



## Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra Universitetet i Oslo?

Resultater fra en undersøkelse i et utvalg virksomheter i 2016

Ingvild Reymert, Per Olaf Aamodt, Pål Børing og Terje Næss

Rapport 2016:38



# Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra Universitetet i Oslo?

Resultater fra en undersøkelse i et utvalg virksomheter i 2016

Ingvild Reymert, Per Olaf Aamodt, Pål Børing og Terje Næss

Rapport 2016:38

Rapport 2016:38

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

Prosjektnr. 12820651

Oppdragsgiver Universitetet i Oslo  
Adresse Boks 1072 Blindern, 0316 Oslo

Bilddesign Cathrine Årving  
Foto Shutterstock

ISBN 978-82-327-0231-2  
ISSN 1892-2597 (online)

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)

---

# Forord

På oppdrag fra Universitetet i Oslo (UiO) har NIFU gjennomført en undersøkelse blant et utvalg arbeidsgivere for å finne ut hvem som ansetter kandidater fra UiO eller andre læresteder, og hvorfor. Undersøkelsen belyser også hvilke kandidatgrupper som ansettes, og hvordan virksomhetene vurderer deres kvalifikasjoner. Formålet med undersøkelsen er blant annet å framskaffe informasjon til bruk i rekruttering av nye studenter, i informasjonsarbeid og karriereveiledning overfor studentene og som grunnlag for å forbedre UiOs utdanningskvalitet.

Ved NIFU er prosjektet gjennomført av Ingvild Reymert (prosjektleder), Pål Børing, Terje Næss og Per Olaf Aamodt. I gjennomføringen av prosjektet har NIFU samarbeidet tett med en referansegruppe ved UiO bestående av: Torunn Nyland, Elisabeth Ulleberg, Gisle Helsten og Lene Fosshaug (prosjektleder UiO). Vi vil takke referansegruppen for et konstruktivt samarbeid, og ikke minst vil vi rette en stor takk til dem som har besvart spørreskjemaet på vegne av mer enn 2000 virksomheter.

Oslo, november 2016

Sveinung Skule  
Direktør

Nicoline Frølich  
Forskningsleder



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>13</b>
1.1 Bakgrunn og formål .....	13
1.2 Denne rapportens oppbygning .....	14
<b>2 Data og metode</b> .....	<b>16</b>
2.1 Spørreskjemaet.....	16
2.2 Datainnsamling .....	17
2.3 Svarprosent og ulike næringer.....	17
2.4 Fakultetsinndeling .....	18
2.5 Sammenlignbarhet med tidligere undersøkelser .....	18
<b>3 Ansettelse av kandidater fra UiO</b> .....	<b>19</b>
3.1 Innledning .....	19
3.2 Ansettelser i de siste tre årene .....	19
3.2.1 Forskjeller etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring .....	19
3.2.2 Fylkesvise forskjeller.....	21
3.2.3 Utdanningen til den sist ansatte.....	22
3.3 Hvorfor ansettes ikke UiO-kandidater? .....	25
3.4 Hvor mye betyr det hvor søkerne er utdannet? .....	29
3.4.1 Selvrekruttering? .....	30
3.5 Sammendrag .....	32
<b>4 Hvilken kompetanse trenger arbeidsgiverne i framtida?</b> .....	<b>33</b>
4.1 Innledning .....	33
4.2 Hvilket utdanningsnivå er det behov for?.....	33
4.3 Grunner til at det ikke er behov for ansatte med bachelor-, master- eller doktorgrad .....	39
4.3.1 Ansatt noen fra UiO? .....	39
4.3.2 Virksomhetsstørrelse .....	41
4.3.3 Sektor.....	43
4.3.4 Næring .....	45
4.4 Hva slags fagbakgrunn er egnet for den aktuelle virksomheten? .....	47
4.4.1 Har virksomheten ansatt noen fra UiO eller ikke? .....	48
4.4.2 Virksomhetsstørrelse .....	48
4.4.3 Sektor.....	49
4.4.4 Næring .....	50
4.5 Sammendrag .....	51
<b>5 Hvilke kvalifikasjoner vektlegges?</b> .....	<b>52</b>
5.1 Innhold .....	52
5.2 Formelle kriterier .....	52
5.3 Hvilke ferdigheter ble vektlagt?.....	55
5.4 Sammendrag .....	59
<b>6 Vurdering av kandidatenes ferdigheter</b> .....	<b>60</b>
6.1 Innledning .....	60
6.2 Hvor fornøyd er arbeidsgiver med kandidatene?.....	60
6.3 Forskjeller etter type virksomhet .....	61
6.4 Vurdering av kandidater med ulik utdanning .....	63
6.4.1 Ansatt eller ikke ansatt kandidater fra UiO .....	65
6.5 Sammendrag .....	69
<b>7 Opplæringstid</b> .....	<b>71</b>
7.1 Innledning .....	71
7.2 Forskjeller i opplæringstid etter type virksomhet og utdanningsbakgrunn .....	71
7.3 Sammendrag .....	74
<b>8 Norskkunnskaper</b> .....	<b>75</b>
8.1 Innledning .....	75
8.2 Norskkunnskaper er viktig i nesten alle virksomheter .....	75
8.3 Sammendrag .....	77

<b>9</b>	<b>Oversikt over respondentene.....</b>	<b>78</b>
<b>10</b>	<b>Hovedresultater .....</b>	<b>81</b>
10.1	Om undersøkelsen – begrensninger .....	81
10.2	UiO dekker mange virksomheter.....	81
10.3	Mange virksomheter får ikke søkere fra UiO.....	82
10.4	Virksomhetenes behov for kompetanse .....	82
10.5	Hva vektlegges ved ansettelser? .....	83
10.6	Vurdering av de nyansattes ferdigheter .....	83
10.7	Opplæringstid .....	84
10.8	Norskunnskaper .....	84
10.9	Endring siden 2010 .....	84
10.10	Avsluttende kommentarer .....	84
	<b>Referanser .....</b>	<b>86</b>
	<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>87</b>
	<b>Figuroversikt.....</b>	<b>88</b>







# Sammendrag

## Om undersøkelsen

Arbeidsgiverundersøkelsen er gjennomført på oppdrag fra UiO (UiO). Undersøkelsen er en oppfølging av to tidligere undersøkelser foretatt av TNS Gallup på oppdrag fra UiO i 2006 og 2010.

Undersøkelsen omfatter bare virksomheter som har ansatte personer med høyere utdanning. Både andelen som har ansatt noen fra UiO, og behovene for kandidater med høyere utdanning er dermed høyere enn for alle norske virksomheter under ett.

## Hovedfunn

Av de virksomhetene som undersøkelsen omfatter, har én av tre ansatt kandidater fra UiO i løpet av de siste tre år. Det er særlig større virksomheter i statlig sektor, lokalisert i Oslo og omegn, som ansetter personer utdannet ved UiO. Hvilket lærested kandidatene kommer fra betyr i seg selv lite. De virksomhetene som ikke har ansatt noen fra UiO, oppgir at det skyldes mangel på søkere eller at de har behov for å ansette noen med en utdanning som bare tilbys ved andre institusjoner.

Alt i alt er arbeidsgiverne fornøyde med ferdighetene til de nyutdannede kandidatene fra UiO. Nesten alle er svært fornøyd eller fornøyd, nesten ingen er direkte misfornøyd med noen av ferdighetene som det spørres om i denne undersøkelsen, men enkelte ferdigheter vurderes naturlig nok som mindre relevant for enkelte virksomheter.

Virksomhetene rapporterer om stort behov for kompetanse med høyere utdanning også i fremtiden. Over halvparten av virksomhetene oppgir at de i stor grad har behov for å rekruttere kandidater med en mastergrad, mens vel en tredel i stor grad har behov for å rekruttere noen med bachelorgrad.

## ***En av tre virksomheter har ansatt kandidater fra UiO***

En tredel av virksomhetene i undersøkelsen har ansatt kandidater fra UiO, mens vel halvparten har ansatt noen fra andre læresteder. Andelen virksomheter som har ansatt UiO-kandidater, er større for mastergradskandidater enn for bachelorkandidater. Særlig er andelen som har ansatt noen fra UiO, høy blant de som har ansatt jurister. De virksomhetene som i særlig grad ansetter kandidater fra UiO, er større virksomheter, virksomheter i statlig sektor og ikke minst offentlig administrasjon. Virksomheter i Oslo-området ansetter UiO-kandidater i langt større grad enn andre.

### ***Mangel på søkere forklarer at UiO-kandidater ikke har blitt ansatt***

Det er først og fremst mangel på søkere fra UiO som bidrar til at kandidater fra andre læresteder har blitt ansatt. Tilgang på søkere fra UiO henger i stor grad sammen med hvor virksomhetens geografiske plassering. Dette gjelder også for læresteder i andre fylker. Virksomheter i fylker som har et større universitet eller høyskole, ansetter i liten grad kandidater fra UiO, og sannsynligvis fortrinnsvis fra «eget» lærested. Geografisk avstand synes i betydelig grad å påvirke både søkingen til studier og hvor de ferdige kandidatene ønsker å jobbe.

### ***Institusjonsnavn har liten betydning***

Et interessant spørsmål er hvor mye utdanningsinstitusjonen UiO betyr i ansettelsesprosesser. I mange land betyr lærestedets prestisje svært mye, men vi ville ikke forvente at dette har særlig stor betydning i Norge. Denne antakelsen stemmer godt, nesten 90 prosent svarer at lærested ikke spiller noen rolle i valget mellom kandidater med ellers like kvalifikasjoner.

### ***Stort behov for høyere utdanning i mange virksomheter***

Mange virksomheter uttrykker et betydelig behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning i de neste fem årene. Over halvparten av virksomhetene svarer at de i stor grad har behov for å rekruttere personer med utdanning på mastergradsnivå, og 35 prosent svarer at de i noen grad har det. Virksomhetene i denne undersøkelsen har et helt annerledes svarmønster enn det man finner i NHOs kompetansebarometer (Solberg m.fl. 2016). De to undersøkelsene er ikke sammenliknbare, først og fremst fordi dataene analysene baserer seg på er fra ulike utvalg. Dataene i denne undersøkelsen er samlet inn fra virksomheter i næringer som har ansatt noen med høyere utdanning, mens dataene i NHOs kompetansebarometer baserer seg på NHOs egne medlemsvirksomheter. Samtidig viser også denne undersøkelsen at ulike deler av arbeidslivet har behov for kompetanse på ulike nivå og med ulik innretning, selv om vi ikke eksplisitt har stilt spørsmål om annen utdanningsbakgrunn enn høyere utdanning.

### ***Utdanningsnivå er viktigst i ansettelsesprosesser***

Formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse og arbeidserfaring er de tre formelle kriteriene som var viktigste i ansettelsen av de nyutdannede. Også karakterer ble vektlagt, men i mindre grad. I tillegg til vektleggingen av formelle kriterier ble virksomhetene også bedt om å svare på hvilke ferdigheter som ble vektlagt hos kandidatene. Å kunne jobbe i team og å kunne jobbe selvstendig var de to ferdighetene som ble vektlagt ved ansettelsen av flest virksomheter, men også evne til å tilegne seg ny kunnskap.

### ***Virksomhetene er godt tilfreds med de nyansattes ferdigheter***

Virksomhetene synes i stor grad å være fornøyd med ferdighetene til de nyutdannede, nesten ingen er direkte misfornøyd, men enkelte ferdigheter vurderes naturlig nok som mindre relevante for virksomheten. Det er særlig lederegenskaper og fremmedspråk som ansees som lite relevant. Vurderingen av ferdighetene varierer ganske mye etter den ansattes fagbakgrunn, men mønsteret er til dels overraskende. Kandidater fra odontologi skårer høyt på flere ferdigheter, både på evne til å tilegne seg ny kunnskap, muntlig formidlingsevne og å jobbe i team. Humanistene skårer høyt på evne til å jobbe selvstendig og til å knytte kontakter, men ikke på skriftlig formidlingsevne. Medisinerne skårer lavere enn odontologene på de fleste ferdighetene, bortsett fra når det gjelder evne til å jobbe selvstendig. Realistene skårer relativt svakt på skriftlig og muntlig formidlingsevne og på å knytte kontakter. Disse vurderingene kan neppe sees uavhengig av hvilke krav og forventninger virksomheten hadde da de ansatte, og er dermed ikke nødvendigvis et uttrykk for egenskaper kandidatene har utviklet i løpet av studiene eller hva de har lært.

### ***Opplæring av nyutdannede kandidater tar vanligvis seks måneder***

Undersøkelsen har også sett nærmere på hvor lang tid det tar før de nyansatte er selvgående i jobben de har fått. Svarene tyder på at dette går rimelig raskt, og et flertall mener at den nyansatte er selvgående i løpet av de første seks månedene.

### ***Gode norskkunnskaper er veldig viktig***

Et flertall virksomheter mener at norskkunnskaper er svært viktig. Om lag to tredeler av virksomhetene mener at det er behov for norsk på morsmålsnivå eller svært gode norskkunnskaper.



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn og formål

Med ekspansjonen og utvidelsen av høyere utdanning i etterkrigstiden skulle ikke lenger universitetene bare utdanne en liten elite (Trow 1972). Nå skulle de utdanne store lag av befolkningen til et langt videre spekter av samfunnet, også til privat sektor. Samtidig førte økte kandidatkull til større usikkerhet om jobbmulighetene. Den store veksten førte også til sterkt økte utgifter til høyere utdanning og økte krav til kvalitet og relevans. Universitetene måtte gi noe tilbake til samfunnet (Vabø og Aamodt 2008).

Fokuset på kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning og arbeidsgiverens vurdering av kandidatene har siden økt ytterligere. Den tredje trendrapporten til det europeiske universitets- og høgskolerådet (European University Association) konkluderer med at arbeidstilpasning, sammen med akademisk kvalitet, er hovedmotivasjonen for Bologna-prosessen (Aamodt, Hovdhaugen og Bielfeldt 2010). Også kvalifikasjonsrammeverket (innført i 2009) og krav om læringsutbyttebeskrivelser har som formål å skape et tettere forhold mellom høyere utdanning og arbeidsliv og gi bedre informasjon om hva studentene forventes å lære i studiet.

Hva som er en vellykket arbeidsmarkedstilpasning/employability, er omdiskutert. Harvey skiller mellom individuell og institusjonell (lærestedets) «employability» (Harvey 2001). Hvorvidt lærestedet lykkes i å uteksaminere kandidater som får seg jobb, avhenger for eksempel av hvilke fagretninger institusjonen har. Kandidatene som går på profesjonsrettede fag med praksisperioder, har tettere tilknytning til arbeidslivet i løpet av studiene enn andre. Gradvis har begrepet «employability» blitt utvidet fra et spørsmål om hvorvidt kandidatene får en jobb, til hvordan de er i stand til å utføre jobben (Støren og Aamodt). Om kandidatene blir ansatt eller ikke, avhenger samtidig vel så mye av arbeidsmarkedet de går ut i (Brown, Hesketh og Williams 2003), kandidatenes kjønn (Burton 1987), sosiale bakgrunn og minoritetsbakgrunn, som av kandidatenes objektive kompetanse og ferdigheter (Moreau og Leathwood 2006).

I Storbritannia har også hvilken institusjon kandidatene er uteksaminert ved spilt en rolle (Harvey 2001). Det samme gjelder i høy grad i USA. Norge har en mindre klar hierarkisk struktur mellom de høyere utdanningsinstitusjonene, noe som kan innebære at institusjonen spiller en mindre rolle for arbeidsgivernes vurderinger av kandidatene enn i Storbritannia og USA.

Et annet utviklingstrekk er endringer i finansieringssystemet for høyere utdanning, med en økende vekt på resultatindikatorer, blant annet oppnådde studiepoeng. Det ble antatt at dette ville føre til økt konkurranse mellom lærestedene i å tiltrekke seg studenter. En reell konkurranse er imidlertid lite synlig (Frølich m.fl. 2011), men det er uansett større oppmerksomhet om institusjonenes omdømme. Undersøkelsen om hva arbeidsgiverne mener om kandidatene kan også sees i en slik sammenheng.

Disse utviklingstrekkene har bidratt til større oppmerksomhet om kvalitet og relevans i høyere utdanning, både fra omgivelsene og fra institusjonene selv. Dette har igjen ført til en økt etterspørsel etter relevant informasjon og indikatorer. I den forbindelse hentes det inn vurderinger av studiene både fra studenter og kandidater. NOKUTs studiebarometer er et eksempel på en nasjonal studentundersøkelse, mens NIFUs kandidatundersøkelse er en tilsvarende nasjonal undersøkelse av kandidatene. I tillegg er det blitt mer og mer vanlig at lærestedene gjennomfører egne undersøkelser blant studenter eller kandidater.

Å studere kandidatenes overgang til arbeidslivet har vært den vanligste måten å vurdere relevansen av høyere utdanning og arbeidsmarkedstilpasning på, både i Norge og i mange andre land. NIFUs kandidatundersøkelse har helt siden 1972 sett på overgangen mellom høyere utdanning og arbeidsmarked, hvordan de nyutdannede kandidatene gjør det i overgangen til arbeidslivet. Men hva sier arbeidsgiverne? Hvordan vurderer de kandidatenes kvalifikasjoner og kvaliteter? Arbeidsgiverundersøkelser kan bidra til å belyse relevans av høyere utdanning. I tillegg kan de gi svar på hvordan arbeidsgivere, som brukere, vurderer kompetansen de høyere utdanningsinstitusjonene bidrar til å skape. Dette er et viktig supplement til forståelsen og vurderingen av arbeidslivsrelevansen til høyere utdanning.

Internasjonalt er det derfor foretatt en rekke studier av arbeidsgiveres vurdering av kandidater fra høyere utdanning. Harvey og Green (Harvey og Green 1994) viser at arbeidsgivere er relativt fornøyd med kandidatenes kvalifikasjoner. Andre snakker om at det er en mismatch mellom hva arbeidsgiverne trenger og det kandidatene kan (Tate og Thompson 1994).

Undersøkelser av hvordan arbeidsgivere vurderer kompetansen til kandidatene har inntil nylig vært lite vanlig i Norge. I 2006 og 2010 gjennomførte TNS Gallup en undersøkelse på oppdrag fra UiO, men disse undersøkelsene omfattet ikke alle fakultetene. Også Universitetet i Bergen har gjennomført en liknende undersøkelse (Rysevik m.fl. 2011). Fra og med 2014 gjennomfører NIFU, på vegne av NHO, en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter. NIFU gjennomfører også en nasjonal undersøkelse på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet i perioden 2016–2018, med oppstart av en pilotundersøkelse høsten 2016. Undersøkelsen for UiO kan i noen grad sees i sammenheng med det.

Når nå UiO (UiO) ønsket å gjennomføre en ny arbeidsgiverundersøkelse våren 2016, var det med det overordnede formål å profilere UiO som utdanningsinstitusjon samt å forbedre UiOs dialog med eksterne virksomheter. Rapporten skal kunne benyttes:

- i rekruttering av nye studenter
- i informasjonsarbeid og karriereveiledning overfor studenter
- til analyse av fremtidig forbedringspotensial av UiOs utdanningskvalitet
- i samarbeid med eksterne virksomheter om rekrutteringstiltak.

## 1.2 Denne rapportens oppbygning

I kapittel 2 i rapporten redegjør vi for arbeidet med spørreskjema, metode for datainnsamling og svarprosent.

Gjennom hele rapporten analyseres data med utgangspunkt i type virksomhet (størrelse, sektor, næring og i noen grad hvor virksomheten er lokalisert). For å gi fakultetene ved UiO informasjon som er relevant, er data også presentert etter den sist ansattes fagområde og i tillegg etter utdanningsnivå.

I kapittel 3 redegjøres det for hvilke virksomheter som har ansatt noen som er utdannet fra UiO eller andre læresteder i løpet av de siste tre år, og hva som er grunnene til at virksomheter ikke har ansatt noen fra UiO.

Det neste temaet i rapporten er hvilken kompetanse virksomhetene mener er egnet for den aktuelle virksomheten (kapittel 4).



Deretter analyseres hva som vektlegges av formelle kvalifikasjoner og ferdigheter ved ansettelse (kapittel 5), samt en vurdering av kandidatenes ferdigheter (kapittel 6). De to siste temaene som belyses, er hvor lang tid virksomhetene mener kandidatene trenger for å være selvgående (kapittel 7), og hvilke krav som stilles til norskferdigheter (kapittel 8).

I kapittel 9 ser vi kort på bakgrunnsvariabler til respondentene/arbeidsgiverne.

I det siste kapitlet trekker vi fram noen av de mest sentrale resultatene fra undersøkelsen.

Til rapporten hører også åtte ulike vedleggstabeller, I disse tabellene vises svarfordelinger for de ulike fakultetene enkeltvis.

## 2 Data og metode

Hovedutfordringene i dette prosjektet har vært å lage en strategi for utvalg av virksomheter, skaffe kontaktinformasjon og den praktiske gjennomføringen av undersøkelsen. Utvalget må bestå av flest mulig relevante enheter, men samtidig bør en unngå å kontakte altfor mange virksomheter som ikke kan forventes å ha ansatt kandidater med høyere utdanning. En slik seleksjon har blitt foretatt med utgangspunkt i hva vi vet om de ulike næringene.

Videre har det vært viktig å lage et opplegg som sikrer en høyest mulig svarprosent. Spørreskjemaet kan derfor ikke være for langt.

### 2.1 Spørreskjemaet

Spørreskjemaet ble utarbeidet i samarbeid med oppdragsgivers prosjektgruppe. Det ble tatt utgangspunkt i spørreskjema fra UiOs arbeidsgiverundersøkelse fra 2010 for å sikre kontinuitet, i tillegg ble utenlandske arbeidsgiverundersøkelser, NHOs kompetansebarometer og NTNUs arbeidsgiverundersøkelse brukt for å finne nye spørsmål. En viktig del av arbeidet har vært å gjøre det mulig å bryte ned informasjonen på fakultetsnivå.

NIFU benyttet programmet Opinio til å lage et elektronisk spørreskjema. Dette er det samme programmet som NIFU benyttet i prosjektet om NHOs kompetansebarometer (Solberg et al. 2014, 2015, 2016). NIFU har opparbeidet mye kompetanse som vi har trukket på i undersøkelsen, for å oppnå en høyest mulig svarprosent. For det først er det en fordel å ha en relativt lang periode med innsamling av data, som i dette prosjektet har vært på om lag 3,5 måneder. For det andre er det en fordel å ha mange påminnelser. Vi har hatt 3 påminnelser. For det tredje bør ikke spørreskjemaet være for omfattende, og vi har derfor utformet spørreskjemaet slik at det skulle ta 10-15 minutter å besvare det.

Spørsmålene om fremtidens kompetansebehov ble hentet inn fra NHOs kompetansebarometer for å kunne sammenligne med disse.

NIFU opprettet en webside som vi hadde som link i eposten som ble sendt ut til virksomhetene. På denne websiden informerte vi om undersøkelsen.

Prosjektet ble meldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD).

## 2.2 Datainnsamling

Vi har basert utvalget av virksomheter på register registerbaserte opplysninger om virksomheter i Norge, der virksomheter omfatter bedrifter og foretak. Dette er data som NIFU har lånt av Statistisk sentralbyrå (SSB). Dataene inneholder opplysninger om kontaktinformasjon (navn og adresse) om virksomheten, næringstilhørighet og antall ansatte, som gjelder ved utgangen av 2015.

Kontaktinformasjonen til virksomhetene ble benyttet til å søke etter e-post-adresser på internett. Undersøkelsen ble utformet som en webbasert spørreundersøkelse, hvor vi benyttet de innsamlede e-post-adressene.

De registerbaserte opplysningene om virksomheter i Norge som NIFU har tilgang til, inneholder ingen informasjon om utdanningsnivået til de ansatte i virksomhetene. Alle virksomheter som vi sendte spørreskjemaet til, det vil si bruttoutvalget av virksomheter i analysen, omfattet derfor følgende to grupper av virksomheter:

1. Virksomheter som har 10 ansatte eller flere, og som inngår i en næring hvor andelen høyt utdannede i næringen som helhet er på minst 10 prosent.
2. Virksomheter innen juridisk tjenesteyting (jurister) med 5-9 ansatte og innen tannhelsetjenester (tannleger) med 1-9 ansatte.

En virksomhet er her enten en bedrift eller et foretak. Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007) (5-siffer NACE kode). For oversikt over denne næringsgrupperingen vises til SSBs hjemmeside ([www.ssb.no/nace](http://www.ssb.no/nace)). Med «andelen høyt utdannede i næringen» menes andelen sysselsatte i næringen som enten har universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå eller forskerutdanning, hvor næring er i henhold til 5-sifret NACE-kode. Bruttoutvalget består totalt av 7536 virksomheter. Vi mottok svar fra 2439 virksomheter, som utgjør nettoutvalget. Dette gir en svarprosent på 32.

Hovedutsendingen av spørreundersøkelsen ble foretatt 02.05.2016. Første påminnelse ble foretatt 18.05.2016, andre påminnelse 01.06.16 og tredje og siste påminnelse 08.08.2016. Rådataene ble lastet ned fra Opinio 16.08.2016.

Bruttoutvalget var ved hovedutsending på 7645 virksomheter. Ved hver utsending fikk vi veldig mange e-poster i retur. De aller fleste av disse ble sendt automatisk og bestod i hovedsak av «ikke leverte» spørreskjemaer (for eksempel fordi e-post-adressen er feil) og automatiske svar fra mottaker (fordi personen for eksempel er på ferie eller ikke til stede av annen grunn). Antall «ikke leverte» spørreskjemaer utgjorde totalt 7-800 virksomheter ved hver utsending, noe som innebærer at svarprosenten reelt sett er høyere enn 32.

Det var også en del mottakere som svarte på e-posten. Mange av disse skrev at spørreundersøkelsen ikke var relevant for dem eller at de ikke ville svare uansett. Dette antallet utgjorde totalt 109 virksomheter i løpet av de fire utsendingene, og disse ble fjernet fra bruttoutvalget, da det ikke var relevant å ha dem med. Det endelige bruttoutvalget var derfor på 7536 virksomheter.

## 2.3 Svarprosent og ulike næringer

Den totale svarprosenten for undersøkelsen var 32. Svarprosenten varierer mellom hovednæringer. Høyest svarprosent er det innen næringene «kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter» (47 prosent), undervisning (42 prosent) og «offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning» (45 prosent). Lavest svarprosent finner vi innen næringene «transport og lagring» (8 prosent), «varehandel, reparasjon av motorvogner» (12 prosent) og «bygge- og anleggsvirksomhet» (14 prosent). Dette innebærer at offentlige virksomheter i større grad har svart sammenlignet med private virksomheter. I tabell 2.1 vises antall virksomheter i brutto- og nettoutvalget etter hovednæring.

**Tabell 2.1: Antall virksomheter i bruttoutvalget og nettoutvalget etter hovednæring.**

Hovednæring	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Svarprosent
B Bergverksdrift og utvinning	86	20	23
C Industri	246	63	26
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	100	30	30
E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	32	7	22
F Bygge- og anleggsvirksomhet			
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	161	19	12
H Transport og lagring	73	6	8
J Informasjon og kommunikasjon	820	181	22
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	310	90	29
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1466	401	27
N Forretningsmessig tjenesteyting	85	15	18
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	916	412	45
P Undervisning	1232	515	42
Q Helse- og sosialtjenester	1020	291	29
R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	116	54	47
S Annen tjenesteyting	865	333	38
U Internasjonale organisasjoner og organer			
Total	7536	2439	32

Note: Grunnet små tall for næringene «F Bygge- og anleggsvirksomhet» og «U Internasjonale organisasjoner og organer» er disse utelatt fra tabellen.

I analysene i denne rapporten har vi slått sammen enkelte av næringene, både for oversiktens skyld og for å unngå kategorier med få svar.

## 2.4 Fakultetsinndeling

UiO ønsket at undersøkelsen kunne brytes ned slik at de åtte fakultetene skulle få resultater om eget fakultet. En utfordring er at det ikke finnes noe register over hvilket fakultet de nyansatte kommer ifra. Informasjon om de nyansattes fakultetsbakgrunn måtte vi derfor be om i selve undersøkelsen.

Vi kan imidlertid ikke regne med at respondentene i undersøkelsen kjenner UiOs fakultetsinndeling. Hvor mange er for eksempel klar over at mediefag tilbys ved Det humanistiske fakultet og ikke ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet? Vi måtte derfor stille spørsmål om fagområde til den sist ansatte, der inndelingene av fagområdene korresponderte med UiOs fakultetsinndeling. Dette spørsmålet er siden brukt til å bryte ned tallene for de ulike fakultetene.

## 2.5 Sammenlignbarhet med tidligere undersøkelser

I UiOs arbeidsgiverundersøkelse fra 2006 er det bare Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og Det humanistiske fakultet (HF) som er med. I 2010-undersøkelsen utvides undersøkelsen til å inkludere Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV) og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN). Det er derfor vanskelig å sammenligne tallene direkte, og sammenligningene vil derfor kun bli omtalt i tekst.

## 3 Ansettelse av kandidater fra UiO

### 3.1 Innledning

I dette kapitlet ser vi på hvor mange virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO i løpet av de tre siste årene, og hvorvidt denne andelen varierer mellom ulike sektorer, bransjer og ulike steder i Norge. Vi ser også på om det er bachelor- eller mastergrader fra UiO som er mest etterspurt, og om UiO-kandidater fra enkelte av universitetets fakulteter er mer populære enn andre. De som ikke har ansatt noen fra UiO, har fått oppfølgingsspørsmål om hvorfor. Til slutt ser vi på hvorvidt utdanningsbakgrunn fra institusjonen UiO har noe å si når arbeidsgivere skal ansette nye kandidater.

### 3.2 Ansettelser i de siste tre årene

I dette avsnittet vil vi ta utgangspunkt i spørsmålet om hvorvidt virksomheten har ansatt noen med høyere utdanning fra UiO i løpet av de siste tre årene, med svaralternativene *ja*, *nei bare fra andre læresteder*, og *nei, ingen med høyere utdanning*, vist i tabell 3.1.

865 respondenter har sagt at de har ansatt personer med høyere utdanning fra UiO i løpet av de siste tre årene, og 1283 har svart at de har ansatt personer fra andre utdanningsinstitusjoner. 291 respondenter har ikke ansatt noen med høyere utdanning i de siste 3 årene. Disse er ikke i målgruppen for analysen og har kun fått oppfølgingsspørsmål om hvorfor de ikke har gjort det. De er deretter ledet ut av undersøkelsen.

**Tabell 3.1: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO?**

	Antall svar	Prosent
<b>Ja</b>	865	35
<b>Nei, bare fra andre læresteder</b>	1283	53
<b>Nei, ingen personer med HU</b>	291	12
<b>Total</b>	2439	100

#### 3.2.1 Forskjeller etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring

Vi vil videre se på hvilke virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, fra andre læresteder eller andre med høyere utdanning, og hvordan dette henger sammen med virksomhetsstørrelse, sektor og næring.

Tabell 3.2 viser andelen som har svart at de har ansatt personer med høyere utdanning, etter virksomhetsstørrelse. Omtrent én av tre virksomheter har ansatt kandidater fra UiO i løpet av de siste tre årene, mens vel halvparten bare har ansatt personer fra andre læresteder. 12 prosent av virksomhetene har ikke ansatt noen med høyere utdanning i løpet av de tre siste årene.

De største virksomhetene, med 1000 ansatte eller mer, har en tendens til å ansette kandidater fra UiO i større grad enn fra andre læresteder. Mens over halvparten av de største virksomhetene har ansatt noen fra UiO, er andelen bare 22 prosent i virksomhetene med mindre enn 20 ansatte.

**Tabell 3.2: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

	Ja	Nei, bare fra andre læresteder	Nei, ingen personer med HU	N=100
<b>Under 20</b>	22	53	24	678
<b>20 - 49</b>	28	62	10	488
<b>50 - 199</b>	41	51	8	459
<b>200 - 999</b>	39	54	7	372
<b>1000 og over</b>	52	45	4	384
<b>Alle</b>	34	53	12	2381

Det er relativt klare forskjeller mellom ulike sektorer, se tabell 3.3 under. Mens henholdsvis 31 og 27 prosent av virksomhetene i privat og kommunal sektor har ansatt kandidater fra UiO, gjelder dette 76 prosent av virksomhetene i statlig sektor. Dette kan ha sammenheng med at det meste av statlig sektor er lokalisert i Oslo. Det kan også skyldes at UiOs utdanningstilbud er bedre tilpasset arbeid i statlig sektor. Det er viktig å være klar over at «andre læresteder» ikke er begrenset til andre universiteter, men også omfatter statlige høyskoler, BI og andre. Dette er trolig grunnen til at kommunal sektor skiller seg fra statlig, fordi de har ansvaret for skoler, helse og sosial omsorg og dermed har behov for ansatte med en kortere profesjonsutdanning, noe UiO ikke tilbyr. Når nå lærerutdanningen blir en femårig mastergradsutdanning, vil dette bildet kunne endre seg.

