvalifiserte. Unntaket er at enkelte yrker har formelle krav som er påkrevd for å arbeide i Norge, og mange arbeidsgivere anså at personer med utdanning fra utlandet

kunne mangle disse kvalifikasjonene. En hypotese om at dette kan drive store deler av den lavere vurderingen av personer med hele utdanningen fra utlandet er styrket av at det i hovedsak er innenfor næringer med slike formelle krav at personer med utdanning fra utlandet blir vurdert lavere enn personer med utdanning fra Norge.

8.7 Arbeidsgiveres vurderinger er ikke alt

Denne undersøkelsen har belyst norske arbeidsgiveres perspektiver på nyutdannede med fagskole-, bachelor- og masterutdanning. For å avdekke holdningene har vi kombinert tradisjonelle spørsmålsformuleringer med dilemmaer, rangeringer og vignette. På denne måten har vi fått frem viktige nyanser og prioriteringer som virksomhetene står overfor. Det er viktig å understreke at denne rapporten nettopp kun gir innsikt i *virksomhetenes* prioriteringer og ikke individets og samfunnets.

Virksomhetenes vurderinger og avveininger sammenfaller ikke nødvendigvis med de individuelle eller samfunnsmessige. Når virksomhetene for eksempel vurderer de ansattes ferdigheter og behov for kompetanseutvikling tar de antakeligvis utgangspunkt i hva den ansatte har behov for dersom den blir værende i virksomheten. Hvert år avsluttes rundt 21 prosent av arbeidsforholdene for personer med universitets- og høyskoleutdanning.¹⁶ Det er derfor også svært relevant for samfunnet og individet at personer har kompetanse til å gå videre til andre virksomheter. Vår undersøkelse gir i begrenset grad informasjon om hvilken kompetanse som er nødvendig for å sikre slike overganger.

Vårt inntrykk er at mange arbeidsgiveres kompetanseutviklingstilbud er drevet ut fra ønske om å tiltrekke seg nye og holde på eksisterende ansatte. I tråd med argumentet ovenfor, kan de ansattes opplevelse av hvilken kompetanse de har behov for, avvike fra virksomhetens opplevde behov. For eksempel kan en virksomhet ha behov for svært spesifikk kompetanse som er anvendelig i akkurat den virksomheten, men det er ikke nødvendigvis det individet og samfunnet trenger på lengre sikt. Slik spesifikk kompetanse kan det derfor være naturlig at virksomhetene selv har ansvaret for.

Hvilken kompetanse en person skal ha når hen er ferdig utdannet kan være et annet område der arbeidsgivernes, samfunnets og individenes interesser ikke sammenfaller. Arbeidsgivere kan ønske seg kandidater som kan gå rett inn i en jobb uten å måtte bruke mye ressurser på opplæring. For arbeidstakerne og samfunnet kan derimot kanskje generisk kompetanse være vel så viktig for å ruste

¹⁶ SSB tabell 12820: Jobber, nyansettelser og avsluttede ansettelse. Valgt gruppe: Universitets- og høyskoleutdanning 1-4 år og universitets- og høyskoleutdanning over 4 år.

dem for mange alternative arbeidsoppgaver og en lang karriere i arbeidslivet. Spesifikk kompetanse kan gi dem mindre fleksibilitet og omstillingsevne.

Vår studie er et øyeblikksbilde av flere årsaker. For det første bygger den på de vurderingene virksomhetene som eksisterte på undersøkelsestidspunktet gjorde, og det opphører og oppstår virksomheter hele tiden (Skullerud, 2022). For det andre er det vanskelig for eksisterende bedrifter å forutse kompetansebehovet fremover. Undersøkelser av arbeidsgiveres kompetansebehov på et gitt tidspunkt er derfor i liten grad egnet til å belyse deres fremtidige kompetansebehov..

På grunn av de store variasjonene mellom virksomheter, og usikkerheten om fremtiden, er det viktig at utdanning har et langsiktig perspektiv. Personer som starter en utdanning i dag, er ikke ferdig utdannet før om noen år. Etter utdanning skal de være i arbeidsmarkedet et halvt århundre frem i tid. Denne undersøkelsen gir et innblikk i hvor tilfreds arbeidsgiverne er med de nyutdannede kort tid etter utdanning, men gir ikke informasjon om hvorvidt de klarer å holde seg produktive og relevante i hele arbeidsløpet. På det nåværende tidspunktet er heldigvis norske arbeidsgivere langt på vei fornøyd med de nyutdannede med fagskole-, bachelor eller masterutdanning selv om de ser noe behov for videre kompetanseutvikling.

