

# Arbeidsgiverundersøkelsen 2010

**Arbeidsgiveres vurdering av kandidater med  
utdanning i realfag, humanistiske fag,  
samfunnsvitenskapelige og utdanningsvitenskapelige  
fag**



## Universitetet i Oslo

**Det humanistiske fakultet**

**Det samfunnsvitenskapelige fakultet**

**Det matematiske og naturvitenskapelige fakultet**

**Det utdanningsvitenskapelige fakultet**

© **Universitetet i Oslo 2011**

Publisering av undersøkelsen eller deler av den kan kun skje etter tillatelse fra fakultetene.  
Kilde skal alltid oppgis. Mangfoldiggjøring kan kun skje etter nærmere avtale.

Rapport februar 2011, TNS Gallup

**Styringsgruppe for undersøkelsen:**

- Knut Heidar; dekan, SV-fakultetet, UiO
- Annik M. Myhre; studiedekan, MN-fakultetet, UiO
- Vibeke G. Aukrust; dekan, UV-fakultetet, UiO
- Gro Bjørnerud Mo; studiedekan, HF-fakultetet, UiO
- Benedicte Falch-Monsen; senior prosjektleder, TNS Gallup
- Kristoffer Barbøl Vikebak; informasjonskonsulent, MN-fakultetet, UiO

**Prosjektleder:**

Kristoffer Barbøl Vikebak

**Les mer om fakultetene:**

[www.sv.uio.no](http://www.sv.uio.no)

[www.hf.uio.no](http://www.hf.uio.no)

[www.mn.uio.no](http://www.mn.uio.no)

[www.uv.uio.no](http://www.uv.uio.no)

Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Postboks 1084 Blindern, 0317 Oslo

Det humanistiske fakultet  
Postboks 1079 Blindern, 0316 Oslo

Det matematiske og naturvitenskapelige fakultet  
Postboks 1032 Blindern, 0315 OSLO

Det utdanningsvitenskapelige fakultet  
Postboks 1161 Blindern, 0318 Oslo

Sentralbord UiO: Tlf. 22 85 50 50

## Innhold

<b>1. Bakgrunn og formål</b> .....	<b>5</b>
1.1. Bakgrunn .....	5
1.2. Formål .....	6
1.3. Organisering ved UiO .....	6
1.4. Tidligere relevante undersøkelser.....	7
<b>2. Om undersøkelsen</b> .....	<b>9</b>
2.1. Begrunnelse for valg av ny metode .....	9
2.2. Fremgangsmåte .....	10
2.3. Om utvalget.....	10
2.4. Om datas representativitet.....	13
2.5. Om vekting .....	15
2.6. Hva som er evaluert.....	16
2.7. Hva som rapporteres - bakgrunnsvariabler .....	17
2.8. Tidspunktet for gjennomføring .....	17
<b>3. Strategier og mål for Universitetet i Oslo</b> .....	<b>18</b>
<b>4. Oppsummering</b> .....	<b>21</b>
4.1. Hvilke kvalifikasjoner er viktige for arbeidsgivere ved ansettelse?.....	21
4.2. Kjennskap til fag og fagområder .....	22
4.3. Vurdering av kvalifikasjoner .....	23
4.4. Rekrutteringsmønster .....	23
<b>5. Resultater for undersøkelsen samlet</b> .....	<b>25</b>
5.1. Oppsummering.....	25
5.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner .....	27
5.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger .....	35
5.4. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre .....	37
5.5. Kjennetegn ved respondentene .....	53
<b>6. Resultater for realfag (MN)</b> .....	<b>56</b>
6.1. Oppsummering av resultater for realfag .....	56
6.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner .....	57
6.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger .....	63
6.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen .....	67
6.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre .....	73
6.6. Kjennetegn ved respondentene .....	84
<b>7. Resultater for samfunnsvitenskapelige fag (SV)</b> .....	<b>85</b>
7.1. Oppsummering av resultater for samfunnsvitenskapelige fag.....	85
7.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner .....	86
7.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurderinger av fagretninger .....	95
7.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen .....	99
7.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre .....	106
7.6. Kjennetegn ved respondentene .....	117
<b>8. Resultater fra humanistiske fag (HF)</b> .....	<b>119</b>
8.1. Oppsummering av resultater for humanistiske fag .....	119
8.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner .....	120

8.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger .....	127
8.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen .....	131
8.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre .....	139
8.6. Kjennetegn ved respondentene .....	149
<b>9. Resultater for utdanningsvitenskapelige fag (UV) .....</b>	<b>151</b>
9.1. Oppsummering.....	151
9.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner .....	153
9.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger .....	160
9.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen .....	162
9.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre .....	168
9.6. Kjennetegn ved respondentene .....	179
<b>10. Resultater for universitetsutdannede lærere .....</b>	<b>181</b>
10.1. Oppsummering.....	181
10.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner .....	182
10.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger .....	188
10.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen .....	194
10.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre .....	198
10.6. Kjennetegn ved respondentene .....	207
<b>11. Vedlegg - spørreskjema .....</b>	<b>208</b>

# 1. Bakgrunn og formål

## 1.1. Bakgrunn

Høsten 2004 etablerte Det humanistiske fakultet (HF) ved Universitetet i Oslo (UiO) et treårig prosjekt med fokus på arbeidslivsrelevans i utdanning ved fakultetet. Formålet med prosjektet var å øke mulighetene for kandidatene i arbeidslivet. Som en del av prosjektarbeidet, ble det høsten 2005 gjennomført en større kandidatundersøkelse i samarbeid med Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV), blant kandidater uteksaminert fra HF og SV i perioden 2000-2004.

Med Arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 fulgte fakultetene opp Kandidatundersøkelsen fra 2005. Formålet med arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 var blant annet å kartlegge arbeidsgiveres synspunkter på hvilke faktiske kvalifikasjoner/kompetanser som arbeidsgivere vektlegger ved ansettelser, hvordan arbeidsgivere vurderer HF- og SV-kandidatenes kvalifikasjoner etter de ulike fagene, arbeidsgiveres interesse for de ulike fagene og arbeidsgiveres kunnskaper om fagene.

UiO vedtok i 2010 å gjennomføre en ny arbeidsgiverundersøkelse. Denne skulle gjennomføres på høsten samme år. Formålet var det samme som i 2006, men med et større omfang av involverte fakulteter. Denne gang ble følgende fakulteter inkludert:

- Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV)
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)
- Det humanistiske fakultet (HF)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)

Undersøkelsen skulle spesielt kartlegge:

- a) Hvilke kvalifikasjoner som er viktige eller mindre viktige for arbeidsgivere ved ansettelser
- b) Arbeidsgiveres kjennskap til, og vurdering av, de ulike fagretninger ved UiO
- c) Hvordan arbeidsgiverne vurderer kvalifikasjonene som kandidatene tilegner seg gjennom utdanningen ved UiO
- d) Hvorvidt det er forskjell i rekrutteringsmønster for bachelor- kontra masterstudenter

I mandatet for undersøkelsen ble det vektlagt at resultatene for MN, HF og SV skulle sammenliknes med resultatene fra *Kandidatundersøkelsen* i 2008, og arbeidsgiveres vurderinger skulle avstemmes mot kandidatenes svar for å tydeliggjøre utdanningenes kompetanseprofil. UV deltok ikke i Kandidatundersøkelsen i 2008, og hadde følgelig ikke avstemningsgrunnlag. Det ble videre vektlagt at resultatene fra HF og SV skulle avstemmes med resultatene fra Arbeidsgiverundersøkelsen 2006.

Alle de fire fakultetene var opptatt av om arbeidsgivere i ulike bransjer/næringer har ulike kompetansepreferanser, og om de har ulike preferanser for utdanningsnivå. UiO ønsket derfor å etterspørre informasjon om bruken, verdien og behovet for UiOs kompetanse. Siden

konkurransesituasjonen i utdanningsmarkedet er økende er det i fakultetenes interesse å få informasjon om hvorvidt UiOs kandidater er synlige og etterspurte.

## 1.2. Formål

Det ble lagt vekt på følgende når det gjelder bruk av resultatene fra undersøkelsen:

### **Beslutningsgrunnlag i fakultetsorganisasjonene**

For både faglig og administrativt ansatte ved de ulike programmene samt for ledelsen på institutt- og fakultetsnivå, er informasjon om hvordan arbeidsgivere opplever UiOs kandidater av største interesse.

Kunnskap om arbeidsgiveres syn på UiOs kandidater vil være et sentralt grunnlag for:

- beslutninger om videre tilpasning og utvikling av utdanningstilbud
- strategier for å styrke kandidatens posisjon på arbeidsmarkedet
- utforming av tiltak for å rekruttere nye studenter
- styrke kommunikasjon med potensielle arbeidsgivere

### **Informasjon, studieveiledning og karriereplanlegging**

Resultater fra arbeidsgiverundersøkelsen skal brukes til å gi så presis informasjon som mulig om hvilke kvalifikasjoner arbeidsgivere etterspør, og i hvilken grad UiOs studier gir de nødvendige kvalifikasjonene.

## 1.3. Organisering ved UiO

Det ble etablert en styringsgruppe, en prosjektgruppe og en referansegruppe i prosjektet. UiO administrerte arbeidet med de ulike gruppene. TNS Gallup deltok i møter i styringsgruppen og referansegruppen i forbindelse med utforming av undersøkelsen og ved rapporteringen.

Styringsgruppen for prosjektet har bestått av dekan/studiedekan fra hvert av de deltakende fakultetene, prosjektleder i TNS Gallup og koordinator for prosjektgruppen. Styringsgruppen har tatt beslutninger på overordnet nivå.

Følgende personer har sittet i styringsgruppen:

- Knut Heidar; dekan, SV-fakultetet, UiO
- Annik M. Myhre; studiedekan, MN-fakultetet, UiO
- Vibeke G. Aukrust; dekan, UV-fakultetet, UiO
- Gro Bjørnerud Mo; studiedekan, HF-fakultetet, UiO
- Benedicte Falch-Monsen; senior prosjektleder, TNS Gallup
- Kristoffer Barbøl Vikebak; informasjonskonsulent, MN-fakultetet, UiO

Prosjektgruppen har løpende fulgt opp gjennomføringen av undersøkelsen, og har bestått av en deltaker fra administrasjonen ved hvert av de involverte fakultetene, samt en representant fra universitetets sentrale studieavdeling.

Prosjektgruppen har bestått av:

- Kristoffer Barbøl Vikebak; informasjonskonsulent, MN-fakultetet, UiO
- Anne Martins Bjærke; seniorkonsulent, SV-fakultetet, UiO
- Hedvig Bergrem; seniorkonsulent, SV-fakultetet, UiO
- Jonas Jøssund; førstekonsulent, UV-fakultetet, UiO
- Kristin Vivoll; førstekonsulent, UV-fakultetet, UiO
- Are Bye-Andersen; studiekonsulent, Studieavdelingen, UiO
- Johanne Cecilie Høyem Jørgensen; avdelingsleder, HF, UiO
- Benedicte Falch-Monsen; senior prosjektleder, TNS Gallup

Koordinator for prosjektgruppen Kristoffer Barbøl Vikebak har vært TNS Gallups kontaktperson ved UiO.

Referansegruppen for prosjektet har bestått av eksterne interessenter og samarbeidspartnere i prosjektet, en representant for Karrieresenteret og prosjektgruppedeltagerne.

Referansegruppen har hatt tre møter i perioden før avrapportering av resultater, henholdsvis ved drøfting av a) spørreskjema, b) innretning av analyse og rapport og c) planlegging av lansering.

Eksterne interessenter og samarbeidspartnere:

Joakim Bakke, Kunnskapsdepartementet

Nina Sverdrup Svendsen, Akademikerne

Jorunn Leegaard, KS

Gisle Helsten, Karrieresenteret

#### **1.4. Tidligere relevante undersøkelser**

##### ***Arbeidsgiverundersøkelsen 2006***

Med Arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 fulgte SV og HF-fakultetene opp Kandidatundersøkelsen fra 2004/2005. I tillegg til å kartlegge arbeidsgivers synspunkter på hvilke faktiske kvalifikasjoner/kompetanser som arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse og kandidatenes kompetanse, skulle kartleggingen også forsøke å avdekke eventuelle myter arbeidsgivere har om kvalifikasjonene/utdanningene. Samtidig vil en avstemming av arbeidsgivernes vurderinger med kandidatenes, kunne gi grunnlag for korreksjoner av den informasjon som gis til kandidatene om deres styrker og svakheter. Konkret skulle resultatene fra undersøkelsen primært brukes til fakultetenes interne forbedringsarbeid:

- Tilpasse og videreutvikle studier, dvs. ledelsesorientert informasjon.
- Gi faktabasert input til veiledning av studentene, dvs. veiledning om sammenheng mellom studier og arbeidsliv.
- Gi støtte til studieprogrammernes arbeid med å beskrive programmets læringsutbytte for studentene.

### ***Kandidatundersøkelsen 2008***

Den siste Kandidatundersøkelsen ble gjennomført i 2008 i regi av fire fakulteter ved UiO: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det teologiske fakultet (TF), Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og Det humanistiske fakultet (HF). Undersøkelsen kartla blant annet:

- Kandidatenes stillingsnivå og hovedoppgaver i jobben, i tillegg til sektor- og bransjetilknytning.
- Vurderinger av utdanningens relevans i forhold til arbeidslivet
- De nyutdannedes oppfatninger av studie- og karriereveiledningstjenestene

Undersøkelsen hadde som formål å:

- Gi fakultetene beslutningsgrunnlag for videre tilpasning og utvikling av utdanningstilbudet.
- Bidra til bedre utnyttelse av universitetskandidatenes kompetanse i arbeidslivet.
- Tilby god informasjon og veiledning til studenter og søkere.

Det ble også gjennomført en kandidatundersøkelse i 2004/2005, da med to fakulteter (HF og SV).



## 2. Om undersøkelsen

I 2006 ble arbeidsgiverundersøkelsen gjennomført ved telefonintervju. Denne gangen ble imidlertid undersøkelsen gjennomført ved hjelp av webintervju. Det er flere grunner til at web ble valgt som metode denne gangen.

### 2.1. Begrunnelse for valg av ny metode

Ved etablering av utvalget i 2006 ble det gjennomført en meget grundig vurdering av hvilke bransjer / NACE-grupper<sup>1</sup> som skulle legges til grunn. NACE-gruppene<sup>2</sup> ble plukket ut ganske snevert og målrettet. Selv med en stor innsnevring av bransjer, viste erfaringen fra 2006 at søketiden for å få intervju på telefon er spesielt stor.

I 2006 ble det gjennomført intervju med mellomledere som hadde ansatte med høyere utdanning. Denne gangen var kravet at det i tillegg skulle være ansatte med høyere utdanning innen minst et av fagområdene som skulle evalueres. I tillegg var det et krav at man skulle ha svar fra mellomledere som hadde ansatte fra Universitetet i Oslo. Dette snevret målgruppen inn betydelig sammenlignet med 2006, og ville gjøre den allerede lange søketiden betydelig lengre enn i 2006, om undersøkelsen i det hele tatt ville la seg gjennomføre på telefon. Å gjennomføre en slik undersøkelse på telefon ville derfor innebære en stor risiko. I tillegg var erfaringen fra 2006 at spørreskjema ble opplevd som veldig langt av enkelte. Det ville det også blitt denne gangen dersom man har erfaring med ansatte fra flere fagområder. Kvaliteten på telefonintervjuet vil dermed forringes.

Med dette utgangspunktet ble det besluttet å forsøke og nå mellomledere i bedriftene via et e-postutvalg, slik at lederne kunne svare på et elektronisk skjema. E-postbasen som ble benyttet var såpass omfattende og av en slik kvalitet, at den utgjorde et godt utgangspunkt for å vurdere de interessante målgruppene (bransjene) nærmere. Forutsetningen for å sette i gang, var at det ville være en tilstrekkelig villighet i bedriftene, blant mellomlederne, til å svare. Hvilket det ble gjort antakelser om basert på formålet med undersøkelsen og den samfunnsmessige nytte av denne.

Ut fra dette ble det besluttet at undersøkelsen skulle gjennomføres på web. Etter en detaljert gjennomgang av hvilke bransjer som skulle inkluderes i undersøkelsen, utgjorde andelen av bedriftene i basen med e-post 29 prosent av universet (alle bedrifter). Se oversikt under neste kapittel om utvalget.

---

<sup>1</sup> Norsk standard for næringsgruppering (SN2007) bygger på EU's tilsvarende standard (NACE Rev.2) som er regulert i en egen rådsforordning. Standarden er først og fremst beregnet for bruk i offisiell norsk statistikk. Hovedformålet er å gi regler og retningslinjer for næringsklassifisering og entydige definisjoner av statistiske enheter. Næringsklassifiseringen blir på den måten ensartet, noe som er nødvendig for å sammenlikne og analysere statistikk for avgrensede næringer over tid, og på tvers av kilder og type undersøkelser.

<sup>2</sup> Utvelgelsen baserte seg på de næringene HF- og SV-fakultetene var mest interessert i å få informasjon om. Noen næringer ble bevisst sammensatt "smalere" enn andre, for å kunne ivareta et best mulig sammenligningsgrunnlag med Kandidatundersøkelsen 2005. Det viste seg at det ikke var mulig å oppnå ønsket antall intervju innenfor alle hovednæringer. På slutten av feltperioden ble det derfor sluppet opp på andre kvoter (næringer) med et større utvalg, slik at måltallet om 800 intervju i sum kunne nås.

## **2.2. Fremgangsmåte**

TNS Gallup sendte ut e-postinvitasjon med lenke til å svare på undersøkelsen på web. I e-postteksten ble formålet med undersøkelsen beskrevet, hvem som står bak og hvem som skal motta undersøkelsen. E-posten ble sendt til e-postmottak, med oppfordring om å distribuere e-postinvitasjonen videre i vedkommendes organisasjon, enten til en eller flere mellomledere, med kopi til øverste leder (adm. dir. / daglig leder). Bransjer / hovedkategorier ble lagt inn som standarder med felt for nedtrekk. Respondentene krysset da av for hvilken bransje de representerte, samt antall ansatte i bedriften m.m.

Som virkemiddel for å øke svarprosenten ble alle som svarte på undersøkelsen tilbudt å få rapporten fra undersøkelsen distribuert når resultatene er ferdig. De som svarer vil da motta en e-post med en link til undersøkelsen på UiOs hjemmeside eller annet sted.

## **2.3. Om utvalget**

Utvalget for undersøkelsen omfatter de arbeidsgiverne som er de viktigste mottakerne av kandidater fra HF, MN, SV og UV-fakultetene. Fakultetene har gjennom blant annet Kandidatundersøkelsen fra 2008 identifisert hovedkategorier av arbeidsgivere som er mest relevante, og UiO ønsket at disse dannet grunnlaget for identifiseringen av utvalget. UiO mener mellom-/linjeledere er de mest relevante respondentene for de ulike virksomhetene.

Det var ønskelig med et utvalgsdesign som gjorde det mulig at alle de fire fakultetene fikk svar fra et maksimalt antall relevante arbeidsgivere.

I alt ble det tilrettelagt et e-post utvalg med 17 566 virksomheter. Utvalget er trukket fra alle virksomheter med mer enn fire ansatte.

Tabellene som følger viser hvordan bruttoutvalget fordelte seg på fylker, region, antall ansatte og ulike næringer.

**Tabell 2.1. Utvalget etter fylke. Tall og prosent**

FYLKE	Antall	Prosent
Akershus	1548	8.83
Aust-Agder	329	1.88
Buskerud	861	4.91
Finnmark	348	1.99
Hedmark	642	3.66
Hordaland	1607	9.17
Møre og Romsdal	1045	5.96
Nord-Trøndelag	448	2.56
Nordland	861	4.91
Oppland	645	3.68
Oslo	3101	17.69
Rogaland	1452	8.28
Sogn og Fjordane	462	2.64
Svalbard	14	0.08
Sør-Trøndelag	1036	5.91
Telemark	535	3.05
Troms	581	3.31
Vest-Agder	566	3.23
Vestfold	728	4.15
Østfold	721	4.11

**Tabell 2.2. Utvalget etter region. Tall og prosent**

Region	Antall	Prosent
Oslo/Akershus	4649	26.52
Resten av Østlandet	4132	23.57
Sør og Vestlandet	5461	31.15
Trøndelag/Nord-Norge	3288	18.76

**Tabell 2.3. Utvalget etter antall ansatte. Tall og prosent**

ANSATTE	Antall	Prosent
Inntil 9 ansatte	5107	29.12
10-20 ansatte	4720	26.92
21-50 ansatte	4449	25.37
51-100 ansatte	1738	9.91
101-250 ansatte	890	5.08
Over 251 ansatte	631	3.60

**Tabell 2.4. Bruttoutvalget etter bransje. Tall og prosent**

Nr	Næring	Antall	Prosent
	<b>Total</b>	<b>17 535</b>	<b>100</b>
1	Jordbruk, skogbruk, fiske	76	0,4
2	Bergverksdrift, olje- og gassutvinning	164	0,9
3	Industri	1 881	10,7
4	Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	198	1,1
5	Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	194	1,1
6	Bygge- og anleggsvirksomhet	2 386	13,6
7	Varehandel	222	1,3
8	Transport og lagring	373	2,1
9	Overnattings- og serveringsvirksomhet	554	3,2
10	Informasjon/kommunikasjon/forlag/media (herunder IKT)	1 425	8,1
11	Finansierings- og forsikringsvirksomhet	680	3,9
13	Omsetning og drift av fast eiendom	274	1,6
12	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (herunder forskning)	2 601	14,8
14	Forretningsmessig tjenesteyting/konsulentytelser	538	3,1
15	Offentlig administrasjon og forsvar	1 016	5,8
16	Undervisning	3 806	21,7
17	Helse- og sosialtjenester	251	1,4
18	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	285	1,6
19	Annen tjenesteyting, herunder ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner	599	3,4
20	Internasjonale organisasjoner og organer	12	0,1

I tabellene i rapporten har vi slått sammen gruppe 1-6 og gruppert dem som "Industri". Gruppe 7, 8 og 9 har vi gruppert som "Diverse service". De resterende er presentert for seg, men er tatt bort dersom det er 10 eller mindre svar innen bransjen. Vi har imidlertid presentert mer detaljerte tall for undervisning siden dette er en bransje med mange i utvalget og mange svar.

Se neste tabell for spesifisering på undergrupper innen undervisning. I resultatene har vi gruppert undergruppene inn i undervisning i grunnskolen, undervisning på videregående skole og annen undervisning.

**Tabell 2.5. Utvalget etter bransje. Undervisning med undergrupper. Tall og prosent**

NACE-kode	Antall	Prosent av hele utvalget
<b>Sum undervisning</b>	<b>3 806</b>	<b>21,7</b>
85.201 Ordinær grunnskoleundervisning	2 712	15,5
85.202 Spesialscoleundervisning for funksjonshemmede	68	0,4
85.203 Kompetansesentra og annen spesialundervisning	18	0,1
85.310 Videregående opplæring innen allmenfaglige studieretninger	200	1,1
85.320 Videregående opplæring innen tekniske og andre yrkesfaglige studieretninger	257	1,5
85.410 Undervisning ved fagskoler	22	0,1
85.421 Undervisning ved universiteter	15	0,1
85.422 Undervisning ved vitenskapelige høyskoler	10	0,1
85.423 Undervisning ved statlige høyskoler	40	0,2
85.429 Undervisning ved andre høyskoler	30	0,2
85.521 Kommunal kulturskoleundervisning	143	0,8
85.529 Annen undervisning innen kultur	1	0,0
85.591 Folkehøgskoleundervisning	72	0,4
85.593 Studieforbunds- og frivillige organisasjoners kurs	20	0,1
85.594 Voksenopplæringsentre	35	0,2
85.599 Annen undervisning ikke nevnt annet sted	89	0,5
85.601 Pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste	67	0,4
85.609 Andre tjenester tilknyttet undervisning	7	0,0

#### 2.4. Om datas representativitet

Tabellen på neste side viser svarfordelingen mellom de ulike bransjene i både arbeidsgiver- og kandidatundersøkelsen. Kandidatundersøkelsen kan her sees på som en fasit over hvor de uteksaminerte kandidatene arbeider. Dette forutsetter at en like stor andel er trukket ut til å delta i kandidatundersøkelsen fra de ulike fakultetene, og det kan også tas et lite forbehold om at kandidatene kan ha hatt ulik respons på kandidatundersøkelsen etter hvilke bransjer de jobber i. Ser vi bort fra disse forholdene, ser vi at responsen på arbeidsgiverundersøkelsen er høyere i undervisningssektoren enn hva vi ville ha forventet på bakgrunn av andel svar i kandidatundersøkelsen. Det betyr at det sannsynligvis har vært langt lettere å rekruttere mellomledere innenfor undervisningssektoren til å svare, og tilsvarende at frafallet har vært større i en del andre bransjer. Sammenlignet med kandidatundersøkelsen har vi færre mellomledere innenfor bransjene informasjonsteknologi, forlag og media og offentlig forvaltning.

Når tallene i arbeidsgiverundersøkelsen skal tolkes, vil svarene være mest korrekte på bransjenivå samt når resultatene drøftes etter andre nedbrytninger som fakultet, gradsnivå og annet. Totalresultatet vil på sin side være påvirket av at frafallet er større i andre bransjer enn

undervisning, og således at de som jobber i undervisningssektoren vil påvirke resultatene mer enn hva de skulle ha gjort.

Totalresultatet bør likevel være interessant som grunnlag for fastsetting av normtall og for benchmarks.

I forbindelse med årets arbeidsgiverundersøkelse ble det trukket den konklusjon at "universet", det vil si antallet mellomledere med ansatte med høyere utdanning innenfor universitets fagområder, var ukjent. Det er den faktiske virkelighet. Det ble derfor trukket den konklusjon at materialet ikke skulle eller kunne vektas. Under neste punkt utdypes dette noe mer.

I forbindelse med neste runde av arbeidsgiverundersøkelsen bør man likevel vurdere nærmere om man kan vekte etter kandidatundersøkelsens resultater. Det må da tas for gitt at svarfordelingen er noenlunde lik mellom kandidatene etter hvilke bransjer de arbeider i. I så fall er det viktig at kandidatundersøkelsen og arbeidsgiverundersøkelsen i størst mulig grad opererer med samme bransjeinndeling, gjerne at denne er identisk.

Tabellen under viser det antall som har svart i arbeidsgiverundersøkelsen, at de har ansatte med høyere utdanning innenfor de relevante fagområdene. Det er denne gruppen som er det relevante sammenligningsgrunnlaget, personer i målgruppen *som har latt seg rekruttere*, og ikke den snevrere andelen med ansatte fra UiO, selv om bransjefordelingen på disse selvsagt også ville vært svært interessante å se nærmere på i forhold til kandidatundersøkelsen.

**Tabell 2.6. Svarfordeling etter bransjer**

Bransjer (benevning i Arbeidsgiverundersøkelsen 2010)	Bransjer (benevning i Kandidatundersøkelsen 2008)	Arbgeber 2010 (Antall)	Arbgeber 2010 (Prosent)	Kandidatundersøkelsen 2008	Avvik
Jordbruk, skogbruk og fiske	Jordbruk/skogbruk/havbruk	28	0,7	0,1	0,6
Bergverksdrift, olje- og gassutvinning	Bergverk/hårverk/ byggenæring	60	1,4	0,6	0,8
Bygge- og anleggsvirksomhet	Bergverk/hårverk/ byggenæring	161	3,8		3,8
Helse- og sosialtjenester	Helsevesen/sosialtjenester	259	6,1	9,6	-3,5
Industri	Industri/olje/gass	172	4,1	4,5	-0,4
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	Industri/olje/gass	86	2,0		2,0
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet		33	0,8		0,8
Varehandel	Varehandel/butikk/hotell og restaurantvirk.	39	0,9	2,1	-1,2
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Varehandel/butikk/hotell og restaurantvirk.	60	1,4		1,4
Informasjon/kommunikasjon/forlag /media (herunder IKT)	IKT + Informasjon/forlag/medier	244	5,8	14,8	-9,0
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Finans/bank/forsikring/ eiendom	155	3,7	3	0,7
Omsetning og drift av fast eiendom	Finans/bank/forsikring/ eiendom	23	0,5		0,5
Transport og lagring	Samferdsel/transport/tele	29	0,7	1,3	-0,6
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (herunder forskning)	Undervisning/forskning	258	6,1		6,1
Undervisning	Undervisning/forskning	1539	36,5	29,5	7,0
Forretningsmessig tjenesteyting/konsulentytelser	Forretningsmessig tjenesteyt./konsulentvirk.	250	5,9	4,7	1,2
Offentlig administrasjon og forsvar	Offentlig virk./adm. + Kirke/kultur	389	9,2	20,7	-11,5
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	Offentlig virk./adm. + Kirke/kultur	200	4,7		4,7
Annen bransje				5,3	-5,3
Annen tjenesteyting, herunder ideelle org. og interesseorg.	Ideelle org./interesseorg.	215	5,1	3,8	1,3
Internasjonale organisasjoner og organer		17	0,4		0,4
		4217	100,0	100	0,0

## 2.5. Om vekting

I denne undersøkelsen har vi spurt om arbeidsgiverne/lederne har ansatte med høyere utdanning fra de aktuelle fagområdene og om disse har bakgrunn fra UiO. Det er nødvendigvis slik at mer spesialiserte fag hvor få kandidater uteksamineres (fordi behovet er mindre) også i mindre grad er kjent og færre har ansatt kandidater fra disse fagene. Svarene kommer fra virksomheter som har ansatt personer med høyere utdanning, og fra de som har ansatte fra Universitetet i Oslo. Noen bransjer er derfor sterkere representert enn andre. Undersøkelsen har rekruttert bedre hos noen målgrupper enn andre, og det har ikke vært satt kvoter. Ingen har blitt avvist. Det er naturlig at virksomheter på Østlandet i større grad har

ansatte fra UiO, enn for eksempel virksomheter i de andre universitetsbyene, som gjerne har flere lokale søkere.

Virksomheter innen undervisning er for eksempel, naturlig nok, sterkt overrepresentert i forhold til bransjestrukturen. I hvilken grad undersøkelsen gjenspeiler hvilke bransjer som har ansatt personer med høyere utdanning fra de aktuelle fakultetene ved UiO, kan være vanskelig å si. I utgangspunktet er "universet" ukjent. Det blir derfor feil å vekte på statistikk for bransje, næring, bedriftsstørrelse og andre forhold som geografi. Da vi ikke har et godt grunnlag for å vurdere det faktiske universet, har vi valgt ikke å vekte næringsgruppene i forhold til totalen. Som nevnt under punkt 2.4, kan det ved neste gjennomføring være aktuelt å vekte etter den neste kandidatundersøkelsen, og hvor bransjer kodes likt i de to undersøkelsene.

## 2.6. Hva som er evaluert

Følgende *humanistiske fagområder*, også kalt HF-fag eller HF-studier, er omtalt i undersøkelsen:

- Medievitenskap
- Musikkvitenskap
- Religionshistorie
- Idéhistorie og filosofi
- Kulturhistorie og teatervitenskap
- Kunsthistorie
- Arkeologi
- Historie
- Litteraturvitenskap
- Norsk språk og lingvistikk
- Engelsk
- Andre europeiske språk (for eksempel tysk, fransk)
- Ikke-europeiske språk (for eksempel kinesisk)

Følgende *samfunnsvitenskapelige fagområder*, også kalt SV-fag eller SV-studier, er med i undersøkelsen:

- Sosialantropologi
- Samfunnsøkonomi/sosialøkonomi
- Samfunnsgeografi
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Psykologi

Følgende *matematisk og naturvitenskapelige områder*, også kalt MN-fag eller realfag, er omtalt i undersøkelsen:

- Biologiske fag
- Farmasi
- Fysikk
- Geofag
- Informatikk



- Kjemi
- Matematikk

Følgende utdanningsvitenskapelige områder, også kalt UV-fag, er omtalt i undersøkelsen:

- Pedagogikk
- Spesialpedagogikk

Arbeidsgiverne har tatt stilling til kandidater fra fagene med bachelorgrad eller høyere grad (mastergrad, Ph.D.).

### **2.7. Hva som rapporteres - bakgrunnsvariabler**

I denne rapporten kommenteres resultatene etter hvilket fakultet de ansatte har bakgrunn fra (og som lederen har god nok kjennskap til), om lederne er utdanningsledere<sup>3</sup> eller andre ledere, sektor, bransje (hovednæringer), og nedbrytninger for noen bransjer (undervisning). Andre bakgrunnsvariabler som kommenteres der det er relevant er bedriftsstørrelse, ledernes egen utdanning, ledernes stilling, ledernes kjennskap til fagene, og leders kjønn. Ikke-signifikante resultater kommenteres også, når de synes å kunne ha en viss betydning. Der det ikke er forskjeller mellom egenskapene ved variablene, kommenteres ikke dette.

I tillegg til rapporten er det utformet et omfattende og gjennomgående tabellverk som viser alle resultater brutt ned på alle bakgrunnsvariabler. Andre forhold som er kartlagt er hvorvidt ansatte med høyere utdanning hovedsakelig er nyutdannede eller erfarne og om det er aktuelt å ansette personer med bakgrunn fra UiO igjen.

### **2.8. Tidspunktet for gjennomføring**

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden fra 20/9 2010 til 25/11 2010. Det ble foretatt to e-postpurringer, 8/10 og 2/11.

---

<sup>3</sup> Vi har delt respondentene inn i kategoriene "utdanningsleder" og "andre ledere". Utdanningsledere er de som har oppgitt at de har ansatt universitetsutdannede lærere og/eller jobber innen bransjen undervisning.

### 3. Strategier og mål for Universitetet i Oslo

Universitetet i Oslo har utarbeidet en strategiplan som det skal arbeides med frem mot 2020. Et strategisk mål for UiO er å styrke sin internasjonale posisjon som et ledende forskningsuniversitet, gjennom et nært samspill mellom forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Strategidokumentet inneholder 28 spesifikke strategier for et bedre universitet. Noen av strategiene er konkrete tiltak, andre er strategier for kulturendringer. Vi har tatt med noen utdrag fra strategiplanen og peker på hvordan resultatene fra undersøkelsen kan kaste lys på mål og tiltak.

#### **\*Mål og profil\* UiO som lærested**

Studentene er en viktig del av universitetets faglige fellesskap, og UiO skal bidra både til deres utdanning og dannelse. Kunnskapsformidlingen til samfunnet skjer mest effektivt gjennom de kandidatene som utdannes. Universitetet i Oslo skal tilby utdanninger med særlig vekt på kunnskap, ferdigheter og holdninger som bare kan utvikles ved et internasjonalt orientert forskningsuniversitet. Dannelsesfunksjonen omfatter innsikt i kunnskapstradisjoner og vitenskap, bevissthet om normer og kulturelle forutsetninger i fag og samfunn.

Arbeidsgiverundersøkelsen viser at arbeidsgivere som har ansatt kandidater fra de aktuelle fagområdene ved UiO vurderer at de har gode ferdigheter. Den kvalifikasjonen som får høyest score er fagkompetanse. Kandidatens fagkompetanse får en gjennomsnittscore på 4,1 til 4,5 (avhengig av fakultet), på en skala fra 1 til 5, der 1 er svært lavt kvalifisert og 5 er svært høyt kvalifisert. Kvalifikasjonene får ulik score, og noen selvsagt bedre enn andre, men så godt som alle kvalifikasjonene får en gjennomsnittscore på 3 eller bedre. Det vil si at det er flere som er positive enn negative i sine vurderinger.

#### **\*Læringsuniversitetet\***

Strategi 9: **Samarbeidet med arbeidslivet skal styrkes**, slik at studentene sikres naturlige fortrinn i arbeidsmarkedet.

Strategi 11: **UiO skal tilby landets beste lærerutdanning** og øke rekrutteringen av gode studenter innen realfag.

**Kandidater fra Universitetet i Oslo skal være attraktive arbeidstakere** nasjonalt og internasjonalt. **Arbeidslivsrelevansen skal styrkes** gjennom å bedre kontakten med arbeidslivet gjennom studietiden. **Offentlige og private virksomheter skal være aktive deltagere i utvikling og evaluering av studieprogrammene.**

Lektorutdanningen skal heves til internasjonalt nivå. I samarbeid med skoleverket skal en forskningsbasert utdanning gi oss høyt kvalifiserte lærere.

Arbeidsgiverundersøkelsen viser med stor tydelighet at det er høy tilfredshet med universitetsutdannede lærere fra UiO. Utdanningsledere vurderer fagene pedagogikk og spesialpedagogikk som svært godt egnet, i tillegg til matematikk, norsk og engelsk, og en rekke andre fag. Andelen som oppgir at det kan være aktuelt å ansette kandidat fra UiO igjen er høy, ikke bare for lærere.

Utdanningsledere gir kandidatene jevnt over svært god score for kvalifikasjonene som er vurdert. Fagkompetanse, evne til å formidle kunnskap, og behersking av skriftlig og muntlig kommunikasjon scorer spesielt høyt.

Kandidatenes bransje og virksomhetsforståelse har imidlertid et klart forbedringspotensial og får nest dårligst score av ledere som har ansatt universitetsutdannede lærere fra UiO. Dette er også tydelig gjennom hvordan kandidatene selv vurderer utdanningen og kvalifikasjonene sine. UiOs mål om å styrke kontakten med arbeidslivet gjennom studiene ser ut til å kunne være et viktig skritt for å heve kandidatenes bransje- og virksomhetsforståelse.

I undersøkelsen kommer det frem at 74 prosent av lærerne kommer fra HF-fag, 64 prosent fra SV-fag og 55,6 prosent fra realfag. Ut fra dette ser det ut til at det er et potensial til å øke rekruttering av lærere fra realfag.

Denne undersøkelsen er et viktig bidrag til at offentlige og private virksomheter kan evaluere kandidater og studieprogrammer.

#### **\*Et samfunnsengasjert universitet\***

Strategi 15: UiO skal styrke sin profil som hovedstadsuniversitet gjennom en tettere dialog med myndigheter og næringsliv i regionen.

I denne arbeidsgiverundersøkelsen er demografiske forhold ikke kartlagt. Vi vet derfor ikke hvordan virksomhetene med ansatte fra de aktuelle fagområdene fra UiO fordeler seg på landsbasis. En del av virksomhetene som befinner seg i andre deler av landet oppgir at de har ansatte med høyere utdanning fra de aktuelle fagene, men ingen fra UiO. De oppgir geografisk plassering som årsak til at de ikke har søkere fra UiO, og at det er mer naturlig å rekruttere fra egen landsdel.

#### **\*Et handlekraftig universitet\***

Strategi 22: Kvalitet skal prioriteres fremfor kvantitet i dimensjoneringen av studietilbud og forskningsvolum. Dette skal ses i lys av en bedre nasjonal og internasjonal arbeidsdeling.

Resultatene fra undersøkelsen kan brukes til å bedre kvaliteten på studietilbudene fra de ulike fakultetene. Resultatene viser for alle bransjer og for kandidater fra de ulike fakultetene både hva som forventes av arbeidsgiverne og hvordan disse forventningene blir møtt ved ansettelse av kandidater fra de ulike fagområdene.

Kvalifikasjoner som kan forbedres varierer litt fra fakultet til fakultet, men noen av de kvalifikasjonene som går igjen med lavest score er:

- evne til å arbeide produktivt i team
- evne til å lede
- bransje og virksomhetsforståelsen
- evne til å administrere og koordinere oppgaver

Evne til å behandle tall og statistikk blir av mange ledere vurdert som kandidatenes svakeste kvalifikasjon, men denne kvalifikasjonen blir ikke fremhevet som viktig av lederne. Unntaket er imidlertid ledere med ansatte fra MN. Kandidatenes ferdigheter innen matematisk modellering og numeriske beregninger får høy score.

## 4. Oppsummering

I denne delen oppsummeres resultatene fra undersøkelsen og det legges vekt på generelle funn på tvers av fakultet og fagbakgrunn.

### 4.1. Hvilke kvalifikasjoner er viktige for arbeidsgivere ved ansettelse?

Hvilke kvalifikasjoner arbeidsgiverne vektlegger ved ansettelse varierer mye i forhold til om en ser på utdanningsledere eller andre ledere. Ledere som ikke er utdanningsledere har svært ulike forventninger til kandidater fra UiO etter hvilken sektor og bransje de jobber innenfor. Kvalifikasjonene vektlegges en del forskjellig ut fra hvilke kandidater det er snakk om (hvilket fakultet og fagområde), og ulikt fra bransje til bransje. Noen forhold går derimot igjen. I alle bransjer er det høye forventninger til kandidatens evne til å tilegne seg ny kunnskap. Vi skal se på noen utvalgte bransjer der det tegner seg tydelige bransjeprofiler:

Innen **faglig, vitenskapelig, og teknisk tjenesteyting inkludert forskning** er de viktigste forventningene at kandidatene skal være flinke til å tilegne seg ny kunnskap, kunne arbeide selvstendig, beherske skriftlig kommunikasjon, ha god evne til analytisk tenkning og til en viss grad å kunne arbeide produktivt i team. Dette kan karakteriseres som en typisk **"forskerprofil"** og går igjen for ledere i denne bransjen enten de har ansatt kandidater fra MN, SV, HF eller UV.

Innen **offentlig administrasjon og forsvar** vektlegges særlig evne til å tilegne seg ny kunnskap, skriftlig kommunikasjonsevne, evne til å tenke resultat- og løsningsorientert og evne til å arbeide selvstendig og til en viss grad evne til analytisk tenkning. Vi kan oppsummere disse forventningene i en **"byråkratprofil"**, som fremkommer hos ledere innen denne bransjen uavhengig av hvilket fakultet kandidatene har sin fagbakgrunn fra. Denne profilen gjenspeiler til en viss grad forventningene i offentlig sektor når vi ser bort fra utdanningslederne.

Innen **helse- og sosialtjenester** vektlegges samarbeidsegenskaper som evne til å arbeide tverrfaglig og evne til å arbeide produktivt i team, men også evne til å arbeide selvstendig. I denne bransjen er det viktig å kunne tilegne seg ny kunnskap, se nye muligheter og perspektiver og tenke resultat og løsningsorientert. Denne profilen som kan kalles **"brobygger"** fremkommer også på tvers av kandidatens fagbakgrunn.

Innen **finansierings- og forsikringstjenester** vektlegges særlig evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å tenke resultat- og løsningsorientert, evne til å arbeide selvstendig og evne til å knytte kontakter og relasjoner. Denne bransjeprofilen kan karakteriseres som en **"forretningsprofil"**, og kjennetegner til en viss grad privat sektor som sådan.

**Utdanningsledere** vektlegger gjennomgående evne til å formidle kunnskap en god del høyere enn andre kvalifikasjoner. Men andre kvalifikasjoner som også vektlegges høyt blant utdanningsledere er evne til å tilegne seg kunnskap, beherskelse av muntlig kommunikasjon, evne til å arbeide produktivt i team og evne til å arbeide selvstendig. Evne til å lede

vektlegges sterkere av utdanningsledere enn andre ledere. Dette kommer frem i kapittelet hvor vi ser på ledere som har ansatt universitetsutdannede lærere og bekreftes i fakultetskapitlene der vi ser på utdanningsledere og hva som vektlegges i undervisningsbransjen. Gjennom alle kapitlene i rapporten tegner det seg et tydelig bilde av hva utdanningsledere forventer av en universitetsutdannet lærer fra UiO. Forventningene kan oppsummeres som en typisk **"lærerprofil"**.

#### **Prioritering av kvalifikasjoner**

Svært mange ledere oppgir at de legger mest vekt på personlig egnethet ved ansettelse av kandidater med høyere utdanning. Det er ulike stadier i ansettelsesprosesser der en legger vekt på forskjellige forhold. Når prosessen har kommet så langt som til intervjuene er nok vurdering av personlig egnethet utslagsgivende for om kandidaten blir valgt, men før man kommer dit foregår det som regel en siling av kandidater ut fra kvalifikasjoner dokumentert gjennom søknadsbrev og CV. Ledere i privat sektor oppgir i større grad enn ledere i offentlig sektor at de legger vekt på personlig egnethet. Utdanningsledere legger mer vekt på formelt utdanningsnivå enn andre ledere, som på sin side legger mer vekt på faglig spisskompetanse/fagområde.

#### **4.2. Kjennskap til fag og fagområder**

De forskjellige fagene scorer naturlig nok svært forskjellig på hvordan arbeidsgiverne vurderer hvor egnet de er for virksomhetene. Noen fag er generelle med brede nedslagsfelt (som matematikk og informatikk), mens andre fag er smale og spesialiserte, og er heller ikke ment å være egnet for en mengde virksomheter (som farmasi og ikke-europeiske språk). Vi går ikke inn på enkeltfagene i denne oppsummeringen, men peker på at ledere med kandidater fra alle fakultetene og med universitetsutdannede lærere er godt representert i undersøkelsen, slik at alle fagområdene er vurdert av mange respondenter som har ansatte innen fagområdene.

Respondentene fordeler seg imidlertid svært ulikt på de forskjellige bransjene (jf. kapittel 2). Mange av lederne med kandidater fra de aktuelle fagene arbeider innen undervisning. Andre bransjer der det er mange ledere med ansatte fra UiO er offentlig administrasjon og forsvar, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkl forskning), og helse- og sosialtjenester. Tre bransjer utenom disse har en del svar: Annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer, kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, og informasjon, kommunikasjon, forlag og media, inkludert IKT. I bransjer utenom dette er det få ledere som har vurdert kandidater fra UiO. Ledere med ansatte med bakgrunn fra realfag og SV-fag fordeler seg på mange bransjer, mens ledere med kandidater fra HF og UV befinner seg mer konsentrert innen noen få bransjer og særlig innenfor undervisningsbransjen.

Halvparten av lederne med ansatte fra de aktuelle fagområdene har ikke ansatte fra UiO. To av tre oppgir som grunn at de ikke har søkere fra UiO. En del oppgir som grunn at ansatte fra UiO ikke passer til virksomhetens faglige profil.

### **4.3. Vurdering av kvalifikasjoner**

Ledere vurderer kandidatene som overveiende gode på de fleste av kvalifikasjonene som er vurdert. Utdanningsledere gir gjennomgående kvalifikasjonene litt bedre score enn det andre ledere gjør. Kvalifikasjoner som får høyest score er fagkompetanse, evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning, samt skriftlig og muntlig kommunikasjon. Kvalifikasjonene vurderes litt forskjellig avhengig av hvilken fakultetsbakgrunn kandidatene har. De kvalifikasjonene som gjennomgående får dårligst score er evne til å behandle tall og statistikk, bransje- og virksomhetsforståelse, arbeide under tidspress, effektiv tidsbruk og å administrere og koordinere oppgaver. Evne til å lede får bedre score av utdanningsledere enn andre ledere.

Ser vi på bransjene og bransjeprofilen som vi så på tidligere i oppsummeringen er det klart at ledere som ønsker kandidater med "lærerprofil" gir kandidatene som er lærere i hovedsak god score ut fra dette bildet. Ledere innen offentlig administrasjon og forvaltning gir også kandidatene god score på kvalifikasjoner i forhold til "byråkratprofilen" og de kvalifikasjonene som vektlegges her. Slik er det også for de andre profilene. Hovedmønsteret er at de kvalifikasjonene som vurderes som viktige i de ulike bransjene også scorer bra på vurdering, men det er forbedringsområder for fakultetene innen de ulike bransjene.

Noen forhold kommer relativt høyt ut på rangert viktighet og ikke like høyt på rangert dyktighet. Det gjelder særlig det å arbeide produktivt i team, å tenke resultat- og løsningsorientert, å administrere og koordinere oppgaver, bransje -og virksomhetsforståelse og til en viss grad evne til å lede. Dette er arbeidslivskvalifikasjoner som det med fordel kan legges større vekt på i utdanningen.

I resultatene i denne undersøkelsen kommer det å arbeide under tidspress og effektiv tidsbruk ut som mindre viktig enn i forrige undersøkelse. Det kan tyde på at gapet mellom viktighet og dyktighet er blitt mindre ut fra lavere forventninger, men det er mer sannsynlig at det skyldes måten vi har bedt lederne vurdere viktighet i 2010 (oppgi inntil fem viktige kvalifikasjoner, men minst en) er forskjellig fra 2006 (alle kvalifikasjoner ble vurdert på en skala fra 1 til 5).

Arbeidsgiverne gir for de fleste kvalifikasjoner bedre vurderinger av kandidatenes ferdigheter enn det kandidatene selv gjør. Kandidatene vurderer imidlertid sin evne til analytisk tenkning og skriftlig kommunikasjon bedre enn det lederne vurderer dem. Kandidatene er minst fornøyde med den bransje- og virksomhetsforståelsen de har opparbeidet gjennom utdanningen og vurderer den som langt dårligere enn det arbeidsgiverne gjør.

### **4.4. Rekrutteringsmønster**

Av de lederne som har ansatte fra de ulike fagområdene fra UiO er det mellom 68,5 og 71,6 prosent som har oppgitt at de har god kjennskap til fagområdet/utdanningen. De har vurdert kjennskap på en skala fra 1 til 5 der 1 er ingen eller særdeles dårlig kjennskap og 5 er svært god kjennskap. Kjennskapet lå i snitt på mellom 3,0 og 3,3.

Av alle med god kjennskap til fagområdene/utdanningene er det 93,3 prosent som vurderer utdanning på mastergradsnivå som relevant eller svært relevant. 55,8 prosent oppga at

utdanning på mastergradsnivå er svært relevant, og 92,8 prosent vurderer utdanning på bachelorgradsnivå som relevant eller svært relevant. 49,1 prosent svarte svært relevant. 40,9 prosent oppfatter utdanning på doktorgradsnivå som svært relevant, og 16,2 svarte svært relevant.

Vær oppmerksom på at vi har kartlagt i hvilken grad utdanningsnivåene oppfattes som relevante, vi har ikke bedt lederne prioritere hvilket utdanningsnivå som er mest relevant eller hvilket utdanningsnivå som er foretrukket. Vi kommer tilbake til dette utover i rapporten.

Mastergradsnivået oppfattes som relevant av mange uavhengig av sektor og bransje, mens det varierer mellom bransjer og sektorer hvordan utdanning på bachelor- og doktorgradsnivå vurderes. Utdanningsledere oppfatter for eksempel i større grad enn andre ledere utdanning på bachelorgradsnivå som relevant.

Andelen som kunne tenke seg å ansette kandidater fra UiO igjen er høy for alle grupper og den har økt siden forrige undersøkelse i 2006, fra 86 til 88 prosent.



## 5. Resultater for undersøkelsen samlet

Dette kapittelet tar for seg undersøkelsen med hovedfokus på de samlede resultatene. De fakultetsvise resultatene blir presentert i de påfølgende kapitlene. Innledningsvis presenteres en kort oppsummering av hovedfunn (5.1).

Vi ser på hvilke kvalifikasjoner som vurderes som viktige ved ansettelse av kandidater med høyere utdanning og hvordan personlig egnethet, karakterer, formell utdanning, spisskompetanse osv. vektlegges (5.2). Deretter ser vi på arbeidsgivernes kjennskap til de ulike fagutdanningene ved UiO på fakultetsnivå (5.3). De enkelte fagene kommer vi inn på i det kapittelet der vi ser på resultatene for det fakultetet de er underlagt. Hvordan arbeidsgiverne har vurdert kandidatenes kvalifikasjoner analyseres utelukkende på fakultetsnivå og i kapittelet om ledere med universitetsutdannede lærere. Avslutningsvis ser vi på årsaker til at ledere eventuelt ikke har ansatt kandidater fra UiO. Vi ser på noen forhold som ligger til grunn for rekruttering av personer med høyere utdanning, som relevans av ulike utdanningsnivå, ansettelse av erfarne eller nyutdannede kandidater, og hvorvidt lederen ønsker å ansette kandidater fra UiO igjen (5.4).

Resultatene analyseres gjennomgående på helhetsnivå med fokus på forskjellene mellom utdanningsledere og andre ledere, deretter på sektornivå og brytes til slutt ned på bransjer. Andre bakgrunnsforhold kommenteres der vi finner det relevant. Det kan dreie seg om bedriftsstørrelse, respondenters utdanningsbakgrunn, alder og kjønn.

Ledere som har krysset av for at de arbeider innen undervisningsbransjen og/eller har krysset av for at de har ansatt universitetsutdannede lærere blir regnet som utdanningsledere. De resterende lederne blir klassifisert som "andre ledere". Av alle ledere som oppgir å ha ansatte fra UiO fra de fagområdene vi kartlegger i undersøkelsen, og samtidig har god kjennskap til fagområdene, er det litt under halvparten som kan kategoriseres som utdanningsledere (48 prosent). 39 prosent av lederne jobber innen bransjen undervisning.

Kandidatundersøkelsen i 2008 kartla arbeidssituasjonen til kandidater fra Det teologisk fakultet, MN, HF og SV. 29,5 prosent av kandidatene som svarte på undersøkelsen arbeidet innen undervisning. Utdanningsledere er som nevnt noe overrepresentert i undersøkelsen. Ettersom utdanningsledere og andre ledere i mange sammenhenger har ulike vurderinger ser vi på utdanningsledere og andre ledere hver for seg når vi vurderer helhetsbildet.

### 5.1. Oppsummering

- De ulike kvalifikasjonene vektlegges forskjellig for utdanningsledere og andre ledere. For ledere som ikke er utdanningsledere er det viktigst at kandidatene er gode til å tilegne seg ny kunnskap, arbeide selvstendig og tenke resultat- og løsningsorientert. De er minst opptatt av evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk.
- For utdanningsledere er det viktigst at kandidaten er god til å formidle kunnskap, til å tilegne seg ny kunnskap, arbeide produktivt i team og beherske muntlig kommunikasjon. Evne til å lede vektlegges i mye større grad her enn for de andre lederne.

- Kvalifikasjonene vektlegges svært forskjellig fra sektor til sektor og fra bransje til bransje. Noen av forskjellene kan tilskrives ulikheter mellom utdanningsledere og andre ledere, men ikke alle. Ser vi på offentlig sektor bærer bildet preg av å ha mange utdanningsledere, og den ønskede profilen blir annerledes når vi ser på offentlig sektor uten utdanningsledere. Da vektlegges evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig og skriftlig kommunikasjonsevne sterkest. I privat sektor vektlegges også evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å arbeide selvstendig sterkest, men deretter følger evne til å tenke resultat- og løsningsorientert.
- Sammenlikner vi hvordan arbeidsgiverne prioriterer kvalifikasjoner i 2010 og 2006 er det mange av kvalifikasjonene som vurderes likt, men det kan se ut som om det legges mindre vekt på å kunne arbeide under tidspress og det å ha effektiv tidsbruk. Dette kan imidlertid henge sammen med at utdanningsledere utgjør en større andel av respondentene i 2010, og at disse vektlegger dette mindre enn andre ledere.
- Svært mange ledere oppgir at personlig egnethet er viktig ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Utdanningsledere legger større vekt på formelt utdanningsnivå enn andre ledere, som på den andre siden legger større vekt på fagområde/spisskompetanse. Ledere i privat sektor oppgir å legge større vekt på personlig egnethet og spisskompetanse/fagområde enn ledere i offentlig sektor. Det er også store forskjeller i vektlegging av disse forholdene fra bransje til bransje. Karakterer og tidligere arbeidserfaring blir tillagt mindre vekt enn de andre forholdene.
- Av alle som har oppgitt å ha ansatte med høyere utdanning er det flest som har ansatte med bakgrunn fra realfag (MN). Deretter følger SV, UV, HF og til slutt universitetsutdannede lærere. Etter spørsmål om de har ansatte fra UiO er det flest som har ansatt SV-kandidater, deretter realfag, HF, og så kandidater fra UV og universitetsutdannede lærere. De ulike fagområdene fra UiO oppnår omtrent lik snittscore i vurderingen av hvor godt lederne kjenner til utdanningen.
- Blant de som oppgir at de har ansatte med høyere utdanning fra de aktuelle fagområdene, men ingen fra UiO, er det to av tre som oppgir som årsak at de ikke har hatt noen søkere fra UiO. En av fire oppgir at kandidatene fra UiO ikke passer deres faglige profil. Fra kommentarene lederne har gitt kommer det frem at en del mener de ikke har ansatte fra UiO på grunn av geografisk beliggenhet, og at det er mer naturlig å ansette kandidater fra lokale universiteter og høyskoler.
- Utdanning på mastergradsnivå er det som oppfattes som relevant av flest ledere, men utdanningsledere oppfatter i større grad enn andre ledere utdanning på bachelorgradsnivå som relevant. Vi gjør oppmerksom på at vi har spurt om de ulike utdanningsnivåene er relevante, ikke hvilket som er det foretrukne. Selv om bachelorgradsutdanning vurderes som relevant, kan det hende at en kandidat med utdanning på bachelorgradsnivå taper i konkurranse med en kandidat som har utdanning på mastergradsnivå.
- Ledere med ansatte fra HF og UV-fag, samt universitetsutdannede lærere har i litt større grad enn ledere med MN og SV-kandidater ansatt både erfarne og nyutdannede.
- Av alle som har svart på undersøkelsen er det 87,9 prosent som kunne tenke seg å ansette kandidater med samme bakgrunn fra UiO igjen. Ser vi på de med god kjennskap til fagutdanningen er andelen 91,6 prosent. Dette er høyere enn ved forrige

arbeidsgiverundersøkelse i 2006. Da var det 86 prosent som kunne tenke seg å ansette kandidater med slik bakgrunn igjen.

## **5.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner**

I dette underkapittelet ser vi på hvilke kvalifikasjoner som vurderes som viktige ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Vi ser på hvordan arbeidsgiverne vektlegger formell kompetanse, spisskompetanse, karakterer med mer.

### **5.2.1. Vurdering av kvalifikasjoner – viktighet**

#### **Helhetsbildet**

For alle ledere i undersøkelsen som har ansatte fra UiO innen de aktuelle fagområdene (1895 med fullført intervju) er det evne til å tilegne seg ny kunnskap som vurderes som den viktigste kvalifikasjonen (55 prosent) (tabell 5.1). Deretter følger evne til å formidle kunnskap (47 prosent), evne til å arbeide selvstendig (42 prosent), og det å kunne arbeide produktivt i team (41 prosent). Mange anser det også som viktig at personen må kunne beherske muntlig og skriftlig kommunikasjon. De forholdene som får lavest score på viktighet er evne til å behandle tall og statistikk, effektiv tidsbruk og det å ha god bransje- og virksomhetsforståelse.

Ledere som ikke er utdanningsledere vektlegger evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, evne til å arbeide produktivt i team og evne til analytisk tenkning sterkest. Evne til å lede tilleggest minst vekt.

Evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide produktivt i team og muntlig kommunikasjon er de kvalifikasjonene som blir tillagt størst vekt av utdanningsledere. Evne til å lede blir vektlagt sterkere blant utdanningsledere enn andre ledere. For fagområder der en stor andel av svarene kommer fra utdanningsledere kommer vektleggingen av disse faktorene tydelig frem.

Det er noen forskjeller i hvordan ledere vurderer viktighet av egenskaper etter hvilket fakultet de har ansatte fra. Mye av forskjellene henger sammen med at utdanningsledere og andre ledere vurderer viktigheten av kvalifikasjonene ulikt. I de fakultetsvise kapitlene brytes resultatene ned på utdanningsledere/andre ledere, sektor og bransjer.

Lederne ble bedt om å krysse av inntil fem viktige kvalifikasjoner, men minst en.

**Tabell 5.1. Kvalifikasjonenes viktighet. Etter kjennskap, fagområde og utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

Kvalifikasjoner	Total	Alle med god kjennsk.	Univ. utd.					Utd. ledere	Andre ledere
			lærere	HF	MN	SV	UV		
Antall (n)	1 895	1487	588	645	663	753	637	907	988
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	55,1	54,5	52,4	54,1	59,6	53,4	51,8	54,0	56,2
Evne til å formidle kunnskap	46,9	48,6	73,0	62,0	52,2	42,8	64,7	72,0	23,9
Evne til å arbeide selvstendig	42,4	41,8	38,4	40,2	39,2	42,4	40,2	38,0	46,5
Arbeide produktivt i team	41,3	40,7	41,8	41,1	41,3	36,3	42,4	43,6	39,2
Beh. muntlig kommunikasjon	35,3	35,7	45,2	39,2	37,4	35,3	41,1	43,0	28,1
Beh. skriftlig kommunikasjon	34,1	35,8	29,4	33,6	34,5	40,0	31,9	27,7	40,1
Tenke result.- og løsn.orientert	32,4	31,7	22,6	29,6	32,7	34,9	26,1	22,1	41,9
Se nye muligh. og persp.	30,6	30,3	29,3	30,9	29,6	26,8	32,0	30,1	31,0
Evne til å arbeide tverrfaglig	29,7	30,7	34,4	31,0	29,0	30,8	35,3	32,9	26,8
Knytte kontakter og bygge rel.	27,6	26,6	27,6	28,2	25,5	26,3	26,8	29,1	26,2
Evne til analytisk tenkning	27,2	28,2	14,3	24,3	26,4	34,3	18,4	15,0	38,4
Arbeide under tidspress	22,1	21,5	14,8	16,6	21,6	22,2	14,8	14,3	29,1
Evne til å lede	20,8	21,2	38,4	27,4	23,7	19,0	34,4	35,8	7,1
Adm. og koordin. oppgaver	15,4	15,1	12,4	14,3	11,6	16,6	15,4	13,6	17,0
Ha god bransje-/virks.h.forståelse	12,7	11,7	7,5	9,9	12,4	12,0	8,8	8,4	16,6
Effektiv tidsbruk	11,3	10,5	7,7	7,6	7,8	11,0	8,3	8,0	14,4
Evne til å beh. tall og statistikk	5,9	6,2	2,2	3,1	7,4	7,7	2,5	2,9	8,7

### Sektorbildet

Mange av kvalifikasjonene blir vektlagt forskjellig fra sektor til sektor. Dette henger også sammen med forskjellen mellom utdanningsledere og andre ledere, og ulik sammensetning av ledere i sektorene.