**Tabell 3.3: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent.**

	Ja	Nei, bare fra andre læresteder	Nei, ingen personer med HU	N=100
<b>Statlig sektor</b>	76	21	2	187
<b>Kommunal sektor</b>	27	59	15	390
<b>Privat sektor</b>	31	54	15	1118

Forskjellene etter næring er også nokså klare (tabell 3.4 under). Den klart høyeste andelen som har ansatt kandidater fra UiO, finner vi i offentlig administrasjon og i kulturell virksomhet med henholdsvis 54 og 46 prosent. I de øvrige næringene varierer andelen mellom 20 og 38 prosent. Det er betydelig færre i tekniske og industrielle bransjer, finansiering og forsikring. I disse næringene antar vi at de ansetter mange ingeniører og kandidater fra økonomisk-administrative fag. Det betyr at de heller rekrutterer fra de statlige høyskolene, NTNU, NHH eller BI. Undervisning omfatter alle utdanningsnivåer, og mange av lærerne er utdannet ved høyskolene.

**Tabell 3.4: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter næring. Prosent.**

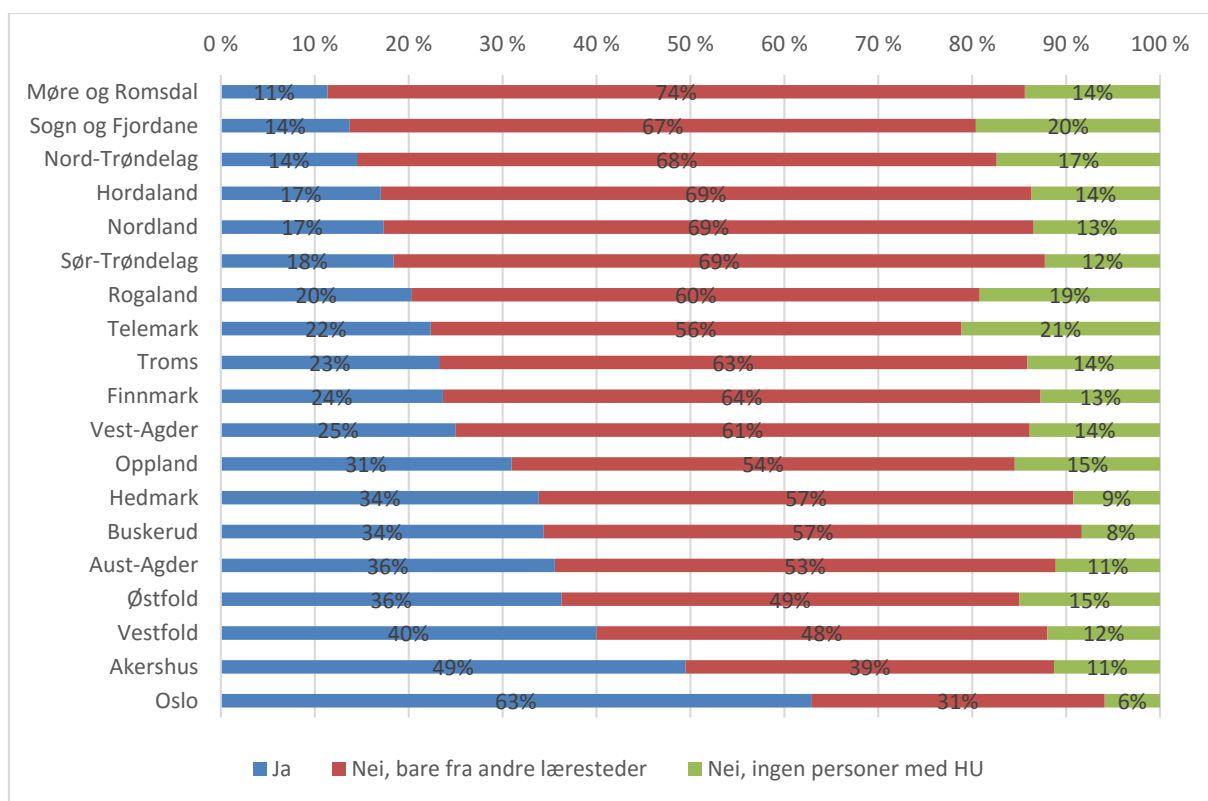
	Ja	Nei, bare fra andre læresteder	Nei, ingen personer med HU	N=100
Bergverk, industri mm.	26	61	13	121
Varehandel, transport	40	48	12	25
Informasjon og kommunikasjon	29	65	7	181
Finansiering, forsikring	18	74	8	90
Faglig og forretningsmessig tjenesteyting	34	56	10	416
Offentlig adm.	54	40	6	412
Undervisning	38	57	4	515
Helse og sosial	33	37	30	291
Kulturell virksomhet	46	43	11	54
Annen tjenesteyting	22	56	21	333

### 3.2.2 Fylkesvise forskjeller

Det geografiske mønsteret for ansettelse av kandidater med høyere utdanning fra UiO er interessant å belyse. Figur 3.1 viser at det i svært stor grad er virksomheter lokalisert i fylkene i nærheten av Oslo som ansetter kandidater fra UiO. Fylkesinndelingen er her foretatt etter virksomhetens postnummer. Av virksomhetene lokalisert i Oslo er det 63 prosent som har ansatt noen fra UiO, andelen er også høy for virksomheter i Akershus og de nærmeste fylkene: Vestfold, Østfold, Buskerud, Hedmark og Oppland. Aust-Agder utgjør her et visst unntak, men ligger samtidig i relativ nærhet til Oslo. I den andre enden av skalaen finner vi Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane og Nord-Trøndelag, der bare 11–14 prosent har ansatt kandidater fra UiO.

Tar vi utgangspunkt i alle virksomhetene som har ansatt kandidater utdannet ved UiO, er 43 prosent lokalisert i Oslo og 11 prosent i Akershus. Vi skal senere se på om dette skyldes kandidatenes søkemønster eller har andre årsaker.

Dette geografiske mønsteret gjenspeiler forskjeller i virksomhetsstruktur, hvor studentene er rekruttert fra og hvilke utdanningstilbud som finnes i fylkene. Når det for eksempel er få virksomheter i Hordaland og Sør-Trøndelag som ansetter personer utdannet ved UiO, henger det sammen med at disse to fylkene har store universiteter.



**Figur 3.1: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent.**

### 3.2.3 Utdanningen til den sist ansatte

Virksomhetene ble spurt hva slags fag- og studiebakgrunn den nyutdannede de sist ansatte hadde. Fag- og studiebakgrunn er inndelt, som omtalt i kapittel 2, slik at de samsvarer med universitetets fakultetsinndeling og kan slik forstås som kandidatenes fakultetstilhørighet. Som nyutdannet skal alle utdannede i løpet av de siste tre år medregnes. Vi ser først på fordelingen etter fakultet (tabell 3.4) og deretter på nivå for alle nyutdannede (figur 3.2).

Det er klart flest kandidater med utdanning i realfag som har blitt ansatt av virksomhetene i undersøkelsen, deretter kandidatene fra humanistiske fag. En tredel har enten ikke ansatt noen med høyere utdanning eller ikke fylt ut spørsmålet om den sist ansattes bakgrunn.

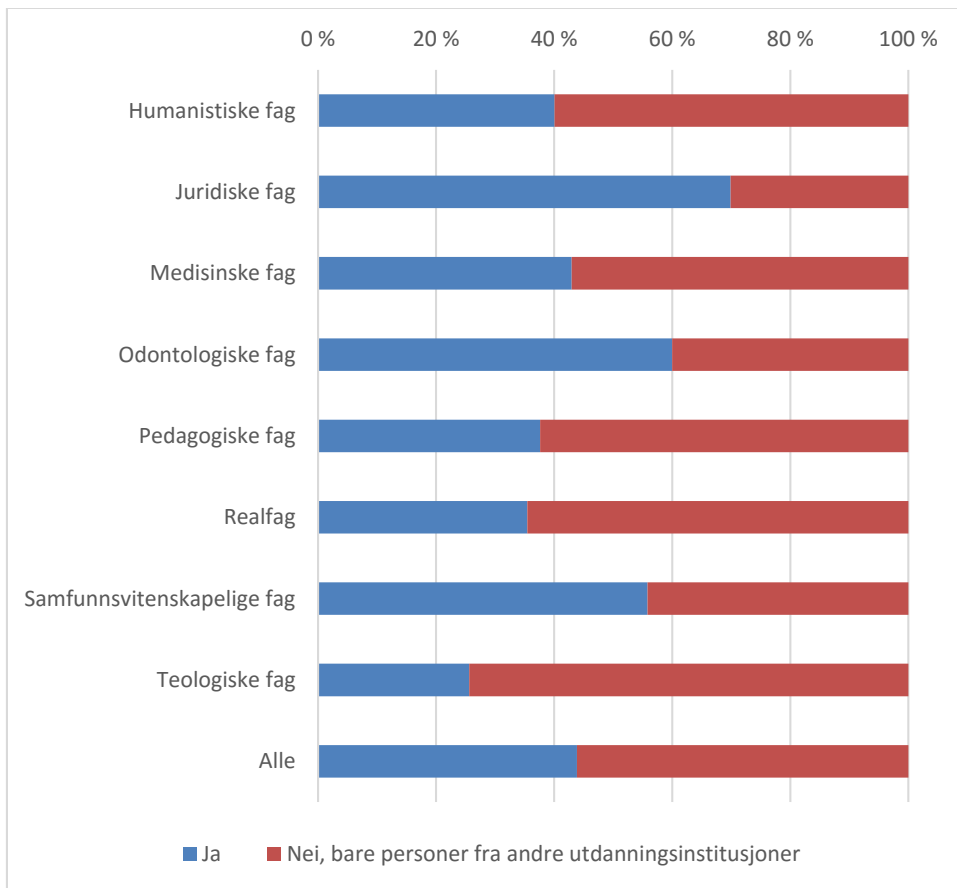


**Tabell 3.4: Sist ansatte med høyere utdanning etter fagområde tilsvarende UiOs fakulteter**

	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>	<b>Gyldig prosent</b>
<b>Humanistiske fag</b>	307	13	19
<b>Juridiske fag</b>	186	8	11
<b>Medisinske fag</b>	121	5	7
<b>Odontologiske fag</b>	60	2	4
<b>Pedagogiske fag</b>	194	8	12
<b>Realfag</b>	440	18	27
<b>Samfunnsvitenskapelige fag</b>	215	9	13
<b>Teologiske fag</b>	121	5	7
<b>Sum</b>	1644	67	100
<b>Ikke besvart*</b>	795	33	
<b>Totalt</b>	2439	100	

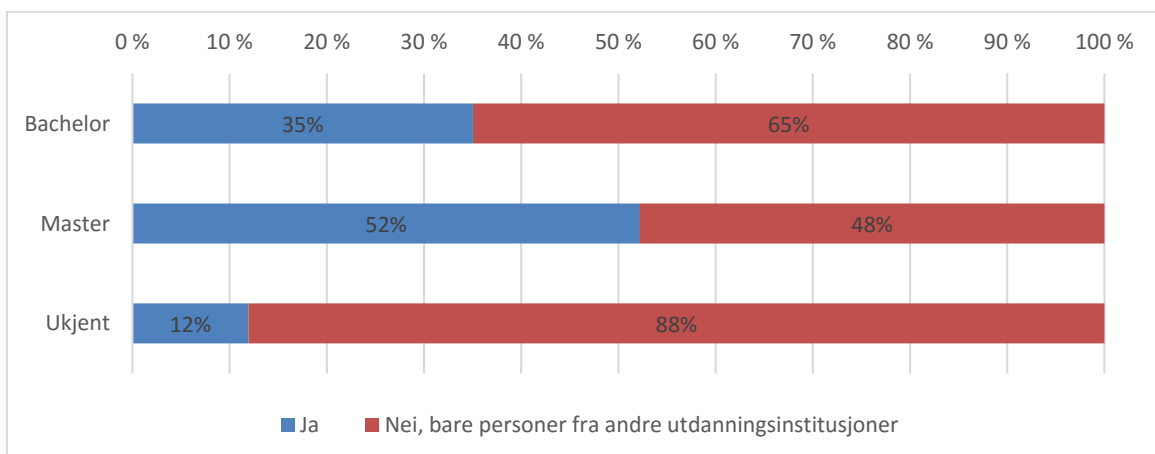
\*Omfatter både de 291 som ikke hadde ansatte med høyere utdanning, samt dem som ikke har fylt ut spørsmålet om utdanning for den sist ansatte.

Figur 3.2 viser andel virksomheter som har ansatt kandidater med høyere utdanning fordelt på de ulike fagområdene/fakultetene. Når andelen her er 44 prosent mot 35 prosent i tabell 3.1, skyldes det at figuren ikke omfatter virksomheter som ikke har ansatt noen med høyere utdanning. Den høyeste andelen ansatte med utdanning fra UiO utgjøres av kandidater med juridiske fag. Hele 70 prosent av de nyutdannede har utdanningsbakgrunn fra UiO. Andelene er også høye i odontologiske fag og samfunnsvitenskapelige fag. I realfag, pedagogiske fag, humanistiske fag og medisinske fag varierer andelen med utdanning fra UiO mellom 35 og 43 prosent. Når det gjelder ansatte med teologisk utdanning, kommer bare én av fire fra UiO. Disse forskjellene reflekterer i noen grad at enkelte fagområder som for eksempel medisinske og pedagogiske fag omfatter store profesjonsutdanninger som sykepleie og lærere; og disse tilbys ikke ved UiO. Det lave tallet for teologiske fag henger sammen med at det tilbys mange utdanninger utenfor Det teologiske fakultet ved UiO.



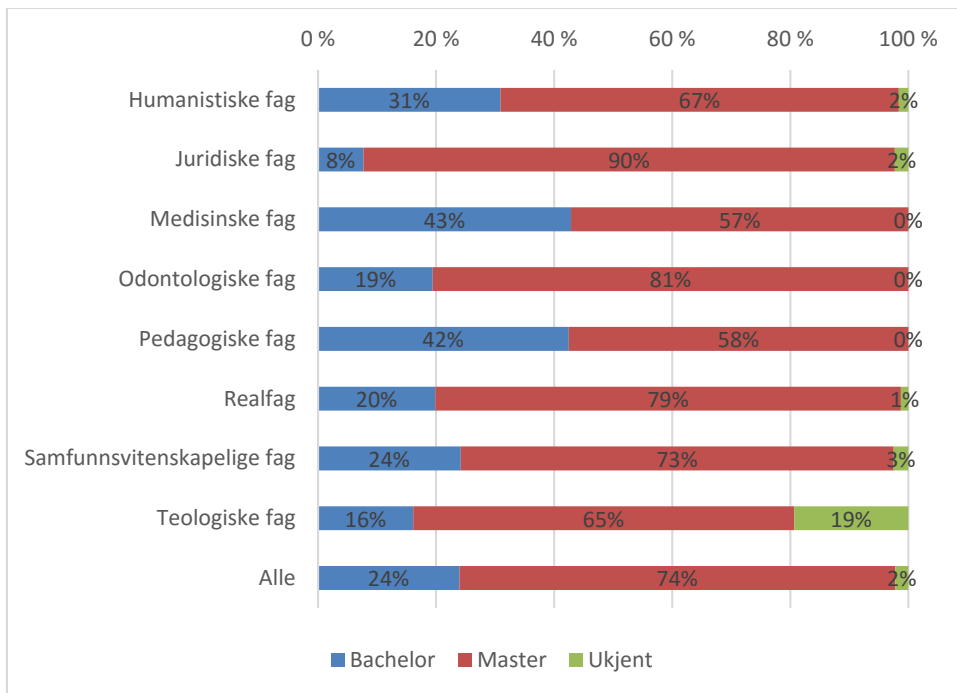
**Figur 3.2: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fagområde. Prosent.**

Vi vil til slutt se på hvordan de sist ansatte utdannet ved UiO fordeler seg etter nivå innenfor de enkelte faggruppene, vist i figur 3.3. Av alle de sist ansatte nyutdannede fra UiO er tre av fire mastergradskandidater. Mastergradene er i flertall innenfor alle fag.



**Figur 3.3: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter utdanningens nivå. Prosent.**

I figur 3.4 viser vi fordelingen av de som har ansatt nyutdannede med bachelor- og mastergrad på de ulike fagområdene. Blant virksomheter som har ansatt personer med juridisk bakgrunn, er det nesten bare ansatt nye personer med mastergrad, mens andelen bachelorkandidater er høyest i medisinske og pedagogiske fag.



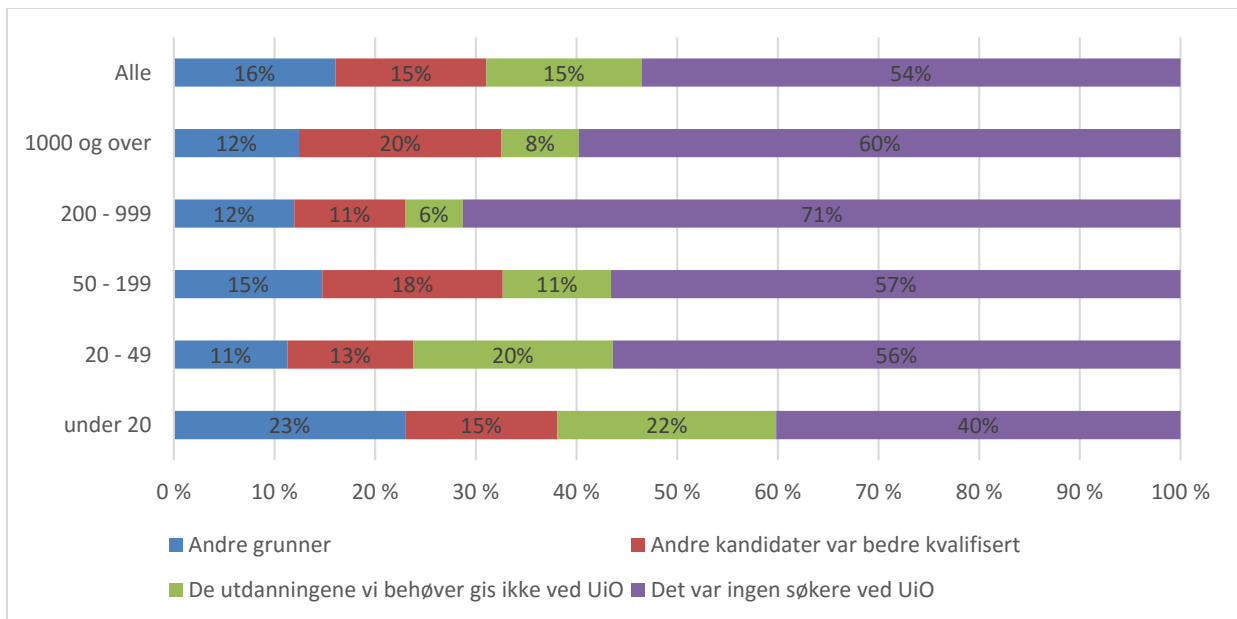
**Figur 3.4: Utdanningsnivå og fagområde for den sist ansatte som var nyutdannet fra UiO. Prosent**

### 3.3 Hvorfor ansettes ikke UiO-kandidater?

Alle virksomhetene som ikke hadde ansatt noen fra UiO, fikk oppfølgingsspørsmål om hvorfor. Svaralternativene var at andre kandidater var bedre kvalifisert, at UiO ikke tilbyr de utdanningene de har behov for, at det ikke var søkere fra UiO og «andre grunner». Resultatene er vist i figur 3.5.

Den viktigste grunnen til at virksomheten ikke hadde ansatt noen fra UiO, er at de ikke hadde søkere fra UiO. Hele 54 prosent av respondentene svarte dette. 16 prosent av utvalget svarte «andre grunner». mer informasjon om disse.

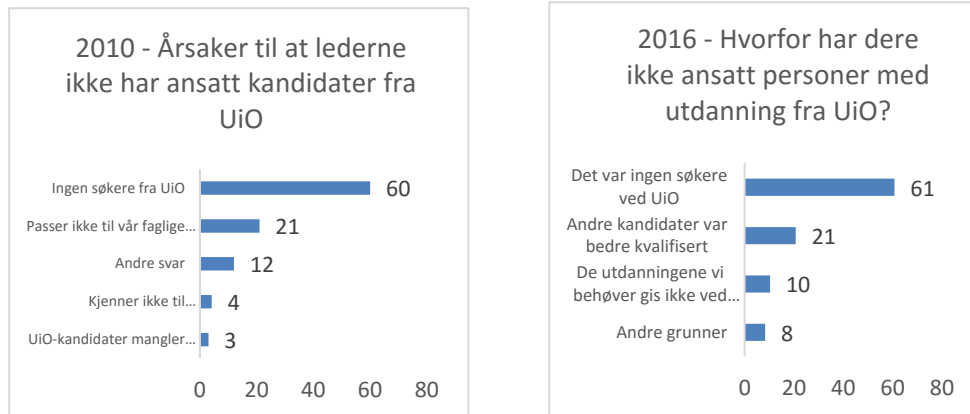
Ser vi nærmere på svarmønsteret, ser vi at det varierer noe etter antall ansatte ved virksomhetene, men ikke på en systematisk måte. Mangel på søkere fra UiO ble særlig framhevet i virksomheter med mellom 200 og 1000 ansatte.



**Figur 3.5: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

## 2010-undersøkelsen

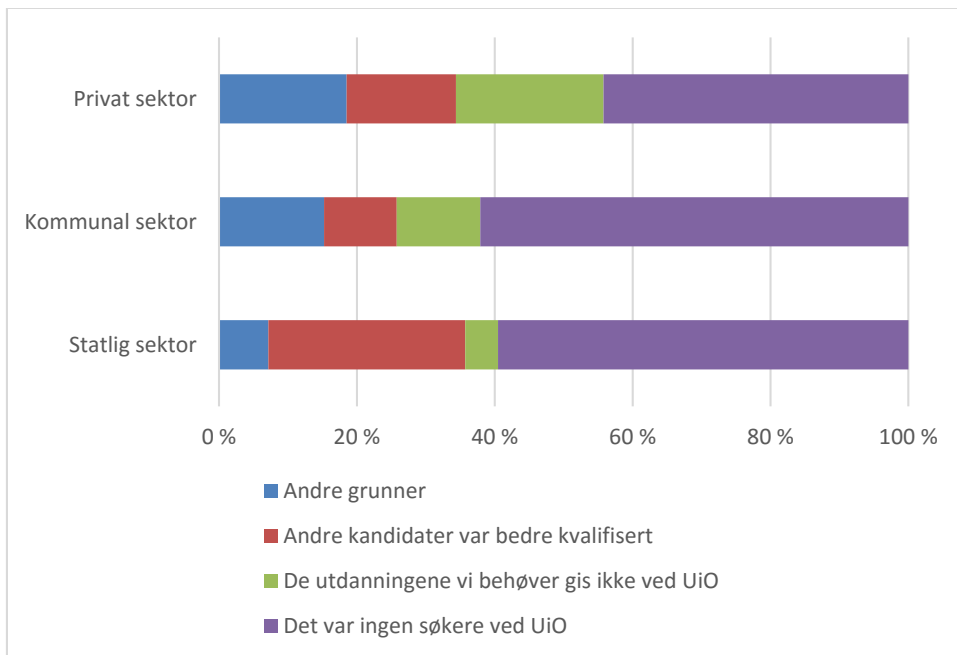
Også i 2010-undersøkelsen oppgis «ingen søkere fra UiO» som den viktigste grunnen til at arbeidsgiverne ikke har ansatt noen. Da svarte hele 60 prosent at mangel på søkere var grunnen til at ingen UiO-kandidater hadde blitt ansatt. Dersom vi kun ser på de fire fakultetene (HF, SV, UV og MN), som også var med i 2010-undersøkelsen, svarer 61 prosent at det ikke var noen søkere fra UiO i 2016; andelen var altså bare ett prosentpoeng høyere i 2016 enn i 2010. All den tid det er noe vanskelig å sammenligne disse to undersøkelsene med tanke på ulik spørsmålsformulering og utvalg, bør konklusjonen være at svarmønsteret er stabilt. Figurene under viser resultatene fra de to sammenlignbare spørsmålene i 2010 og 2016.



**Figur 3.6 og figur 3.7: Hvorfor har ikke arbeidsgiverne ansatt UiO-kandidater? Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent.**

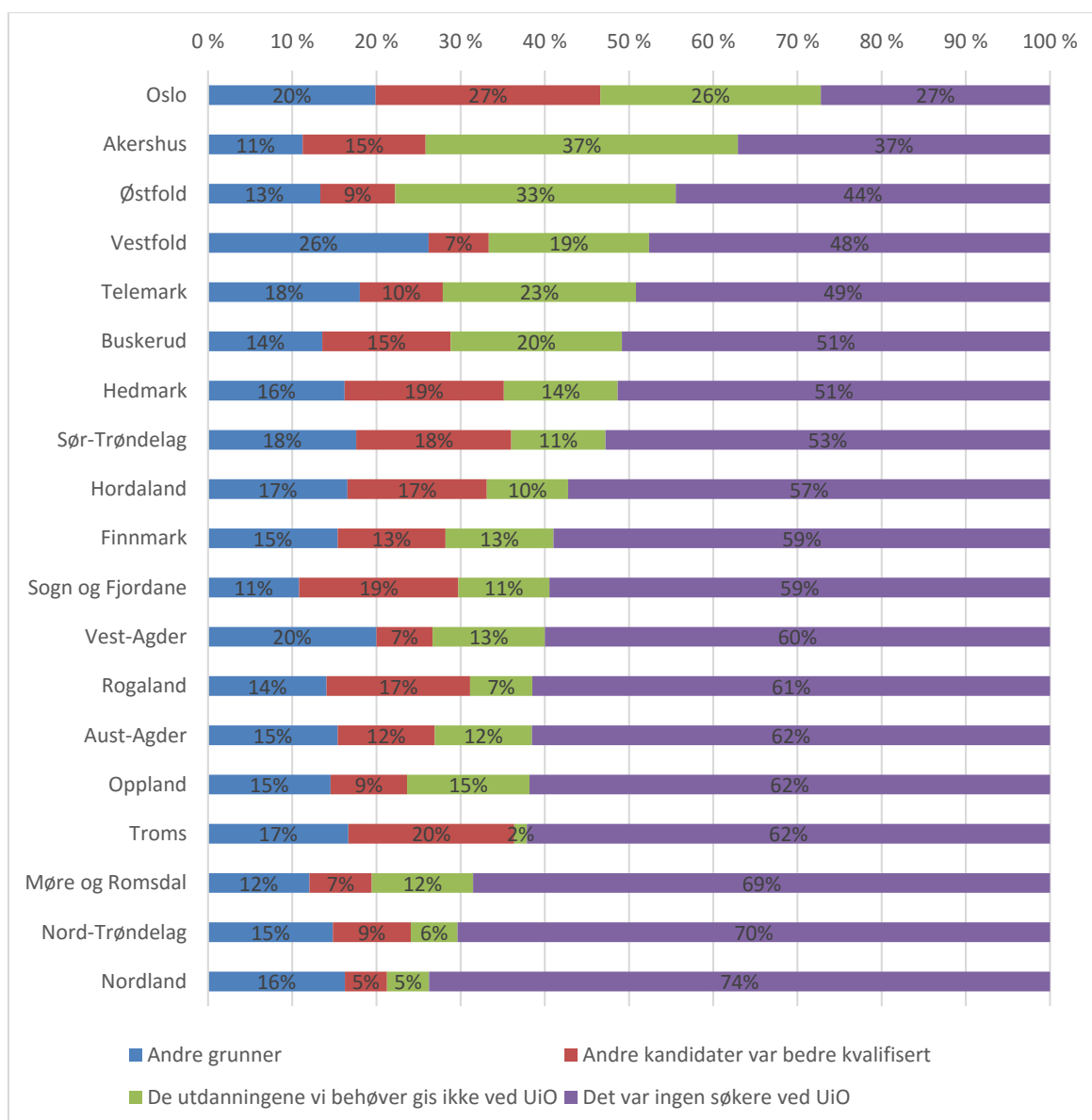
Forskjellene etter sektor er interessante, selv om de ikke er så store (figur 3.8). I privat sektor er det «andre grunner» enn mangel på søkere som er relativt sett viktigere, og spesielt er det viktig at virksomheten har behov for andre utdanninger enn det som UiO tilbyr. I statlig sektor er det viktigere enn i andre sektorer at andre kandidater var bedre kvalifisert.

Vi har også undersøkt om begrunnelsen for ikke å ha ansatt noen fra UiO har noen sammenheng med hvor respondentene selv var utdannet, men det framkommer ikke noe klart mønster.



**Figur 3.8: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent.**

Vi har også sett på hvordan årsakene til at kandidater fra UiO ikke har blitt ansatt varierer mellom fylkene (figur 3.9). I denne figuren er fylkene sortert etter andel som ikke har fått søkere fra UiO. I Nordland, Nord-Trøndelag og Møre og Romsdal svarer syv av ti at det ikke var noen søkere fra UiO. I Oslo er de fire ulike svaralternativene nesten likt fordelt. Dette styrker antakelsen om at kandidater fra UiO søker seg til jobber i geografisk nærhet til lærestedet.



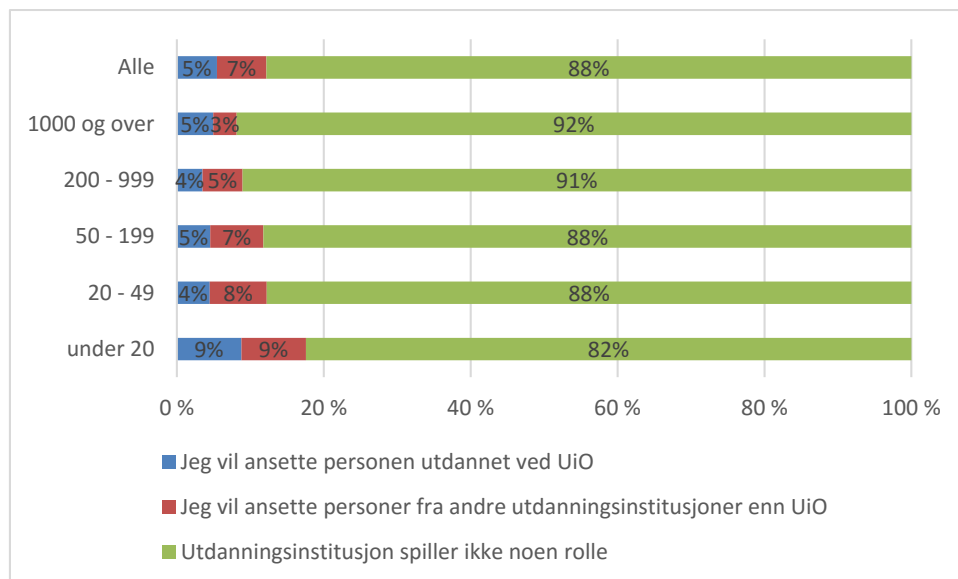
**Figur 3.9: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent.**

### 3.4 Hvor mye betyr det hvor søkerne er utdannet?

I mange land er oppfatningen at de ulike universitetene har ulik kvalitet og status. Et vitnemål fra et prestisjeuniversitet har en langt større verdi på arbeidsmarkedet enn en eksamen fra andre institusjoner. Det er langt mindre statusforskjeller mellom norske utdanningsinstitusjoner, samtidig er det, som i mange andre land, en klar arbeidsdeling mellom høyskoler og universiteter. Det er derfor interessant å undersøke nærmere om utdanningsbakgrunn fra institusjonen UiO spiller en rolle i ansettelsesprosesser. For å unngå ledende spørsmål og la spørsmålet være mest mulig nøytralt, har vi i denne undersøkelsen valgt å formulere følgende spørsmål: «*Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO?*»

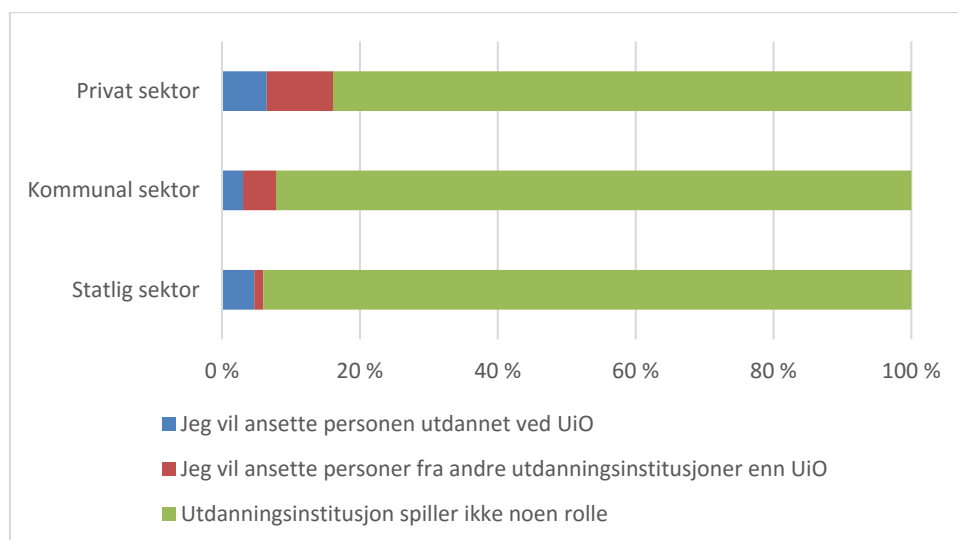
Figur 3.10 viser at med disse presiseringene betyr ikke utdanningsinstitusjon noe for de som ansetter. Hele 88 prosent svarer at utdanningsinstitusjon ikke spiller noen rolle. Av de som oppgir å foretrekke én institusjon, er det like mange virksomheter som foretrekker kandidater fra UiO, som virksomheter

som foretrekker kandidater fra andre læresteder. Det kan se ut til at lærested betyr litt mer i de minste virksomhetene.