Referanser

- Abu-Qarn, A. & Lichtman-Sadot, S. (2022). The trade-off between work and education: evidence from public transportation penetration to Arab towns in Israel. *Journal of Policy Analysis and Management*, 41(1), 193-225.
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J. & Kautz, T. (2011). Personality psychology and economics. I *Handbook of the Economics of Education* (Bd. 4, s. 1-181). Elsevier.
- Alne, R., Vika, K. S. & Høst, H. (2023). Høy arbeidsmarkedsrelevans i fagskoleutdanningene: Kandidatundersøkelse for fagskoleutdannede i 2019 og 2020.
- Andersen, R. K., Skåholt, A., Tønder, A. H. & Reegård, K. (2020). Relevans i fag- og yrkesopplæringen: Utvikling og analyse av en fagarbeiderundersøkelse og en arbeidsgiverundersøkelse.
- Andreev, L. & Schou, L. (2017). Mobilitet og flyttevillighet blant arbeidsledige. *Arbeid og velferd*, 3(2017), 19-40.
- Archer, W. & Davison, J. (2008). Graduate employability. *The council for industry and Higher Education*, 1(20).
- Ashenfelter, O. & Ham, J. (1979). Education, unemployment, and earnings. *Journal of political economy*, 87(5, Part 2), S99-S116.
- Ashenfelter, O., Harmon, C. & Oosterbeek, H. (1999). A review of estimates of the schooling/earnings relationship, with tests for publication bias. *Labour economics*, 6(4), 453-470.
- Becker, G. S. & Chiswick, B. R. (1966). Education and the Distribution of Earnings. *The American Economic Review*, 56(1/2), 358-369.
- Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H. & Teichler, U. (2006). The professional value of ERASMUS mobility. *Kassel, Germany: International Centre for Higher Education Research, University of Kassel*, 84-106.
- Card, D. (1999). The causal effect of education on earnings. *Handbook of labor economics*, 3, 1801-1863.
- Crossman, J. E. & Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *Higher education*, 59, 599-613.

- Cunningham, W. V. & Villaseñor, P. (2016). Employer voices, employer demands, and implications for public skills development policy connecting the labor and education sectors. *The World Bank Research Observer*, 31(1), 102-134.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087.
- Eggen, F. W., Steen, J. I. & Flaten, I. (2021). *Legebarometeret* (Samfunnsøkonomisk analyse, rapport 10-2021, Issue.
- Eurofond og Cedefop. (2020). *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential* (European Company Sruvey 2019 series, Issue.
- Fidjeland, A., Knutsen, T. & Stubhaug, M. E. (2023). *Betydningen av bosted for utdanningsvalg*. NIFU innsikt 2023:6.
- Fredborg, E. (2023). *Lavere andel fra distriktet tar høyere utdanning*. SSB. Hentet 24.08. fra <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/artikler/lavere-andel-fra-distriktet-tar-hoyere-utdanning>
- Hanssen, Ø. (2020). Blir behovet for IKT-kompetanse i regionene dekket? *Khrono*. <https://khrono.no/blir-behovet-for-ikt-kompetanse-i-regionene-dekket/485888>
- Heckman, J. J. & Rubinstein, Y. (2001). The importance of noncognitive skills: Lessons from the GED testing program. *American Economic Review*, 91(2), 145-149.
- Heckman, J. J., Stixrud, J. & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor economics*, 24(3), 411-482.
- Humburg, M. & Van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41.
- Humburg, M., Van der Velden, R. & Verhagen, A. (2013). *The employability of higher education graduates*.
- Høydahl, E. (2020). Sentralitetsindeksen. Oppdatering med 2020-kommuner.
- Ingelsrud, M. H., Dahl, E. M. & Nørgaard, E. (2023) Norsk arbeidsliv 2023: Komeptanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2021). *Regionale utviklingstrekk 2021*.
- KS (2023). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2023*. <https://www.ks.no/contentassets/fab9b83db07a49dc8456efe845fe6d16/23088-KS-Arbeidsgivermonitor-2023-WEB.pdf>
- Kompetansebehovsutvalget. (2022). *Fremtidige kompetansebehov: Høyere yrkesfaglig utdanning for et*