Innen offentlig forvaltning er det mange utdanningsledere, og de kvalifikasjonene som vektlegges sterkest er evne til å formidle kunnskap, evne til å tilegne seg ny kunnskap, det å arbeide produktivt i team og å kunne arbeide selvstendig (likner på det vi beskrev som lærerprofilen). Evne til å behandle tall og statistikk og effektiv tidsbruk kommer frem som minst viktig.

Innen offentlig eide selskap vektlegges særlig evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til analytisk tenkning. Det er få som oppgir evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk som viktig.

**Tabell 5.2. Kvalifikasjonenes viktighet. Etter kjennskap, sektor og utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

Kvalifikasjoner	TOTAL	Alle med god kjennskap	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL	1895	1487	586	1211	98	509
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	55,1	54,5	59,9	52,7	57,1	52,8
Evne til å formidle kunnskap	46,9	48,6	23,9	59,2	32,7	27,5
Evne til å arbeide selvstendig	42,4	41,8	46,4	40,6	40,8	47,2
Arbeide produktivt i team	41,3	40,7	40,6	41,9	37,8	36,5
Beherske skriftlig kommunikasjon	34,1	35,8	32,4	35,2	31,6	47,3
Beherske muntlig kommunikasjon	35,3	35,7	31,1	38,1	25,5	26,9
Tenke resultat og løsningsorientert	32,4	31,7	43,7	26,6	36,7	38,5
Evne til å arbeide tverrfaglig	29,7	30,7	17,9	35,4	29,6	35,4
Se nye muligheter og perspektiver	30,6	30,3	29,7	31,0	30,6	32,0
Evne til analytisk tenkning	27,2	28,2	32,6	23,1	44,9	42,6
Knytte kontakter og bygge relasjoner	27,6	26,6	28,3	27,2	28,6	25,0
Arbeide under tidspress	22,1	21,5	34,0	16,4	20,4	22,8
Evne til å lede	20,8	21,2	9,7	27,3	8,2	4,9
Administrere og koordinere oppgaver	15,4	15,1	16,9	13,8	25,5	18,3
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	12,7	11,7	17,7	10,2	13,3	14,7
Effektiv tidsbruk	11,3	10,5	15,7	9,1	13,3	12,8
Evne til å behandle tall og statistikk	5,9	6,2	8,4	4,5	8,2	8,3

Ser vi på offentlig sektor, men holder utdanningslederne utenfor, er de fire viktigste kvalifikasjonene evne til å tilegne seg kunnskap, skriftlig kommunikasjon, evne til å arbeide selvstendig og evne til analytisk tenkning. Her legges det minst vekt på evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk.

I privat sektor er evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å arbeide selvstendig de viktigste kvalifikasjonene, etterfulgt av evne til å tenke resultat- og løsningsorientert og det å arbeide produktivt i team. Også her er det evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk færrest legger vekt på.

### Bransjebildet

Kvalifikasjonene tillegges forskjellig vekt innenfor de ulike bransjene.

I undervisningsbransjen er det evne til å formidle og tilegne seg kunnskap, samt det å beherske muntlig kommunikasjon som blir tillagt mest vekt. Kvalifikasjonene er de som blir vektlagt i det vi i hovedoppsummeringen karakteriserte som "lærerprofil".

Innen diverse service (varehandel, overnatting og servering, og transport) kan vi tegne et bilde av en "serviceprofil", med vekt på evne til å tilegne seg ny kunnskap, muntlig kommunikasjon, arbeide under tidspress og evne til å arbeide selvstendig. Her legges det liten vekt på evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk.

Innen informasjon, kommunikasjon, forlag og media legges det størst vekt på evne til å tilegne seg ny kunnskap, å kunne arbeide produktivt i team og evne til å tenke resultat- og løsningsorientert.

Innen finansierings- og forsikringsvirksomhet legges det mest vekt på evne til å tenke resultat- og løsningsorientert, deretter å tilegne seg ny kunnskap og så evne til å arbeide selvstendig samt å knytte kontakter og relasjoner. Disse forventningene til kandidatene beskrev vi i hovedoppsommeringen som "forretningsprofilen". Noe av de samme vektlegginger av kvalifikasjoner kan også sees blant ledere i bransjen forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester, men i denne bransjen legges det sterkere vekt på blant annet skriftlig og muntlig kommunikasjon.

Innen faglig, vitenskapelig, og teknisk tjenesteyting er forventningene til kandidatenes kvalifikasjoner som for "forskerprofilen", med sterk vekt på evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til analytisk tenkning.

Innen offentlig administrasjon vektlegges evne til å tilegne seg ny kunnskap, skriftlig kommunikasjon, evne til å tenke resultat og løsningsorientert og evne til å arbeide selvstendig, som for "byråkratprofilen".

Innen helse og sosialtjenester vektlegges brobyggeregenskaper som evne til å arbeide tverrfaglig, evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig og evne til å arbeide produktivt i team.

Ledere innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter vektlegger evne til å arbeide selvstendig, evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å formidle kunnskap sterkest.

Kandidater som skal arbeide innen annen tjenesteyting inkluderer ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner forventes å ha gode ferdigheter når det gjelder evne til å tilegne seg ny kunnskap, til å arbeide selvstendig og å ha god skriftlig kommunikasjonsevne.

Innen internasjonale organisasjoner og internasjonale organer er det evne til å tilegne seg ny kunnskap og skriftlig kommunikasjon som vektlegges sterkest.

**Tabell 5.3. Kvalifikasjonenes viktighet. Etter bransje (god kjønnskap). Prosent**

	Fagl.											
	Inform/ komm./ forlag/ media Div. serv.	Finans. og virks.	tekn. tjyt. (inkl forskn)	Forr.m. tjyt/ kons.	Off adm og forsvar	Under- visn	Helse- og social- tjenest	Kult virks., underh. og fritids- akt.	Annen tjyt, inkl ideelle org. og inter.org	Intern. org. og organer		
TOTAL	37	106	52	161	70	196	774	137	113	118	12	
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	62,2	63,2	63,5	64,6	57,1	52,6	53,4	50,4	49,6	50,0	66,7	
Evne til å formidle kunnskap	37,8	19,8	15,4	27,3	12,9	18,9	80,7	21,9	48,7	27,1	25,0	
Evne til å arbeide selvstendig	48,6	34,0	46,2	46,6	50,0	46,9	37,2	46,0	54,0	50,8	33,3	
Arbeide produktivt i team	24,3	53,8	21,2	46,6	34,3	34,2	42,9	43,8	46,0	36,4	25,0	
Beh. muntlig kommunikasjon	51,4	28,3	23,1	16,1	37,1	25,0	46,0	37,2	24,8	37,3	33,3	
Beh. skriftlig kommunikasjon	35,1	32,1	26,9	46,0	38,6	51,0	27,3	35,8	20,4	45,8	50,0	
Tenke result. og løsn.orientert	35,1	50,0	73,1	32,9	41,4	49,0	18,1	34,3	39,8	27,1	33,3	
Se nye muligh. og persp.	16,2	30,2	25,0	26,1	22,9	26,5	29,2	35,0	46,0	38,1	41,7	
Evne til å arbeide tverrfaglig	16,2	17,0	11,5	26,1	8,6	32,7	34,2	52,6	30,1	17,8	33,3	
Knytte kontakter og bygge rel.	18,9	24,5	46,2	18,6	25,7	13,8	30,5	34,3	31,9	35,6	33,3	
Evne til analytisk tenkning	21,6	39,6	32,7	50,9	44,3	46,4	12,1	24,1	27,4	34,7	25,0	
Arbeide under tidspress	51,4	37,7	17,3	21,1	42,9	29,1	12,1	27,0	17,7	27,1	33,3	
Evne til å lede	2,7	4,7	9,6	4,3	8,6	9,2	39,7	4,4	8,8	8,5	8,3	
Adm. og koordin. oppgaver	18,9	15,1	11,5	21,1	10,0	18,4	12,3	15,3	16,8	19,5	8,3	
Ha god bransje-/virks.h.forståelse	24,3	14,2	19,2	11,8	24,3	11,7	7,6	12,4	16,8	17,8	16,7	
Effektiv tidsbruk	21,6	18,9	19,2	12,4	20,0	17,3	6,7	10,2	13,3	10,2	8,3	
Evne til å beh. tall og statistikk	5,4	5,7	15,4	19,3	17,1	8,2	1,7	4,4	0,9	7,6	0,0	

### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 fikk også respondentene spørsmål om hvilke kvalifikasjoner de vektlegger ved ansettelse. Da ble respondentene bedt om å rangere alle forholdene på en skala fra 1 til 5, der 1 var svært lite viktig og 5 var svært viktig. 12 av 13 forhold fikk en gjennomsnittscore på 4 eller mer. Kun evne til å behandle tall og statistikk fikk gjennomsnittscore på under 4.

I undersøkelsen i 2010 ble respondentene bedt om å krysse av for hvilke kvalifikasjoner de anser som viktigst. Respondentene ble bedt om å krysse av minst en, og inntil fem kvalifikasjoner. Denne endringen ble gjort for å unngå at intervjuet skulle bli for langt, og for å få synliggjort en spisset rangering.

De to spørsmålene kan ikke sammenlignes i forhold til hvor stor prosentandel som opplever kvalifikasjonen som viktig eller uviktig, men man kan sammenholde rangeringen av kvalifikasjonene. Noen av kvalifikasjonene vi har spurt om i 2010 er nye i forhold til arbeidsgiverundersøkelsen i 2006. Rangeringen av de resterende kvalifikasjonene er en del annerledes. Dette henger til dels sammen med at det er ulike fagområder med i de to undersøkelsene, og en større andel utdanningsledere i 2010. I 2006 ble det satt kvoter på

ulike bransjer, men det var ikke mulig eller ønskelig å gjøre med den metoden som ble benyttet i 2010. Vi kommer mer inn på sammenlikningene for de fagområdene som har vært med i arbeidsgiverundersøkelsen i 2010 og i 2006 (HF og SV).

**Tabell 5.4. Rangering av kvalifikasjoner i 2006 og 2010. Viktighet**

Kvalifikasjon	Rangering i 2010	Rangering i 2006
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	1	1
<i>Evne til å formidle kunnskap (ny)</i>	2	-
<i>Evne til å arbeide selvstendig (ny)</i>	3	-
<i>Arbeide produktivt i team</i>	4	3
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	5	2
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	6	7
<i>Tenke resultat- og løsningsorientert (tenke resultatorientert)</i>	7	9
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	8	6
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig (ny)</i>	9	-
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	10	8
<i>Evne til analytisk tenkning (analysere et materiale)</i>	11	12
<i>Arbeide under tidspress (press)</i>	12	4
<i>Evne til å lede (ny)</i>	13	-
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	14	10
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	15	11
<i>Effektiv tidsbruk</i>	16	5
<i>Evne til å behandle tall og statistikk</i>	17	13

### 5.2.2. Vektlegging ved ansettelser

#### Helhetsbildet

Lederne ble bedt om å ta stilling til hva de legger mest vekt på ved ansettelser ut fra en predefinert liste med alternativer. Det forholdet arbeidsgiverne oppgir å legge størst vekt på ved ansettelser er personlig egnethet. Hele 52 prosent legger vekt på dette. 24,4 prosent legger vekt på formelt utdanningsnivå. Det tredje viktigste forholdet er faglig spisskompetanse. 15,5 prosent oppgir å legge mest vekt på dette, og 6,6 prosent oppgir å legge mest vekt på tidligere arbeidserfaring.

I tolkningen av disse tallene er det viktig å ha med seg at på ulike stadier i utvelgelsen skjer prioriteringen etter ulike prinsipper. Den første utvelgelsen skjer som regel på grunnlag av vurdering av papirer med dokumentasjon av kompetanse som utdanning og arbeidserfaring. Etter utvelgelse på grunnlag av dette skjer utvelgelsen til intervju, og det er først da vurderingen av personlig egnethet virkelig kommer inn i bildet. Resultatene kan derfor ikke tolkes dit hen at personlig egnethet kan prioriteres uten å ha vurdert andre kvalifikasjoner, men den kan være utslagsgivende lenger ut i prosessen.



Det er relativt små forskjeller i hvordan ledere vektlegger ulike forhold, etter hvilke fagbakgrunner som er vurdert. Mellom 50 og 54 prosent av ledere med ansatte fra alle de aktuelle utdanningene/fagområdene vurderer personlig egnethet høyest, men det er noen forskjeller i hvor sterkt formelt utdanningsnivå vektlegges. Formelt utdanningsnivå vektlegges sterkest av ledere med universitetsutdannede lærere og kandidater fra utdanningsvitenskapelige fag. Henholdsvis 31 og 29,8 prosent av lederne som har vurdert disse fagbakgrunnene oppgir å legge mest vekt på dette. Andelen er lavere blant ledere med kandidater fra realfag (23,8 prosent) og HF-fag (25,9 prosent) og SV-fag (26,3 prosent). Karakterer tillegges mest vekt av 1-2 prosent av lederne.

Det er tydelige forskjeller i vektlegging av disse forholdene når vi ser på ledernes bakgrunn i forhold til om de har ansatt lærere og driver med undervisning eller ikke. Personlig egnethet vektlegges omtrent like høyt for utdanningsledere som for andre ledere, men formelt utdanningsnivå vektlegges høyere blant utdanningsledere. Faglig spisskompetanse tillegges større vekt blant ledere som ikke er utdanningsledere.

**Tabell 5. 5. Vektlegging ved ansettelser. Etter kjennskap, fagområde og undervisningsledere/andre ledere. Prosent**

Forhold	TOTAL	Alle med god kjennskap	Univ. utd. lærere	HF	MN	SV	UV	Utd. ledere	Andre ledere
<b>Antall (n)</b>	<b>1895</b>	<b>1487</b>	<b>588</b>	<b>645</b>	<b>663</b>	<b>753</b>	<b>637</b>	<b>907</b>	<b>988</b>
<i>Personlig egnethet</i>	52,0	52,5	52,4	53,8	49,6	51,5	52,7	51,8	52,2
<i>Formelt utdanningsnivå (bachelorgrad, mastergrad, doktorgrad)</i>	24,4	24,3	31,0	25,9	23,8	26,3	29,8	29,4	19,7
<i>Faglig spisskompetanse (fagområde)</i>	15,5	15,1	11,1	13,8	17,9	14,1	11,9	12,3	18,4
<i>Tidligere arbeidserfaring</i>	6,6	6,5	3,9	5,7	6,9	6,6	4,2	5,0	8,2
<i>Karakterer</i>	1,4	1,6	1,7	0,8	1,7	1,5	1,3	1,4	1,4

#### **Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006**

Sammenliknet med arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 er det personlig egnethet som får høyest score. Vektlegging av formelt utdanningsnivå er høyere i 2010 enn i 2006. I 2006 ble det ikke spurt om karakterer. Med forbehold om at arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 tok for seg utdanningene ved to fakulteter, og således er ikke resultatene direkte sammenliknbare på dette nivået. I 2006 ble personlig egnethet oppgitt som viktigst av 62 prosent, formelt utdanningsnivå 12 prosent, faglig spisskompetanse 15 prosent og tidligere arbeidserfaring 9 prosent.

I undersøkelsen i 2010 var det bare små variasjoner i vektlegging ved ansettelser i forhold til bakgrunnsvariabler som antall ansatte, hvor stor andel som har bakgrunn fra UiO, hvorvidt de ved ansettelse var nyutdannede, erfarne eller begge deler, og de ulike utdanningsnivåene relevans. De største forskjellene går på i hvilken grad formelt utdanningsnivå og faglig spisskompetanse vektlegges, men for alle disse undergruppene er det personlig egnethet som vektlegges av flest (+/- 50+ prosent), og tidligere arbeidserfaring og karakterer som vektlegges av færrest. Formelt utdanningsnivå vektlegges noe mer i virksomheter med mange

ansatte enn i virksomheter med få ansatte (under 20 ansatte). Formelt utdanningsnivå tillegges mindre vekt av yngre ledere enn av eldre ledere, og mindre av menn enn av kvinner.

### Sektorbildet

Det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor på hvordan ulike forhold vektlegges. I offentlig sektor er det 49 prosent som oppgir at de legger mest vekt på personlig egnethet, mens det i privat sektor er 60 prosent som oppgir å legge mest vekt på dette. Personlig egnethet tillegges minst vekt innen offentlig eide selskap (41 prosent). Formelt utdanningsnivå tillegges vekt av langt flere innen offentlig sektor (30 prosent) og offentlig eide selskaper (26 prosent), enn innen privat sektor (12 prosent). Faglig spisskompetanse tillegges minst vekt innen offentlig sektor (14 prosent), og mest vekt innen offentlig eide selskap (25 prosent).

**Tabell 5. 6. Vektlegging ved ansettelser. Etter sektor. Prosent**

	TOTAL	Med god kjennskap	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL (n)	1895	1487	586	1211	98	509
Prosent	100	100	100	100	100	100
Personlig egnethet	52,0	52,5	59,6	49,3	40,8	47,2
Formelt utdanningsnivå (bachelorgrad, mastergrad, doktorgrad)	24,4	24,3	12,1	30,2	25,5	26,7
Faglig spisskompetanse (fagområde)	15,5	15,1	17,2	14,0	24,5	18,5
Tidligere arbeidserfaring	6,6	6,5	9,6	5,1	8,2	6,7
Karakterer	1,4	1,6	1,5	1,4	1,0	1,0

### Bransjebildet

Personlig egnethet er det forholdet som blir tillagt mest vekt innen alle bransjer, men det blir tillagt større vekt i noen bransjer enn andre. Innen annen tjenesteyting inklusive ideelle organisasjoner og internasjonale organer og forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester blir personlig egnethet tillagt mest vekt av hele 69 prosent. Denne egenskapen blir tillagt minst vekt innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inklusive forskning (35 prosent).

Formelt utdanningsnivå blir tillagt mest vekt innen undervisning, og da høyest innen grunnskolen. Faglig spisskompetanse blir tillagt mest vekt innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inklusive forskning (31 prosent), industri (25 prosent) og informasjon/kommunikasjon/forlag og media (inkl IKT). Flest ledere vektlegger tidligere arbeidserfaring innen industrien.

**Tabell 5.7. Vektlegging ved ansettelser. Etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Ind.	Div. service	Inform/komm/forlag (inkl IKT)	Finans- og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tj. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt/ Konsu- lentyt.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int org
TOTAL	1895	114	37	106	52	161	70	196	774	137	113	118
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,0	44,7	64,9	52,8	65,4	35,4	68,6	51,5	50,0	51,1	57,5	68,6
Formelt utdanningsnivå (bachelorgrad, mastergrad, doktorgrad)	24,4	10,5	21,6	11,3	17,3	26,7	7,1	25,0	32,3	28,5	15,9	13,6
Faglig spisskompetanse (fagområde)	15,5	25,4	2,7	24,5	11,5	31,1	11,4	14,3	11,6	16,8	18,6	8,5
Tidligere arbeidserfaring	6,6	18,4	10,8	10,4	1,9	3,7	8,6	8,7	4,9	2,9	4,4	9,3
Karakterer	1,4	0,9	0,0	0,9	3,8	3,1	4,3	0,5	1,2	0,7	3,5	0,0

### 5.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger

Som vi har vært inne på i metodekapittelet har til sammen 9 709 avdelingsledere/bedriftsledere gått inn på undersøkelsen for å besvare den. 7 220 har svart at de har ansatte med høyere utdanning i sin virksomhet/avdeling. De 2 489 lederne, som har svart "nei" eller ikke har svart på spørsmålet, ble screenet ut, siden de ikke er i målgruppen for undersøkelsen.

De 7 220 ledere som har svart at de har ansatte med høyere utdanning i sin virksomhet/avdeling, ble bedt om å krysse av for hvilke fagområder disse kommer fra.

Tabell 5.8. viser hvor mange som har krysset av for at de kjenner til de ulike fagområdene vi er ute etter å se nærmere på. 6 941 har svart på spørsmålet.

**Tabell 5.8. Ledere med ansatte etter fagområde. Alle og med ansatte fra UiO. Absolutte tall og prosent.**

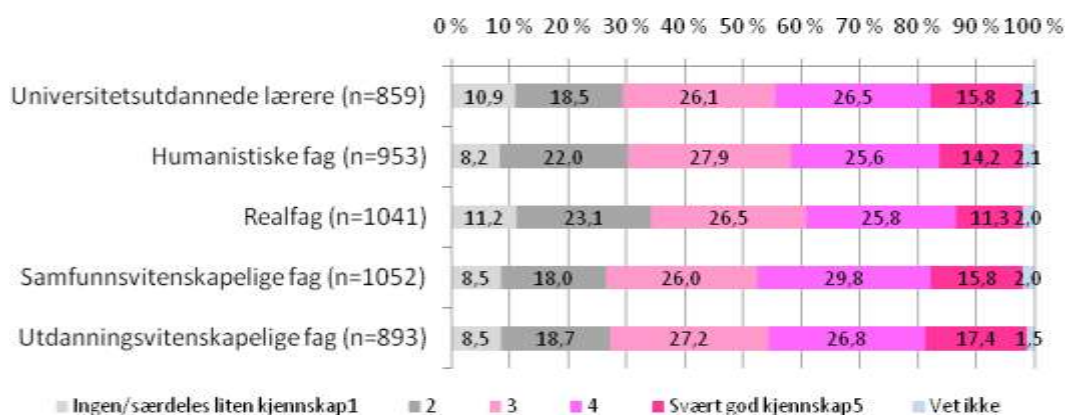
Fagområde	Antall*	I prosent	Med kandidater fra UiO	I prosent
I alt	6 941	100,0	1895	100,0
Universitetsutdannede lærere	1 914	27,6	859	45,3
Humanistiske fag (språk, historie, kommunikasjon, kultur og filosofi)	2 101	30,3	953	50,3
Realfag (matematikk, naturvitenskap og teknologi)	2 777	40,0	1041	54,9
Samfunnsvitenskapelige fag (for eksempel økonomi, statsvitenskap, psykologi)	2 566	37,0	1052	56,6
Utdanningsvitenskapelige fag (for eksempel pedagogikk, spesialpedagogikk og utdanningsledelse)	2 204	31,8	893	47,1
Ingen av disse	1 415	20,4	-	-

\*Her er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen (ikke bare "completes").

Det var flest som hadde ansatte med høyere utdanning og bakgrunn fra realfag (2 777). Nesten like mange hadde ansatte med bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag (2 566). Det var omtrent like mange som hadde ansatte med utdanningsvitenskapelige fag (2 204) som humanistiske fag (2 101), og 1914 som hadde ansatte som var universitetsutdannede lærere. 1 415 oppga at de ikke hadde ansatte fra noen av disse fagområdene.

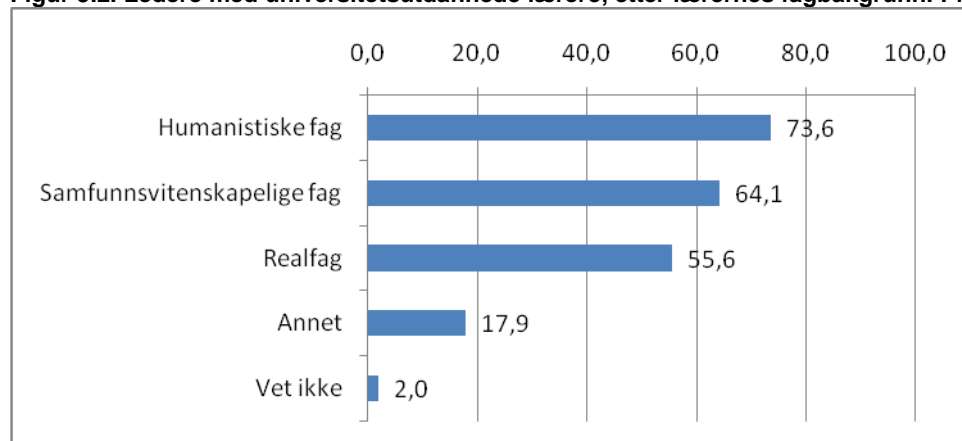
Lederne ble bedt om å svare på hvor godt de kjenner til de ulike fagområdene/ utdanningene ved UiO. De skulle svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Ingen eller særdeles liten kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap". For de fleste fagområdene har rundt 70 prosent oppgitt at de har kjennskap på nivå 3-5. Disse har da fått oppfølgingsspørsmål om de ulike fagområdene/ utdanningene de har oppgitt å ha kjennskap til.

**Figur 5.1. Kjennskap til de ulike fagområdene/utdanningene ved UiO, etter fagområde. Prosent**



Ledere som har oppgitt at de har universitetsutdannede lærere fikk spørsmål om hvilke fagområder de universitetsutdannede lærerne kom fra. Her var det mulig å oppgi flere svar, ettersom det er mulig å ha lærere fra flere fagområder. 74 prosent av de med universitetsutdannede lærere hadde lærere med bakgrunn fra humanistiske fag. 64 prosent hadde lærere med bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag og 55 prosent hadde lærere med bakgrunn fra realfag. Dersom de hadde lærere fra flere fag, fikk de bare oppfølgingsspørsmål til to av fagområdene (to vilkårlige fagområder), med mindre de ellers også hadde ansatte fra de ulike fagområdene og god kjennskap til disse områdene.

**Figur 5.2. Ledere med universitetsutdannede lærere, etter lærernes fagbakgrunn. Prosent**



#### 5.4. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre

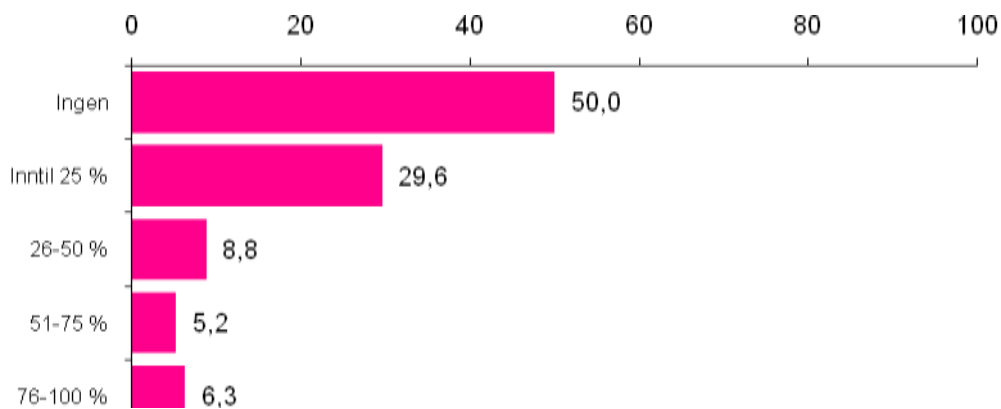
I dette underkapittelet ser vi på hvor mange som har ansatt kandidater fra UiO, og hvilken fagbakgrunn de har. For de som har ansatte med aktuell fagbakgrunn, men ikke kandidater

fra UiO, ser vi på årsaker til dette. Vi ser hvordan de ulike utdanningsnivåene vurderes, og hvorvidt lederne har ansatt erfarne, nyutdannede eller begge deler. Avslutningsvis ser vi på hvor mange som kunne tenke seg å ansette kandidater fra UiO igjen.

#### 5.4.1. Hvor mange hadde grad fra UiO? Og hvor mange hadde ikke?

Halvparten av lederne med ansatte med aktuell fagbakgrunn hadde ansatte med en grad fra UiO. 29,6 prosent av lederne oppga at inntil 25 prosent av de ansatte hadde en grad fra UiO, og blant 8,8 prosent av lederne hadde mellom 26 og 50 prosent av de ansatte en grad fra UiO. For 11,5 prosent av lederne hadde mer enn halvparten av de ansatte grad fra UiO.

**Figur 5.3. Hvor stor andel av disse hadde en grad fra UiO? (n = 5137)\***



\*I figuren er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen (ikke bare "completes").

#### 5.4.2. Årsaker til at virksomheten ikke har ansatte med bakgrunn fra UiO

##### Helhetsbildet

Den vanligste årsaken til at virksomhetene/avdelingene ikke har ansatte fra UiO, er at de ikke har hatt noen søkere fra UiO. To av tre har oppgitt dette som årsak (66,9 prosent). 23,8 prosent har oppgitt som årsak at kandidatene ikke passer til deres faglige profil. Det er 4,1 prosent som har oppgitt som grunn at de ikke kjenner til kandidatenes faglige bakgrunn, og 3,6 prosent som har oppgitt at kandidater fra UiO mangler bransje- eller virksomhetsforståelse. 13,2 prosent har oppgitt "Annen grunn".

327 ledere har krysset av for "Annet", og 298 ledere har gitt kommentarer til/forklaringer på hvorfor de ikke har ansatte med bakgrunn fra UiO. Ved en gjennomgang og gruppering av de åpne svarene kom det frem at den vanligste grunnen er geografisk beliggenhet og at de med høyere utdanning kom fra andre universiteter/høgskoler i andre deler av landet enn Oslo (se figuren nedenfor). Mange oppga at det var naturlig for dem å ansette personer med annen fagbakgrunn, for eksempel ingeniører/sivilingeniører, arkitekter, fra politihøgskolen etc. En del kommenterte at det var tilfeldig at det ikke var noen fra Universitetet i Oslo, mens andre forklarte at kandidatene fra UiO ikke nådde opp – det var bedre kvalifiserte søkere fra andre utdanningsinstitusjoner. Blant dem som i figuren nedenfor fremdeles står oppført med "Annet

svar” er det mange som bare har oppgitt at de ansatte kommer fra andre universiteter og høyskoler. En del har kommentert at de ansetter den kandidaten de mener er best uavhengig av hvilket universitet hun/han har gått på.

**Tabell 5.9. Årsaker til at lederne ikke har ansatt kandidater fra UiO (flere svar mulig)**

Årsak	Antall*	Prosent*	Antall compl.	Prosent compl.
Total	2 481	100	2 322	100
Ingen søkere fra UiO	1661	66,9	1 593	68,6
Passer ikke til vår faglige profil	590	23,8	549	23,6
Kjenner ikke til kandidatenes faglige bakgrunn	102	4,1	94	4,0
UiO-kandidater mangler bransje-/virksomhetsforståelse	89	3,6	82	3,5
Annet: noter	327	13,2	311	13,4

\*I de to første kolonnene i tabellen er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen (ikke bare "completes"). I de to siste kolonnene er bare de som har fullført undersøkelsen med, dvs. har svart på bakgrunnsspørsmålene til slutt.

**Figur 5.4. Andre årsaker til at lederne ikke har ansatt kandidater fra UiO.\***

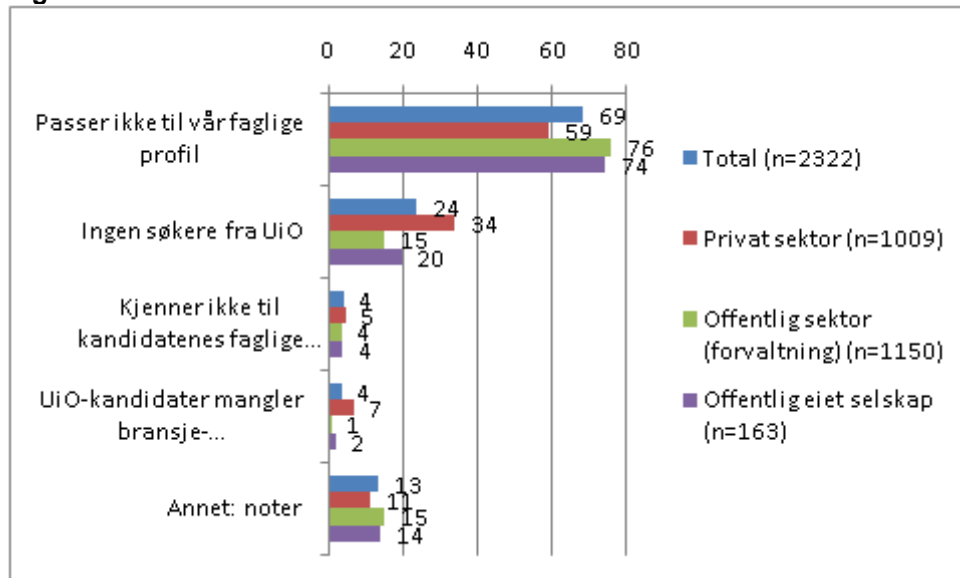


\*I figuren er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen (ikke bare "completes").

### Sektorbildet

Innenfor offentlig forvaltning er det flere som oppgir som grunn at de fra UiO ikke passer til deres faglige profil (76 prosent), enn det er blant de som arbeider i privat sektor (59 prosent). Det er flere i privat sektor som oppgir at de ikke har søkere fra UiO (34 prosent), enn i offentlig sektor (15 prosent).

**Figur 5.5. Årsaker til at lederne ikke har ansatt kandidater fra UiO. Etter sektor. Prosent**



Fordeling på sektor er forskjellig for de som har og de som *ikke* har ansatte fra de undersøkte fagområdene fra UiO (se tabell 5.10.). Blant de som svarer at de har personer med høyere utdanning innenfor de aktuelle fagområdene, men at ingen av dem har bakgrunn fra UiO, er andelen som jobber innen offentlig forvaltning 50 prosent. Blant de som svarer at de har personer med høyere utdanning innenfor de aktuelle fagområdene, med bakgrunn fra UiO, er det 64 prosent som jobber innen offentlig forvaltning. Tilsvarende er de med ansatte fra UiO lavere representert i privat sektor, enn de som ikke har ansatte fra UiO.

Tabell 5.10. viser hvordan utvalget totalt, med og uten ansatte fra UiO, fordeler seg på bakgrunnsvariablene. Vi ser blant annet at fordelingen mellom utdanningsledere og andre ledere er forskjellig. For de som har ansatte fra UiO utgjør de lederne som har lærere 48 prosent, mens de med lærere utgjør 33 prosent for de som ikke har ansatte fra UiO.

Blant ledere som har ansatte fra UiO jobber 64 prosent i offentlig sektor, mens det blant de som ikke har ansatte fra UiO (men som har ansatte med høyere utdanning fra de aktuelle fagene) er 50 prosent som jobber i offentlig sektor.

Ledere som har ansatte fra UiO har i større grad selv utdanning på høyere nivå, enn de som ikke har ansatte fra UiO. De er også i større grad selv utdannet fra UiO. 42 prosent av disse lederne har selv hele eller deler av utdanningen sin fra UiO. Blant lederne som ikke har ansatte fra UiO er det kun 8 prosent som har hele eller deler av utdanningen sin fra UiO.

Kvinner utgjør en litt større andel blant de som har ansatte fra UiO. Forskjellen er på 4 prosentpoeng i forhold til de som ikke har ansatte fra UiO. Utvalgene fordeler seg også litt forskjellig på type lederstillinger. Det er en større andel av lederne uten ansatte fra UiO som har tittelen daglig leder.



**Tabell 5.10. Respondenter i alt, uten og med ansatte fra UiO, etter bakgrunnsvariabler. Absolutte tall og prosent.**

			Total uten ansatte		Total med ansatte fra	
	Total	Prosent	fra UiO	Prosent	UiO	Prosent
<b>Total</b>	4 217	100	2 322	100	1 895	100
<i>Lærer</i>	1 674	39,7	767	33,0	907	47,9
<i>Ikke-lærer</i>	2 543	60,3	1 555	67,0	988	52,1
<u><i>Sektor</i></u>						
<i>Privat sektor</i>	1 595	37,8	1 009	43,5	586	30,9
<i>Offentlig sektor</i>	2 361	56,0	1 150	49,5	1 211	63,9
<i>Offentlig eiet selskap</i>	261	6,2	163	7,0	98	5,2
<u><i>Resp. Utd.nivå</i></u>						
<i>Grunnskole/VGS</i>	318	7,5	231	9,9	87	4,6
<i>Bachelorgrad/cand. mag</i>	2 190	51,9	1 339	57,7	851	44,9
<i>Mastergrad</i>	1 580	37,5	714	30,7	866	45,7
<i>Doktorgrad</i>	129	3,1	38	1,6	91	4,8
<u><i>Utdannet fra UiO?</i></u>						
<i>Ja</i>	544	12,9	66	2,8	478	25,2
<i>Nei</i>	2 915	69,1	1 904	82,0	1 011	53,4
<i>Deler av utd.</i>	440	10,4	121	5,2	319	16,8
<u><i>Resp. alder</i></u>						
<i>15-29 år</i>	53	1,3	34	1,5	19	1,0
<i>30-44 år</i>	1 335	31,7	806	34,7	529	27,9
<i>45-59 år</i>	2 194	52,0	1 171	50,4	1 023	54,0
<i>60 + år</i>	633	15,0	309	13,3	324	17,1
<u><i>Kjønn</i></u>						
<i>Kvinne</i>	1 846	43,8	971	41,8	875	46,2
<i>Mann</i>	2 371	56,2	1 351	58,2	1 020	53,8
<u><i>Stilling</i></u>						
<i>Mellomleder</i>	2 278	54,0	1 214	52,3	1 064	56,1
<i>Personalsjef</i>	470	11,1	231	9,9	239	12,6
<i>Dagl. leder</i>	1 579	37,4	941	40,5	638	33,7
<i>Annen leder</i>	293	6,9	164	7,1	129	6,8

### **Bransjebildet**

Ser vi på hvordan ledere med og uten ansatte fra UiO fordeler seg på bransjer er det noen tydelige forskjeller. Blant de lederne som har ansatte fra UiO er det en langt mindre andel innen industri, og noe mindre andel innen diverse service, finansierings- og

forsikringsvirksomhet, og innen forretningsmessig tjenesteyting/konsulenttjenester. Det er imidlertid en langt større andel som jobber innen undervisning, og en noe større andel som jobber innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (herunder forskning), offentlig administrasjon og forsvar, og helse og sosialtjenester. Ser vi nærmere på undervisning utgjør ledere med ansatte fra UiO en særlig stor andel innen undervisning på videregående skole. Her utgjør ledere med ansatte fra UiO 13 prosent, mens ledere uten ansatte fra UiO utgjør 5 prosent.

**Tabell 5.11. Respondenter i alt, uten og med ansatte fra UiO, etter bransje. Absolutte tall og prosent**

	Total		Total uten ansatte fra UiO		Total med ansatte fra UiO	
	Total	Prosent	Total	Prosent	Total	Prosent
<b>Total</b>	4 217	100	2 322	100	1 895	100
<u>Bransje</u>						
<i>Industri</i>	540	12,8	426	18,3	114	6,0
<i>Div. service</i>	128	3,0	91	3,9	37	2,0
<i>Informasjon/kommunikasjon/forlag /media (herunder IKT)</i>	244	5,8	138	5,9	106	5,6
<i>Finansierings- og forsikringsvirksomhet</i>	155	3,7	103	4,4	52	2,7
<i>Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (herunder forskning)</i>	258	6,1	97	4,2	161	8,5
<i>Omsetning og drift av fast eiendom</i>	23	0,5	18	0,8	5	0,3
<i>Forretningsmessig tjenesteyting/konsulentytelser</i>	250	5,9	180	7,8	70	3,7
<i>Offentlig administrasjon og forsvar</i>	389	9,2	193	8,3	196	10,3
<i>Undervisning</i>	1 539	36,5	765	32,9	774	40,8
<i>Helse- og sosialtjenester</i>	259	6,1	122	5,3	137	7,2
<i>Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter</i>	200	4,7	87	3,7	113	6,0
<i>Annen tjenesteyting, herunder ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner</i>	215	5,1	97	4,2	118	6,2
<i>Internasjonale organisasjoner og organer</i>	17	0,4	5	0,2	12	0,6
<u>Undervisning, hvorav:</u>						
<i>Grunnskole</i>	774	18,4	436	18,8	338	17,8
<i>VGS</i>	373	8,8	126	5,4	247	13,0
<i>Annen undervisning</i>	379	9,0	204	8,8	175	9,2

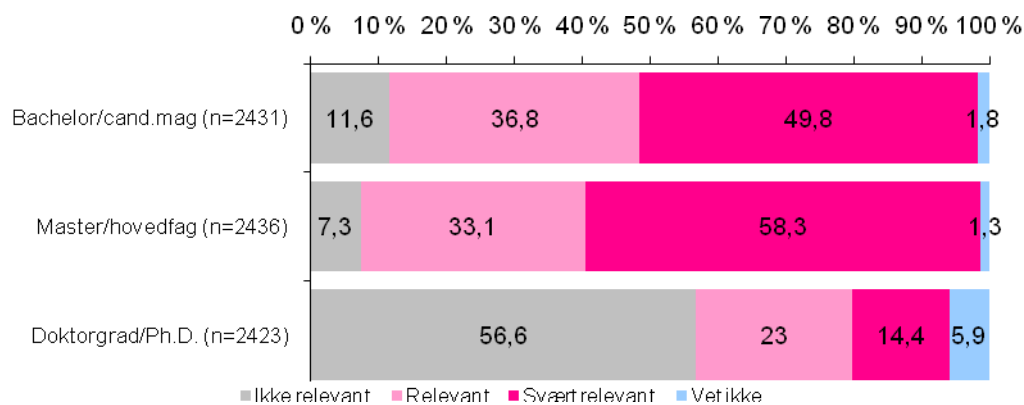
## 5.5.2. Vurdering av utdanningsnivåenes relevans

### Helhetsbildet

Mastergrad er det utdanningsnivået flest oppgir som mest relevant. 58,3 prosent oppgir at dette utdanningsnivået er svært relevant. 49,8 prosent oppgir at bachelorgrad er svært relevant, og 14,4 oppgir at Ph.D er svært relevant.

Vi gjør oppmerksom på at relevant utdanningsnivå ikke nødvendigvis er det samme som foretrukket utdanningsnivå. Flere utdanningsnivå kan vurderes som relevante, men det er gjerne ett nivå som foretrekkes fremfor andre. For eksempel kan det være slik at både bachelorgrad- og mastergradsutdanning kan oppfattes som relevant, men en kandidat med bachelorgradsutdanning taper gjerne konkurransen mot en kandidat med utdanning på mastergradsnivå.

**Figur 5.6. Relevant utdanningsnivå.\* Prosent**



\*I figuren er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen

Utdanning på bachelornivå er mest relevant for ledere som har ansatt personer med bakgrunn fra HF og UV-fakultetet, og universitetsutdannede lærere. Dette ser vi også på inndelingen utdanningsledere og andre ledere. Utdanningsledere oppfatter i langt større grad enn andre at utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant for deres virksomhet, se tabell 5.12.

Utdanning på mastergradsnivå vurderes som svært relevant av lederne med ansatte fra alle fagområdene/utdanningene (mellom 59 og 71 prosent vurderer dette som svært relevant). Det er ledere med ansatte fra MN og SV-fakultetet som i aller størst grad vurderer dette utdanningsnivået som svært relevant. Henholdsvis 70 og 71 prosent oppgir at dette utdanningsnivået er svært relevant for deres virksomhet. Uavhengig av fakultet, ser vi at utdanningsledere i mindre grad enn andre ledere oppfatter dette utdanningsnivået som mest relevant (56 prosent for utdanningsledere og 62 prosent for andre ledere).

Utdanning på doktorgradsnivå er det flest ledere mener ikke er relevant. Igjen ser vi at det er de som rekrutterer lærere som mener dette utdanningsnivået er minst relevant for deres

virksomhet. 66 prosent av utdanningslederne mener dette utdanningsnivået ikke er relevant, mens 47 prosent av ledere uten lærere mener det samme.

**Tabell 5.12. Relevant utdanningsnivå. Etter fakultet og utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	TOTAL	Univ. utd. Lærere	HF	MN	SV	UV	God kjennskap	Utd.- ledere	Andre ledere
<b>TOTAL</b>	1895	588	645	663	753	637	1487	907	988
<b>Bachelorgrad</b>									
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	11,6	3,6	5,9	12,4	12,7	6,1	12,1	5,7	17,0
<i>Relevant</i>	37,0	29,8	32,7	35,4	38,5	30,5	37,5	30,1	43,3
<i>Svært relevant</i>	49,7	65,6	60,3	51,1	48,1	63,0	49,1	62,7	37,8
<i>Vet ikke</i>	1,7	1,0	1,1	1,1	0,7	0,5	1,3	1,4	1,9
<b>Mastergrad</b>									
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	7,5	6,3	4,8	3,9	3,6	6,1	6,1	7,7	7,3
<i>Relevant</i>	32,3	33,3	29,5	25,9	25,0	34,5	31,3	35,5	29,4
<i>Svært relevant</i>	58,9	59,9	65,4	69,7	71,2	58,9	62,0	55,8	61,8
<i>Vet ikke</i>	1,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,6	1,0	1,5
<b>Ph.D</b>									
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	56,0	67,2	58,1	46,9	48,2	64,4	54,5	66,5	46,5
<i>Relevant</i>	23,2	21,6	25,1	31,4	30,4	23,2	24,7	19,2	26,9
<i>Svært relevant</i>	15,0	6,8	12,1	18,1	17,4	8,2	16,2	9,5	20,1
<i>Vet ikke</i>	5,7	4,4	4,7	3,6	4,0	4,2	4,6	4,9	6,5

### Sektorbildet

Andelen som mener utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant er større innen offentlig forvaltning enn i privat sektor (55,6 mot 41,1), men ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er andelen som mener at utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant, mindre enn i privat sektor (36,9). For disse lederne er det hele 65,2 prosent som mener utdanning på mastergradsnivå er relevant. Utdanning på mastergradsnivå regnes som svært relevant av omtrent like mange innen privat sektor (58,7 prosent), som innen offentlig forvaltning (58,4) og av enda flere innen offentlig eide selskaper (67,3).

**Tabell 5.13. Relevant utdanningsnivå. Etter sektor. Prosent**

	TOTAL	Privat sektor	Off. sektor (forvaltn.)	Off. eiet selsk.	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL	1895	586	1211	98	509
<u>Bachelorgrad</u>					
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ikke relevant	11,6	15,5	8,5	26,5	16,7
Relevant	37,0	41,8	34,0	44,9	44,2
Svært relevant	49,7	41,1	55,6	28,6	36,9
Vet ikke	1,7	1,5	1,9	0,0	2,2
<u>Mastergrad</u>					
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ikke relevant	7,5	9,6	6,9	3,1	4,5
Relevant	32,3	30,2	33,6	28,6	29,1
Svært relevant	58,9	58,7	58,4	67,3	65,2
Vet ikke	1,3	1,5	1,2	1,0	1,2
<u>Ph.D</u>					
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ikke relevant	56,0	50,5	60,6	32,7	43,8
Relevant	23,2	26,1	21,6	26,5	27,3
Svært relevant	15,0	18,1	11,8	36,7	21,6
Vet ikke	5,7	5,3	6,0	4,1	7,3

Utdanning på Ph.D.-nivå regnes som svært relevant av 18,1 prosent i privat sektor, av 11,8 prosent innen offentlig forvaltning og av hele 36,7 prosent innen offentlig eide selskaper. Andelen som vurderer utdanning på doktorgradsnivå som svært relevant er liten blant utdanningsledere og det høye innslaget av slike ledere innen offentlig forvaltning bidrar til at andelen her er lav. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er det hele 21,6 prosent som vurderer utdanning på doktorgradsnivå som svært relevant.

### Bransjebildet

Det er stor forskjell fra bransje til bransje i forhold til hvilket utdanningsnivå som anses som mest relevant for virksomheten. Det er flest som vurderer utdanning på bachelornivå som svært relevant for sin virksomhet innen undervisning (63 prosent), finansierings- og forsikringsvirksomhet (52 prosent) diverse service, kulturell virksomhet/underholdning/fritidsaktiviteter (51 prosent) og internasjonale organisasjoner og organer (50 prosent). Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) er det bare 18 prosent som anser dette utdanningsnivået som svært relevant.

Det er flest som vurderer utdanning på mastergradsnivå som svært relevant innen bransjene offentlig administrasjon og forsvar (70 prosent) faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) (68 prosent), og informasjon/kommunikasjon/forlag/media (inkl IKT) (64

prosent). Andelen som vurderer dette utdanningsnivået som svært relevant er minst innen kulturell virksomhet/underholdning/fritidsaktiviteter (men likevel så mye som 47 prosent).

Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning), er det 64 prosent som mener utdanning på doktorgradsnivå er svært relevant. For alle andre bransjer er andelen som mener utdanning på dette nivået er svært relevant mellom 0 og 15 prosent.

**Tabell 5.14. Relevant utdanningsnivå. Etter bransje. Prosent**

	Ind.	Div. service	Inform/komm/forlag/media (inkl IKT)	Finans og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tjen. yt (inkl forsknng)	Forr.m tjeneste- og kons- ulentyt.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh og fritids- akt	Annen tjen.yt, inkl ideelle og int org	Int org og organer
<b>TOTAL</b>	114	37	106	52	161	70	196	774	137	113	118	12
<b>Bachelorgrad</b>												
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	13,2	24,3	10,4	7,7	44,1	14,3	12,8	6,2	8,8	1,8	7,6	25,0
<i>Relevant</i>	44,7	24,3	40,6	40,4	37,3	51,4	43,9	29,1	40,9	44,2	48,3	25,0
<i>Svært relevant</i>	38,6	51,4	46,2	51,9	18,0	34,3	41,3	63,2	48,2	51,3	42,4	50,0
<i>Vet ikke</i>	3,5	0,0	2,8	0,0	0,6	0,0	2,0	1,6	2,2	2,7	1,7	0,0
<b>Mastergrad</b>												
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	7,9	24,3	10,4	11,5	1,9	10,0	3,6	8,4	3,6	6,2	6,8	8,3
<i>Relevant</i>	28,1	24,3	22,6	40,4	29,8	27,1	24,0	33,7	43,8	44,2	32,2	25,0
<i>Svært relevant</i>	62,3	51,4	64,2	48,1	68,3	61,4	69,9	57,0	51,1	46,9	61,0	58,3
<i>Vet ikke</i>	1,8	0,0	2,8	0,0	0,0	1,4	2,6	0,9	1,5	2,7	0,0	8,3
<b>Doktorgrad</b>												
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	45,6	78,4	43,4	69,2	13,0	52,9	48,5	68,0	50,4	61,1	61,0	41,7
<i>Relevant</i>	34,2	18,9	37,7	19,2	21,1	31,4	34,2	17,4	24,8	15,0	25,4	41,7
<i>Svært relevant</i>	15,8	0,0	8,5	11,5	64,0	12,9	9,7	10,2	15,3	12,4	5,1	8,3
<i>Vet ikke</i>	4,4	2,7	10,4	0,0	1,9	2,9	7,7	4,4	9,5	11,5	8,5	8,3

Hele 72 prosent av lederne innen grunnskolen mener utdanning på bachelornivå er svært relevant for deres virksomhet. 66 prosent av lederne innen videregående skole mener det samme. Utdanning på mastergradsnivå vurderes som svært relevant av en langt større andel av lederne innen videregående skole enn innen grunnskolen (80 mot 36 prosent). Doktorgradsutdanning oppfattes ikke som relevant for ledere i grunnskolen, og kun veldig få i videregående skole (7 prosent), men for hele 33 prosent av lederne innen annen undervisning.

### **Andre forholds betydning**

Det er ledere i de mellomstore og store virksomhetene (fra 21 ansatte og oppover) som i størst grad vurderer utdanning på bachelornivå som relevant. Andelen som vurderer denne utdanningen som svært relevant er større i offentlig enn i privat sektor.

Utdanningsnivå på mastergradsnivå oppleves som mest relevant i de aller største virksomhetene (med mer enn 100 ansatte). Denne utdanningsbakgrunnen vurderes som omtrent like relevant i privat og offentlig sektor, men noe mer relevant i offentlige eide selskap.

Utdanning på Ph.D.-nivå oppleves som minst relevant i de minste og til en visst grad de mellomstore virksomhetene. Det er interessant å se hvilket utdanningsnivå lederen mener er mest relevant for sin virksomhet i forhold til lederens eget utdanningsnivå, og om lederen selv er utdannet fra UiO. Av ledere med utdanning på bachelorgradnivå er det 61 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Blant ledere med utdanning på mastergradsnivå er det 78 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten, og for ledere med utdanning på doktorgradsnivå er det 86 prosent som mener dette utdanningsnivået er svært relevant. Andelen er mye høyere enn blant ledere med lavere utdanning. Dette henger ikke bare samme med lederens bakgrunn og kjennskap til de ulike utdanningsnivåene, men selvsagt også hva virksomheten driver med og det generelle kravet til utdanningsnivå innenfor virksomheten/bransjen.

Ledere som selv er utdannet fra UiO vurderer utdanning på mastergrad og doktorgradsnivå som mer relevant for sin virksomhet enn de som ikke er utdannet fra UiO.

### **5.5.3. Erfarne eller nyutdannede?**

#### **Helhetsbildet**

Alle respondentene som har ansatte med høyere utdanning, som har en grad fra UiO innenfor de fagene vi kartlegger i denne undersøkelsen, fikk spørsmål som gjelder ansettelsene i deres virksomhet/avdeling.

På spørsmål om hvorvidt de med grad fra UiO, ved ansettelse, i hovedsak var erfarne, nyutdannede, eller begge deler, svarer 47 prosent av lederne at de ansatte både er nyutdannede og erfarne. 33,9 prosent svarte at de ansatte hovedsakelig er erfarne kandidater og 14,7 prosent svarte at de ansatte hovedsakelig er nyutdannede. 4,4 prosent har svart at de ikke vet. I disse tallene er alle som har svart på undersøkelsen med, selv om de bare har svart på deler av undersøkelsen.

**Figur 5.7. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet (n=2524). Prosent\***



\*I figuren er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen

Det er små forskjeller for ledere med ansatte fra ulike fakultet og for universitetsutdannede lærere. 11-13 prosent har i hovedsak ansatt nyutdannede, 25-32 prosent har i hovedsak ansatt erfarne, og 53 – 57 prosent har ansatt begge deler.

Det er større forskjell på om lederne ansetter nyutdannede eller erfarne i forhold til om lederne er utdanningsledere eller ikke. 40 prosent av de som de som ikke er utdanningsledere oppgir at de har ansatt erfarne. For utdanningsledere er det 28 prosent som oppgir at de ansatte i hovedsak var erfarne. 51 prosent av utdanningslederne oppgir at de ansatte med høyere utdanning var både nyutdannede og erfarne, mens de som ikke har ansatt lærere oppgir at 43 prosent var begge deler.

### Sektorbildet

Vi finner tilsvarende forskjeller mellom privat og offentlig sektor. I offentlig sektor (hvor det er mange utdanningsledere) oppgir 30 prosent at de i hovedsak ansatte erfarne, og blant respondentene som jobber i privat sektor er det 42 prosent som oppgir dette. I offentlig sektor uten utdanningsledere er det 37,7 prosent av lederne som i hovedsak har ansatt erfarne.

**Tabell 5.15. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet, etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	Utd. ledere	Andre ledere	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL (n)	907	988	586	1 211	98	509
Prosent	100	100	100	100	100	100
Hovedsakelig nyutdannede	15,0	14,8	16,2	14,3	14,3	13,4
Hovedsakelig erfarne	28,0	40,4	41,6	30,1	45,9	37,7
Begge deler	50,7	42,7	40,3	50,2	38,8	46,4
Vet ikke	6,3	2,1	1,9	5,5	1,0	2,6

### Bransjebildet

Andelen som i hovedsak ansatte erfarne er større i de bransjene der det ikke er så mange som ansetter personer med høyere utdanning fra UiO. Det kan tyde på at kandidatene har



opparbeidet seg arbeidserfaring som gjør dem attraktive også for disse bransjene. For ledere i industribedrifter er de ansatte med høyere utdanning fra UiO i over halvparten av tilfellene hovedsakelig erfarne, mens innen undervisning er det 29 prosent av lederne som oppgir at de ansatte fra UiO ved ansettelse i hovedsak var erfarne.

**Tabell 5.16. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet og bransje. Prosent**

	<i>Indust.</i>	<i>Div. serv.</i>	<i>Inform., komm., forlag, media</i>	<i>Finans, forsikr</i>	<i>Fagl., vitensk., og tekn. tjenesteyt. (inkl forskn)</i>	<i>Forr.m. tjenesteyt., konsulent- tj.</i>	<i>Off. adm og forsvar</i>	<i>Und erv.</i>	<i>Helse og sosial</i>	<i>Kult. virk., underh., fritids-akt.</i>	<i>Annen tjenesteyt. inkl ideelle og int. org.</i>
<i>TOTAL (n)</i>	114	37	106	52	161	70	196	774	137	113	118
<i>Prosent</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	16,7	10,8	18,9	7,7	16,8	20,0	15,8	15,2	11,7	14,2	8,5
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	52,6	45,9	34,9	42,3	32,3	44,3	32,1	28,7	34,3	31,9	48,3
<i>Begge deler</i>	26,3	40,5	44,3	50,0	49,1	35,7	50,0	49,1	51,1	49,6	43,2
<i>Vet ikke</i>	4,4	2,7	1,9	0,0	1,9	0,0	2,0	7,0	2,9	4,4	0,0

Ledere i virksomheter som driver med undervisning i grunnskolen ansetter i større grad enn andre undervisningsvirksomheter nyutdannede. Her oppgir 21 prosent at de ansatte fra UiO ved ansettelse var nyutdannede. I videregående skole var andelen 11 prosent og innen annen undervisning 10 prosent. Tilsvarende er andelen som oppgir at de ansatte fra UiO ved ansettelse i hovedsak var erfarne høyere i videregående skole og annen undervisning enn i grunnskolen.

**Tabell 5.17. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet og type undervisning. Prosent**

	<i>Grunnskole</i>	<i>VGS</i>	<i>Annen underv.</i>
<i>TOTAL (n)</i>	338	247	175
<i>Prosent</i>	100	100	100
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	21,0	10,9	10,3
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	24,9	27,1	32,0
<i>Begge deler</i>	44,1	55,9	54,3
<i>Vet ikke</i>	10,1	6,1	3,4

### Andre forholds betydning

Det er også en del forskjeller i forhold til om man ansetter nyutdannede eller erfarne i små og store virksomheter. 19 prosent av lederne i virksomheter med 10-20 ansatte oppgir at de ansatte hovedsakelig nyutdannede, mens 11 prosent av lederne i virksomheter med 250 ansatte eller mer ansatte hovedsakelig nyutdannede. Andelen som hovedsakelig ansatte erfarne er større i de virksomhetene med få ansatte enn i virksomheter med mange ansatte. Det er ikke unaturlig at virksomheter med mange ansatte i større grad enn virksomheter med få ansatte har ansatt både erfarne og nyutdannede.

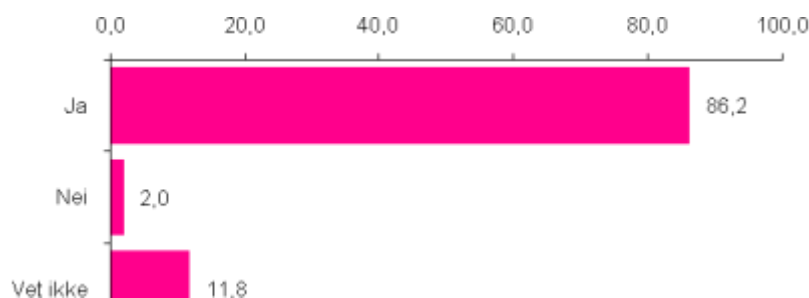
#### 5.5.4. Vil du ansette kandidater fra UiO igjen?

##### Helhetsbildet

For de aller fleste lederne vil det være aktuelt å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. Hele 86,2 prosent har svart "Ja" på dette spørsmålet (av de med god og dårlig kjennskap). 2 prosent av lederne med ansatte med en grad fra UiO oppgir at det ikke vil være aktuelt med denne typen ansettelse igjen, og 11,8 prosent har svart at de ikke vet om det vil være aktuelt. I figuren 5.11 vises resultater for alle som har svart på spørsmålet. Tar vi med bare de som har fullført intervjuene er det 88 prosent som sier de kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen.

For alle respondenter som har ansatte med en grad fra UiO (og som har besvart hele undersøkelsen, 1895) er det 88 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning igjen er 92 prosent blant de som har god kjennskap til et eller flere av fagområdene.