**Figur 3.10: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

Figur 3.9 viser også at det legges litt mer vekt på lærestedet søkerne kommer fra i privat sektor. Sannsynligvis er det her en sammenheng mellom sektor og bedriftsstørrelse, det er en betydelig høyere andel små bedrifter i privat enn i offentlig sektor.



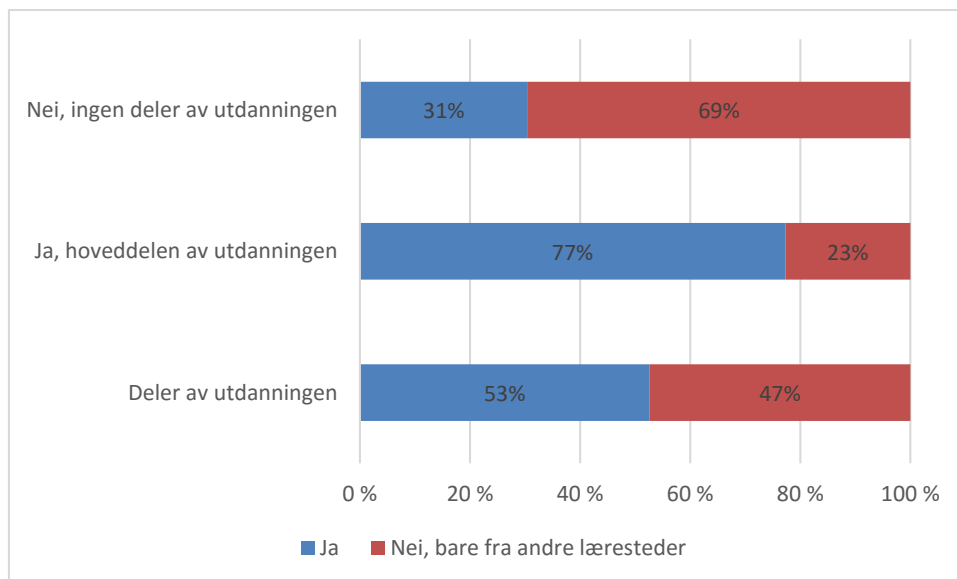
**Figur 3.11: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent.**

### 3.4.1 Selvrekruttering?

Med selvrekruttering mener vi at de som ansetter, har en tendens til å ansette folk med omtrent samme bakgrunn som de har selv. I denne sammenheng innebærer det å være utdannet ved samme lærested. Figur 3.12 viser andelen som har ansatt kandidater fra UiO etter egen utdanningsbakgrunn. Av de som har hoveddelen av sin utdanning fra UiO, svarer 77 prosent at de har ansatt noen fra UiO, mot bare 31 prosent av dem som ikke har noen del av sin utdanning fra UiO. Dette behøver ikke å

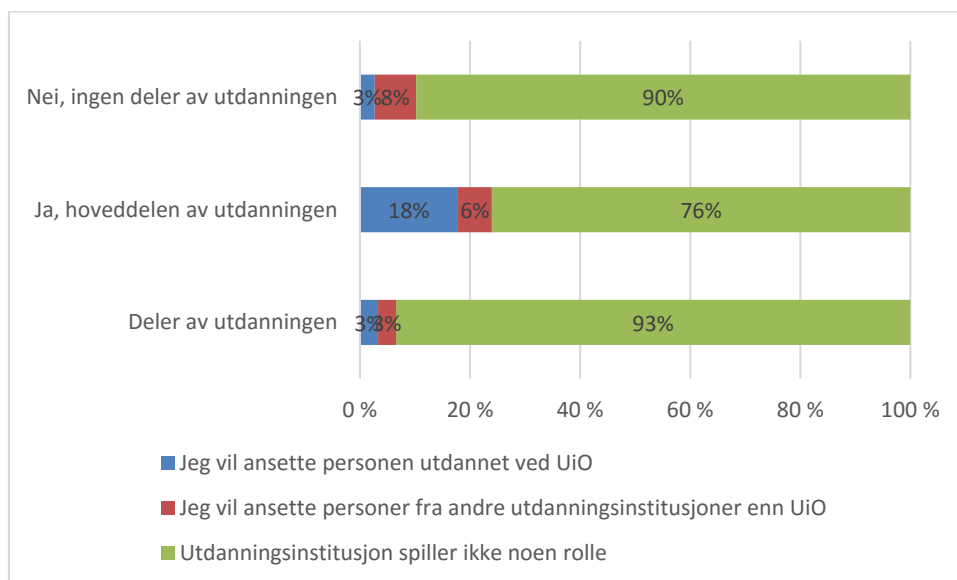


bety at de forfordeler kandidater fra andre læresteder, det reflekterer sannsynligvis at den aktuelle virksomheten har en fagprofil der UiOs kandidater passer inn.



**Figur 3.12: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter respondentenes egen utdanningsinstitusjon. Prosent.**

Figur 3.13 viser derimot svarfordelingen for det hypotetiske spørsmålet om du selv ville ha ansatt fra UiO, etter respondentenes egen utdanningsbakgrunn. Her ser vi at det er langt flere som vil ansatte en kandidat fra UiO enn fra en annen utdanningsinstitusjon, alt annet likt, dersom respondenten selv har utdanning fra UiO. Dette styrker hypotesen om at respondentenes egen utdanningsbakgrunn spiller inn når de skal ansatte.



**Figur 3.13: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter respondentenes egen utdanningsbakgrunn. Prosent.**

### 3.5 Sammendrag

I overkant av en tredel av virksomhetene i utvalget har ansatt noen med utdanning fra UiO i løpet av de siste tre årene, mens vel halvparten har ansatt kandidater utdannet ved andre læresteder. I tillegg er det 12 prosent som ikke har ansatt noen med høyere utdanning. Disse virksomhetene har ansatte med høyere utdanning, men ikke ansatt noen i siste periode, dette er vanligst blant de minste virksomhetene.

Det er de største virksomhetene som i størst grad har ansatt noen fra UiO, og spesielt virksomheter i statlig sektor. Virksomhetene har ansatt flest kandidater fra realfag og humaniora, og det er en overvekt av kandidater med en mastergrad.

Det er en klar geografisk skjevhet. Samtidig som et flertall av virksomhetene lokalisert i Oslo har ansatt kandidater fra UiO, gjelder dette under 15 prosent av virksomhetene i Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane og Nord-Trøndelag.

Blant virksomhetene som har ansatt jurister, er det en stor overvekt av nyutdannede kandidater fra UiO, mens for teologiske fag er andelen nyansatte fra UiO lavest. Det er flere nyansatte UiO-kandidater med mastergrad enn med bachelorgrad.

Den viktigste grunnen til at mange virksomheter ikke har ansatt noen med utdanning fra UiO, er at de ikke fikk søkere derfra. Mangel på søkere er den viktigste årsaken til den geografiske skjevheten.

Dersom en virksomhet står overfor søkere med lik kompetanse, betyr det lite hvilket lærested søkerne er utdannet ved.

## 4 Hvilken kompetanse trenger arbeidsgiverne i framtida?

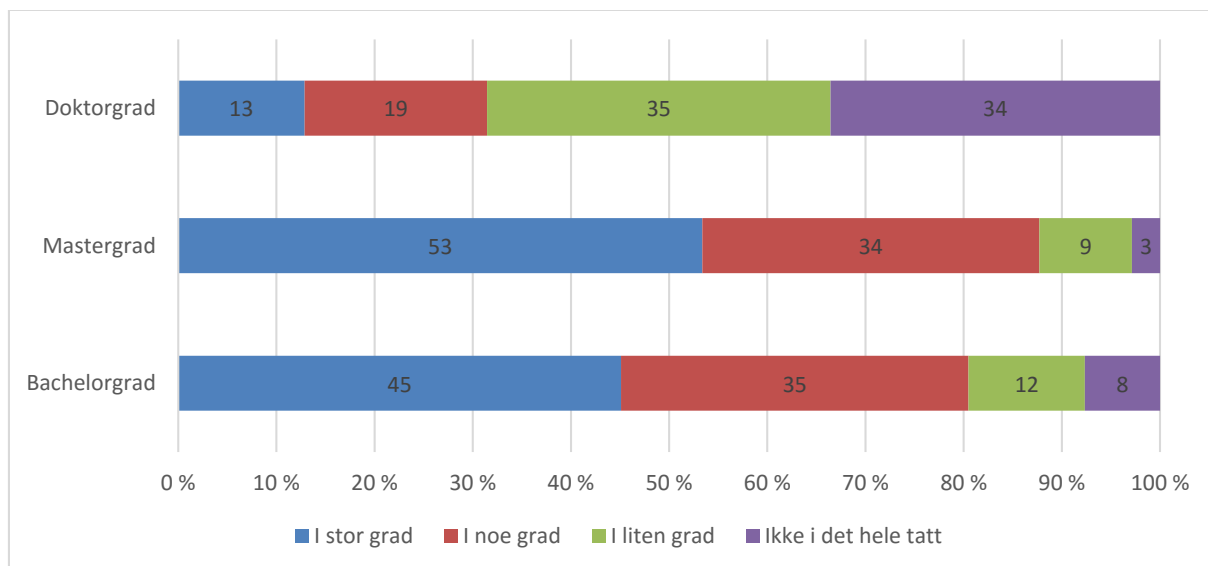
### 4.1 Innledning

I dette kapitlet vil vi se på hva slags behov virksomhetene har for å rekruttere ansatte med høyere utdanning, både med hensyn til utdanningsnivå og fagområde. Vi vil først se på bakgrunnen til den sist ansatte, deretter hvilket utdanningsnivå virksomheten mener det er behov for og hvor egnet personer med ulik fagbakgrunn er.

### 4.2 Hvilket utdanningsnivå er det behov for?

Med utgangspunkt i NHOs kompetansebarometer (Solberg m.fl. 2016) har det vært en debatt om hvorvidt virksomhetene har mest behov for yrkesfaglig utdanning fra videregående opplæring eller fagskole, og om behovet for høyere utdanning er mindre. I denne undersøkelsen er søkelyset satt på kandidater fra UiO, og det er derfor bare reist spørsmål rundt behovet for høyere utdanning. Spørsmålsformuleringen er imidlertid helt lik spørsmålsformuleringen i Kompetansebarometeret.

Resultatene i figur 4.1 viser virksomhetenes behov for ulike utdanningsnivåer, og de tegner et helt annet bilde enn det som finnes i NHOs kompetansebarometer. I Kompetansebarometeret hadde 49 prosent av virksomhetene lite behov eller ikke behov i det hele tatt for ansatte med utdanning på bachelornivå, 57 prosent svarte det samme når det gjaldt å ansette på mastergradsnivå, og 85 prosent svarte det samme for doktorgradsnivå. Denne undersøkelsen viser at henholdsvis kun 20 prosent ikke har behov eller lite behov for bachelorgradsstudenter, 12 prosent har lite eller ikke behov for mastergradsstudenter, og det samme tallet er 39 prosent for doktorgradsstudenter. Samtidig viste Kompetansebarometeret at bare 10 prosent i stor grad hadde behov for utdanning på mastergradsnivå. I vår undersøkelse svarer 53 prosent av virksomhetene at de i stor grad har behov for denne kompetansen.



**Figur 4.1: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Prosent.**

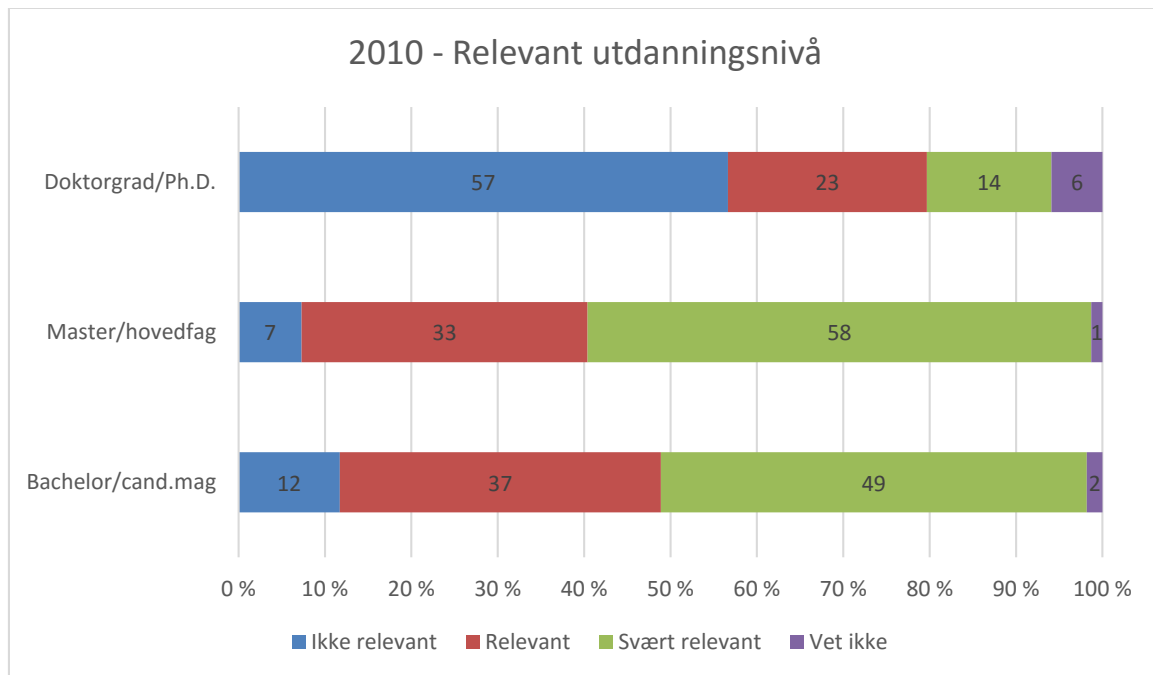
Årsaken til dette store avviket er at gruppene av virksomheter som er inkludert i de to undersøkelsene, ikke er sammenliknbare. NHOs undersøkelse begrenser seg til NHOs egne medlemsbedrifter, mens virksomhetene i NIFUs undersøkelse er trukket fra alle typer virksomheter og næringer, ikke minst i offentlig sektor. Enda viktigere er det at vår undersøkelse er avgrenset til virksomheter som har ansatte med høyere utdanning. Hensikten med denne undersøkelsen har ikke vært å gi en dekkende beskrivelse av hele arbeidslivet i Norge, men å finne virksomheter som kan gi opplysninger av verdi for oppdragsgiver, UiO. Det er også mulig at resultatene ville ha sett noe annerledes ut dersom de også skulle oppgi behovet for utdanning på lavere nivå.

Poenget er at NHOs kompetansebarometer sier noe om kompetansebehovet til deres medlemsbedrifter. Denne undersøkelsen sier noe om kompetansebehovet til de som ansetter kandidater fra høyere utdanningsinstitusjoner. Dette gir ulike resultater, nettopp fordi ulike deler av arbeidslivet blir spurt.

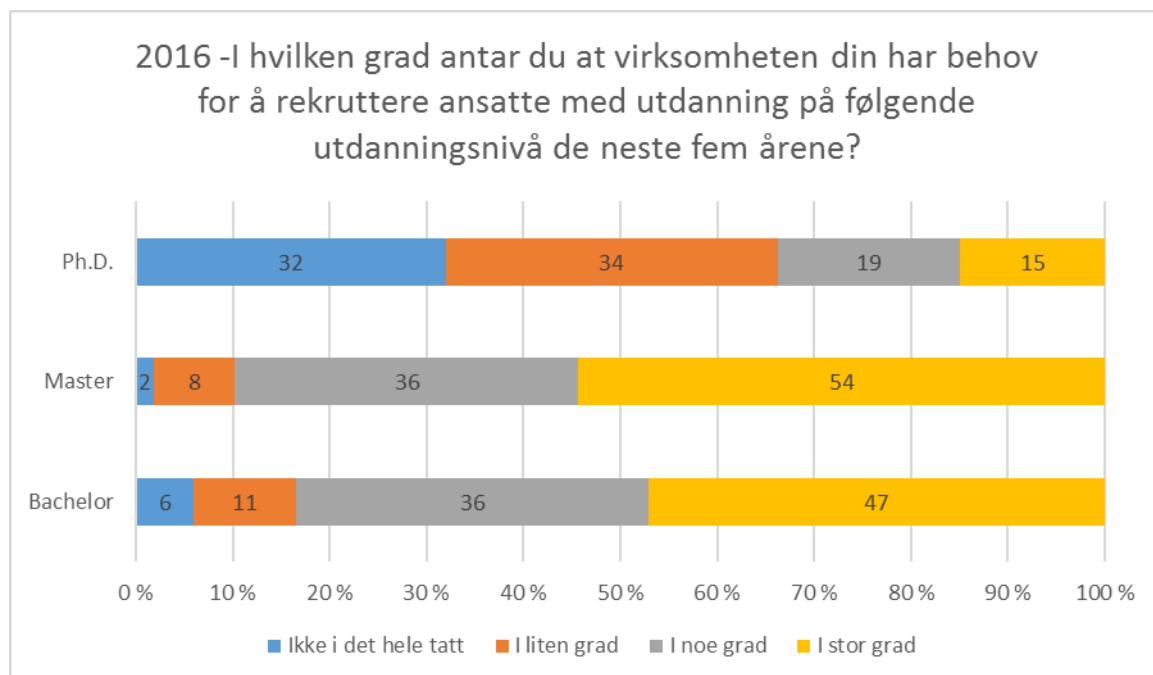
#### 2010-undersøkelsen

I 2010-undersøkelsen ble virksomhetene spurt om hvilket utdanningsnivå som var relevant for dem. Da kom det fram at mastergrad var mest relevant; hele 58 prosent svarte at dette utdanningsnivået var svært relevant. 49 prosent svarte det samme for bachelorgrad og 14 for ph.d.-nivå. Selv om spørsmålsformuleringene er noe forskjellige, bekrefter det bildet av at blant aktuelle arbeidsgivere for UiO er det mastergrad virksomhetene har mest behov for både i 2010 og seks år senere.

Som nevnt er ikke utvalgene for disse to undersøkelsene de samme. 2010-undersøkelsen inkluderer kun fire fakulteter (HF, SV, MN og UV), mens 2016-undersøkelsen rommer samtlige fakulteter. For å kunne sammenligne bedre har vi i figurene vist resultatene for 2010-undersøkelsen og resultatene for 2016-undersøkelsen med kun de fire fakultetene som inngikk i 2010-undersøkelsen. Selv om disse heller ikke er direkte sammenliknbare på grunn av noe ulik spørsmålsformulering, ser vi at mønsteret blir enda likere. Vi kan derfor konkludere med at vi finner det samme mønsteret nå som vi fant i 2010-undersøkelsen.



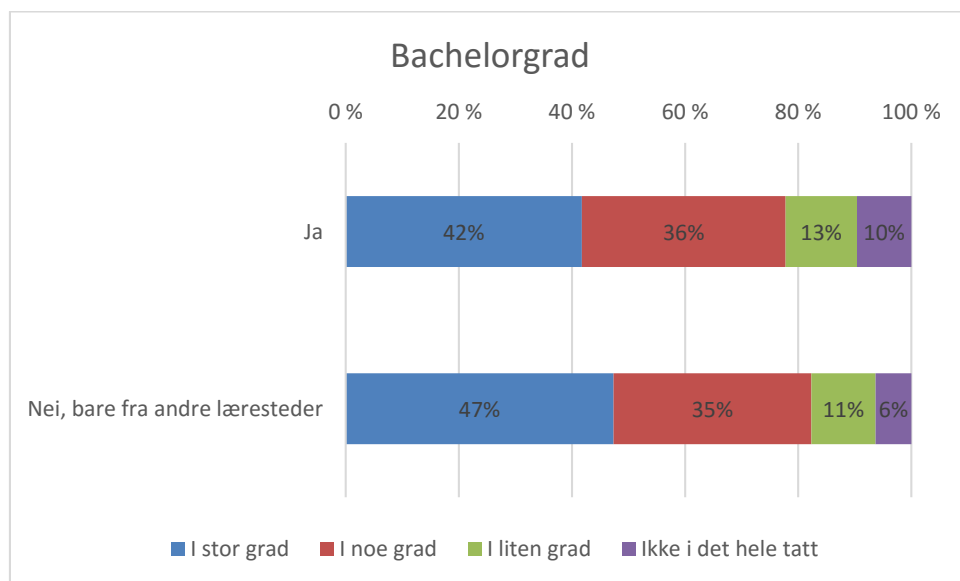
**Figur 4.2: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010-undersøkelsen. Prosent.**



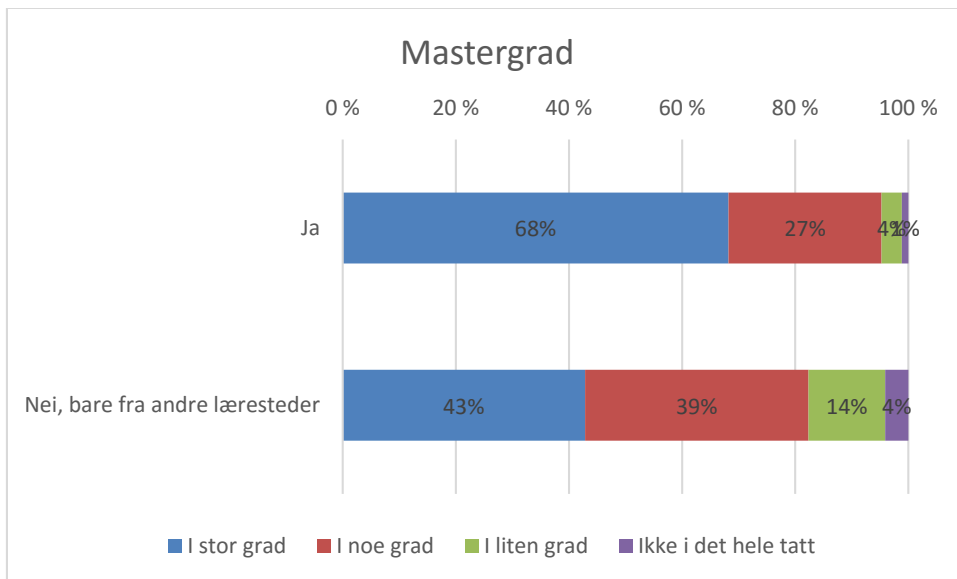
**Figur 4.3: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2016-undersøkelsen. Prosent.**

## Forskjeller mellom virksomheter som har, og som ikke har, ansatt kandidater fra UiO

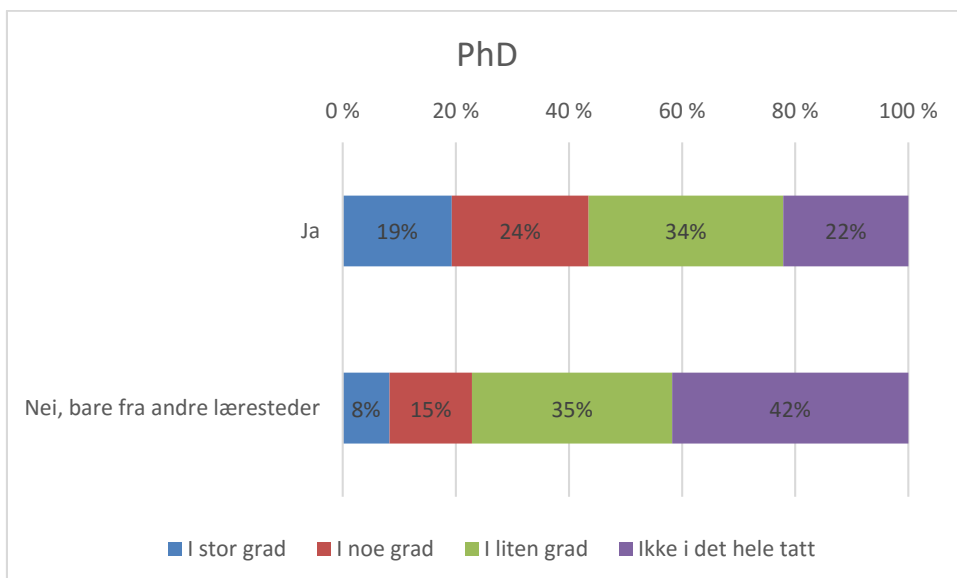
Vi ønsker å skille ut svarene fra virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO i løpet av de siste tre årene, for å se på om svarmønstrene avviker fra svarene fra virksomheter som bare har ansatt kandidater fra andre læresteder. Vi ser av figur 4.4 at behovet for å ansette kandidater med en bachelorgrad ikke avviker mye. Men på spørsmålet om behovet for å ansette kandidater på mastergradsnivå, er forskjellene klare, og virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO, mener å ha et betydelig større behov for mastergradskandidater enn de som bare har ansatt kandidater fra andre læresteder (figur 4.5). Tendensen går i samme retning på spørsmålet om behovet for doktorgradskandidater, men forskjellene er mye mindre (figur 4.6). Dette henger sannsynligvis sammen med type virksomhet, og at de virksomhetene som bare har ansatt personer som er utdannet ved andre læresteder enn UiO, trenger andre typer kandidater, og spesielt kandidater med en kortere profesjonsutdanning. Vi regner med å finne et slikt mønster når vi analyserer forskjeller etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring.



**Figur 4.4: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på bachelorgradsnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent.**



**Figur 4.5: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på mastergradsnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent.**



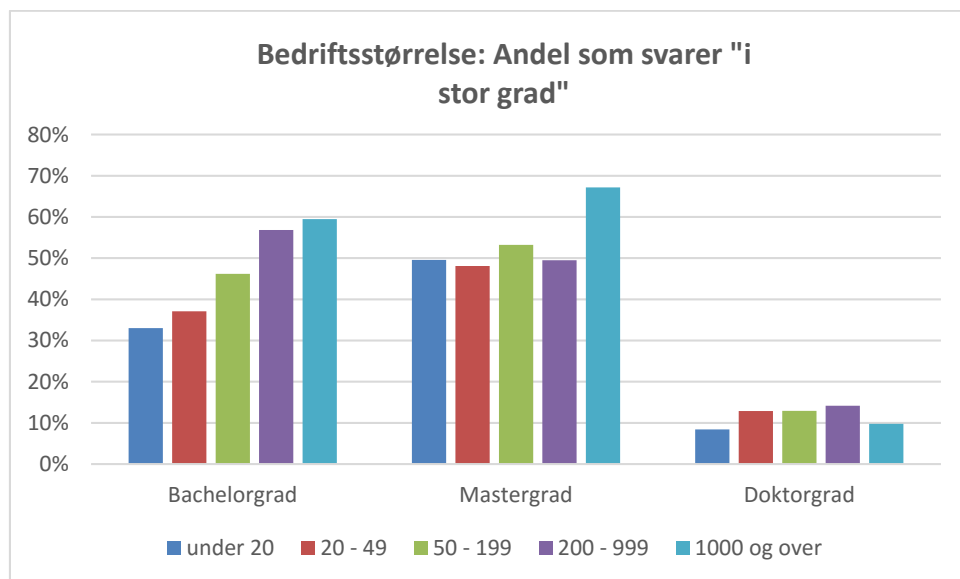
**Figur 4.6: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på doktorgradsnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent.**

### Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring

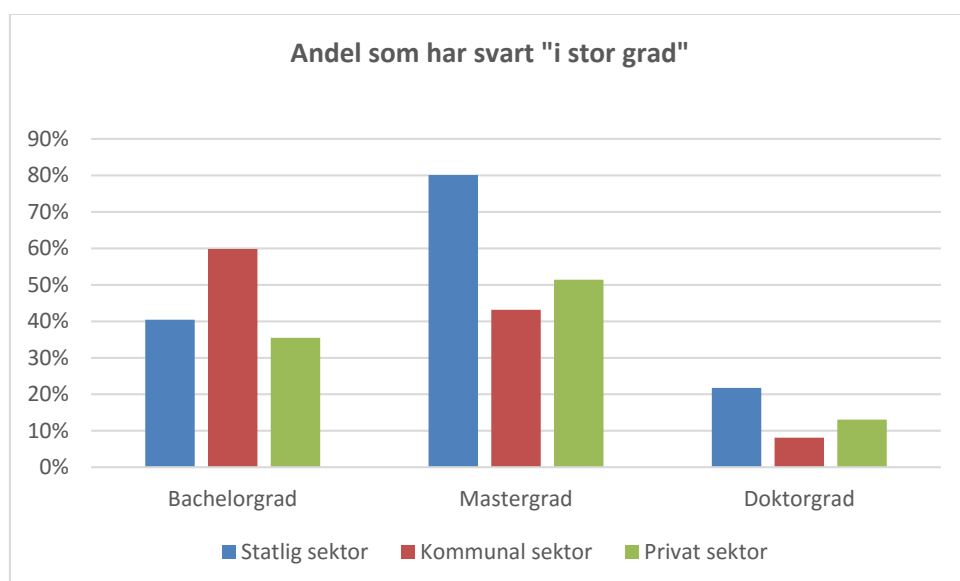
Behov for arbeidstakere med høyere utdanning varierer mellom virksomheter av ulik størrelse, sektor og næring (se figurene 4.7–4.9). Behovet for bachelorgrader stiger jevnt etter virksomhetsstørrelse, mens det bare er de aller største virksomhetene med 1000 ansatte eller mer som peker seg ut med et særlig stort behov for kandidater med mastergrad. Behovet for doktorgrad er jevnt over nokså lavt, og det er ingen klar sammenheng med størrelse. Men også i mindre virksomheter med færre enn 20 ansatte er det mange som uttrykker et klart behov for kandidater med høyere utdanning. Det er 33 prosent av disse mindre virksomhetene som i stor grad har behov for utdanning på bachelorgradsnivå og 50 prosent på mastergradsnivå.

Når det gjelder sektor, ser vi i figur 4.8 at mens det er størst etterspørsel etter bachelorgradkandidater i kommunal sektor, er det størst etterspørsel etter mastergradkandidater i statlig sektor. Det er også relativt sett størst etterspørsel etter doktorgradskandidater i statlig sektor.

Det er relativt klare forskjeller i behovene for å rekruttere ansatte med bachelorgrad, mastergrad eller doktorgrad mellom de ulike næringene, som vist i figur 4.9. I mange næringer ser vi at behovet for bachelor- og mastergrad omtrent like stort. Bare i gruppen «Finansiering, forsikring» er behovet for bachelorgrad vesentlig høyere enn for mastergrad, og i «kulturell virksomhet», «Annen tjenesteyting» og spesielt «Offentlig administrasjon» er det et mye større behov for mastergrad. Vi har ingen god forklaring på det relativt store behovet for doktorgrad i de to næringene «Faglig og forretningsmessig tjenesteyting» og «Kulturell virksomhet».