- arbeidsliv i endring* (Temarapport 1/2022, Issue. Kompetansebehovsutvalget. (2023). *Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet* (Temarapport 1/2023).
- Kratz, F. & Netz, N. (2018). Which mechanisms explain monetary returns to international student mobility? *Studies in Higher Education*, 43(2), 375-400.
- Kunnskapsdepartementet. (1999). *Forskning ved et tidsskille*.
- Kunnskapsdepartementet. (2009). *Internasjonalisering av utdanning*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/a0f91ffae0d74d76bdf3a9567b61ad3f/no/pdfs/stm200820090014000dddpdfs.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *En verden av muligheter — Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning* (Meld. St. 7 (2020–2021)).
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Utdanning for omstilling - Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2020-2021)).
- Kunnskapsdepartementet. (2022). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge* (Meld. St. 14 (2022-2023)). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20222023/id2967608/?ch=1>
- Lazear, E. P. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *American Economic Review*, 94(2), 208-211.
- Legeforeningen. (2023). *Yrkesaktive leger i Norge etter utdanningsland per 1.8. 2023*. Legeforeningen. Hentet 29.08. fra <https://www.legeforeningen.no/om-oss/legestatistikk/>
- Li, Zhen, 2013. A critical account of employability construction through the eyes of Chinese postgraduate students in the UK. *J. Educ. Work* 26 (5), 473–493.
<http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2012.710740>.
- Markussen, S., Aasbø, D., Dehli, W., Kirkebøen, L., Kjelstad, B. & Sandberg, H. (2019). Lærekraftig utvikling: Livslang læring for omstilling og konkurransevne. Hentet fra
<https://www.regjeringen.no/contentassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/pdfs/nou201920190012000dddpdfs.pdf>.
- Mason, G., O'Leary, B. & Vecchi, M. (2012). Certified and uncertified skills and productivity growth performance: Cross-country evidence at industry level. *Labour Economics*, 19(3), 351-360.
- Messer, D. & Wolter, S. C. (2007). Are student exchange programs worth it? *Higher education*, 54, 647-663.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1991). Education and unemployment. I. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.

- Mincer, J. A. (1974). Schooling and earnings. I *Schooling, experience, and earnings* (s. 41-63). NBER.
- Moafi, H. (2022). *Bosetting etter endt utdanning -En kartlegging av bosettingsmønster etter endt barnehagelærer-, lærer-, sykepleier-, sosialarbeider-, psykologi- og medisintutdanning* (Rapporter 2022/9, Issue. <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/artikler/bosetting-etter-endt-utdanning>
- Molony, J., Symonds, Q., Sowter, B. & Potts, D. (2011). QS Global Employer Survey Report 2011.
- Myklathun, K. H. (2023). *NAV's bedriftundersøking 2023: Redusert mangel på arbeidskraft* (NAV-rapport 2023:5, Issue.
- NAV. (2023). *Ledige stillinger*. Hentet 28.09.2023 fra https://www.nav.no/_/attachment/download/903cce5d-743c-4921-8605-b4d0993aae84:b1bae423497800ccb6dc74bde0f3abef891d9d6d/Tabell%202_2_Tilgang%20ledige%20stillinger%20fordelt%20pa%20yrke.Sum%20i%20opet%20av%20aaret.1964_2022.xls
- Nesje, K., Skjelbred, S.-E. & Madsen, A. Å. (2020). Tilfredshet med utdanningen og situasjonen på arbeidsmarkedet blant nyutdannede mastere: Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2019.
- Norges forskningsråd. (2019). *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer : Overblikk og hovedtrender 2019*.
- NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
- OECD Publishing. (2018). *Higher Education in Norway-Labour Market Relevance and Outcomes*. OECD.
- Parey, M. & Waldinger, F. (2011). Studying abroad and the effect on international labour market mobility: Evidence from the introduction of ERASMUS. *The economic journal*, 121(551), 194-222.
- Pedersen, C., Reiling, R. B., Vennerød-Diesen, F. F., Alne, R. & Skålholt, A. (2022). *Evaluering av norm for lærertetthet: Sluttrapport* (NIFU-rapport;2022:12).
- Petzold, K. (2017a). The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. *Journal of Education and Work*, 30(8), 893-911.
- Petzold, K. (2017b). Studying abroad as a sorting criterion in the recruitment process: a field experiment among German employers. *Journal of Studies in International Education*, 21(5), 412-430.
- Petzold, K. (2021). Heterogeneous effects of graduates' international mobility on employers' hiring intentions—experimental evidence from Germany. *Higher education*, 82, 1093-1118.