**Figur 5.8. Vil det være aktuelt for deg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen? (n=2 485) Prosent**

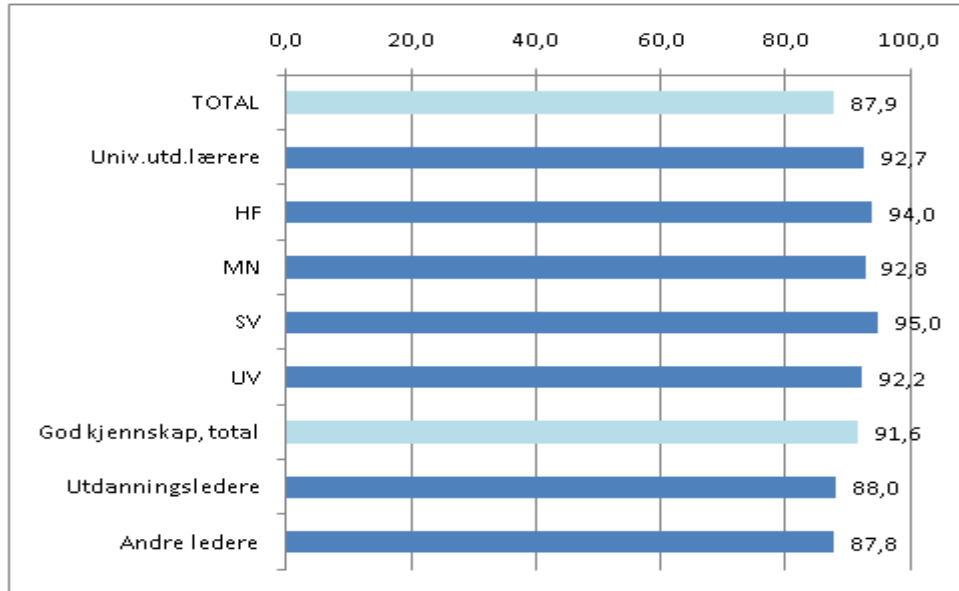


\*I figuren er alle som har svart på spørsmålet tatt med, uavhengig av om de har fullført hele undersøkelsen

I arbeidsgiverundersøkelsen fra 2006 var det som nevnt to fakulteter som ble kartlagt: HF og SV. Da var det 86 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med slik bakgrunn igjen. 8 prosent svarte kanskje eller vet ikke og 6 prosent svarte nei. Vi kommer tilbake til sammenlikningene i kapitlene som går på fagområdene.

Det er gjennomgående forskjell i om lederne kunne tenke seg å ansette igjen, etter om de har god eller dårlig kjennskap til utdanningene. De som oppgir å ha kjennskap til utdanningene på nivå 1 eller 2, på en skala fra 1 til 5 der 1 er ingen eller svært dårlig kjennskap og 5 er svært god kjennskap, blir her gruppert som "dårlig kjennskap", mens de med kjennskap på nivå 3, 4 og 5, grupperes som "god kjennskap". For de lederne med dårlig kjennskap er det 79 – 83 prosent som kunne tenke seg å ansette en med slik utdanning fra UiO igjen, mens det blant de med god kjennskap er 92 til 95 prosent, avhengig av fagbakgrunn.

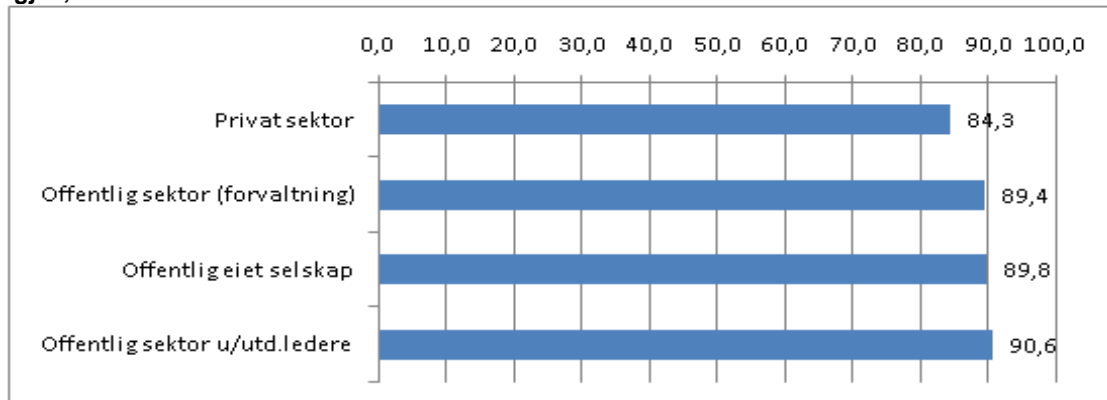
**Figur 5.9. Andel som kunne tenke seg å ansette personer med denne type utdanning fra UiO igjen, etter fagbakgrunn (god kjennskap) og utdanningsledere/andre ledere. Prosent**



### Sektorbildet

Ledere i offentlig sektor og offentlig eide selskap kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn ledere i privat sektor. Andelen var 89,8 prosent i offentlig eide virksomheter og 89,4 innen offentlig forvaltning. I private virksomheter var det 84,3 prosent som kunne tenke seg å ansette kandidater fra UiO igjen. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er det 90,6 prosent som kunne tenke seg å ansette kandidater med den aktuelle bakgrunnen fra UiO igjen.

**Figur 5.10. Andel som kunne tenke seg å ansette personer med denne type utdanning fra UiO igjen, etter sektor. Prosent**

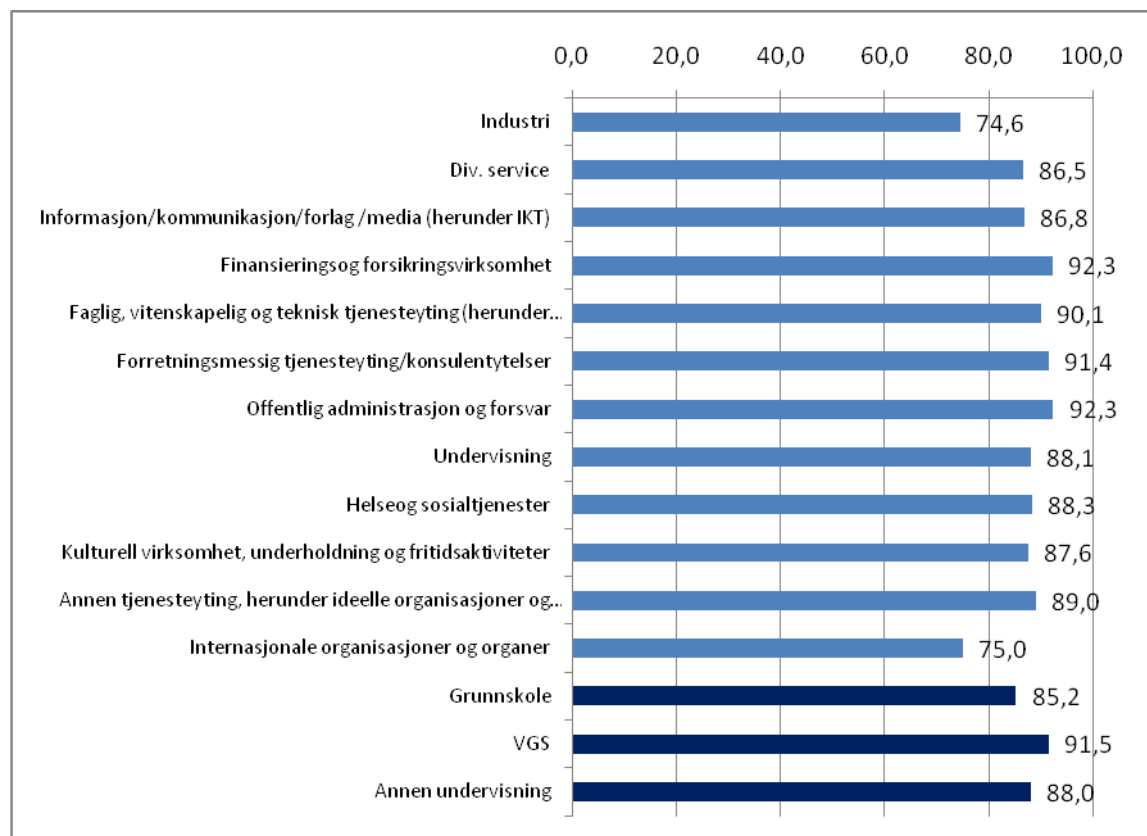


### Bransjebildet

Hvor mange som kunne tenke seg å ansette personer med "denne typen utdanning fra UiO igjen" varierer mye etter bransje. Det er færrest som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen blant ledere som jobber med industri og internasjonale organisasjoner og organer (75 prosent). Andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen er høyest blant ledere innen finansierings- og forsikringsvirksomhet og innen offentlig administrasjon og forsvar (92 prosent).

Blant ledere innen undervisningsbransjen er det 88 prosent som kunne tenke seg å gjøre "slike ansettelser igjen". Innen undervisningsbransjen er andelen høyest blant ledere i videregående skole (92 prosent), og lavest blant ledere i grunnskolen.

**Figur 5.11. Andel som kunne tenke seg å ansette personer med denne type utdanning fra UiO igjen, etter bransje. Prosent**



### **Andre forholds betydning**

Det er kun små variasjoner mellom de ulike fagområdene der lederne har god kjennskap til fagområdet/utdanningen. De lederne med lavest andel ansatte fra UiO har lavest andel som ønsker å ansette personer med slik utdanning fra UiO igjen.

Blant ledere som har ansatt både nyutdannede og erfarne er det flere som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn blant de som hovedsakelig har ansatt nyutdannede eller hovedsakelig erfarne. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som svært relevante kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn de som vurderer de ulike utdanningsnivåene som relevante. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som ikke relevante kan i enda mindre grad tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen.

Ledere i virksomheter som har mer enn 100 ansatte oppgir i større grad enn ledere med færre ansatte at de kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen.

Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med "denne type utdanning fra UiO igjen" varierer en del etter lederens bakgrunn. Jo høyere utdanningsnivå lederen har jo større er andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen.

De som har hele utdanningen sin fra UiO kunne i større grad tenke seg dette enn de som har deler av utdanningen sin fra UiO. De som ikke har noe av utdanningen sin fra UiO kunne i minst grad tenke seg dette.

Ledere under 30 år kunne i mindre grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn ledere over 30 år. Det er liten forskjell etter lederens kjønn.

### **5.5. Kjennetegn ved respondentene**

Tabellene 5.18 og 5.19 viser hvordan respondenter som har fullført intervjuene fordeler seg på bransjer og ulike bakgrunnsvariabler.

**Tabell 5.18. Respondenter etter bransje**

	Total	Prosent
Total	4 217	100
<i>Industri</i>	540	12,8
<i>Div. service</i>	128	3,0
<i>Informasjon/kommunikasjon/forlag /media (herunder IKT)</i>	244	5,8
<i>Finansierings og forsikringsvirksomhet</i>	155	3,7
<i>Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (herunder forskning)</i>	258	6,1
<i>Omsetning og drift av fast eiendom</i>	23	0,5
<i>Forretningsmessig tjenesteyting/konsulentytelser</i>	250	5,9
<i>Offentlig administrasjon og forsvar</i>	389	9,2
<i>Undervisning</i>	1 539	36,5
<i>Helse og sosialtjenester</i>	259	6,1
<i>Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter</i>	200	4,7
<i>Annen tjenesteyting, herunder ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner</i>	215	5,1
<i>Internasjonale organisasjoner og organer</i>	17	0,4
<i>Grunnskole</i>	774	18,4
<i>VGS</i>	373	8,8
<i>Annen undervisning</i>	379	9,0

**Tabell 5.19. Respondentene etter bakgrunnsvariabler**

	TOTAL	Univ. utd.					Alle m god kjønnsk.	Utd. ledere	Andre ledere
		Lærere	HF	MN	SV	UV			
<b>Høyeste formelle utd.</b>									
TOTAL (n)	4217	588	645	663	753	637	1487	1674	2543
Grunnskole/videregående skole	8	4	2	3	3	3	3	3	10
Bachelorgrad	52	53	47	40	37	54	43	64	44
Mastergrad	37	42	48	50	55	42	48	31	41
Ph.D.	3	1	2	8	4	1	6	1	4
<b>Utdanningssted</b>									
TOTAL (n)	3899	567	630	645	730	620	1435	1621	2278
Utd ved UiO	14	27	33	32	36	25	32	13	14
Ikke utd ved UiO	75	48	45	53	47	52	49	71	77
Deler av utdanningen ved UiO	11	25	22	15	16	23	19	15	8
<b>Kjønn</b>									
TOTAL (n)	4217	588	645	663	753	637	1487	1674	2543
Kvinne	44	52	52	41	46	53	47	48	41
Mann	56	48	48	59	54	47	53	52	59
<b>Stilling</b>									
TOTAL (n)	4217	588	645	663	753	637	1487	1674	2543
Mellomleder	54	61	58	52	56	57	57	61	49
Personalsjef	11	11	13	13	15	13	12	11	11
Daglig leder	37	31	30	35	30	33	33	35	39
Annet	7	6	7	7	7	6	7	6	7
<b>Antall ansatte</b>									
TOTAL (n)	4217	588	645	663	753	637	1487	1674	2543
Inntil 9	16	3	7	7	8	5	10	8	21
10-20	21	14	15	13	14	13	17	18	23
21-50	27	30	28	26	24	32	26	35	22
51-100	15	28	22	21	19	24	19	21	10
101 – 250	12	18	17	18	18	16	16	13	11
250 +	10	7	12	14	17	10	12	5	13
Vet ikke	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sektor</b>									
TOTAL (n)	4217	588	645	663	753	637	1487	1674	2543
Privat sektor	38	10	20	33	30	13	29	12	55
Offentlig sektor (forvaltning)	56	89	76	62	66	84	66	85	37
Offentlig eiet selskap	6	1	4	5	5	3	5	2	9

## 6. Resultater for realfag (MN)

I dette kapitlet tar vi for oss resultatene for den delen av undersøkelsen der arbeidsgiverne har oppgitt at de har kjennskap til ansatte med bakgrunn fra realfag (matematikk, naturvitenskap og teknologi). Vi skal se på hvilke kvalifikasjoner som er viktige ved ansettelse, arbeidsgiverens kjennskap til og vurderinger av fagretningene innen dette fakultetet, og hvordan de vurderer kvalifikasjonene kandidatene har tilegnet seg. Avslutningsvis ser vi på vilje til å ansette personer med denne bakgrunnen igjen.

Resultatene kommenteres i forhold til om lederen er ansatt innen utdanningssektoren eller ikke, og etter bransje og sektor. Respondenters utdanningsbakgrunn, alder, kjønn og type lederstilling kommenteres kun der det er relevant. Underveis i dette kapitlet sammenlikner vi våre nye tall med resultatene fra kandidatundersøkelsen 2008.

Kandidatundersøkelsen fra 2008 viste at 35,9 prosent av kandidatene jobber innen undervisning. I denne undersøkelsen arbeider 54,1 prosent av lederne innen undervisning eller har ansatt universitetsutdannede lærere<sup>4</sup>. Utdanningsledere utgjør derfor en større andel av totalen i denne undersøkelsen enn de gjør i realiteten. Dette fordi utdanningsledere i større grad enn andre har svart på undersøkelsen. Utdanningsledere og ledere innen andre type virksomheter har ulike vurderinger av kandidatene og utdanningene. Vi ser derfor i stor grad på disse hver for seg.

### 6.1. Oppsummering av resultater for realfag

- Den egenskapen arbeidsgivere (som ikke er utdanningsledere) vektlegger sterkest ved ansettelse av kandidater fra realfag, er evne til å tilegne seg ny kunnskap. Denne kvalifikasjonen scorer langt høyere på viktighet enn alle andre kvalifikasjoner. Arbeidsgivere som ikke er utdanningsledere er minst opptatt av realfagkandidaters evne til å lede. Utdanningsledere vurderer evne til å formidle kunnskap som viktigst, og de vektlegger i sterkere grad evne til å lede og muntlig kommunikasjon. Ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere vektlegger særlig tre kvalifikasjoner: Evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til analytisk tenkning og det å beherske skriftlig kommunikasjon. I privat sektor vektlegges evne til å tilegne seg kunnskap og det å tenke resultat og løsningsorientert sterkest. Kvalifikasjonen tillegges også svært ulik vekt innen ulike bransjer.
- Svært mange ledere mener personlig egnethet er utslagsgivende ved ansettelse av kandidater, men det er viktig å huske på at før de kommer så langt som til intervju og den faktiske vurdering av personlig egnethet, ligger det en siling av søknader i forhold til faglig kompetanse, utdanningsnivå og tidligere arbeidserfaring. Utdanningsledere vektlegger formelt utdanningsnivå høyere enn andre ledere som i større grad

---

<sup>4</sup> Ledere som oppgir å ha ansatte med bakgrunn fra realfagsutdanning ved UiO, og samtidig oppgir å ha god kjennskap til dette fagområdet/utdanningen (kjennskap på nivå 3-5 på en skala fra 1 til 5, der 1 er ingen eller særdeles liten kjennskap og 5 er svært god kjennskap).



vektlegger faglig kompetanse og tidligere arbeidserfaring. Utdanningsledere ansetter også i større grad nyutdannede.

- Matematikk og informatikk er de fagene flest ledere oppfatter som godt egnet for sin virksomhet. Dette er anvendbare fag med brede nedslagsfelt. Farmasi er det faget færrest ledere oppfatter som egnet. Dette er et spesialfag som oppfattes som mest egnet innefor bransjen helse og sosialtjenester og i servicebransjen, hvor vi finner apotekene.
- Arbeidsgiverne vurderer kandidatene fra realfag for å ha svært gode kvalifikasjoner når det gjelder særlig fire forhold: Fagkompetanse, evne til analytisk tenkning, evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å arbeide selvstendig. Dette gjelder både for utdanningsledere og andre ledere. Utdanningsledere vurderer kandidatene enda mer positivt enn de andre lederne. De egenskapene som får dårligst vurdering er kandidatenes evne til å lede og bransje- og virksomhetsforståelsen.
- Det er stor grad av sammenfall for hvordan ledere vurderer kandidatenes kvalifikasjoner, og hvordan kandidatene selv vurderer kvalifikasjonene tilegnet gjennom utdanningen.
- Lederne rangerte kvalifikasjonene etter viktighet, og ved sammenlikning med vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner er det tydelig at det er et gap mellom viktighet og vurdering for noen kvalifikasjoner. Det å kunne arbeide produktivt i team vurderes som det tredje viktigste forholdet, mens det kommer på tolvte plass blant kvalifikasjonene. Kandidatene blir vurdert som svært gode med hensyn til evne til analytisk tenkning (andre plass blant kvalifikasjonene), men dette er ikke blant de aller viktigste kvalifikasjonene i følge lederne (tiende plass i viktighet).
- Utdanning på mastergradsnivå oppfattes som mest relevant av leder på tvers av sektor og bransje. Utdanningsledere vurderer imidlertid utdanning på bachelorgradsnivå som mer relevant enn andre ledere, og omtrent på nivå med mastergradsutdanning. En må imidlertid ikke forveksle hva som oppfattes som relevant med det som foretrekkes. Utdanning på bachelorgradsnivå kan oppfattes som relevant, men kandidater med utdanning på bachelorgradsnivå taper gjerne i konkurranse med kandidater med utdanning på mastergradsnivå.
- Utdanning på mastergradsnivå vurderes som relevant av bortimot alle ledere på tvers av bransje, men utdanning på bachelor- og doktorgradsnivå vurderes noe ulikt fra bransje til bransje.
- 88 prosent av alle ledere som har ansatte med bakgrunn fra realfag fra UiO kunne tenke seg å ansette kandidater med denne bakgrunnen igjen. Blant de med god kjennskap til utdanningsbakgrunnen er det 92,8 prosent som kunne tenke seg dette. Andelen er høyere blant utdanningsledere enn andre ledere, og det varierer noe fra sektor til sektor.

## **6.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner**

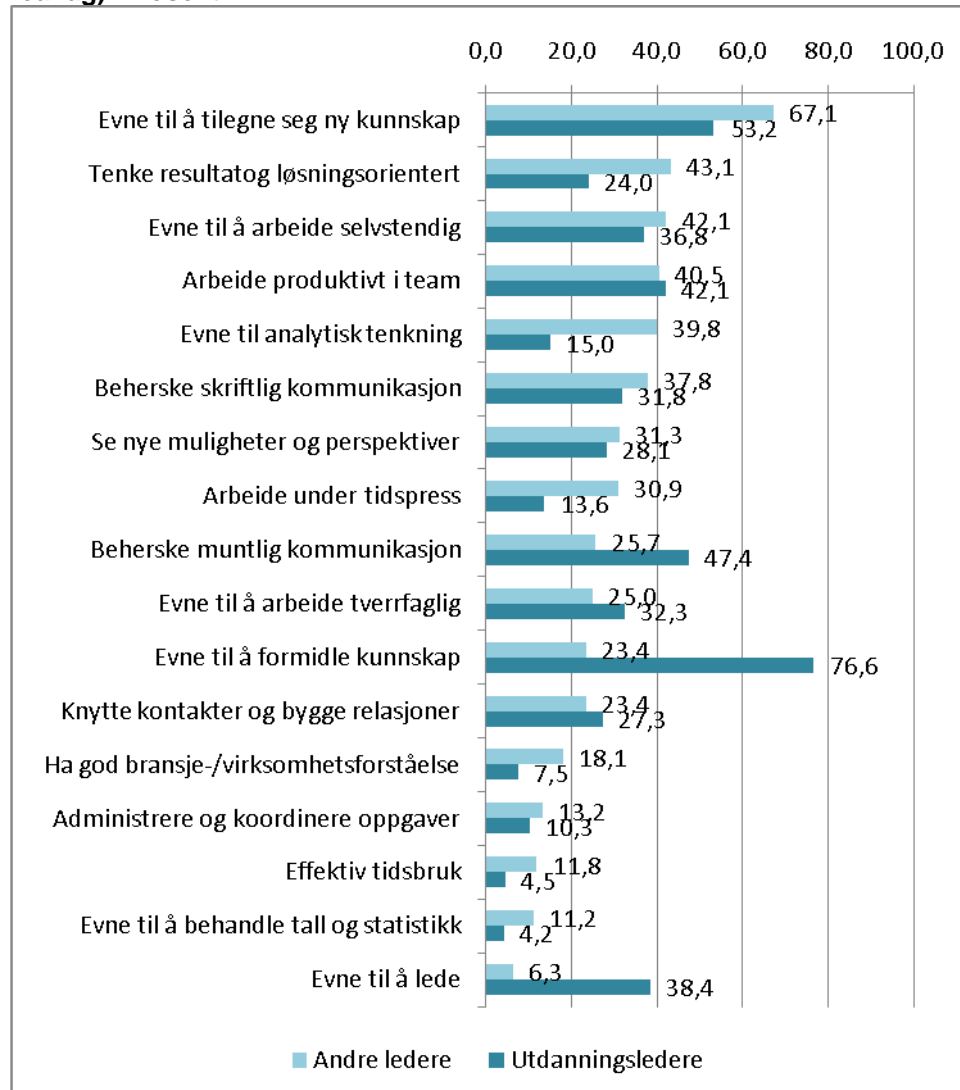
I dette avsnittet ser vi på hvordan arbeidsgiverne vurderer viktighet av kvalifikasjoner ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Vi ser også på hva de legger vekt på ved ansettelser – om det er personlig egnethet, faglig kompetanse, arbeidserfaring med mer. Vi ser på helhetsbildet og hva utdanningsledere og andre ledere legger vekt på, deretter ser vi på sektorbildet og så bransjebildet - hvordan kvalifikasjoner og bakgrunn vurderes ulikt fra bransje til bransje.

### 6.2.1. Vurdering av kvalifikasjoner - viktighet

#### Helhetsbildet

Ledere som ikke er utdanningsledere oppfatter evne til å tilegne seg ny kunnskap som absolutt viktigst. 67 prosent opplever dette som mest viktig når de skal ansette personer med høyere utdanning. Etter dette er det fire kvalifikasjoner som oppfattes som viktigst av mange. Det gjelder evne til å tenke resultat og løsningsorientert (43 prosent), evne til å arbeide selvstendig (42 prosent), arbeide produktivt i team (41 prosent) og evne til analytisk tenkning (40 prosent). De kvalifikasjonene som får lavest score på viktighet er evne til å lede (6 prosent), evne til å behandle tall og statistikk (11 prosent) og effektiv tidsbruk (12 prosent).

**Figur 6.1. Kvalifikasjoners viktighet. Utdanningsledere andre ledere (god kjennskap til realfag). Prosent**



Utdanningsledere har andre vurderinger av hvilke kvalifikasjoner som er viktige ved ansettelse av personer med høyere utdanning. De er svært opptatt av at kandidaten har evne til å formidle kunnskap. 76,6 prosent av utdanningslederne mener dette er den viktigste egenskapen (mot 23 prosent for andre ledere). Det å beherske muntlig kommunikasjon og evne til å lede er også tillagt større vekt blant utdanningsledere enn andre ledere. Vi kommer tilbake til utdanningslederens vurderinger i kapittelet som tar for seg universitetsutdannede lærere.

**Tabell 6.1. Kvalifikasjoners viktighet. Etter sektor (god kjennskap til realfag). Prosent**

	TOTAL	Offentlig sektor u/utd.-ledere	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltn)	Offentlig eiet selskap
<b>TOTAL</b>	<b>663</b>	<b>124</b>	<b>217</b>	<b>414</b>	<b>32</b>
	100	100	100	100	100
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	59,6	66,9	65,4	55,3	75,0
<i>Evne til å formidle kunnskap</i>	52,2	25,8	25,3	67,9	31,3
<i>Arbeide produktivt i team</i>	41,3	36,3	41,0	42,8	25,0
<i>Evne til å arbeide selvstendig</i>	39,2	41,1	42,4	37,2	43,8
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	37,4	21,0	31,3	41,3	28,1
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	34,5	48,4	31,3	36,7	28,1
<i>Tenke resultat og løsningsorientert</i>	32,7	39,5	44,7	26,6	31,3
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	29,6	28,2	33,6	26,8	37,5
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig</i>	29,0	32,3	20,7	33,1	31,3
<i>Evne til analytisk tenkning</i>	26,4	49,2	32,7	21,5	46,9
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	25,5	20,2	26,7	25,1	21,9
<i>Evne til å lede</i>	23,7	3,2	7,8	33,3	6,3
<i>Arbeide under tidspress</i>	21,6	23,4	34,1	15,2	18,8
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	12,4	16,9	17,5	9,4	15,6
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	11,6	16,9	12,0	10,9	18,8
<i>Effektiv tidsbruk</i>	7,8	8,9	12,9	5,1	9,4
<i>Evne til å behandle tall og statistikk</i>	7,4	14,5	8,8	6,0	15,6

### Sektorbildet

Kvalifikasjonene tillegges svært ulik viktighet når det er snakk om privat og offentlig sektor. Inndeling i utdanningsledere versus andre ledere gjenspeiles her. 72 prosent av lederne som har svart fra offentlig sektor er underservisningsledere. Ser vi på ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere har de helt andre vurderinger av viktige kvalifikasjoner enn utdanningslederne. De vektlegger da særlig tre kvalifikasjoner: Evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til analytisk tenkning og det å beherske skriftlig kommunikasjon. I privat

sektor vektlegges evne til å tilegne seg kunnskap og det å tenke resultat og løsningsorientert sterkest.

### Bransjebildet

Viktighet av kvalifikasjoner vurderes ulikt fra bransje til bransje (tabell 6.2.). Evne til å tilegne seg ny kunnskap blir vektlagt sterkest av ledere innen 8 av de 11 bransjene vi ser på her. Innen industri og offentlig administrasjon og forsvar er det nest viktigst å kunne tenke resultat og løsningsorientert. Innen diverse service (varehandel, transport og lagring, overnattings- og serveringsvirksomhet) er det forholdet som kommer på andre plass med hensyn til viktighet å kunne arbeide under tidspress. Innen tre bransjer (informasjon/kommunikasjon/forlag og media (inkl IKT), faglig vitenskapelig tjenesteyting og forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester) er det etter tilegning av ny kunnskap viktigst å kunne arbeide produktivt i team. Innen helse- og sosialtjenester er det tre faktorer som scorer likt etter det å tilegne seg ny kunnskap. Disse er evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide selvstendig og det å kunne arbeide tverrfaglig.

**Tabell 6.2. Kvalifikasjoners viktighet. Etter bransje (god kjennskap til realfag). Prosent**

	Indu.	Div. servic e	Inform/ komm/ forlag /media (inkl IKT)	Finans- og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tj. yt. (inkl forsk)	Forr.m. tj.yt/ kons.tj.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int org
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>23</b>	<b>61</b>	<b>301</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
<i>Prosent</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	61,7	66,7	80,0	50,0	68,4	60,9	59,0	52,5	85,2	40,0	52,6
Evne til å formidle kunnskap	15,0	47,6	28,0	8,3	22,4	13,0	18,0	87,7	37,0	20,0	21,1
Arbeide produktivt i team	45,0	19,0	56,0	8,3	48,7	47,8	31,1	42,9	29,6	20,0	42,1
Evne til å arbeide selvstendig	40,0	47,6	28,0	66,7	44,7	43,5	44,3	36,5	37,0	60,0	31,6
Beherske muntlig kommunikasjon	16,7	52,4	32,0	0,0	17,1	34,8	19,7	53,2	29,6	50,0	15,8
Beherske skriftlig kommunikasjon	38,3	38,1	20,0	33,3	43,4	30,4	49,2	30,9	18,5	50,0	42,1
Tenke resultat og løsningsorientert	50,0	42,9	48,0	50,0	40,8	43,5	54,1	17,3	37,0	50,0	36,8
Se nye muligheter og perspektiver	33,3	19,0	34,0	41,7	28,9	43,5	23,0	27,2	29,6	50,0	36,8
Evne til å arbeide tverrfaglig	26,7	9,5	16,0	25,0	34,2	13,0	37,7	32,2	37,0	10,0	10,5
Evne til analytisk tenkning	33,3	14,3	46,0	41,7	43,4	43,5	44,3	11,6	18,5	60,0	36,8
Knytte kontakter og bygge relasjoner	28,3	14,3	16,0	50,0	15,8	17,4	18,0	28,2	29,6	30,0	52,6
Evne til å lede	11,7	0,0	4,0	0,0	5,3	17,4	11,5	42,2	11,1	0,0	15,8
Arbeide under tidspress	38,3	61,9	34,0	16,7	23,7	17,4	31,1	10,3	37,0	20,0	15,8
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	21,7	33,3	14,0	25,0	13,2	26,1	16,4	6,3	7,4	20,0	15,8
Administrere og koordinere oppgaver	10,0	9,5	10,0	16,7	14,5	13,0	23,0	8,3	14,8	10,0	21,1
Effektiv tidsbruk	10,0	9,5	14,0	8,3	9,2	21,7	11,5	3,3	18,5	10,0	5,3
Evne til å behandle tall og statistikk	8,3	4,8	8,0	33,3	22,4	4,3	4,9	2,7	11,1	0,0	15,8

De bransjene som ikke har rangert evne til å tilegne seg ny kunnskap som viktigst er finansierings- og forsikringsvirksomhet, undervisning og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter. Innen undervisning er det som vi har sett evne til å formidle kunnskap som vurderes som viktigst. Andre viktige kvalifikasjoner innen denne bransjen er å beherske muntlig kommunikasjon og å kunne lede. Innen annen tjenesteyting (inklusive ideelle organisasjoner) er det å knytte kontakter og relasjoner like viktig som å tilegne seg ny kunnskap. Innen finansiell virksomhet og forsikring og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter er det svært få ledere som har svart. For begge disse bransjene er det evne til å arbeide selvstendig som vurderes som viktigst.

## 6.2.2. Vektlegging ved ansettelser

### Helhetsbildet

Lederne ble bedt om å ta stilling til hva de legger mest vekt på ved ansettelser ut fra en predefinert liste med alternativer. Det forholdet flest arbeidsgiverne oppgir å legge størst vekt på ved ansettelser er personlig egnethet. Dette kan bare til en viss grad vurderes ut fra skriftlige søknader og vil i større grad komme med i vurderingen i neste fase av ansettelsesprosessen, nemlig i intervjusituasjonen. I første siling av aktuelle kandidater, ved vurdering av søknader, blir det antakelig i langt større grad lagt vekt på andre forhold, som formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse osv.

**Tabell 6.3. Vektlegging ved ansettelser. Realfag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	<i>Total</i>	<i>Utd.- ledere</i>	<i>Andre ledere</i>
<i>TOTAL</i>	663	359	304
Prosent	100,0	100,0	100,0
<i>Personlig egnethet</i>	49,6	51,3	47,7
<i>Formelt utdanningsnivå</i>	23,8	30,6	15,8
<i>Faglig spisskompetanse (fagområde)</i>	17,9	12,5	24,3
<i>Tidligere arbeidserfaring</i>	6,9	4,7	9,5
<i>Karakterer</i>	1,7	0,8	2,6

De med dårlig kjennskap til realfagsutdanningen oppgir forståelig nok i større grad å legge vekt på personlig egnethet enn de med god kjennskap. Blant ledere med god kjennskap til realfagsutdanninger er det 51 prosent som oppgir å legge mest vekt på personlig egnethet. Dette kan tolkes som at de etter å ha vurdert utdanning og kompetanse, hvis de har flere aktuelle kandidater, mener at personlig egnethet er det som er utslagsgivende for ansettelsen. Det betyr ikke at de andre faktorene ikke er viktige<sup>5</sup>. 24 prosent av lederne oppgir å legge mest vekt på formelt utdanningsnivå, og 16 prosent oppgir å legge mest vekt på faglig spisskompetanse. 7 prosent av lederne oppgir å legge mest vekt på tidligere arbeidsutdanning. Det forholdet færrest oppgir å legge mest vekt på er karakterer.

<sup>5</sup> Arbeidsgiverne ble bedt om rangere viktigheten for de ulike forholdene fra 1-4.

Utdanningsledere og andre ledere vektlegger de forskjellige forholdene ulikt. Det er en større andel av utdanningslederne som vurderer formelt utdanningsnivå som viktigst sammenlignet med andre ledere. Andre ledere vurderer i større grad faglig spisskompetanse (fagområde) som viktigst.

Formelt utdanningsnivå vektlegges sterkere i virksomheter med mange ansatte enn i virksomheter med få ansatte, og faglig spisskompetanse tillegges større vekt i virksomheter med få ansatte. Formelt utdanningsnivå tillegges mindre vekt av yngre ledere enn av eldre ledere, og mindre av menn enn av kvinner.

### Sektorbildet

Det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor på hvordan noen forhold vektlegges. Både i offentlig og privat sektor er det rundt 50 prosent som oppgir at de legger mest vekt på personlig egnethet (hhv 50 og 52 prosent). Formelt utdanningsnivå tillegges vekt av langt flere innen offentlig sektor (30 prosent) og offentlig eide selskaper (25 prosent), enn innen privat sektor (12 prosent). Faglig spisskompetanse tillegges minst vekt innen offentlig sektor (13 prosent), og mest vekt innen offentlig eide selskap (28 prosent) og private virksomheter (25 prosent). Igjen ser vi at utdanningslederens vurdering preger bildet for offentlig sektor. Blant lederne i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere er det omtrent en like stor andel som vurderer formelt utdanningsnivå (21,8 prosent) og faglig spisskompetanse som viktigst (21 prosent).

**Tabell 6.4. Vektlegging ved ansettelser. Realfag (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Offentlig sektor u/utd. ledere
TOTAL (n)	663	217	414	32	124
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	49,6	51,6	49,5	37,5	44,4
Formelt utdanningsnivå	23,8	11,5	30,2	25,0	21,8
Faglig spisskompetanse (fagområde)	17,9	25,3	13,3	28,1	21,0
Tidligere arbeidserfaring	6,9	8,8	6,0	6,3	11,3
Karakterer	1,7	2,8	1,0	3,1	1,6

### Bransjebildet

I alle bransjer legges det mest vekt på personlig egnethet. Vi tolker dette som at det er dette som i siste runde er utslagsgivende for hvilken kandidat som blir valgt. I noen bransjer legges det imidlertid mer vekt på dette enn i andre. Innen diverse service og forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester blir personlig egnethet tillagt mest vekt, hhv 71 og 70 prosent. I bransjen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inklusive forskning) er det 38 prosent av lederne som oppgir å legge mest vekt på personlig egnethet. Faglig spisskompetanse blir tillagt mest vekt innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inklusive forskning (37 prosent), industri (30 prosent) og informasjon/kommunikasjon/forlag og

media (inklusive IKT). Formelt utdanningsnivå blir tillagt mest vekt innen undervisningssektoren, og da aller høyest innen grunnskolen.

**Tabell 6. 5. Vektlegging ved ansettelses. Realfag (god kjennskap) etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Indu.	Div. service	Inform/komm/forlag /media (inkl IKT)	Finans- og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tj. yt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt/ Konsu-lentyt.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int org
TOTAL	663	60	21	50	12	76	23	61	301	27	10	19
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	49,6	45,0	71,4	46,0	66,7	38,2	69,6	52,5	49,2	48,1	50,0	63,2
Formelt utdanningsnivå	23,8	8,3	23,8	12,0	8,3	18,4	0,0	23,0	33,6	25,9	10,0	15,8
Faglig spisskompetanse	17,9	30,0	0,0	30,0	8,3	36,8	17,4	11,5	12,3	18,5	20,0	5,3
Tidligere arbeidserfaring	6,9	15,0	4,8	10,0	0,0	2,6	8,7	13,1	4,3	7,4	10,0	15,8
Karakterer	1,7	1,7	0,0	2,0	16,7	3,9	4,3	0,0	0,7	0,0	10,0	0,0

### 6.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger

I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes kjennskap til realfagsutdanningene ved UiO og hvor egnet de vurderer de enkelte fagene å være for sin virksomhet. Vi ser på forskjeller i forhold til helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

2 194 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning og bakgrunn fra realfag. 1041 av disse har ansatte med bakgrunn fra UiO, og de har tatt stilling til hvor god kjennskap de har til disse fagområdene/utdanningene på en skala fra 1-5 der 1 er "Ingen eller særdeles dårlig kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap". Gjennomsnittscore for alle disse lederne er 3,03. 663 av lederne har oppgitt at de har kjennskap til fagområdet/utdanningen på nivå 3-5. Snittscore for de med god kjennskap er 3,8.

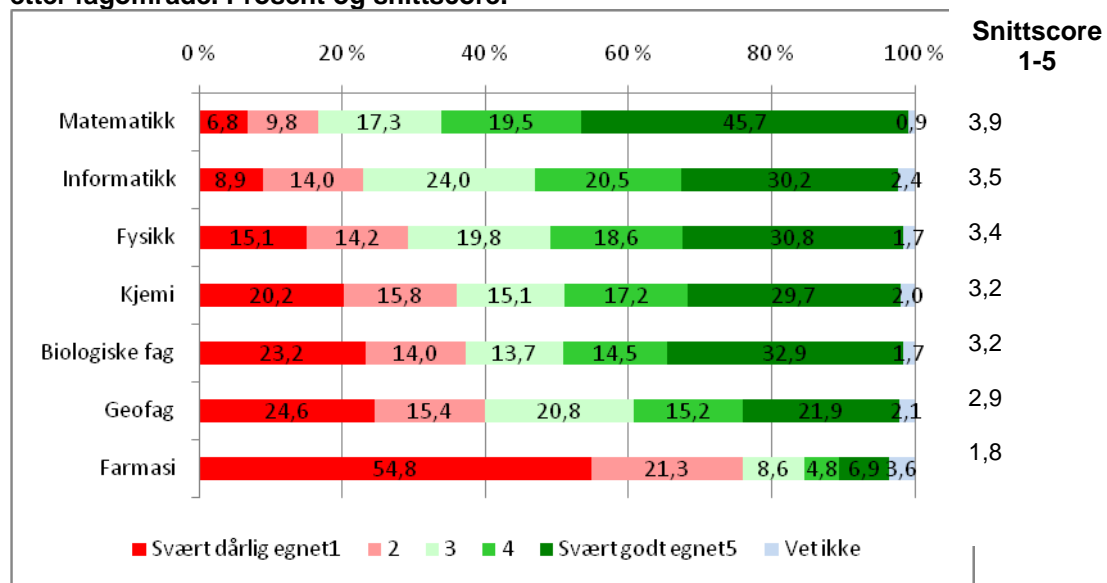
#### Helhetsbildet

Matematikk er det faget flest ledere med ansatte fra realfag vurderer som godt egnet for deres virksomhet. 65 prosent oppfatter dette faget som meget eller svært godt egnet for deres virksomhet. Snittscore for dette faget er 3,9 på en skala fra 1-5, der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet.

Både matematikk og informatikk er fag som fremstår med bredt nedslagsfelt og stor anvendelighet. Informatikk er etter matematikk det faget flest mener er godt egnet for deres virksomhet. 51 prosent oppfatter dette som meget eller svært egnet, og snittscore er 3,5. Kjemi og biologi blir vurdert omtrent likt når det gjelder hvor egnet det er for virksomheten (snitt 3,2). Geofag blir oppfattet som svært eller meget egnet av 37 prosent (snitt 2,9).

Farmasi er det faget færrest oppfatter som egnet. 12 prosent oppfatter dette som meget eller svært egnet, og faget får en snittscore på 1,8. Grunnen til at farmasi oppfattes som lite relevant av mange er at det er et smalt fag med mest relevans antakelig for helse- og sosialtjenester og varehandel (apotekbransjen).

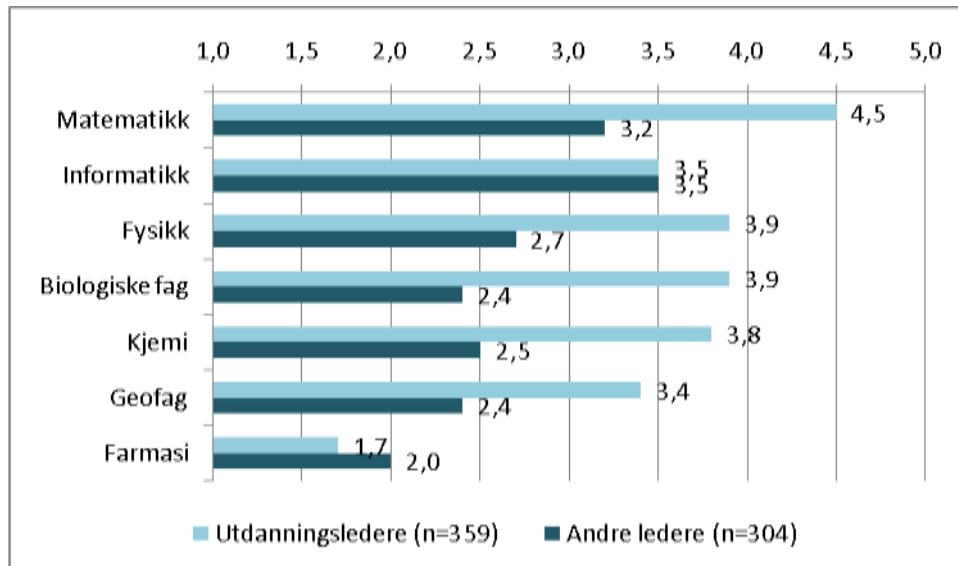
**Figur 6.2. Vurdering av fag- og studiebakgrunners egnethet. Realfag (god kjennskap), etter fagområde. Prosent og snittscore.**



Utdanningsledere og andre ledere har forskjellige vurderinger av hvor egnet de ulike fagene er for deres virksomhet. Informatikk vurderes som like egnet av utdanningsledere og andre ledere. Alle fagene utenom farmasi får langt høyere score for egnethet av utdanningsledere enn av andre ledere. Det er relativt stor forskjell i vurdering av egnethet for disse fagene.



**Figur 6.3. Vurdering av fag- og studiebakgrunners egnethet. Utdanningsledere/andre ledere. Real FAG (god kjennskap), etter fagområde. Snittscore.**



### Sektorbildet

De samme forskjellene i vurdering av egnethet finner vi mellom offentlig og privat sektor, og igjen gjenspeiler dette at de fleste utdanningsledere arbeider i offentlig sektor. 52 prosent av de med god kjennskap til realfag har ansatt universitetsutdannede lærere (345 ledere). 87 prosent av disse jobber i offentlig sektor (299 ledere) og 277 innen bransjen undervisning. Alle fagene vurderes som mer egnet i offentlig sektor enn i privat sektor (bortsett fra farmasi). Holder vi utdanningsledere utenfor ser vi at vurderingene av egnethet for ledere i offentlig sektor er annerledes og mer lik den vurderingen som ledere i privat sektor har. Informatikk er det faget som flest av disse lederne vurderer som godt egnet.

**Tabell 6.6. Vurdering av fagenes egnethet. Real FAG (god kjennskap), etter fagområde. Sektor. Snittscore**

Fag	I alt (n=663)	Privat sektor (n=217)	Offentlig sektor (forvaltning) (n=414)	Offentlig eiet selskap (n=32)	Offentlig sektor u/utd. ledere (n=142)
Matematikk	3,9	3,2	4,3	3,3	3,2
Informatikk	3,5	3,4	3,5	3,5	3,6
Fysikk	3,4	2,8	3,7	2,6	2,6
Biologiske fag	3,2	2,3	3,7	3,1	2,8
Kjemi	3,2	2,5	3,6	2,6	2,5
Geofag	2,9	2,2	3,3	2,7	2,8
Farmasi	1,8	2,0	1,7	2,0	1,9

## Bransjebildet

I industribransjen oppfattes særlig matematikk, informatikk og fysikk som relevant for mange virksomheter.

Innen bransjen diverse service, som inkluderer varehandel og apotek, er det farmasi som får høyest score for egnethet.

Innen informasjon, forlag og media (inklusive IKT) får informatikk forståelig nok høyest score, og langt høyere enn de andre fagene. Men matematikk scorer relativt høyt også i denne bransjen.

Innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting får alle fagene (utenom farmasi) høy og ganske lik score for egnethet (3,1 og 3,2).

Innen forretningsmessig tjenesteyting og konsulentytelser får fagene svært ulik score for egnethet. Informatikk blir oppfattet som mest egnet, og biologiske fag og farmasi som minst egnet.

Ledere innen offentlig administrasjon og forsvar vurderer matematikk og fysikk som mest relevant, men det er bare farmasi som får direkte lav score.

Innen undervisning får alle fagene utenom farmasi høy score for egnethet, men innen helse- og sosialtjenester er vurderingene ganske annerledes. Her er det farmasi og biologiske fag som scorer høyt.

Innen annen tjenesteyting (inklusive ideelle organisasjoner) er det informatikk som scorer spesielt høyt.

**Tabell 6.7. Vurdering av fagenes egnethet. Real FAG (god kjennskap), etter fagområde og bransje. Snittscore.**

Fag	I alt (n=663)	Industri (n=60)	Div.* service (n=21)	Inform. komm, forlag og media(inkl IKT) (n=50)	Faglig, vit. og teknisk tj.yting (inkl. forsk.) (n=76)	Forretn.m. tjeneste- yting/ kons- ytelser (n=23)	Offentlig adm. og forsvar (n=61)	Under- visn. (n=301)	Helse- og sosial- tjenester (n=27)	Annen tjenesteyt., inkl. ideelle org. og inter.org. (n=19)
Matematikk	3,9	3,3	2,8	3,5	3,2	3,1	3,4	4,7	2,5	2,9
Informatikk	3,5	3,0	2,5	4,7	3,2	4,0	3,6	3,5	2,8	3,9
Fysikk	3,4	3,1	2,4	2,6	3,1	2,5	2,9	4,1	2,0	2,1
Biologiske fag	3,2	2,2	2,7	1,5	3,1	1,8	2,6	4,1	3,4	2,2
Kjemi	3,2	2,8	2,8	1,7	3,1	2,0	2,7	4,0	2,6	2,1
Geofag	2,9	2,6	2,0	1,8	3,2	2,4	2,8	3,5	1,4	2,2
Farmasi	1,8	1,6	3,8	1,3	2,1	1,5	1,7	1,6	4,0	1,7

\*Inkluderer varehandel, transport og lagring, overnatting og servering

De ulike fagene som vurderes som egnet av mange ledere innen undervisning er som nevnt matematikk, fysikk, biologiske fag, kjemi og geofag. Fagene får høyere gjennomsnittscore for egnethet for ledere innen videregående skole enn for ledere i grunnskolen, som igjen får høyere score enn innen annen undervisning.

#### **6.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen**

I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes vurdering av de ansattes kvalifikasjoner. Vi ser vurderingen av kvalifikasjoner opp mot det lederne oppfatter som viktig, og sammenlikner dessuten lederne vurdering av kompetansen med kandidatenes egen vurdering av kompetanse tilegnet gjennom utdanningen. Igjen fokuserer vi på helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

##### **6.4.1. Arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjoner**

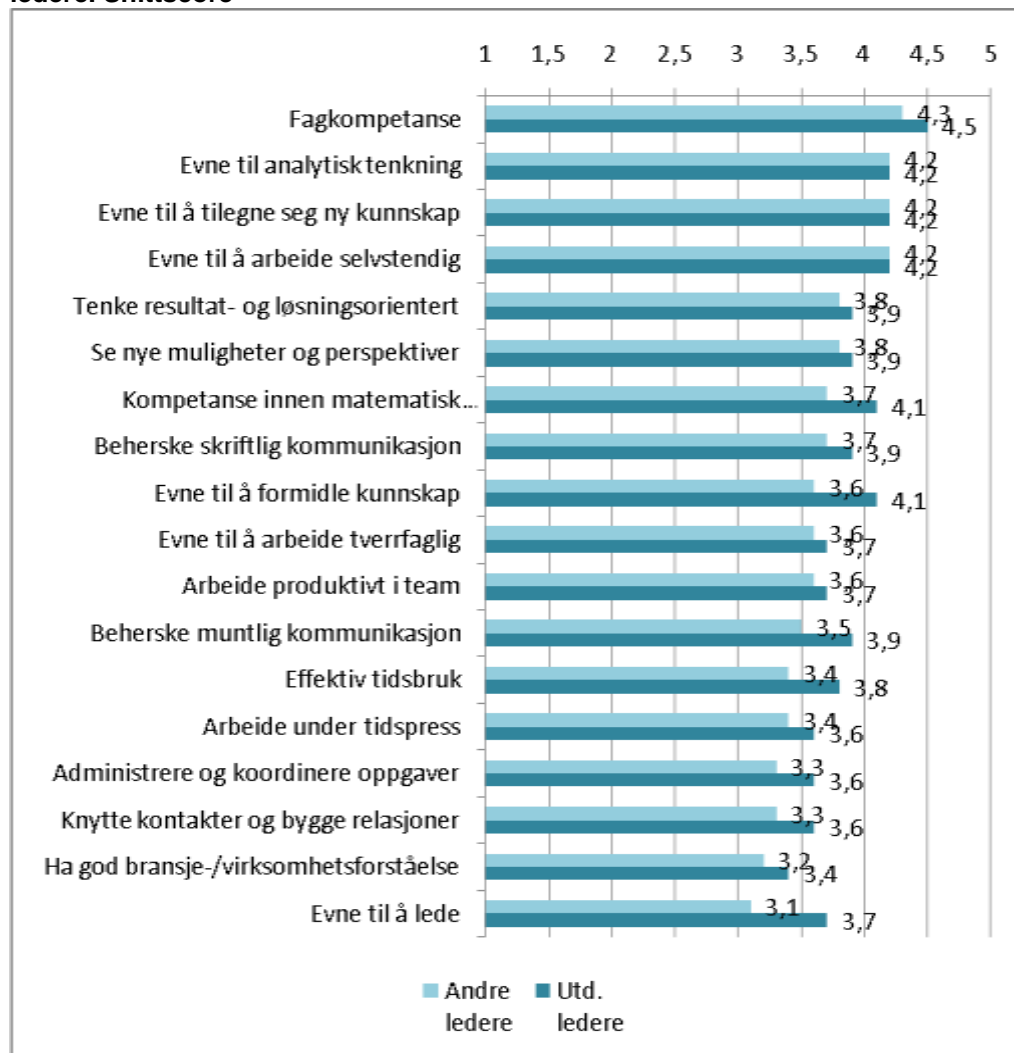
###### **Helhetsbildet**

Ansatte med realfaglig bakgrunn fra UiO får jevnt over god score av ledere i vurderingen av kvalifikasjoner. Flertallet av lederne vurderer alle typer kompetanse positivt, men det er særlig på noen kvalifikasjoner de utmerker seg i positiv retning. De kvalifikasjonene som får høyest score er fagkompetanse (4,4), evne til analytisk tenkning, evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å arbeide selvstendig (4,2) (se tabell 6.22). Både utdanningsledere og andre ledere gir disse kvalifikasjonene best score (figur 6.13).

Andre kvalifikasjoner arbeidsgiverne gir kandidatene god score på er kompetanse innen matematiske modelleringer og numeriske beregninger, evne til å formidle kunnskap og å tenke løsnings- og resultatorientert. Kandidatene vurderes til å ha dårligst kvalifikasjoner når det gjelder å ha god bransje- og virkelighetsforståelse, evne til å lede, bygge kontakter og relasjoner, samt å administrere og koordinere oppgaver.

Kvalifikasjonene vurderes litt forskjellig for utdanningsledere og andre ledere. Utdanningsledere vurderer kandidatene jevnt over bedre på alle forhold enn andre ledere.

**Figur 6.4. Vurdering av MN-kandidaters kvalifikasjoner, etter utdanningsledere/andre ledere. Snittscore**



### Sektorbildet

For de fleste forhold vurderer ledere innen offentlig sektor (forvaltning) ansatte med bakgrunn fra realfag fra UiO bedre enn ledere i privat sektor. To forhold vurderes likt og to forhold, evne til å arbeide selvstendig og se nye muligheter og perspektiver, vurderes bedre av ledere i privat sektor. Ledere innen offentlig eide selskap gir noe dårligere skussmål enn ledere i offentlig forvaltning på de fleste forhold.

Utdanningsledernes mer positive vurdering påvirker tallene for ledere i offentlig sektor i positiv retning. Ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere vurderer kandidatenes kvalifikasjoner gjennomgående noe dårligere enn ledere i offentlig sektor sett under ett (med utdanningsledere) og dårligere enn ledere i privat sektor (figur 6.8). Men for alle kvalifikasjoner som er vurdert er det også blant disse flere som er positive enn negative.

**Tabell 6.8. Vurdering av MN-kandidaters kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen, etter sektor. Snittscore**

	TOTAL	Privat sektor	Off sektor (forvaltn)	Off eiet selskap	Off. sektor u/utd. ledere
<i>Antall som har svart (n)</i>	663	217	414	32	124
Fagkompetanse	4,4	4,3	4,5	4,3	4,3
Evne til analytisk tenkning	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,2	4,2	4,2	4,4	4,1
Evne til å arbeide selvstendig	4,2	4,2	4,1	3,9	4,0
Kompetanse innen matematisk modellering	3,9	3,7	4,1	3,8	3,9
Evne til å formidle kunnskap	3,9	3,6	4,1	3,5	3,6
Tenke resultat- og løsningsorientert	3,9	3,8	3,9	3,5	3,8
Se nye muligheter og perspektiver	3,8	3,9	3,8	3,6	3,6
Beherske skriftlig kommunikasjon	3,8	3,7	3,8	3,7	3,6
Beherske muntlig kommunikasjon	3,7	3,6	3,8	3,6	3,4
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,7	3,6	3,7	3,4	3,5
Arbeide produktivt i team	3,6	3,6	3,7	3,3	3,5
Effektiv tidsbruk	3,6	3,5	3,7	3,2	3,3
Arbeide under tidspress	3,6	3,5	3,6	3,4	3,4
Administrere og koordinere oppgaver	3,5	3,4	3,5	3,3	3,3
Knytte kontakter og bygge relasjoner	3,5	3,4	3,6	3,2	3,3
Evne til å lede	3,4	3,2	3,6	2,9	3,0
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	3,3	3,3	3,3	2,9	3,0

### Bransjebildet

Ledere i de ulike bransjene vurderer ansatte fra UiO med realfagsbakgrunn relativt likt i forhold til mange av kvalifikasjonene som er vurdert. De fire kvalifikasjonene som kommer best ut i helhets- og sektorbildet kommer best ut for de fleste bransjene også. For flere av bransjene gjenspeiles det vi så i sektorbildet (for eksempel undervisning og offentlig administrasjon og forsvar). Men noen av kvalifikasjonene blir vurdert veldig ulikt fra bransje til bransje, for eksempel matematisk modellering og numeriske beregninger (fra 2,9 til 4,1) og evne til å lede (fra 2,6 til 3,8).

Igjen ser vi at utdanningsledere er mer positive i sine vurderinger enn ledere i mange av de andre bransjene. Her er det bransje og virksomhetsforståelsen som får lavest score (3,5).

Ledere innen industri gir realfagskandidatene best score på fagkompetanse og evne til å arbeide selvstendig. De gir dårligst score for kandidatenes evne til å administrere og koordinere oppgaver (3,1).

Ledere innen "diverse service" vurderer kandidatene fra realfag til å ha svært god fagkompetanse og evne til å arbeide selvstendig.

Innen informasjon/kommunikasjon/forlag og media (inkludert IKT) scorer realfagskandidater best på evne til analytisk tenkning. Her er lederne noe mer kritiske enn ledere i de andre bransjene. Evne til å lede er den kvalifikasjonen realfagskandidatene scorer dårligst på (2,6).

Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning er det igjen fagkompetanse som scorer høyest (4,3). Ledere innen denne bransjen er mest kritiske til kandidatenes bransje og virksomhetsforståelse (2,8).

Realfagskandidatenes evne til å arbeide selvstendig blir vurdert som veldig god av ledere innen forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester (4,3). Mange av kvalifikasjonene får ganske lik snittscore (3,7-4,1), men de kvalifikasjonene som får dårligst score er evne til å knytte kontakter og relasjoner og bransje og virksomhetsforståelsen (3,1), samt evne til å lede og matematisk modellering og numeriske beregninger (3,2).

Innen offentlig administrasjon og forsvar er vurderingene svært lik de vi så i sektorbildet for offentlig sektor uten utdanningsledere. Kvalifikasjonen vurderes omtrent som for alle ledere sett under ett, men får gjennomgående litt dårligere gjennomsnittscore i denne bransjen.

Ledere innen helse- og sosialsektoren vurderer at realfagskandidatene har særdeles god fagkompetanse (4,7), men de gir kandidatene langt dårligere score for matematisk modellering og numeriske beregninger (2,9).

Innen annen tjenesteyting, inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer, scorer realfagskandidater best på evne til analytisk tenkning og evne til å tilegne seg ny kunnskap, og dårligst på evne til å arbeide tverrfaglig, evne til å lede og bransje og virksomhetsforståelse (2,9).

**Tabell 6.9. Vurdering av MN-kandidaters kvalifikasjoner, etter bransje. Snittscore**

	Inform/komm /forlag /media								
	Div. Indust	Serv	(inkl IKT)	Fagl, vit.sk., tekn.tj.yt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt/ kons.yt	Off adm og forsvar	Helse- og sosialtj	Annen tj.yt., inkl ideelle org. og int.org	
<i>Antall som har svart</i>	60	21	50	76	23	61	301	27	19
<b>Fagkompetanse</b>	4,3	4,6	4,1	4,4	4,1	4,2	4,6	4,7	3,9
Evne til analytisk tenkning	4,1	4,4	4,3	4,3	4,1	4,1	4,2	3,9	4,1
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,0	4,3	4,1	4,3	4,1	4,0	4,2	4,3	4,1
Evne til å arbeide selvstendig	4,2	4,5	4,1	4,0	4,3	4,0	4,2	4,2	3,7
Matem. modell. og num. beregn.	3,8	3,9	3,9	4,0	3,2	3,9	4,1	2,9	3,6
Evne til å formidle kunnskap	3,4	3,8	3,5	3,6	3,7	3,5	4,2	4,3	3,1
Tenke resultatog løsningsorientert	3,8	4,0	3,6	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,6
Se nye muligheter og perspektiver	3,8	4,2	3,7	3,8	3,7	3,7	3,9	4,0	3,8
Beherske skriftlig kommunikasjon	3,6	4,0	3,7	3,7	3,8	3,5	4,0	3,9	3,3
Beherske muntlig kommunikasjon	3,6	3,9	3,5	3,4	3,6	3,3	4,0	4,0	3,3
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,7	3,9	3,4	3,5	3,8	3,6	3,7	3,8	2,9
Arbeide produktivt i team	3,6	3,8	3,4	3,6	3,8	3,6	3,7	3,7	3,2
Effektiv tidsbruk	3,2	3,9	3,3	3,3	3,8	3,5	3,8	3,9	3,0
Arbeide under tidspress	3,3	3,7	3,2	3,5	3,7	3,5	3,7	3,9	3,0
Adm og koordin oppgaver	3,1	3,7	2,9	3,4	3,5	3,4	3,7	3,6	3,3
Knytte kontakter og bygge relasj.	3,3	3,9	2,9	3,2	3,1	3,3	3,7	3,9	3,1
Evne til å lede	3,2	3,5	2,6	3,1	3,2	3,1	3,8	3,3	2,9
Ha god bransje-/virksomhetsforståe	3,2	4,1	2,9	2,8	3,1	3,0	3,5	3,9	2,9

Ledere innen videregående skole gir realfagsutdannede fra UiO for mange forhold bedre score, enn ledere i grunnskolen og i annen undervisning. Men også ledere i grunnskolen vurderer de ansatte med realfagsbakgrunn fra UiO bedre enn gjennomsnittet for alle bransjer. Dette kommer vi tilbake til i kapittelet der vi ser spesielt på universitetsutdannede lærere.

#### 6.4.2. Sammenlikning av kvalifikasjoner med kandidatundersøkelsen 2008

Vi har tidligere i dette kapittelet sett hvordan ledere vurderer kandidater med realfagsbakgrunn fra UiO. I kandidatundersøkelsen som ble gjennomført i 2008 ble kandidater utdannet fra UiO bedt om å vurdere sitt utbytte av utdanningen fra UiO. Mange av kvalifikasjonene som er vurdert av arbeidsgivere i denne undersøkelsen og av kandidatene i 2008 er de samme. For noen av kvalifikasjonene er formuleringene litt forskjellige, men der de er helt like eller tematisk sett like har vi sammenliknet snittscore for vurderingene (se kapittel 5 for formuleringene og beregning av gjennomsnittscore).