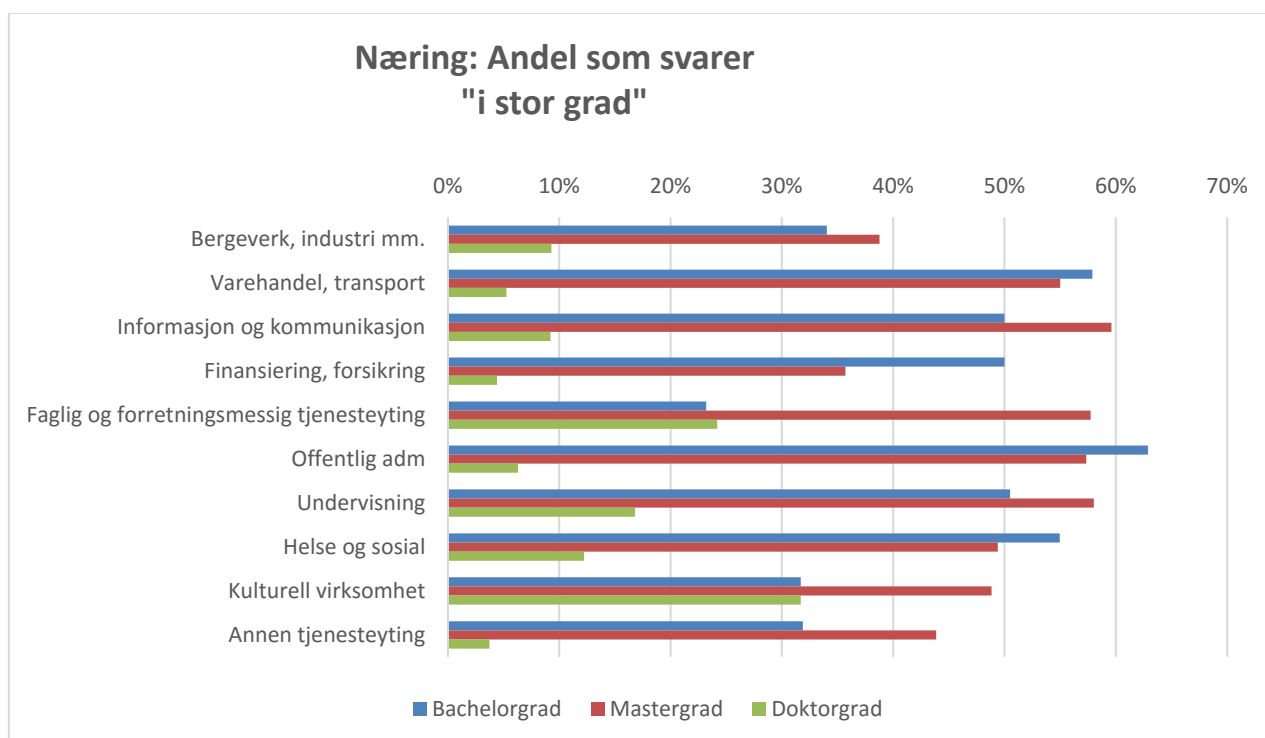


**Figur 4.7:** I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.



**Figur 4.8:** I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter sektor. Prosent.





**Figur 4.9: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter næring. Prosent.**

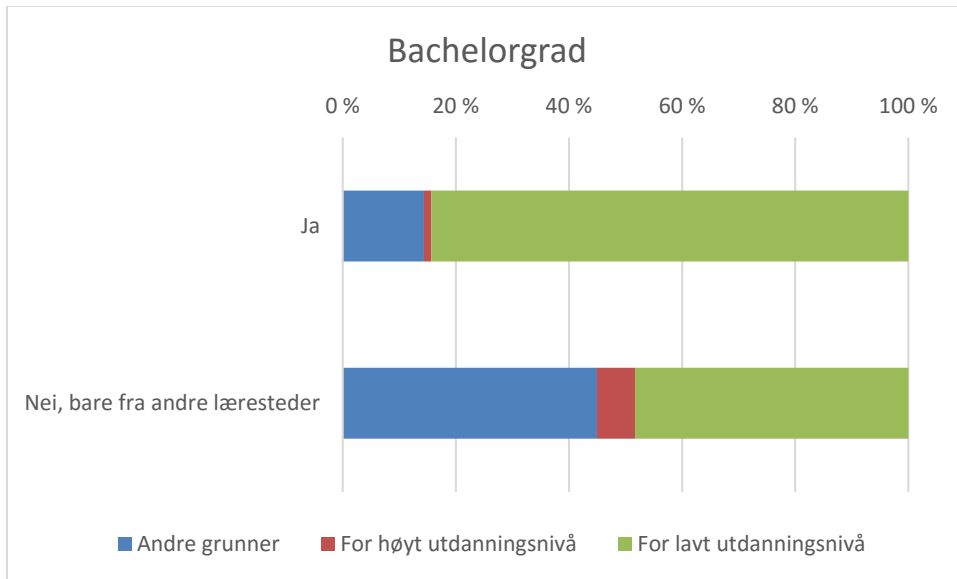
### 4.3 Grunner til at det ikke er behov for ansatte med bachelor-, master- eller doktorgrad

De virksomhetene som har svart at de ikke har behov for å rekruttere ansatte med henholdsvis bachelorgrad, mastergrad eller doktorgrad de neste fem årene, ble stilt spørsmål om hvorfor. Svaralternativene var at det aktuelle utdanningsnivået er for lavt, for høyt eller at det fantes «andre grunner». De som svarte «andre grunner», fikk anledning til å skrive inn en begrunnelse.

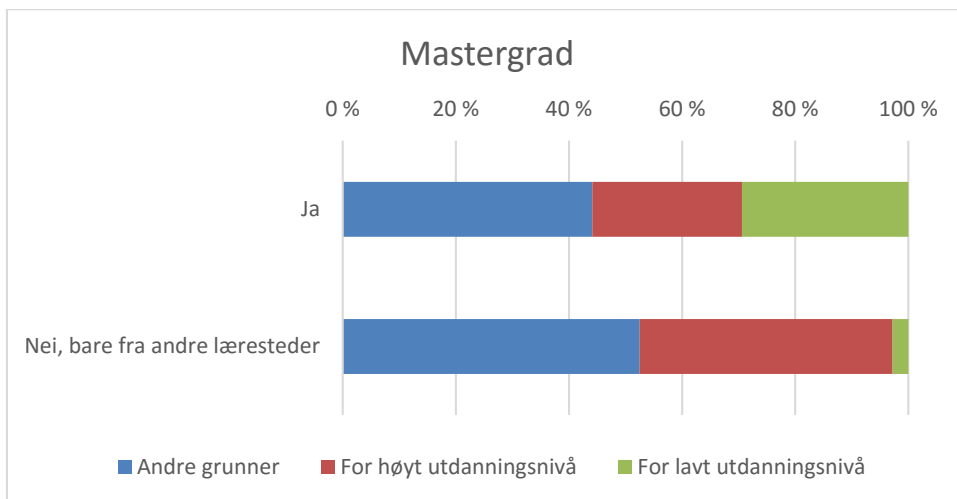
De svarene som er mest hyppige, er at virksomhetene ikke har noe behov, enten fordi de er små og ansetter sjelden, eller at det ikke er behov for å øke virksomheten – noe som må sees i sammenheng med den økonomiske situasjonen på det tidspunktet undersøkelsen ble foretatt. Men en del har også svart at de er ute etter andre typer utdanning. Vi vil først se på om det er noen forskjeller mellom virksomheter som har eller ikke har ansatt kandidater fra UiO, deretter på forskjeller etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring. Siden mange respondenter ble guidet forbi spørsmålene om årsaker, er antall svar nokså lavt, spesielt i inndelingen etter næring.

#### 4.3.1 Ansatt noen fra UiO?

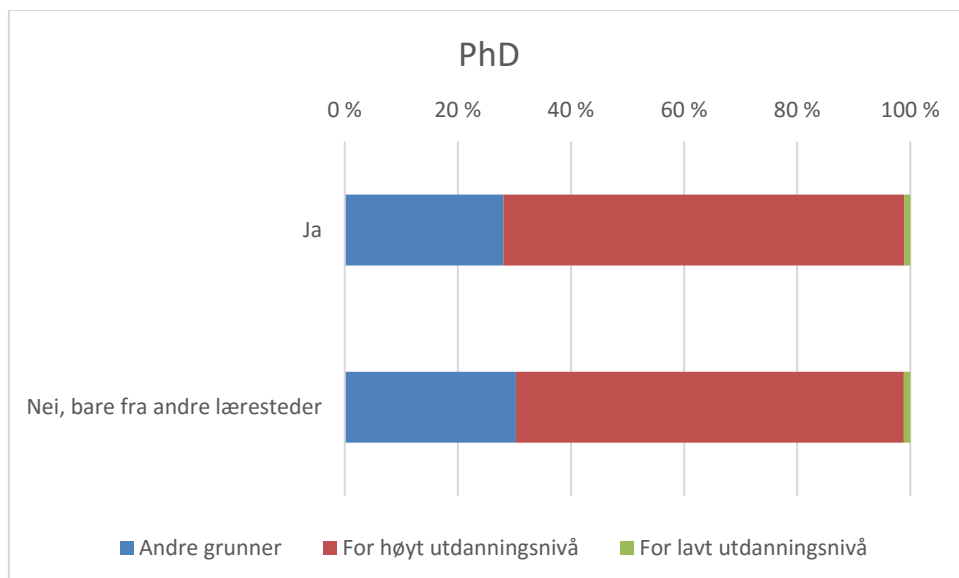
Virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, mener i betydelig større grad enn de øvrige virksomhetene at en bachelorgrad er et for lavt utdanningsnivå i forhold til virksomhetens behov (figur 4.10). Tilsvarende er det noen flere av virksomhetene som ikke har ansatt kandidater fra UiO, som mener at en mastergrad er et for høyt nivå (figur 4.11), mens det ikke er noen forskjell med hensyn til doktorgrader (figur 4.12). Disse resultatene peker i samme retning som det vi har vist tidligere, nemlig at de virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO, gjennomgående har større behov for å ansette personer med høyere grads utdanning.



**Figur 4.10: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent.**



**Figur 4.11: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent.**



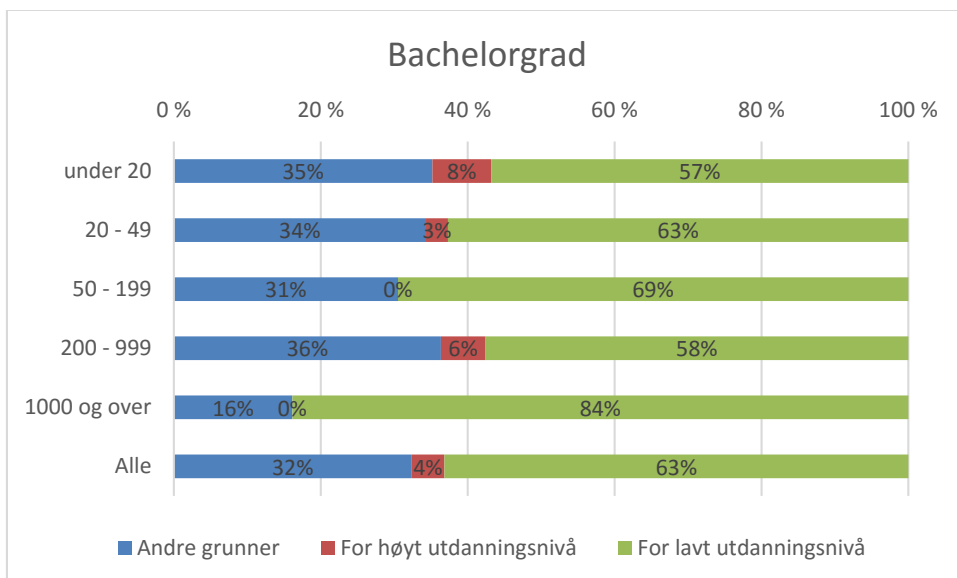
**Figur 4.12: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent.**

#### **4.3.2 Virksomhetsstørrelse**

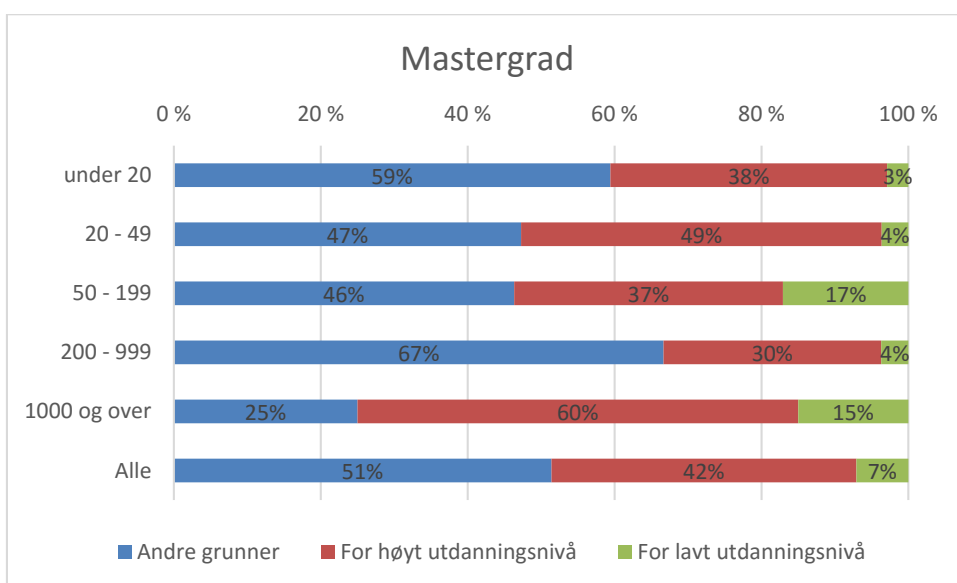
Årsakene til at virksomhetene ikke har behov for de ulike gradene kan variere med virksomhetsstørrelse, vist i figurene 4.13–4.15. Figur 4.13 viser årsakene til at virksomheter i liten eller ikke i det hele tatt har behov for bachelorgrader, fordelt etter virksomhetsstørrelse. Et klart flertall, nesten to av tre, svarer at utdanning på bachelornivå er for lavt, og en tredel oppgir andre grunner. Nesten ingen har svart at bachelornivå er for høyt. Det er særlig de største virksomhetene som mener at en bachelorgrad ikke er tilstrekkelig.

Figur 4.14 viser årsakene til at virksomhetene ikke har behov for mastergradskandidater i årene fremover. For høyt utdanningsnivå er den vanligste årsaken til de største virksomhetene.

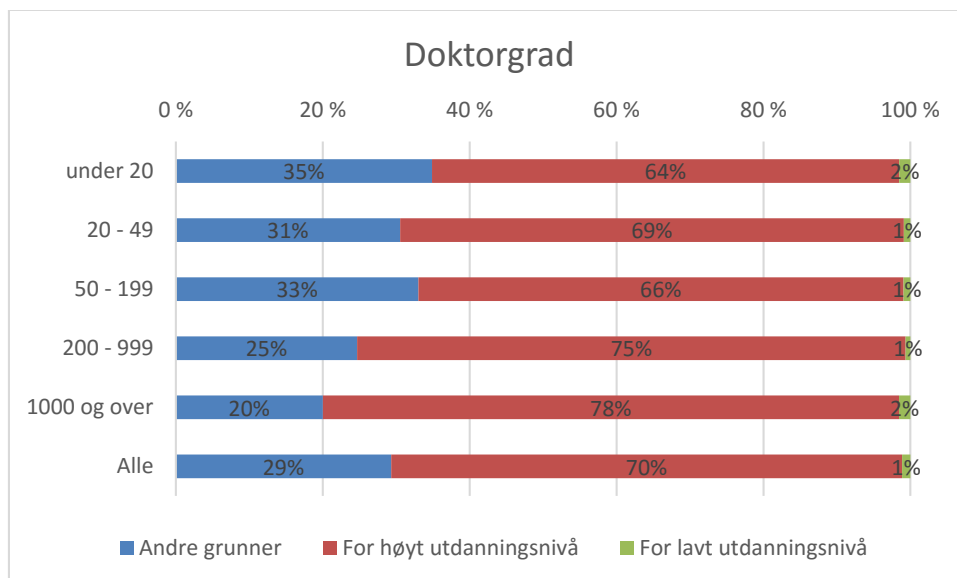
Figur 4.15 viser årsakene til at virksomhetene i liten eller ikke i det hele tatt har behov for kandidater med doktorgrad, fordelt etter virksomhetsstørrelse. Et klart flertall, 70 prosent, mener at virksomheten ikke har behov for å ansette noen med så høy utdanning som en doktorgrad, mange begrunner det også med at de er for spesialiserte. Også her ser det ut til at det er et begrenset behov for en så høy utdanning som doktorgrad i det største virksomhetene.



**Figur 4.13: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**



**Figur 4.14: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

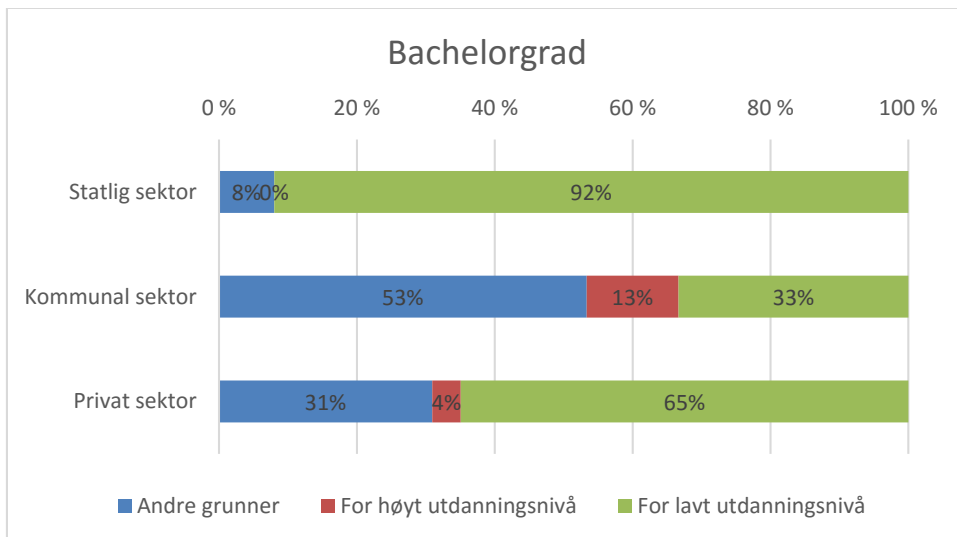


**Figur 4.15: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

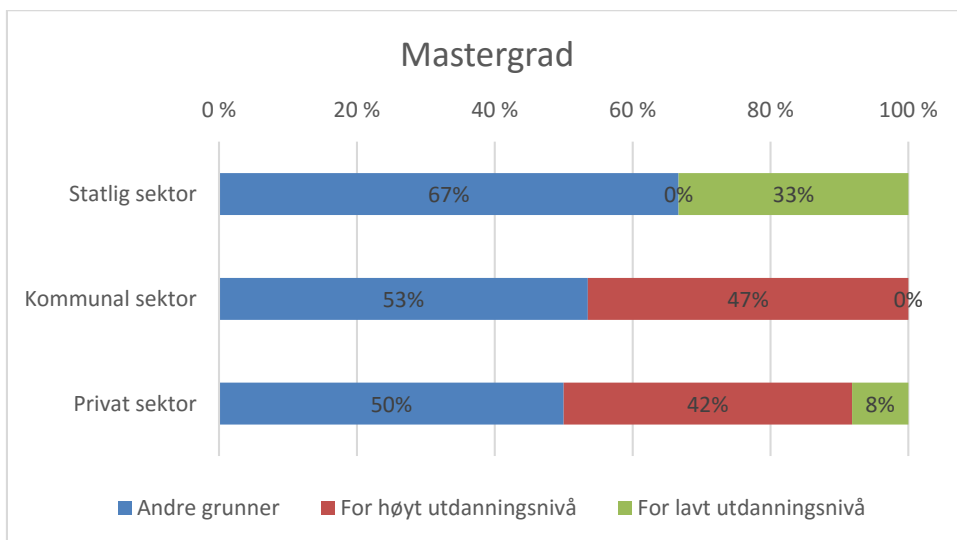
### 4.3.3 Sektor

Behovet for høyere utdanning varierer også mellom de ulike sektorene. Figur 4.16 viser årsakene til manglende behov for bachelorgrad etter sektor. Det er spesielt i statlig sektor at man vurderer at en bachelorkandidat ikke har tilstrekkelig høy kompetanse. Kommunal sektor mener særlig at det er andre grunner enn nivået som gjør at behovet ikke er til stede, men i noen grad har man tydeligvis også behov for utdanning på et lavere nivå. Når så mange i kommunal sektor oppgir andre grunner, kan det være at de særlig har behov for ingeniører eller sykepleiere, utdanninger som ikke alle er vant til å tenke på som en bachelorgrad ennå. Og grunnskolelærerutdanningen er en lengre utdanning enn en bachelorgrad.

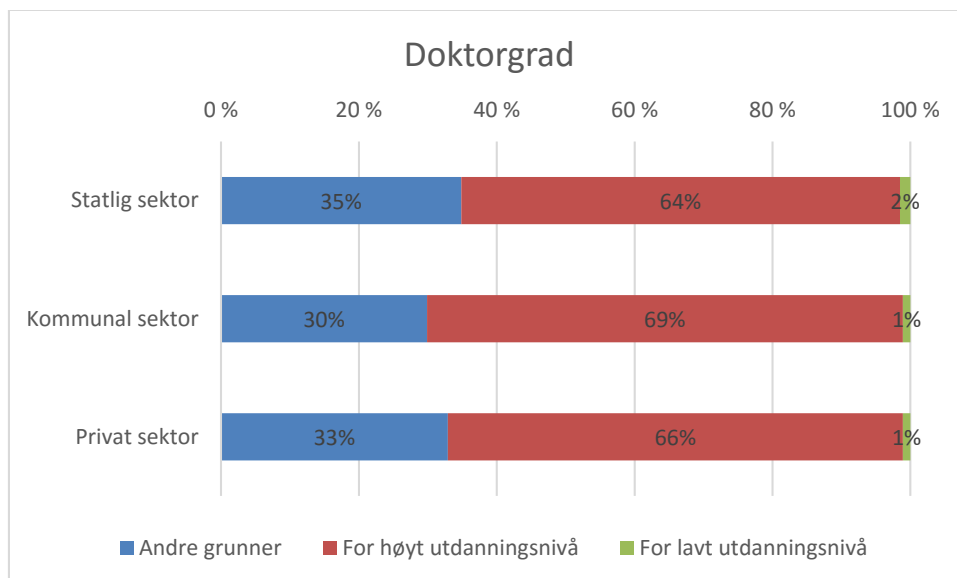
I figur 4.17 ser vi årsakene til manglende behov for mastergrad etter sektor. Det er bare i statlig sektor at relativt mange svarer at mastergrad er et for lavt nivå, men flertallet oppgir andre grunner. I kommunal og privat sektor er det mellom 40 og 50 prosent som mener at mastergrad er et høyere nivå enn det de har behov for. I figur 4.18 ser vi at for høyt utdanningsnivå er den hyppigste nevnte årsaken til manglende behov for doktorgrader i samtlige sektorer, dog lavest i statlig sektor.



**Figur 4.16: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter sektor. Prosent.**



**Figur 4.17: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter sektor. Prosent.**



**Figur 4.18: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter sektor. Prosent.**

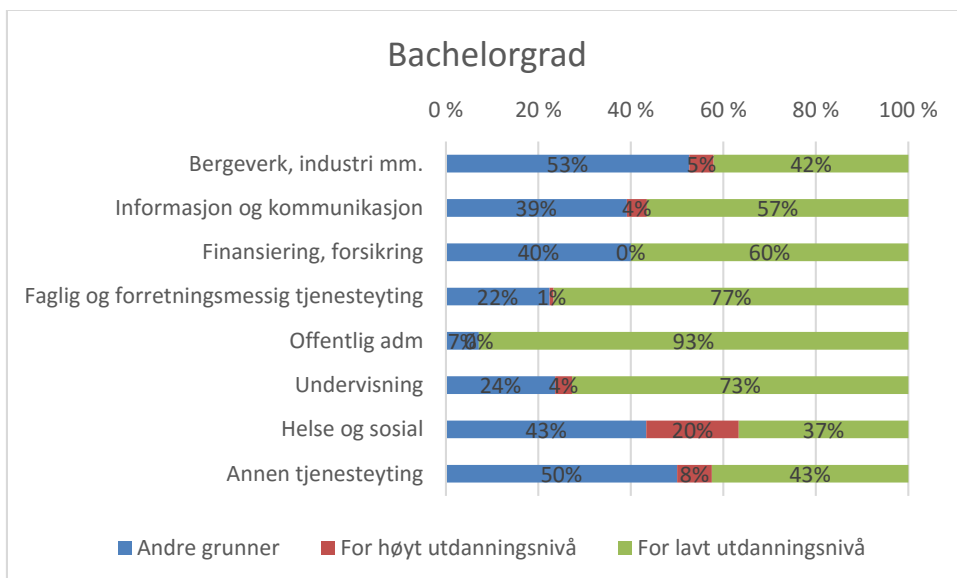
#### **4.3.4 Næring**

Vi har også sett på hvordan de oppgitte årsakene til lite eller manglende behov for de ulike gradene varierer mellom næringer (figurene 4.19–4.21). Grunnet få svar om begrunnelser for bachelor- og mastergradsnivå i de to næringsgruppene «varehandel og transport» samt «kulturell virksomhet» er disse tatt ut av figurene. For doktorgradsnivået er de derimot inkludert.

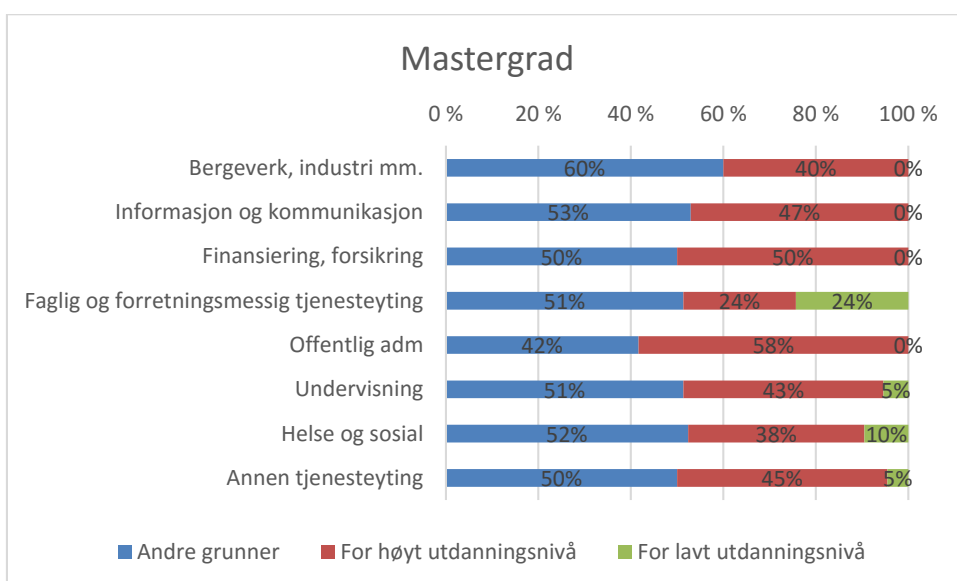
Bachelorgrad vurderes som et for lavt nivå, spesielt innenfor offentlig administrasjon, men også i faglig og forretningsmessig tjenesteyting og undervisning. Det er ellers interessant at bachelorgrad til en viss grad vurderes å være for høyt innenfor helse- og sosialsektoren, trolig henger dette sammen med sviktende rekruttering av personell med en yrkesfaglig videregående utdanning.

Vurderingene av mastergradsnivået varierer lite etter næring. Faglig og forretningsmessig tjenesteyting utmerker seg ved en noe høyere andel som svarer at det er et for lavt nivå. Det er mulig at man i disse virksomhetene spesielt ansetter personer med profesjonsutdanning som jurister, siviløkonom eller sivilingeniør, og at respondentene ikke er vant til å tenke på dette som mastergradsutdanninger.

Med hensyn til kandidater med doktorgrad fordeler svarene seg mellom «for høyt» og «andre grunner». Andelen som svarer «for høyt» er størst innenfor undervisning, flertallet av respondentene kommer her fra grunnopplæringen, mens det er få svar fra universiteter og høgskoler.

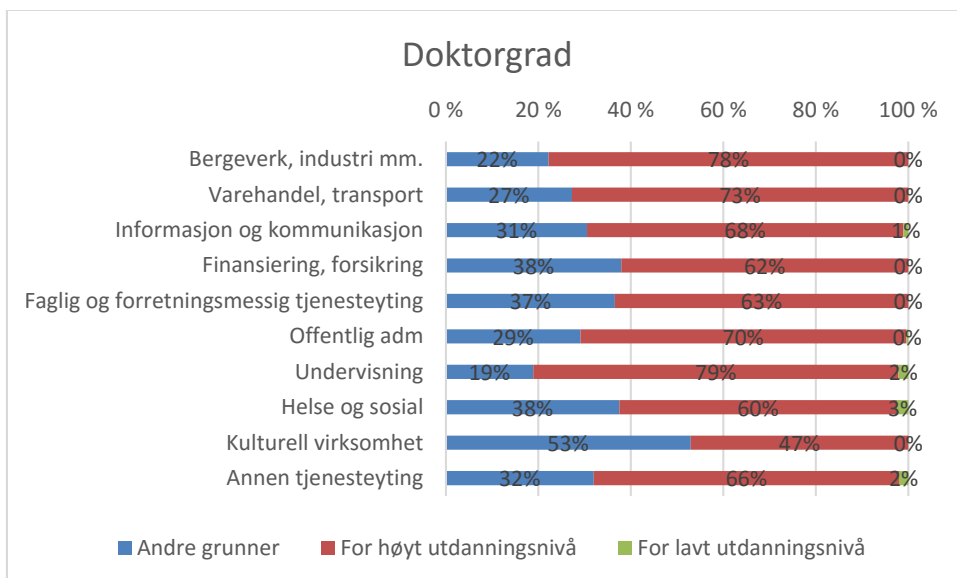


**Figur 4.19: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter næring. Prosent.**



**Figur 4.20: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter næring. Prosent.**



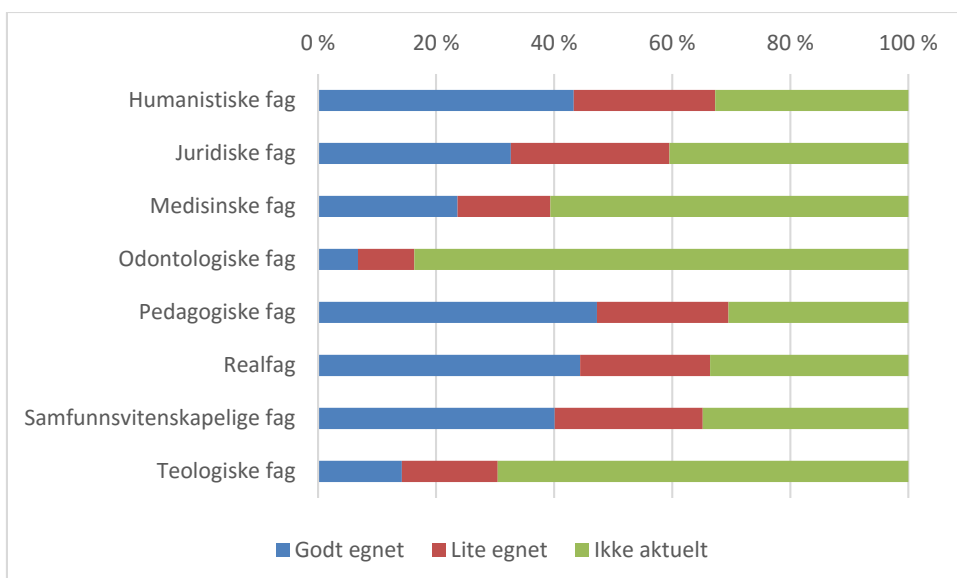


**Figur 4.21: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter næring. Prosent.**

#### 4.4 Hva slags fagbakgrunn er egnet for den aktuelle virksomheten?

Ulike virksomheter ansetter folk med høyst ulik fagbakgrunn tilpasset virksomhetens art. De ble spurt om hvor godt egnet de ulike fagene er for virksomhetene, med alternativene «godt egnet», «lite egnet» og «ikke aktuelt», vist i figur 4.22.

Svarmønstrene må fortolkes i lys av graden av profesjonalisering av utdanningsretningene. Det vil si at for visse typer utdanning er visse typer virksomhet høyst aktuelle. Dette gjelder for eksempel medisin, odontologi og teologi. Andre utdanninger er anvendbare i flere typer virksomheter. Svarene gjenspeiler også størrelsen på de ulike virksomhetene som ansetter bestemte kandidater.