- Potts, D. (2016). Outcomes of learning abroad programs. *International Education Association of Australia*.
- QS Quacquarelli Symonds. (2022). *What do employers want from today's graduates?: insights from the 2022 QS Global Employer Survey*.
- Reiling, R. B., Madsen, A. Å. & Ulvestad, M. E. (2020). Doktorgradsundersøkelsen 2019: En spørreundersøkelse blant doktorer (ph. d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.
- Reymert, I., Aamodt, P. O., Børing, P. & Næss, T. (2016). Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra Universitetet i Oslo? Resultater fra en undersøkelse i et utvalg virksomheter i 2016.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Roy, A., Newman, A., Ellenberger, T. & Pyman, A. (2019). Outcomes of international student mobility programs: A systematic review and agenda for future research. *Studies in Higher Education*, 44(9), 1630-1644.
- Ryssevik, J., Høgestøl, A., Dahle, M. & Holthe, I. (2011). Kompetanse 2020: Universitetsutdanningenes synlighet og relevans og samfunnets behov. *Ideas2Evidence rapport*, 4, 2011.
- Rørstad, K., Børing, P. & Solberg, E. (2021). NHOs kompetansebarometer 2020: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters og øvrige norske bedrifters kompetansebehov i 2020.
- Rørstad, K., Børing, P. & Solberg, E. (2023). *NHOs kompetansebarometer 2022 - En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2022* (Rapport 2023:1, Issue).
- Skjelbred, S.-E., Alne, R. & de Besche, T. (2023). *Dokumentasjon av data fra den nasjonale arbeidsgiverundersøkelsen 2022: Spørreundersøkelse sendt til virksomheter som har ansatt nyutdannede med fagskole-, bachelor- eller masterutdanning*.
- Skullerud, H. F. (2022). Kun 1 av 3 enkeltpersonforetak aktive etter 1 år. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/nyetablerte-foretaks-overlevelse-og-vekst/artikler/kun-1-av-3-enkeltpersonforetak-aktive-etter-1-aar>
- Skålholt, A., Madsen, A. Å. & Skjelbred, S.-E. (2020). Fagskoleutdannedes karriereveier: Funn fra en undersøkelse av personer uteksaminert med fagskoleutdanning i 2017 og 2018.
- Støren, L. A., Mark, M. S., Madsen, A. Å., Olsen, D. S., Klitkou, A., Ulvestad, M. E. S. & Tømte, C. (2020). *Arbeidsmarkedet for IKT-kandidater med høyere utdanning* (NIFU-rapport 2020:15).