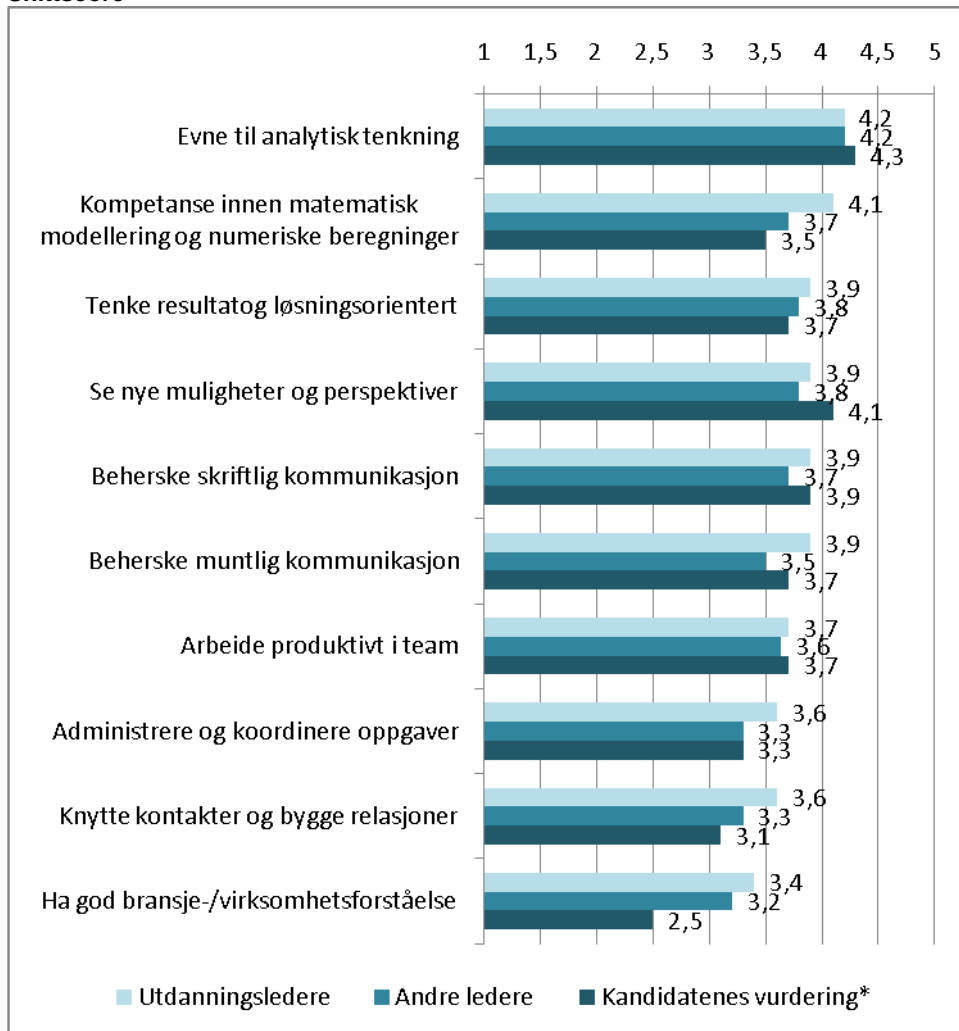
Det er en stor grad av sammenfall av hvordan kandidatene fra realfag selv vurderer sine kvalifikasjoner og hvordan arbeidsgivere vurderer de samme kvalifikasjonene hos ansatte med bakgrunn fra realfag ved UiO.

Arbeidsgivere som er utdanningsledere er som vi har sett mer positive i sine vurderinger av kandidatene enn andre ledere. For ni av ti kvalifikasjoner gir utdanningsledere bedre

vurdering enn andre ledere, og for evne til analytisk tenkning gir de lik score (4,2). Både arbeidsgivere og kandidatene selv gir denne kvalifikasjonen høyest score.

Kandidatene selv gir halvparten av kvalifikasjonene dårligere score enn arbeidsgiverne. Det gjelder kompetanse innen matematisk modellering og numeriske (og ferdigheter i statistikk), evne til å tenke resultat- og løsningsorientert, muntlig kommunikasjon, det å administrere og koordinere oppgaver, knytte kontakter og bygge relasjoner, og til slutt bransje- og virksomhetsforståelse.

**Figur 6.5. Vurdering av kvalifikasjoner. Utdanningsledere, andre ledere og kandidatene selv\*.**  
Snittscore



\*Resultatene er fra kandidatundersøkelsen 2008.



### 6.4.3. Viktighet versus vurdering av kvalifikasjoner

Ved kartlegging av viktighet av kvalifikasjoner ble respondentene bedt om å krysse av inntil de fem viktigste kvalifikasjonene, slik at vi får en rangering av viktige forhold. I vurderingen av kvalifikasjoner hos kandidatene ble respondentene bedt om å krysse av på en skala fra 1 til 5. Ser vi på rangeringen av viktighet opp mot rangering av hvilke kvalifikasjoner kandidatene scorer best og dårligst på, er det noen forhold der det er klare gap mellom viktighet og prestasjon.

Fagkompetanse er den kvalifikasjonen kandidatene scorer best på, men dette forholdet er ikke rangert i forhold til viktighet. Evne til å formidle kunnskap kommer på andre plass for viktighet, men på sjettede plass i vurdering av kvalifikasjoner. Ettersom Det matematisk og naturvitenskapelige fakultet ikke var med i forrige arbeidsgiverundersøkelse kan vi ikke se om gapene mellom viktighet og dyktighet er blitt større eller mindre.

**Tabell 6.10. Vurdering av viktighet og kvalifikasjoner. Realfag, etter rangering.**

Kvalifikasjon	Viktighet etter rangering	Vurdering etter rangering
<i>Fagkompetanse</i>	-	1
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	1	3
<i>Evne til å formidle kunnskap</i>	2	6
<i>Arbeide produktivt i team</i>	3	12
<i>Evne til å arbeide selvstendig</i>	4	4
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	5	10
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	6	9
<i>Tenke resultat og løsningsorientert</i>	7	7
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	8	8
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig</i>	9	11
<i>Evne til analytisk tenkning</i>	10	2
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	11	16
<i>Evne til å lede</i>	12	17
<i>Arbeide under tidspress</i>	13	14
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	14	18
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	15	15
<i>Effektiv tidsbruk</i>	16	13
<i>Evne til å behandle tall og statistikk*</i>	17	5

### 6.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre

I dette underkapittelet ser vi på hvor mange som har ansatt kandidater med realfagsbakgrunn fra UiO. Vi ser hvordan de ulike utdanningsnivåene vurderes, samt hvilke vurderinger som er gjort med hensyn til å ansette erfarne, nyutdannede eller begge dele. Avslutningsvis ser vi

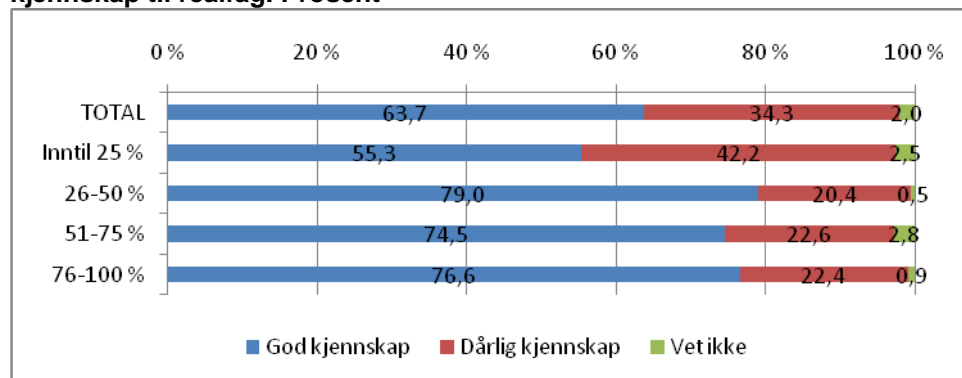
hvor mange som kunne tenke seg å ansette kandidater med denne typen bakgrunn fra UiO igjen.

### 6.5.1. Hvor mange hadde grad fra UiO?

Av de 2 194 som oppga å ha ansatte, eller at de nylig har hatt ansatte, med bakgrunn fra realfag var det litt under halvparten som oppga at disse hadde grad fra UiO (se figur 6.3). For 29 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO inntil 25 prosent av de ansatte. For 9 prosent av lederne med ansatte med bakgrunn fra realfag, utgjorde de med bakgrunn fra UiO mellom 26 og 50 prosent av de ansatte. For 10 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO over halvparten av de ansatte.

Blant de som har ansatte fra UiO innen realfag, er kjennskapet til fagområdet/utdanningen mindre når de med bakgrunn fra UiO utgjør mindre enn en fjerdedel av de ansatte. 55 prosent av de med inntil en fjerdedel av de ansatte med grad fra UiO har god kjennskap til fagbakgrunnen/utdanningen. For lederne som oppgir at 26-100 prosent av de ansatte med en grad er fra UiO, er kjennskapet til fagbakgrunnen 75-79 prosent.

**Figur 6.6. Andel ansatte med denne bakgrunnen med grad fra UiO. (n=1041) Etter kjennskap til realfag. Prosent**



### 6.5.2. Vurdering av utdanningsnivåenes relevans

#### Helhetsbildet

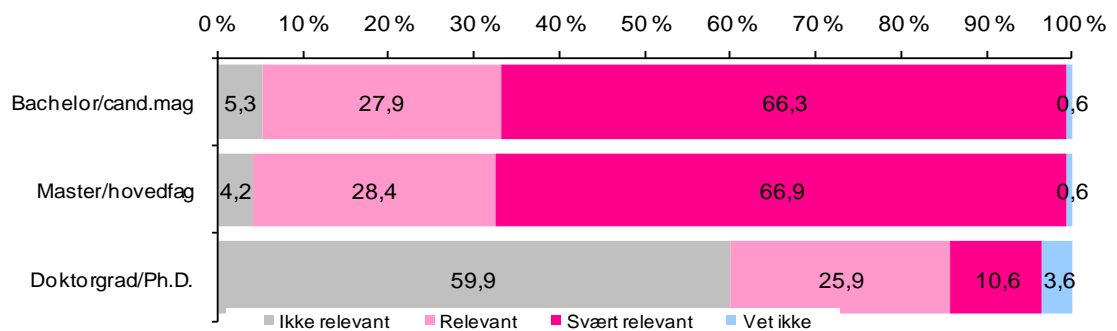
Ledere som ikke er utdanningsledere med ansatte fra realfag og god kjennskap til utdanningene oppfatter at mastergrad er det utdanningsnivået som er mest relevant. Hele 73,0 prosent av lederne oppfatter dette utdanningsnivået som svært relevant (se figur 6.8).

Det er likevel 33,2 prosent som mener at utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant, og hele 27 prosent mener utdanning på Ph.D.-nivå er svært relevant. Tilsvarende er det færrest som oppgir at mastergradsnivå ikke er relevant (3,6 prosent), mens noen flere oppgir

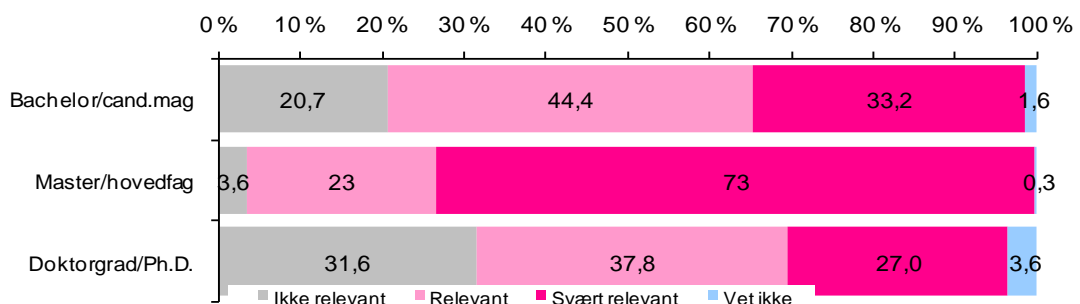
bachelorgradsnivå som ikke relevant (20,7). 31,6 prosent oppgir at Ph.D. ikke er relevant for deres virksomhet.

Vi har sett gjennom kandidatundersøkelser og andre typer undersøkelser at kandidater med utdanning på mastergradsnivå svært ofte foretrekkes fremfor kandidater med utdanning på bachelorgradsnivå, og at kandidater med utdanning på bachelorgradsnivå har større problemer med å få seg relevant jobb enn kandidater med utdanning på masternivå (Kandidatundersøkelsen 2009. NIFU step. Rapport 18/2010). Det at mange oppgir at kandidater med utdanning på bachelorgradsnivå er relevant betyr ikke nødvendigvis at de vil bli foretrukket i konkurranse med kandidater med utdanning på mastergradsnivå.

**Figur 6.7. Relevant utdanningsnivå. Utdanningsledere (n = 359) De med god kjennskap til realfag. Prosent**



**Figur 6.8. Relevant utdanningsnivå. Ledere som ikke er utdanningsledere (n = 304) De med god kjennskap til realfag. Prosent**



Utdanningsledere oppgir i langt større grad enn andre ledere at utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant. De mener også i mindre grad enn andre ledere at utdanning på mastergradsnivå er svært relevant (figur 6.8).

De med god kjennskap til fagområdet/utdanningene innen realfag opplever de ulike utdanningsnivåene som mer relevante enn de som har dårlig kjennskap.

### Sektorbildet

Hele 71,4 prosent av lederne i privatsektor og 68,8 prosent innen offentlig forvaltning mener utdanning på mastergradsnivå er svært relevant for deres virksomhet. 75,8 prosent av ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere mener dette utdanningsnivået er svært relevant.

Bachelorgradsnivået regnes som mest relevant for ledere innen offentlig sektor, og da mest for ledere i offentlig sektor som er utdanningsledere. Langt færre ledere i privat sektor enn i offentlig sektor mener bachelorgradsutdanning er svært relevant for deres virksomhet. 38 prosent av lederne i privat sektor mener utdanning på det nivået er svært relevant, mot hele 61 prosent av lederne i offentlig sektor. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er det bare 29 prosent som mener utdanning på dette nivået er svært relevant.

**Tabell 6.11. Relevant utdanningsnivå. Realfag (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	God kjennskap realfag	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off. sektor u/utd. ledere
<i>TOTAL (n)</i>	663	217	414	32	124
<u>Bachelorgrad</u>					
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	12,4	17,1	8,0	37,5	21,8
<i>Relevant</i>	35,4	43,3	30,4	46,9	46,8
<i>Svært relevant</i>	51,1	38,2	60,6	15,6	29,0
<i>Vet ikke</i>	1,1	1,4	1,0	0,0	2,4
<u>Mastergrad</u>					
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	3,9	4,1	3,9	3,1	2,4
<i>Relevant</i>	25,9	24,0	26,8	28,1	21,8
<i>Svært relevant</i>	69,7	71,4	68,8	68,8	75,8
<i>Vet ikke</i>	0,5	0,5	0,5	0,0	-
<u>Ph.D</u>					
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	46,9	38,2	53,6	18,8	25,8
<i>Relevant</i>	31,4	35,5	29,5	28,1	40,3
<i>Svært relevant</i>	18,1	23,0	13,0	50,0	29,8
<i>Vet ikke</i>	3,6	3,2	3,9	3,1	4,0

### Bransjebildet

Utdanning på mastegradsnivå er det foretrukne utdanningsnivået i alle bransjer. Utdanning på bachelorgrads- og Ph.D.-nivå oppfattes i varierende grad som relevant fra bransje til bransje. De andre utdanningsnivåene scorer også relativt høyt på relevans i mange bransjer. Igjen må vi understreke at selv om et utdanningsnivå oppfattes som **relevant** betyr det ikke

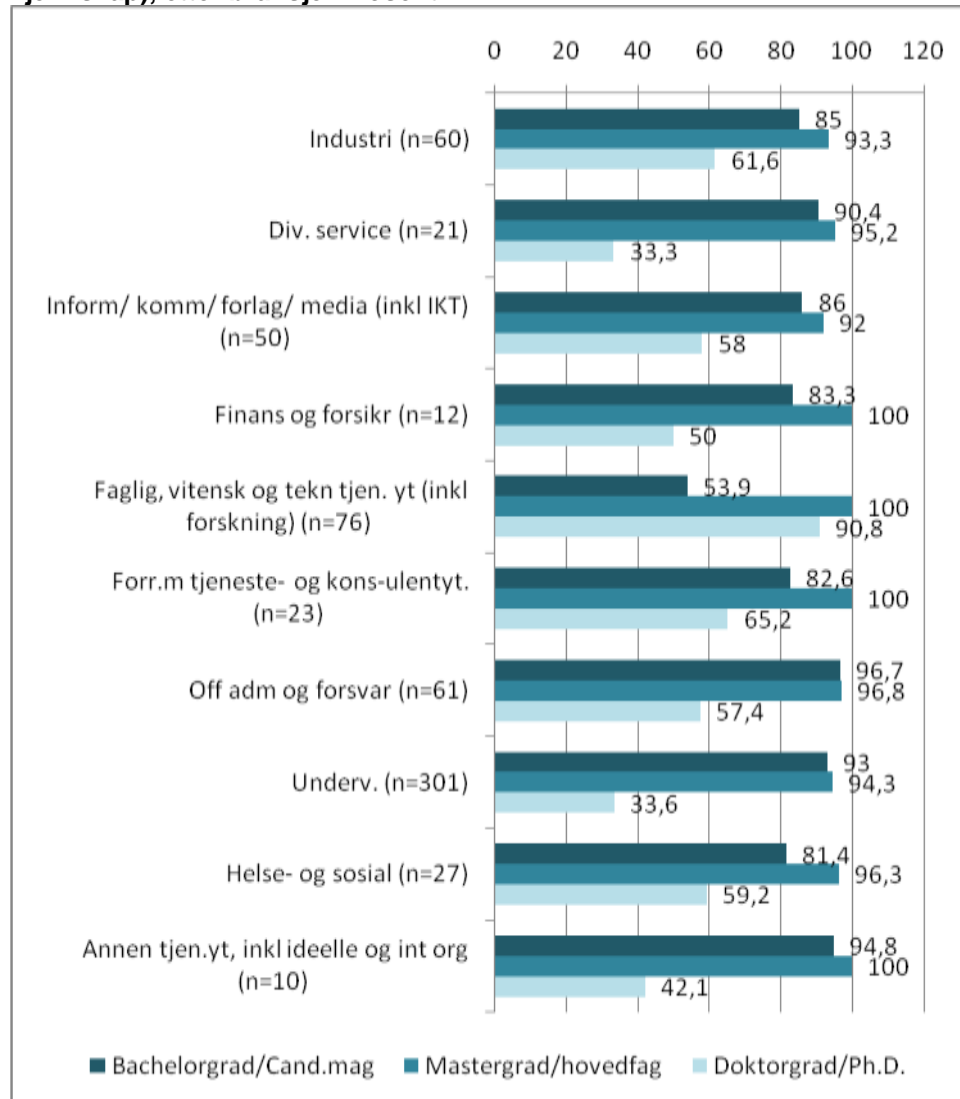
nødvendigvis at det **foretrekkes**. Vi må gå ut fra at det nivået som scorer høyest antakelig er det som foretrekkes.

Innen industri, informasjon/kommunikasjon/forlag, finansiering og forsikringstjenester, og informasjon, kommunikasjon, forlag og media (inkludert IKT) og helse og sosialtjenester oppfatter mellom 90 og 100 prosent at utdanning på mastergradsnivå er relevant eller svært relevant. Utdanning på bachelorgradsnivå vurderes som relevant eller svært relevant av 81-85 prosent av lederne med ansatte fra realfag innen disse bransjene, og rundt 50-60 prosent oppfatter utdanning på Ph.D-nivå som relevant eller svært relevant.

Ledere innen diverse service, offentlig administrasjon og forsvar, annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer og undervisning oppfatter utdanning på bachelorgradsnivå som bortimot like relevant som utdanning på mastergradsnivå. Utdanning på Ph.D.-nivå oppfattes som relevant eller svært relevant for 33 prosent innen service og undervisning, 42 prosent innen annen tjenesteyting (inkl. ideelle org og int. org.) og 57 prosent innen offentlig administrasjon og forsvar.

Det er innen bransjen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning at utdanning på bachelorgradsnivå regnes som minst relevant. Her er det likevel 53,9 prosent som oppfatter dette som et relevant utdanningsnivå.

**Figur 6.9. Utdanningsnivå vurderes som relevant eller svært relevant. Realfag (god kjennskap), etter bransje. Prosent**



Sett i forhold til andre bakgrunnsvariabler kan vi nevne variasjoner i forhold til bedriftsstørrelse og ledernes utdanningsbakgrunn. Ledere i de mellomstore og store virksomhetene (fra 21 ansatte og oppover) vurderer i større grad enn små virksomheter utdanning på bachelorgradsnivå som relevant. Utdanning på mastergradsnivå oppleves som mest relevant i de aller største virksomhetene (med mer enn 100 ansatte). Utdanning på Ph.D.-nivå oppleves som minst relevant i de minste og til en visst grad de mellomstore virksomhetene (se vedleggstabeller).

Av ledere med utdanning på bachelorgradsnivå er det 65 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Blant ledere med utdanning på mastergradsnivå er det 82 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for

virksomheten, og for ledere med utdanning på doktorgradsnivå er det 80 prosent som mener dette utdanningsnivået er svært relevant. Andelen er mye høyere enn blant ledere med lavere utdanning. Dette henger ikke bare sammen med lederens bakgrunn og kjennskap til de ulike utdanningsnivåene, men selvsagt også hva virksomheten driver med og det generelle kravet til utdanningsnivå innenfor virksomheten/bransjen.

### 6.5.3. Erfaren eller nyutdannet?

#### Helhetsbildet

Av ledere som hadde ansatt personer med grad fra UiO og bakgrunn fra realfag (og god kjennskap) var det 53,1 prosent som oppga at de hadde både erfarne og nyutdannede ved ansettelse. 30,5 prosent oppga at de ansatte ved nyansettelse hovedsakelig var erfarne, og 13,0 prosent oppga at de hovedsakelig var nyutdannede. Blant ledere med god kjennskap til fagbakgrunnen/utdanningene var det en større andel med både nyutdannede og erfarne enn for de lederne med dårlig kjennskap til utdanningsbakgrunnen.

Det er forskjell på om lederne har ansatt nyutdannede eller erfarne kandidater når vi ser på utdanningsledere og andre ledere. 38,2 prosent av de som ikke er utdanningsledere oppgir at de har ansatt erfarne. For utdanningsledere er det 24,0 prosent som oppgir at de ansatte i hovedsak var erfarne. 58,8 prosent av disse oppgir at de ansatte med høyere utdanning var både nyutdannede og erfarne, mens de som ikke er utdanningsledere oppgir at 46,4 prosent var både nyutdannede og erfarne.

**Tabell 6.12. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. Realfag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	God kjennskap	Utd. ledere	Andre ledere
<i>TOTAL (n)</i>	<b>663</b>	359	304
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	13,0	12,0	14,1
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	30,5	24,0	38,2
<i>Begge deler</i>	53,1	58,8	46,4
<i>Vet ikke</i>	3,5	5,3	1,3

#### Sektorbildet

Vi finner tilsvarende forskjeller mellom privat og offentlig sektor. I offentlig sektor oppgir 42 prosent at de i hovedsak ansatte erfarne, og blant respondentene som jobber i privat sektor er det 38 prosent som oppgir dette.

**Tabell 6.13. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. Realfag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere og sektor. Prosent**

	God kjennskap	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off. sektor u/utd. ledere
<b>TOTAL (n)</b>	<b>663</b>	<b>304</b>	<b>217</b>	<b>414</b>	<b>124</b>
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	13,0	14,1	14,3	12,3	14,5
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	30,5	38,2	41,9	24,6	30,6
<i>Begge deler</i>	53,1	46,4	42,4	58,2	53,2
<i>Vet ikke</i>	3,5	1,3	1,4	4,8	1,6

### Bransjebildet

Det er en del forskjeller fra bransje til bransje på hvilke ansettelses man gjør, med hensyn til å ansette erfarne eller nyutdannede. For en del bransjer er det få respondenter og tallene må derfor tolkes med varsomhet. Ledere innen helse- og sosialtjenester og undervisning oppgir i stor grad å ha ansatt både erfarne og nyutdannede.

Ledere i virksomheter som driver med undervisning i grunnskolen ansetter i større grad enn andre undervisningsvirksomheter nyutdannede. Her oppgir 16 prosent at de ansatte fra UiO ved ansettelse var nyutdannede. I videregående skole var andelen 9 prosent og innen annen undervisning 5 prosent. Andelen som oppgir at de ansatte ved ansettelse i hovedsak var erfarne er omtrent den samme i grunnskolen og i videregående skole.

**Tabell 6.14. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. Realfag (god kjennskap), etter bransje i prosent**

	Indust.	Div. serv.	Inform., komm., forlag, media	Finans, forsikr	Fagl., vitensk., og tekn. tjenesteyt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt., kons-tj.	Off. adm og forsvar	Under v.	Helse og sosial	Kult. virk., underh., fritids-akt.	Annen tjenesteyt. inkl ideelle og int. org.
<b>TOTAL (n)</b>	60	21	50	12	76	23	61	301	27	10	19
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	13,3	9,5	22,0	0,0	19,7	4,3	16,4	11,6	3,7	10,0	10,5
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	46,7	52,4	28,0	50,0	28,9	69,6	31,1	21,6	22,2	40,0	47,4
<i>Begge deler</i>	35,0	38,1	48,0	50,0	51,3	26,1	52,5	60,5	74,1	50,0	42,1
<i>Vet ikke</i>	5,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0

### Andre forholds betydning

Det er også en del forskjeller i forhold til om man ansetter nyutdannede eller erfarne i virksomheter med få eller mange ansatte. 20 prosent av lederne i virksomheter med inntil 9 ansatte, og 15 prosent av de med 10-20 ansatte, oppgir at de ansatte hovedsakelig nyutdannede, mens 10 prosent av lederne i virksomheter med 250 ansatte eller mer ansatte hovedsakelig nyutdannede. Andelen som hovedsakelig ansatte erfarne er større i de



virksomhetene med få ansatte enn i virksomheter med mange ansatte. Det er ikke unaturlig at virksomheter med mange ansatte i større grad enn virksomheter med få ansatte har ansatt både erfarne og nyutdannede.

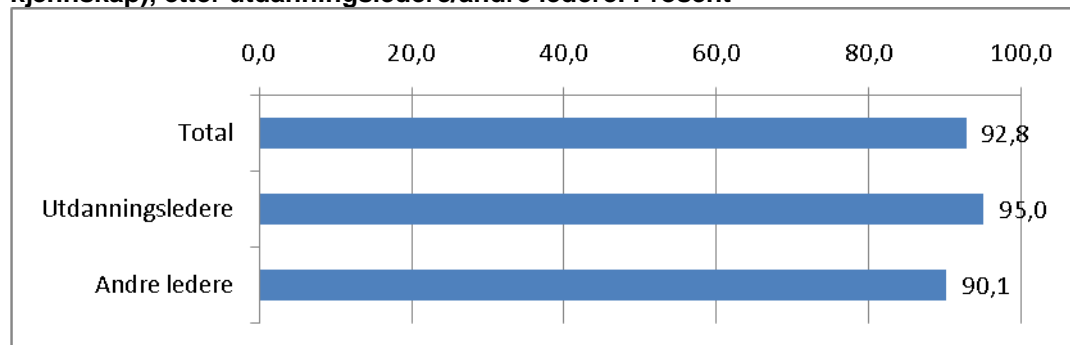
#### 6.5.4. Vil du ansette kandidater fra UiO igjen?

##### Helhetsbildet

For de aller fleste lederne med ansatte med realfaglig bakgrunn vil det være aktuelt å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. For alle som har ansatte med realfagsutdanning fra UiO er det 88 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning igjen er 92,8 prosent blant de som har god kjennskap til realfagsutdanninger, og 80,4 prosent for dem med dårlig kjennskap til realfagsutdanningene ved UiO. Kun 1 prosent av lederne med ansatte med en grad fra UiO og god kjennskap til realfagsutdanningen oppgir at det *ikke* vil være aktuelt med denne typen ansettelse igjen. I tillegg er det 7 prosent som har svart at de ikke vet om det vil være aktuelt.

Utdanningsledere kunne i større grad enn andre ledere tenke seg å ansette personer med realfagsutdanning fra UiO igjen.

**Figur 6.10. Andel som kunne tenke seg å ansette MN-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**



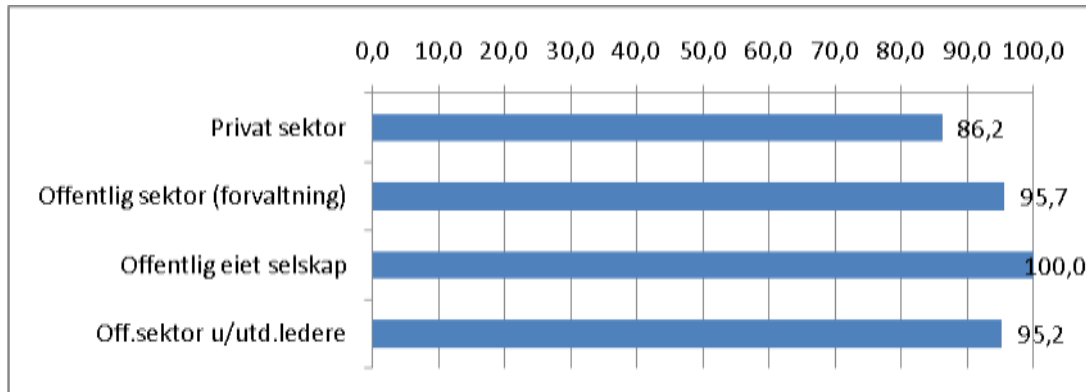
Blant ledere som har ansatt både nyutdannede og erfarne er det flere som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen enn blant de som hovedsakelig har ansatt erfarne. De som har ansatt både nyutdannede og erfarne har større kjennskap til utdanningsbakgrunnen. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som svært relevante kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen enn de som vurderer de ulike utdanningsnivåene som ikke relevante.

Ledere i virksomheter som har mer enn 100 ansatte oppgir i større grad enn ledere med færre ansatte at de kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen.

### Sektorbildet

Ledere i offentlig sektor og offentlig eide selskap kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen (96 prosent), enn ledere i privat sektor (86 prosent). For ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere er andelen 95 prosent.

**Figur 6.11. Andel som kunne tenke seg å ansette realfagskandidater fra UiO igjen, etter sektor. Prosent**

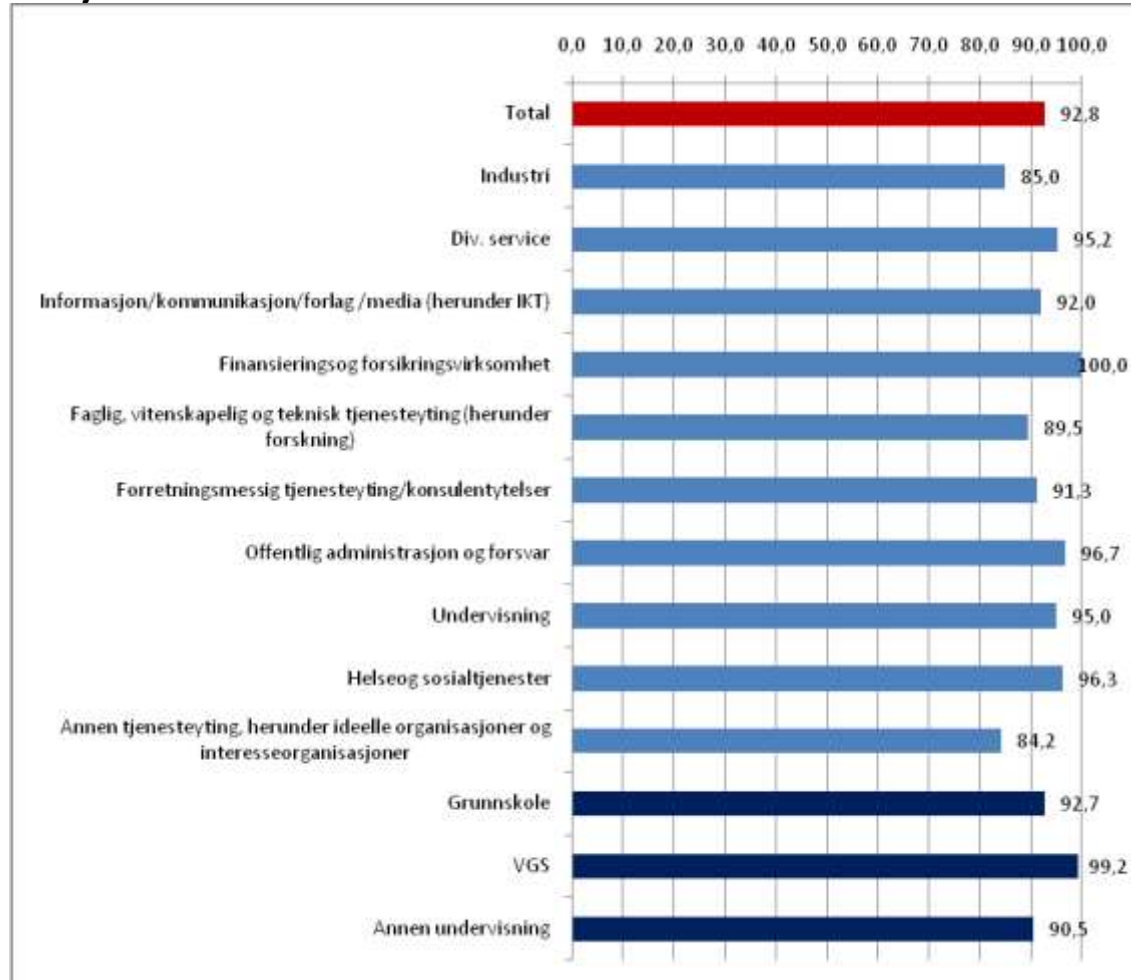


### Bransjebildet

Hvor mange som kunne tenke seg å ansette personer med realfagsutdanning på nytt varierer etter bransje. Det er færrest som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen blant ledere som jobber med kulturell virksomhet/underholdning/fritidsaktiviteter. Andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen er høyest blant ledere innen finansierings- og forsikringsvirksomhet.

Blant ledere innen undervisningsbransjen er det 95 prosent som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Innen undervisningsbransjen er andelen høyest blant ledere i videregående skole (99 prosent), og lavest blant ledere i annen undervisning. Her er andelen imidlertid likevel høy, 91 prosent.

**Figur 6.12. Andel som kunne tenke seg å ansette realfagskandidater fra UiO igjen. Etter bransje. Prosent**



### **Andre forholds betydning**

Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med denne type utdanning fra UiO igjen varierer en del etter lederens bakgrunn. De med utdanning på doktorgradsnivå og på grunnskole/videregående skole-nivå kunne i størst grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen.

De som har hele utdanningen sin fra UiO kunne i større grad tenke seg dette enn de som har deler av utdanningen sin fra UiO. De som ikke har noe av utdanningen sin fra UiO kunne i mindre grad tenke seg å ansette personer med slik bakgrunn igjen.

Ledere under 30 år kunne i mindre grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn ledere over 30 år. Det er liten forskjell etter lederens kjønn.

## 6.6. Kjennetegn ved respondentene

I dette underkapittelet presenterer vi bakgrunnsopplysningene for ledere som har ansatte med realfagsbakgrunn fra UiO, og som har god kjennskap til utdanningene. Som vi har vært inne på blir 54 prosent kategorisert som utdanningsledere, mens 46 prosent blir kategorisert som andre ledere.

**Tabell 6.15. Bakgrunnsopplysninger. Prosent**

Bakgrunnsopplysninger	I alt med god kjennskap	Utd. ledere (god kjennskap)	Andre ledere (god kjennskap)
<b>I alt</b>	<b>663</b>	<b>359</b>	<b>304</b>
<b>Prosent</b>	<b>100</b>	<b>54,1</b>	<b>45,9</b>
<u>Høyeste formelle utdanning</u>			
<i>Grunnskole/videregående skole</i>	2,7	2,2	3,3
<i>Bachelorgrad</i>	39,5	49,3	28,0
<i>Mastergrad</i>	50,2	46,8	54,3
<i>Ph.D.</i>	7,5	1,7	14,5
<u>Utdanningssted</u>			
<i>Fra UiO</i>	31,9	29,1	35,4
<i>Ikke fra UiO</i>	52,9	50,1	56,1
<i>Deler av utd. fra UiO</i>	15,2	20,8	8,5
<u>Kjønn</u>			
<i>Kvinne</i>	40,6	46,0	34,2
<i>Mann</i>	59,4	54,0	65,8
<u>Posisjon</u>			
<i>Mellomleder</i>	51,7	56,0	46,7
<i>Personalsjef</i>	13,1	12,0	14,5
<i>Daglig leder</i>	35,4	34,3	36,8
<i>Annet</i>	7,1	7,0	7,2
<u>Antall ansatte</u>			
<i>Inntil 9</i>	7,4	1,1	14,8
<i>10-20</i>	13,3	9,2	18,1
<i>21-50</i>	25,9	31,8	19,1
<i>51-100</i>	20,5	30,1	9,2
<i>101 – 250</i>	18,4	18,4	18,4
<i>250 +</i>	14,5	9,5	20,4
<u>Sektor</u>			
<i>Privat sektor</i>	32,7	10,3	59,2
<i>Offentlig sektor (forvaltning)</i>	62,4	87,2	33,2
<i>Offentlig eiet selskap</i>	4,8	2,5	7,6

## 7. Resultater for samfunnsvitenskapelige fag (SV)

I dette kapitlet ser vi på resultatene der arbeidsgiverne har oppgitt at de har kjennskap til ansatte med bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag (sosialantropologi, samfunnsøkonomi, samfunnsgeografi, sosiologi, statsvitenskap og psykologi). Vi ser på hvilke kvalifikasjoner som vektlegges ved ansettelse, arbeidsgivernes vurderinger av de samfunnsvitenskapelige fagenes relevans, og hvordan kandidatene vurderes i forhold til kvalifikasjonene de har. Til slutt i kapitlet ser vi på i hvilken grad lederne kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen og i hvilken grad de ansetter nyutdannede eller erfarne.

Resultatene kommenteres i forhold til helhetsbildet, og om lederen er utdanningsleder eller ikke, deretter etter sektor og etter bransje. Andre bakgrunnsvariabler kommenteres bare der vi har funnet det relevant (bedriftsstørrelse, respondenters utdanningsbakgrunn, alder og kjønn). Underveis i dette kapitlet sammenlikner vi med resultater fra kandidatundersøkelsen fra 2008 og forrige arbeidsgiverundersøkelse fra 2006.

Kandidatundersøkelsen i 2008 viste at 18,7 prosent av kandidatene arbeidet innen undervisning. I denne undersøkelse er 35 prosent av svarene fra ledere innen undervisningsbransjen og 44 prosent av lederne jobber innen undervisning eller har ansatt universitetsutdannede lærere. Utdanningsledere er således overrepresentert. De har også i stor grad andre vurderinger enn de andre lederne. Vi har derfor sett på resultatene for disse gruppene hver for seg. Utdanningsledere omhandles spesielt i kapitlet med universitetsutdannede lærere.

### 7.1. Oppsummering av resultater for samfunnsvitenskapelige fag

- Utdanningsledere og andre ledere har ulike vurderinger av hva som er viktige kvalifikasjoner når de skal ansette kandidater med høyere utdanning. Utdanningsledere vektlegger evne til å formidle kunnskap, tilegne seg ny kunnskap og det å beherske muntlig kommunikasjon sterkest. Andre ledere legger mest vekt på evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, skriftlig kommunikasjon og evne til analytisk tenkning.
- Det er forskjeller i vektlegging av kvalifikasjoner fra sektor til sektor og noen av forskjellene kan tilskrives forskjellen mellom utdanningsledere og andre ledere. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere legges det mest vekt på evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til analytisk tenkning og behersking av skriftlig kommunikasjon. Kvalifikasjonene vektlegges også svært forskjellig fra bransje til bransje.
- Mange ledere oppgir å legge vekt på personlig egnethet. Selv om dette kan være utslagsgivende et stykke ut i ansettelsesprosessen foregår det vanligvis en siling tidligere i ansettelsesprosessen der det legges vekt på formelle kvalifikasjoner som utdanning og arbeidserfaring. Utdanningsledere oppgir i større grad enn andre ledere å legge vekt på formelt utdanningsnivå, mens andre ledere legger større vekt på faglig spisskompetanse/fagområde.
- Ledere i privat sektor legger større vekt på personlig egnethet enn ledere i offentlig forvaltning og offentlig eide selskaper, og mindre vekt på formelt utdanningsnivå.

Faglig spisskompetanse tillegges størst vekt av ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere. Det er også forskjeller i vektlegging av disse forholdene fra bransje til bransje.

- Samfunnsøkonomi og statsvitenskap er de fagene flest ledere med ansatte med SV-bakgrunn mener er relevant for virksomheten. Utdanningsledere oppfatter alle fagene (utenom samfunnsøkonomi) som mer relevant enn andre ledere. Det samme mønsteret ser vi i vurderingen av fagenes relevans innen offentlig forvaltning og privat sektor. Samfunnsøkonomi oppfattes som mer relevant av ledere i privat sektor enn i offentlig forvaltning, mens de andre fagene får høyere score blant ledere i offentlig sektor. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er vurderingen av relevans mer lik den for ledere i privat sektor.
- Det er også variasjoner i oppfatningen av fagenes relevans etter lederens bransje. Innen flere bransjer oppfattes samfunnsøkonomi som mest relevant, men i andre bransjer er det andre fag som oppfattes som mest relevant. Statsvitenskap oppfattes som mest relevant innen offentlig administrasjon og forsvar, kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, og innen annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer.
- Utdanningsledere og andre ledere vurderer SV-kandidaters kvalifikasjoner relativt likt, men utdanningsledere er mer positive for en del av forholdene. Det SV-kandidater scorer best på er fagkompetanse, evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig og evne til analytisk tenkning. De scorer dårligst på evne til å lede, effektiv tidsbruk og bransje og virksomhetsforståelse.
- SV-kandidatene selv har ganske forskjellige vurderinger av kvalifikasjonene tilegnet gjennom utdanningen sin. De synes selv at de i enda større grad enn det arbeidsgiverne synes, at de er flinke til å beherske skriftlig kommunikasjon og til analytisk tenkning. Arbeidsgiverne synes imidlertid kandidatene er flinkere til å forstå bransjen og virksomheten, og til å bygge kontakter og relasjoner, enn det kandidatene selv synes det er blitt satt i stand til gjennom utdanningen.
- Mastergrad er det utdanningsnivået flest ledere med SV-kandidater mener er relevant for deres virksomhet. Andelen som mener det er relevant er større i offentlig sektor enn privat sektor, og stor i alle bransjer. Utdanning på bachelor- og doktorgradsnivå vurderes ulikt fra sektor til sektor og bransje til bransje.
- Utdanningsledere har i større grad enn andre ledere ansatt både erfarne og nyutdannede SV-kandidater, og andre ledere har i større grad ansatt hovedsakelig erfarne SV-kandidater.
- Ledere med ansatte med SV-bakgrunn fra UiO er den største gruppen i undersøkelsen. 1052 ledere hadde kandidater med SV-bakgrunn. 71,6 prosent av lederne med SV-kandidater fra UiO oppga å ha god kjennskap til fagområdet/utdanningen.
- Tilfredsheten med SV-kandidatene er også høy. Hele 95 prosent kunne tenke seg å ansette kandidat med slik bakgrunn igjen.

## 7.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner

I dette underkapittelet ser vi på hvilke kvalifikasjoner arbeidsgiverne vurderer som viktige ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Vi ser på helhetsbildet, og hva som kjennetegner sektorene og de ulike bransjene. Videre sammenlikner vi med hvordan

arbeidsgiverne vurderte viktighet i arbeidsgiverundersøkelsen i 2006. Vi ser også på hvordan faglig kompetanse, personlig egnethet, tidligere arbeidserfaring osv vektlegges.

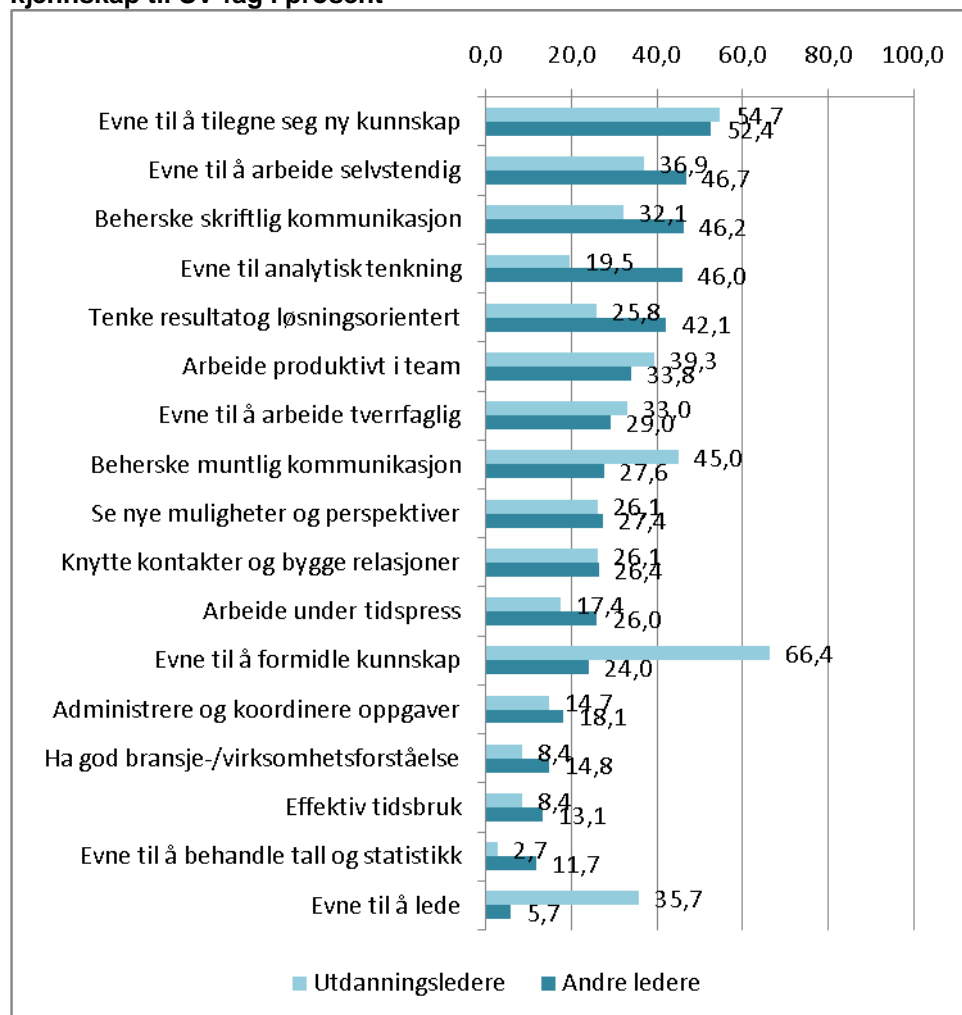
### **7.2.1. Vurdering av kvalifikasjoner - viktighet**

#### **Helhetsbildet**

Lederne ble bedt om å vurdere hvilke kvalifikasjoner som er viktige for dem ved ansettelse av personer med høyere utdanning. De ble bedt om å krysse av for inntil fire, men minst ett forhold. Utdanningsledere vektlegger andre kvalifikasjoner enn andre ledere (se figur 7.1). For ledere som ikke er utdanningsledere er evne til å tilegne seg ny kunnskap den viktigste kvalifikasjonen (52,4 prosent), deretter kommer tre kvalifikasjoner til som oppfattes som viktigst av omtrent like mange. Det er evne til å arbeide selvstendig (46,7 prosent), det å beherske skriftlig kommunikasjon (46,2 prosent), og evne til analytisk tenkning (46,0 prosent). Evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk oppfattes som minst viktig. Lederne som ikke driver med undervisning vektlegger en del egenskaper høyere enn dem som er utdanningsledere. Evne å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning, beherske skriftlig kommunikasjon, det å kunne arbeide under tidspress, tenke resultat- og løsningsorientert, og det å ha god bransje og virkelighetsforståelse vektlegges sterkere av ledere som ikke er utdanningsledere.

Utdanningsledere mener evne til å formidle kunnskap er den desidert viktigste kvalifikasjonen når de skal ansette personer med høyere utdanning. Hele 66,4 prosent har vurdert dette som den viktigste kvalifikasjonen. Deretter er det evne til å tilegne seg ny kunnskap og å beherske muntlig kommunikasjon som regnes som viktigst. Disse kvalifikasjonene blir tillagt mye større betydning av utdanningsledere enn andre ledere. Evne til å lede blir også vektlagt mye sterkere blant utdanningsledere enn andre ledere. Vi kommer tilbake til beskrivelser av utdanningslederens vektlegging i kapittelet om universitetsutdannede lærere.

**Figur 7.1. Kvalifikasjonenes viktighet. Utdanningsledere/andre ledere med god kjennskap til SV-fag i prosent**



### Sektorbildet

Det er også en del forskjeller i vektlegging av kvalifikasjoner når vi ser på forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Inndeling i utdanningsledere og andre ledere gjenspeiles til en viss grad her.

I privat sektor vektlegges det i større grad enn innen offentlig forvaltning å arbeide selvstendig, å tenke resultat- og løsningsorientert, det å knytte kontakter og bygge relasjoner, arbeide under tidspress og god bransje- og virkelighetsforståelse.

I offentlig forvaltning vektlegges evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide tverrfaglig og evne til å lede sterkere enn i privat sektor. Innen offentlig eide selskaper er det færre respondenter og større usikkerhet knyttet til tallene. Ser vi på offentlig sektor uten



utdanningsledere er de tre kvalifikasjoner som vektlegges mest evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til analytisk tenkning og det å beherske skriftlig kommunikasjon.

**Tabell 7.1. Kvalifikasjoners viktighet. Etter sektor (god kjennskap til SV-fag). Prosent**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL	753	224	494	35	245
	100	100	100	100	100
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	53,4	51,3	54,0	57,1	53,9
Evne til å formidle kunnskap	42,8	26,8	50,2	40,0	24,5
Evne til å arbeide selvstendig	42,4	48,2	39,9	40,0	46,1
Beherske skriftlig kommunikasjon	40,0	37,5	41,5	34,3	52,7
Arbeide produktivt i team	36,3	35,3	36,8	34,3	32,2
Beherske muntlig kommunikasjon	35,3	34,4	36,4	25,7	25,7
Tenke resultat og løsningsorientert	34,9	41,5	32,6	25,7	42,0
Evne til analytisk tenkning	34,3	34,8	32,2	60,0	53,1
Evne til å arbeide tverrfaglig	30,8	20,1	35,8	28,6	34,3
Se nye muligheter og perspektiver	26,8	30,8	24,9	28,6	25,3
Knytte kontakter og bygge relasjoner	26,3	30,8	24,5	22,9	22,9
Arbeide under tidspress	22,2	30,8	18,4	20,0	21,6
Evne til å lede	19,0	9,8	24,3	2,9	2,4
Administrere og koordinere oppgaver	16,6	18,3	15,0	28,6	18,4
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	12,0	17,0	10,1	5,7	12,2
Effektiv tidsbruk	11,0	13,4	10,3	5,7	13,1
Evne til å behandle tall og statistikk	7,7	9,8	6,9	5,7	11,4

### Bransjebildet

Kvalifikasjoner vektlegges ulikt fra bransje til bransje. Evne til å tilegne seg ny kunnskap blir vektlagt sterkest i noen bransjer, men langt fra alle. Det er diverse service og finansierings- og forsikringsvirksomhet som vektlegger dette sterkest.

Innen industribransjen legger lederne særlig vekt på at kandidaten kan arbeide produktivt i team, og evne til å tenke resultat- og løsningsorientert. Innen "diverse service" vektlegges evne til å tilegne seg ny kunnskap særlig stor vekt (76,9 prosent). Effektiv tidsbruk tillegges minst vekt.

I informasjons- forlag- og mediebransjen (inkludert IKT) vektlegges evne til å tenke resultat- og løsningsorientert (58,6 prosent) evne til å tilegne seg ny kunnskap og det å arbeide under tidspress (48,3 prosent). Evne til å lede og til behandle tall og statistikk tillegges minst vekt.

Innen finansierings og forsikringstjenester vektlegges kvalifikasjonene tilegnelse av ny kunnskap og det å tenke resultat- og løsningsorientert mest vekt (66,7 prosent). Det å kunne knytte kontakter og bygge relasjoner regnes også som viktig. Evne til å behandle tall og statistikk regnes minst viktig av de kvalifikasjonene som er vurdert.

Innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning tillegges evne til analytisk tenkning og det å tilegne seg ny kunnskap mest vekt (hhv 59,5 og 58,1 prosent).

Innen forretningsmessig tjenesteyting og konsulentytelser er det tre forhold som regnes som viktig av over 50 prosent. Det er evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig og evne til analytisk tenkning.

Det å beherske skriftlig kommunikasjon, å kunne tilegne seg ny kunnskap og evne til analytisk tenkning er de tre viktigste kvalifikasjonene slik ledere innen offentlig administrasjon og forsvar ser det. De er minst opptatt av at kandidatene skal ha god bransje- og virksomhetsforståelse. Evne til å lede regnes som viktigere av ledere i denne bransjen enn i de andre bransjene.

Evne til å formidle kunnskap blir tillagt sterkest betydning innen undervisning. Hele 80 prosent vurderer dette som den viktigste kvalifikasjonen. Andre kvalifikasjoner som blir tillagt stor betydning innen undervisningsbransjen er evne til å tilegne seg ny kunnskap og behersking av muntlig kommunikasjon. Evne til å behandle tall og statistikk tillegges svært liten vekt av ledere i vurderingen av viktige kvalifikasjoner.

Ledere innen helse og sosialtjenester er mest opptatt av at kandidatene skal kunne arbeide tverrfaglig og kunne tilegne seg ny kunnskap. De er minst opptatt av kandidatenes evne til å lede og evne til å behandle tall og statistikk.

Innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter er lederne mest opptatt av kandidatenes evne til å tenke resultat- og løsningsorientert, og at de kan arbeide produktivt i team.

Evne til å arbeide selvstendig er den kvalifikasjonen blir lagt mest vekt på innen annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer.

**Tabell 7.2. Kvalifikasjonenes viktighet. Etter bransje (god kjennskap til SV-fag). Prosent**

	Indu.	Div. serv	Inform/komm/forlag/media (inkl IKT)	Finans- og forsikr	vitensk og tekn tj. yt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt/konsul- yt.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	virks, og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkluder ideelle og int
<b>TOTAL</b>	23	13	29	27	74	36	120	261	64	24	71
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	30,4	76,9	48,3	66,7	58,1	55,6	53,3	54,4	53,1	41,7	47,9
Evne til å formidle kunnskap	8,7	7,7	24,1	11,1	32,4	16,7	12,5	80,8	26,6	33,3	35,2
Evne til å arbeide selvstendig	34,8	38,5	27,6	44,4	48,6	52,8	42,5	37,5	43,8	45,8	54,9
Beh. skriftlig kommunik.	39,1	38,5	41,4	22,2	48,6	38,9	58,3	28,4	42,2	29,2	50,7
Arbeide produktivt i team	60,9	38,5	41,4	18,5	39,2	22,2	29,2	38,3	42,2	54,2	31,0
Beh. muntlig kommunik.	17,4	30,8	27,6	18,5	17,6	47,2	22,5	51,0	31,3	29,2	35,2
Tenke resultat- og løsn.orientert	52,2	53,8	58,6	66,7	28,4	33,3	50,8	19,9	37,5	66,7	25,4
Evne til analytisk tenkning	43,5	30,8	37,9	40,7	59,5	52,8	51,7	14,6	29,7	45,8	36,6
Evne til å arbeide tverrfaglig	13,0	23,1	24,1	14,8	27,0	11,1	35,0	34,5	57,8	16,7	21,1
Se nye muligh. og perspektiver	30,4	15,4	37,9	22,2	21,6	30,6	25,8	23,8	26,6	33,3	36,6
Knytte kontakter og bygge nettverk	17,4	23,1	27,6	48,1	18,9	27,8	14,2	27,6	37,5	33,3	29,6
Arbeide under tidspress	43,5	46,2	48,3	14,8	17,6	30,6	27,5	14,2	18,8	16,7	28,2
Evne til å lede	13,0	7,7	3,4	18,5	2,7	8,3	10,0	39,8	4,7	8,3	8,5
Adm. og koordin. Oppgaver	26,1	30,8	13,8	11,1	27,0	11,1	20,8	11,5	15,6	20,8	18,3
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	34,8	7,7	10,3	22,2	12,2	16,7	9,2	7,7	9,4	16,7	19,7
Effektiv tidsbruk	4,3	15,4	13,8	14,8	9,5	19,4	18,3	7,7	7,8	8,3	11,3
Evne til å behandle tall og statistikk	21,7	0,0	6,9	7,4	18,9	25,0	10,8	1,9	6,3	0,0	5,6

### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen i 2006

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 ble også lederne bedt om å vurdere hvor viktige de ulike egenskapene er ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Her ble de bedt om å vurdere alle forhold på en skala fra 1-5, der 1 er svært lite viktig og 5 er svært viktig. Resultatene er ikke direkte sammenliknbare, men man kan sammenlikne hvilke som får høyest og lavest score.

I 2010 ble 17 kvalifikasjoner kartlagt, i 2006 var det 13. Evne til å tilegne seg ny kunnskap kom på topp i begge undersøkelsene. Det å beherske skriftlig og muntlig kommunikasjon kommer høyt opp i begge undersøkelsene, og evne til å behandle tall og statistikk og god bransje- og virksomhetsforståelse kommer langt ned på viktighetsscore i begge undersøkelsene. Effektiv tidsbruk ble rangert som relativt sett viktigere i 2006 enn i 2010.

**Tabell 7.3. Kvalifikasjoners viktighet. Etter ansatt med HF/SV-bakgrunn siste fem år. Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Snittscore**

Kvalifikasjoner etterspurt	Ja, SV	Ja, HF
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,6	4,5
Behersker muntlig kommunikasjon	4,5	4,5
Behersker skriftlig kommunikasjon	4,4	4,4
Kunne arbeide under press	4,4	4,3
Arbeide produktivt i team	4,3	4,3
Se nye muligheter og perspektiver	4,3	4,3
Knytte kontakter og bygge relasjoner	4,3	4,3
Effektiv tidsbruk	4,3	4,1
Tenke resultatorientert	4,2	4,1
Analysere et materiale	4,1	4,0
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	4,1	4,1
Kunne administrere og koordinere oppgaver	4,0	4,0
Evne til å behandle tall og statistikk	3,4	3,2

## 7.2.2. Vektlegging ved ansettelse

### Helhetsbildet

Lederne ble bedt om å ta stilling til hva de legger mest vekt på ved ansettelse ut fra en predefinert liste med alternativer. Det forholdet som arbeidsgiverne legger størst vekt på ved ansettelse er personlig egnethet. Hele 52 prosent av alle ledere med ansatte fra samfunnsvitenskapelige fag oppgir å legge mest vekt på dette. Her må vi understreke at ulike forhold blir vektlagt i ulike faser av ansettelsesprosessen. Som regel plukkes aktuelle søkere ut fra søknadsbunkene ut fra formelle kvalifikasjoner som utdanning og arbeidserfaring. Arbeidsgiverne gjør seg nok opp en mening om personlig egnethet ut fra søknadspapirene, men personlig egnethet vurderes nok først og fremst når man kommer så langt som til jobbintervjuet, men at det da kan være utslagsgivende. Det hjelper med andre ord ikke med gode papirer hvis du ikke blir oppfattet som egnet, men du kommer heller ikke til intervju hvis ikke du har kvalifikasjoner som gjør at du blir valgt ut til intervju (for eksempel utdanning, fagkompetanse, karakterer og arbeidserfaring).

26 prosent av lederne oppgir at de legger vekt på formelt utdanningsnivå. Det tredje viktigste forholdet er faglig spisskompetanse. 15 prosent oppgir å legge mest vekt på dette, og 7 prosent oppgir å legge mest vekt på tidligere arbeidsutdanning. Det forholdet færrest oppgir å legge vekt på er karakterer. Bare 1 prosent oppgir at de legger mest vekt på dette.

Det er en del forskjeller i vektlegging i forhold til om det er snakk om utdanningsledere eller ikke. Utdanningsledere oppgir å legge litt større vekt på personlig egnethet (54,7 mot 49,0 prosent) og formelt utdanningsnivå (29,7 mot 23,6 prosent). På den andre siden legger de mindre vekt på faglig spisskompetanse (10,8 mot 16,7 prosent) og tidligere arbeidserfaring (3,6 mot 9,0 prosent).

**Tabell 7.4. Vektlegging ved ansettelse. SV-fag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	Total	Utd.- ledere	Andre ledere
TOTAL	753	333	420
Prosent	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	51,5	54,7	49,0
Formelt utdanningsnivå	26,3	29,7	23,6
Faglig spisskompetanse (fagområde)	14,1	10,8	16,7
Tidligere arbeidserfaring	6,6	3,6	9,0
Karakterer	1,5	1,2	1,7

Ser vi på resultatene i arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 er vektleggingen av disse forholdene noe annerledes. I 2006-undersøkelsen ble personlig egnethet vektlagt enda sterkere enn i 2010, med 59 prosent, mot 52 prosent i 2010. Formelt utdanningsnivå ble vektlagt lavere av lederne i undersøkelsen i 2006, mens faglig spisskompetanse og tidligere arbeidserfaring ble vektlagt litt høyere. Resultatene fra 2006 ligger tettere opp mot vurderingene fra ledere som ikke er utdanningsledere enn mot ledere som er utdanningsledere i 2010.