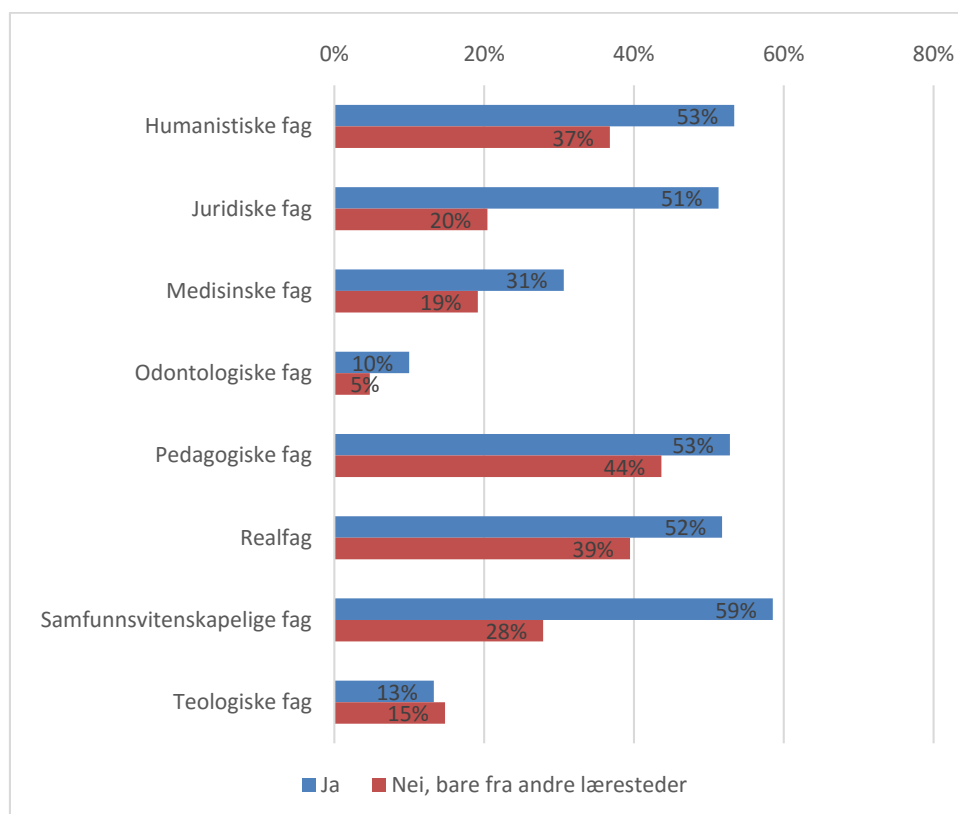


**Figur 4.22: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Prosent.**

At realfag blir vurdert som godt egnet i mange virksomheter, er ikke overraskende, det er kanskje mer uventet at pedagogikk, humaniora og samfunnsvitenskapelige fag også vurderes som godt egnet i mange virksomheter. Dette henger nok sammen med at undervisning er den største gruppen i vår næringsinndeling, fulgt av offentlig forvaltning og faglig og vitenskapelig tjenesteyting. Antallet virksomheter innenfor industri, bergverk mm. er til sammenlikning lavt i våre data. Men uansett er det interessant at nesten alle faggrupper vurderes som godt egnet i så mange virksomheter.

#### 4.4.1 Har virksomheten ansatt noen fra UiO eller ikke?

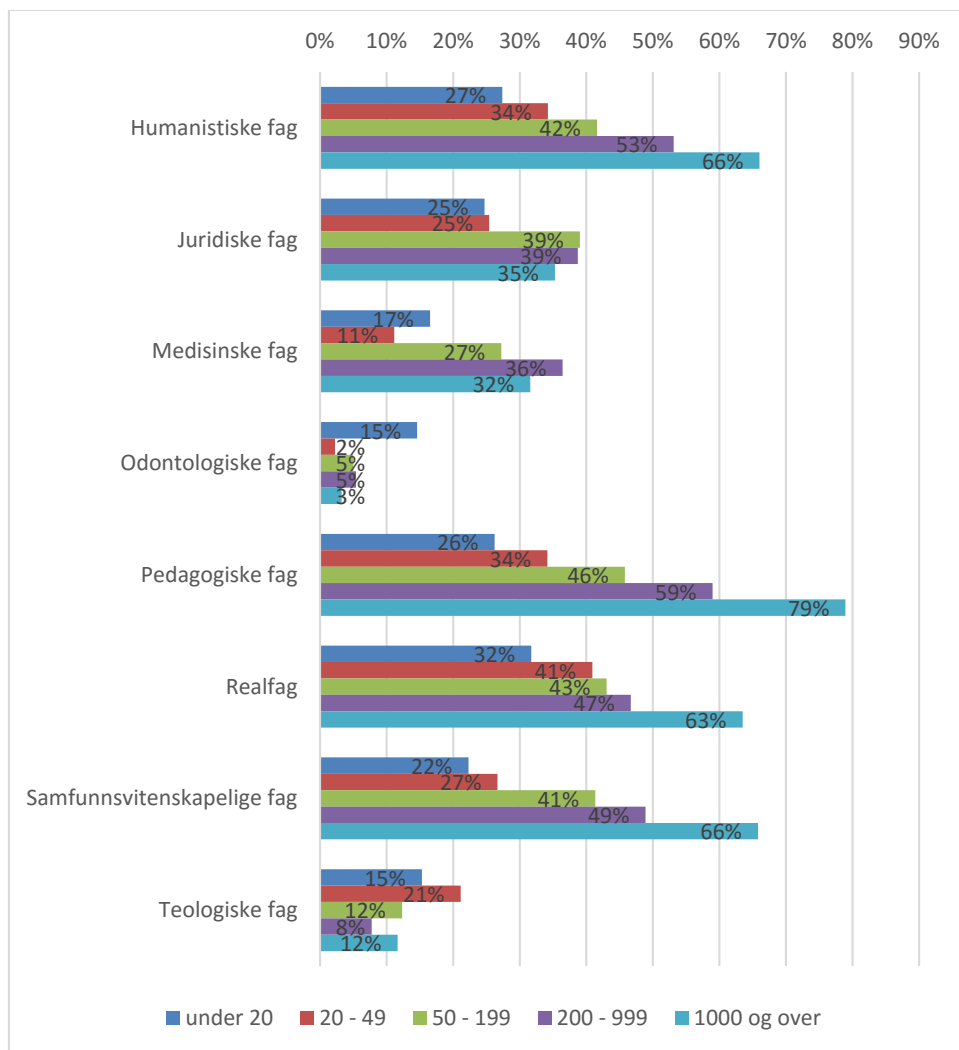
Figur 4.23 viser et interessant mønster. En klart høyere andel av virksomhetene som har ansatt noen fra UiO, svarer at faget er godt egnet for virksomheten, sammenlignet med de som ikke har ansatt noen fra UiO. Dette gjelder alle faggrupper, med unntak av teologiske fag. Forskjellen i pedagogiske fag er noe mindre enn for de andre fagene. Mønsteret kan reflektere virksomhetenes behov for ulike typer kompetanse. De virksomhetene som ikke har ansatt noen fra UiO, har kanskje heller ikke behov for den typen kompetanse og fag som tilbys ved UiO. Dette underbygges av at de som ikke oppgir at faget er «godt egnet» for virksomheten, heller krysser av for at faget «ikke er aktuelt» for virksomheten, enn at det er «lite egnet.»



**Figur 4.23: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som svarer «godt egnet» etter fagområde og om de har ansatt personer fra UiO (ja) eller andre læresteder. Prosent.**

#### 4.4.2 Virksomhetsstørrelse

Andelen som mener at de ulike utdanningene er godt egnet, varierer mellom virksomheter av ulik størrelse (figur 4.24). De fleste fagene vurderes i større grad som godt egnet i de største virksomhetene. Unntakene gjelder odontologiske og teologiske fag. At så mange utdanninger blir vurdert som godt egnet, betyr ikke nødvendigvis at virksomhetene kommer til å ansette kandidater med disse utdanningene.

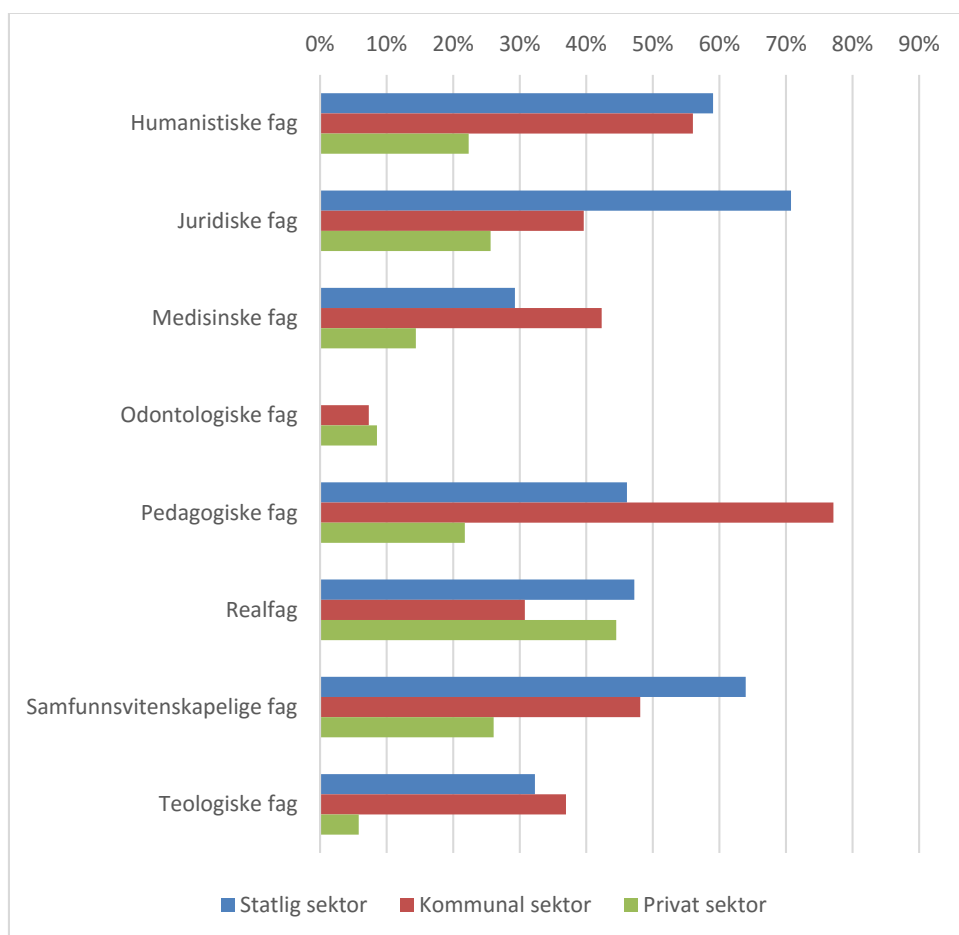


**Figur 4.24: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som sier «godt egnet» etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

#### 4.4.3 Sektor

Det er også store forskjeller etter sektor i hvordan de ulike utdanningene vurderes som godt egnet for virksomheten, men forskjellene er kanskje mindre klare enn man ville tro (figur 4.25). Ikke overraskende er det realfag som vurderes som best egnet i privat sektor, og det er heller ikke så overraskende at juss vurderes positivt. Mer overraskende er det kanskje at mellom 20 og 30 prosent av de private virksomhetene vurderer humaniora, pedagogikk og samfunnsvitenskapelige fag som godt egnet.

Når vi sammenlikner kommunal og statlig sektor, ser vi også slående forskjeller. Ikke overraskende vurderer kommunal sektor at pedagogiske fag er godt egnet, denne sektoren har ansvar for grunnopplæringen, det samme gjelder for medisinske fag når det gjelder ansvaret for helsetjenestene. Men statlig og kommunal sektor vurderer også humanistiske fag nesten like høyt. Og mens juridiske fag vurderes som best egnet av statlig sektor, får den en lavere vurdering av kommunal sektor.



**Figur 4.25: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Etter sektor. Prosent.**

#### **4.4.4 Næring**

Det framkommer et ganske tydelig mønster i vurderingen av egnethet etter næring. Hvis vi begrenser oss til svarene der mer enn 50 prosent av virksomhetene i de ulike næringene har svart «godt egnet», ser vi at det er realfag som vurderes som godt egnet i flest næringer. Disse er vist i tabell 4.1, der svarene over 50 prosent er markert med blått. Ellers vurderes både humanistiske fag og pedagogiske fag som godt egnet i flere næringer. Vi må her huske på at svarene ikke er begrenset til kandidater fra UiO, og pedagogiske fag omfatter dermed alle typer lærere. Det er kanskje overraskende at juridiske fag vurderes som godt egnet i bare to sektorer, offentlig administrasjon og finansiering og forsikring.

Dersom vi tar utgangspunkt i de ulike næringene, er det offentlig administrasjon som vurderer flest studier som godt egnet. I den andre enden av skalaen kommer den gruppen vi har kalt faglig og forretningsmessig tjenesteyting.

**Tabell 4.1: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Etter næring. Prosent.**

	Humanistiske fag	Juridiske fag	Medisinske fag	Odontologiske fag	Pedagogiske fag	Realfag	Samfunnsvitenskapelige fag	Teologiske fag
Bergverk, industri mm.	4 %	11 %	5 %	1 %	3 %	70 %	5 %	0 %
Varehandel, transport	6 %	11 %	50 %	11 %	0 %	74 %	11 %	0 %
Informasjon og kommunikasjon	16 %	8 %	4 %	0 %	16 %	74 %	9 %	3 %
Finansiering, forsikring	18 %	57 %	1 %	0 %	19 %	43 %	41 %	1 %
Faglig og forretningsmessig tjenesteyting	13 %	29 %	6 %	2 %	8 %	41 %	22 %	1 %
Offentlig adm.	53 %	72 %	53 %	7 %	67 %	50 %	68 %	8 %
Undervisning	77 %	20 %	15 %	2 %	86 %	54 %	55 %	14 %
Helse og sosial	16 %	16 %	74 %	46 %	28 %	13 %	38 %	9 %
Kulturell virksomhet	95 %	24 %	2 %	0 %	62 %	28 %	40 %	2 %
Annen tjenesteyting	64 %	32 %	13 %	2 %	62 %	8 %	36 %	67 %

## 4.5 Sammendrag

Nesten alle virksomhetene svarer at de i stor grad eller noen grad har behov for å rekruttere ansatte med en mastergrad eller en bachelorgrad, og behovet er litt større med hensyn til mastergrad. Ikke overraskende er det færre virksomheter som har behov for å rekruttere personer med doktorgrad, men det er tross alt en tredel av virksomhetene som mener de i stor eller noen grad har behov for å rekruttere på doktorgradsnivå. Dette er et annet bilde enn det som gis i NHOs kompetansebarometer, også gjennomført av NIFU. Dette skyldes at NHOs kompetansebarometer går til organisasjonens egne medlemsbedrifter, mens denne undersøkelsen er begrenset til virksomheter i næringer som har ansatte med høyere utdanning. Ingen av undersøkelsene dekker hele arbeidslivet, men de ulike resultatene fra de to undersøkelsene viser at ulike deler av arbeidslivet har behov for ulik kompetanse.

Behovet for å rekruttere bachelorkandidater stiger jevnt med virksomhetsstørrelse, mens det bare er de aller største virksomhetene som skiller seg ut med et særlig stort behov for mastergradskandidater. Til tross for det har over halvparten av de små virksomhetene med mindre enn 20 ansatte et stort behov for å rekruttere mastergradskandidater. Mens kommunal virksomhet har mest behov for personer med en bachelorgrad, er behovet for mastergrader størst i statlig sektor. Virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, synes å ha størst behov for å rekruttere kandidater med en mastergrad.

Når virksomheter ikke har ansatt kandidater med bachelorgrad, skyldes det i stor grad at de vurderer dette som en «for lav utdanning», mens «for høy utdanning» eller «andre grunner» gjør at virksomheter ikke har behov for mastergrader. En doktorgrad vurderes av de fleste virksomhetene som et for høyt utdanningsnivå. Men hovedbildet er at for svært mange norske virksomheter er en utdanning på mastergradsnivå tilpasset virksomhetens behov.

Ser vi alle virksomhetene under ett, mener de at nesten alle faggrupper er godt egnet for virksomheten. Dette gjelder med andre ord ikke bare realfagene, men også humanistiske fag, pedagogiske fag og samfunnsvitenskapelige fag. Bare odontologiske fag ansees som godt egnet i bare noen få virksomheter. Dette kan indikere betydningen av å ha en stor bredde i utdanningsprofilen til høyere utdanning. Det er de største virksomhetene som i størst grad mener at de fleste fagene er relevante. Det er ellers en klar sammenheng mellom hvilken næring virksomheten tilhører og hvilke fag de anser som godt egnet. Det er sannsynligvis også derfor virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, i betydelig større grad svarer at de ulike kandidatgruppene er godt egnet for virksomheten, mens de andre virksomhetene i større grad svarer at det ikke er aktuelt.

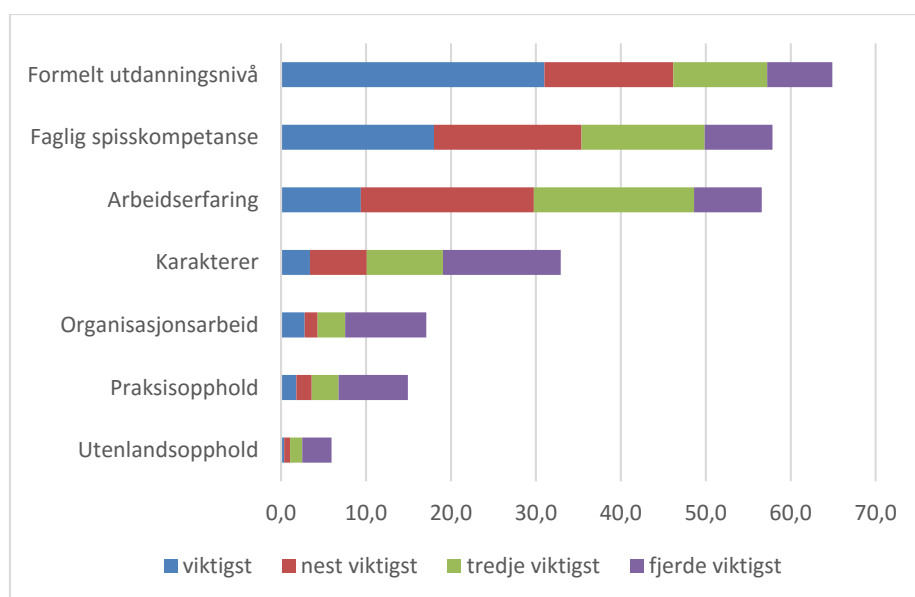
## 5 Hvilke kvalifikasjoner vektlegges?

### 5.1 Innhold

Gjennom utdanningsløpet tilegner kandidatene seg ulike formelle og uformelle ferdigheter. Spørsmålet vi stiller i dette kapitlet er hvilke formelle kriterier og ferdigheter arbeidsgiverne har vektlagt i ansettelsen av nyutdannede kandidater.

### 5.2 Formelle kriterier

Virksomhetene fikk spørsmål om hvilke formelle kriterier som ble sterkest vektlagt ved den siste ansettelsen av en nyutdannet. I spørsmålene ble de bedt om å rangere de fire viktigste kriteriene. Figur 5.1 viser svarfordelingen i prosent. De tre formelle kriteriene som nevnes oftest, er formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse og arbeidserfaring. Deretter følger karakterer. Formelt utdanningsnivå nevnes som det viktigste av klart flest, med 31 prosent. Utenlandsopphold tillegges liten vekt, og heller ikke erfaring fra organisasjonsarbeid eller praksisopphold i studiene tillegges særlig vekt.

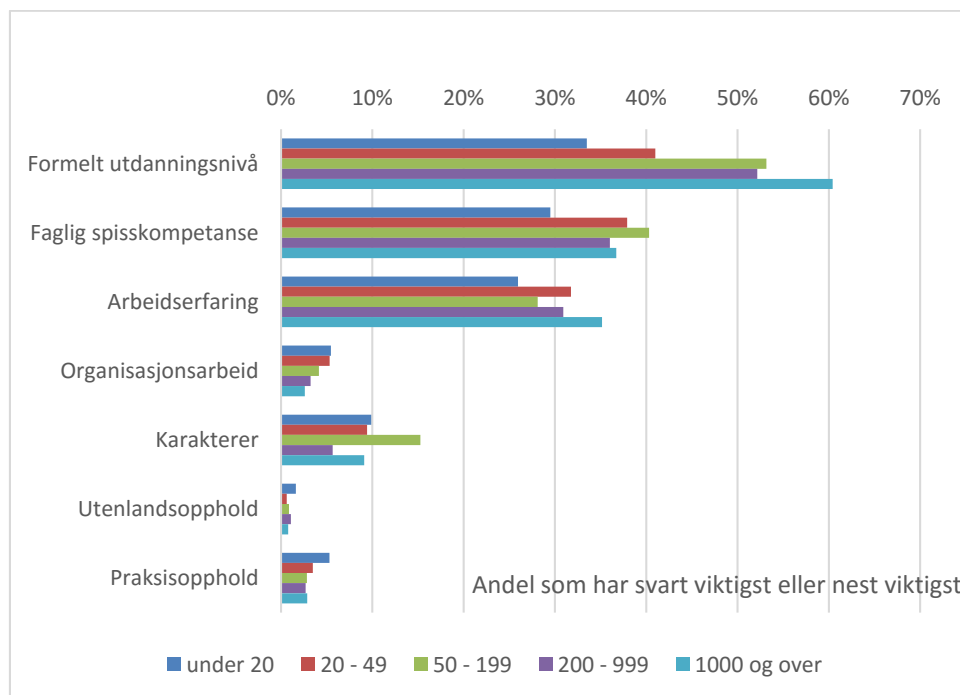


**Figur 5.1: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent.**

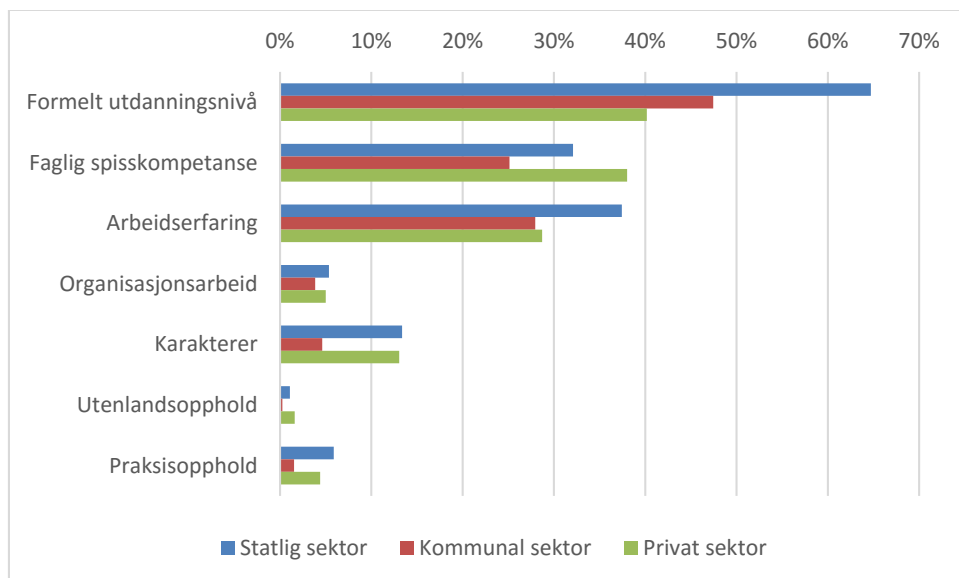
## 2010-undersøkelsen

I 2010-undersøkelsen var personlig egnethet et eget alternativ i et lignende spørsmål. 52 prosent av alle respondentene svarte at personlig egnethet var det aller viktigste. All den tid personlig egnethet kan bety så mangt, valgte vi med vilje å utelukke denne kategorien. Som nummer 2 i 2010-undersøkelsen ble formelt utdanningsnivå nevnt, deretter fulgte faglig spisskompetanse, arbeidserfaring og karakterer. Organisasjonsarbeid, praksisopphold og utenlandsopphold ble ikke oppgitt som mulige kategorier i 2010-undersøkelsen. Rangeringen av formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse, arbeidserfaring og karakterer er imidlertid felles for 2010- og 2016-undersøkelsen. Dette gjelder også dersom vi kun ser på de fire fakultetene som var inkludert i 2010-undersøkelsen. Hvilke forskjeller finner vi i de formelle kriteriene når vi ser dem i sammenheng med virksomhetens størrelse, sektor og næring? Figur 5.2 viser andelen som har svart at de aktuelle kriteriene er viktigst eller nest viktigst etter virksomhetsstørrelse, og figur 5.3 viser svarfordelingen etter sektor. Som vi ser, er det først og fremst vektleggingen av formelt utdanningsnivå som varierer etter virksomhetsstørrelse, og det er betydelig mer vektlagt i de største enn i de minste virksomhetene. Vi ser litt av den samme tendensen for faglig spisskompetanse og arbeidserfaring, men mindre klart. Arbeidserfaring tillegges mindre vekt i de aller minste virksomhetene, ellers er det ingen forskjell. Vekten på karakterer viser ikke noe klart mønster, mens det er de minste virksomhetene som legger mest vekt på organisasjonsarbeid og praksisopphold. Det siste kan henge sammen med hvilke sektorer og næringer de tilhører, eller med at slike små virksomheter stiller krav til allsidighet.

Offentlig sektor, og spesielt statlig sektor, legger mer vekt på formelt utdanningsnivå enn privat sektor, mens det til en viss grad er omvendt for faglig spisskompetanse. Med unntak av for formelt utdanningsnivå, skiller kommunal sektor seg i noen grad fra statlig og privat sektor.



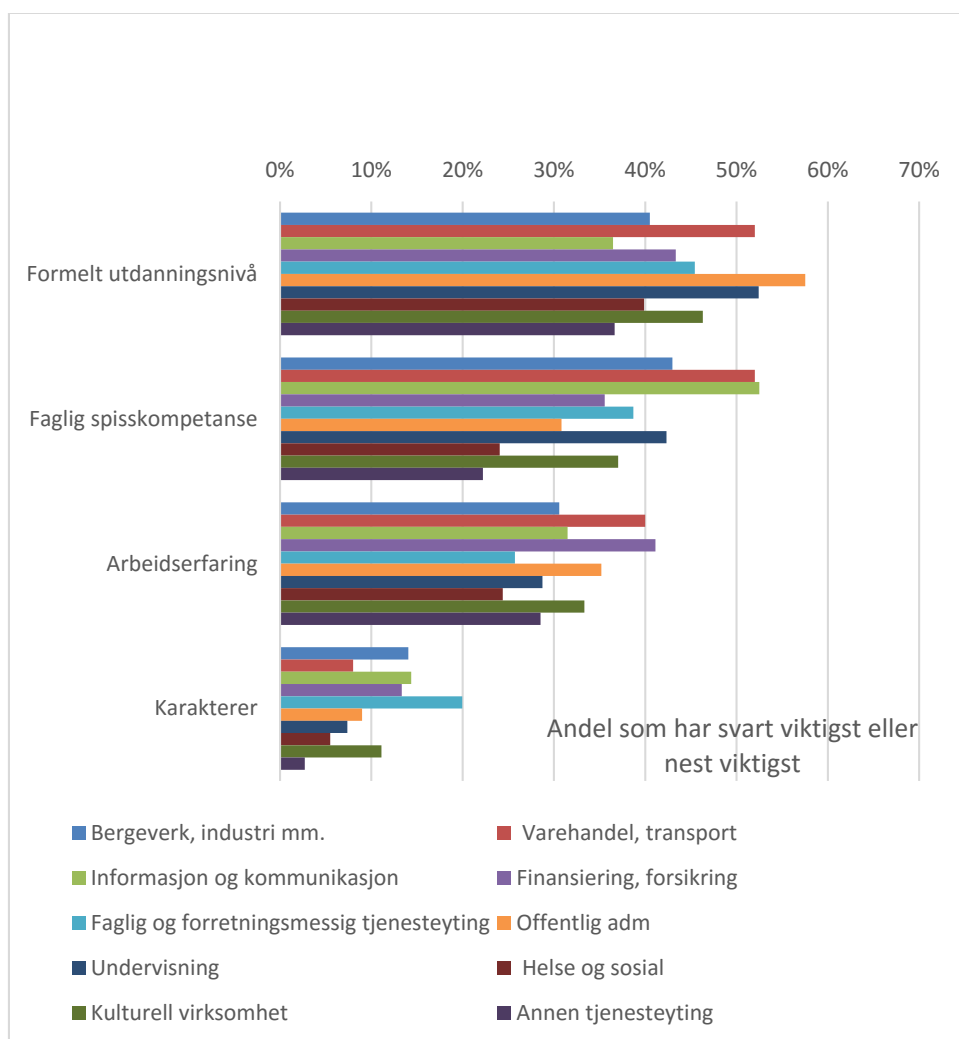
**Figur 5.2: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**



**Figur 5.3: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter sektor. Prosent.**

For å vise forskjeller etter næring begrenser vi oversikten til de fire viktigste kriteriene: Formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse, arbeidserfaring og karakterer, vist i figur 5.4. Mønsteret er ikke spesielt tydelig, men vekten på formelt utdanningsnivå er som ventet størst i offentlig administrasjon og undervisning, mens det kanskje er mer overraskende at det også er tilfellet i varehandel og transport. Imidlertid er det her bare 25 respondenter. Varehandel og transport legger også, sammen med informasjon og kommunikasjon, sterkest vekt på faglig spisskompetanse, og sammen med finans og forsikring, på arbeidserfaring. Mest vekt på karakterer finner vi i faglig og forretningsmessig tjenesteyting.





**Figur 5.4: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter næring. Prosent.**

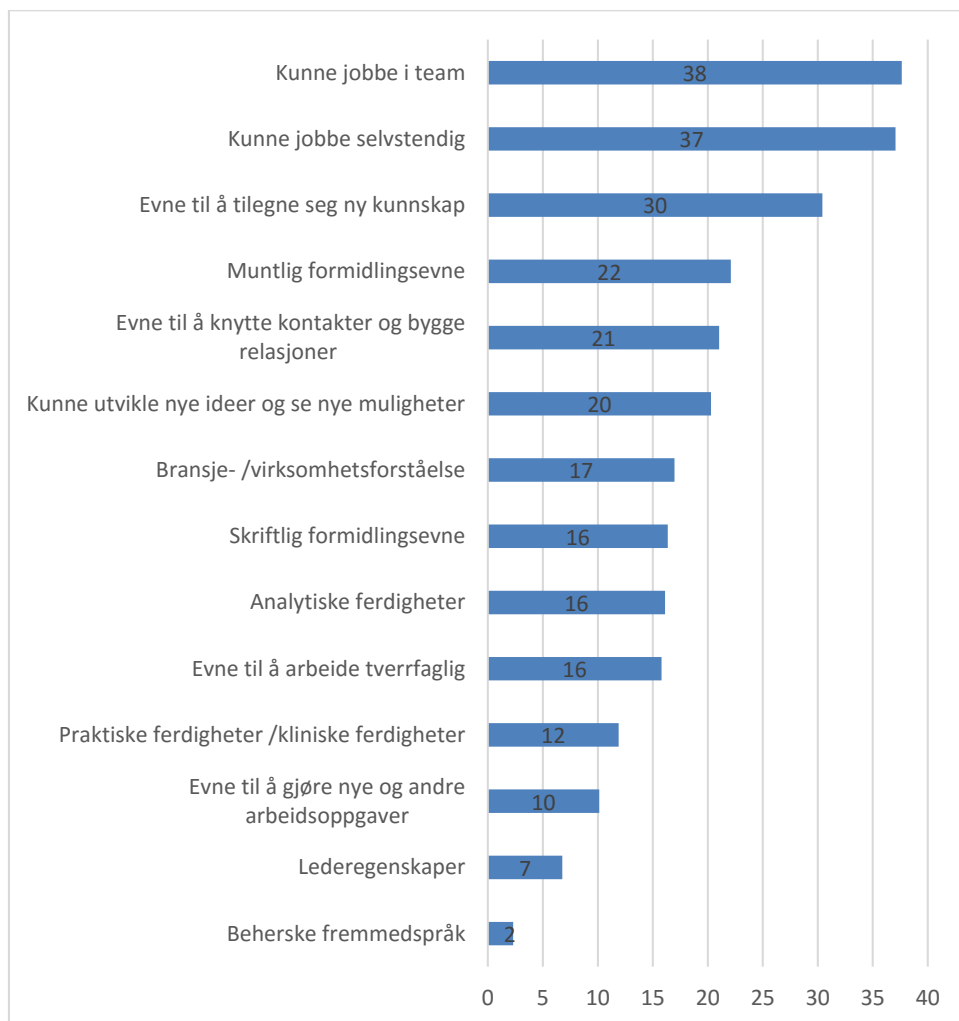
Sett under ett finner vi ikke veldig klare mønstre når det gjelder vektlegging av kriteriene for ansettelse etter størrelse, sektor og næring. Det er mulig at det er andre bakgrunnsfaktorer som betyr mer, for eksempel det lokale arbeidsmarkedet.