- Støren, L. A. & Nesje, K. (2018). *Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannede masteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte* (NIFU-rapport 2018:22).
- Støren, L. A., Reiling, R. B., Skjelbred, S.-E., Ulvestad, M. E., Carlsten, T. C. & Olsen, D. S. (2019). Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler.
- TNS Gallup. (2015). *Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) – Arbeidsgiverundersøkelsen 2015*.
- Trooboff, S., Berg, M. V. & Rayman, J. (2007). Employer attitudes toward study abroad. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 15(1), 17-34.
- Van Mol, C. (2017). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 countries. *Geoforum*, 78, 52–60. doi:10.1016/j.geoforum.2016.11.014
- 10.1016/j.geoforum.2016.11.014
- Waibel, S., Rüger, H., Ette, A. & Sauer, L. (2017). Career consequences of transnational educational mobility: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 20, 81-98.
- Wiers-Jenssen, J. (2011). Background and employability of mobile vs. non-mobile students. *Tertiary Education and Management*, 17, 79-100.
- Wiers-Jenssen, J. (2013). Degree mobility from the Nordic countries: Background and employability. *Journal of Studies in International Education*, 17(4), 471-491.
- Wiers-Jenssen, J. & Støren, L. A. (2021). International student mobility and the transition from higher education to work in Norway. *Higher education*, 82, 1119-1143.
- Wiers-Jenssen, J., Tillman, M. & Matherly, C. (2020). How education abroad impacts the transition to graduate employment. *Education abroad: Bridging scholarship and practice*.
- Wiers-Jenssen, J. & Try, S. (2005). Labour market outcomes of higher education undertaken abroad. *Studies in Higher Education*, 30(6), 681-705.
- Winterbotham, M., Kik, G., Selner, S., Menys, R., Stroud, S., Whittaker, S. & Hewitt, J. (2020). Employer skills survey 2019. *Department for Education*.
- Aarsæther, N., Bye, G. & Myhr, S. (2020). Distriktskommunen som næringsutvikler.

Tabelloversikt

Tabell 2.1 Kjennetegn ved virksomhetene som har svart på undersøkelsen basert på Foretaksregisteret, A-ordningen og befolkningsregisteret.....	15
Tabell 2.2 Andel ansatte med ulike utdanningsnivå som høyeste fullførte utdanning etter næring.....	16
Tabell 2.3 Svarfordeling på spørsmålet om mest relevante utdanningsnivå	16
Tabell 2.4 Viktigste fagfelt som virksomheten vil ha behov for å rekruttere fra de neste fem årene	17
Tabell 2.5 Kjennetegn ved virksomheter som har deltatt i dybdeintervjuer	20
Tabell 3.1 Andelen som rapporterer stor grad av behov for doktorgradsutdannede etter næringskategorier.....	29
Tabell 3.2 Sentralitetsklasser med verdier, antall kommuner og merknad.....	32
Tabell 3.3 Antall virksomheter i hver sentralitetsgruppe og andelen av disse som ligger i arbeidsmarkedsregioner med UH-campus.....	40
Tabell 3.4 Antall virksomheter i hver sentralitetsgruppe og andelen av disse som ligger i arbeidsmarkedsregioner med et fagskolestudiested	42
Tabell 3.5. T-test av andel virksomheter som ikke har et udekket kompetansebehov. Etter nærhet til fagskole, sentralitetsnivå. For virksomheter med fagskole som mest relevante utdanning.....	43
Tabell 4.1 «Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året?» Ved fagskole / ved høyskole/universitet?» (Q8.5) etter virksomhetsstørrelse, målt i antall ansatte. Prosent.....	60
Tabell 4.2 «Hvor enig er du i at faktorene nedenfor fører til at virksomheten begrenser eller ikke gjennomfører etter- og videreutdanning blant ansatte?» (Q8.9).....	64
Tabell 5.1 «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst allokere 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1), etter næring	77

Tabell 5.2 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med mastergrad/bachelorgrad/fagskoleutdanning, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» (Q5.2-Q5.4), etter viktigste fagfelt (Q4.1).	89
Tabell 6.1 Viktigheten av hvert kjennetegn for kandidatens skår.....	100
Tabell 6.2 Andel virksomheter som har ansatt personer med utenlandsk utdanning.....	105
Tabell 6.3 Andelen virksomheter som har ansatt noen med utenlandsk utdanning.....	105
Tabell 6.4 Andelen som er veldig eller litt enige i påstanden «Det er vanskelig å finne personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge» etter mest relevante utdanningsnivå.....	108
Tabell 7.1 Hvilket utdanningsnivå er mest relevant for din kjernevirksomhet? etter næringsgruppering.....	113