**Tabell 7.5. Vektlegging ved ansettelse. Etter ansatt med HF/SV-bakgrunn siste fem år. Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Prosent**

	TOTAL	Ja, HF	Ja, SV	Nei	Vet ikke
<b>TOTAL</b>	<b>801</b>	<b>142</b>	<b>206</b>	<b>504</b>	<b>19</b>
Prosent	100	100	100	100	100
Personlig egnethet	62	62	59	62	58
Formelt utdanningsnivå	12	15	15	12	5
Faglig spisskompetanse	15	12	17	14	21
Tidligere arbeidserfaring	9	8	8	10	0
Vet ikke	2	3	1	2	16

\* Hva legger du ALLER mest vekt på ved ansettelse?

### Sektorbildet

Ledere i privat sektor oppgir at de større grad enn ledere i offentlig sektor legger vekt på personlig egnethet. I offentlig sektor (forvaltning) er det 47,8 prosent som oppgir at de legger mest vekt på personlig egnethet og i privat sektor er det 62,5 prosent. Ser vi på offentlig sektor utenom utdanningsledere er det en mindre andel som oppgir å legge mest vekt på personlig egnethet. 41,2 prosent oppgir å legge mest vekt på dette.

Formelt utdanningsnivå tillegges vekt av noe flere innen offentlig sektor (31,8 prosent) og offentlig eide selskaper (28,6 prosent), enn innen privat sektor (13,8 prosent). Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er det 30,2 prosent som oppgir å legge mest vekt på dette.

Faglig spisskompetanse tillegges minst vekt innen offentlig forvaltning (12,8 prosent) og private virksomheter (14,3 prosent), og mest vekt innen offentlig eide selskap (31,4 prosent). Innen offentlig sektor uten utdanningsledere er det 17,6 prosent som oppgir å legge mest vekt på dette.

**Tabell 7.6. Vektlegging ved ansettelser. SV- fag (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd.-ledere
TOTAL (n)	753	224	494	35	124
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	51,5	62,5	47,8	34,3	41,2
Formelt utdanningsnivå	26,3	13,8	31,8	28,6	30,2
Faglig spisskompetanse (fagområde)	14,1	14,3	12,8	31,4	17,6
Tidligere arbeidserfaring	6,6	8,0	6,1	5,7	9,4
Karakterer	1,5	1,3	1,6	0,0	1,6

### Bransjebildet

Personlig egnethet blir tillagt mest vekt innen alle bransjer, bortsett fra innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, inklusive forskning. Her er det 24,3 prosent som oppgir å legge mest vekt på dette. Innen diverse service og forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester blir personlig egnethet tillagt mest vekt, med hele 84,6 og 75,0 prosent.

Formelt utdanningsnivå blir tillagt mest vekt innen undervisning, og da høyest innen grunnskolen. Faglig spisskompetanse blir tillagt mest vekt innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inklusive forskning (34 prosent) og informasjon/kommunikasjon/forlag og media, inklusive IKT (31 prosent).

**Tabell 7.7. Vektlegging ved ansettelser. SV- fag (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Indu.	Div. service	Inform/komm/forlag /media (inkl IKT)	Finans- og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tj. yt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt/ Konsu- lentyt.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int org
TOTAL	753	23	13	29	27	74	36	120	261	64	24	71
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	51,5	47,8	84,6	44,8	59,3	24,3	75,0	46,7	51,0	51,6	66,7	66,2
Formelt utdanningsnivå	26,3	4,3	7,7	17,2	22,2	36,5	13,9	28,3	33,3	25,0	16,7	15,5
Faglig spisskompetanse	14,1	26,1	0,0	31,0	14,8	33,8	0,0	12,5	9,6	20,3	12,5	7,0
Tidligere arbeidserfaring	6,6	21,7	7,7	6,9	0,0	1,4	5,6	11,7	4,6	3,1	4,2	11,3
Karakterer	1,5	0,0	0,0	0,0	3,7	4,1	5,6	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0

### **Andre forholds betydning**

Virksomheter med liten andel ansatte fra UiO vektlegger personlig egnethet og tidligere arbeidserfaring sterkere enn de med større andel fra UiO. Det er små variasjoner i vektlegging ved ansettelse i forhold til bakgrunnsvariabler som hvorvidt de ved ansettelse var nyutdannede, erfarne eller begge deler, og de ulike utdanningsnivåene relevans. De største forskjellene går på i hvilken grad formelt utdanningsnivå og faglig spisskompetanse vektlegges, men for alle disse undergruppene er det personlig egnethet som vektlegges av flest og tidligere arbeidserfaring og karakterer som vektlegges av færrest. Formelt utdanningsnivå tillegges mindre vekt av yngre ledere enn av eldre ledere, og mindre av menn enn av kvinner.

### **7.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurderinger av fagretninger**

753 av lederne har oppgitt at de har kjennskap til fagområdet/utdanningen på nivå 3-5 på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Ingen eller særdeles dårlig kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap". Gjennomsnittscore for alle som har kandidater med bakgrunn fra SV var 3,3, og gjennomsnittscoren for de med god kjennskap til SV-kandidater og denne fagbakgrunnen er 3,9.

De 753 lederne med god kjennskap til samfunnsvitenskapelige fag har fått oppfølgingsspørsmål om disse kandidatene og hvilket inntrykk de har av utdanningene. Av de 753 arbeidsgiverne med god kjennskap til ansatte med samfunnsfaglig bakgrunn fra UiO, var det flere som også hadde kjennskap til andre fagområder. Av de med god kjennskap til ansatte med utdanning fra samfunnsvitenskapelige fag er det 56 prosent som også har ansatte fra humanistiske fag, 52 prosent med ansatte fra realfag, 51 prosent med ansatte fra utdanningsvitenskapelige fag og 43 prosent med universitetsutdannede lærere.

#### **Helhetsbildet**

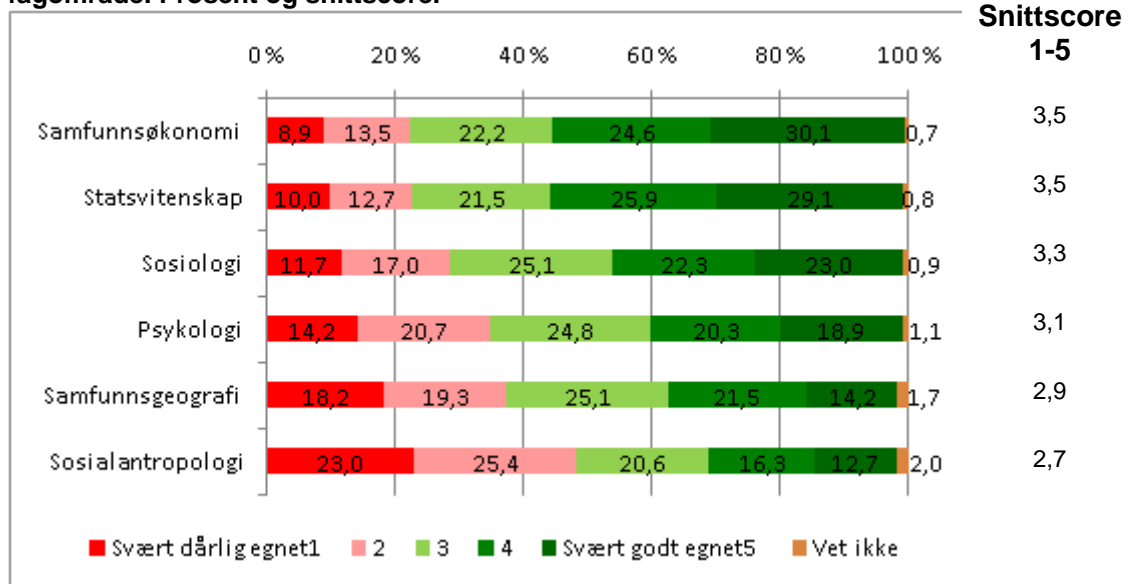
Samfunnsøkonomi og statsvitenskap er de fagene flest vurderer som godt egnet for deres virksomhet. 55 prosent oppfatter disse to fagene som svært eller meget godt egnet for deres virksomhet. Snittscore for begge disse fagene er 3,5 på en skala fra 1-5, der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet.

Sosiologi er etter disse det faget flest mener er godt egnet. 45 prosent oppfatter dette faget som meget eller svært egnet, og snittscore er 3,3.

Psykologi blir oppfattet som svært eller meget godt egnet av 39 prosent (snitt 3,1).

Samfunnsgeografi og sosialantropologi er de fagene færrest oppfatter som egnet. 36 prosent og 29 prosent oppfatter disse fagene som meget eller svært egnede, og fagene får en snittscore på henholdsvis 2,9 og 2,7. For alle fagene er det svært få (1-2 prosent) som har svart vet ikke.

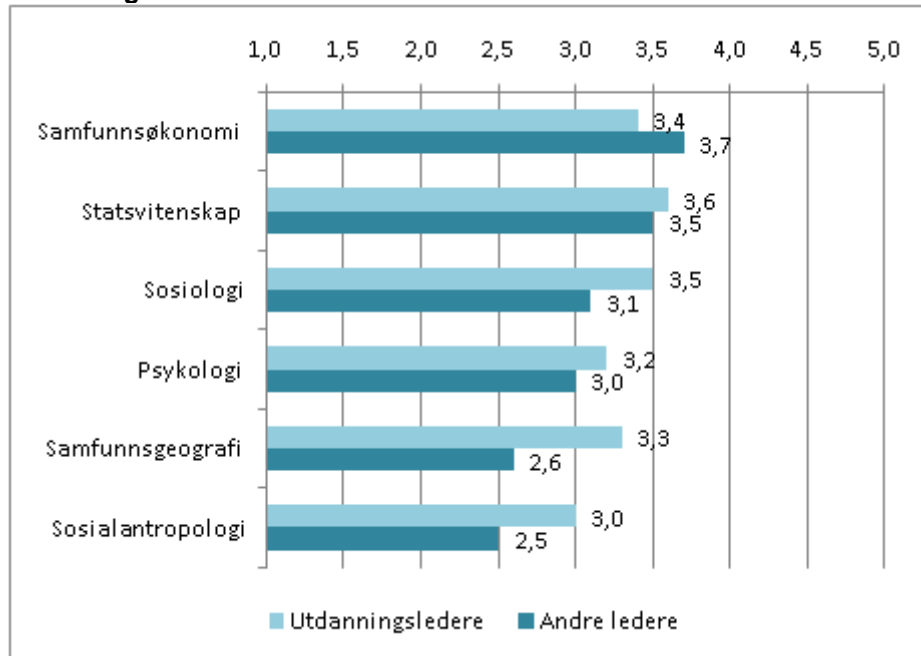
**Figur 7.2. Vurdering av SV-fag- og studiebakgrunners egnethet (god kjennskap), etter fagområde. Prosent og snittscore.**



De ulike fagene blir vurdert ulikt i forhold til egnethet etter om det er snakk om utdanningsledere eller ikke. Ledere som ikke er utdanningsledere oppfatter samfunnsøkonomi som bedre egnet enn utdanningsledere gjør. Utdanningsledere oppfatter på den andre siden alle de andre SV-fagene som mer egnet for sin virksomhet enn det de andre lederne gjør. Forskjellen er på 0,1-0,7 poeng i gjennomsnittscore på skalaen fra 1-5.



**Figur 7.3. Vurdering av SV-fag- og studiebakgrunners egnethet. Utdanningsledere/andre ledere. Snittscore**



I arbeidsgiverundersøkelsen 2006 ble det ikke spurt om hvor egnet de ulike fagene synes å være. Da ble det spurt om hvilket kjennskap lederne hadde til de ulike fagene og i hvilken grad de kunne tenke seg å ansette personer med slik bakgrunn.

#### Sektorbildet

De samme forskjellene i vurdering av egnethet finner vi mellom offentlig og privat sektor, og dette gjenspeiler at de fleste med utdanningsledere arbeider i offentlig sektor. 43 prosent av ledere med god kjennskap til samfunnsvitenskapelige fag har ansatt universitetsutdannede lærere (326 ledere) og 83 prosent av disse jobber i offentlig sektor (271 ledere). 229 ledere jobber innen bransjen undervisning. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er vurderingene av fagenes egnethet mer lik vurderingene til ledere i privat sektor.

**Tabell 7.8. Vurdering av SV-fag- og studiebakgrunners egnethet (god kjennskap), etter fagområde og sektor. Snittscore.**

Fag	I alt	Offentlig sektor			Off.sekt u/utd.-ledere
		Privat sektor	(forvaltning)	Offentlig eiet selskap	
TOTAL (n)	753	224	494	35	245
Samfunnsøkonomi	3,5	3,8	3,4	3,4	3,5
Statsvitenskap	3,5	3,4	3,6	3,6	3,6
Sosiologi	3,3	3,1	3,3	3,7	3,2
Psykologi	3,1	2,8	3,2	3,5	3,2
Samfunnsgeografi	2,9	2,7	3,1	2,7	2,6
Sosialantropologi	2,7	2,5	2,8	2,9	2,5

## **Bransjebildet**

Innen mange av bransjene vurderes samfunnsøkonomi som best egnet, mens sosialantropologi regnes som minst egnet, men ikke i alle. I fem av elleve bransjer regnes statsvitenskap som mer egnet enn samfunnsøkonomi, og i tre av bransjene regnes sosialantropologi som mer egnet enn samfunnsgeografi.

Mange ledere innen industri vurderer samfunnsøkonomi som godt egnet, og dette faget får en gjennomsnittscore på 3,7. Statsvitenskap og samfunnsgeografi regnes også som relevant av en god del ledere i denne bransjen, mens sosialantropologi, psykologi og sosiologi regnes som lite relevant av mange industriledere (snittscore fra 1,5 til 1,8).

Innen diverse service scorer fagene mer jevnt, med snittscore på mellom 2,5 og 3,5. Igjen scorer økonomi best. Sosialantropologi og samfunnsgeografi scorer dårligst.

Samfunnsøkonomi vurderes som mest egnet av ledere innen informasjon/kommunikasjon/forlag og media (inkludert IKT), og sosialantropologi vurderes som minst egnet. Det samme er tilfellet for finansierings- og forsikringstjenester, og forretningsmessig tjenesteyting/konsulenttjenester.

Innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) scorer også samfunnsøkonomi best på relevans, men også statsvitenskap får høy score (3,8). Sosialantropologi og psykologi vurderes som minst relevant i denne bransjen. Begge fagene får en score for egnethet på 2,9.

Ledere innen offentlig administrasjon og forsvar vurderer statsvitenskap som mest relevant (4,0), tett fulgt av samfunnsøkonomi (3,9). Sosialantropologi og psykologi regnes som de minst relevante fagene av disse lederne (2,5 og 2,7).

Innen undervisning får alle de samfunnsvitenskapelige fagene en gjennomsnittscore på mellom 3,0 og 3,5. Statsvitenskap og sosiologi får høyest score.

Også innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter får de ulike samfunnsfagene ganske jevn score for egnethet (2,9 til 3,4). Statsvitenskap regnes som mest relevant og samfunnsgeografi som minst relevant.

Psykologi får ikke overraskende høyest score for egnethet innen "helse- og sosialtjenester". Gjennomsnittscoren er hele 4,6. Samfunnsgeografi oppfattes som minst relevant med snittscore på 1,8.

Innen annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer scorer statsvitenskap best (4,1), og samfunnsgeografi og sosialantropologi lavest (2,8).

**Tabell 7.9. Vurdering av SV-fag- og studiebakgrunners egnethet (god kjennskap), etter fagområde og bransjer. Snittscore.**

Fag	Indu.	Div. service	Inform/komm/forlag /media (inkl IKT)	Finans- og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tj. yt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt/ Konsulentyt.	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj. yt, inkl ideelle org. og int. org.
<b>TOTAL(n)</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>74</b>	<b>36</b>	<b>120</b>	<b>261</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>71</b>
Samfunnsøkonomi	3,7	3,5	3,2	4,3	3,9	4,2	3,9	3,3	2,7	3,3	3,9
Statsvitenskap	2,7	3,1	2,9	3,0	3,8	3,4	4,0	3,5	2,8	3,4	4,1
Sosiologi	1,8	2,8	2,5	2,5	3,5	3,0	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6
Psykologi	1,7	2,9	2,3	2,8	2,9	2,7	2,7	3,3	4,6	3,1	3,0
Samfunnsgeografi	2,3	2,5	2,4	2,3	3,4	2,4	3,0	3,4	1,8	2,9	2,8
Sosialantropologi	1,5	2,5	2,0	1,8	2,9	2,1	2,5	3,0	2,8	3,0	2,8

#### 7.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen

I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes vurdering av de ansattes kvalifikasjoner. Vi ser vurderingen av kvalifikasjoner opp mot det lederne oppfatter som viktig, og sammenlikner dessuten ledernes vurdering av kompetansen med kandidatenes egen vurdering av kompetanse tilegnet gjennom utdanningen. Igjen fokuserer vi på helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

##### 7.4.1. Arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjoner

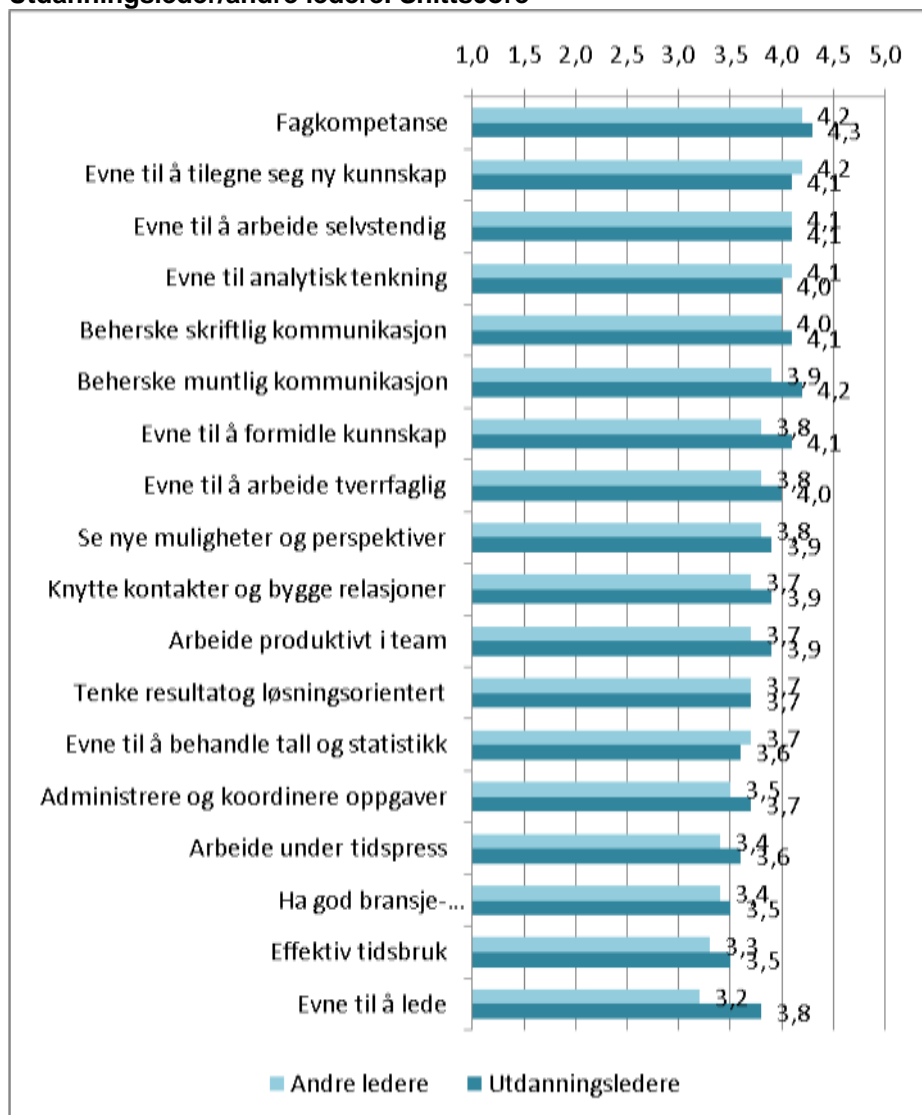
###### Helhetsbildet

Ansatte med samfunnsvitenskapelig bakgrunn fra UiO får jevnt over relativt god score av ledere når det gjelder vurdering av ulike kvalifikasjoner. Utdanningsledere og andre ledere vurderer kandidatene litt forskjellig. I forhold til de fleste kvalifikasjonene vurderer utdanningsledere kandidatene bedre enn de andre lederne gjør, men det er ikke store forskjeller. Med unntak av evne til å lede er forskjellen kun på 0,1 - 0,3 poeng i gjennomsnittscore på skalaen fra 1 til 5.

Flertallet av lederne vurderer alle kvalifikasjonene positivt, men det er noen kvalifikasjoner som får bedre score enn andre. Lederne gir høyest score for fagkompetanse, evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning og behersking av skriftlig kommunikasjon. Alle disse kvalifikasjonene får score på fire eller mer av både utdanningsledere og andre ledere. Andre kvalifikasjoner som får god score er muntlig kommunikasjon, evne til å formidle kunnskap og evne til å arbeide tverrfaglig.

Lederne gir kandidatene dårligst score når det gjelder effektiv tidsbruk, det å ha god bransje- og virksomhetsforståelse, evne til å lede og evne til å arbeide under tidspress.

**Figur 7.4. Vurdering av SV-kandidaters kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen. Utdanningsleder/andre ledere. Snittscore**



### Sektorbildet

Ledere i de ulike sektorene er relativt samstemte i hvordan de vurderer SV-kandidatens kvalifikasjoner, og kandidatene får god score.

For de fleste kvalifikasjonene gjelder det at ledere innen offentlig sektor (forvaltning) vurderer ansatte med bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag fra UiO bedre enn ledere i privat sektor. Forskjellen er imidlertid kun 0,1 - 0,3 poeng. Holder vi utdanningsledere utenfor offentlig sektor ser vi at den noe positive innslaget fra utdanningsleder forsvinner. Vurderingen ligner i større grad på de vurderingene vi finner innen privat sektor. Men likevel vurderes altså alle kvalifikasjonene som bra av flertallet av lederne.

**Tabell 7.10. Vurdering av SV-kandidaters kvalifikasjoner (god kjennskap), etter sektor. Snittscore**

	TOTAL	Privat sektor	Off. sektor (forvaltn.)	Off. eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
<b>TOTAL</b>	<b>753</b>	<b>224</b>	<b>494</b>	<b>35</b>	<b>245</b>
Fagkompetanse	4,3	4,2	4,3	4,2	4,2
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2
Evne til å arbeide selvstendig	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Beherske skriftlig kommunikasjon	4,1	4	4,1	4,2	4,1
Evne til analytisk tenkning	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Beherske muntlig kommunikasjon	4	3,9	4,1	4,1	3,9
Evne til å formidle kunnskap	3,9	3,7	4	3,9	3,8
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,9	3,8	3,9	4,1	3,8
Se nye muligheter og perspektiver	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8
Knytte kontakter og bygge relasjon	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7
Arbeide produktivt i team	3,8	3,7	3,8	3,9	3,7
Tenke resultat og løsningsorientert	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7
Evne til å behandle tall og statistikk	3,6	3,6	3,7	3,4	3,7
Administrere og koordinere oppgaver	3,6	3,5	3,6	3,6	3,5
Arbeide under tidspress	3,5	3,4	3,5	3,7	3,4
Evne til å lede	3,5	3,3	3,6	3,4	3,2
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	3,4	3,4	3,5	3,3	3,4
Effektiv tidsbruk	3,4	3,4	3,4	3,3	3,2

### Bransjebildet

Det er en del forskjeller fra bransje til bransje på hvordan ledere vurderer kvalifikasjonene til de ansatte med samfunnsvitenskapelig bakgrunn. Ledere innen undervisning vurderer alle forhold bedre eller likt med gjennomsnittet for alle ledere. De gir SV-kandidatene en gjennomsnittscore på 4,4 for sin fagkompetanse. Fire kvalifikasjoner får score på 4,2: Evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning og evne til å formidle kunnskap. Dårligste score er 3,6 (evne til å behandle tall og statistikk).

Ledere innen industri gir SV-kandidatene best score i forhold til å arbeide selvstendig (4,1), tilegne seg ny kunnskap, beherske skriftlig kommunikasjon og å administrere og koordinere oppgaver (3,9). De gir kandidatene lavest score for evne til å lede (3,2).

Innen diverse service (varehandel, servering, overnatting og transport) får SV-kandidatene svært god score for evne til å tenke analytisk (4,4), fagkompetanse og evne til å tilegne seg ny kunnskap (4,3). Dårligste score gjelder evne til å behandle tall og statistikk, men også denne scoren er relativt høy (3,5).

Innen informasjon/kommunikasjon/forlag og media inkludert IKT er beste score 3,9, for evne til å tilegne seg ny kunnskap. Her vurderes mange av kvalifikasjonene ganske likt. Laveste score er 3,1 og gjelder effektiv tidsbruk.

Innen finansierings- og forsikringsytelser scorer kandidatene over 4 i gjennomsnittscore for alle forhold bortsett fra ett. SV-kandidatene oppnår høyest score for evne til å tilsegne seg ny kunnskap (4,5) og lavest score for evne til å lede (3,8).

Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting er det dem kvalifikasjoner som får en score på 4,0 eller bedre. SV-kandidatenes fagkompetanse og evne til å tilegne seg kunnskap scorer 4,2. kandidatene får lavest score på evne til å lede og bransje og virksomhetsforståelsen.

Innen forretningsmessig tjenesteyting og konsulenttjenester får kandidatene høyest gjennomsnittscore for sin evne til analytisk tenkning (4,2). Kandidatene scorer dårligst på bransje og virksomhetsforståelse (3,2).

Innen offentlig administrasjon gir lederne SV-kandidater høyest score for fagkompetanse, evne til å tilegne seg kunnskap og skriftlig kommunikasjon (4,2). Kvalifikasjonene evne til å lede og effektiv tidsbruk får lavest score (3,3).

Innen helse og sosialtjenester vurderer ledere med SV-kandidater to forhold som så bra at gjennomsnittscoren er 4,3. det gjelder fagkompetanse og skriftlig kommunikasjon. En rekke kvalifikasjoner får score på over 4,0, og laveste score er 3,3 (effektiv tidsbruk).

Innen kulturell tjenesteyting, underholdning og fritidsaktiviteter og annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer er det fagkompetanse som får høyest score (4,4 og 4,2). De kvalifikasjonene som får dårligst score er henholdsvis effektiv tidsbruk (3,1) og evne til å lede (3,1).

For alle kvalifikasjonene som er vurdert innen alle bransjer er alle vurderingene over skalaens midtpunkt (3,0). Det vil si at det er flere som er positive enn negative i sin vurdering.

Tabell 7.11. Vurdering av SV-kandidaters kvalifikasjoner, etter bransje.

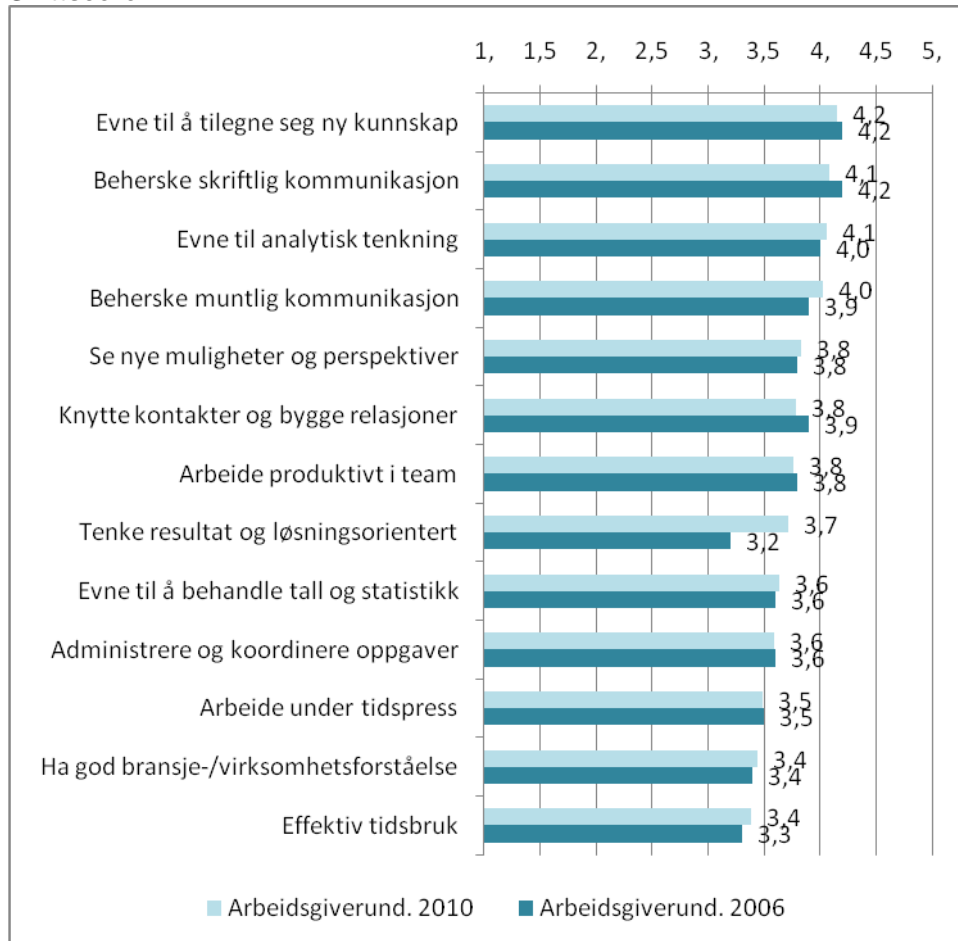
**Snittscore**

	Indu. serv		Inform/komm/forlag/ media (inkl IKT)	Finans- og forsikr	Faglig, vitensk og tekn tj. yt. (inkl	Forr.m. tj.yt/ konsul- yt.	Off adm og forsv	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, h. og fritids-	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int
	23	13	29	27	74	36	120	261	64	24	71
<b>TOTAL</b>											
Fagkompetanse	3,7	4,3	3,7	4,4	4,2	4,0	4,2	4,4	4,3	4,4	4,2
Evne til å tilegne seg ny kunns	3,9	4,3	3,9	4,5	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2	4,0	4,1
Evne til å arbeide selvstendig	4,1	4,2	3,5	4,4	4,0	4,1	4,1	4,2	4,1	3,9	4,0
Beh. skriftlig kommunikasjon	3,9	3,8	3,6	4,2	4,0	3,8	4,2	4,1	4,3	3,9	4,0
Evne til analytisk tenkning	3,8	4,4	3,8	4,2	4,1	4,2	4,1	4,0	4,2	4,1	4,0
Beh. muntlig kommunikasjon	3,7	4,0	3,8	4,1	3,9	3,6	4,0	4,2	4,2	3,6	3,9
Evne til å formidle kunnskap	3,4	4,2	3,7	4,1	3,8	3,5	3,9	4,2	3,9	3,7	3,6
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,7	4,0	3,7	4,1	3,8	3,7	4,0	4,0	4,0	3,4	3,7
Se nye muligh og perspekt	3,6	3,9	3,7	4,2	3,7	3,6	4,0	3,9	3,9	3,9	3,7
Knytte kontakter og bygge rela	3,5	4,2	3,6	4,2	3,6	3,6	3,8	3,9	3,8	3,8	3,6
Arbeide produktivt i team	3,5	3,9	3,6	4,1	3,7	3,5	3,9	3,9	3,7	3,5	3,5
Tenke res.- og løsningsorient	3,7	4,2	3,4	4,3	3,5	3,6	3,8	3,7	3,9	3,8	3,6
Evne til å beh. tall og statistikk	3,8	3,5	3,5	4,0	3,5	3,8	3,7	3,6	3,5	3,7	3,5
Adm. og koordin. oppgaver	3,9	3,9	3,4	4,0	3,5	3,6	3,7	3,7	3,5	3,3	3,3
Arbeide under tidspress	3,4	3,7	3,3	4,0	3,4	3,4	3,4	3,7	3,4	3,3	3,3
Evne til å lede	3,2	3,7	3,5	3,8	3,1	3,3	3,3	3,8	3,4	3,4	3,1
Ha god bransje-/virks.hetsfors	3,3	3,9	3,4	4,0	3,1	3,2	3,4	3,5	3,7	3,7	3,3
Effektiv tidsbruk	3,5	3,6	3,1	4,0	3,2	3,3	3,3	3,5	3,3	3,1	3,2

**Sammenlikning av kvalifikasjoner med arbeidsgiverundersøkelsen 2006**

I figur 7.5 vises snittscore for arbeidsgiverundersøkelsen i 2010 og i 2006. Det er små eller ingen endringer i vurdering av kandidatene for de forholdene som er kartlagt i begge undersøkelsene, med ett unntak: Kandidatene får bedre score for å tenke resultat- og løsningsorientert i 2010 enn i 2006. Her var imidlertid formuleringen forskjellig: I 2010 var snittscore for å tenke resultat- og løsningsorientert 3,7, men snittscore for å tenke resultatorientert i 2006 var 3,2.

**Figur 7.5. Vurdering av SV-kandidaters kvalifikasjoner. Sammenlikning med 2006. Snittscore**

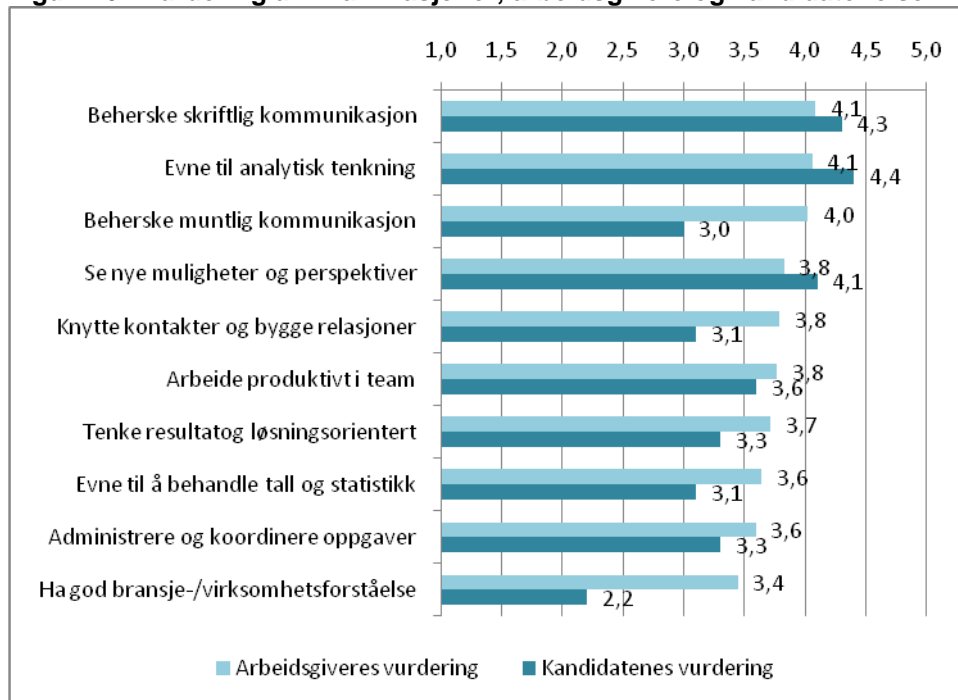


#### 7.4.2. Sammenlikning av kvalifikasjoner med kandidatundersøkelsen 2008

Noen av kvalifikasjonene ble vurdert av kandidatene selv i kandidatundersøkelsen 2008. Formuleringene er litt forskjellige, men der de tematisk sett er like har vi sammenliknet snittscore for vurderingen med resultatene for arbeidsgiverundersøkelsen 2010. I begge undersøkelsene ble kvalifikasjonene vurdert på en skala fra 1 til 5.



**Figur 7.6. Vurdering av kvalifikasjoner, arbeidsgivere og kandidatene selv\*. Snittscore.**



\*Resultatene er fra kandidatundersøkelsen 2008 (n= 1181). For sammenlikning av formuleringer se kapittel 5.

For mange av kvalifikasjonene er vurderingene fra arbeidsgiverne og kandidatene selv lite sammenfallende. For syv av kvalifikasjonene gir arbeidsgiverne bedre vurderinger enn kandidatene selv. Arbeidsgiverne vurderer i langt større grad at kandidatene selv at kandidatene har god bransje- og virksomhetsforståelse. Her er forskjellen i snittscore hele 1.2 poeng på en skala fra 1-5. Arbeidsgiverne vurderer kandidatenes evne til å beherske muntlig kommunikasjon som bra og forholdet får en snittscore på 4,0. Kandidatene er langt mindre fornøyde med treningen de fikk i muntlig fremstilling (snittscore 3,0). Når det gjelder kandidatenes evne til å nytte kontakter og bygge relasjoner er forskjellen i snittscore 0,7 poeng.

For tre av kvalifikasjonene gir kandidatene selv kvalifikasjonene bedre vurdering enn arbeidsgiverne. Det gjelder skriftlig kommunikasjon, evne til analytisk tenkning, evne til å se nye muligheter og perspektiver.

#### **7.4.3. Viktighet vs dyktighet av kvalifikasjoner**

Ved kartlegging av viktighet av kvalifikasjoner ble respondentene bedt om å krysse av inntil de fem viktigste kvalifikasjonene, slik at vi får en rangering av viktige forhold. I vurderingen av kvalifikasjoner hos kandidatene ble respondentene bedt om å krysse av på en skala fra 1 til 5. Ser vi på rangeringen av viktighet opp mot rangering av hvilke kvalifikasjoner kandidatene scorer best og dårligst på, er det noen forhold det er klare gap mellom viktighet og prestasjon. Fagkompetanse er den kvalifikasjonen kandidatene scorer best på, men dette forholdet er ikke rangert i forhold til viktighet. Evne til å formidle kunnskap kommer på andre plass for

viktighet, men på syvende plass i vurdering av kvalifikasjoner. Evne til å arbeide produktivt i team kommer på femte plass for viktighet, men på tolvte plass i vurdering av kvalifikasjoner.

**Tabell 7.12. Vurdering av viktighet og kvalifikasjoner. SV-fag, etter rangering**

Kvalifikasjon	Viktighet etter rangering	Vurdering etter rangering
Fagkompetanse	0	1
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	1	2
Evne til å formidle kunnskap	2	7
Evne til å arbeide selvstendig	3	3
Beherske skriftlig kommunikasjon	4	4
Arbeide produktivt i team	5	11
Beherske muntlig kommunikasjon	6	6
Tenke resultat og løsningsorientert	7	12
Evne til analytisk tenkning	8	5
Evne til å arbeide tverrfaglig	9	8
Se nye muligheter og perspektiver	10	9
Knytte kontakter og bygge relasjoner	11	10
Arbeide under tidspress	12	15
Evne til å lede	13	16
Administrere og koordinere oppgaver	14	14
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	15	17
Effektiv tidsbruk	16	18
Evne til å behandle tall og statistikk	17	13

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 var det størst gap mellom arbeidsgivernes vurdering av viktighet og dyktighet når det gjaldt å tenke resultatorientert, effektiv tidsbruk og å kunne arbeide under press. Når det gjelder å tenke resultat og løsningsorientert er det fremdeles et gap, men det kan se ut som om gapene for effektiv tidsbruk og å kunne arbeide under tidspress har blitt mindre, og at kandidatenes prestasjoner på disse punktene nå er mer i tråd med arbeidsgivernes forventninger.

### 7.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre

I dette underkapittelet ser vi på hvor mange som har ansatt kandidater med SV-bakgrunn fra UiO, og hva som kjennetegner disse virksomhetene i forhold til bransje. Vi ser hvordan de ulike utdanningsnivåene vurderes, og så hvilke vurderinger som er gjort med hensyn til å ansette erfarne, nyutdannede eller begge deler. Avslutningsvis ser vi hvor mange som kunne tenke seg å ansette kandidat med denne typen bakgrunn fra UiO igjen.

SV-fag er relativt godt kjent blant lederne som har svart på denne undersøkelsen. Av 1487 leder med god kjennskap til kandidater fra UiO og fagområdene som kartlegges i

undersøkelsen er det 753 som oppgir at de har kandidater fra – og god kjennskap til – SV-fag. SV-kandidatene rekrutteres til en rekke bransjer. De viktigste er undervisning, offentlig administrasjon og forsvar, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner og helse- og sosialtjeneste.

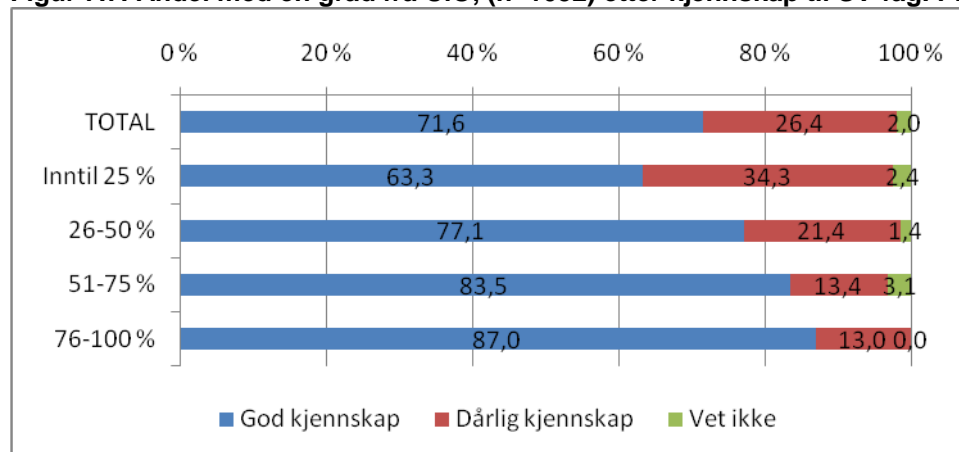
### 7.5.1. Hvor mange hadde grad fra UiO?

1 979 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning og bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag. 1052 av disse har ansatte med bakgrunn fra UiO, og de har tatt stilling til hvor god kjennskap de har til disse fagområdene/utdanningene.

Av de 1 979 som oppga å ha ansatte, eller at de nylig har hatt ansatte, med bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag var det mer enn halvparten som oppga at disse hadde grad fra UiO. For 26 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO inntil 25 prosent av de ansatte. For 10 prosent av lederne med ansatte med bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag, utgjorde de med bakgrunn fra UiO mellom 26 og 50 prosent av de ansatte. For 12 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO over halvparten av de ansatte.

Blant de som har 1052 lederne med ansatte fra UiO innen dette fagområdet er kjennskapet til fagområdet/utdanningen er mindre når de med bakgrunn fra UiO utgjør mindre enn en fjerdedel av de ansatte. 55 prosent av de med inntil en fjerdedel av de ansatte med grad fra UiO har god kjennskap til fagbakgrunnen/ utdanningen. For de lederne som oppgir at 26-100 prosent av de ansatte med en grad fra UiO er kjennskapet til fagbakgrunnen 75-79 prosent.

**Figur 7.7. Andel med en grad fra UiO, (n=1052) etter kjennskap til SV-fag. Prosent**



I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 oppga 206 ledere/mellomledere at de hadde ansatt personer med samfunnsvitenskapelig utdanning i løpet av de siste fem årene. I alt 801 ledere svarte på undersøkelsen. Da ble kjennskap til utdanningene kartlagt på fagnivå. Andelen som oppga kjennskap på nivå 3-5 varierte fra sosialantropologi og samfunnsgeografi, med 53 prosent med god kjennskap, til 77 prosent for samfunnsøkonomi.

## 7.5.2. Vurdering av utdanningsnivåenes relevans

### Helhetsbildet

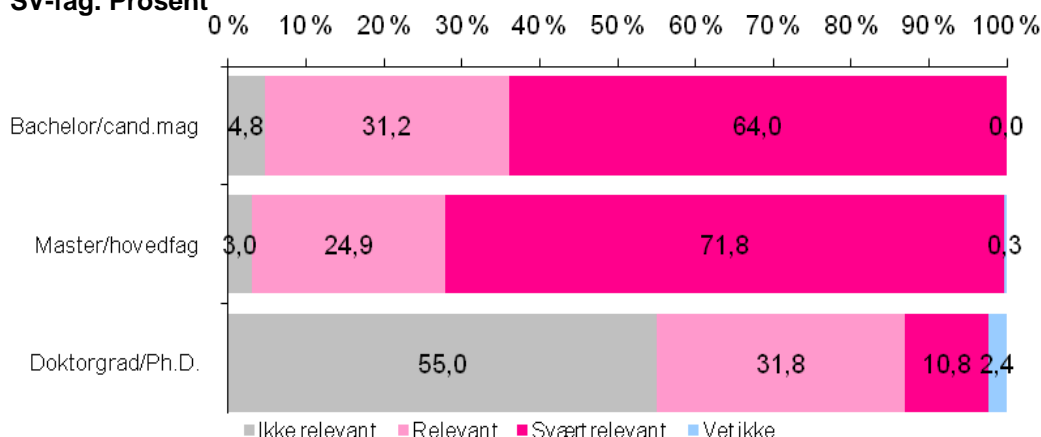
Mastergrad er det utdanningsnivået som er mest relevant for flest for alle fagområder, også samfunnsvitenskapelige fag. 67 prosent mener dette utdanningsnivået som svært relevant, bare 5 prosent mener det ikke er relevant for deres virksomhet. 49 prosent mener utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant, mens 16 prosent mener utdanning på doktorgrad/Ph.D.-nivå er svært relevant. De med god kjennskap til fagområdet/utdanningene innen samfunnsvitenskapelige fag opplever master og doktorgradsnivå som mer relevant enn de som har dårlig kjennskap.

Både utdanningsledere og andre ledere vurderer utdanning på mastergradsnivå som mest relevant. Hele 71,8 prosent av utdanningslederne og 70,7 prosent av de andre lederne vurderer utdanning på dette nivået som svært relevant. Bare 3 og 4 prosent vurderer dette utdanningsnivået som ikke relevant.

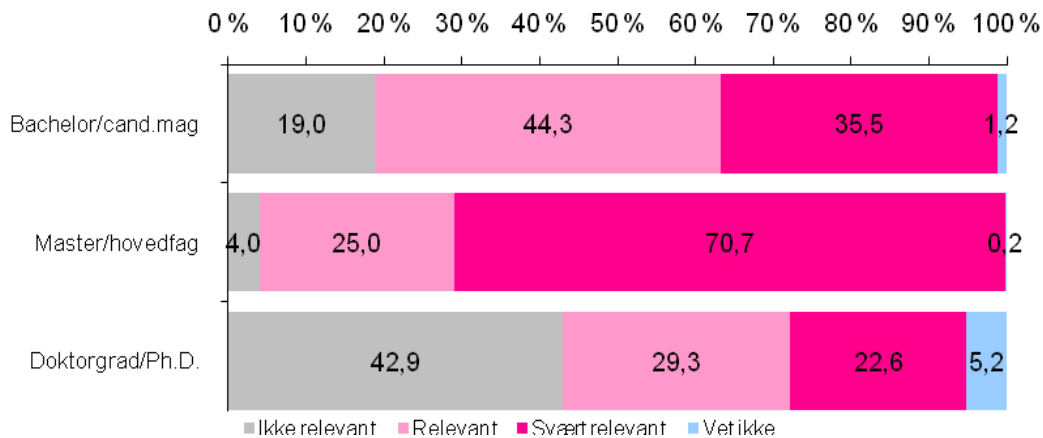
Utdanningsledere og andre ledere vurderer utdanning på bachelor-nivå og doktorgradsnivå forskjellig. 35,5 prosent av lederne som ikke er utdanningsledere vurderer bachelor som svært relevant, mot 64 prosent blant utdanningslederne. Andelen som vurderer doktorgradsnivå som svært relevant er mindre blant utdanningsledere enn andre ledere.

Igjen understreker vi at det er snakk om utdanningsnivåets relevans. Selv om mange vurderer bachelorgradsnivået som relevant er det ikke sikkert like mange velger kandidaten med utdanning på bachelorgradsnivå i konkurranse med en med utdanning på mastergradsnivå. Mastergradsnivået er det nivået som scorer høyest og antakelig i svært mange tilfeller det som foretrekkes.

**Figur 7.8. Relevant utdanningsnivå. Utdanningsledere (n = 333), med god kjennskap til SV-fag. Prosent**



**Figur 7.9. Relevantt utdanningsnivå. Ledere som ikke er utdanningsledere (n = 420), med god kjennskap til SV-fag. Prosent**



### Sektorbildet

Utdanning på bachelorgradsnivå vurderer som relevant av en langt større andel av ledere innen offentlig sektor enn i privat sektor. 52,6 prosent av lederne i offentlig sektor vurderer dette utdanningsnivået som svært relevant, mot 42 prosent i privat sektor. Igjen ser vi effekten av utdanningsledere på offentlig sektor. Holder vi utdanningsledere utenfor blir tallene for offentlig sektor helt annerledes. Da er det 33,5 prosent som oppfatter bachelorgradsutdanning som relevant, enda færre enn i privat sektor. Når det gjelder utdanning på mastergradsnivå opplever imidlertid både utdanningsledere og andre ledere i offentlig sektor dette utdanningsnivået som relevant. Totalt sett er det 74,9 prosent av lederne innen offentlig forvaltning som opplever mastergradsutdanning som relevant, og 75,5 prosent av ledere inne offentlig sektor som ikke er utdanningsledere. Andelen i privat sektor er 62,9 prosent.

15 prosent av lederne innen offentlig forvaltning oppfatter utdanning på doktorgradsnivå som relevant. Men holder vi utdanningsledere utenom er andelen enda større. Da er det 22,4 prosent som vurderer utdanning på doktorgradsnivå som relevant. Innen privat sektor er det 19,6 prosent av dem med SV-kandidater ansatt og god kjennskap til SV-utdanning som opplever utdanning på doktorgradsnivå som svært relevant for sin virksomhet.

**Tabell 7.13. Relevant utdanningsnivå. SV-fag, etter sektor. Prosent**

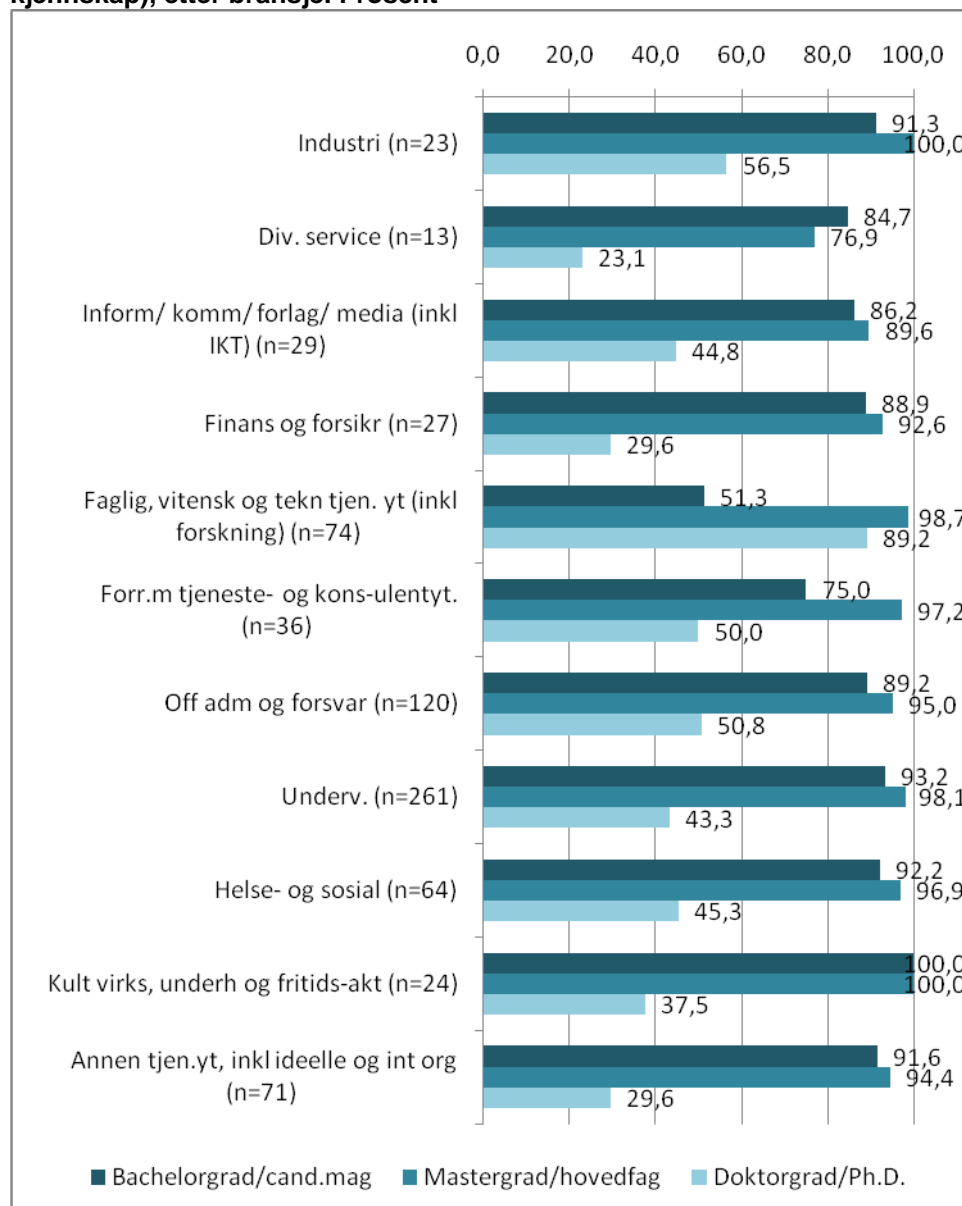
	God kjennskap realfag	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sekt u/utd.- ledere
<i>TOTAL (n)</i>	753	224	494	35	245
<u>Bachelorgrad</u>					
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	12,7	16,1	10,3	25,7	18,8
<i>Relevant</i>	38,5	41,5	36,2	51,4	46,1
<i>Svært relevant</i>	48,1	42,0	52,6	22,9	33,5
<i>Vet ikke</i>	0,7	0,4	0,8	0,0	1,6
<u>Mastergrad</u>					
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	3,6	6,7	2,4	0,0	2,9
<i>Relevant</i>	25,0	30,4	22,3	28,6	21,2
<i>Svært relevant</i>	71,2	62,9	74,9	71,4	75,5
<i>Vet ikke</i>	0,3	0,0	0,4	0,0	-
<u>Ph.D</u>					
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ikke relevant</i>	48,2	52,7	47,8	25,7	38,8
<i>Relevant</i>	30,4	24,6	32,8	34,3	32,2
<i>Svært relevant</i>	17,4	19,6	15,0	37,1	22,4
<i>Vet ikke</i>	4,0	3,1	4,5	2,9	6,5

### Bransjebildet

Det er stor forskjell fra bransje til bransje hvilket utdanningsnivå som anses som mest relevant for virksomheten. Innen alle bransjer, bortsett fra innen "diverse service" regnes mastergradsnivået som mest relevant og er antakelig det nivået som foretrekkes av flest. Innen diverse service ansees bachelorgradsnivå å være relevant eller svært relevant av 84,7 prosent, mens mastergradsutdanning oppfattes som relevant eller svært relevant av 79,6 prosent. Dette er den bransjen hvor færrest lederne vurderer doktorgradsutdanning som relevant eller svært relevant (23,1 prosent).

Utdanning på bachelorgradsnivå blir vurdert som relevant av mange ledere i alle bransjer, men minst relevant av ledere innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning (51,3 prosent). Det er innen denne bransjen at utdanning på doktorgradsnivå blir oppfattet som mest relevant av flest. 89,2 prosent mener utdanning på doktorgradsnivå er relevant eller svært relevant.

**Figur 7.10. Utdanningsnivå vurderes som relevant eller svært relevant. SV-fag (god kjennskap), etter bransje. Prosent**



Vi kommer tilbake til vurderingen av utdanningsnivåene relevans for ulike deler av undervisningssektoren, og nøyer oss her med å peke på at utdanning på bachelornivå vurderes som mer relevant av ledere i grunnskolen enn i videregående skole, og at utdanning på mastergradsnivå vurderes som svært relevant av en større andel av lederne innen videregående skole enn innen grunnskolen (93 mot 73 prosent). Ph.D.-utdanning oppfattes i liten grad ikke som relevant for ledere i grunnskolen (5 prosent), og for så å si ingen innen annen undervisning, men for hele 40 prosent i videregående skole.

### Andre forholds betydning

Det er ledere i de mellomstore og store virksomhetene (fra 21 ansatte og oppover) som i størst grad vurderer utdanning på bachelorgradsnivå som relevant. Utdanningsnivå på mastergradsnivå oppleves som relevant av over 63 prosent i alle grupper etter antall ansatte, men av over 80 prosent i de virksomheter med 101-250 ansatte. Utdanning på doktorgrad/Ph.D.-nivå oppleves som minst relevant i de minste virksomhetene.

Det er interessant å se hvilket utdanningsnivå lederen mener er mest relevant for sin virksomhet i forhold til lederens eget utdanningsnivå, og om lederen selv er utdannet fra UiO. Av ledere med utdanning på bachelor-nivå er det 63 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Blant ledere med utdanning på mastergradsnivå er det 83 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten, og for ledere med utdanning på doktorgradsnivå er det 97 prosent som mener dette utdanningsnivået er svært relevant. Andelen er mye høyere enn blant ledere med lavere utdanning. Dette henger sammen med ikke bare lederens bakgrunn og kjennskap til de ulike utdanningsnivåene, men selvsagt også hva virksomheten driver med og det generelle kravet til utdanningsnivå innenfor virksomheten/bransjen.

Ledere som selv er utdannet fra UiO med hele eller deler av utdanningen sin vurderer utdanning på mastergrad og doktorgradsnivå.

### 7.5.3. Ansettelser etter erfaring

#### Helhetsbildet

Av alle som hadde ansatt personer med grad fra UiO og bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige fag var det 53 prosent som oppga at de hadde både erfarne og nyutdannede ved ansettelse. 32 prosent oppga at de ansatte ved nyansettelse hovedsakelig var erfarne, og 12,5 prosent oppga at de hovedsakelig var nyutdannede. Blant ledere med god kjennskap til fagbakgrunnen/utdanningene var det en større andel med både nyutdannede og erfarne enn for de lederne med dårlig kjennskap til utdanningsbakgrunnen.

**Tabell 7.14. Ansettelser etter erfaren/nyutdannet. SV- fag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	<i>Total</i>	<i>Utd. ledere</i>	<i>Andre ledere</i>
<i>TOTAL (n)</i>	753	333	420
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	12,5	11,1	13,6
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	32,0	24,3	38,1
<i>Begge deler</i>	53,0	60,1	47,4
<i>Vet ikke</i>	2,5	4,5	1,0



I resultatene fra 2010 er det forskjell på om lederne har ansatt nyutdannede eller erfarne når vi ser på utdanningsledere og andre ledere. 38 prosent av andre ledere oppgir at de har ansatt hovedsakelig erfarne. For utdanningsledere er det 24 prosent som oppgir at de ansatte i hovedsak erfarne. 60 prosent av utdanningslederne oppgir at de ansatte med høyere utdanning var både nyutdannede og erfarne, mens de andre lederne oppgir at 47 prosent var begge deler.

### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 var det 279 ledere som hadde ansatt HF- eller SV-kandidat i løpet av de siste fem årene. Blant de som hadde ansatt SV-kandidater var det 23 prosent som hadde ansatt hovedsakelig nyutdannede kandidater. Andelen er 10,5 prosentpoeng høyere enn i arbeidsgiverundersøkelsen 2010. Andelen som hadde ansatt hovedsakelig erfarne var 7 prosentpoeng høyere i 2006 enn i 2010, og andelen som hadde ansatt både erfarne og nyutdannede var 17 prosentpoeng lavere i 2006 enn i 2010.

**Tabell 7.15. Ansatt m/HF og/el. SV. utdanning de siste 5 årene, etter erfaren/nyutdannet. 2006. Prosent**

	TOTAL	Ja, HF	Ja, SV
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>142</b>	<b>206</b>
Hovedsakelig nyutdannede	25	23	23
Hovedsakelig erfarne	39	40	39
Begge deler	35	37	36
Vet ikke?	1	0	1

### Sektorbildet

Tilsvarende forskjeller finner vi mellom privat og offentlig sektor. I offentlig sektor oppgir 28 prosent at de i hovedsak ansatte erfarne, og blant lederne som jobber i privat sektor er det 38 prosent som oppgir dette.

**Tabell 7.16. Ansettelser etter erfaring. SV-fag (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off. sektor u/utd.ledere
TOTAL (n)	753	224	494	35	245
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	12,5	15,6	11,3	8,6	12,2
Hovedsakelig erfarne	32,0	37,9	28,3	45,7	36,3
Begge deler	53,0	46,0	56,7	45,7	49,8
Vet ikke	2,5	0,4	3,6	0,0	1,6

## Bransjebildet

Det er en del forskjeller fra bransje til bransje på hvilke ansettelse man gjør, med hensyn til å ansette erfarne eller nyutdannede. For en del bransjer er det få respondenter og tallene må derfor tolkes med varsomhet. Kun bransjer med mer enn 10 svar er tatt med. Ledere innen undervisning oppgir i størst grad å ha ansatt både erfarne og nyutdannede (61 prosent).