### 5.3 Hvilke ferdigheter ble vektlagt?

I tillegg til de formelle kriteriene ble virksomhetene spurt om hvilke ferdigheter de la mest vekt på ved ansettelsen av den siste nyutdannede. Dette er ferdigheter som ikke er direkte knyttet til innholdet i fagene, og som gjerne betegnes som «generiske» ferdigheter. De kunne her krysse av for de fire viktigste, men uten å rangere dem. Figur 5.5 viser svarfordelingen.

De to ferdighetene som ble vurdert som de klart viktigste, var evnen til å jobbe i team og evnen til å jobbe selvstendig. Virksomhetene oppfatter etter alt å dømme ikke dette som motsatser. Også evne til å tilegne seg ny kunnskap vektlegges i stor grad. Ellers vurderes muntlig formidlingsevne som viktigere enn skriftlig. Igjen styrker det et bilde av egenskaper som er viktige for å fungere blant ansatte på en arbeidsplass. Aller minst vekt ble det lagt på å beherske fremmedspråk. I en tid der man er svært opptatt av internasjonalisering er dette kanskje overraskende, men det kan bety at mange virksomheter har lite kontakt med utlandet, eller at slike kontakter ivaretas av bestemte personer eller avdelinger.

Det er gjennomgående små forskjeller i vektleggingen av disse ferdighetene mellom virksomheter som har, eller ikke har, ansatt kandidater fra UiO, men virksomhetene med ansatte fra UiO vektlegger i større grad mer «akademiske» ferdigheter som evne til å tilegne seg ny kunnskap, analytiske ferdigheter og skriftlig formuleringsevne.



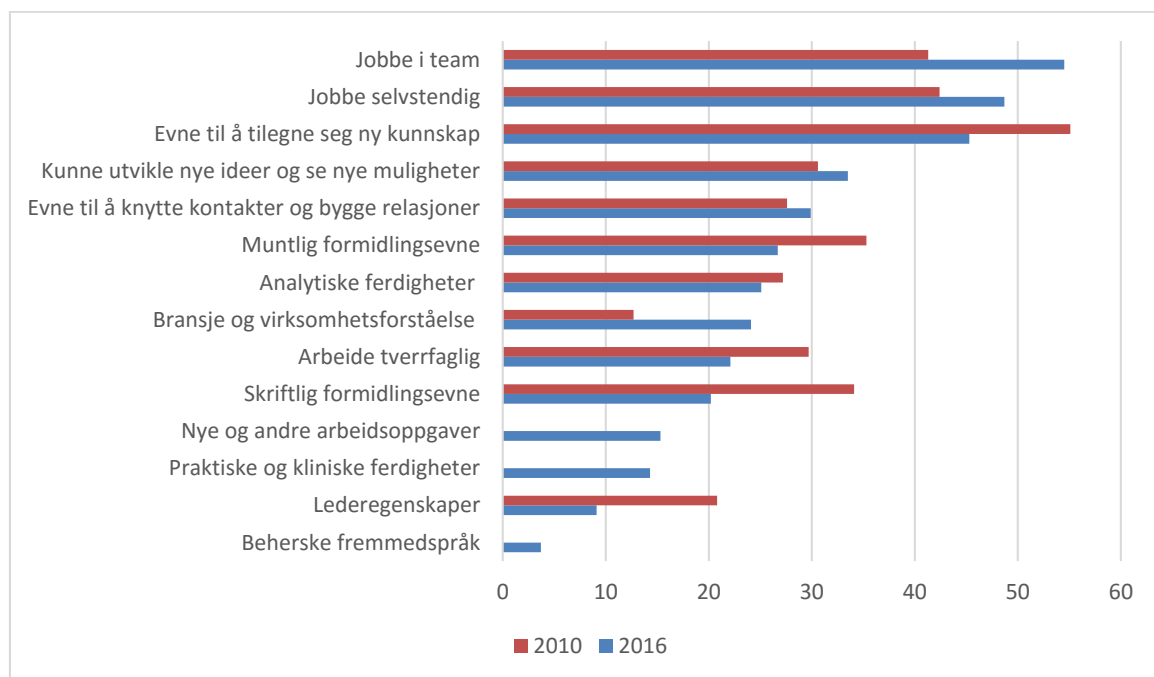
**Figur 5.5: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent.**

## 2010-undersøkelsen

I 2010-undersøkelsen var det evnen til å tilegne seg ny kunnskap og evnen til å formidle kunnskap som ble rangert som de to viktigste kvalifikasjonene når arbeidsgiverne skulle ansette. Deretter kom evnen til å arbeide selvstendig og arbeide produktivt i team.

Som nevnt tidligere er utvalgene i de to undersøkelsene forskjellige. Mens denne undersøkelsen inkluderer samtlige av de åtte fakultetene ved UiO, inkluderte den forrige undersøkelsen kun fire fakulteter (HF, SV, UV og MN). Innhentingen av data er ulik, spørsmålsstillingen er også forskjellig, men har ikke spurt etter de samme ferdighetene, og noen ferdigheter er litt ulikt formulert. Vi må derfor ta forbehold når det gjelder å sammenligne tallene direkte, men det er likevel mulig å se om vi finner de samme mønstrene i de to undersøkelsene. Vi gjør dette ved kun å se på de fire fakultetene som er med i begge undersøkelsene. Ved å kun inkludere de som sist har ansatt noen fra disse fire fakultetene, ser vi at mønsteret er det samme, dog med noen forskjeller.

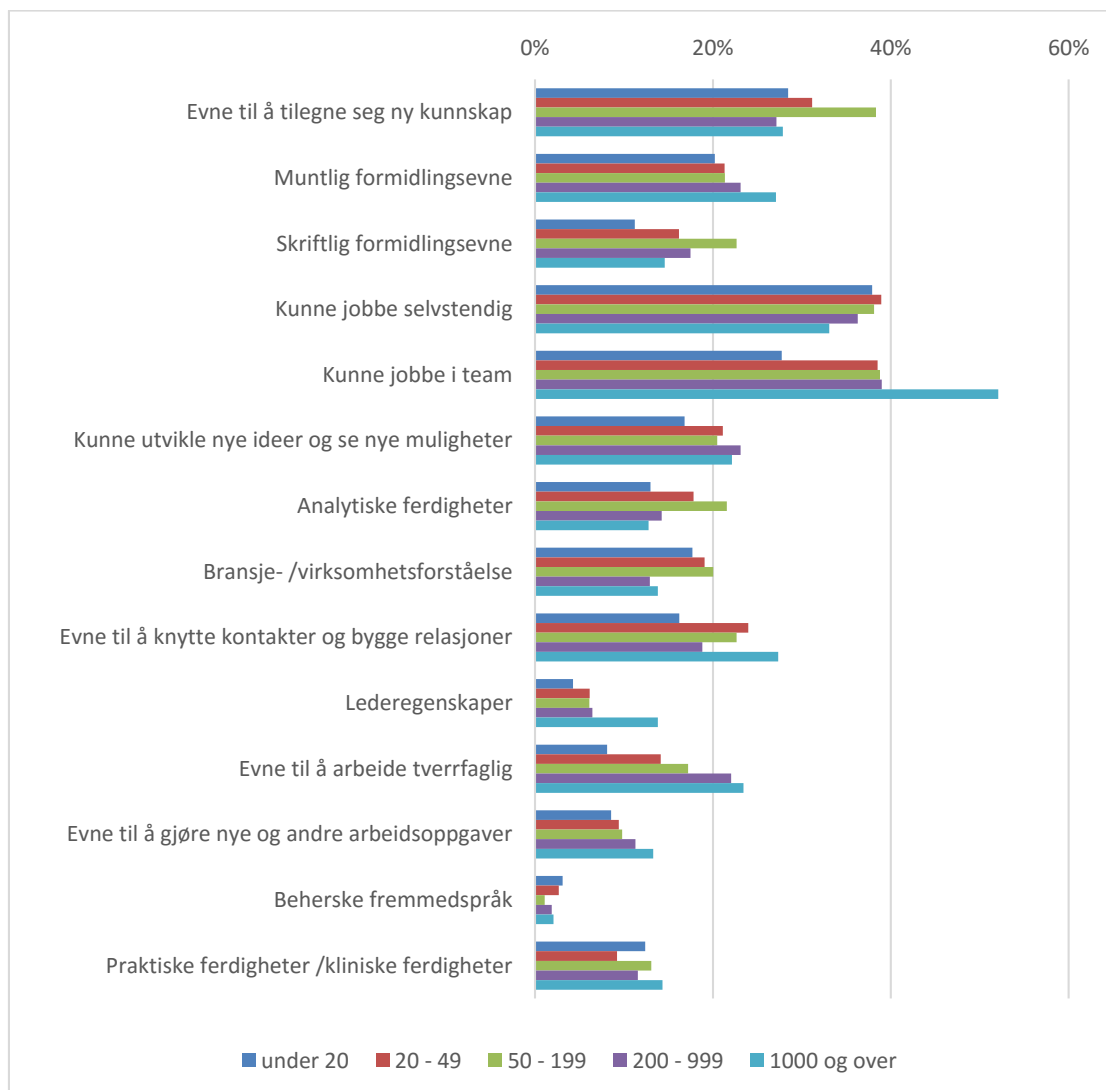
Figur 5.6 viser resultatene for de to undersøkelsene. Som vi ser, er mønsteret noe av det samme. Å jobbe selvstendig, jobbe i team og ha evne til å tilegne seg ny kunnskap er de tre viktigste ferdighetene i begge undersøkelsene. Samtidig ser vi at mens det er evnen til å jobbe i team som er viktigst i 2016, var det evnen til å tilegne seg ny kunnskap som var viktigst i 2010. Muntlig og skriftlig formidlingsevne og det å arbeide tverrfaglig synes også å være viktigere i 2010 enn i 2016. Bransje- og virksomhetsforståelse derimot er viktigere i 2016. Men med tanke på forbeholdet om å kunne sammenligne tallene direkte, er det vanskelig å si om dette i realiteten gjenspeiler vesentlige substansielle endringer og ikke kun er et resultat av metodiske ulikheter mellom undersøkelsene. Vi kan derfor ikke si noe sikkert om det har skjedd noen endring, men mønstrene i 2010 og i 2016 synes i det store og hele å være nokså like.



**Figur 5.6: Vektlegging av ferdigheter. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent.**

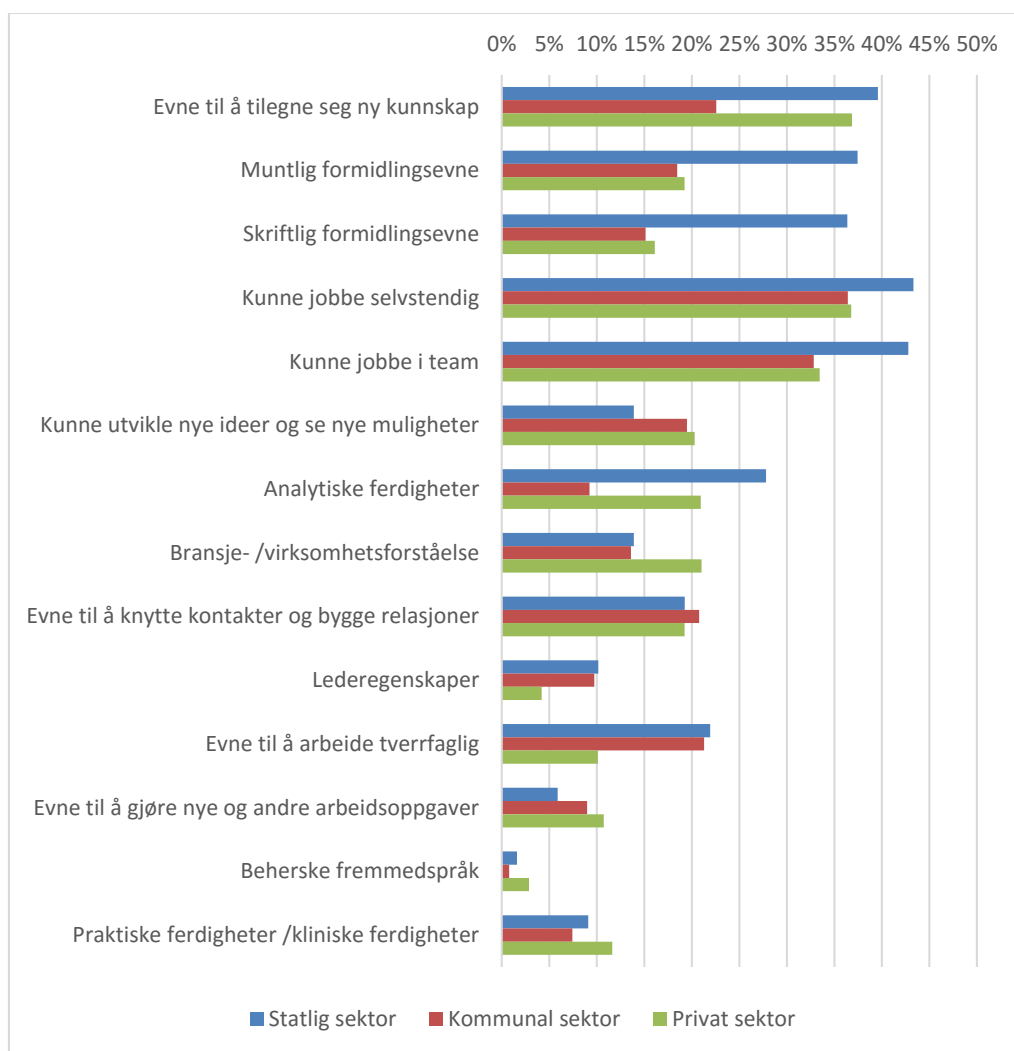
Figur 5.7 viser resultatene fra 2016-undersøkelsen etter virksomhetsstørrelse. Her finner vi interessante forskjeller i hva som vektlegges i store og små virksomheter. Generelt vektlegges flere av de aktuelle ferdighetene sterkere i store enn i små virksomheter. Evnen til å jobbe selvstendig vektlegges mer i små enn i store virksomheter, mens det er omvendt for å kunne jobbe i team, dette er neppe overraskende. Muntlig formidlingsevne vektlegges sterkest i store virksomheter og skriftlig

formidlingsevne og analytiske ferdigheter mest i de mellomstore; dette henger trolig sammen med virksomhetenes næringstilknytning. Lederegenskaper, evne til å arbeide tverrfaglig og evne til å utføre nye og andre arbeidsoppgaver vektlegges mest i store virksomheter.



**Figur 5.7: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

Vektleggingen av ferdigheter ved ansettelse varierer en del etter sektor (vist i figur 5.8), men det er i det store og hele de samme ferdighetene som er viktigst i alle tre sektorer. Noen forskjeller trer likevel fram. Muntlig og skriftlig formidlingsevne er klart viktigere i statlig enn i kommunal og privat sektor, mens vektlegging av evne til å tilegne seg ny kunnskap og analytiske ferdigheter er svakest i kommunal sektor. Bransje- og virksomhetsforståelse tillegges størst vekt i privat sektor, mens det er motsatt med hensyn til lederegenskaper og evnen til å arbeide tverrfaglig. Det er vanskelig å gi noen god forklaring på disse mønstrene.



**Figur 5.8: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter sektor. Prosent.**

## 5.4 Sammendrag

I dette kapitlet har vi sett på hvilke formelle kriterier og hvilke ferdigheter som ble mest vektlagt i ansettelsen av den nyutdannede som virksomheten sist ansatte. Formelt utdanningsnivå er sterkest vektlagt, deretter følger faglig spisskompetanse og arbeidserfaring. Karakterer synes betydelig mindre viktig, mens organisasjonsarbeid, praksisopphold og utenlandsopphold tillegges temmelig liten vekt. Formelt utdanningsnivå vektlegges sterkere i store enn i små virksomheter og sterkest i statlig sektor.

De andre («generiske») ferdighetene som vektlegges sterkest, er evne til å kunne jobbe i team og til å jobbe selvstendig, dernest kommer evne til å tilegne seg ny kunnskap. Kommunikative ferdigheter er også viktig, spesielt muntlig formidlingsevne, evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner, og i litt mindre grad skriftlig formidlingsevne. Lederegenskaper nevnes i begrenset grad, siden nyansatte sjelden får lederoppgaver. Det er ellers interessant at det å beherske fremmedspråk ikke vektlegges.

## 6 Vurdering av kandidatenes ferdigheter

### 6.1 Innledning

I dette kapitlet vil vi belyse virksomhetenes vurdering av ferdighetene til den nyutdannede de sist ansatte. Vi vil videre se på hvordan dette varierer med virksomhetsstørrelse og sektor. Til slutt vil vi se på hvordan ferdighetene til kandidater med ulike fag-/fakultetsbakgrunner vurderes ulikt, og hvorvidt arbeidsgiverne er mer eller mindre fornøyd med kandidater med mastergrad sammenlignet med kandidater med bachelorgrad.

### 6.2 Hvor fornøyd er arbeidsgiver med kandidatene?

Et av de viktige spørsmålene i denne undersøkelsen var arbeidsgivernes vurderinger av de nyutdannedes ferdigheter. Tabell 6.1 viser vurderingen av kandidatenes egenskaper i prosent. Et klart flertall er fornøyd med de nyansattes ferdigheter, og en betydelig andel er svært fornøyd. De eneste ferdighetene der tilfredsheten er mer moderat, er lederegenskaper, det å beherske fremmedspråk og praktiske (kliniske) ferdigheter. Dette skyldes ikke at de er misfornøyd, men at de enten har svart at det ikke er relevant, eventuelt verken/eller. Det er grunn til å regne med at særlig lederegenskaper ikke er spesielt relevante ferdigheter, siden det neppe er mange nyutdannede som har fått lederoppgaver ennå. At fremmedspråk ikke ansees som relevant, kan henge sammen med at virksomheten har lite kontakter internasjonalt.

**Tabell 6.1: Hvor fornøyd er dere med ferdighetene til den nyutdannede personen dere sist ansatte? Prosent.**

	Svært fornøyd	Fornøyd	Misfornøyd	Svært misfornøyd	Verken eller/ikke relevant	N=100
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	45	49	1	0	5	1473
Muntlig formidlingsevne	37	57	1	0	5	1460
Skriftlig formidlingsevne	33	58	2	0	7	1424
Kunne jobbe selvstendig	46	47	2	1	3	1469
Kunne jobbe i team	46	48	2	1	4	1471
Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter	27	56	5	1	11	1428
Analytiske ferdigheter	24	55	4	1	16	1422
Bransje- /virksomhetsforståelse	26	56	5	1	12	1413
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	33	50	5	0	11	1419
Lederegenskaper	10	38	7	1	44	1407
Evne til å arbeide tverrfaglig	26	55	4	0	15	1404
Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver	30	54	4	0	12	1416
Beherske fremmedspråk	16	38	3	1	43	1394
Praktiske ferdigheter /kliniske ferdigheter	22	42	4	1	32	1390

### 6.3 Forskjeller etter type virksomhet

Små og store virksomheter og virksomheter i ulike næringer og sektorer kan tenkes å ha ulike behov og forventninger med hensyn til de ansattes ferdigheter, forskjeller som kan påvirke hvor fornøyd de er med ferdighetene til den sist ansatte.

Vi fant i kapittel 5 at det var en del forskjeller i hva som vektlegges i store og små virksomheter. Generelt vurderes flere av de aktuelle ferdighetene mer positivt i store enn i små virksomheter. Vi ville derfor forvente at disse forskjellene også vil komme til syne i hvordan virksomhetene er fornøyd med ferdighetene til de nyansatte, men det er i liten grad tilfellet (se tabell 6.2). Virksomhetenes vurdering av de nyansattes ferdigheter varierer lite etter virksomhetens størrelse. En rimelig fortolkning er at de ulike virksomhetene har lyktes med å rekruttere nyansatte som dekker virksomhetens behov relativt godt.

**Tabell 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med ferdighetene til den sist ansatte. Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

	under 20	20 - 49	50 - 199	200 - 999	1000 og over	N=100
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	47	44	50	40	38	1473
Muntlig formidlingsevne	34	38	39	36	38	1460
Skriftlig formidlingsevne	30	35	36	29	31	1424
Kunne jobbe selvstendig	47	49	45	45	45	1469
Kunne jobbe i team	42	46	49	46	48	1471
Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter	29	23	30	25	27	1428
Analytiske ferdigheter	22	24	28	22	25	1422
Bransje- /virksomhetsforståelse	28	30	25	19	24	1413
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	27	34	35	36	37	1419
Lederegenskaper	8	9	9	9	15	1407
Evne til å arbeide tverrfaglig	22	21	31	30	28	1404
Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver	30	30	35	30	24	1416
Beherske fremmedspråk	20	17	17	13	13	1394
Praktiske ferdigheter /kliniske ferdigheter	26	18	23	23	23	1390

Vi har også sett på hvordan dette varierer mellom ulike sektorer. Vi fant at muntlig og skriftlig kommunikasjonsevne vektlegges sterkest i statlig sektor. Tverrfaglig arbeid synes viktigere i statlig og kommunal enn i privat sektor, mens evne til å tilegne seg ny kunnskap og analytiske ferdigheter tillegges minst vekt i kommunal sektor. Disse forskjellene i vektlegging synes ikke å vise seg i stor grad i vurderingen av de nyansattes ferdigheter, som vist i tabell 6.3.

**Tabell 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med ferdighetene til den sist ansatte. Etter sektor.**

	Statlig sektor	Kommunal sektor	Privat sektor
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	40	43	49
Muntlig formidlingsevne	43	36	33
Skriftlig formidlingsevne	36	37	31
Kunne jobbe selvstendig	41	49	46
Kunne jobbe i team	46	45	44
Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter	21	35	25
Analytiske ferdigheter	28	22	27
Bransje- /virksomhetsforståelse	22	25	27
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	36	36	29
Lederegenskaper	10	13	7
Evne til å arbeide tverrfaglig	27	34	21
Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver	24	31	32
Beherske fremmedspråk	13	12	19
Praktiske ferdigheter /kliniske ferdigheter	14	19	23



## 6.4 Vurdering av kandidater med ulik utdanning

Det er grunn til å anta at studier innenfor ulike fagfelt/fakultet og nivå bidrar til å utvikle ulike ferdigheter hos de ferdige kandidatene, og samtidig vet vi at kravene som stilles til nye ansatte, varierer etter sektor og næring. I undersøkelsen ble virksomhetene bedt om å svare med utgangspunkt i den nyutdannede personen de sist ansatte, det vil si en person som er uteksaminert i løpet av de siste tre årene. De ble bedt om å oppgi fag og utdanningsnivå for den sist ansatte.

I tabell 6.4 har vi vist ulik fordeling etter fakultet. Vi ser noen klare forskjeller mellom fakultetene med hensyn til andelen virksomheter som svarer at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Disse forskjellene bør ikke overvurderes, forskjellene dreier seg nesten utelukkende om fordelingen mellom «svært fornøyd» og «fornøyd» og i andelen som svarer «ikke aktuelt». Dersom vi slår sammen svarkategoriene «svært fornøyd» og «fornøyd», blir forskjellene mellom fagene gjennomgående svært små. Vi vil knytte noen korte kommentarer til mønsteret for de ulike ferdighetene under tabellen.

**Tabell 6.4: Andel som har svart at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Etter fagområde.**

	Humanistiske fag	Juridiske fag	Medisinske fag	Odontologiske fag	Pedagogiske fag	Realfag	Samfunnsvitenskapelige fag	Teologiske fag
<b>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</b>	45	54	35	57	36	46	52	32
<b>Muntlig formidlingsevne</b>	45	43	39	60	38	22	36	48
<b>Skriftlig formidlingsevne</b>	37	48	28	41	35	22	40	30
<b>Kunne jobbe selvstendig</b>	57	50	51	46	47	38	46	39
<b>Kunne jobbe i team</b>	50	42	44	56	52	40	44	46
<b>Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter</b>	36	19	23	24	32	24	28	29
<b>Analytiske ferdigheter</b>	19	34	19	18	16	26	39	16
<b>Bransje-/virksomhetsforståelse</b>	32	30	24	37	21	18	26	34
<b>Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner</b>	45	26	29	41	38	22	36	49
<b>Lederegenskaper</b>	15	9	11	13	10	5	7	20
<b>Evne til å arbeide tverrfaglig</b>	28	19	34	35	34	20	27	29
<b>Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver</b>	31	29	33	29	26	28	36	26
<b>Beherske fremmedspråk</b>	20	17	6	31	13	14	21	16
<b>Praktiske ferdigheter /kliniske ferdigheter</b>	29	15	32	55	24	16	18	19

**Evne til å tilegne seg ny kunnskap.** Her går det et klart skille mellom juss, odontologi og samfunnsfag med mer enn 50 prosent som er «svært fornøyd», og medisin, pedagogikk og teologi på den annen side med rundt 35 prosent.

**Muntlig formidlingsevne.** Her varierer andelen «svært fornøyd» fra 60 prosent i odontologi til 22 prosent i realfag. Også teologi og humaniora får relativt positiv bedømmelse.

**Skriftlig formidlingsevne.** Her er det høyest andel «svært fornøyd» for juristene, men også odontologi og samfunnsfag skårer høyt. I likhet med muntlig formidlingsevne skårer realfag dårligst, men også medisin skårer svakere enn gjennomsnittet.

**Kunne jobbe selvstendig.** Her er det spesielt humanistene som skårer bedre enn snittet, mens realfag og teologi skårer svakest. Mellom de øvrige faggruppene er det relativt små forskjeller.

**Kunne jobbe i team.** Her er det odontologi som utmerker seg med en høy andel «svært fornøyd». Mellom de resterende faggruppene er forskjellene relativt små.

**Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter.** Her er forskjellene noe mindre, humaniora skårer høyest og juss lavest med henholdsvis 36 og 19 prosent. For de andre gruppene varierer andelen mellom 23 og 32 prosent.

**Analytiske ferdigheter.** Samfunnsfag utmerker seg ved den klart høyeste andelen «svært fornøyd», men også juss skårer høyere enn snittet. Realfag skårer omtrent på snittet, de resterende fagområdene en del under.

**Bransje- /virksomhetsforståelse.** Odontologi, teologi og til dels også humaniora og juss skårer noe høyere enn snittet, realfag ligger mest under snittet.

**Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner.** Teologi og humaniora har klart høyest andel «svært fornøyd», mens andelen er klart lavest i realfag.

**Lederegenskaper.** Det er få som er svært fornøyd med de nye kandidatenes lederegenskaper fordi så mange svarer at det ikke er relevant. Så lenge få kandidater faktisk har lederjobb, er det heller ikke enkelt å bedømme en slik egenskap.

**Evne til å arbeide tverrfaglig.** Denne ferdigheten bedømmes mest positivt for medisinerne, odontologer og pedagoger, svakest for jurister og realister. Å jobbe tverrfaglig eller samarbeide med andre profesjoner er svært uttalt i helsesektoren, så resultatet er kanskje ikke så overraskende. Det er mulig at tverrfaglighet betyr ulike ting for ulike kandidatgrupper.

**Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver.** Her skårer samfunnsfag litt høyere enn de øvrige faggruppene, ellers er forskjellene små. Dette kan være et uttrykk for at dette er ferdigheter knyttet mer til personer og mindre til fagbakgrunn.

**Beherske fremmedspråk.** Her ser mønsteret litt merkelig ut og er trolig preget av at mange ikke anser denne ferdigheten som relevant. Odontologene skårer klart høyest, medisinerne klart lavest. Humanister og samfunnsvitere skårer også noe høyere enn snittet.

**Praktiske ferdigheter/kliniske ferdigheter.** Her vil svarene reflektere at dette betyr temmelig ulike ting i ulike profesjoner. Odontologene skårer klart høyest, og klart høyere enn medisinerne, som likevel er over snittet. At også humanistene skårer høyere enn snittet, er ikke like enkelt å forklare.

Virksomhetenes vurdering av hvor fornøyd de er med de ulike ferdighetene til den sist ansatte viser et mønster mellom faggruppene som ikke er umiddelbart enkelt å forstå. Spesielt er det interessant at det er så store forskjeller mellom odontologi, som skårer høyt på nesten alle ferdigheter, og medisin som gjennomgående får mer moderat bedømmelse.

Det er viktig å ha klart for seg at svarmønstrene ikke må leses som en uavhengig vurdering av ferdighetene til kandidater fra de ulike fakultetene, men at det henger klart sammen med hva som kreves i ulike næringer og bransjer. Ferdighetene i fremmedspråk er det en lav andel som er svært fornøyd med, ikke fordi de behøver å være svake, men fordi det ikke er viktig for den aktuelle virksomheten. På den annen side kan det være virksomheter som stiller spesielt høye krav til bestemte ferdigheter, og av den grunn ikke så ofte krysser av at de er svært fornøyd.

## Er det så en tendens til at ferdighetene til mastergradsstudenter vurderes som bedre enn bachelorstudenter?

Tabell 6.5 viser svarfordelingen mellom master- og bachelorkandidater. Gjennomgående vurderes ferdighetene mer positivt for master- enn for bachelorkandidater. Klarest forskjell finner vi i vurderingen av analytiske ferdigheter, men også muntlig og skriftlig formuleringssevne, evne til å tilegne seg nye kunnskaper, å utføre nye og andre arbeidsoppgaver og til en viss grad fremmedspråk, bedømmes mer positivt for mastergradskandidater. Disse forskjellene virker rimelige, det er ferdigheter av akademisk art som sannsynligvis utvikles stadig mer i løpet av et langvarig studium; det avsluttes som oftest også med en selvstendig avhandling. At praktiske/kliniske ferdigheter i litt større grad bedømmes positivt for bachelorkandidatene, reflekterer på sin side at dette i mange tilfeller er profesjonsutdanninger som spesielt har som mål å utvikle slike ferdigheter. For de øvrige ferdighetene ser vi ingen forskjeller etter nivå.

Forskjellene etter nivå varierer mye etter fagområde. I humaniora skårer mastergradsnivået betydelig høyere enn bachelorgradsnivået, mens det er mindre og til dels forskjeller som går i motsatt retning i de mer profesjonsorienterte fagene som medisin og pedagogiske fag. Dette illustrerer at bedømmelsen er foretatt ut fra behovene i ulike virksomheter og ulike yrker.

**Tabell 6.5: Andel som har svart at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Etter utdanningsnivå**

	Bachelor	Master	Ukjent
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	41	48	32
Muntlig formidlingsevne	33	39	35
Skriftlig formidlingsevne	28	36	24
Kunne jobbe selvstendig	48	46	44
Kunne jobbe i team	46	45	41
Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter	29	27	23
Analytiske ferdigheter	15	30	13
Bransje- /virksomhetsforståelse	26	25	29
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	35	34	28
Lederegenskaper	10	10	7
Evne til å arbeide tverrfaglig	27	27	15
Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver	32	29	25
Beherske fremmedspråk	14	18	15
Praktiske ferdigheter /kliniske ferdigheter	25	21	20

### 6.4.1 Ansatt eller ikke ansatt kandidater fra UiO

Det er kanskje spesielt viktig for UiO å få en vurdering av de forskjellige ferdighetene for kandidater fra de ulike fakultetene (det vil si kandidatenes fagbakgrunn). Vi vil derfor sammenlikne virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO de siste årene, og virksomheter som ikke har det. Det må her bemerkes at vi i spørsmålet om den sist ansatte ikke presiserte om dette var en som var utdannet ved UiO eller ikke. Selv om en virksomhet har ansatt kandidater med utdanning fra UiO de siste tre årene, behøver det ikke å være den sist ansatte som virksomheten vurderer. På den annen side er det nokså sikkert at dersom de *ikke* har ansatt noen fra UiO, er heller ikke den sist ansatte utdannet der. Dermed gir tallene er god pekepinn på forskjeller i vurderinger mellom UiO-kandidater og andre. Av plasshensyn har vi her bare tatt med de ferdighetene som synes å være viktigst for virksomhetene.

Vurderingen av den nyansattes **evne til å tilegne seg ny kunnskap** varierer i det store og hele lite mellom virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO, og de som bare har ansatt kandidater fra andre læresteder (figur 6.1). Men kandidatene i humaniora vurderes mer positivt i de tilfellene virksomheten har ansatt kandidater fra UiO, mens det er motsatt i teologi og til en viss grad i odontologi.

Gjennomgående vurderes den nyansattes **muntlige formidlingsevne** mest positivt av virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO (figur 6.2). Dette ser vi i humaniora samt pedagogiske og teologiske fag. I medisinske fag er bildet omvendt, mens det er små forskjeller for de øvrige fagene.