Figuroversikt

Figur 2.1 Viktigste fagfelt som virksomheten vil ha behov for å rekruttere fra de neste fem årene etter hvilket utdanningsnivå som er mest relevant for virksomheten	18
Figur 3.1 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personer med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» (Q6.2 i 2022-undersøkelsen).....	25
Figur 3.2 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personale med mastergrad de neste fem årene?» (Q6.2). Etter næring.....	26
Figur 3.3 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personale med doktorgrad de neste fem årene?» Etter næring med universitet og høyskoler, instituttsektoren og sykehus trukket ut i egne kategorier.....	30
Figur 3.4 «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personer med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» (Q6.2) Etter sentralitetsgruppe.....	33
Figur 3.5 «Hvilket utdanningsnivå er det mest relevante for din kjernevirksomhet?» (Q4.2) Etter sentralitetsklasse.....	34
Figur 3.6 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» (Q6.3). Etter sentralitetsklasse.....	35
Figur 3.7 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» (Q6.3).....	36
Figur 3.8 Andel virksomheter som svarer «Ikke i det hele tatt», «I veldig liten grad» eller «I liten grad» på spørsmålet om udekket kompetansebehov (Q6.3). Etter sentralitetsnivå og hvorvidt det finnes et UH-campus i virksomhetens arbeidsmarkedsregion.....	41
Figur 3.9 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» (Q6.3). Etter næring.....	44
Figur 3.10 Andelen virksomheter med veldig stor eller stor grad av udekket kompetansebehov blant virksomheter som har bachelor som mest relevante utdanningsnivå innenfor næringen helse- og sosialtjenester. Etter sentralitetsnivå.....	45

Figur 3.11 Andelen virksomheter med veldig stor eller stor grad av udekket kompetansebehov blant virksomheter innenfor næringen informasjon og kommunikasjon	47
Figur 4.1 «I hvilken grad opplever virksomheten at ansatte med følgende kjennetegn har behov for å tilegne seg ny kunnskap og ferdigheter for å kunne utføre arbeidsoppgavene sine på en god måte?» (Q8.2) Skala 1-6. N=6585.....	52
Figur 4.2 «Hva er de(n) viktigste grunnen(e) til at virksomheten gjennomfører kompetanseutviklingstiltak i 2022? Maks 3 kryss» (spørsmål Q8.4) etter viktigste fagfelt (Q4.1). Prosent. N=8581.	53
Figur 4.3 «Hvilke tiltak har virksomheten hatt for kompetanseutvikling i 2022. Kryss av for alle relevante» (Q8.3). Prosent. N=8759.....	55
Figur 4.4 «Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året ved fagskole?» (Q8.5) etter viktigste fagfelt (Q4.1) Gjennomsnitt innen fagfelt. Prosent. N=8074.	58
Figur 4.5 «Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året ved høyskole/universitet?» (Q8.5) etter viktigste fagfelt (Q4.1) Prosent. N=8649.....	59
Figur 4.6 «I hvilken grad opplever virksomheten at det eksisterer aktuelle etter- og videreutdanningstilbud på følgende nivå?» (spørsmål Q8.8) etter viktigste fagfelt i rekrutteringen for virksomheten (spørsmål Q4.1). N=8106.....	62
Figur 4.7 «Hvor enig er du i at faktorene nedenfor fører til at virksomheten begrenser eller ikke gjennomfører etter- og videreutdanning blant ansatte? Det er krevende å finne relevante tilbud i nærheten av virksomheten» (spørsmål Q8.9) etter SSBs sentralitetsindeks (se delkapittel 3.4). Prosent. N, nivå 1=1997. N, nivå 2=2051. N, nivå 3=2083. N, nivå 4=1271. N, nivå 5=838. N, nivå 6 =372).....	63
Figur 4.8 Lineærregresjon der utfallet er om virksomheten har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbudet («Har ansatte i virksomheten benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud som kompetanseutviklingsmulighet det siste året?» Q8.5). Kategoriske kontrollvariabler for fagfelt, sentralitetsgruppe, og antall ansatte. N=8004.....	65
Figur 4.9 «Hvilken av de følgende aktivitetene har virksomheten gjennomført det siste året?» (spørsmål Q9.1) etter fagfelt. Prosentandel «ja». N=8494.....	67
Figur 4.10 «Hvor tilfreds er virksomheten med samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner i deres arbeidsmarkedsregion?» Spørsmål Q9.3. Prosentandel svært fornøyd eller litt fornøyd. Etter viktigste fagfelt. N=7162.....	68