**Tabell 7.17. Ansettelse etter erfaring. SV-fag (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	Indust.	Div. serv.	Inform., komm., forlag, media	Finans, forsikr	Fagl., vitensk., og tekn. tjenesteyt. (inkl forskn)	Forr.m. tj.yt., kons-tj.	Off. adm og forsvar	Under v.	Helse og sosial	Kult. virk., underh., fritids-akt.	Annen tjenesteyt. inkl ideelle og int. org.
<i>TOTAL (n)</i>	23	13	29	27	74	36	120	261	64	24	71
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	13,0	15,4	20,7	7,4	16,2	16,7	15,0	10,7	9,4	20,8	7,0
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	39,1	46,2	31,0	51,9	27,0	38,9	32,5	23,4	40,6	25,0	45,1
<i>Begge deler</i>	39,1	38,5	48,3	40,7	54,1	44,4	52,5	60,5	50,0	50,0	47,9
<i>Vet ikke</i>	8,7	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	5,4	0,0	4,2	0,0

Ledere i virksomheter som driver med undervisning på VGS og annen undervisning ansetter i større grad enn grunnskoler erfarne. Her oppgir 24 og 25 prosent at de ansatte fra UiO ved ansettelse var erfarne. I grunnskolen var andelen 18 prosent. Ledere i grunnskolen har i litt større grad enn de andre undervisningsstedene ansatt nyutdannede fra UiO.

## Andre forholds betydning

Det er også en del forskjeller i forhold til om man ansetter nyutdannede eller erfarne i virksomheter med få eller mange ansatte. 12 prosent av lederne i virksomheter med inntil 9 ansatte, og 17 prosent av de med 10-20 ansatte, oppgir at de ansatte hovedsakelig nyutdannede, mens 8 prosent av lederne i virksomheter med 250 ansatte eller mer ansetter hovedsakelig nyutdannede. Andelen som hovedsakelig ansatte erfarne er langt større i de virksomhetene med få ansatte enn i virksomheter med mange ansatte. Det er ikke unaturlig at virksomheter med mange ansatte i større grad enn virksomheter med få ansatte har ansatt både erfarne og nyutdannede.

### 7.5.4. Vil du ansette kandidat fra UiO igjen?

#### Helhetsbildet

For de aller fleste lederne med ansatte med samfunnsvitenskapelig bakgrunn vil det være aktuelt å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. For alle som har ansatte med en grad fra UiO fra samfunnsvitenskap (og som har besvart hele undersøkelsen, 1052) er det 91 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. 1 prosent av lederne med ansatte med en grad fra UiO og god kjennskap til

samfunnsvitenskapelige utdanning oppgir at det ikke vil være aktuelt med denne typen ansettelse igjen, og 8 prosent har svart at de ikke vet om det vil være aktuelt.

For de lederne med god kjennskap er andelen 95,0 prosent. Andelen som kunne tenke seg å ansette kandidater med denne utdanningen igjen er lik for utdanningsledere (94,9 prosent) og andre ledere (95,0 prosent).

Sammenlikner vi med tall fra **arbeidsgiverundersøkelsen i 2006** ser vi at en betydelig større andel kunne tenke seg å ansette personer med denne typen bakgrunn igjen i 2010 enn i 2006. I 2006 var det 87 prosent av de som hadde ansatt person med SV-bakgrunn i løpet av siste fem år som kunne tenke seg å gjøre en sånn ansettelse igjen.

**Tabell 7.18. Ansette personer med HF og/eller SV bakgrunn igjen. Etter om ansatt m/HF og/el. SV utdanning de siste 5 årene. Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Prosent**

	TOTAL	Ja, HF	Ja, SV	Nei
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>142</b>	<b>206</b>	<b>1</b>
Ja	86	88	87	100
Nei	6	4	6	0
Kanskje/Vet ikke	8	8	6	0

\* Vil det være aktuelt å ansette personer med HF og/eller SV bakgrunn igjen?

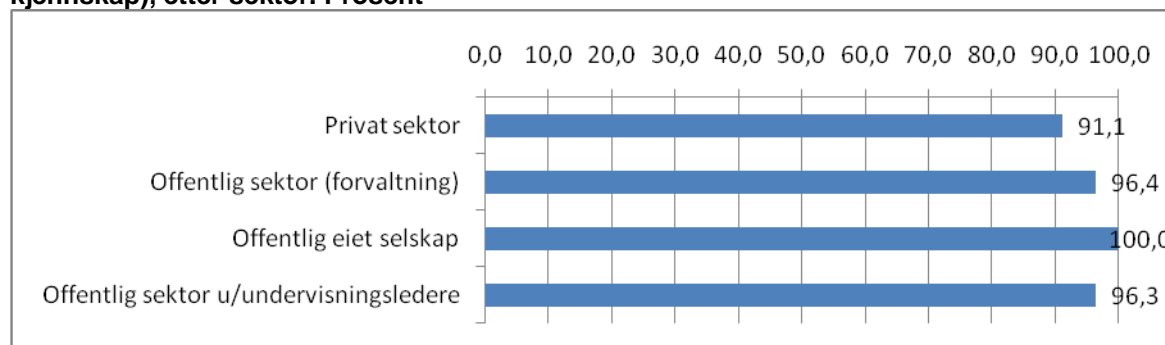
### Sektorbildet

Andelen som kunne tenke seg å ansette kandidater med SV-bakgrunn igjen er størst blant ledere innen offentlig eide selskaper (100 prosent).

Andelen er høy, og lik for offentlig forvaltning og offentlig sektor uten undervisningsledere. 96,4 og 96,3 prosent kunne tenke seg å ansette personer med slik bakgrunn igjen.

Blant ledere i privat sektor som har SV-kandidater er det 91,1 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne bakgrunnen igjen.

**Figur 7.11. Andel som kunne tenke seg å ansette SV-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

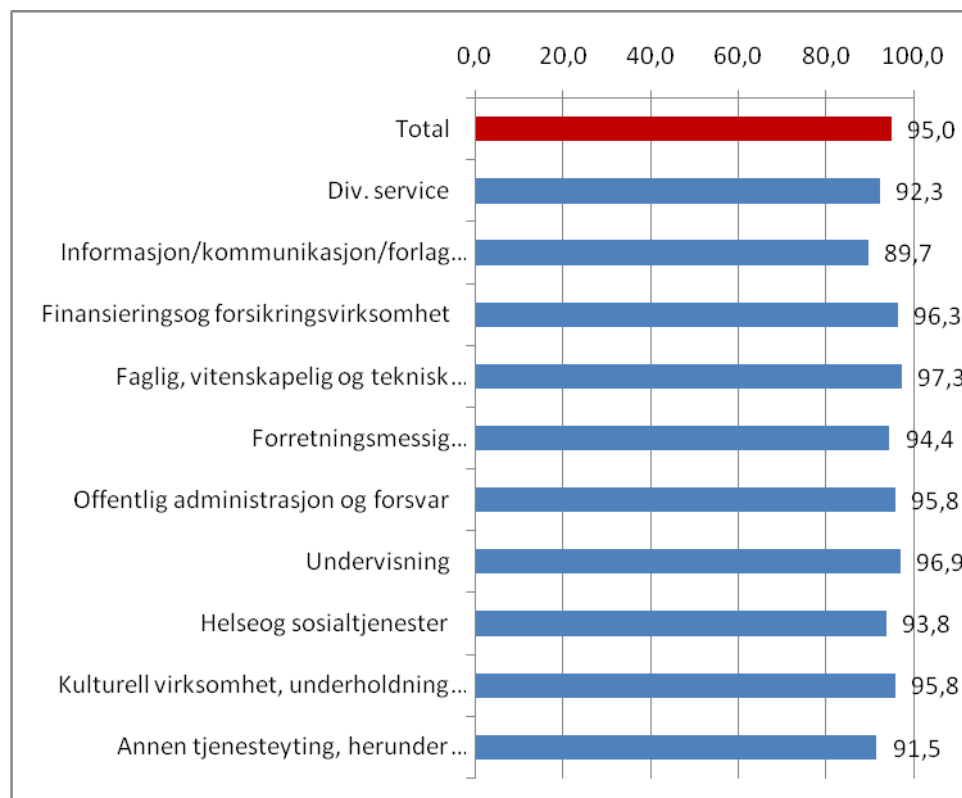


### Bransjebildet

Hvor mange som kunne tenke seg å ansette personer med samfunnsvitenskapelige fag igjen varierer noe etter bransje. Det er færrest som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen blant ledere som jobber med informasjon/forlag/kommunikasjon/media inkl. IKT, men andelen er likevel høy (90 prosent). Andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen er høyest blant ledere innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, inkl forskning.

Blant ledere innen undervisningsbransjen er det 97 prosent som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Innen undervisningsbransjen er andelen høyest blant ledere i videregående skole (99 prosent), og lavest blant ledere i annen undervisning. Her er andelen imidlertid likevel høy, 93 prosent.

**Figur 7.12. Andel som kunne tenke seg å ansette SV-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter bransje. Prosent**



### Andre forholds betydning

Ledere i virksomheter som har mer enn 100 ansatte oppgir i større grad enn ledere med færre ansatte at de kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Ledere i offentlig sektor og offentlig eide selskap kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen (96 prosent), enn ledere i privat sektor (86 prosent).

De med minst andel ansatte fra UiO kunne i mindre grad enn de med større andel tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen.

Det er liten forskjell på i hvilken grad leder kunne tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen når vi ser på om lederne har ansatt nyutdannede, erfarne eller begge deler. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som svært relevante kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen, enn de som vurderer de ulike utdanningsnivåene som relevante. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som ikke relevante kan i enda mindre grad tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen.

Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med "denne type utdanning fra UiO igjen" varierer en del etter lederens bakgrunn. Jo høyere utdanningsnivå lederen har jo større andel kunne tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen.

De som har utdanningen fra UiO kunne i større grad tenke seg dette enn de som ikke har noe av utdanningen sin fra UiO. Ledere under 30 år kunne i langt mindre grad tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen, enn ledere i over 30 år. Det er liten forskjell etter lederens kjønn.

#### **7.6. Kjennetegn ved respondentene**

I dette underkapittelet presenterer vi bakgrunnsopplysningene for ledere som har ansatte med samfunnsvitenskapelig bakgrunn fra UiO, og som har god kjennskap til utdanningene. Som vi har vært inne på blir 44 prosent kategorisert som utdanningsledere, mens 56 prosent blir kategorisert som andre ledere.

**Tabell 7.19. Bakgrunnsopplysninger. Prosent**

Bakgrunnsopplysninger	I alt med god kjennskap	Utd. leder (god kjennskap)	Andre ledere (god kjennskap)
<b>I alt</b>	<b>753</b>	<b>333</b>	<b>420</b>
<b>Prosent</b>	<b>100</b>	<b>44,2</b>	<b>55,8</b>
<u>Høyeste formelle utdanningse</u>			
<i>Grunnskole/videregående skole</i>	3,1	2,7	3,3
<i>Bachelorgrad</i>	37,3	47,1	29,5
<i>Mastergrad</i>	55,2	49,2	60,0
<i>Ph.D.</i>	4,4	0,9	7,1
<u>Utdanningssted</u>			
<i>Fra UiO</i>	36,2	32,4	39,2
<i>Ikke fra UiO</i>	47,4	48,1	46,8
<i>Deler av utd. fra UiO</i>	16,4	19,4	14,0
<u>Kjønn</u>			
<i>Kvinne</i>	46,5	48,0	45,2
<i>Mann</i>	53,5	52,0	54,8
<u>Posisjon</u>			
<i>Mellomleder</i>	55,6	57,1	54,5
<i>Personalsjef</i>	15,4	13,5	16,9
<i>Daglig leder</i>	30,4	32,4	28,8
<i>Annet</i>	7,3	6,6	7,9
<u>Antall ansatte</u>			
<i>Inntil 9</i>	8,0	3,0	11,9
<i>10-20</i>	13,8	10,2	16,7
<i>21-50</i>	24,0	25,5	22,9
<i>51-100</i>	19,1	27,0	12,9
<i>101 – 250</i>	18,2	21,0	16,0
<i>250 +</i>	16,9	13,2	19,8
<u>Sektor</u>			
<i>Privat sektor</i>	29,7	14,7	41,7
<i>Offentlig sektor (forvaltning)</i>	65,6	83,5	51,4
<i>Offentlig eiet selskap</i>	4,6	1,8	6,9

## 8. Resultater fra humanistiske fag (HF)

I dette kapitlet tar vi for oss resultatene for den delen av undersøkelsen der arbeidsgiverne har oppgitt at de har ansatte med bakgrunn fra humanistiske fag (HF). Dette inkluderer medievitenskap, musikkvitenskap, religionshistorie, idéhistorie og filosofi, kulturhistorie og teatervitenskap, kunsthistorie, arkeologi og konservering, historie, litteraturvitenskap, norsk språk og lingvistikk, engelsk, andre europeiske språk, og ikke-europeiske språk.

Kapitlet følger samme struktur som de andre fakultetskapitlene, med en kort oppsummering innledningsvis, og så en redegjørelse for hvilke kvalifikasjoner lederne mener er viktige og hva de vektlegger ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Deretter ser vi på hvordan lederne med HF-kandidater vurderer fagretningene, og så hvordan de vurderer kandidatenes kvalifikasjoner. Disse vurderingene sammenliknes så med kandidatenes egne vurderinger i kandidatundersøkelsen fra 2008. Arbeidsgivernes vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner ses opp mot vurderingen av viktighet. I siste del av kapitlet ser vi på rekrutteringsmønstre og vurderinger i forhold til nye ansettelser. Underveis i kapitlet sammenlikner vi som nevnt med resultater fra kandidatundersøkelsen fra 2008, men også forrige arbeidsgiverundersøkelse fra 2006.

Vi fokuserer på helhetsbildet med forskjellen mellom utdanningsledere og andre ledere, sektorbildet og bransjebildet. Resultatene kommenteres i forhold til bakgrunnsvariabler som bedriftsstørrelse, og respondentenes utdanningsbakgrunn, alder og kjønn der det er relevant.

I kandidatundersøkelsen i 2008 var det 35,9 prosent av kandidatene fra HF-fakultetet som arbeidet innen undervisning. I denne undersøkelsen er det 66,5 prosent av lederne som kan kategoriseres som utdanningsledere. 55 prosent av lederne jobber i undervisningsbransjen. Siden utdanningsledere er overrepresentert i undersøkelsen, og i mange sammenhenger har ulike betraktninger og vurderinger enn andre ledere, behandler vi disse i stor grad hver for seg.

### 8.1. Oppsummering av resultater for humanistiske fag

- Kvalifikasjonene vektlegges ulikt av utdanningsledere og andre ledere. Utdanningsledere legger sterkest vekt på evne til å formidle kunnskap, tilegne seg ny kunnskap og muntlig kommunikasjon. Andre ledere legger sterkest vekt på evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, skriftlig kommunikasjon og evne til analytisk tenkning.
- Kvalifikasjonene vurderes ulikt mellom sektorene og en del av forskjellene henger sammen med at mange utdanningsledere jobber i offentlig sektor. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere vektlegges kvalifikasjonene annerledes (mer som i "byråkratprofilen", se oppsummeringen i kapittel 4) enn om de er med. Offentlig forvaltning med utdanningsledere følger i større grad "lærerprofilen" i forhold til hvilke kvalifikasjoner som vektlegges.
- Ledere med HF-kandidater legger stor vekt på personlig egnethet ved ansettelse av kandidater med høyere utdanning, men det ble lagt mindre vekt på dette i 2010 enn i 2006. Ulike forhold vektlegges på ulike stadier i ansettelsesprosessen.

Utdanningsledere legger større vekt på formelt utdanningsnivå enn andre ledere, som på sin side legger større vekt på faglig spisskompetanse (fagområde). Forholdene vektlegges også ulikt fra bransje til bransje.

- Norsk, engelsk, historie og litteraturvitenskap er de fagene flest vurderer som godt egnet for sin virksomhet. I undervisningsbransjen får de fleste fagene bedre score for egnethet enn i totalt sett.
- Kandidater fra HF får god score for kvalifikasjonene sine. Fagkompetanse og evne til å formidle kunnskap scorer høyest, og evne til å behandle tall og statistikk scorer lavest. Utdanningsledere gir kandidatene bedre score enn andre leder på svært mange kvalifikasjoner. Det er svært små forskjeller i vurdering av kvalifikasjoner i undersøkelsen i 2006 og i 2010.
- Kandidatenes kvalifikasjoner vurderes ulikt fra bransje til bransje. De kvalifikasjonene som totalt sett får god score får også god score på tvers av de ulike bransjene.
- Det er stor grad av sammenfall av arbeidsgivernes og kandidatenes egne vurderinger. På noen kvalifikasjoner gir arbeidsgiverne høyest score, og på noen gir kandidatene best score. Kandidatene gir best score på skriftlig kommunikasjon og evne til analytisk tenkning.
- Ved sammenlikning av hvilke kvalifikasjoner som vurderes som viktig og hvilke kandidatene scorer godt på (dyktighet) er det særlig kandidatenes evne til å arbeide produktivt i team som bør styrkes. Det er en del å hente på å se viktighet og dyktighet i sammenheng fra bransje til bransje.
- Utdanningsledere vurderer utdanning på bachelorgradsnivå som mer relevant enn andre ledere. For begge gruppene er det en stor andel som vurderer utdanning på mastergradsnivå som relevant. Utdanning på Ph.D.-nivå vurderes som mest relevant av ledere som ikke er utdanningsledere.
- Utdanningsledere har i større grad enn andre ansatt både erfarne og nyutdannede, og andre ledere har i større grad ansatt hovedsakelig erfarne.
- Av alle ledere som har ansatt kandidater med HF-bakgrunn er det 60,5 prosent som har HF-kandidater fra UiO. Mange av lederne med HF-kandidater har også kandidater fra de andre fagområdene som er kartlagt i denne undersøkelsen. Ledere er svært fornøyde med HF-kandidatene og 94 prosent kunne tenke seg å ansette en kandidat med denne bakgrunnen igjen.

## **8.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner**

I dette avsnittet ser vi på hvordan arbeidsgiverne vurderer viktighet av kvalifikasjoner ved ansettelse av høyere utdanning. Vi ser også på **hva** de legger vekt på ved ansettelse – om det er personlig egnethet, faglig kompetanse, arbeidserfaring med mer. Vi ser på helhetsbildet og hva utdanningsledere og andre ledere legger vekt på, deretter ser vi på sektorbildet og så bransjebildet - hvordan kvalifikasjoner og bakgrunn vurderes ulikt fra bransje til bransje.

### **8.2.1. Vurdering av kvalifikasjoner - viktighet**

#### **Helhetsbildet**

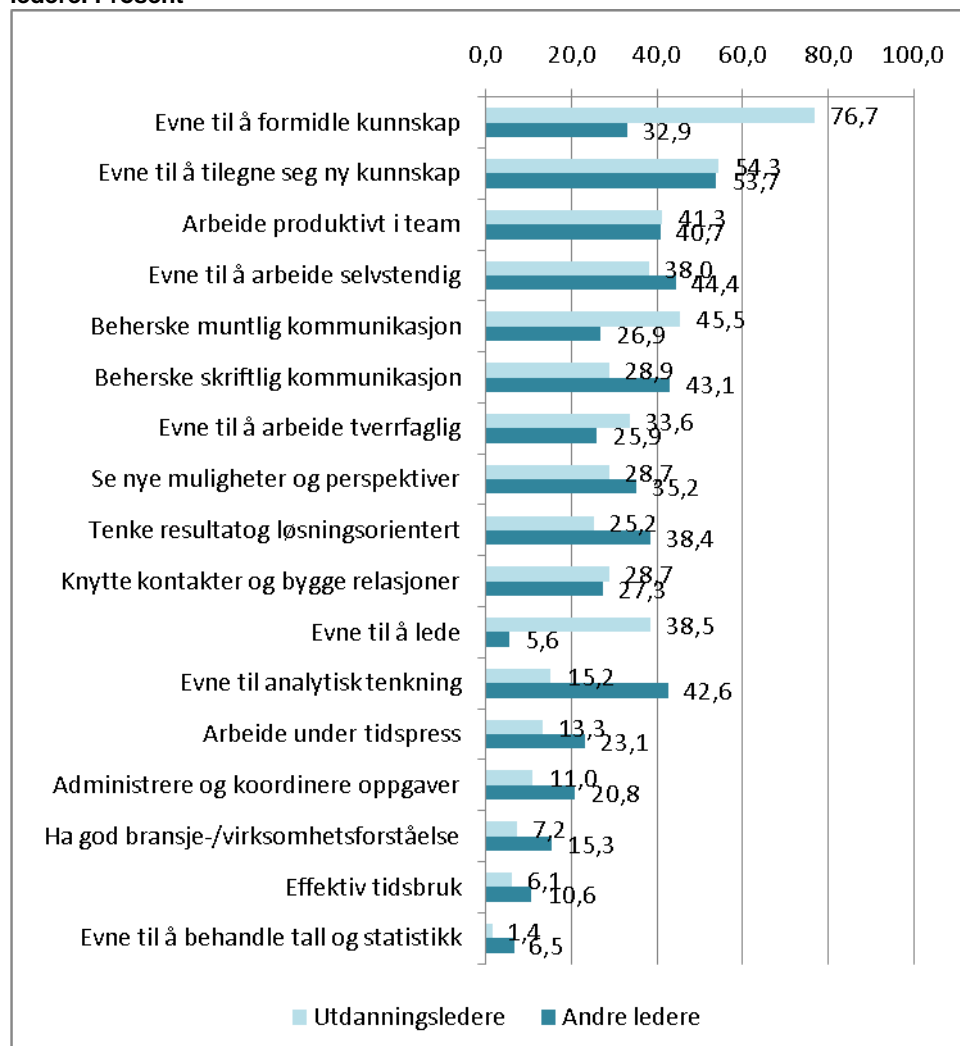
Kvalifikasjonene er tillagt ulik vekt etter om det er snakk om utdanningsledere eller ikke. Evne til å formidle kunnskap og muntlig kommunikasjon blir naturlig nok tillagt større vekt blant



utdanningsledere enn blant andre ledere. Evne til å lede blir vektlagt mye sterkere blant utdanningsledere enn blant ledere som ikke har ansatt lærere. For de som ikke har ansatt lærere er det en del andre forhold som blir vektlagt høyere enn for de med lærere. Evne å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning, beherske skriftlig kommunikasjon, det å kunne arbeide under tidspress, tenke resultat- og løsningsorientert, og det å ha god bransje og virksomhetsforståelse er noen av de kvalifikasjonene som vektlegges sterkere av ledere som ikke er utdanningsledere.

De forholdene som får lavest score på viktighet blant utdanningsledere er evne til å behandle tall og statistikk, effektiv tidsbruk og bransje- og virksomhetsforståelse. De kvalifikasjonene som får lavest score på viktighet blant andre ledere er evne til å lede, evne til å behandle tall og statistikk og effektiv tidsbruk.

**Figur 8.1. Kvalifikasjoners viktighet (n=645). HF (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**



### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 ble også lederne bedt om å vurdere hvor viktige de ulike egenskapene er ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Her ble de bedt om å vurdere alle forhold på en skala fra 1-5, der 1 er svært lite viktig og 5 er svært viktig. Resultatene er ikke direkte sammenliknbare, men man kan sammenlikne hvilke som får høyest og lavest score. I 2010 ble 17 kvalifikasjoner kartlagt, i 2006 var det 13.

Evne til å formidle kunnskap kommer på topp i 2010 undersøkelsen. Dette forholdet er ikke vurdert i 2006-undersøkelsen. Ser vi bort fra dette forholdet er det evne tilegne seg ny kunnskap som kommer på topp i begge undersøkelsene. Det å beherske skriftlig og muntlig kommunikasjon kommer høyt opp i begge undersøkelsene. Evne til å behandle tall og statistikk, god bransje- og virksomhetsforståelse og det å kunne administrere og koordinere oppgaver kommer langt ned på viktighetsscore i begge undersøkelsene. Effektiv tidsbruk ble rangert som relativt sett viktigere i 2006 enn i 2010. Dette gjelder både i vurderingen av HF og SV-kandidater. Forskjellen kan skyldes metodiske forskjeller i kartleggingen av viktighet.

**Tabell 81. Kvalifikasjoners viktighet. Etter ansatt med HF/SV-bakgrunn siste fem år. Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Snittscore**

Kvalifikasjoner etterspurt	Ja, HF	Ja, SV
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,5	4,6
Behersker muntlig kommunikasjon	4,5	4,5
Behersker skriftlig kommunikasjon	4,4	4,4
Se nye muligheter og perspektiver	4,3	4,3
Knytte kontakter og bygge relasjoner	4,3	4,3
Arbeide produktivt i team	4,3	4,3
Kunne arbeide under press	4,3	4,4
Effektiv tidsbruk	4,1	4,3
Tenke resultatorientert	4,1	4,2
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	4,1	4,1
Kunne administrere og koordinere oppgaver	4,0	4,0
Analysere et materiale	4,0	4,1
Evne til å behandle tall og statistikk	3,2	3,4

### Sektorbildet

Det er en del forskjeller i vektlegging av kvalifikasjoner når vi ser på forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Inndeling i utdanningsledere og andre ledere gjenspeiles til en viss grad her.

I privat sektor vektlegges i større grad enn innen offentlig forvaltning det å kunne arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning, å tenke resultat- og løsningsorientert, arbeide under tidspress og å ha god bransje- og virksomhetsforståelse.

Innen offentlig forvaltning vektlegges evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide tverrfaglig og evne til å lede sterkere enn i privat sektor. Innen offentlig eide selskaper er det færre respondenter og større usikkerhet knyttet til tallene, men her er det særlig evne til analytisk tenkning som blir vektlagt.

Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere vektlegges særlig evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til analytisk tenkning og skriftlig kommunikasjon.

**Tabell 8.2. Kvalifikasjoners viktighet, HF (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd.ledere
TOTAL	645	129	490	26	132
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Evne til å formidle kunnskap	62,0	34,9	70,0	46,2	35,6
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	54,1	53,5	53,7	65,4	56,8
Arbeide produktivt i team	41,1	41,9	41,2	34,6	36,4
Evne til å arbeide selvstendig	40,2	48,8	38,4	30,8	41,7
Beh. muntlig kommunikasjon	39,2	31,0	42,0	26,9	26,5
Beh. skriftlig kommunikasjon	33,6	34,9	33,1	38,5	46,2
Evne til å arbeide tverrfaglig	31,0	18,6	33,7	42,3	31,1
Se nye muligh. og persp.	30,9	34,9	30,0	26,9	32,6
Tenke res. og løsn.orientert	29,6	34,9	27,8	38,5	40,9
Knytte kontakter og bygge relasj.	28,2	31,0	27,6	26,9	25,0
Evne til å lede	27,4	9,3	33,7	0,0	4,5
Evne til analytisk tenkning	24,3	34,9	19,6	61,5	47,7
Arbeide under tidspress	16,6	24,8	14,5	15,4	21,2
Adm. og koordin. oppgaver	14,3	23,3	11,6	19,2	19,7
Ha god bransje-/virks.h.forståelse	9,9	15,5	8,6	7,7	13,6
Effektiv tidsbruk	7,6	13,2	6,5	0,0	7,6
Evne til å behandle tall og statistikk	3,1	4,7	2,9	0,0	6,8

### Bransjebildet

Kvalifikasjoner vektlegges svært forskjellig fra bransje til bransje. Innen informasjon, informasjon, forlag og media inkludert IKT vektlegges særlig skriftlig kommunikasjon, det å tenke resultat og løsningsorientert, tilegnelse av ny kunnskap og det å kunne arbeide produktivt i team. Her tillegges evne til å lede minst vekt.

Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning vektlegges kvalifikasjoner i henhold til "forskerprofilen", det vil si evne til å tilegne seg ny kunnskap, arbeide selvstendig, skriftlig kommunikasjon og evne til analytisk tenkning.

Ledere innen offentlig forvaltning og forsvar vektlegger egenskapene som vi så er viktige for "byråkratprofilen", og ledere innen undervisning vektlegger kvalifikasjoner i henhold til "lærerprofilen". Det vil si at evne til å formidle kunnskap (86,5 prosent), evne til å tilegne seg ny kunnskap (53,8 prosent), muntlig kommunikasjon (49,9 prosent) og evne til å lede (43,9 prosent) vektlegges sterkest.

"Lærerprofilen" er tydelig i undervisningsbransjen, med vektlegging av evne til å formidle kunnskap, tilegning av ny kunnskap, muntlig kommunikasjon og evne til å lede.

Innen helse- og sosialtjenester vektlegges evne til å jobbe tverrfaglig (57,1 prosent), evne til å tilegne seg ny kunnskap (52,4 prosent), evne til å arbeide produktivt i team (47,6 prosent), knytte kontakter og bygge relasjoner (47,6 prosent) og tenke løsnings og resultatorientert (42,9 prosent), slik vi så for "brobyggerprofilen".

Innen bransjene "kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter" og "annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer" vektlegges mye av de samme kvalifikasjonene som vi så for "brobyggeren".

**Tabell 8.3. Kvalifikasjoners viktighet. HF (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	Inform/ komm/ forlag /media (inkl IKT)	Faglig, vit. og tekn. tj.yt. (inkl forsk.)	Off adm og forsvar	Helse- og Underv	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., inkl ideelle int.org	
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>355</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>51</b>
	100	100	100	100	100	100	100
Evne til å formidle kunnskap	31,6	35,3	18,3	86,5	28,6	48,6	33,3
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	47,4	70,6	56,7	53,8	52,4	50,0	51,0
Arbeide produktivt i team	42,1	41,2	31,7	40,6	47,6	51,4	47,1
Evne til å arbeide selvstendig	26,3	52,9	46,7	36,9	28,6	41,7	58,8
Beh, muntlig kommunikasjon	31,6	23,5	18,3	49,9	23,8	26,4	23,5
Beh. skriftlig kommunikasjon	52,6	47,1	50,0	28,2	33,3	22,2	52,9
Evne til å arbeide tverrfaglig	15,8	26,5	40,0	33,5	57,1	22,2	27,5
Se nye muligh. og persp.	31,6	20,6	26,7	27,0	33,3	48,6	39,2
Tenke res. og løsn.orientert	52,6	29,4	43,3	20,6	42,9	47,2	21,6
Knytte kontakter og bygge relasj.	36,8	11,8	18,3	28,2	47,6	36,1	29,4
Evne til å lede	0,0	5,9	8,3	43,9	9,5	9,7	2,0
Evne til analytisk tenkning	42,1	55,9	50,0	11,8	28,6	29,2	35,3
Arbeide under tidspress	47,4	14,7	25,0	11,0	14,3	19,4	23,5
Adm. og koordin. oppgaver	15,8	32,4	30,0	9,3	4,8	15,3	13,7
Ha god bransje-/virks.h.forståelse	5,3	14,7	11,7	5,9	19,0	12,5	15,7
Effektiv tidsbruk	5,3	5,9	10,0	5,1	9,5	11,1	9,8
Evne til å behandle tall og statistikk	15,8	5,9	10,0	1,1	9,5	0,0	3,9

### 8.2.2. Vektlegging ved ansettelses

Lederne ble bedt om å ta stilling til hva de legger mest vekt på ved ansettelses ut fra en predefinert liste med alternativer. Det forholdet arbeidsgiverne med ansatte med HF-bakgrunn legger størst vekt på ved ansettelses er personlig egnethet. Hele 54 prosent av alle ledere med ansatte fra HF legger vekt på dette. 26 prosent legger vekt på formelt utdanningsnivå. Det tredje viktigste forholdet er faglig spisskompetanse. 14 prosent oppgir å legge mest vekt på dette, og 5 prosent oppgir å legge mest vekt på tidligere arbeidserfaring. Det forholdet færrest oppgir å legge vekt på er karakterer. Bare 1 prosent oppgir at de legger mest vekt på dette. Det er liten forskjell i vektlegging mellom ledere med god og dårlig kjennskap til humanistiske utdanninger.

Som vi har pekt på i de andre kapitlene kommer vektleggingen av personlig egnethet gjerne inn som et viktig element litt senere i ansettelsesprosessen etter at det først er foretatt en siling av kandidater på bakgrunn av formell kompetanse dokumentert i søknadsbrev og CV.

Personlig egnethet og formelt utdanningsnivå vektlegges høyere av utdanningsledere enn av andre ledere. Faglig spisskompetanse og tidligere arbeidserfaring tillegges større vekt blant andre ledere enn blant utdanningsledere.

**Tabell 8.4. Vektlegging ved ansettelses. HF-fag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	<i>Total</i>	<i>Utd. ledere</i>	<i>Andre ledere</i>
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>	<b>429</b>	<b>216</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0
<i>Personlig egnethet</i>	53,8	52,0	57,4
<i>Formelt utdanningsnivå</i>	25,9	30,8	16,2
<i>Faglig spisskompetanse (fagområde)</i>	13,8	11,4	18,5
<i>Tidligere arbeidserfaring</i>	5,7	4,9	7,4
<i>Karakterer</i>	0,8	0,9	0,5

### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

Ser vi på resultatene i arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 er vektleggingen av disse forholdene noe annerledes enn i 2010. I 2010-undersøkelsen ble personlig egnethet vektlagt mye svakere enn i 2006. I 2006 var det 62 prosent som oppga å legge mest vekt på dette, mot 54 prosent i 2010. Formelt utdanningsnivå ble vektlagt høyere i 2010 enn i 2006 (11 prosentpoeng høyere). Det ble lagt mindre vekt på tidligere arbeidserfaring av lederne i undersøkelsen i 2010 (2 prosentpoeng lavere enn i 2006). Faglig spisskompetanse ble tillagt litt mindre vekt i 2006.

**Tabell 8.5. Vektlegging ved ansettelser. Etter hvorvidt ansatt med HF/SV-bakgrunn siste fem år. Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Prosent**

	TOTAL	Ja, HF	Ja, SV	Nei	Vet ikke
<b>TOTAL</b>	<b>801</b>	<b>142</b>	<b>206</b>	<b>504</b>	<b>19</b>
Prosent	100	100	100	100	100
Personlig egnethet	62	62	59	62	58
Formelt utdanningsnivå	12	15	15	12	5
Faglig spisskompetanse	15	12	17	14	21
Tidligere arbeidserfaring	9	8	8	10	0
Vet ikke	2	3	1	2	16

\* Hva legger du ALLER mest vekt på ved ansettelser?

### Sektorbildet

Det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor på hvordan forholdene vektlegges. I offentlig sektor (forvaltning) er det 50 prosent som oppgir at de legger mest vekt på personlig egnethet og i privat sektor er det hele 72 prosent.

Formelt utdanningsnivå tillegges vekt av flere innen offentlig sektor (30 prosent) og offentlig eide selskaper (23 prosent), enn innen privat sektor (10 prosent). Andelen som legger mest vekt på dette er 22 prosent innen offentlig forvaltning når vi ser på sektoren uten utdanningsledere.

Faglig spisskompetanse tillegges minst vekt innen private virksomheter (12 prosent) og offentlig forvaltning (13 prosent) og mest vekt innen offentlig eide selskap (35 prosent). Andelen som vektlegger dette er 23,5 prosent blant ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere.

**Tabell 8.6. Vektlegging ved ansettelser. HF (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
<b>TOTAL (n)</b>	<b>645</b>	<b>129</b>	<b>490</b>	<b>26</b>	<b>132</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	53,8	72,1	50,2	30,8	46,2
Formelt utdanningsnivå	25,9	10,1	30,2	23,1	22,0
Faglig spisskompetanse (fagområde)	13,8	11,6	13,3	34,6	23,5
Tidligere arbeidserfaring	5,7	5,4	5,5	11,5	8,3
Karakterer	0,8	0,8	0,8	0,0	-

### Bransjebildet

Personlig egnethet er den egenskapen som blir sterkest vektlagt for ledere med HF-kandidater innen alle bransjer, bortsett fra innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, inkludert forskning. I denne bransjen blir personlig egnethet og faglig spisskompetanse tillagt like mye vekt.

Formelt utdanningsnivå blir tillagt mest vekt innen undervisning, og da høyest innen undervisning i grunnskolen. Faglig spisskompetanse blir tillagt mest vekt innen faglig vitenskaplig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning (35 prosent). Tidligere arbeidserfaring blir tillagt mest vekt innen bransjen offentlig administrasjon og forsvar.

**Tabell 8.7. Vektlegging ved ansettelser. HF (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Inform/ komm/ forlag /media (inkl IKT)	Faglig, vit. og tekn. tj.yt. (inkl forsk.)	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosialtj.	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., inkl ideelle og int.org
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>355</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>51</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	53,8	63,2	35,3	40,0	50,7	61,9	61,1	72,5
Formelt utdanningsnivå	25,9	15,8	23,5	28,3	33,0	19,0	15,3	11,8
Faglig spisskompetanse	13,8	21,1	35,3	20,0	11,0	19,0	15,3	5,9
Tidligere arbeidserfaring	5,7	0,0	5,9	11,7	4,5	0,0	5,6	9,8
Karakterer	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	2,8	0,0

### Andre forholds betydning

Virksomheter med liten andel (0-25 prosent) ansatte fra UiO vektlegger personlig egnethet sterkere enn de som har 25-50 prosent av de ansatte fra UiO. Formelt utdanningsnivå tillegges mindre vekt av yngre ledere enn av eldre ledere, og mindre av menn enn av kvinner. For alle undergruppene er det personlig egnethet som vektlegges av flest og tidligere arbeidserfaring og karakterer som vektlegges av færrest.

### 8.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger

1 576 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning eller at de nylig har hatt ansatte, med bakgrunn fra HF-fag. 60,5 prosent oppga at de ansatte med HF-bakgrunn hadde grad fra UiO (953). 67,7 prosent av lederne har oppgitt at de har kjennskap til fagområdet/utdanningen på nivå 3-5 på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Ingen eller særdeles dårlig kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap". Gjennomsnittscoren for kjennskap er 3,2 for alle som har ansatt HF-kandidater, og 3,8 for de med god kjennskap til fagområdet/utdanningen.

Av de 645 arbeidsgiverne med god kjennskap til ansatte med humanistisk bakgrunn fra UiO, var det mange som også hadde kjennskap til andre fagområder.

Blant de 953 lederne med ansatte fra UiO innen dette humanistiske fag er kjennskapet til fagområdet/utdanningen mindre når de med bakgrunn fra UiO utgjør mindre enn en fjerdedel av de ansatte. 57 prosent av de med inntil en fjerdedel av de ansatte med grad fra UiO har god kjennskap til fagbakgrunnen/ utdanningen. For de lederne som oppgir at de har 26-100 prosent av de ansatte med en grad fra UiO er kjennskapet til fagbakgrunnen 80-85 prosent.

**I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006** oppga 142 ledere/mellomledere at de hadde ansatt personer med HF utdanning i løpet av de siste fem årene. I alt 801 ledere svarte på undersøkelsen. Da ble kjennskap til utdanningene kartlagt på fagnivå. Andelen som oppga kjennskap på nivå 3-5 varierte fra media med 60 prosent med god kjennskap, til musikkvitenskap med 36 prosent med god kjennskap, og ikke-europeiske språk med 14 prosent med god kjennskap.

### **Helhetsbildet**

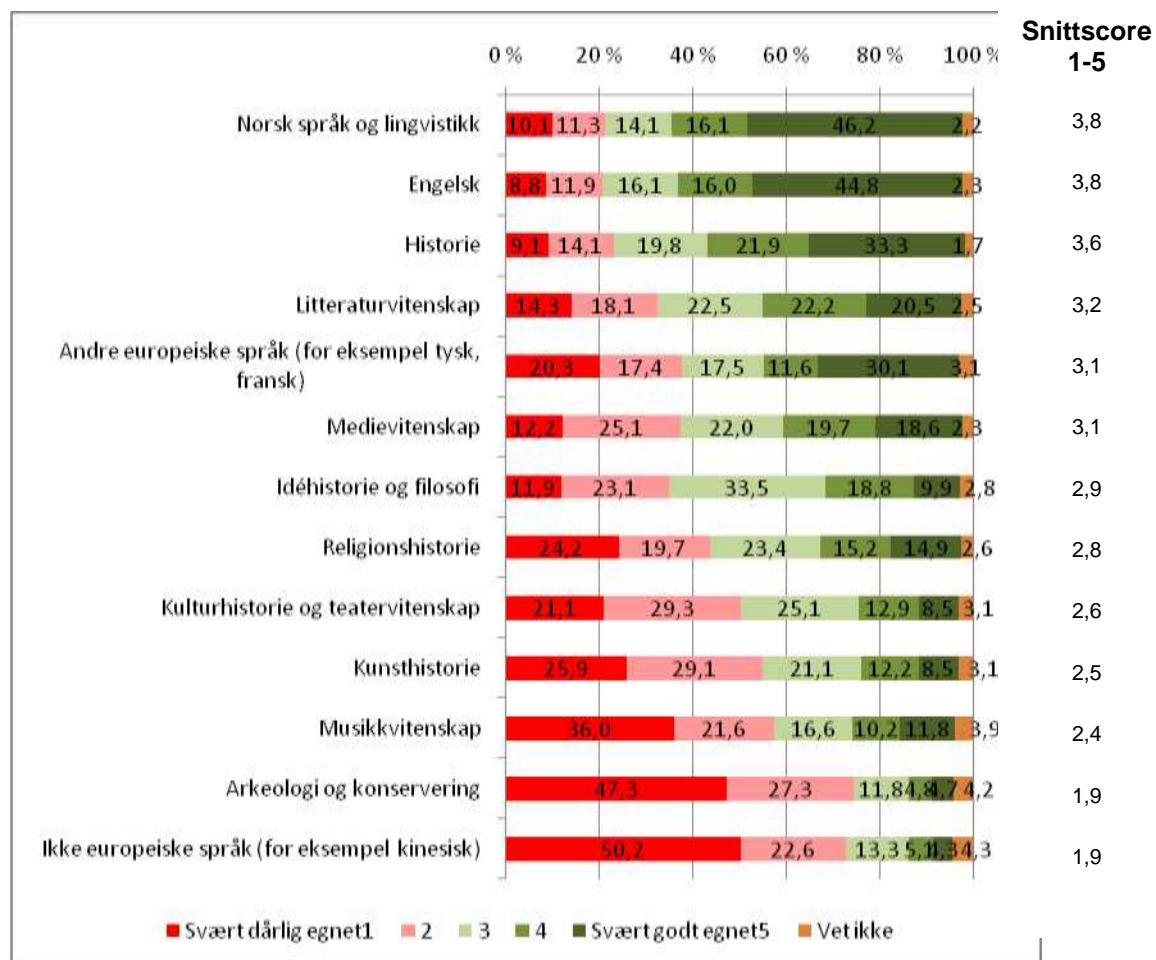
Respondenter som har oppgitt å ha ansatte fra UiO med bakgrunn fra HF-fag og god kjennskap til utdanningene ble bedt om å vurdere hvor egnet de ulike fag- og studiebakgrunnene er for sin avdeling eller virksomhet. De skulle vurdere egnethet på en skala fra 1 til 5, der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet.

Av de som har ansatte med HF-bakgrunn fra UiO, som kjenner til HF-utdanningene er det flest som oppgir norsk språk og lingvistikk og engelsk som svært egnet for deres virksomhet. Henholdsvis 62 og 61 prosent oppfatter disse to fagene som svært eller meget godt egnet for deres virksomhet. Snittscore for begge disse fagene er 3,8 på en skala fra 1-5.

Historie er etter disse det faget flest mener er godt egnet. 55 prosent oppfatter dette faget som meget eller svært egnet, og snittscore er 3,6. Litteraturvitenskap, andre europeiske språk og medievitenskap blir vurdert omtrent likt når det gjelder hvor egnet de er for virksomheten (snittscore 3,2 og 3,1). Det er flere som oppfatter idéhistorie/filosofi, religionshistorie og kulturhistorie/teatervitenskap som egnet, enn som finner dem uegnet. Flertallet mener kunsthistorie, musikkvitenskap, arkeologi/konservering og ikke-europeiske språk ikke er spesielt egnet for deres virksomhet.



**Figur 8.2. Vurdering av fagenes egnethet. HF (god kjennskap), etter fagområde. Prosent og snittscore.**



En del fag blir vurdert som mer egnet av undervisningsledere enn av andre ledere. Det gjelder særlig norsk språk og lingvistikk, engelsk, historie, litteraturvitenskap, andre europeiske språk, religionshistorie og musikkvitenskap. Andre HF-fag, som medievitenskap blir vurdert som mer egnet av andre ledere enn av utdanningsledere.

### Sektorbildet

De samme forskjellene i vurdering av egnethet finner vi mellom offentlig og privat sektor, og dette gjenspeiler at de fleste med lærere arbeider i offentlig sektor. Hele 65 prosent av ledere med god kjennskap til HF fag har ansatt universitetsutdannede lærere (422 ledere). 369 av disse jobber i offentlig sektor, og 334 av disse innen bransjen undervisning. Til sammen er det 355 av lederne med HF-kandidater som jobber innen undervisning.

**Tabell 8.8. Vurdering av fagenes egnethet. HF (god kjennskap), etter fagområde, utdanningsledere/andre ledere og sektor. Snittscore.**

Fag	I alt	Utd. ledere	Andre ledere	Privat sektor	Off. sektor (forvaltn.)	Off. eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>	<b>429</b>	<b>216</b>	<b>129</b>	<b>490</b>	<b>26</b>	<b>132</b>
Norsk språk og lingvistikk	3,8	4,2	2,9	3,1	4,0	2,5	2,9
Engelsk	3,8	4,2	2,9	3,2	4,0	2,8	2,8
Historie	3,6	3,9	2,9	3,0	3,7	3,2	3,0
Litteraturvitenskap	3,2	3,5	2,5	2,5	3,4	2,4	2,7
Andre europeiske språk	3,1	3,5	2,3	2,6	3,3	2,6	2,2
Medievitenskap	3,1	2,9	3,4	3,5	3,0	3,3	3,3
Idéhistorie og filosofi	2,9	3,0	2,8	3,0	2,9	2,8	2,8
Religionshistorie	2,8	3,1	2,2	2,3	2,9	2,2	2,2
Kult.hist. og teatervitenskap	2,6	2,6	2,5	2,6	2,6	2,7	2,5
Kunsthistorie	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,4	2,4
Musikkvitenskap	2,4	2,6	1,9	1,9	2,5	1,7	2,0
Arkeologi og konservering	1,9	1,8	2,1	1,9	1,8	2,4	2,1
Ikke europeiske språk	1,9	1,8	1,9	2,0	1,8	2,0	1,8

### Bransjebildet

Norsk språk/lingvistikk, engelsk, historie, litteraturvitenskap, andre europeiske språk, og musikkvitenskap vurderes som mest egnet av ledere innen bransjen "undervisning".

Medievitenskap regnes som mest egnet av ledere innen informasjon/ kommunikasjon/ forlag/ media inkludert IKT.

Idéhistorie og filosofi regnes som mest egnet innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning.

Kulturhistorie og teatervitenskap, kunsthistorie, og arkeologi/konservering regnes som mest relevant av ledere innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter.

**Tabell 8.9. Vurdering av fagenes egnethet. HF (god kjennskap), etter fagområde og bransje. Snittscore.**

	Total	Inform/ komm/ forlag/ media (inkl IKT)	Faglig, vit. og tekn. tj.yt. (inkl	Off adm og forsvar Underv	Helse- og sosialtj.	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., inkl ideelle og int.org	
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>355</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>51</b>
Norsk språk og lingvistik	3,8	3,6	2,8	3,0	4,5	2,3	3,0	2,9
Engelsk	3,8	3,3	2,8	3,0	4,5	2,5	2,9	2,8
Historie	3,6	2,7	3,6	3,1	4,1	2,2	3,4	2,6
Litteraturvitenskap	3,2	2,6	2,6	2,4	3,7	2,1	3,4	2,1
Andre europeiske språk	3,1	2,4	2,3	2,4	3,7	2,1	2,5	2,2
Medievitenskap	3,1	4,5	3,2	3,2	2,8	2,0	3,5	3,7
Idéhistorie og filosofi	2,9	2,8	3,3	2,6	3,0	3,0	2,9	3,0
Religionshistorie	2,8	1,9	2,5	2,1	3,2	2,3	2,4	2,5
Kult.hist. og teatervit.	2,6	2,5	2,6	2,2	2,5	1,8	3,7	2,4
Kunsthistorie	2,5	2,2	2,6	2,1	2,5	1,6	3,5	2,1
Musikkvitenskap	2,4	2,0	1,9	1,7	2,7	1,7	2,9	2,0
Arkeologi og konservering	1,9	1,6	2,4	1,9	1,7	1,3	2,9	1,6
Ikke europeiske språk	1,9	1,8	2,1	1,7	1,8	1,7	2,0	2,0

#### 8.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen

I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes vurdering av de ansattes kvalifikasjoner. Vi ser vurderingen av kvalifikasjoner opp mot det lederne oppfatter som viktig, og sammenlikner dessuten lederne vurdering av kompetansen med kandidatenes egen vurdering av kompetanse tilegnet gjennom utdanningen. Vi sammenlikner også med arbeidsgiverundersøkelsen i 2006. Igjen fokuserer vi på helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

##### 8.4.1. Arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjoner

###### Helhetsbildet

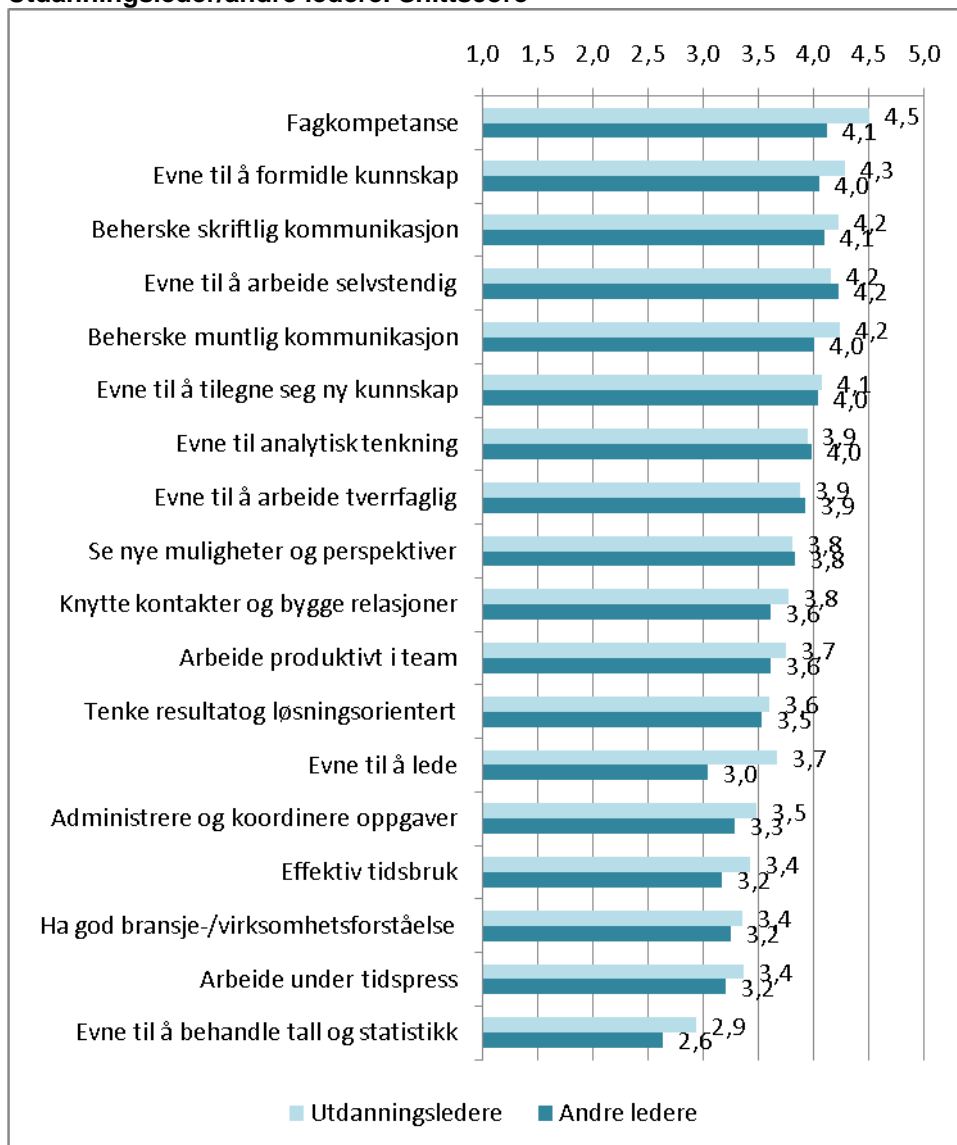
Ledere vurderer jevnt over kvalifikasjonene til ansatte med HF bakgrunn bra. Flertallet av lederne vurderer alle typer kompetanse positivt, men det er noen kvalifikasjoner som får bedre score enn andre.

Lederne gir høyest score for fagkompetanse (4,4). Deretter følger en rekke kvalifikasjoner som får like høy score: evne til å formidle kunnskap, beherske skriftlig kommunikasjon, evne til å arbeide selvstendig og beherske muntlig kommunikasjon (alle med snittscore 4,2). Andre kvalifikasjoner de får god score på er evne til å tilegne seg ny kunnskap (4,1), evne til analytisk tenkning (4,0), evne til å arbeide tverrfaglig (3,9) og se nye muligheter og

perspektiver (3,8). Lederne gir HF-kandidatene dårligst score for evne til å behandle tall og statistikk (2,8), arbeide under tidspress, ha god bransje- og virksomhetsforståelse og effektiv tidsbruk (3,3).

Kvalifikasjonene vurderes litt forskjellig om lederne er utdanningsledere eller ikke. Utdanningsledere vurderer kandidatene bedre enn andre ledere når det gjelder fagkompetanse, evne til å formidle kunnskap og evne til å lede. Utenom disse er forskjellene i vurderingene små.

**Figur 8.3. Vurdering av HF-kandidaters kvalifikasjoner (god kjennskap). Utdanningsleder/andre ledere. Snittscore**



### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

I figur 8.13 vises snittscore for vurdering av kvalifikasjoner i arbeidsgiverundersøkelsene i 2010 og i 2006. Det er stort sett kun små forskjeller i vurdering av kandidatene for de forholdene som er kartlagt i begge undersøkelsene, og for ni av forholdene får kandidatene bedre score i 2010. To forhold får bedre score i 2006 enn i 2010, men dette er de forholdene som får dårligst score. Når det gjelder evne til å tenke resultat- og løsningsorientert er forskjellen 0,5 poeng. At det er en større forskjell i vurderingen her kan henge sammen med endring i formulering. I 2006 ble lederen bedt om å vurdere kandidatenes evne til å tenke resultatorientert, mens i 2010 ble kandidatene bedt om å vurdere evne til å tenke resultat- og løsningsorientert.

**Figur 8.4. Vurdering av HF-kandidater (god kjennskap), sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Snittscore**



### Sektorbildet

Ledere innen offentlig forvaltning gir kandidatene fra HF bedre score enn ledere i privat sektor når det gjelder fagkompetanse (4,5 mot 4,1). Den høye scoren for fagkompetanse i offentlig forvaltning kan til en viss grad tilskrives utdanningsledernes vurderinger. Holder vi disse utenfor ser vi at fagkompetanse får en score på 4,2 i offentlig sektor, så vidt høyere enn i privat sektor.

Evne til å lede får høyere score innen offentlig forvaltning (3,5) enn i privat sektor (3,2). Igjen er det utdanningsledere som preger bildet. Holder vi disse utenfor får kandidatene en gjennomsnittscore på 3,0 for sin evne til å lede.

Utover dette er forskjellene mellom ledernes vurderinger fra sektor til sektor relativt små.

**Tabell 8.10. Vurdering av HF-kandidaters kvalifikasjoner (god kjennskap), etter sektor. Snittscore**

	TOTAL	Privat sektor	Off sektor (forv.)	Off eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL (n)	645	129	490	26	132
Fagkompetanse	4,4	4,1	4,5	4,1	4,2
Evne til å formidle kunnskap	4,2	4,0	4,2	4,4	4,1
Beherske skriftlig kommunikasjon	4,2	4,0	4,2	4,3	4,1
Evne til å arbeide selvstendig	4,2	4,2	4,2	4,1	4,1
Beherske muntlig kommunikasjon	4,2	4,0	4,2	4,1	4,0
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,1	4,1	4,1	4,2	4,0
Evne til analytisk tenkning	4,0	4,0	3,9	4,0	3,9
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,9	3,8	3,9	4,2	3,9
Se nye muligheter og perspektiver	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8
Knytte kontakter og bygge relasjon	3,7	3,7	3,7	4,0	3,5
Arbeide produktivt i team	3,7	3,7	3,7	4,1	3,6
Tenke resultat- og løsningsorientert	3,6	3,5	3,6	3,6	3,5
Evne til å lede	3,5	3,2	3,5	3,1	3,0
Adm. og koordinere oppgaver	3,4	3,3	3,4	3,4	3,3
Effektiv tidsbruk	3,3	3,3	3,3	3,2	3,1
Ha god bransje-/virks.forståelse	3,3	3,4	3,3	3,3	3,2
Arbeide under tidspress	3,3	3,1	3,4	3,4	3,3
Evne til å behandle tall og statistikk	2,8	2,7	2,9	2,6	2,6

### Bransjebildet

Det er en noen forskjeller fra bransje til bransje på hvordan ledere vurderer kvalifikasjonene til de ansatte med HF bakgrunn fra UiO. Ledere innen undervisning som vektlegger

kvalifikasjoner i henhold til "lærerprofilen" gir alle kvalifikasjonene bedre eller lik gjennomsnittscore som andre ledere. Fagkompetanse får score på hele 4,6 og evne til å formidle kunnskap 4,4, som er en svært høy vurdering.

Innen informasjon, kommunikasjon, forlag og media (inkl. IKT) får kandidatene best score for evne til å formidle kunnskap, fagkompetanse, skriftlig kommunikasjon, evne til å arbeide selvstendig og evne til å tilegne seg ny kunnskap. De kvalifikasjonene som scorer best sammenfaller bare til en viss grad med det lederne i denne bransjen oppfatter som viktig. Vær oppmerksom på at det er få respondenter i denne bransjen.

Innen faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting vektlegges "forsker"-kvalifikasjoner. Det er i stor grad også disse kvalifikasjonene som får høy score: Evne til å tilegne seg ny kunnskap (4,2), evne til analytisk tenkning (4,0), evne til å arbeide selvstendig (4,0) og skriftlig kommunikasjon (4,3). Andre kvalifikasjoner som får høy score av ledere i denne bransjen er fagkompetanse (4,0) og muntlig kommunikasjon (4,1).

Ledere innen offentlig administrasjon og forsvar gir HF-kandidatene god score for fagkompetanse (4,1), evne til å arbeide selvstendig (4,1), evne til å formidle kunnskap (4,0) og skriftlig kommunikasjon (4,0). Disse kvalifikasjonene, og evne til å arbeide tverrfaglig (3,9), vektlegges høyt for "byråkrater".

Innen helse- og sosialtjenester får følgende kvalifikasjoner best score: evne til å arbeide selvstendig (4,6), fagkompetanse (4,4), evne til å formidle kunnskap (4,4) og evne til analytisk tenkning (4,2). Dette er svært gode vurderinger, men kandidatene scorer lavere på kvalifikasjoner som særlig vektlegges av ledere i denne bransjen: evne til å arbeide tverrfaglig, (4,0), knytte kontakter og bygge relasjoner (4,1), evne til å tilegne seg ny kunnskap og det å arbeide produktivt i team (3,6). Det er særlig i forhold til den siste kvalifikasjonen at det er gap mellom forventninger og ferdigheter.

Innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter får fagkompetanse (4,3), evne til å arbeide selvstendig (4,1) og evne til å tilegne seg ny kunnskap (4,1) høy score. Ledere i denne bransjen vektlegger også evne til å tenke resultat- og løsningsorientert. Denne kvalifikasjonen får en gjennomsnittscore på 3,6.

Ledere innen annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer gir HF-kandidatene god score for evne til å arbeide selvstendig (4,1), fagkompetanse (4,0), evne til å formidle kunnskap og muntlig kommunikasjon (3,9). Ledere vektlegger også skriftlig kommunikasjon (3,8) og evne til å se nye muligheter og perspektiver (3,7), men disse kvalifikasjonene får noe lavere score.