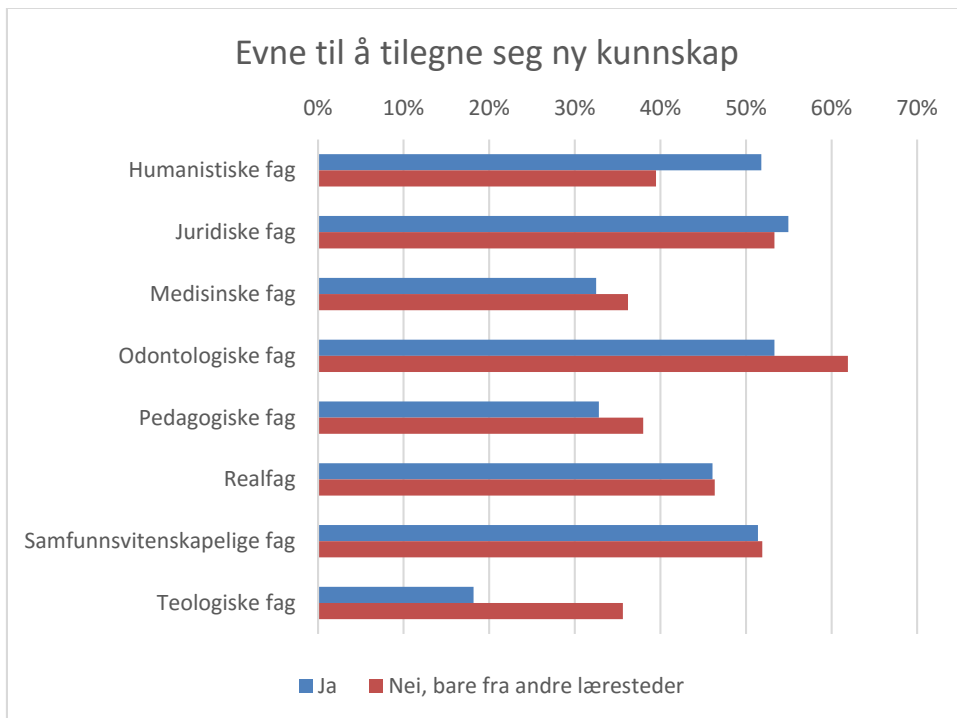
Den nyansattes **skriftlige formidlingsevne** vurderes klart mest positivt av virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO, for fagene humaniora, odontologi og samfunnsfag (figur 6.3). For kandidater med andre fag er det ingen forskjell av betydning.

Vurderingen av den sist ansattes **evne til å jobbe selvstendig** varierer lite mellom virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, og de som ikke har det, men vurderingen er litt mer positiv blant virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO for odontologi, men litt mer negativ for teologi (figur 6.4).

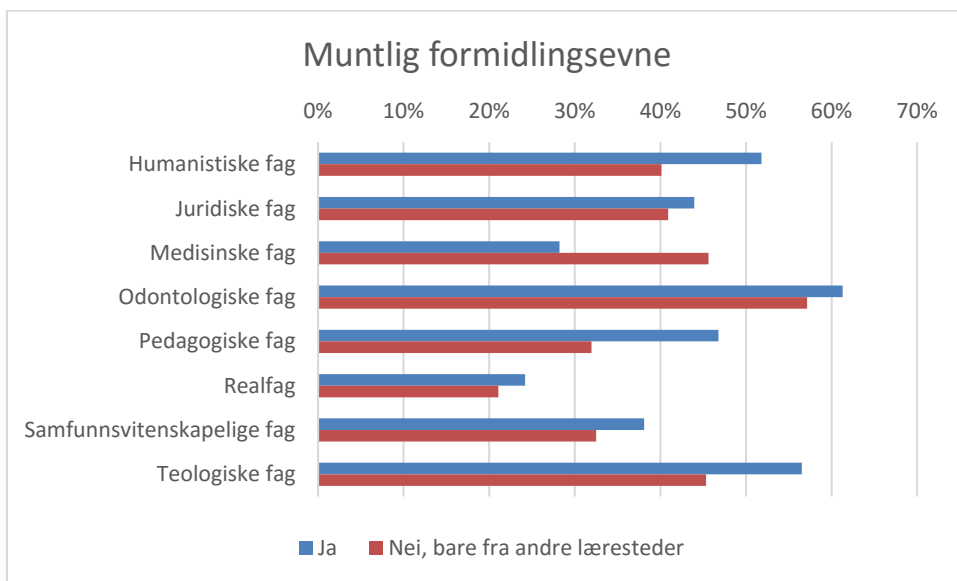
Heller ikke med hensyn til **evne til å jobbe i team** ser vi noen klare forskjeller, men virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, har den mest positive vurderingen for teologi og til dels humaniora (figur 6.5).

Med unntak av kandidater med juridisk utdanning har virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO, en mer positiv vurdering av de **analytiske ferdighetene**, og forskjellene er klart størst for kandidater fra humanistiske fag, realfag og samfunnsfag (figur 6.6).

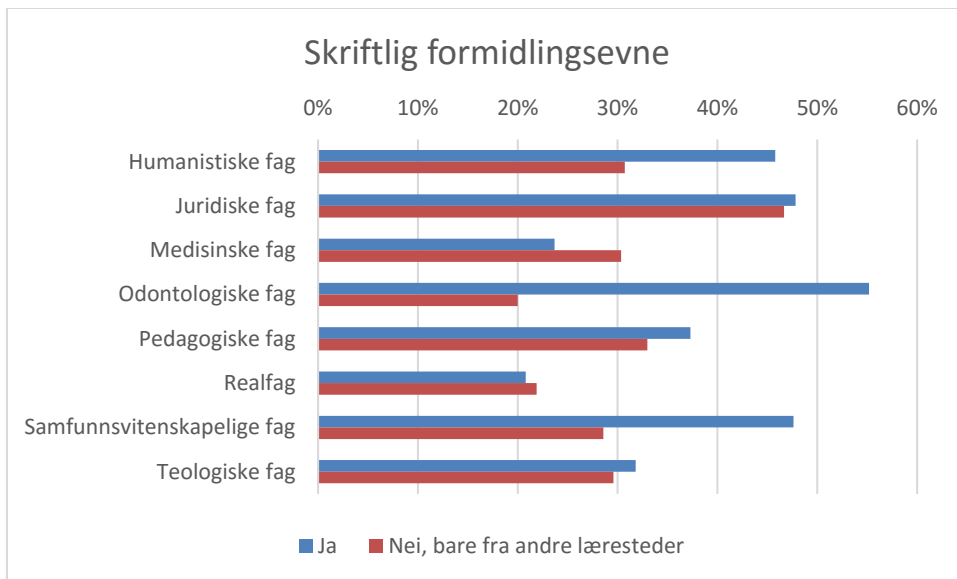
En forsiktig tolkning av disse resultatene er at nyutdannede kandidater fra UiO vurderes å ha noe bedre ferdigheter enn de øvrige kandidatene, spesielt med hensyn til skriftlig formidlingsevne og analytiske ferdigheter. Mønsteret varierer imidlertid etter fagområde. Dette er et interessant resultat selv om vurderingen ikke automatisk gjelder en kandidat fra UiO, fordi virksomheter også kan ha ansatt kandidater fra andre læresteder. Men på den annen side kan vi være sikre på at de øvrige virksomhetene **ikke** har ansatt kandidater fra UiO.



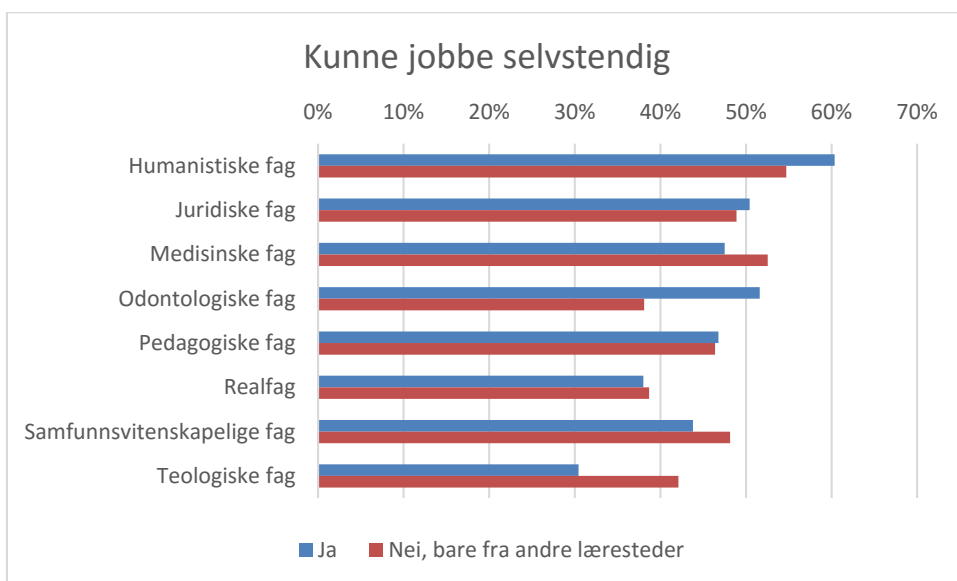
**Figur 6.1: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å tilegne seg ny kunnskap. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**



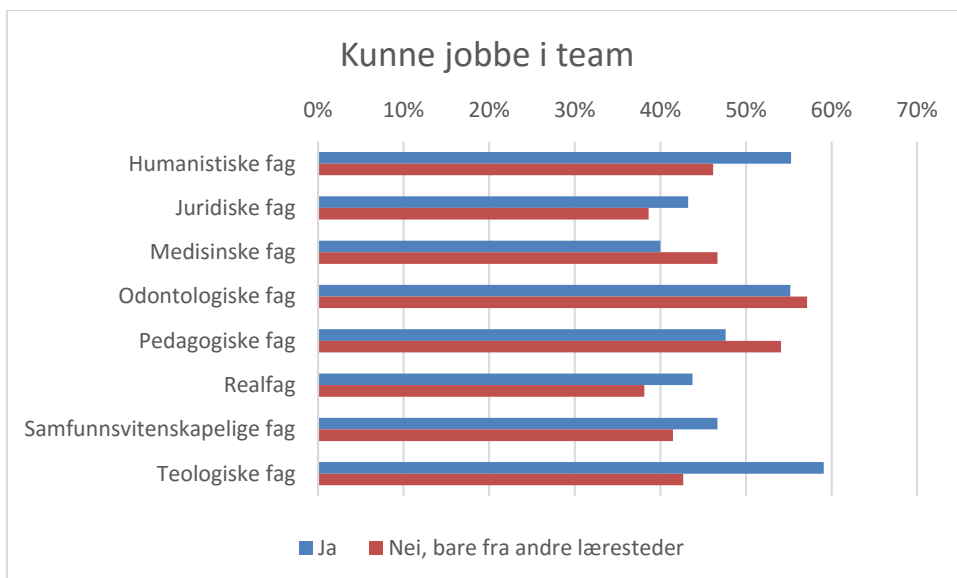
**Figur 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes muntlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**



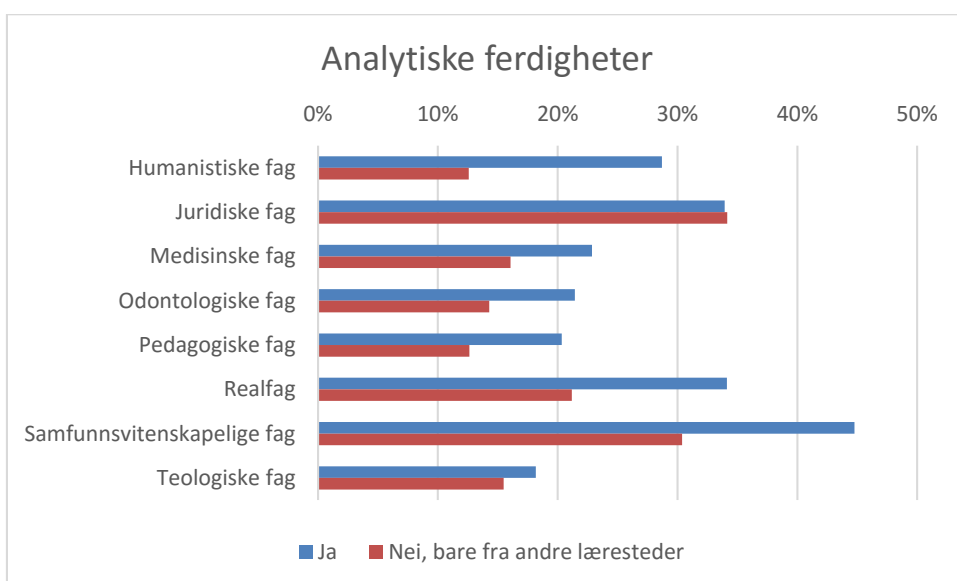
**Figur 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes skriftlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**



**Figur 6.4: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å jobbe selvstendig. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**



**Figur 6.5: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å jobbe i team. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**



**Figur 6.5: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes analytiske ferdigheter. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**

## 6.5 Sammendrag

Når virksomhetene blir bedt om å vurdere ferdighetene til den nyutdannede med høyere utdanning som de ansatte sist, er vurderingene i overveiende grad svært positive. Omtrent halvparten er svært fornøyd, og praktisk talt alle er «svært fornøyd» eller «fornøyd» med den nyansattes evne til å tilegne seg ny kunnskap, kunne jobbe selvstendig og til å jobbe i team. Selv om andelen «svært fornøyd» er noe lavere, er bedømmelsen nesten like positiv med hensyn til muntlig og skriftlig formidlingsevne, evne til å utvikle nye ideer og muligheter og analytiske ferdigheter. Ikke for noen av ferdighetene som er nevnt i skjemaet, er det en stor andel som svarer at de er misfornøyd, men det er en del som svarer at ferdigheten ikke er relevant. Dette gjelder blant annet lederegenskaper og å beherske fremmedspråk. Dette er ferdigheter som vi har sett heller ikke blir vektlagt særlig mye ved ansettelse.

Med andre ord, dersom vi bruker disse svarene fra et utvalg norske virksomheter som et mål på kvaliteten og relevansen av høyere utdanning, er bedømmelsen svært positiv. Et interessant funn er at disse vurderingene ikke varierer særlig mye mellom små og store virksomheter og virksomheter i ulike sektorer og næringer. Derimot er det en del forskjeller i vurderingen av de ulike fagområdene. Noen typer utdanning synes ikke overraskende å fremme enkelte typer ferdigheter bedre enn andre, men mønsteret er ikke helt enkelt å fortolke. Det er mulig at svarene også reflekterer hvilke arbeidsoppgaver de ulike fagområdene fyller i virksomhetene.

Resultatene kan tyde på at virksomhetene vurderer ferdigheter til kandidater utdannet ved UiO noe mer positivt enn ferdighetene til kandidater fra andre læresteder, men dette må fortolkes med forsiktighet, fordi vi ikke kan være sikre på at vurderingen gjelder en kandidat fra UiO.



# 7 Opplæringstid

## 7.1 Innledning

Alle nyansatte, og spesielt de som nylig er utdannet, trenger tid på seg til å kunne fungere i jobben. Hvor lang tid virksomheten mener det tar før en nyutdannet kandidat er selvgående, er en indikator på hvilke ferdigheter som tilegnes i studiet, men kanskje i like stor grad hvilke krav jobben stiller. Å bruke tid på å lære opp nyansatte og det at de ikke er i stand til å utføre alle arbeidsoppgaver fra dag én, innebærer også en kostnad for virksomheten.

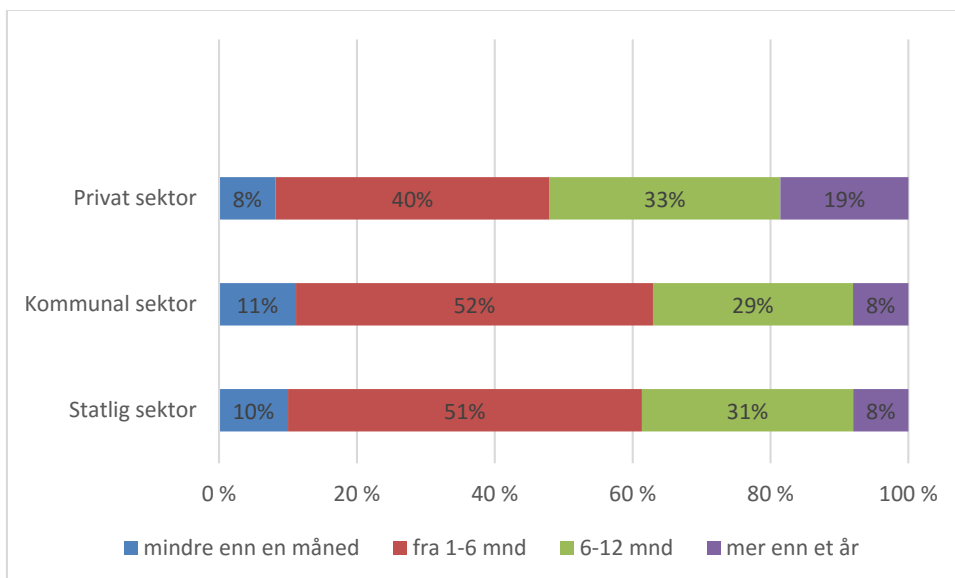
## 7.2 Forskjeller i opplæringstid etter type virksomhet og utdanningsbakgrunn

De fleste virksomhetene mener at en nyutdannet kandidat er selvgående etter relativt kort tid. Over halvparten mener det tar mindre enn et halvt år og bare 14 prosent mer enn ett år. Vi finner her ingen vesentlig forskjell etter virksomhetenes størrelse. Dette er kanskje overraskende, siden ansatte i små virksomheter kan tenkes å ha et bredere sett av oppgaver og at virksomheten har mindre ressurser til å lære opp nyansatte. Tabell 7.1 viser svarfordelingen på spørsmålet om opplæringstid.

**Tabell 7.1: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

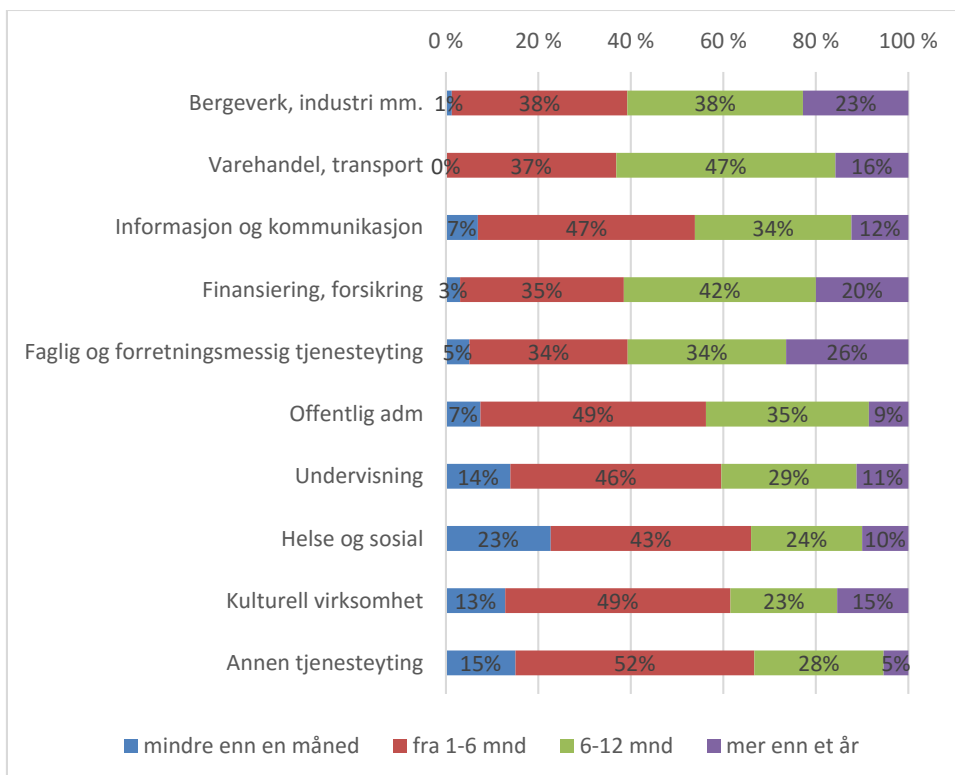
	Mindre enn en måned	1–6 mnd.	6-12 mnd.	Mer enn ett år	N=100
<b>under 20</b>	12	41	29	18	378
<b>20 - 49</b>	10	42	32	15	330
<b>50 - 199</b>	9	45	34	12	331
<b>200 - 999</b>	12	47	31	9	254
<b>1000 og over</b>	10	44	32	14	285
<b>Alle</b>	11	44	32	14	1578

Heller ikke mellom virksomheter tilhørende ulike sektorer er det store forskjeller, men det er en svak tendens til at virksomheter i privat sektor mener at det tar litt lengre tid før de nyutdannede er selvgående enn i kommunal og statlig sektor. Figur 7.1 viser svarfordelingen etter sektor.



**Figur 7.1: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter sektor. Prosent**

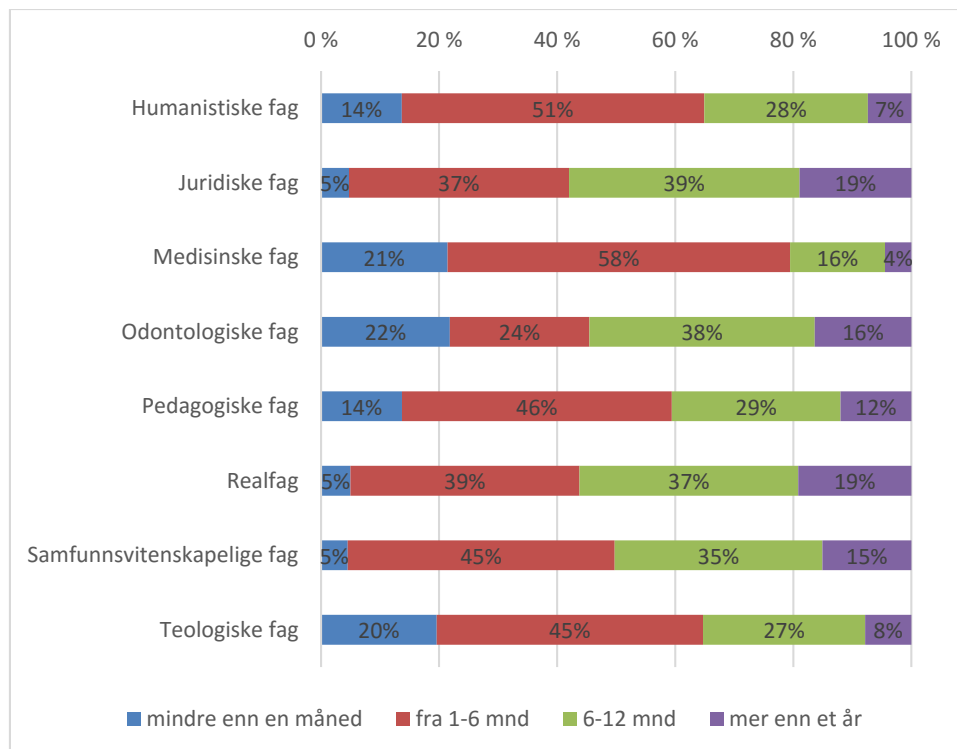
Figur 7.2 viser at det tar lengst tid før nyansatte med høyere utdanning er selvgående innenfor bergverk og industri, varehandel og transport, finansiering og forsikring og faglig og forretningsmessig tjenesteyting. I disse næringene er det rundt 60 prosent som mener det tar minst et halvt år, i de øvrige næringene varierer andelen mellom 33 og 46 prosent. Det er verdt å merke seg at det tar relativt kort tid før de nyutdannede er selvgående i undervisning og helse- og sosialtjenester. Dette kan ha sammenheng med at disse områdene rekrutterer personer med en profesjonsutdanning som ofte også inneholder praksisperioder.



**Figur 7.2: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter næringsgruppe. Prosent**

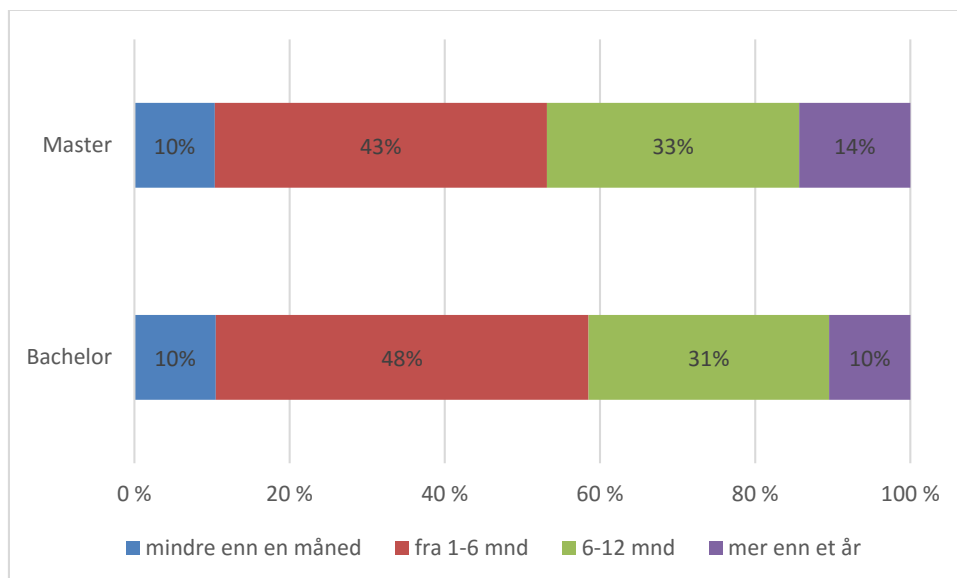
I tillegg til å vise forskjeller mellom virksomhetstyper, er det også interessant å se om vi finner at kandidater med ulik type utdanning er selvgående i varierende grad. Det må her presiseres at det ble spurt om fagbakgrunn til den sist ansatte, mens spørsmålet om hvor lang tid det tar å bli selvgående er stilt generelt. Virksomheten behøver derfor ikke å ha tenkt på den sist ansatte da de svarte på dette spørsmålet.

Det er relativt klare forskjeller i hvordan virksomhetene vurderer hvor lang tid det tar før nyansatte med ulike typer fagbakgrunn er selvgående (se figur 7.3). Lengst tid mener virksomhetene det tar for jurister, odontologer og realfag, mellom 54 og 58 prosent mener det tar minst et halvt år. I den andre enden av skalaen finner vi i medisinske fag, hvor bare 20 prosent mener det tar minst et halvt år.



**Figur 7.3: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter kandidatenes fagområde. Prosent.**

Virksomhetens vurderinger av hvor lang tid det tar før en nyansatt er selvgående varierer praktisk talt ikke etter hvilket utdanningsnivå det er snakk om (se figur 7.4).



**Figur 7.4: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter utdanningsnivå. Prosent**

### 7.3 Sammendrag

Et flertall av virksomhetene mener at nyutdannede kandidater vanligvis er selvgående i jobben i løpet av det første halve året. Vi finner her ingen forskjell mellom store og små virksomheter eller etter sektor. Mellom næringer er det en del forskjeller. Virksomheter innenfor bergverk og industri, varehandel og transport, finansiering og forsikring og faglig og forretningsmessig tjenesteyting mener at de nyansatte trenger noe mer tid enn virksomheter i de øvrige næringene. Vi har ikke stilt spørsmålet om dette i tilknytning til den som sist ble ansatt, men generelt, så det medfører litt usikkerhet å sammenlikne mellom fagområdene. Men resultatene viser at det tar kortest tid der hvor sist ansatte var utdannet innenfor medisin, og lengst der vedkommende var utdannet innenfor juridiske eller odontologiske fag eller realfag. En bør være forsiktig med å fortolke dette i retning av ulike egenskaper ved de ulike studiene, det kan like gjerne handle om forskjeller etter type virksomhet.

Vi har også sett på om det er noen forskjeller i nødvendig opplæringstid mellom virksomheter, det vil si mellom virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO og de som ikke har gjort det, men vi fant ingen klare forskjeller.

## 8 Norsk kunnskaper

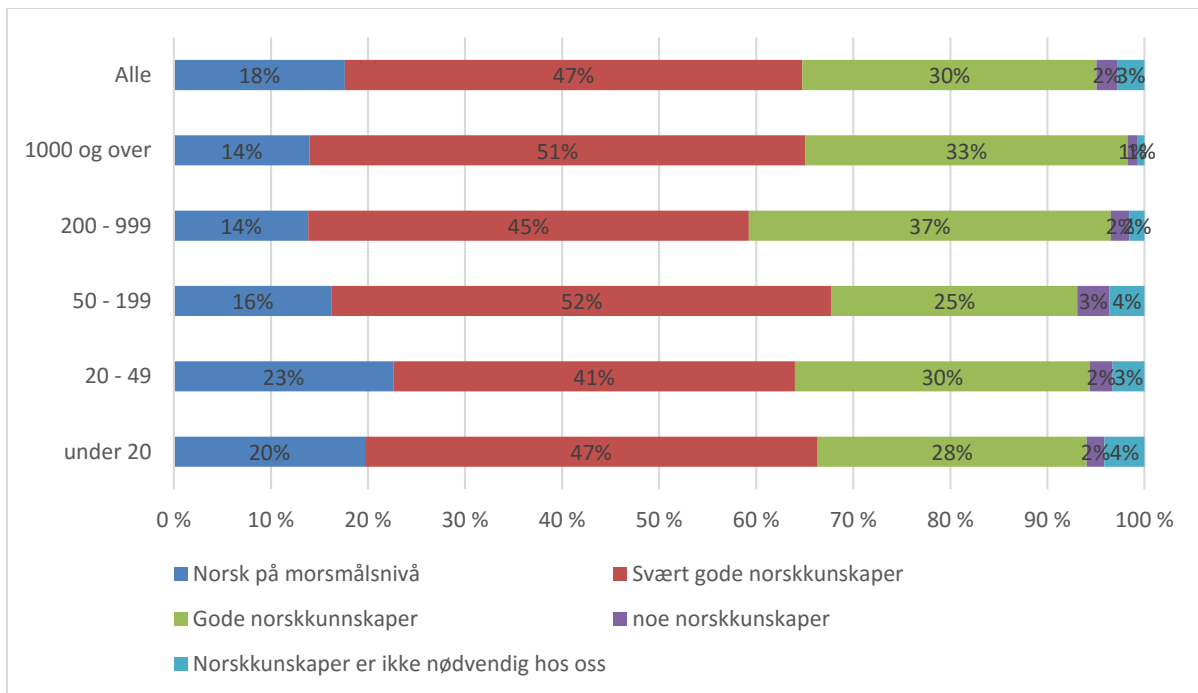
### 8.1 Innledning

Krav til norskkunnskaper i jobben er et interessant tema. Det handler om hvor viktig språklige ferdigheter er, men også om hvilke barrierer kandidater som ikke har norsk som sitt morsmål, kan tenkes å møte når de søker en jobb. Det ble derfor stilt spørsmål om hvorvidt jobben krever norsk på morsmålsnivå, svært gode norskkunnskaper, gode norskkunnskaper, noe norskkunnskaper eller om norskkunnskaper ikke er nødvendig i den aktuelle virksomheten.

### 8.2 Norsk kunnskaper er viktig i nesten alle virksomheter

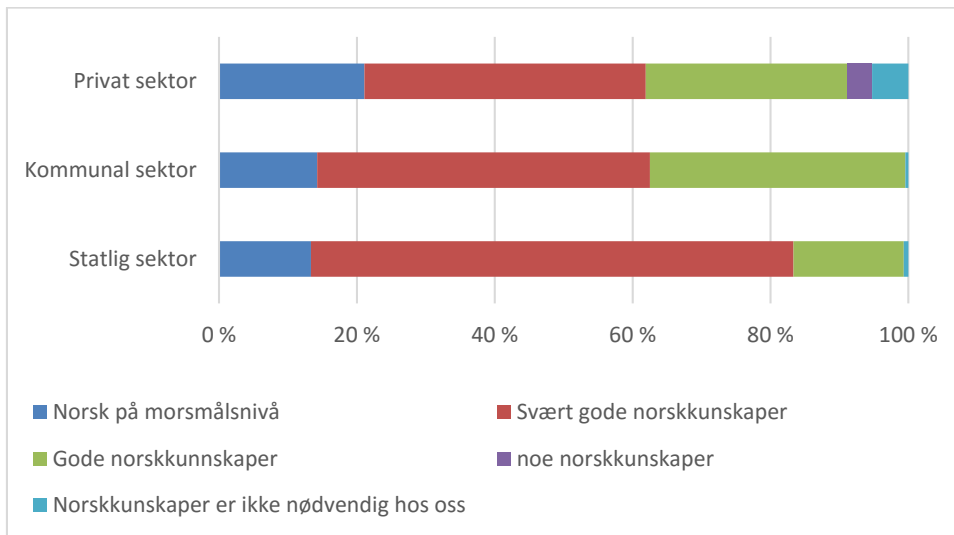
Kravene til å beherske norsk kan tenkes å variere mellom ulike typer virksomheter. Det kan handle om å kunne kommunisere med kolleger i virksomheten, men i mange virksomheter handler det også om å kunne kommunisere med kunder eller med offentligheten. I mange virksomheter er skriftlige dokumenter en viktig del av det som virksomheten produserer, for eksempel innenfor offentlig virksomhet eller rettsvesenet.