Figur 5.1 «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1). Gjennomsnitt.....	75
Figur 5.2 «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1), etter mest relevante utdanningsnivå (Q4.2).....	76
Figur 5.3«I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de personlige/profesjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.2) og «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.3), etter mest relevante utdanningsnivå (Q4.2). Skala 1-6.....	81
Figur 5.4 «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de personlige/profesjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.2) og «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.3). Etter næring.....	82
Figur 5.5 «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de personlige/profesjonelle ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.2) og «I hvor stor grad har nyutdannede med følgende utdanningsnivå de yrkesspesifikke ferdighetene som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.3). Etter viktigste fagfelt (Q4.1).....	83
Figur 5.6 «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå har ferdigheter til å utføre mer utfordrende oppgaver enn de som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.4) og «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.5).....	85
Figur 5.7 «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå har ferdigheter til å utføre mer utfordrende oppgaver enn de som kreves i arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.4) og «I hvilken grad opplever du at nyutdannede med følgende utdanningsnivå krever ytterligere opplæring for å mestre arbeidet de skal gjøre i din virksomhet?» (Q3.5), etter næring.....	86
Figur 5.8 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med mastergrad/bachelorgrad/fagskoleutdanning, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?». Skala 1-6. Gjennomsnitt.....	87

Figur 5.9 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med mastergrad/bachelorgrad/fagskoleutdanning, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» (Q5.2-Q5.4), etter «Har din virksomhet etter 1. januar 2018 ansatt nyutdannede personer med en eller flere av utdanningene nedenfor?» (Q2.1). Skala 1-6.....	88
Figur 5.10 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomheten har rekruttert med fagskoleutdanning/bachelorgrad/mastergrad, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» (Q5.2-4) og «Tenk deg en situasjon der du kan velge hvilke egenskaper en nyutdannet søker med fagskole/bachelor/masterutdanning skal inneha. Vennligst alloker 100 poeng mellom egenskapene nedenfor, der du gir mest poeng til de egenskapene du anser som mest viktig i vurderinger av nyutdannede søkere» (Q5.1).....	90
Figur 5.11 «I hvilken grad synes du den/de nyutdannede som virksomhetene har rekruttert, innehar følgende kunnskap og ferdigheter?» etter hvor viktig de vurderer at en egenskap er sammenlignet med andre egenskaper.....	91
Figur 6.1 Skjerm bilde fra vignetten arbeidsgiverne ble presentert med i spørreundersøkelsen.....	98
Figur 6.2 Marginal gjennomsnittskår for kandidater med ulike kjennetegn.....	99
Figur 6.3 Marginalt gjennomsnitt for ulike nivå på utdanning fra utlandet for kandidater med norsk og utenlandsk navn separat.....	101
Figur 6.4 Marginalt gjennomsnitt for personer med ulik utenlandserfaring for offentlige og private virksomheter separat.....	103
Figur 6.5 Forskjell i marginalt gjennomsnitt mellom personer med utdanning fra norsk lærested og fra utenlandsk lærested, etter næring.....	104
Figur 6.6 Andelen virksomheter som har ansatt norske og utenlandske personer med utenlandsk utdanning og total. Etter næring.....	106
Figur 6.7 Svarfordelingen på spørsmålet «Det er vanskelig å finne personer med ønsket kompetanse som er utdannet i Norge» etter næring.....	107
Figur 6.8 Svarfordeling på påstanden «Personer med utdanning fra utlandet mangler kvalifikasjoner som er påkrevd for å arbeide i Norge (formelle krav)». Etter næring.....	109
Figur 7.1 Hvilket utdanningsnivå er nest mest relevant for din kjernevirksomhet?.....	114
Figur 7.2 Bildet viser hvordan arbeidsgiverne rangerte kandidatene med ulik utdanning og arbeidserfaring.....	116
Figur 7.3 Sannsynlighet for å ha kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første og andreplass gitt erfaringsdifferansen mellom kandidatene.....	117

Figur 7.4 Sannsynlighet for å ha kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første- og andre plass gitt erfaringsdifferansen mellom kandidatene etter sektor	119
Figur 7.5 Sannsynlighet for å ha kandidatene med det foretrukne utdanningsnivået på første og andre plass gitt erfaringsdifferansen mellom kandidatene for seks utvalgte næringer.....	120

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no