**Tabell 8.11. Vurdering av HF-kandidaters kvalifikasjoner (god kjennskap), etter bransje. Snittscore**

	Total	Faglig, Inform/ komm/ forlag/ media (inkl IKT)	vit. og tekn. tj.yt. (inkl forskn.)	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosialtj.	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., inkl ideelle og int.org
TOTAL (n)	645	19	34	60	355	21	72	51
Fagkompetanse	4,4	4,1	4,0	4,1	4,6	4,4	4,3	4,0
Evne til å formidle kunnskap	4,2	4,2	4,1	4,0	4,4	4,4	3,8	3,9
Beherske skriftlig kommunik.	4,2	4,1	4,3	4,0	4,3	4,1	4,0	3,8
Evne til å arbeide selvstendig	4,2	4,1	4,0	4,1	4,2	4,5	4,1	4,1
Beherske muntlig kommunik.	4,2	3,9	4,1	3,9	4,3	4,1	3,9	3,9
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,1	4,1	4,2	4,0	4,1	3,9	4,1	3,8
Evne til analytisk tenkning	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	4,2	3,9	3,8
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,9	3,8	3,9	4,0	3,9	4,0	3,7	3,9
Se nye muligheter og perspektiver	3,8	3,7	3,5	3,7	3,8	3,9	3,9	3,7
Knytte kontakter og bygge relasjon	3,7	3,4	3,4	3,7	3,8	4,1	3,5	3,6
Arbeide produktivt i team	3,7	3,5	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6	3,6
Tenke resultat- og løsningsorientert	3,6	3,4	3,1	3,6	3,6	3,8	3,6	3,3
Evne til å lede	3,5	2,7	2,9	3,2	3,8	3,2	2,9	3,1
Adm og koordinere oppgaver	3,4	3,1	3,3	3,3	3,5	3,6	3,2	3,1
Effektiv tidsbruk	3,3	3,2	2,9	3,4	3,4	3,1	3,2	3,1
Ha god bransje-/virks.forståelse	3,3	3,1	2,6	3,3	3,4	3,4	3,4	3,2
Arbeide under tidspress	3,3	3,3	3,3	3,2	3,4	3,1	3,4	2,9
Evne til å behandle tall og statistikk	2,8	2,9	2,4	2,8	2,9	2,6	2,8	2,4

#### 8.4.2. Sammenlikning av kvalifikasjoner med kandidatundersøkelsen 2008

Noen av kvalifikasjonene vi har sett på ble vurdert av kandidatene selv i kandidatundersøkelsen 2008. Formuleringene er litt forskjellige, men der de tematisk sett er like har vi sammenliknet snittscore for vurderingen med resultatene for de to undersøkelsene. I begge undersøkelsene ble kvalifikasjonene vurdert på en skala fra 1 til 5, men den ene skalaen måtte snus. For beskrivelse av formuleringene, se kapittel 6.

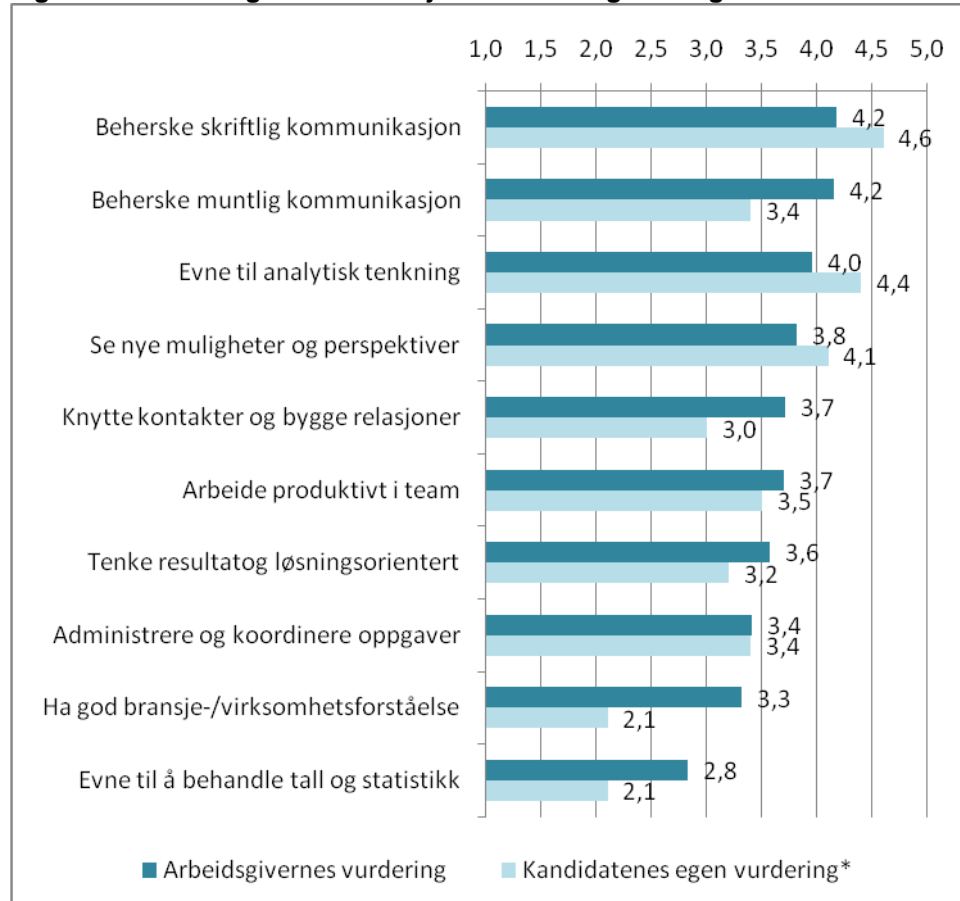
Vi ser et visst sammenfall mellom hvordan kandidatene selv vurderer sine kvalifikasjoner og hvordan arbeidsgivere vurderer de samme kvalifikasjonene. For seks av kvalifikasjonene gir arbeidsgiverne bedre vurderinger enn kandidatene selv. Arbeidsgiverne vurderer i langt større grad enn kandidatene gjør selv, at de behersker muntlig kommunikasjon, er gode til å knytte kontakter og relasjoner, har god bransje- og virksomhetsforståelse og evne til å behandle tall og statistikk. Forskjellen i snittscore er på mellom 1,2 og 0,7 poeng for disse forholdene på en skala fra 1-5. Når det gjelder evne til å tenke resultat- og løsningsorientert og å arbeide produktivt i team er forskjellen mindre.



For tre av kvalifikasjonene gir kandidatene selv kvalifikasjonene bedre score enn arbeidsgiverne. Det gjelder å beherske muntlig kommunikasjon, og evne til analytisk tenkning, evne til å se nye muligheter og perspektiver.

Evne til å administrere og koordinere oppgaver vurderes likt av arbeidsgivere og kandidater.

**Figur 8.5. Vurdering av kvalifikasjoner. Arbeidsgivere og kandidatene selv\*. Snittscore**



\*Resultatene er fra kandidatundersøkelsen 2008. For sammenlikning av formuleringer se kapittel 5.

#### 8.4.3. Viktighet vs dyktighet i vurdering av HF-kandidatene

Ved kartlegging av viktighet av kvalifikasjoner ble respondentene bedt om å krysse av inntil de fem viktigste kvalifikasjonene, slik at vi får en rangering av viktige forhold. I vurderingen av kvalifikasjoner hos kandidatene ble respondentene bedt om å vurdere hver kvalifikasjon på en skala fra 1 til 5. Scoren er derfor ikke direkte sammenliknbar. Når en krysser av for de viktigste får en tydeligere frem en rangering, og når alle forhold vurderes er det lett for at mange forhold får relativt lik score. Ved begge metoder får en imidlertid frem en rangering og det er den vi sammenlikner her.

Ser vi på rangeringen av viktighet opp mot rangering av hvilke kvalifikasjoner kandidatene scorer best og dårligst på, er det noen forhold det er klare gap mellom viktighet og prestasjon. Fagkompetanse er den kvalifikasjonen kandidatene scorer best på, men dette forholdet er ikke rangert i forhold til viktighet. Evne til å tilegne seg kunnskap kommer på andre plass for viktighet, men på sjette plass i vurdering av kvalifikasjoner. Kvalifikasjonen er imidlertid en blant mange som får høy score. Evne til å arbeide produktivt i team kommer på tredje plass for viktighet, men på ellefte plass i vurdering av kvalifikasjoner. For de andre kvalifikasjonene er gapet mindre.

Det er derfor viktig å gjøre kandidatene bedre rustet gjennom utdanningen når det gjelder det å arbeide produktivt i team.

**Tabell 8.12. Vurdering av viktighet og kvalifikasjoner. HF, etter rangering**

Kvalifikasjon	Viktighet etter rangering	Vurdering etter rangering
Fagkompetanse	0	1
Evne til å formidle kunnskap	1	2
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	2	6
Arbeide produktivt i team	3	11
Evne til å arbeide selvstendig	4	4
Beherske muntlig kommunikasjon	5	5
Beherske skriftlig kommunikasjon	6	3
Evne til å arbeide tverrfaglig	7	8
Se nye muligheter og perspektiver	8	9
Tenke resultat- og løsningsorientert	9	12
Knytte kontakter og bygge relasjoner	10	10
Evne til å lede	11	13
Evne til analytisk tenkning	12	7
Arbeide under tidspress	13	17
Administrere og koordinere oppgaver	14	14
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	15	16
Effektiv tidsbruk	16	15
Evne til å behandle tall og statistikk	17	18

## **8.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre**

I dette underkapittelet ser vi på hvor mange som har ansatt kandidater med HF-bakgrunn fra UiO. Vi ser hvordan de ulike utdanningsnivåene vurderes, og så hvilke vurderinger som er gjort med hensyn til å ansette erfarne, nyutdannede eller begge deler. Avslutningsvis ser vi hvor mange som kunne tenke seg å ansette kandidater med denne typen bakgrunn fra UiO igjen.

### **8.5.1. Hvor mange har grad fra UiO?**

1 576 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning og bakgrunn fra humanistiske fag. 953 av disse har ansatte med bakgrunn fra UiO, og de har tatt stilling til hvor god kjennskap de har til disse fagområdene/utdanningene. 645 av lederne har oppgitt at de har kjennskap til fagområdet/utdanningen på nivå 3-5 på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Ingen eller særdeles dårlig kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap".

Av de 645 lederne med god kjennskap til ansatte med HF-bakgrunn fra UiO, var det flere som også hadde kjennskap til andre fagområder. Av de med god kjennskap til ansatte med utdanning fra HF-fag er det 65 prosent som har ansatt universitetsutdannede lærere. Det er 64 prosent som også har ansatte fra samfunnsvitenskapelige fag og like mange med bakgrunn fra utdanningsvitenskapelige fag. 56 prosent har også ansatte med bakgrunn fra realfag. Av dette kan vi slutte at kandidater fra HF i stor grad arbeider innenfor de samme virksomhetene.

Av alle som innledningsvis oppga å ha ansatte (1 576), eller nylig har hatt ansatte med bakgrunn fra HF, var det 60,5 prosent som oppga at disse hadde grad fra UiO.

For 35 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO inntil 25 prosent av de ansatte. For 12 prosent av lederne med ansatte med bakgrunn fra HF, utgjorde de med bakgrunn fra UiO mellom 26 og 50 prosent av de ansatte. For 14 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO over halvparten av de ansatte.

### **8.5.2. Vurdering av utdanningsnivåenes relevans**

Ledere har vurdert alle tre utdanningsnivåers relevans for deres virksomhet, men vi har ikke bedt dem rangere hvilket utdanningsnivå som er mest relevant eller foretrukket, jf presiseringer i tidligere kapitler.

#### **Helhetsbildet**

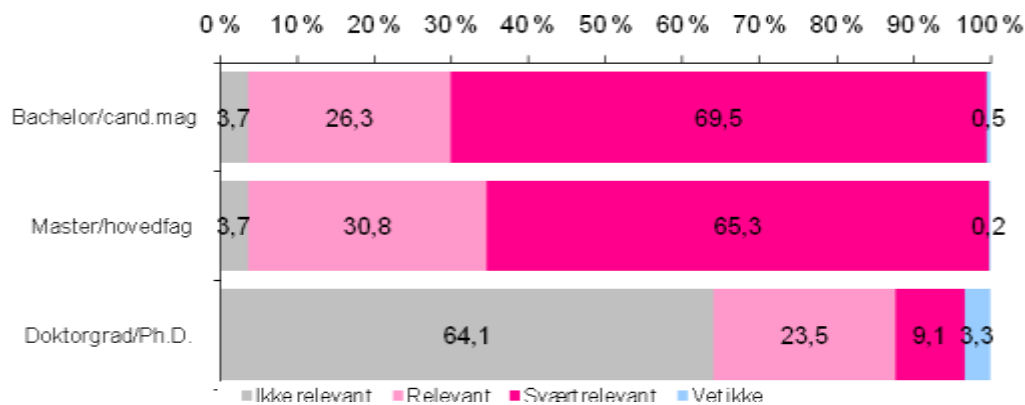
Alle lederne fikk spørsmål om hvilket utdanningsnivå som er mest relevant for deres virksomhet. Mastergrad er det utdanningsnivået som er mest relevant for flest for alle fagområder (jf de andre kapitlene med andre fakulteter), men for ledere med ansatte fra HF oppfattes utdanning på bachelor- og masternivå omtrent like relevant. Henholdsvis 60 og 61 prosent oppgir at disse utdanningsnivåene er svært relevante (se tabell 8.9). Blant dem med god kjennskap til HF-utdanningene er det en enda større andel som mener utdanning på

mastergradsnivå er svært relevant (65 prosent) enn blant dem med dårlig kjennskap. Av ledere med HF-kandidater fra UiO er det 12 prosent som mener utdanning på doktorgradsnivå er svært relevant.

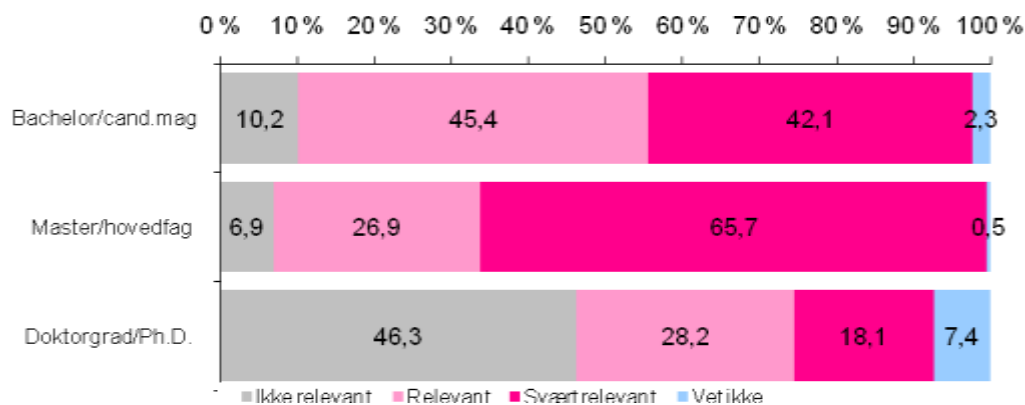
Ser vi på de som har god kjennskap til utdanning i HF-fag ved UiO er det som nevnt 65 prosent som oppgir at utdanning på mastergradsnivå er svært relevant. 60 prosent oppgir at Bachelor/ Cand. mag. er svært relevant, og bare 12 prosent oppgir at doktorgrad / Ph.D er svært relevant. Tilsvarende er det færrest som oppgir at mastergrad ikke er relevant (5 prosent), og som oppgir bachelor som ikke relevant (6 prosent). Over halvparten oppgir at Ph.D. ikke er relevant for deres virksomhet (58 prosent).

Utdanningsledere oppgir i langt større grad enn andre ledere at utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant (70 mot 42 prosent), se figur 8.6 og 8.7). De mener i mindre grad enn andre ledere at utdanning på mastergradsnivå er svært relevant.

**Figur 8.6. Relevant utdanningsnivå. Utdanningsledere (n=491). Ledere med god kjennskap til HF-fag. Prosent**



**Figur 8.7. Relevant utdanningsnivå. Ledere som ikke er utdanningsledere (n=491). Ledere med god kjennskap til HF-fag. Prosent**



## Sektorbildet

Vi ser også at langt færre ledere i privat sektor enn i offentlig sektor mener bachelor-utdanning er relevant for deres virksomhet. 45 prosent av lederne i privat sektor mener utdanning på det nivået er svært relevant, mot hele 67 prosent av lederne i offentlig sektor. Omtrent like stor andel i privat og offentlig sektor mener utdanning på mastergradsnivå er svært relevant for deres virksomhet (64 og 65 prosent).

Holder vi utdanningsledere utenfor offentlig sektor, vurderes utdanning på bachelornivå omtrent som i privat sektor, mens doktorgradsnivå vurderes mer relevant enn i privat sektor. Mastergradsnivå vurderes omtrent like relevant som i privat og offentlig sektor totalt sett.

**Tabell 8.13. Relevant utdanningsnivå. HF (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	God kjennskap realfag	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
<b>TOTAL (n)</b>	645	129	490	26	132
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Bachelorgrad/cand. mag.</b>					
Ikke relevant	5,9	7,8	4,3	26,9	9,8
Relevant	32,7	45,0	28,4	53,8	43,9
Svært relevant	60,3	45,0	66,5	19,2	43,9
Vet ikke	1,1	2,3	0,8	0,0	2,3
<b>Mastergrad</b>					
Ikke relevant	4,8	8,5	4,1	0,0	4,5
Relevant	29,5	26,4	30,4	26,9	28,0
Svært relevant	65,4	64,3	65,3	73,1	67,4
Vet ikke	0,3	0,8	0,2	0,0	-
<b>Ph.D</b>					
Ikke relevant	58,1	52,7	61,6	19,2	43,9
Relevant	25,1	25,6	24,9	26,9	28,8
Svært relevant	12,1	15,5	9,4	46,2	19,7
Vet ikke	4,7	6,2	4,1	7,7	7,6

## Bransjebildet

Det er stor forskjell fra bransje til bransje hvilket utdanningsnivå som anses som mest relevant for virksomheten. Det er flest som vurderer utdanning på bachelornivå som svært relevant for sin virksomhet innen undervisning og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (hhv 65 og 63 prosent). Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) er det bare 16 prosent som anser dette utdanningsnivået som svært relevant.

Det er flest som vurderer utdanning på bachelorgradsnivå som svært relevant innen undervisning (71 prosent). Ledere med HF-kandidater innen undervisning vurderer bachelor og mastergradsnivå som mest relevant når vi sammenlikner med ledere innen de andre bransjene.

Andelen som vurderer bachelor-nivået som svært relevant er minst innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, inkl forskning (32 prosent).

Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) er det 77 prosent som mener utdanning på mastergradsnivå er svært relevant. Innen denne bransjen er det 62 prosent som mener doktorgradsnivå er svært relevant.

**Tabell 8.14. Relevant utdanningsnivå. HF (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	Inform/ komm/ forlag /media (inkl IKT)	Faglig, vit. og tekn. tj.yt. (inkl forsk.)	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosialtj.	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., inkl ideelle og int.org
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>355</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>51</b>
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Bachelorgrad /cand. mag.</b>							
<i>Ikke relevant</i>	0,0	32,4	6,7	3,4	4,8	2,8	5,9
<i>Relevant</i>	52,6	35,3	43,3	24,8	38,1	45,8	45,1
<i>Svært relevant</i>	47,4	32,4	48,3	71,0	57,1	48,6	47,1
<i>Vet ikke</i>	0,0	0,0	1,7	0,8	0,0	2,8	2,0
<b>Mastergrad</b>							
<i>Ikke relevant</i>	10,5	2,9	3,3	3,9	9,5	4,2	3,9
<i>Relevant</i>	21,1	20,6	26,7	28,2	38,1	40,3	31,4
<i>Svært relevant</i>	68,4	76,5	70,0	67,6	52,4	54,2	64,7
<i>Vet ikke</i>	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	1,4	0,0
<b>Ph.D</b>							
<i>Ikke relevant</i>	42,1	8,8	43,3	65,9	57,1	59,7	56,9
<i>Relevant</i>	31,6	26,5	35,0	22,8	28,6	16,7	33,3
<i>Svært relevant</i>	5,3	61,8	13,3	8,5	9,5	16,7	3,9
<i>Vet ikke</i>	21,1	2,9	8,3	2,8	4,8	6,9	5,9

### Andre forholds betydning

Det er ledere i de mellomstore og store virksomhetene (fra 21 ansatte og oppover) som i størst grad vurderer utdanning på bachelorgradsnivå som relevant. Utdanningsnivå på mastergrad/hovedfagsnivå oppleves som relevant av over 50-65 prosent i alle grupper etter antall ansatte, men av over 80 prosent i de virksomheter med mer enn 100 ansatte. Utdanning på doktorgrad/Ph.D.-nivå oppleves som minst relevant i virksomheter med inntil 100 ansatte.

Det er interessant å se hvilket utdanningsnivå lederen mener er mest relevant for sin virksomhet i forhold til lederens eget utdanningsnivå, og om lederen selv er utdannet fra UiO. Av ledere med utdanning på bachelornivå er det 70 prosent som mener at dette

utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Blant ledere med utdanning på mastergradsnivå er det 79 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten, og for ledere med utdanning på doktorgradsnivå er det 93 prosent som mener dette utdanningsnivået er svært relevant. Andelen er mye høyere enn blant ledere med lavere utdanning. Blant ledere med utdanning på grunnskole eller videregående skole nivå er det 0-4 prosent som vurderer utdanning på doktorgradsnivå som svært relevant. Dette henger ikke bare sammen med lederens bakgrunn og kjennskap til de ulike utdanningsnivåene, men selvsagt også hva virksomheten driver med og det generelle kravet til utdanningsnivå innenfor virksomheten/bransjen.

Ledere som selv er utdannet fra UiO med hele utdanningen sin vurderer utdanning på mastergrad og doktorgradsnivå i større grad som svært relevant for sin virksomhet enn de som ikke er utdannet fra UiO.

### 8.5.3. Ansettelse etter erfaring

#### Helhetsbildet

Av alle som hadde ansatt personer med grad fra UiO og bakgrunn fra HF var det 53 prosent som oppga at de hadde både erfarne og nyutdannede ved ansettelse. 30 prosent oppga at de ansatte ved nyansettelse hovedsakelig var erfarne, og 12 prosent oppga at de hovedsakelig var nyutdannede. Blant ledere med god kjennskap til fagbakgrunnen/utdanningene var det en større andel med både nyutdannede og erfarne enn for de lederne med dårlig kjennskap til utdanningsbakgrunnen.

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2010 er det to av tre av alle ledere med ansatte med HF bakgrunn fra UiO som kan kategoriseres som utdanningsledere. Det er litt forskjell på om lederne har ansatt nyutdannede eller erfarne når vi ser på inndelingen i utdanningsledere/andre ledere. 32 prosent av de andre lederne oppgir at de har ansatt hovedsakelig erfarne. For utdanningsledere er det 24 prosent som oppgir at de ansatte med HF-bakgrunn ved ansettelse i hovedsak var erfarne. 59 prosent av utdanningslederne oppgir at de ansatte med høyere utdanning var både nyutdannede og erfarne, mens de andre lederne oppgir at 53 prosent var både nyutdannede og erfarne.

**Tabell 8.15 Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. HF (god kjennskap) etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	Total	Utd.- ledere	Andre ledere
TOTAL (n)	645	429	216
Prosent	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	11,3	10,7	12,5
Hovedsakelig erfarne	26,8	24,0	32,4
Begge deler	57,4	59,4	53,2
Vet ikke	4,5	5,8	1,9

### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

I arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 var det 279 ledere som hadde ansatt en HF- eller SV-kandidat i løpet av de siste fem årene. Blant de som hadde ansatt HF-kandidater var det 23 prosent som hadde ansatt hovedsakelig nyutdannede kandidater. Andelen er 11 prosentpoeng høyere enn i arbeidsgiverundersøkelsen 2010. Andelen som hadde ansatt hovedsakelig erfarne var 10 prosentpoeng høyere i 2006 enn i 2010, mens andelen som hadde ansatt både erfarne og nyutdannede var 16 prosentpoeng lavere i 2006 enn i 2010. Dette kan tolkes som at vi i 2010 undersøkelsen i større grad har fått med virksomheter med flere HF-kandidater.

**Tabell 8.16. Ansatt m/HF og/el. SV utdanning de siste 5 årene, etter erfaren/nyutdannet.**

#### Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Prosent

	TOTAL	Ja, HF	Ja, SV	Nei
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>142</b>	<b>206</b>	<b>1</b>
Hovedsakelig nyutdannede	25	23	23	0
Hovedsakelig erfarne	39	40	39	0
Begge deler	35	37	36	100
Vet ikke?	1	0	1	0

### Sektorbildet

Vi finner også forskjeller mellom privat og offentlig sektor, som i stor grad gjenspeiler forskjellene mellom utdanningsledere og andre ledere. Det er imidlertid utdanningsledere i både privat sektor og offentlig forvaltning, men i offentlig forvaltning utgjør utdanningsledere 76 prosent av lederne.

I offentlig sektor oppgir 25 prosent at de i hovedsak ansatte erfarne, og blant lederne som jobber i privat sektor er det 34 prosent som oppgir dette. Innen offentlig sektor er det 60 prosent av de med HF-kandidater som har ansatt både nyutdannede og erfarne. For privat sektor er tallet 47 prosent.

**Tabell 8.17. Ansettelses etter erfaren/nyutdannet. HF (god kjennskap) etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd.ledere
TOTAL (n)	645	129	490	26	132
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	11,3	17,1	10,0	7,7	9,8
Hovedsakelig erfarne	26,8	34,1	24,7	30,8	28,8
Begge deler	57,4	47,3	60,0	57,7	59,1
Vet ikke	4,5	1,6	5,3	3,8	2,3



## Bransjebildet

Innenfor bransjene industri, service, finansiering og forsikring, omsetning og drift av fast eiendom, forretningsmessig tjenesteyting/konsulenttjenester og internasjonale organisasjoner og organer er det under 10 ledere som har svart. Disse er derfor ikke tatt med i tabellene.

Det er en del forskjeller fra bransje til bransje på hvilke ansettelsestyper man gjør, med hensyn til å ansette erfarne eller nyutdannede HF-kandidater. Det er ledere innen undervisning som i størst grad oppgir å ha ansatt personer med bakgrunn fra humanistiske fag, og har god kjennskap til fagbakgrunnen. For bransjene informasjon, kommunikasjon, forlag og media (inkl IKT) og sosial- og helsetjenester er det få respondenter og tallene må derfor tolkes med varsomhet.

Ledere innen informasjon, kommunikasjon, forlag og media (inkl IKT), faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkl forskning) og offentlig administrasjon og forsvar oppgir i størst grad å ha ansatt både erfarne og nyutdannede HF-kandidater.

Ledere i virksomheter som driver med annen undervisning har i større grad enn ledere innen VGS og grunnskole ansatt erfarne HF-kandidater. Ledere i VGS har i størst grad ansatt både erfarne og nyutdannede (65 mot 58 og 55 prosent).

**Tabell 8.18. Ansettelsestyper etter erfaren/nyutdannet. HF (god kjennskap) etter bransje. Prosent**

	Inform/ komm/ forlag /media (inkl IKT)	Faglig, vit. og tekn. tj.yt. (inkl forsk.)	Off adm forsvar	355	21	72	51
				Underv	Helse- og sosialtj.	Kult virks, tj.yt., inkl underh og fritidsakt	int.org
TOTAL (n)	19	34	60	355	21	72	51
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	10,5	2,9	10,0	10,4	14,3	18,1	11,8
Hovedsakelig erfarne	21,1	29,4	23,3	23,4	33,3	29,2	37,3
Begge deler	68,4	64,7	65,0	59,4	47,6	50,0	51,0
Vet ikke	0,0	2,9	1,7	6,8	4,8	2,8	0,0

## Andre forholds betydning

Det er også en del forskjeller i forhold til om man ansetter nyutdannede eller erfarne i virksomheter med få eller mange ansatte. 44 prosent av lederne i virksomheter med inntil 9 ansatte, og 51 prosent av de med 10-20 ansatte, oppgir at de ansatte både nyutdannede og erfarne, mens 64 prosent av lederne i virksomheter med 250 ansatte eller mer har ansatt begge deler. Det er ikke unaturlig at virksomheter med mange ansatte i større grad enn virksomheter med få ansatte har ansatt både erfarne og nyutdannede.

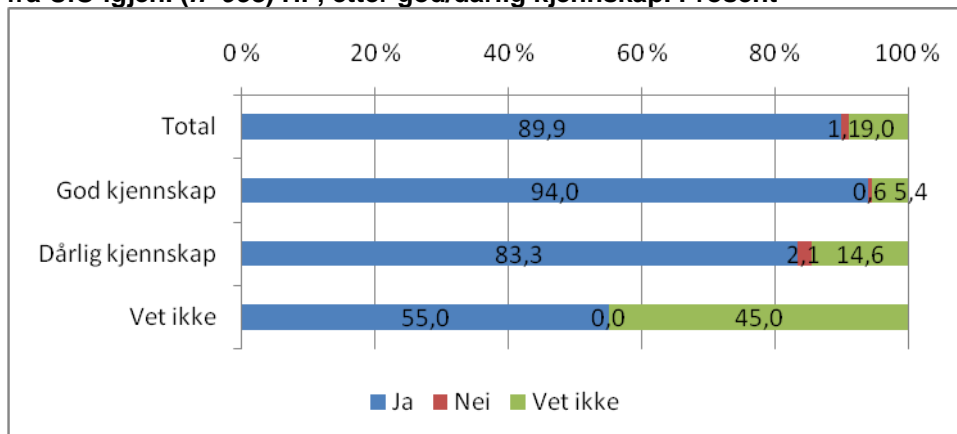
### 8.5.3. Vil du ansette kandidat fra UiO igjen?

#### Helhetsbildet

For de aller fleste lederne med ansatte med HF bakgrunn vil det være aktuelt å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen.

For alle som har ansatte med en grad fra UiO fra HF (og som har besvart hele undersøkelsen, 953) er det 90 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning igjen er 94 prosent blant de som har god kjennskap til HF utdanninger. 1 prosent av lederne med ansatte med en grad fra UiO og god kjennskap til HF utdanning oppgir at det ikke vil være aktuelt med denne typen ansettelse igjen, og 5 prosent har svart at de ikke vet om det vil være aktuelt.

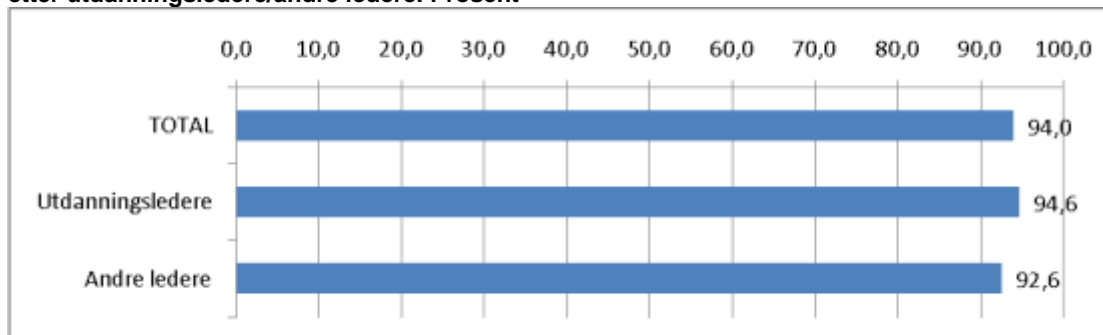
**Figur 8.8. Andel som kunne tenke seg å ansette personer med denne type utdanning fra UiO igjen. (n=953) HF, etter god/dårlig kjennskap. Prosent**



I 2010 er det bortimot like stor andel blant de undervisningslede og andre ledere som kunne tenke seg å ansette personer med slik utdanning fra UiO igjen. Forskjellen er på 2 prosentpoeng.

De med minst andel ansatte fra UiO kunne i mindre grad enn de med større andel tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen.

**Figur 8.9. Andel som kunne tenke seg å ansette HF-kandidat fra UiO igjen. Med god kjennskap, etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**



### Sammenlikning med arbeidsgiverundersøkelsen 2006

Sammenlikner vi med tall fra arbeidsgiverundersøkelsen i 2006 ser vi at en større andel kunne tenke seg å ansette personer med denne typen bakgrunn igjen i 2010 enn i 2006. I 2006 var det 88 prosent av de som hadde ansatt person med HF-bakgrunn i løpet av siste fem år som kunne tenke seg å gjøre en sånn ansettelse igjen, mens i 2010 var andelen 90 prosent for alle og 94 prosent for de med god kjennskap.

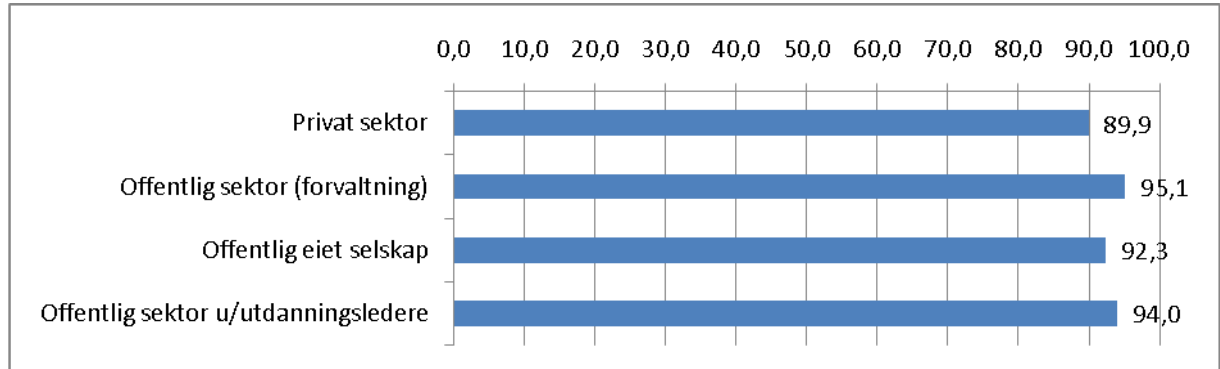
**Tabell 8.19. Ansette HF og/eller SV-kandidat igjen. Etter om ansatt m/HF og/el. SV utdanning de siste 5 årene. Arbeidsgiverundersøkelsen 2006. Prosent**

	TOTAL	Ja, HF	Ja, SV	Nei
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>142</b>	<b>206</b>	<b>1</b>
Ja	86	88	87	100
Nei	6	4	6	0
Kanskje/Vet ikke	8	8	6	0

### Sektorbildet

Ledere i offentlig sektor og offentlig eide selskap kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen (95 og 92 prosent), enn ledere i privat sektor (90 prosent). Andelen som kunne tenke seg å ansette en kandidat igjen er høy i offentlig sektor også når vi holder utdanningsledere utenfor (94,0 prosent).

**Figur 8.10. Andel som kunne tenke seg å ansette HF-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter sektor. Prosent**



### **Andre forholds betydning**

De lederne som bare har ansatt nyutdannede kunne i litt mindre grad enn de som har ansatt erfarne, eller både nyutdannede og erfarne, tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som svært relevante kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn de som vurderer de ulike utdanningsnivåene som relevante – og motsatt: De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som ikke relevante kan i enda mindre grad tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen.

Ledere i virksomheter som har mer enn 100 ansatte oppgir i større grad enn ledere med færre ansatte at de kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med "denne type utdanning fra UiO igjen" varierer en del etter lederens bakgrunn. Jo høyere utdanningsnivå lederen har jo større andel kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. De som har hele utdanningen sin fra UiO kunne i større grad tenke seg dette enn ikke har noe av utdanningen sin fra UiO, og de som har deler av utdanningen fra UiO.

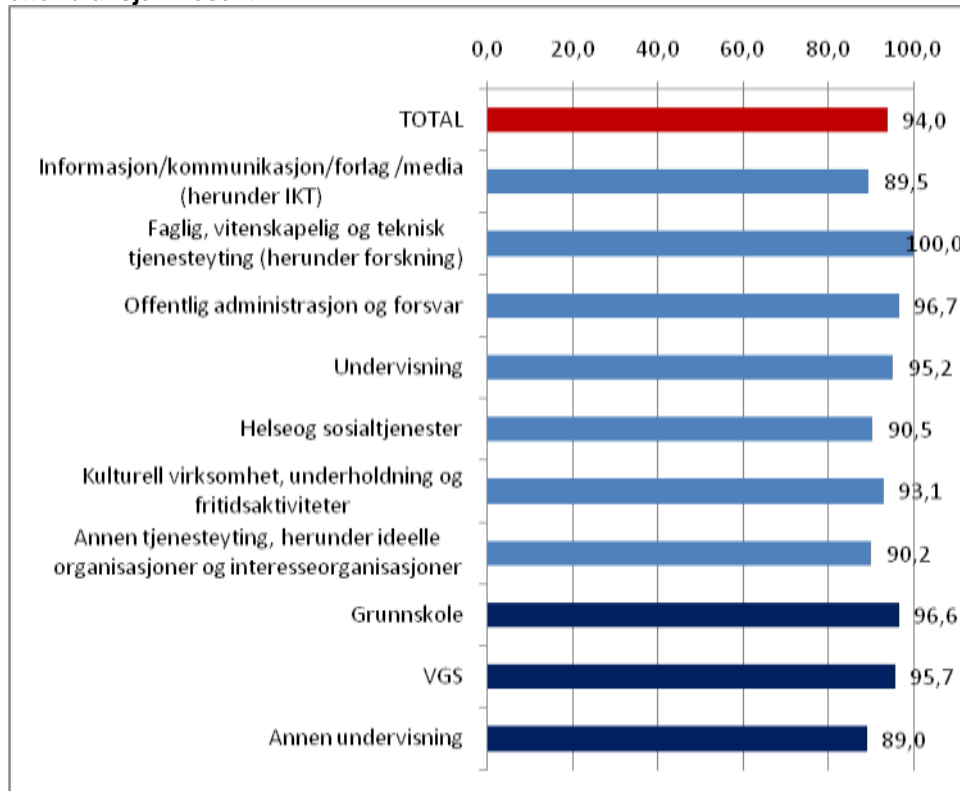
Der er for få ledere i alderen opp til 30 år til at tallene kunne vises. De eldste kunne i større grad enn de yngre tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, og kvinner i større grad enn menn, men det er liten forskjell etter lederens kjønn.

### **Bransjebildet**

Hvor mange som kunne tenke seg å ansette personer med humanistiske fag igjen varierer noe etter bransje. Det er færrest som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen blant ledere som jobber med informasjon/forlag/kommunikasjon/media inkl. IKT, men andelen er likevel svært høy (89,5 prosent). Andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen er høyest blant ledere innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, inkl forskning.

Blant ledere innen undervisningsbransjen er det 95 prosent som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Innen undervisningsbransjen er andelen høyest blant ledere i grunnskolen (96,6 prosent), og lavest blant ledere i annen undervisning. Her er andelen imidlertid likevel høy, 89 prosent.

**Figur 8.11. Andel som kunne tenke seg å ansette HF-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter bransje. Prosent**



### 8.6. Kjennetegn ved respondentene

I dette underkapittelet presenterer vi bakgrunnsopplysningene for ledere som har ansatte med samfunnsvitenskapelig bakgrunn fra UiO, og som har god kjennskap til utdanningene. Som vi har vært inne på blir 66,5 prosent blir kategorisert som utdanningsledere og 33,5 prosent blir kategorisert som andre ledere.

Nesten alle lederne har selv høyere utdanning, og omtrent like mange har utdanning på bachelor og mastergradsnivå. 55 prosent har selv hele eller deler av utdanningen sin fra UiO. 52 prosent av lederne er kvinner. 58 prosent av de som har svart er mellomledere, 13 prosent er personalsjefer, mens 30 prosent er daglige ledere. 76 prosent jobber innen offentlig forvaltning.

**Tabell 8.20. Bakgrunnsopplysninger. Prosent**

Bakgrunnsopplysninger	I alt med god kjennskap	Utd. ledere (god kjennskap)	Andre ledere (god kjennskap)
<b>I alt</b>	<b>645</b>	<b>429</b>	<b>216</b>
<b>Prosent</b>	<b>100</b>	<b>66,5</b>	<b>33,5</b>
<u>Høyeste formelle utdanning</u>			
<i>Grunnskole/videregående skole</i>	2,3	2,6	1,9
<i>Bachelorgrad</i>	47,3	52,9	36,1
<i>Mastergrad</i>	48,2	44,1	56,5
<i>Ph.D.</i>	2,2	0,5	5,6
<u>Utdanningssted</u>			
<i>Fra UiO</i>	33,0	28,7	41,5
<i>Ikke fra UiO</i>	44,9	48,3	38,2
<i>Deler av utd. fra UiO</i>	22,1	23,0	20,3
<u>Kjønn</u>			
<i>Kvinne</i>	51,6	51,0	52,8
<i>Mann</i>	48,4	49,0	47,2
<u>Posisjon</u>			
<i>Mellomleder</i>	58,1	61,1	52,3
<i>Personalsjef</i>	12,9	11,0	16,7
<i>Daglig leder</i>	30,2	30,3	30,1
<i>Annet</i>	7,3	6,8	8,3
<u>Antall ansatte</u>			
<i>Inntil 9</i>	7,1	3,0	15,3
<i>10-20</i>	14,6	12,4	19,0
<i>21-50</i>	27,6	30,1	22,7
<i>51-100</i>	22,5	29,8	7,9
<i>101 – 250</i>	16,6	16,8	16,2
<i>250 +</i>	11,6	7,9	19,0
<u>Sektor</u>			
<i>Privat sektor</i>	20,0	10,5	38,9
<i>Offentlig sektor (forvaltning)</i>	76,0	87,6	52,8
<i>Offentlig eiet selskap</i>	4,0	1,9	8,3

## 9. Resultater for utdanningsvitenskapelige fag (UV)

I dette kapitlet ser vi hva som preger resultatene fra ledere med kandidater med bakgrunn fra utdanningsvitenskapelige fag (pedagogikk og spesialpedagogikk). Kapitlet følger samme struktur som de foregående kapitlene, med en kort oppsummering innledningsvis, og så en redegjørelse for hvilke kvalifikasjoner disse lederne mener er viktige og hva de vektlegger ved ansettelse av personer med høyere utdanning. Etter å ha sett på hvordan lederne vurderer fagretningene ser vi hvordan de vurderer kandidatenes kvalifikasjoner. Disse vurderingene sammenliknes så med kandidatenes egne vurderinger i kandidatundersøkelsen fra 2008<sup>6</sup>. Arbeidsgivernes vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner ses opp mot deres vurdering av hvilke kvalifikasjoner som er viktige. I siste underkapittel ser vi på rekrutteringsmønstre og vurderinger i forhold til nye ansettelser.

Vi fokuserer på helhetsbildet med forskjellen mellom utdanningsledere og andre ledere, sektorbildet og bransjebildet. Resultatene kommenteres i forhold til bakgrunnsvariabler som bedriftsstørrelse, og respondentenes utdanningsbakgrunn, alder og kjønn der det er relevant.

Av alle ledere som har svart at de har kandidater fra UV og som har god kjennskap til utdanningen er det 77,1 av dem som er utdanningsledere. Dette er den høyeste andelen for de fakultetene vi har sett på. 84 prosent av lederne med ansatte med UV-bakgrunn jobber innen offentlig forvaltning. Vi har sett at utdanningsledere er overrepresentert i denne undersøkelsen. Dessverre har vi ikke referansetall for UV-fakultetet fra kandidatundersøkelsen. Det er derfor vanskelig å si noe om hvordan fordelingen i realiteten er. Siden utdanningsledere og andre ledere i mange sammenhenger har gitt ulike vurderinger, har vi presentert data for begge disse gruppene, slik at forskjellene kan studeres.

### 9.1. Oppsummering

- Utdanningsledere er naturlig nok mest opptatt av kandidatenes evne til å formidle kunnskap. Deretter er de mest opptatt av kandidatenes evne til å tilegne seg ny kunnskap, til å arbeide produktivt i team og hvordan de behersker muntlig kommunikasjon. De vektlegger kandidatenes evne til å lede i langt større grad enn det andre ledere gjør.
- Ledere som ikke er utdanningsledere vektlegger evne til å arbeide selvstendig, evne til å tilegne seg ny kunnskap og det å kunne arbeide produktivt i team høyest.
- Det er stor forskjell fra ledere i privat sektor og offentlig sektor på hvor viktig de vurderer de ulike kvalifikasjonene. Det er også stor forskjell om vi sammenlikner offentlig sektor med og uten utdanningsledere. I privat sektor vektlegges evne til å arbeide selvstendig og evne til å tilegne seg ny kunnskap høyest. Innen offentlig forvaltning er det særlig evne til å formidle kunnskap som vektlegges høyt, deretter kommer evne til å tilegne seg ny kunnskap. Dersom vi ser på offentlig sektor uten utdanningsledere er det tre forhold som vektlegges omtrent like høyt: Evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å arbeide selvstendig og evne til å arbeide

---

<sup>6</sup> UV var ikke med i undersøkelsen i 2008, så resultatene for UV i denne arbeidsgiverundersøkelsen sammenliknes med gjennomsnittet for alle kandidater i 2008.

tværfaglig. Går vi ned på bransjenivå er det også store forskjeller i hvordan kvalifikasjonene vektlegges.

- Ledere som er utdanningsledere legger større vekt på formelt utdanningsnivå enn andre ledere. Andre ledere legger på sin side større vekt på fagområde/faglig spisskompetanse. Samtlige ledere legger stor vekt på at kandidaten må ha personlig egnethet.
- Formelt utdanningsnivå vektlegges høyere i offentlig enn privat sektor. Dette gjelder for ledere i offentlig sektor som er utdanningsledere og for andre ledere i offentlig sektor. Kandidater med pedagogikk vurderes som bedre egnet enn kandidater med spesialpedagogikk, og begge fagene får høy score for egnethet (4,3 og 4,5 på en skala fra 1 til 5).
- Når arbeidsgiverne vurderer kandidatene fra UV er det fagkompetansen som får høyest score. Undervisningsledere og andre ledere vurderer kandidatenes kvalifikasjoner litt forskjellig. Undervisningsledere gir bedre score for evne til å formidle kunnskap og en god del andre kvalifikasjoner. Kandidatens kvalifikasjoner vurderes forskjellig også fra bransje til bransje.
- Når vi sammenlikner hvordan arbeidsgiverne vurderer UV-kandidatenes kvalifikasjoner med hvordan kandidater selv vurderer kvalifikasjonene sine (kandidatundersøkelsen 2008, med MN, HF og SV-kandidater) ser vi at det er en del forskjeller. For mange av kvalifikasjonene gir arbeidsgiverne bedre score enn kandidatene.
- Når vi ser arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjoners viktighet opp mot kandidatenes dyktighet er det særlig to kvalifikasjoner som kommer ut som viktige, men som kandidatene kan bli bedre på. Det er å arbeide produktivt i team samt evne til å lede. Evne til å lede blir vurdert som viktigere av utdanningsledere enn andre ledere, så det er i så fall med tanke på undervisningsbransjen at denne kvalifikasjonen bør styrkes.
- Både utdanningsledere og andre ledere vurderer utdanning både på bachelor- og mastergradsnivå som svært relevant for deres virksomhet. Vær oppmerksom på at vi har bedt lederen vurdere utdanningsnivåenes relevans, ikke hvilken som er foretrukket. Utdanning på bachelorgradsnivå regnes som svært relevant av flere ledere innen undervisning sammenliknet med andre ledere. 6 prosent av utdanningslederne og 16 prosent av de andre lederne oppfatter utdanning på doktorgradsnivå som relevant for deres virksomhet.
- Om UV-fagenes posisjon kan vi oppsummere at UV-fag er relativt godt kjent blant lederne som har svart på denne undersøkelsen. Av 1487 ledere med god kjennskap til kandidater og fagområdene som er kartlagt i undersøkelsen, er det 637 som oppgir at de har kandidater fra - og god kjennskap til UV-fag. Blant ledere med kandidater fra UV-fag og som har god kjennskap til fagbakgrunnen, regnes både pedagogikk og spesialpedagogikk som svært relevant. Mange av kandidater med UV-fag rekrutteres til undervisningssektoren, men kandidatene rekrutteres også til andre bransjer. Andre bransjer er for eksempel offentlig administrasjon og forsvar, helse- og sosialtjenester, kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter osv. 56 prosent av lederne som har UV-kandidater representerer mellomstore virksomheter med 20 til 100 ansatte. Blant alle som har svart på undersøkelsen er andelen ledere som jobber i virksomheter av denne størrelsen 42 prosent.



- For ledere som har erfaring med UV-kandidater og kjenner til denne utdanningen ved UiO er det 92,3 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen (undervisningsledere 92,3 prosent og andre ledere 91,8 prosent).

## **9.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner**

I dette underkapittelet ser vi på hvordan arbeidsgiverne vurderer viktighet av kvalifikasjoner ved ansettelse av høyere utdanning. Vi ser også på hva de legger vekt på ved ansettelser – hvorvidt det er personlig egnethet, faglig kompetanse, arbeidserfaring med mer. Vi ser på helhetsbildet og hva utdanningsledere og andre ledere legger vekt på, deretter ser vi på sektorbildet og så bransjebildet - hvordan kvalifikasjoner og bakgrunn vurderes ulikt fra bransje til bransje.

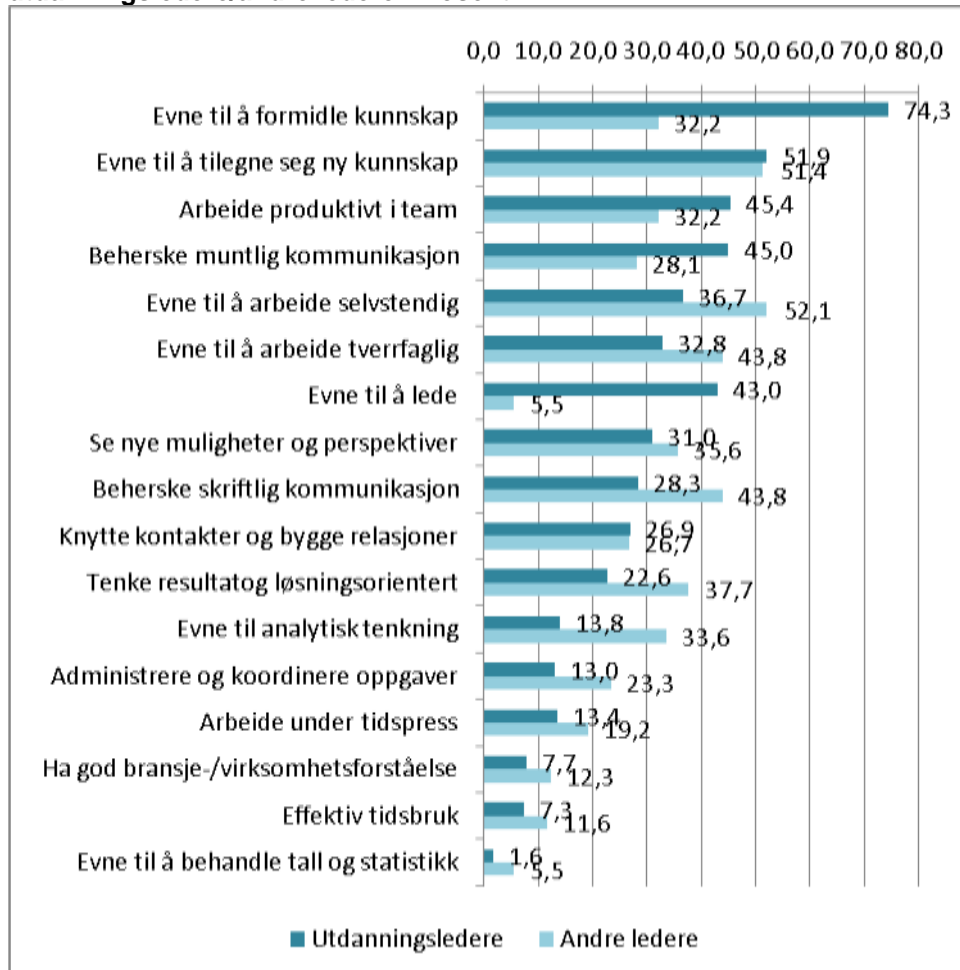
### **9.2.1. Vurdering av kvalifikasjoner – viktighet**

#### **Helhetsbildet**

Kvalifikasjonene blir tillagt ulik vekt avhengig av om det er utdanningsledere eller ikke som rapporterer (se figur 9.11). Figuren er sortert etter viktighet i alt. Hvordan kvalifikasjonene vurderes i forhold til viktighet ved ansettelse av personer med høyere utdanning er forskjellig fra utdanningsledere og andre ledere. For utdanningsledere er det naturlig nok evne til å formidle kunnskap som flest oppgir som viktig (74,3 prosent). Blant andre ledere er det bare en av tre som legger vekt på dette. Utdanningsledere er videre mest opptatt av kandidatenes evne til å tilegne seg ny kunnskap, arbeide produktivt i team og evne til å tilegne seg ny kunnskap. Utdanningsledere legger minst vekt på evne til å behandle tall og statistikk og effektiv tidsbruk. Evne til å lede vektlegges mye sterkere av utdanningsledere enn andre ledere.

Blant ledere som ikke er utdanningsledere er det flest som vektlegger evne til å arbeide selvstendig (52,1 prosent), evne til å tilegne seg ny kunnskap (51,4 prosent), og det å arbeide produktivt i team (45,4 prosent). Mange kvalifikasjoner vektlegges høyere av disse lederne enn av utdanningsledere. Det gjelder blant annet evne til å arbeide selvstendig og tverrfaglig, beherske skriftlig kommunikasjon, evne til analytisk tenkning, samt å kunne administrere og koordinere oppgaver.

**Figur 9.1. Kvalifikasjoners viktighet. UV-fag (god kjenneskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**



### Sektorbildet

Det er også en del forskjeller i vektlegging av kvalifikasjoner når vi ser på forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Inndeling i utdanningsledere og andre ledere gjenspeiles i stor grad her idet utdanningsledere dominerer bildet i offentlig sektor. For ledere med UV-kandidater er det slik at over halvparten av de som har svart fra privat sektor også er utdanningsledere.

**Tabell. 9.1. Kvalifikasjoners viktighet. UV-fag (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltn)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
<b>TOTAL (n)</b>	<b>637</b>	<b>81</b>	<b>538</b>	<b>18</b>	<b>109</b>
<i>Evne til å formidle kunnskap</i>	64,7	39,5	69,0	50,0	33,9
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	51,8	56,8	50,4	72,2	49,5
<i>Arbeide produktivt i team</i>	42,4	29,6	44,1	50,0	33,0
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	41,1	40,7	41,8	22,2	26,6
<i>Evne til å arbeide selvstendig</i>	40,2	60,5	36,6	55,6	48,6
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig</i>	35,3	24,7	37,7	11,1	48,6
<i>Evne til å lede</i>	34,4	12,3	38,8	0,0	3,7
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	32,0	28,4	32,7	27,8	38,5
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	31,9	44,4	29,9	33,3	39,4
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	26,8	27,2	26,8	27,8	27,5
<i>Tenke resultat og løsningsorientert</i>	26,1	32,1	24,9	33,3	34,9
<i>Evne til analytisk tenkning</i>	18,4	25,9	16,5	38,9	35,8
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	15,4	21,0	13,9	33,3	23,9
<i>Arbeide under tidspress</i>	14,8	19,8	13,6	27,8	20,2
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	8,8	16,0	7,8	5,6	11,0
<i>Effektiv tidsbruk</i>	8,3	12,3	7,6	11,1	11,9
<i>Evne til å behandle tall og statistikk</i>	2,5	3,7	2,4	0,0	7,3

I privat sektor vektlegges i størst grad evne til å arbeide selvstendig. 60,5 prosent av lederne med UV-kandidater innen privat sektor vektlegger dette. Evne til å tilegne seg ny kunnskap og skriftlig kommunikasjon blir også vektlagt av mange (56,8 og 44,4 prosent). Evne til å behandle tall og statistikk blir vurdert som minst viktig av alle kvalifikasjonene (3,7 prosent).

Innen offentlig forvaltning vektlegges i størst grad kvalifikasjoner som evne til å formidle kunnskap, det å arbeide produktivt i team og det å beherske muntlig kommunikasjon. Evne til å lede vektlegges langt sterkere i offentlig sektor enn i privat sektor. Disse vurderingene karakteriseres i stor grad av vurderingene til utdanningslederne. Ser vi på offentlig sektor, men holder utdanningsledere utenfor blir profilmildet for offentlig sektor et helt annet. Ledere innen offentlig sektor – som ikke er utdanningsledere – vektlegger kvalifikasjoner som det å arbeide selvstendig og tverrfaglig, skriftlig kommunikasjon samt det å se nye muligheter og perspektiver. Evne til å lede får laveste score for viktighet (3,7 prosent).

### Bransjebildet

Ledere med ansatte med UV-bakgrunn fordeler seg med svært få i noen bransjer og mange i andre bransjer. Bransjer med mindre enn ti ledere med ansatte med UV-bakgrunn er ikke med i tabellene. Det gjelder industri, diverse service (varehandel, overnatting og servering), informasjon/ kommunikasjon/ forlag/media (herunder IKT), finansierings- og

forsikringsvirksomhet, omsetning og drift av fast eiendom, forretningsmessig tjenesteyting/konsulentytelser, og internasjonale organisasjoner og organer. Innen seks bransjer var det nok respondenter til at tall kunne vises. Kvalifikasjoner vektlegges svært ulikt innen disse bransjene.

I undervisningsbransjen er det evne til å formidle kunnskap som er desidert viktigst. 81,2 prosent av lederne fremholder dette som viktig. Evne til å tilegne seg ny kunnskap, å arbeide produktivt i team og beherske muntlig kommunikasjon vurderes som viktig, slik vi så for utdanningsledere tidligere i kapittelet.

Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) er det flest som mener det å tilegne seg ny kunnskap er viktig (65 prosent). Etter dette er det flest som vektlegger evne til å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning og skriftlig kommunikasjon. Svært få vektlegger evne til å lede (2,5 prosent).

Vektleggingen av kvalifikasjoner innen bransjen annen tjenesteyting, inkludert ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner følger noe av de samme vurderingene. Også her er det tilegnelse av kunnskap (73,9 prosent), det å se nye muligheter og perspektiver (60,9 prosent) samt å arbeide selvstendig (56,5 prosent) som scorer høyest.

Innen offentlig administrasjon og forsvar er det flest som vektlegger evne til å tenke resultat- og løsningsorientert (51 prosent), evne til å tilegne seg ny kunnskap og skriftlig kommunikasjon.

Innen helse- og sosialtjenester legges det størst vekt på evne til å arbeide tverrfaglig og selvstendig.

Ledere innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter vektlegger i størst grad evne til å arbeide selvstendig og det å se nye muligheter og perspektiver.

**Tabell 9.2. Kvalifikasjoners viktighet. UV-fag (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Faglig, vitensk. og tekn. tj.yt. (inkl forskn)	Off adm og forsvar	Under -visn	Helse og sosialtj.	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., ink ideelle og int.org
<b>TOTAL (n)</b>	<b>637</b>	<b>20</b>	<b>49</b>	<b>446</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
Evne til å formidle kunnskap	64,7	35,0	16,3	81,2	20,8	54,2	30,4
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	51,8	65,0	49,0	50,9	45,8	37,5	73,9
Arbeide produktivt i team	42,4	30,0	30,6	46,4	39,6	37,5	30,4
Beherske muntlig kommunik.	41,1	45,0	24,5	46,4	33,3	20,8	21,7
Evne til å arbeide selvstendig	40,2	60,0	40,8	35,4	52,1	62,5	56,5
Evne til å arbeide tverrfaglig	35,3	15,0	36,7	36,1	58,3	25,0	26,1
Evne til å lede	34,4	5,0	20,4	44,4	6,3	12,5	8,7
Se nye muligheter og perspektiver	32,0	25,0	28,6	29,8	39,6	58,3	39,1
Beherske skriftlig kommunik.	31,9	50,0	46,9	27,4	37,5	20,8	60,9
Knytte kontakter og bygge relasjoner	26,8	15,0	18,4	28,5	25,0	25,0	21,7
Tenke resultat og løsningsorientert	26,1	20,0	51,0	18,6	41,7	50,0	30,4
Evne til analytisk tenkning	18,4	50,0	36,7	11,4	27,1	37,5	39,1
Administrere og koordinere oppgaver	15,4	40,0	26,5	12,3	18,8	12,5	13,0
Arbeide under tidspress	14,8	10,0	26,5	12,1	20,8	16,7	17,4
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	8,8	15,0	14,3	6,5	14,6	12,5	13,0
Effektiv tidsbruk	8,3	10,0	18,4	6,3	6,3	16,7	8,7
Evne til å behandle tall og statistikk	2,5	10,0	10,2	0,4	6,3	0,0	8,7

## 9.2.2. Vektlegging ved ansettelse

### Helhetsbildet

Lederne ble bedt om å ta stilling til hva de legger mest vekt på ved ansettelse ut fra en predefinert liste med alternativer. Det forholdet som flest arbeidsgivere med ansatte med UV-bakgrunn fra UiO oppgir å legge vekt på ved ansettelse er personlig egnethet. Hele 53 prosent av alle ledere med ansatte fra utdanningsvitenskapelige fag oppgir å legge vekt på dette. Her må det imidlertid tas forbehold om at personlig egnethet i stor grad kommer inn i vurderingen etter at kandidatene først er silt ut på bakgrunn av søknader og Cv'er og dermed dokumentasjon av formell kompetanse og eventuell erfaring.

30 prosent av lederne oppgir å legge mest vekt på formelt utdanningsnivå. Formelt utdanningsnivå vektlegges en god del høyere blant utdanningsledere enn blant andre ledere (32 mot 24 prosent). Det tredje viktigste forholdet er faglig spisskompetanse. 11 prosent oppgir å legge mest vekt på dette totalt sett, men faglig spisskompetanse tillegges større vekt blant ledere som ikke er utdanningsledere enn blant utdanningsledere (17 mot 10 prosent).

5 prosent av lederne oppgir å legge mest vekt på tidligere arbeidsutdanning. Det forholdet færrest oppgir å legge vekt på er karakterer. Bare 1 prosent oppgir at de legger mest vekt på dette.