Norskkunnskaper på morsmålsnivå eller svært gode norskkunnskaper framheves som et krav av et klart flertall av virksomhetene, 65 prosent (se figur 8.1). 30 prosent nøyer seg med å svare «gode norskkunnskaper», mens det er svært få virksomheter som mener at det er tilstrekkelig med noe norskkunnskaper eller at norskkunnskaper ikke er nødvendig. Å beherske norsk språk ser dermed ut til å være svært viktig for majoriteten av virksomhetene i undersøkelsen. Vi ser her ingen klar sammenheng med virksomhetsstørrelse.



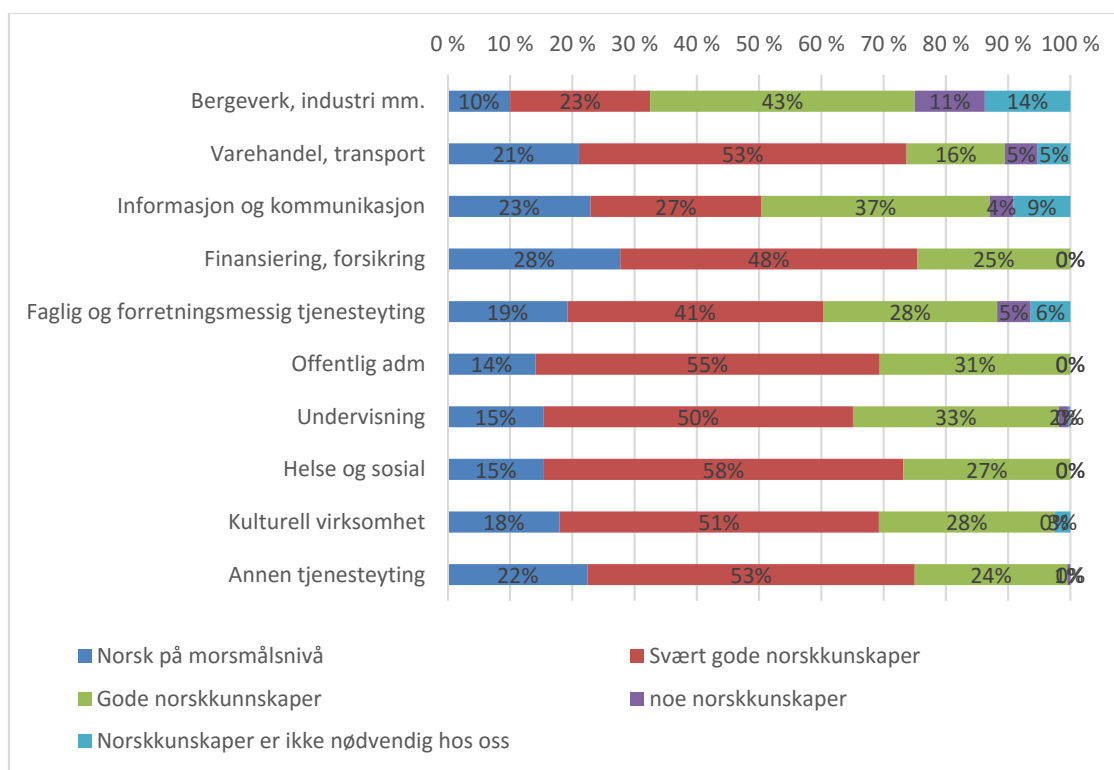
**Figur 8.1: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter virksomhetens størrelse. Prosent.**

Kravene til norskkunnskaper er klart sterkere i statlig enn i privat og kommunal sektor, som vist i figur 8.2. I privat sektor er det noen som svarer at norskkunnskaper ikke er nødvendig, og dessuten er det flere som har krysset av for «norsk på morsmålsnivå».



**Figur 8.2: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter sektor. Prosent.**

Kravene til norskkunnskaper varierer ikke veldig mye etter næring, men de synes noe svakere i bergverk, industri mm. enn i de øvrige næringene.



**Figur 8.3: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter næringsgruppe. Prosent.**

### 8.3 Sammendrag

Gode norskkunnskaper anses som svært viktig i alle virksomheter. Nesten to tredeler av virksomhetene svarer at det er nødvendig med norsk på morsmålsnivå eller svært gode norskkunnskaper i jobben, og nesten ingen svarer at noe norskkunnskaper eller ingen norskkunnskaper er nødvendig. Vi finner ingen vesentlige forskjeller etter virksomhetens størrelse, men krav til norskkunnskaper framheves klart sterkere i statlig enn i privat og kommunal sektor. Kravene til norskkunnskaper er ellers noe svakere innenfor bergverk og industri enn i de øvrige næringene.

## 9 Oversikt over respondentene

I kapittel 2 gikk vi igjennom bakgrunnsinformasjonen vi hadde om respondentene i bruttoutvalget. I tillegg har vi lagt til spørsmål til arbeidsgiverne som de besvarte på slutten av spørreskjemaet. Det er disse bakgrunnsspørsmålene som har blitt brukt til å bryte ned resultatene i rapporten.

Blant arbeidsgiverne er det som ventet svært stor spredning etter antall ansatte i virksomheten (se tabell 9.1), alt fra bedrifter med bare én ansatt til tre bedrifter med mer enn 20 000 ansatte. Gjennomsnittlig antall ansatte er 160, mens medianen bare er 52. Nesten halvparten av bedriftene har med andre ord færre enn 50 ansatte. Dette avviker fra mønsteret i Bedrifts-Norge totalt; de minste bedriftene er ikke i målgruppen for undersøkelsen fordi de ikke har ansatt noen med høyere utdanning.

**Tabell 9.1: Bedrifter etter antall ansatte.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
<b>under 20</b>	678	29	29
<b>20 - 49</b>	488	21	49
<b>50 - 199</b>	459	19	68
<b>200 - 999</b>	372	16	84
<b>1000 og over</b>	384	16	100
<b>Total</b>	2381	100	

Tabell 9.2 viser at nesten halvparten av bedriftene tilhører privat sektor, 8 prosent tilhører statlig sektor, og 16 prosent tilhører kommunal sektor. Mens offentlig forvaltning i gjennomsnitt har 170 ansatte, er tallet 74 i privat sektor.



**Tabell 9.2: Antall respondenter etter sektor.**

	Antall	Prosent
<b>Uoppgitt</b>	743	31
<b>Statlig sektor</b>	187	8
<b>Kommunal sektor</b>	390	16
<b>Privat sektor</b>	1118	46
<b>Utlandet</b>	1	0
<b>Total</b>	2439	100,0

Omtrent halvparten har svart på vegne av hele bedriften eller foretaket, mens 15 prosent har svart på vegne av en avdeling (tabell 9.3). De fleste av dem som har svart, 40 prosent, er personalledere eller mellomledere, mens like store andeler er faglige ledere eller rekrutteringsansvarlige (tabell 9.4).

**Tabell 9.3: Svarer du på vegne av en avdeling i en bedrift/foretak eller for hele bedriften/foretaket?**

	Antall	Prosent
<b>Uoppgitt</b>	799	33
<b>En hel avdeling</b>	373	15
<b>Hele bedriften/foretaket</b>	1267	52
<b>Total</b>	2439	100,0

**Tabell 9.4: Respondentenes stilling i virksomheten.**

	Antall	Prosent
<b>Personalleder/mellomleder</b>	960	39
<b>Faglig leder</b>	312	13
<b>Rekrutteringsansvarlig</b>	307	13
<b>Annen</b>	441	18

Det er nesten nøyaktig like mange kvinner som menn som har besvart spørreskjemaet; her er det som ventet en del forskjeller etter næring og sektor (tabell 9.5). Andelen kvinnelige respondenter er høyere i offentlig enn i privat sektor, men i flere næringer, også de som tradisjonelt er mannsdominerte, er det en høy andel kvinner som har besvart spørreskjemaet.

**Tabell 9.5: Respondentenes kjønn**

	Antall	Prosent
<b>Kvinne</b>	824	50
<b>Mann</b>	830	50
<b>Total</b>	1654	100,0

Hva slags utdanning respondentene har, og om de er utdannet ved UiO eller ikke, er interessante bakgrunnsvariabler. Særlig har vi sett dette når det gjelder å ansette folk med samme type utdanning og fra samme lærested som en selv kommer fra.

Over halvparten av respondentene har mastergrad, mens noe over én av tre har bachelorgrad. Det er svært få som ikke har høyere utdanning, men få har doktorgrad. Vi kjenner ikke til hvilken fagretning de har (tabell 9.6). Flertallet, to tredeler, har ikke sin utdanning fra UiO, mens 15 prosent har deler av og 18 prosent hele sin utdanning fra UiO (figur 9.7).

**Tabell 9.6: Respondentenes egen utdanningsnivå.**

	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
<b>Grunnskole/videregående</b>	99	6
<b>Bachelor</b>	622	38
<b>Master</b>	875	53
<b>Ph.d.</b>	51	3
<b>Total</b>	1647	100,0

**Tabell 9.7: Respondentenes lærested.**

	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
<b>Deler av utdanningen</b>	247	15
<b>Ja, hoveddelen av utdanningen</b>	295	18
<b>Nei, ingen deler av utdanningen</b>	1108	67
<b>Total</b>	1650	100,0

# 10 Hovedresultater

## 10.1 Om undersøkelsen – begrensninger

De registerbaserte opplysningene om virksomheter i Norge som vi har benyttet i prosjektet, inneholder ingen informasjon om utdanningsnivået til de ansatte i virksomhetene. Dette har vi redegjort for i kapittel 2.4, og det utgjør en begrensning i vårt analyseopplegg. Hadde vi hatt tilgang til denne informasjonen, kunne vi ha begrenset utsendelsen av spørreskjemaet til virksomheter med høyt utdannede ansatte. Slike virksomheter vil også kunne oppfatte undersøkelsen som mer relevant å besvare enn virksomheter uten høyt utdannede ansatte, noe som kunne gi en høyere svarprosent.

Vår tilnærming i prosjektet har vært å sende spørreskjemaet til virksomheter som inngår i næringer med en relativt høy andel høyt utdannede, noe vi har redegjort for i kapittel 2.4. Vi tror dette har vært en fornuftig tilnærming og konstaterer at svarprosenten (32,4 prosent) er høyere enn det som ble oppnådd i undersøkelsen relatert til NHOs kompetansebarometer for 2016 (25,6 prosent) (Solberg et al. 2016) og noe høyere enn det som ble oppnådd i undersøkelsene relatert til NHOs kompetansebarometer for 2014 og 2015 (31,2 prosent og 31,1 prosent) (Solberg et al. 2014, 2015).

## 10.2 UiO dekker mange virksomheter

Tar vi utgangspunkt i alle virksomhetene som har svart på spørreskjemaet, er det en tredel av virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO de tre siste årene. Vel halvparten har ansatt kandidater fra andre læresteder, og 12 prosent har ikke ansatt noen med høyere utdanning de tre siste årene. I den siste kategorien er det naturlig nok mange små virksomheter som ikke foretar ansettelser så ofte. Disse tallene må sees i forhold til den andelen UiO har av alle uteksaminerte. Av alle som fullfører et gradsgivende studium uansett type lærested, utgjør UiO 10 prosent, og av alle grader i universitetssektoren, 26 prosent. UiO er med andre ord sterkt representert blant virksomhetene i vårt utvalg som har ansatt kandidater med høyere utdanning. Hvordan disse tallene ville se ut dersom vi hadde hatt informasjon om antall nyansatte i virksomhetene, vet vi ikke.

Hvis vi begrenser oss til de virksomhetene som har spesifisert utdanningen til den sist ansatte, er 44 prosent fra UiO. I de tilfellene der sist ansatte er en bachelorkandidat, er det et klart flertall, nesten to tredeler, som kommer fra andre læresteder; dette er trolig i stor grad personer med profesjonsutdanninger som ikke tilbys ved UiO. Når sist ansatte hadde en mastergrad, var over halvparten utdannet ved UiO. UiO har den klart høyeste dekningsgraden for jurister, 70 prosent av virksomhetene som har ansatt en jurist siste tre år, svarer at den ansatte var utdannet ved UiO. Også blant virksomhetene som har ansatt en samfunnsviter eller en odontolog, var andelen som kom fra UiO høy. Av kandidater med medisinske og humanistiske fag var andelen utdannet ved UiO vel 40 prosent, mens andelen var 35–37 prosent for realfag og pedagogiske fag.

De virksomhetene som i særlig grad ansetter kandidater fra UiO, er større virksomheter, virksomheter i statlig sektor og ikke minst offentlig administrasjon. Kommunal sektor ansetter i mye større grad personer utdannet ved andre læresteder, og da spesielt personer til helse- og sosialområdet og skole. Men i alle næringer er kandidater fra UiO representert, andelen er lavest i finansiering og forsikring og annen tjenesteyting med henholdsvis 18 og 22 prosent. Og i en sektor som bergverk, industri mm. er én av fire nyansatte utdannet ved UiO.

Det er et svært klart geografisk mønster. Av virksomheter lokalisert i Oslo var det 63 prosent som hadde ansatt noen fra UiO, og av alle kandidater uteksaminert ved UiO er det 43 prosent som jobber i en virksomhet lokalisert i Oslo. Andelen som har ansatt noen fra UiO, var også høy blant virksomheter i Akershus, 49 prosent. I den andre enden av skalaen finner vi Møre og Romsdal med 11 prosent og Sogn og Fjordane og Nord-Trøndelag med 14 prosent. Mesteparten av disse forskjellene skyldes at fylker med lav UiO-andel ansetter personer fra andre læresteder, men også at noen flere virksomheter ikke har ansatt noen med høyere utdanning de siste årene.

### **10.3 Mange virksomheter får ikke søkere fra UiO**

Det er først og fremst mangel på søkere med utdanning fra UiO som bidrar til at de ikke ansetter kandidater derfra. Over halvparten av virksomhetene svarer dette. I tillegg er det 15 prosent som svarer at de utdanningene de behøver ikke gis ved UiO og en like stor andel som mener at kandidater fra andre læresteder er bedre kvalifisert. I tillegg kommer 16 prosent som svarer «andre grunner». De minste virksomhetene oppgir i minst grad at de ikke hadde søkere fra UiO, men at de hadde behov for andre typer kandidater og «andre grunner». Det er i større grad «andre grunner» enn mangel på søkere som er årsak til at kandidater fra UiO ikke blir ansatt i privat enn i offentlig sektor.

Tilgang på søkere fra UiO følger i stor grad et geografisk mønster. Virksomheter i Oslo og omegn henter mange av sine ansatte fra UiO, noe som sannsynligvis henger sammen med at mange av studentene er lokalt rekruttert. Fylker som selv har et stort universitet eller høgskole, henter relativt få ansatte med utdanning fra UiO.

Et interessant spørsmål er hvor mye det betyr hvor kandidatene er utdannet. I mange land, som for eksempel Storbritannia og USA, betyr lærestedets prestisje svært mye, men vi ville ikke forvente at dette har særlig stor betydning i Norge. Denne antakelsen stemmer godt. På spørsmål om virksomheten vil velge søkere fra UiO eller et annet lærested når jobbsøkerne står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter, svarer 88 prosent at utdanningsinstitusjon ikke spiller noen rolle. Det er her ingen klar forskjell etter virksomhetsstørrelse eller sektor, men det er en klar tendens til at de som selv er utdannet ved UiO, foretrekker kandidater fra samme lærested.

### **10.4 Virksomhetenes behov for kompetanse**

Mange virksomheter uttrykker et betydelig behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning de neste fem årene. Over halvparten av virksomhetene svarer at de i stor grad har behov for å rekruttere personer med utdanning på mastergradsnivå, og 35 prosent svarer at de i noen grad har behov for det. De uttrykker et litt mindre behov for å rekruttere personer med utdanning på bachelorgradsnivå. Behovet for doktorgradskandidater er mindre, men en tredel av virksomhetene svarer tross alt at de i stor eller noen grad har behov for å rekruttere ansatte med doktorgrad.

Virksomhetene i denne undersøkelsen har et helt annet svarmønster enn det man finner i NHOs kompetansebarometer (Solberg m.fl. 2016). De to undersøkelsene er ikke sammenliknbare, først og fremst fordi dataene i denne undersøkelsen er samlet inn kun blant virksomheter i næringer som har ansatte med høyere utdanning, og fordi utvalget er trukket fra alle typer virksomheter, ikke bare virksomheter som er medlem i NHO.

Både de store og de små virksomhetene har behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning, men behovene er større i de store enn i de små virksomhetene. Behovet for ansatte på mastergradsnivå er særlig stort i statlig sektor. Også etter næring finner vi klare forskjeller.

På spørsmål om hvorfor virksomheten ikke har behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning på de tre nivåene, svarer mange at bachelorgrad er et for lavt nivå og at en mastergrad i en viss grad er et for høyt nivå. Det er i enda større grad en tendens til at de har krysset av for «andre grunner». En doktorgrad vurderes av mange virksomheter som å være et høyere nivå enn de har behov for, men det er likevel en ikke ubetydelig andel som mener at de har behov for å ansette kandidater med doktorgrad.

Hva slags fagbakgrunn som er egnet for den aktuelle virksomheten, varierer naturlig nok mye etter hva virksomheten arbeider med. Ser vi alle virksomhetene under ett, betrakter de både humanister, pedagoger, realister, samfunnsvitere og jurister som godt egnet. Dette gjelder i særlig grad for store virksomheter, men for mange virksomheter er flere av faggruppene ikke aktuelle. Det er naturlig nok et klart samsvar mellom hvilken næring virksomheten tilhører og hvilke faggrupper som ansees som godt egnet.

## 10.5 Hva vektlegges ved ansettelser?

Formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse og arbeidserfaring er de tre formelle kriteriene som ble vurdert som de viktigste i ansettelsen av den nyutdannede som sist ble ansatt. Det kan virke selvmotsigende at arbeidserfaring tillegges vekt for nyutdannede, men nyutdannet ble definert som å være utdannet i løpet av de siste tre årene. Også karakterer ble vektlagt, men i betydelig mindre grad. Organisasjonsarbeid og praksis ble i moderat grad vektlagt, og utenlandsopphold synes å ha minimal betydning. Formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse og arbeidserfaring ble sterkest vektlagt av de større virksomhetene, mens mindre virksomheter i noe større grad enn de store vektla organisasjonsarbeid og praksisopphold. Statlige virksomheter vektlegger formelt utdanningsnivå mer enn privat og kommunal sektor.

I tillegg til vektleggingen av formelle kriterier, ble virksomhetene bedt om å svare på hvilke ferdigheter som ble vektlagt hos kandidatene. Å kunne jobbe i team og å kunne jobbe selvstendig var de to ferdighetene som ble vektlagt ved ansettelsen av flest virksomheter, men også evne til å tilegne seg ny kunnskap. Dette gjaldt for virksomheter i alle sektorer, men statlig sektor synes i større grad enn andre sektorer å vektlegge skriftlig og muntlig formidlingsevne. Ellers vektlegges evne til å jobbe selvstendig mer i små enn i store virksomheter, mens det er omvendt for vektleggingen av å kunne jobbe i team.

Lederegenskaper og å beherske fremmedspråk ble i minst grad vektlagt. Den svake vektleggingen av fremmedspråk og utenlandsopphold står tilsynelatende i motsetning til en utvikling i retning av generelt sterkere vekt på internasjonalisering. En grunn til dette kan være at langt fra alle virksomheter har kontakt med utlandet, eller at slike kontakter ivaretas av særskilte enheter eller personer i virksomheten.

## 10.6 Vurdering av de nyansattes ferdigheter

Virksomhetene synes i stor grad å være fornøyd med ferdighetene til den nyutdannede de sist ansatte. Nesten alle er svært fornøyd eller fornøyd, nesten ingen er direkte misfornøyd med noen av ferdighetene, men enkelte ferdigheter vurderes naturlig nok som mindre relevant for virksomheten. Det er særlig lederegenskaper og å beherske fremmedspråk som ansees som lite relevant. At lederegenskaper betraktes som lite relevant, henger naturlig nok sammen med at få nyutdannede går inn i lederjobber. Det er også interessant at vurderingen av de nyansattes ferdigheter i liten grad varierer etter virksomhetsstørrelse, sektor eller næring. Derimot varierer vurderingen ganske mye etter den ansattes fagbakgrunn, men mønsteret er til dels overraskende. Odontologene skårer høyt på flere

ferdigheter, både evnen til å tilegne seg ny kunnskap, muntlig formidlingsevne og å jobbe i team. Humanistene skårer høyt på evnen til å jobbe selvstendig og til å knytte kontakter, men ikke spesielt høyt på skriftlig formidlingsevne. Medisinerne skårer lavere enn odontologene på de fleste ferdighetene, bortsett fra evnen til å jobbe selvstendig. Realistene skårer svakest på skriftlig og muntlig formidlingsevne og på å knytte kontakter, men dette kommer først og fremst fram ved at færre svarer «svært fornøyd», ikke at de er misfornøyd. Disse vurderingene kan neppe sees uavhengig av hvilke krav og forventninger virksomheten har, de er ikke nødvendigvis uttrykk for egenskaper utviklet gjennom studiene.

## 10.7 Opplæringstid

Et annet aspekt ved virksomhetenes vurderinger av den sist ansatte med høyere utdanning er hvor lang tid man mener den nyansatte trenger for å bli selvgående i jobben. Svarene tyder på at dette går rimelig raskt. Et flertall mener at den nyansatte er selvgående i løpet av de første seks månedene, mens andelene som har svart i løpet av en måned eller over ett år, er henholdsvis 11 og 14 prosent.

## 10.8 Norskkunnskaper

Et flertall av virksomhetene mener at norskkunnskaper er svært viktig. Om lag to tredeler av virksomhetene mener at det er behov for norsk på morsmålsnivå eller svært gode norskkunnskaper. Det er her små forskjeller etter virksomhetenes størrelse, men statlig sektor vektlegger dette noe sterkere enn privat og kommunal sektor. Norskkunnskaper er minst viktig innenfor bergverk, industri mm., ellers er det ikke store forskjeller etter næring.

## 10.9 Endring siden 2010

Det er første gang det gjennomføres en arbeidsgiverundersøkelse for alle fakultetene ved UiO. Tidligere har UiO gjennomført arbeidsgiverundersøkelser, men da kun for enkelte fakulteter. I 2006 ble det gjennomført en undersøkelse for Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og Det humanistiske fakultet (HF). I 2010-undersøkelsen ble undersøkelsen utvidet til å omfatte også Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV) og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN). Spørsmålene i disse undersøkelsene er noe annerledes formulert, og det er derfor vanskelig å sammenligne tallene direkte, da både spørsmål og utvalg er forskjellig. Med forbehold om dette er det likevel mulig å se på hvorvidt mønstrene i svarene er noenlunde de samme. Hovedinntrykket er at det er stor stabilitet, og at der det kan sammenlignes, er endringene små. Denne stabiliteten styrker undersøkelsens funn.

## 10.10 Avsluttende kommentarer

En betydelig andel av virksomhetene i alle sektorer og næringer har ansatt kandidater fra UiO. Når de ikke har ansatt kandidater fra andre læresteder, skyldes det i begrenset grad en vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner, men at virksomheten ikke fikk søkere utdannet ved UiO, og til dels at de hadde behov for kandidater med en utdanning som ikke tilbys ved UiO. Grunnskolelærer- og sykepleierutdanninger er eksempler på slike utdanninger.

Men selv om UiO leverer kandidater til mange ulike virksomheter, er det et temmelig skjevt geografisk mønster. Det er særlig virksomheter lokalisert i Oslo, eller i fylkene som ligger nærmest Oslo, som har ansatt UiOs kandidater, og av alle kandidatene herfra er det 43 prosent som jobber i virksomheter i Oslo. Og selv om det finnes kandidater fra UiO som er ansatt i virksomheter i alle fylker, viser bildet at UiO i betydelig grad har en regional forankring. Dette skyldes i stor grad hvor kandidatene søker seg hen, noe som igjen reflekterer hvor studentene er rekruttert fra, men det henger selvsagt også sammen med hvilke bransjer og næringer som er lokalisert i Oslo. Ikke minst er mange store offentlige

virksomheter lokalisert i Oslo. Det bør likevel være et tankekors for UiO at så få av universitetets kandidater finner seg jobb utenfor det sentrale Østlands-området.

Mens et universitets prestisje og anseelse spiller en vesentlig rolle for ansettelsen av kandidater i mange land, er dette ikke tilfelle i Norge. Et meget klart flertall gir uttrykk for at det ikke spiller noen som helst rolle hvilken utdanningsinstitusjon kandidaten kommer fra i valget mellom søkere med likeverdig bakgrunn. Dette viser igjen at det ikke er noe klart hierarki mellom høyere læresteder i Norge, og at det synes å spille liten rolle at UiO er landets eldste og inntil nylig landets største universitet.

Om UiO kan sies å ha et relativt smalt geografisk nedslagsfelt, rekrutterer universitetet til gjengjeld til et bredt spekter av virksomheter, store og små, og i mange sektorer og næringer. Og de fleste kandidatgruppene betraktes som vel egnet til å arbeide i de ulike virksomhetene. Når virksomhetene også uttrykker et betydelig behov for både bachelor- og mastergradskandidater, får man inntrykk av at kandidatene vil ha gode jobbmuligheter også framover. At virksomhetene i det store og hele også er godt fornøyd med ferdighetene til de nyutdannede kandidatene de har ansatt, peker i samme retning. Det er de samme ferdighetene som virksomhetene i betydelig grad vektlegger ved ansettelse i tillegg til de formelle kvalifikasjonene: evne til selvstendighet og samarbeid, evne til å tilegne seg nye kunnskaper og muntlig og skriftlig formidlingsevne. Dette er ferdigheter som tillegges økende betydning, blant annet gjennom kvalifikasjonsrammeverket. Svarene i denne undersøkelsen gir i så måte et ganske positivt bilde av kandidatenes ferdigheter, men en del av disse ferdighetene er ikke utelukkende et resultat av studiet, det kan dreie seg om personlige egenskaper eller erfaringer tilegnet fra yrkeserfaring eller andre arenaer.

## Referanser

- Aamodt, P. O., Hovdhaugen, E., & Bielfeldt, U. (2010). Serving the Society? Historical and Modern Interpretations of Employability. *Higher Education Policy*, 23, 271-284.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126. doi:10.1080/1363908032000070648
- Burton, C. (1987). Merit and gender: Organisations and the mobilisation of masculine bias. *Australian Journal of Social Issues*, 22(2), 424-435.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. doi:10.1080/13538320120059990
- Harvey, L., & Green, D. (1994). *Employer Satisfaction*. Birmingham: QHE.
- Moreau, M.-P., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4), 305-324.
- Solberg, E., K. Rørstad, P. Børing og T. C. Carlsten (2014), *Kompetansebarometer for NHO-virksomhetene: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsvirksomheter i 2014*, Arbeidsnotat 7, NIFU, Oslo.
- Solberg, E., K. Rørstad, P. Børing og T. C. Carlsten (2015), *NHOs kompetansebarometer 2015: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsvirksomheter i 2015*, Arbeidsnotat 5, NIFU, Oslo.
- Solberg, E., P. Børing, K. Rørstad og T. C. Carlsten (2016), *NHOs kompetansebarometer 2016: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsvirksomheter i 2016*, Arbeidsnotat 1, NIFU, Oslo.
- Tate, A., & Thompson, J. E. (1994). The application of enterprise skills in the workplace. In S. Haselgrove (Ed.), *The Student Experience*. Milton Keynes: Open University Press.
- Trow, M. A. (1972). The expansion and Transformation of higher Education. *International Review of Education*, 18(1), 61-84.
- Vabø, A., & Aamodt, P. O. (2008). Nordic Higher Education in Transition. In D. Palfreyman & T. Tapper (Eds.), *Structuring Mass Higher Education*. New York: Routledge.



## Tabelloversikt

Tabell 3.1: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? .....	19
Tabell 4.1: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Etter næring. Prosent. ....	51
Tabell 6.1: Hvor fornøyd er dere med ferdighetene til den nyutdannede personen dere sist ansatte? Prosent. ....	61
Tabell 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med ferdighetene til den sist ansatte. Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	62
Tabell 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med ferdighetene til den sist ansatte. Etter sektor. ....	62
Tabell 6.4: Andel som har svart at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Etter fagområde.....	63
Tabell 6.5: Andel som har svart at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Etter utdanningsnivå .....	65
Tabell 7.1: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	71
Tabell 9.1: Bedrifter etter antall ansatte. ....	78
Tabell 9.2: Antall respondenter etter sektor. ....	79
Tabell 9.3: Svarer du på vegne av en avdeling i en bedrift/foretak eller for hele bedriften/foretaket? ...	79
Tabell 9.4: Respondentenes stilling i virksomheten. ....	79
Tabell 9.5: Respondentenes kjønn.....	79
Tabell 9.6: Respondentenes egen utdanningsnivå .....	80
Tabell 9.7: Respondentenes lærested. ....	80

## Figuroversikt

Figur 3.1: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent. ....	22
Figur 3.2: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fagområde. Prosent. ....	24
Figur 3.3: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter utdanningens nivå. Prosent. ....	24
Figur 3.4: Utdanningsnivå og fagområde for den sist ansatte som var nyutdannet fra UiO. Prosent... 25	
Figur 3.5: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	26
Figur 3.6 og figur 3.7: Hvorfor har ikke arbeidsgiverne ansatt UiO-kandidater? Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent.....	27
Figur 3.8: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent. ....	28
Figur 3.9: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent. ....	29
Figur 3.10: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	30
Figur 3.11: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent.....	30
Figur 3.12: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter respondentenes egen utdanningsinstitusjon. Prosent. ....	31
Figur 3.13: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter respondentenes egen utdanningsbakgrunn. Prosent.....	31
Figur 4.1: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Prosent.....	34
Figur 4.2: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- -undersøkelsen. Prosent. ....	35
Figur 4.3: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2016-undersøkelsen. Prosent. ....	35
Figur 4.4: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på bachelornivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent. ....	36
Figur 4.5: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på mastergradnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent. ....	37

Figur 4.6: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på doktorgradsnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent. ....	37
Figur 4.7: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.....	38
Figur 4.8: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter sektor. Prosent. ....	38
Figur 4.9: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter næring. Prosent. ....	39
Figur 4.10: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent. ....	40
Figur 4.11: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent. ....	40
Figur 4.12: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent. ....	41
Figur 4.13: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	42
Figur 4.14: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	42
Figur 4.15: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	43
Figur 4.16: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter sektor. Prosent. ....	44
Figur 4.17: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter sektor. Prosent. ....	44
Figur 4.18: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter sektor. Prosent. ....	45
Figur 4.19: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter næring. Prosent. ....	46
Figur 4.20: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter næring. Prosent. ....	46
Figur 4.21: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter næring. Prosent. ....	47
Figur 4.22: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Prosent. ....	47
Figur 4.23: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som svarer «godt egnet» etter fagområde og om de har ansatt personer fra UiO (ja) eller andre læresteder. Prosent. ....	48
Figur 4.24: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som sier «godt egnet» etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	49
Figur 4.25: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Etter sektor. Prosent. ....	50
Figur 5.1: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent. ....	52

Figur 5.2: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	53
Figur 5.3: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter sektor. Prosent. ....	54
Figur 5.4: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter næring. Prosent. ....	55
Figur 5.5: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent. ....	56
Figur 5.6: Vektlegging av ferdigheter. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent. ....	57
Figur 5.7: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	58
Figur 5.8: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter sektor. Prosent. ....	59
Figur 6.1: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å tilegne seg ny kunnskap. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	67
Figur 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes muntlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	67
Figur 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes skriftlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	68
Figur 6.4: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å jobbe selvstendig. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	68
Figur 6.5: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes analytiske ferdigheter. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	69
Figur 7.1: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter sektor. Prosent. ....	72
Figur 7.2: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter næringsgruppe. Prosent. ....	72
Figur 7.3: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter kandidatenes fagområde. Prosent. ....	73
Figur 7.4: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter utdanningsnivå. Prosent. ....	74
Figur 8.1: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter virksomhetens størrelse. Prosent. ....	76
Figur 8.2: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter sektor. Prosent. ....	76
Figur 8.3: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter næringsgruppe. Prosent. ....	77



Nordisk institutt for studier av  
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in  
Innovation, Research and Education

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)