**Tabell 9.3. Vektlegging ved ansettelser. UV-fag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	Total	Utd.- ledere	Andre ledere
<b>TOTAL(n)</b>	<b>637</b>	<b>491</b>	<b>146</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,7	53,4	50,7
Formelt utdanningsnivå	29,8	31,6	24,0
Faglig spisskompetanse (fagområde)	11,9	10,4	17,1
Tidligere arbeidserfaring	4,2	3,7	6,2
Karakterer	1,3	1,0	2,1

#### Sektorbildet

Det er betydelige forskjeller mellom privat og offentlig sektor på hvordan noen forhold vektlegges. Innen privat sektor er det 68 prosent som oppgir å legge mest vekt på personlig egnethet. Innen offentlig forvaltning er det 51 prosent som oppgir at de legger mest vekt på dette, og innen offentlig eide selskap er andelen 33 prosent. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er det denne gruppen som legger minst vekt på personlig egnethet, men det er likevel 46 prosent som oppgir at de legger vekt på dette.

Formelt utdanningsnivå tillegges vekt av en langt større andel ledere innen det offentlig enn i det private næringsliv. I privat sektor er det bare 12 prosent som legger mest vekt på dette, mens det innen offentlig forvaltning er 32 prosent, i offentlig eide selskaper 33 prosent og blant ledere i offentlig sektor som ikke er utdanningsledere 27,5 prosent.

Faglig spisskompetanse tillegges minst vekt innen offentlig sektor (11 prosent), og mest vekt innen offentlig eide selskap (28 prosent) og offentlig sektor uten undervisningsledere (12 prosent).

**Tabell 9.4. Vektlegging ved ansettelser. UV (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd.- ledere
<b>TOTAL (n)</b>	<b>637</b>	<b>81</b>	<b>538</b>	<b>18</b>	<b>109</b>
Personlig egnethet	52,7	67,9	51,1	33,3	45,9
Formelt utdanningsnivå	29,8	12,3	32,3	33,3	27,5
Faglig spisskompetanse (fagområde)	11,9	12,3	11,3	27,8	19,3
Tidligere arbeidserfaring	4,2	6,2	3,9	5,6	5,5
Karakterer	1,3	1,2	1,3	0,0	1,8

### Bransjebildet

Personlig egnethet blir tillagt størst vekt innen alle bransjer utenom faglig vitenskaplig og teknisk tjenesteyting inklusive forskning. Her er det 25 prosent som legger mest vekt på personlig egnethet. Innen denne bransjen legges det størst vekt på formelt utdanningsnivå (40 prosent) og faglig spisskompetanse (30 prosent).

For de andre bransjene er det 49-57 prosent av lederne som oppgir å legge mest vekt på personlig egnethet. Innen offentlig administrasjon og forsvar, undervisning, helse- og sosialtjenester, og annen tjenesteyting (inkl. ideelle organisasjoner og internasjonale organer) vektlegges også formelt utdanningsnivå i større grad enn faglig spisskompetanse (fagområde). Innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter vektlegges faglig spisskompetanse sterkere enn formelt utdanningsnivå. Tidligere arbeidserfaring vektlegges sterkest av ledere innen annen tjenesteyting, inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer. Karakterer vektlegges sterkest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning (5 prosent). 13 prosent oppgir å legge mest vekt på dette. Vær oppmerksom på at for noen bransjer er det få ledere som har svart, og grunnlaget for å generalisere er derfor svakere.

**Tabell 9.5. Vektlegging ved ansettelser. UV (god kjennskap) etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Faglig, vitensk. og tekn. tj.yt. (inkl forskn)	Off adm og forsvar	Undervisn	Helse og sosialtj	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., ink ideelle og int.org
TOTAL	637	20	49	446	48	24	23
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,7	25,0	49,0	52,7	52,1	54,2	56,5
Formelt utdanningsnivå	29,8	40,0	26,5	32,5	27,1	16,7	17,4
Faglig spisskompetanse	11,9	30,0	16,3	9,4	18,8	25,0	13,0
Tidligere arbeidserfaring	4,2	0,0	6,1	4,5	2,1	0,0	13,0
Karakterer	1,3	5,0	2,0	0,9	0,0	4,2	0,0

Innen undervisning er det 53 prosent som legger mest vekt på personlig egnethet. Det blir lagt mest vekt på dette innen grunnskolen. Ledere i VGS legger i litt større grad enn ledere i grunnskolen vekt på faglig spisskompetanse.

**Tabell 9.6. Vektlegging ved ansettelser. UV-fag (god kjennskap), etter type undervisning. Prosent**

	Underv	Annen		
		Grunnskole	VGS	undervisning
TOTAL	446	213	136	61
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,7	54,0	51,5	52,5
Formelt utdanningsnivå	32,5	34,3	33,1	24,6
Faglig spisskompetanse	9,4	7,5	11,8	14,8
Tidligere arbeidserfaring	4,5	2,8	3,7	6,6
Karakterer	0,9	1,4	0,0	1,6

### Andre forholds betydning

Ledere med under halvparten av de ansatte fra UiO legger større vekt på personlig egnethet enn de som har større andel ansatte fra UiO. De med størst andel fra UiO legger større vekt på formelt utdanningsnivå enn de med mindre andel fra UiO. Dette henger sammen med at formelt utdanningsnivå tillegges større vekt i store virksomheter. Formelt utdanningsnivå vektlegges mindre av yngre ledere enn av middelaldrende ledere, og mindre av menn enn av kvinner.

### 9.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger

1 697 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning eller at de nylig har hatt ansatte med bakgrunn fra utdanningsvitenskapelige (UV) fag. Litt over halvparten som oppga at de ansatte kandidater med UV-bakgrunn hadde grad fra UiO (893 ledere). 71 prosent av lederne (637) har oppgitt at de har kjennskap til fagområdet/utdanningen på nivå 3-5 på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Ingen eller særdeles dårlig kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap". 27 prosent oppgir å ha dårlig kjennskap (1-2 på skala fra 1-5). 1,5 prosent har svart "vet ikke". Gjennomsnittscoren for kjennskap er 3,3 for alle og 3,9 for de med god kjennskap til fagområdet/utdanningen.

Av de 637 arbeidsgiverne med god kjennskap til ansatte med utdanningsvitenskapelig bakgrunn fra UiO, var det flere som også hadde kjennskap til andre fagområder. Mellom 59 og 69 prosent har ansatte med bakgrunn fra de andre fakultetene og 73 prosent oppgir at de har ansatt universitetsutdannede lærere.

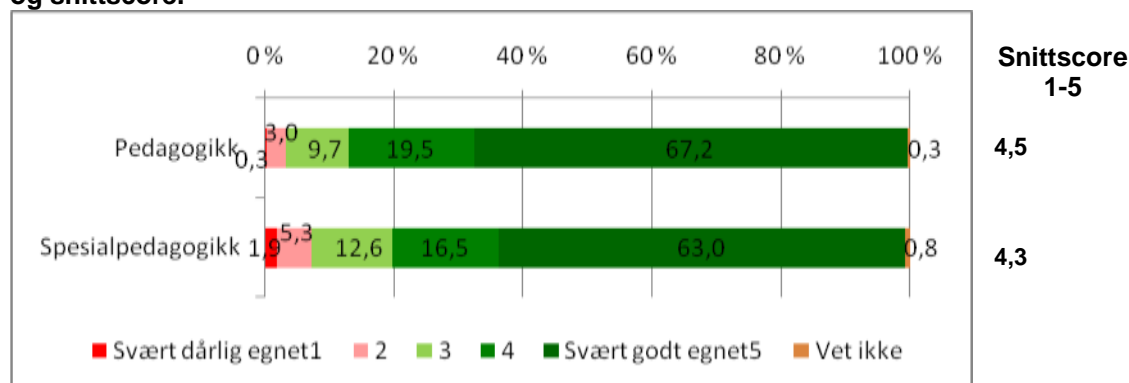
Respondenter som har oppgitt å ha ansatte fra UiO med bakgrunn fra utdanningsvitenskapelige fag og god kjennskap til utdanningene ble bedt om å vurdere hvor egnet ulike fag- og studiebakgrunner er for sin avdeling eller virksomhet. De skulle vurdere egnethet på en skala fra 1 til 5, der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet. Pedagogikk og spesialpedagogikk er de fagene som er vurdert.



### Helhetsbildet

Et stort flertall oppfatter fagene pedagogikk og spesialpedagogikk som svært eller meget godt egnet for deres virksomhet. 89 prosent oppfatter pedagogikk som meget eller svært godt egnet, og 80 prosent oppfatter spesialpedagogikk som meget eller svært godt egnet. Pedagogikk oppnår dermed en litt bedre snittscore for egnethet enn spesialpedagogikk (4,5 og 4,3).

**Figur 9.2. Vurdering av fagenes egnethet. UV (god kjennskap), etter fagområde. Prosent og snittscore.**



### Sektorbildet

Både pedagogikk og spesialpedagogikk oppfattes som litt bedre egnet av en større andel av utdanningsledere enn av andre ledere, og naturlig nok da også bedre egnet innen offentlig enn privat sektor. Pedagogikk oppnår snittscore på 4,6 og spesialpedagogikk får snittscore på 4,5 av ledere innen offentlig forvaltning. Dette må sies å være svært høy score. Det er sannsynlig at dette henger sammen med at mange utdanningsledere vurderer faget som svært relevant. Ledere innen offentlig sektor uten utdanningsledere gir fagene snittscore på henholdsvis 4,0 og 3,8. I privat sektor vurderes pedagogikk som en god del mer relevant enn spesialpedagogikk. Pedagogikk får snittscore for relevans på 4,3 og spesialpedagogikk får snittscore på 3,5.

**Tabell 9.7. Vurdering av fagenes egnethet. UV (god kjennskap), etter fagområde, utdanningsledere/andre ledere og sektor. Gjennomsnittscore.**

Fag	I alt	Utdanningsledere	Andre ledere	Privat sektor	Off. sektor (forvaltn.)	Off. eiet selskap	Off sektor u/utd.-ledere
Pedagogikk	4,5	4,6	4,0	4,3	4,6	4,2	4,0
Spesialpedagogikk	4,3	4,6	3,6	3,5	4,5	3,7	3,8

### Bransjebildet

Begge fagene regnes som best egnet av ledere innen undervisning. Her regnes begge fagene som svært relevante av mange og begge får gjennomsnittscore på 4,7. Utenom

undervisningsbransjen, hvor fagene scorer likt, scorer pedagogikk bedre på egnethet enn spesialpedagogikk. Pedagogikk får gjennomsnittscore på over 4 i alle bransjene med tilfredsstillende antall respondenter, mens spesialpedagogikk scorer mellom 3,0 og 3,8. Midtpunktet på skalaen fra 1-5 er 3, og når forholdet får en score på 3,0 betyr det at omtrent like mange opplever at faget er egnet som ikke egnet.

**Tabell 9.8. Vurdering av fagenes egnethet. UV (god kjennskap), etter fagområde og bransje. Gjennomsnittscore.**

Fag	TOTAL	Faglig, vitensk. og tekn. tj.yt. (inkl forskn)			Off adm og forsvar		Helse og sosialtj		Kult virks, underh og fritidsakt		Annen tj.yt., ink ideelle og int.org
					Undervisn						
Pedagogikk	4,5	4,3	4,2	4,7	4,0	4,4	4,2				
Spesialpedagogikk	4,3	3,8	3,6	4,7	3,8	3,4	3,0				

Begge fagene regnes som mer egnet av ledere innen grunnskolen enn VGS og annen undervisning.

**Tabell 9.9. Vurdering av fagenes egnethet. UV (god kjennskap), etter fagområde og type undervisning**

	Grunnskole	VGS	Annen undervisning
Pedagogikk	4,8	4,6	4,5
Spesialpedagogikk	4,9	4,4	4,4

#### 9.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen

I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes vurdering av de ansattes kvalifikasjoner. Vi ser vurderingen av kvalifikasjoner opp mot det lederne oppfatter som viktig, og sammenlikner dessuten lederne vurdering av kompetansen med kandidatenes egen vurdering av kompetanse tilegnet gjennom utdanningen. Igjen fokuserer vi på helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

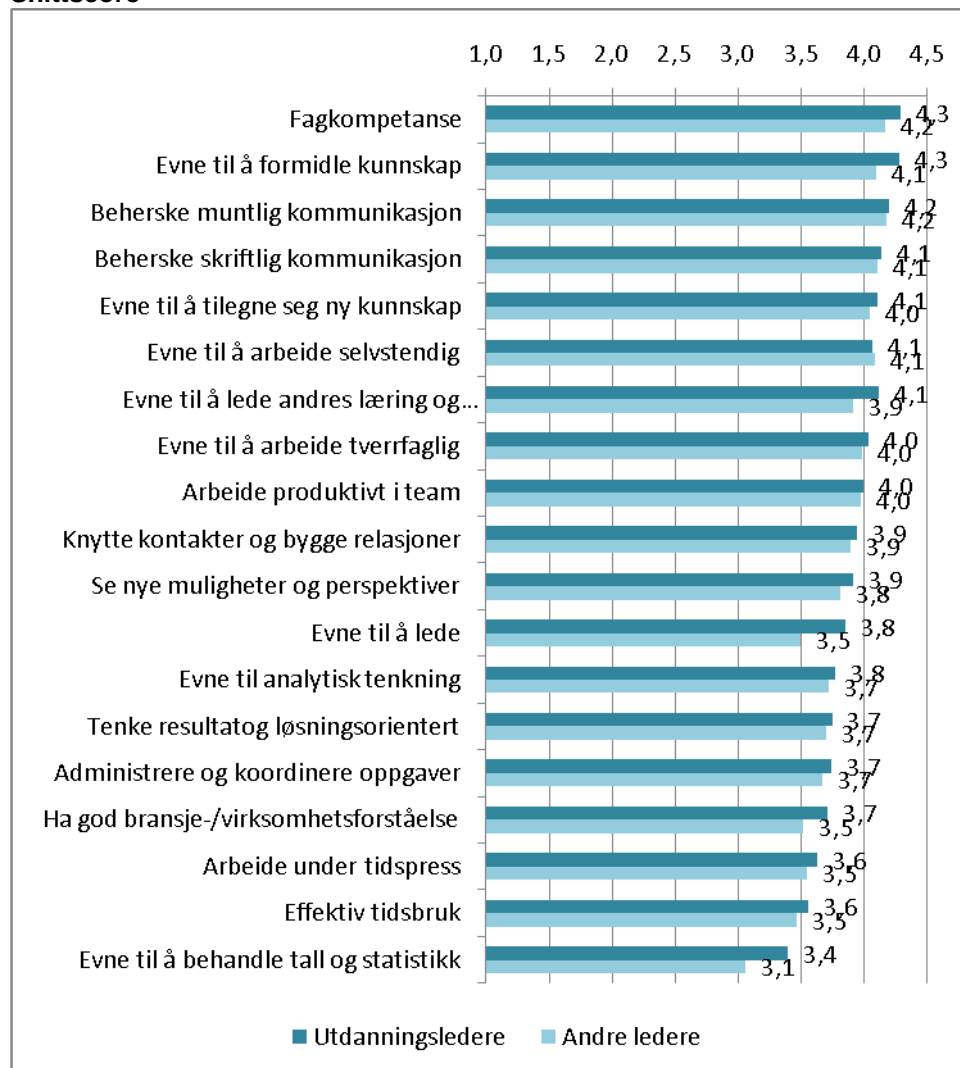
##### 9.4.1. Arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjoner

###### Helhetsbildet

Ansatte med utdanningsvitenskapelig bakgrunn fra UiO får jevnt over god score av ledere når det gjelder vurdering av kvalifikasjoner. Flertallet av lederne vurderer alle typer kompetanse positivt, men det er særlig noen kvalifikasjoner som utmerker seg som svært gode. Utdanningsledere og andre ledere har litt ulike vurderinger av hvor gode kandidatene er, men

det er ikke store forskjeller. Utdanningsleder gir kandidatene lik eller litt bedre score enn andre ledere.

**Figur 9.3. Vurdering av UV-kandidaters kvalifikasjoner. Utdanningsleder/andre ledere. Snittscore**



De kvalifikasjonene ansatte med UV-bakgrunn scorer høyest på er fagkompetanse (4,3 og 4,2), evne til å formidle kunnskap (4,3 og 4,1), det å beherske muntlig og skriftlig kommunikasjon, samt å tilegne seg ny kunnskap. Andre kvalifikasjoner som får høy score er evne til å arbeide selvstendig og evne til å lede andres læring og kompetanseutvikling/-bygging. Ansatte med UV-bakgrunn får dårligst score for evne til å behandle tall og statistikk og effektiv tidsbruk, det å arbeide under tidspress samt for bransje- og virksomhetsforståelsen. Også i disse vurderingene er det flere som er positive enn negative.

## Sektorbildet

Det er relativt små forskjeller i hvordan kandidatenes kvalifikasjoner vurderes fra offentlig til privat sektor. Lederne fremhever de samme kvalifikasjonene, og forskjellene i vurderingene ligger stort sett bare på 0,1 – 0,2 i snittscore. Ledere i offentlig forvaltning gir gjennomgående litt bedre vurderinger av kandidatene enn det ledere i privat sektor gjør. Det gjelder for alle forhold utenom effektiv tidsbruk og evne til å behandle tall og statistikk. Her vurderer ledere innen offentlig forvaltning kandidatenes kvalifikasjoner som bedre enn ledere i privat sektor. Innen offentlig eide selskaper er det få ledere som har vurdert UV-kandidater. Resultatene har derfor større feilmarginer. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningsledere er gjennomsnittscoren lavere enn det vi ser for offentlig sektor med utdanningsledere.

**Tabell 9.10. Vurdering av UV-kandidaters kvalifikasjoner (god kjennskap), etter sektor. Snittscore**

	TOTAL	Privat sektor	Off sektor (forvaltn.)	Off eiet selskap	Off sektor u/utd. Ledere
<b>TOTAL (n)</b>	<b>637</b>	<b>81</b>	<b>538</b>	<b>18</b>	<b>109</b>
Fagkompetanse	4,3	4,2	4,3	4,2	4,2
Evne til å formidle kunnskap	4,2	4,2	4,2	4,1	4,1
Beh. muntlig kommunikasjon	4,2	4,2	4,2	4,1	4,2
Beh. skriftlig kommunikasjon	4,1	4,1	4,1	4,3	4,1
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,1	3,9	4,1	4,2	4,2
Evne til å arbeide selvstendig	4,1	4,1	4,1	4,2	4,1
Evne til å lede andres læring og kompet.utv/-	4,1	3,9	4,1	3,7	3,9
Evne til å arbeide tverrfaglig	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1
Arbeide produktivt i team	4,0	3,9	4,0	3,7	4,0
Knytte kontakter og bygge relasjoner	3,9	3,8	4,0	4,0	4,0
Se nye muligheter og perspektiver	3,9	3,7	3,9	3,9	3,9
Evne til å lede	3,8	3,6	3,8	3,6	3,5
Evne til analytisk tenkning	3,8	3,8	3,8	3,6	3,7
Tenke resultat- og løsn.orient.	3,7	3,6	3,8	3,8	3,8
Adm. og koordin. oppgaver	3,7	3,6	3,7	3,7	3,7
Ha god bransje-/virks.h.forståelse	3,7	3,6	3,7	3,5	3,6
Arbeide under tidspress	3,6	3,4	3,6	3,5	3,7
Effektiv tidsbruk	3,5	3,6	3,5	3,2	3,5
Evne til å behandle tall og statistikk	3,3	3,4	3,3	2,8	3,0

## Bransjebildet

Det er ikke nevneverdige variasjoner i hvordan lederne i ulike bransjer vurderer kandidater fra UV-fags kvalifikasjoner. Merk at det innen flere bransjer er få ledere som har vurdert UV-kandidater. Tallene må derfor tolkes med varsomhet.

Innen undervisning scorer imidlertid de ansatte fra UV-fag bedre eller likt med gjennomsnittet for alle bransjer. Ledere i undervisningsbransjen er svært fornøyde med UV-kandidatenes evne til å formidle kunnskap (snittscore er 4,3). De er mer fornøyde på dette punktet enn ledere i andre bransjer. Innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter scorer denne kvalifikasjonen 3,7 og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting inkludert forskning scorer kandidatene 3,8 i snittscore på evne til å formidle kunnskap.

UV-kandidatenes evne til å lede vurderes også som bedre av ledere innen undervisning enn av ledere i andre bransjer. Dette, og de andre forskjellene vi har pekt på her, gjenspeiler forskjellen mellom utdanningsledere og andre ledere som vi så i figur 9.12.

**Tabell 9.11. Vurdering av UV-kandidaters kvalifikasjoner (god kjennskap), etter bransje. Snittscore**

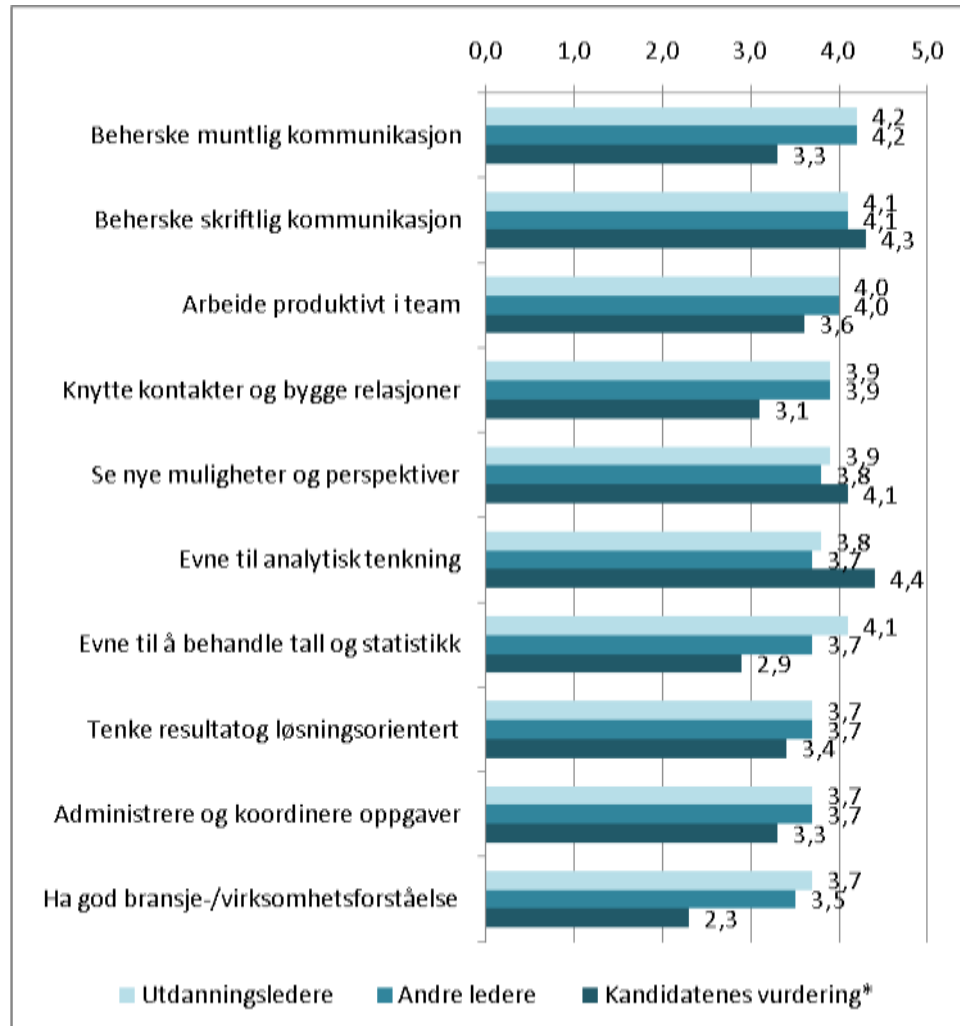
	TOTAL	Faglig, vitensk. og tekn. tj.yt. (inkl forskn)	Off adm og forsvar	Under -visn	Helse og sosialtj.	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., ink ideelle og int.org
<b>TOTAL (n)</b>	<b>637</b>	<b>20</b>	<b>49</b>	<b>446</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
Fagkompetanse	4,3	4,3	4,0	4,3	4,3	4,1	4,1
Evne til å formidle kunnskap	4,2	3,8	4,1	4,3	4,1	3,7	4,3
Beh. muntlig kommunikasjon	4,2	4,1	4,0	4,2	4,2	3,9	4,2
Beh. skriftlig kommunikasjon	4,1	4,3	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,1	4,3	4,1	4,1	3,9	4,1	3,7
Evne til å arbeide selvstendig	4,1	3,8	3,8	4,1	4,1	4,0	4,0
Evne til å lede andres læring og kompet.utv/-	4,1	3,6	4,0	4,1	3,9	3,5	4,0
Evne til å arbeide tverrfaglig	4,0	3,8	4,0	4,1	4,1	3,7	3,8
Arbeide produktivt i team	4,0	4,1	4,0	4,0	3,9	3,7	3,9
Knytte kontakter og bygge relasjoner	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8	3,6	3,6
Se nye muligheter og perspektiver	3,9	3,7	3,8	3,9	3,9	3,6	3,6
Evne til å lede	3,8	3,4	3,4	3,9	3,5	3,2	3,5
Evne til analytisk tenkning	3,8	3,7	3,7	3,8	3,6	3,7	3,6
Tenke resultat- og løsn.orient.	3,7	3,5	3,7	3,8	3,7	3,4	3,7
Adm. og koordin. oppgaver	3,7	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6
Ha god bransje-/virks.h.forståelse	3,7	3,5	3,5	3,7	3,7	3,6	3,5
Arbeide under tidspress	3,6	3,6	3,4	3,7	3,4	3,6	3,3
Effektiv tidsbruk	3,5	3,4	3,3	3,6	3,4	3,4	3,5
Evne til å behandle tall og statistikk	3,3	3,2	3,5	3,4	2,8	2,7	3,5

Ledere innen grunnskolen gir UV-kandidater fra UiO for mange forhold bedre score enn ledere i VGS og innen annen undervisning. De vurderer kandidatene som bedre på de fleste forhold enn gjennomsnittet for alle ledere med UV-ansatte.

#### 9.4.2. Sammenlikning av kvalifikasjoner med kandidatundersøkelsen 2008

Vi har tidligere i dette kapittelet sett hvordan lederne vurderer kandidater med UV-bakgrunn fra UiO. I kandidatundersøkelsen som ble gjennomført i 2008 ble kandidater utdannet fra UiO bedt om å vurdere sitt utbytte av utdanningen fra UiO. UV-kandidater var ikke med i kandidatundersøkelsen i 2008. Vi har derfor brukt resultatene fra tre andre fakulteter fra kandidatundersøkelsen som sammenlikningsgrunnlag. De tre fakultetene er MN, SV og HF. Teologisk fakultet er holdt utenfor siden de ikke er med i denne arbeidsgiverundersøkelsen. Sammenlignbare kvalifikasjoner fra begge undersøkelsen er tatt med. Spørsmålet ble stilt litt forskjellig til de ulike målgruppene og man måtte snu skalaen fra kandidatundersøkelsen. Se kapittel 5 for formuleringene og beregning av gjennomsnittscore.

**Figur 9.4. Vurdering av kvalifikasjoner. Utdanningsledere/andre ledere/kandidatene selv\*. Snittscore**



\*Resultatene er fra kandidatundersøkelsen 2008, HF, SV og MN-kandidater er med i tallene.

Vi ser at det er et visst sammenfall av hvordan kandidatene fra kandidatundersøkelsen i 2008 selv vurderer sine kvalifikasjoner og hvordan arbeidsgivere med UV-kandidater vurderer de

samme kvalifikasjonene. Det er liten forskjell i hvordan utdanningsledere og andre ledere vurderer UV-kandidaters kvalifikasjoner. For en del kvalifikasjoner har de helt andre oppfatninger av kvalifikasjonene til kandidatene enn kandidatene selv oppgir i kandidatundersøkelsen.

Vi skal ikke trekke konklusjonene så langt siden det er snakk om ulike fakultet, men vi kan peke på at arbeidsgiverne oppfatter mange av kandidatenes kvalifikasjoner som bedre enn kandidatene selv vurderer dem i forhold til det de har tilegnet seg gjennom utdanningen. For tre kvalifikasjoner oppfatter kandidatene selv kvalifikasjonen som bedre enn det arbeidsgiverne vurderer dem. Det gjelder skriftlig kommunikasjon, evne til å se nye muligheter og perspektiver og evne til analytisk tenkning.

#### **9.4.3. Viktighet vs dyktighet av kvalifikasjoner**

Ved kartlegging av viktighet av kvalifikasjoner ble respondentene bedt om å krysse av inntil fem av de viktigste kvalifikasjonene. Ut fra dette får vi en rangering av viktighet. I vurderingen av kvalifikasjoner hos kandidatene ble respondentene bedt om å krysse av på en skala fra 1 til 5, for alle kvalifikasjoner. Mange forhold vurderes da relativt høyt og ganske likt, men vi får likevel en rangering. Vi har her sammenliknet rangeringen av kvalifikasjoner når det gjelder viktighet og hvordan kandidatene scorer.

Fagkompetanse er den kvalifikasjonen kandidatene scorer best på, men dette forholdet er ikke vurdert i forhold til viktighet. Evne til å lede andres læring og kompetanseutvikling/bygging er ikke rangert etter viktighet.

Evne til å formidle kunnskap kommer på første plass for viktighet, og på andreplass for dyktighet, slik at det blir sammenfall i viktighet og vurdering.

Ser vi på rangeringen av viktighet opp mot dyktighet, er det for noen forhold klare gap mellom viktighet og prestasjon. Evne til å tilegne seg ny kunnskap kommer på andre plass i viktighet, men på femte plass etter vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner. Det å arbeide produktivt i team scorer også høyt på viktighet, men ikke fullt så høyt på vurdering. Det er særlig to kvalifikasjoner som kommer ut som viktige, men som kandidatene kan bli bedre på. Det gjelder det å arbeide produktivt i team og evne til å lede. Evne til å lede blir vurdert som viktigere av utdanningsledere enn andre ledere, så det er i så fall med tanke på undervisningsbransjen at denne kvalifikasjonen bør styrkes.

**Tabell 9.12. Vurdering av viktighet og kvalifikasjoner. UV, etter rangering.**

Kvalifikasjon	Viktighet etter rangering	Vurdering etter rangering
<i>Fagkompetanse</i>	0	1
<i>Evne til å formidle kunnskap</i>	1	2
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	2	5
<i>Arbeide produktivt i team</i>	3	9
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	4	3
<i>Evne til å arbeide selvstendig</i>	5	6
<i>Evne til å lede andres læring og kompetanseutvikling/-bygging</i>	0	7
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig</i>	6	8
<i>Evne til å lede</i>	7	12
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	8	11
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	9	4
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	10	10
<i>Tenke resultatog løsningsorientert</i>	11	14
<i>Evne til analytisk tenkning</i>	12	13
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	13	15
<i>Arbeide under tidspress</i>	14	17
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	15	16
<i>Effektiv tidsbruk</i>	16	18
<i>Evne til å behandle tall og statistikk</i>	17	19

### 9.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre

I dette underkapittelet ser vi på hvor mange som har ansatt kandidater med UV-bakgrunn fra UiO, og hva som kjennetegner disse virksomhetene i forhold til bransje og bedriftsstørrelse. Vi ser hvordan de ulike utdanningsnivåene vurderes, og så hvilke vurderinger som er gjort med hensyn til å ansette erfarne, nyutdannede eller begge deler. Avslutningsvis ser vi på hvor mange som kunne tenke seg å ansette kandidater med denne typen bakgrunn fra UiO igjen.

UV-fag er relativt godt kjent blant lederne som har svart på denne undersøkelsen. Av 1487 ledere med god kjennskap til kandidater fra UiO og fagområdene som kartlegges i undersøkelsen er det 637 som oppgir at de har kandidater fra – og god kjennskap til – UV-fag. Blant ledere med kandidater med bakgrunn fra UV-fag og som har god kjennskap til fagbakgrunnen regnes både pedagogikk og spesialpedagogikk som svært relevant. Det er tydelig at mange kandidater med UV-fag rekrutteres til undervisningssektoren, men kandidatene rekrutteres også til andre bransjer, som offentlig administrasjon og forsvar, helse- og sosialtjenester, kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter osv. 56 prosent av lederne som har UV-kandidater, representerer mellomstore virksomheter med 20 til 100 ansatte. Blant alle som har svart på undersøkelsen er andelen ledere som jobber i virksomheter av denne størrelsen 42 prosent.



### 9.5.1. Hvor mange hadde grad fra UiO?

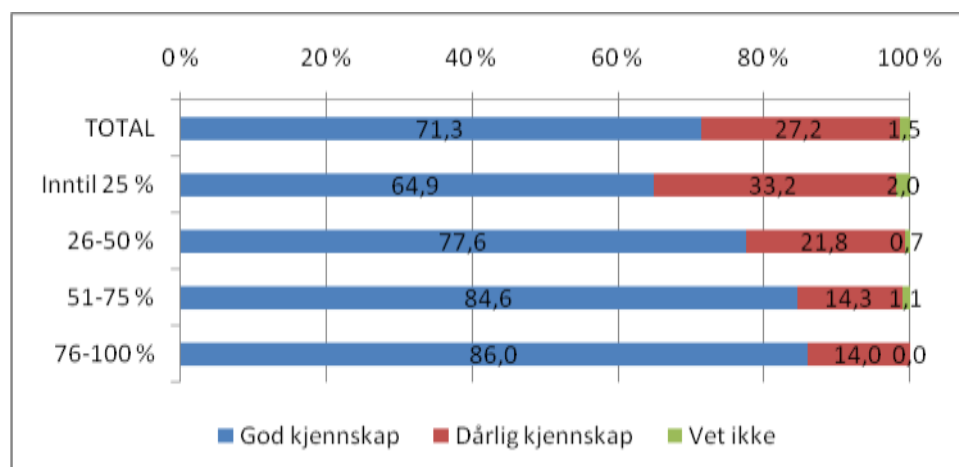
Til sammen 1 697 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning eller at de nylig har hatt ansatte, med bakgrunn fra UV-fag. Litt over halvparten oppga at de ansatte med UV-bakgrunn hadde grad fra UiO (893 ledere). Blant de som har ansatte fra UiO innen dette fagområdet er det 71 prosent som oppgir å ha god kjennskap til fagområdet/utdanningen (637 ledere). Det vil si at de har svart 3, 4 eller 5 på en skala fra 1-5, der 1 er ingen eller svært dårlig kjennskap, og 5 er svært god kjennskap. 27 prosent oppgir å ha dårlig kjennskap (1-2 på skala fra 1-5). 1,5 prosent har svart "vet ikke". Gjennomsnittscoren for kjennskap er 3,3 for alle og 3,9 for de med god kjennskap til fagområdet/utdanningen.

Av de 637 arbeidsgiverne med god kjennskap til ansatte med utdanningsvitenskapelig bakgrunn fra UiO, var det flere som også hadde kjennskap til andre fagområder. Mellom 59 og 69 prosent har ansatte med bakgrunn fra de andre fakultetene og 73 prosent som oppgir at de har ansatte som er universitetsutdannede lærere.

For 33 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO inntil 25 prosent av de ansatte. For 9 prosent av lederne med ansatte med bakgrunn fra utdanningsvitenskapelige fag, utgjorde de med bakgrunn fra UiO mellom 26 og 50 prosent av de ansatte. For 11 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO over halvparten av de ansatte.

Kjennskap til UV utdanning/fagbakgrunn er mindre når de med bakgrunn fra UiO utgjør mindre enn en fjerdedel av de ansatte. 65 prosent av de med inntil en fjerdedel av de ansatte med grad fra UiO har god kjennskap til fagbakgrunnen/ utdanningen. For de lederne som oppgir at 26-100 prosent av de ansatte med en grad fra UiO, er kjennskapet til fagbakgrunnen 78-86 prosent. Dess større andel av de ansatte med grad fra UiO – dess bedre kjennskap har de til utdanningen.

**Figur 9.5. Andel av ansatte med en grad fra UiO (n=893), etter kjennskap til utdanningsvitenskapelige fag. Prosent**



## 9.5.2. Vurdering av utdanningsnivåenes relevans

### Helhetsbildet

Mastergrad er det utdanningsnivået som er mest relevant for flest innen alle fagområder/fakulteter vi har sett på så langt, men for UV-fag er det ikke slik. Vi gjør oppmerksom på at vi har kartlagt de ulike utdanningsnivåenes relevans for virksomheten, ikke hvilket utdanningsnivå som foretrekkes. Det kan godt være at bachelorgradsutdanning vurderes som svært relevant av mange, men at kandidater med utdanning på bachelorgradsnivå taper i konkurranse med en kandidat med utdanning på masternivå.

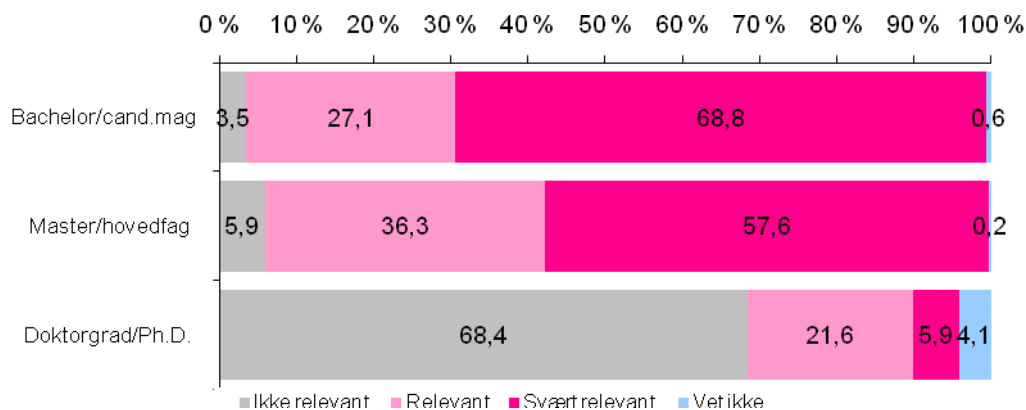
Ser vi på andelen ledere med god kjennskap til fagområdet/utdanningene innen utdanningsvitenskapelige fag som mener utdanningsnivået er relevant og svært relevant oppfatter like mange bachelor- og mastergradsnivå som relevant. Det er flere som mener utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant.

Ledere med god kjennskap oppfatter de ulike utdanningsnivåene som mer relevant enn de som har dårlig kjennskap.

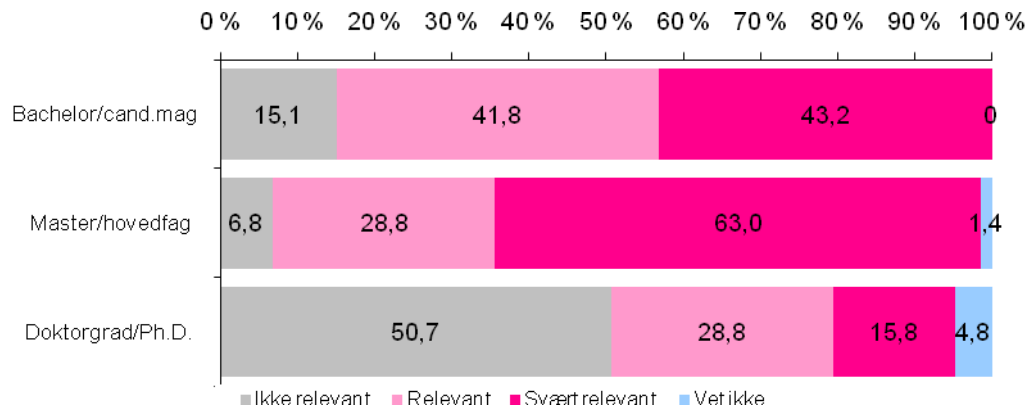
Blant ledere med UV-ansatte og god kjennskap til utdanningsvitenskapelig utdanning ved UiO er det totalt sett 63 prosent som oppgir at utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant (se tabell 9.8). 59 prosent oppgir at mastergradsnivå er svært relevant, og 8 prosent oppgir at Ph.D er svært relevant. Tilsvarende er det færrest som oppgir at bachelor- og mastergradsnivå ikke er relevant (6,1 prosent), mens langt flere oppgir at Ph.D. ikke er relevant for deres virksomhet (64,4 prosent). Dette skyldes med stor sannsynlighet at Ph.D.-kandidater er overkvalifisert for visse typer yrker.

Utdanningsnivåenes relevans vurderes ulikt av utdanningsledere og andre ledere. Utdanningsledere oppgir i langt større grad enn andre ledere at utdanning på Bachelor-nivå er svært relevant (69 mot 43 prosent). De mener i mindre grad enn andre ledere at utdanning på mastergradsnivå er svært relevant (58 mot 63 prosent).

**Figur 9.6. Relevant utdanningsnivå. Utdanningsledere (n=491). Ledere med god kjennskap til UV-fag. Prosent**



**Figur 9.7. Relevantt utdanningsnivå. Ledere som ikke er utdanningsledere (n=146). Ledere med god kjennskap til UV-fag. Prosent**



### Sektorbildet

Vi ser også at en langt større andel innen offentlig forvaltning enn privat sektor mener bachelorgradsutdanning er svært relevant for deres virksomhet. 49 prosent av lederne i privat sektor mener utdanning på det nivået er svært relevant, mot hele 66 prosent av lederne i offentlig sektor. Når det gjelder mastergradsnivå er det motsatt. Det er en større andel i privat sektor enn i offentlig forvaltning som mener utdanning på mastergradsnivå er svært relevant for deres virksomhet.

**Tabell 9.13. Relevantt utdanningsnivå. UV-fag (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	Total	Privat sektor	Off. sektor (forvaltning)	Off. eiet selskap	Off sektor u/utd.-ledere
<b>TOTAL (n)</b>	<b>637</b>	<b>81</b>	<b>538</b>	<b>18</b>	<b>109</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Bachelor</b>					
Ikke relevant	6,1	12,3	4,8	16,7	13,8
Relevant	30,5	37,0	29,0	44,4	42,2
Svært relevant	63,0	49,4	65,8	38,9	44,0
Vet ikke	0,5	1,2	0,4	0,0	0,0
<b>Mastergrad</b>					
Ikke relevant	6,1	6,2	6,1	5,6	5,5
Relevant	34,5	30,9	35,7	16,7	31,2
Svært relevant	58,9	63,0	57,6	77,8	61,5
Vet ikke	0,5	0,0	0,6	0,0	-
<b>Ph.D</b>					
Ikke relevant	64,4	55,6	66,4	44,4	48,6
Relevant	23,2	32,1	22,1	16,7	26,6
Svært relevant	8,2	8,6	7,2	33,3	19,3
Vet ikke	4,2	3,7	4,3	5,6	5,5

**Bransjebildet**

Mellom 90 og 100 prosent av ledere med UV-kandidater innen de bransjene vi har sett på her vurderer utdanning på bachelor- og mastergradsnivå som relevant eller svært relevant, med unntak av faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, inkludert forskning. Utdanning på doktorgradsnivå oppfattes i varierende grad som relevant fra bransje til bransje, og mellom 17 og 90 prosent oppfatter doktorgrad som relevant.

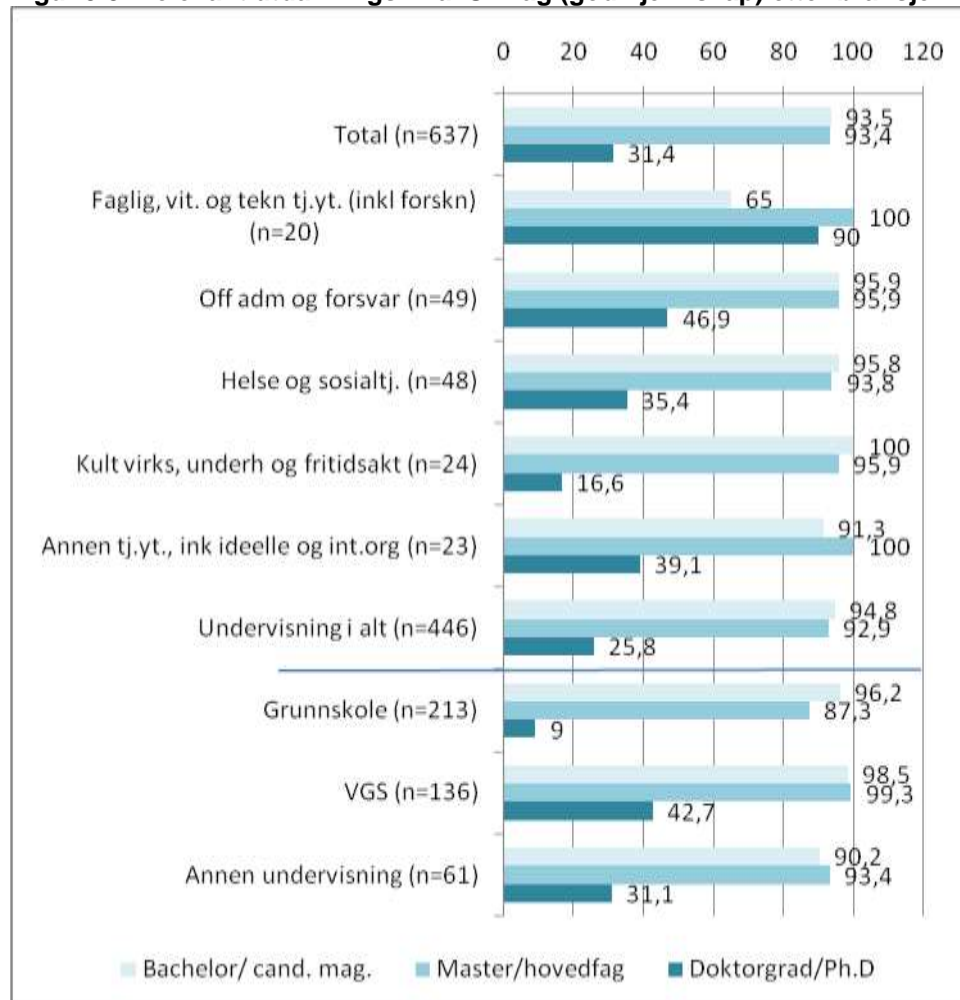
Innen faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting er det 65 prosent som mener utdanning på bachelor-nivå er relevant (eller svært relevant), og 100 prosent som mener utdanning på mastergradsnivå er relevant eller svært relevant. Utdanning på doktorgradsnivå vurderes som relevant av hele 90 prosent.

Innen offentlig administrasjon og forsvar er det 96 prosent som oppfatter utdanning på bachelor- og mastergradsnivå som relevant. Nesten halvparten vurderer utdanning på doktorgradsnivå som relevant.

96 og 94 prosent av ledere innen helse og sosialtjenester som har UV-kandidater ansatt vurderer bachelor- og mastergradsutdanning som relevant, og mer enn en av tre mener doktorgradsnivået er relevant.

Ledere innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter og annen tjenesteyting inkl. ideelle organisasjoner og internasjonale organer er av omtrent samme oppfatning, men her er det henholdsvis 17 og 39 prosent som vurderer utdanning på doktorgradsnivå som relevant.

**Figur 9.8. Relevant utdanningsnivå. UV-fag (god kjennskap) etter bransje. Prosent**



Utdanning på mastergradsnivå vurderes som relevant av en langt større andel av lederne innen videregående skole enn innen grunnskolen. Doktorgradsutdanning oppfattes som relevant eller svært relevant av 9 prosent av lederne i grunnskolen, for hele 43 prosent innen videregående, og for 31 prosent innen annen undervisning.

### Andre forholds betydning

Det er ledere i de mellomstore og store virksomhetene (fra 21 ansatte og oppover) som i størst grad vurderer utdanning på bachelornivå som relevant. Utdanningsnivå på mastergradsnivå oppleves som mest relevant i de aller største virksomhetene (med mer enn 100 ansatte). Utdanning på Ph.D.-nivå oppleves som minst relevant i de minste virksomhetene.

Det er interessant å se hvilket utdanningsnivå lederen mener er mest relevant for sin virksomhet i forhold til lederens eget utdanningsnivå, og dersom lederen selv er utdannet fra

UiO. Blant ledere med utdanning på bachelornivå er det 66 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Dette henger ikke bare sammen med lederens bakgrunn og kjennskap til de ulike utdanningsnivåene, men selvsagt også hva virksomheten driver med og det generelle kravet til utdanningsnivå innenfor virksomheten/bransjen. Blant ledere med utdanning på mastergradsnivå er det 77 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten.

Ledere som selv er utdannet fra UiO vurderer utdanning på mastergrad og doktorgradsnivå som mer relevant for sin virksomhet enn de som ikke er utdannet fra UiO.

### 9.5.2. Ansettelser etter erfaring

#### Helhetsbildet

Av alle som hadde ansatt personer med grad fra UiO og bakgrunn fra utdanningsvitenskapelige fag var det 54,6 prosent som oppga at de hadde både erfarne og nyutdannede ved ansettelse. 28,7 prosent oppga at de nyansatte hovedsakelig var erfarne, og 11,1 prosent oppga at de med UV-bakgrunn ved ansettelse hovedsakelig var nyutdannede. Blant ledere med god kjennskap til fagbakgrunnen/utdanningene er det en større andel med både nyutdannede og erfarne enn for de lederne med dårlig kjennskap til utdanningsbakgrunnen.

Det er forskjell på om lederne har ansatt nyutdannede eller erfarne kandidater når vi deler inn i utdanningsledere og andre ledere. 43 prosent av de som ikke er utdanningsledere oppgir at de i hovedsak har ansatt erfarne. For utdanningsledere er det imidlertid bare 24 prosent som oppgir at de ansatte i hovedsak var erfarne. 57 prosent av utdanningslederne oppgir at de ansatte med høyere utdanning var både nyutdannede og erfarne, mens de uten lærere oppgir at 46 prosent var begge deler.

**Tabell 9.14. Ansettelse etter erfaring/nyutdannet. UV (god kjennskap) etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**

	<i>Total</i>	<i>Utd.- ledere</i>	<i>Andre ledere</i>
<i>TOTAL (n)</i>	637	491	146
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	11,1	11,6	9,6
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	28,7	24,4	43,2
<i>Begge deler</i>	54,6	57,2	45,9
<i>Vet ikke</i>	5,5	6,7	1,4

### Sektorbildet

Vi finner tilsvarende forskjeller mellom privat og offentlig sektor. I privat sektor er det 35,8 prosent som oppgir at de i hovedsak ansatte erfarne, og blant respondentene som jobber i offentlig sektor oppgir 27,1 prosent dette. Ser vi på offentlig sektor uten utdanningslederne er det 41,3 som oppgir at UV-kandidatene først og fremst var erfarne.

**Tabell 9.15. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. UV (god kjennskap) etter sektor. Prosent**

	Total	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap	Off sektor u/utd. ledere
TOTAL (n)	637	81	538	18	109
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	11,1	12,3	11,0	11,1	9,2
Hovedsakelig erfarne	28,7	35,8	27,1	44,4	41,3
Begge deler	54,6	50,6	55,8	38,9	47,7
Vet ikke	5,5	1,2	6,1	5,6	1,8

### Bransjebildet

Det er en del forskjeller fra bransje til bransje på hvilke ansettelser man gjør, med hensyn til å ansette erfarne eller nyutdannede kandidater. For noen bransjer er det få respondenter og tallene må derfor tolkes med varsomhet. For ledere fra alle bransjene er det mellom 50 og 60 prosent som har ansatt både erfarne og nyutdannede.

Ledere innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkl forskning) oppgir i størst grad å ha ansatt både erfarne og nyutdannede (60 prosent). Her er det bare 5 prosent som oppgir å ha ansatt nyutdannede, men 35 prosent oppgir å ha ansatt i hovedsak erfarne.

Innen tre bransjer er andelen som har ansatt hovedsakelig nyutdannede høyere enn i de andre. Det gjelder offentlig administrasjon og forsvar (14,3 prosent), undervisning (11,6 prosent) og helse- og sosialtjenester (14,6 prosent).

**Tabell 9.16. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. UV (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	Total god kjennskap	Faglig, vitensk. og tekn tj.yt. (inkl forskn)	Off adm og forsvar	Undervisn	Helse og sosialtj	Kult virks, underh og fritidsakt	Annen tj.yt., ink ideelle og int.org
TOTAL (n)	637	20	49	446	48	24	23
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	11,1	5,0	14,3	11,4	14,6	8,3	8,7
Hovedsakelig erfarne	28,7	35,0	28,6	26,0	33,3	25,0	34,8
Begge deler	54,6	60,0	57,1	55,4	50,0	58,3	56,5
Vet ikke	5,5	0,0	0,0	7,2	2,1	8,3	0,0

### Andre forholds betydning

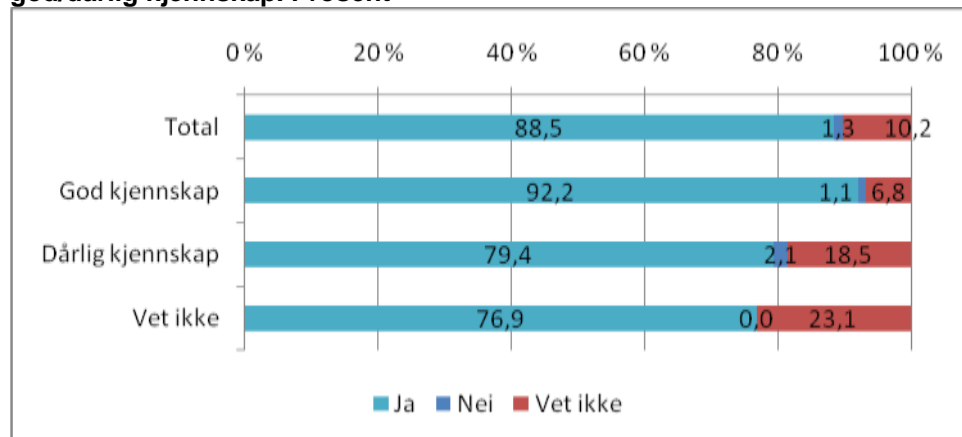
Det er også en del forskjeller i forhold til om man ansetter nyutdannede eller erfarne i virksomheter med få eller mange ansatte. 59 prosent av lederne i virksomheter med inntil 9 ansatte, og 45 prosent av de med 10-20 ansatte, oppgir at de hovedsakelig har ansatt erfarne med UV-bakgrunn, mens 24 prosent av lederne i virksomheter med 250 ansatte eller mer hovedsakelig har ansatt erfarne. Det er ikke unaturlig at virksomheter med mange ansatte i større grad enn virksomheter med få ansatte har ansatt både erfarne og nyutdannede.

### 9.5.3. Vil du ansette kandidat fra UiO igjen?

#### Helhetsbildet

For de aller fleste lederne med ansatte med utdanningsvitenskapelig faglig bakgrunn vil det være aktuelt å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. For alle som har ansatte med en grad fra UiO fra utdanningsvitenskapelige fag (og som har besvart hele undersøkelsen, 893) er det 89 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning igjen er 92 prosent blant de som har god kjennskap til UV utdanninger. Kun 1 prosent av lederne med ansatte med en grad fra UiO og god kjennskap til utdanningsvitenskapelig utdanning oppgir at det ikke vil være aktuelt med denne typen ansettelse igjen, og 7 prosent har svart at de ikke vet om det vil være aktuelt.

**Figur 9.9. Andel som kunne tenke seg å ansette UV-kandidat fra UiO igjen (n=893), etter god/dårlig kjennskap. Prosent**

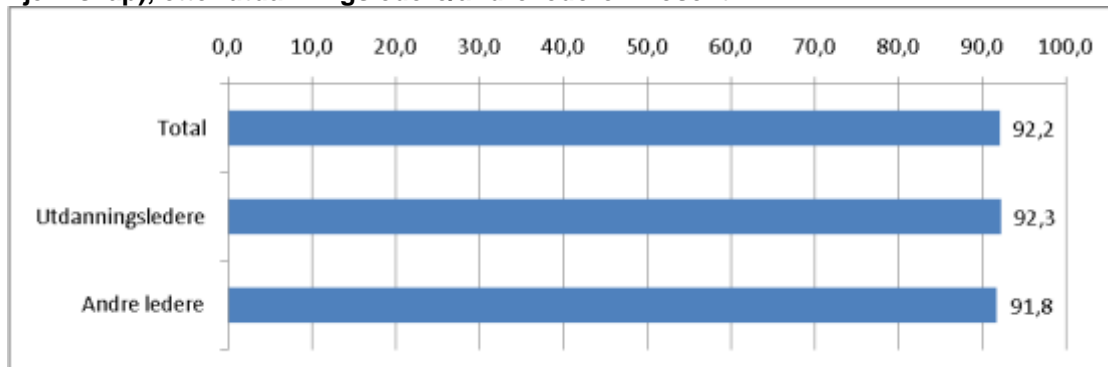


Ser vi på de med god kjennskap kunne utdanningsledere i litt større grad enn andre ledere tenke seg å ansette personer med slik utdanning fra UiO igjen, men forskjellen er ikke stor (92,3 mot 91,8 prosent).

De som har minst andel av sine ansatte fra UiO kunne i mindre grad enn de med større andel, tenke seg å ansette personer med denne type utdanning fra UiO igjen.



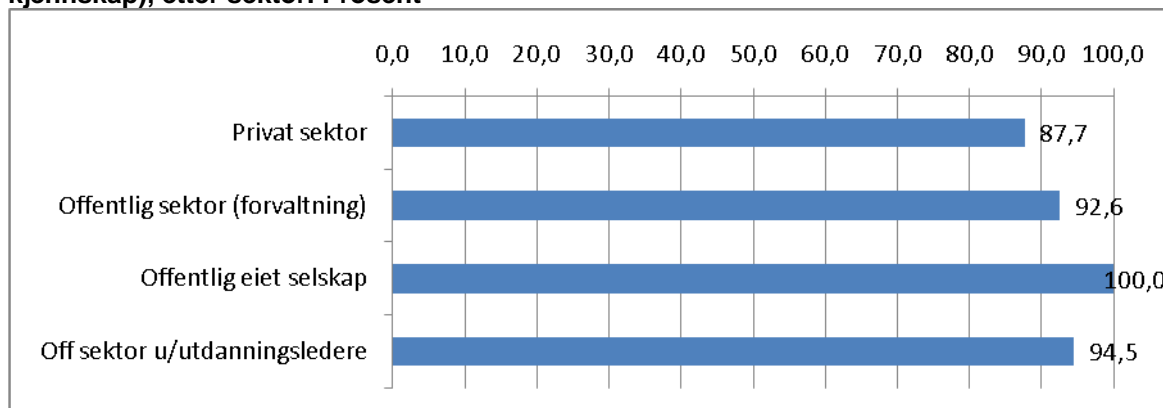
**Figur 9.10. Andel som kunne tenke seg å ansette UV-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter utdanningsledere/andre ledere. Prosent**



### Sektorbildet

Ledere innen offentlig forvaltning og offentlig eide selskap kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen (93 og 100 prosent), enn ledere i privat sektor (88 prosent). 94,5 prosent av ledere innen offentlig sektor som ikke er utdanningsledere kunne tenke seg å ansette personer med UV-bakgrunn fra UiO igjen.

**Figur 9.11. Andel som kunne tenke seg å ansette UV-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter sektor. Prosent**



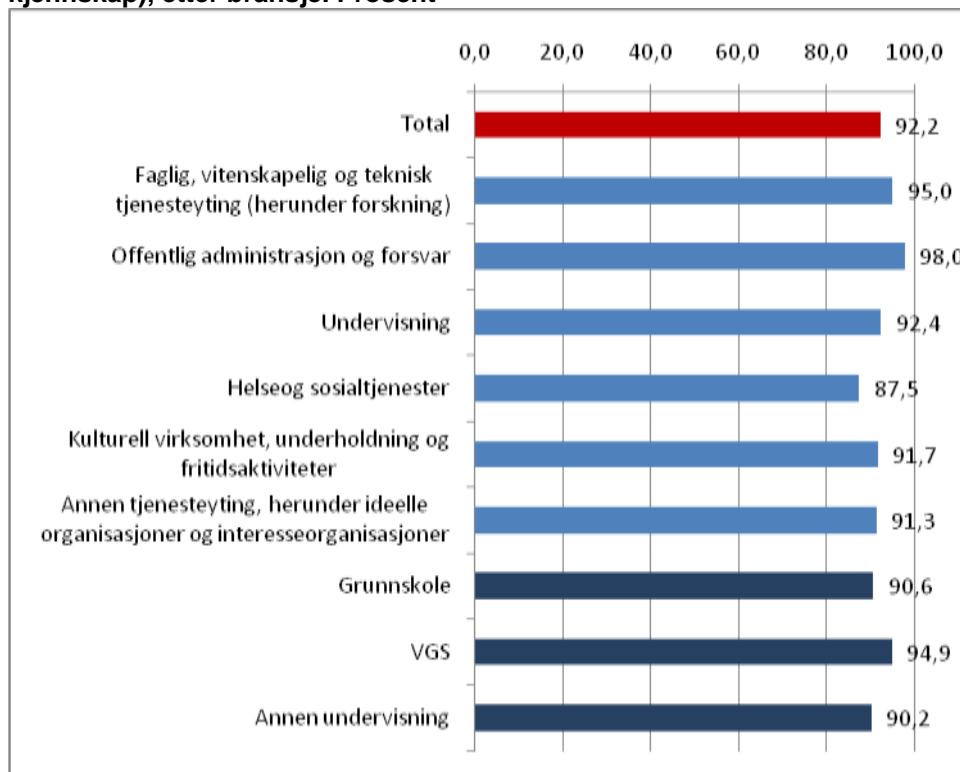
### Bransjebildet

Hvor mange som kunne tenke seg å ansette personer med utdanningsvitenskapelig utdanning igjen varierer noe etter hvilken bransje lederen jobber innenfor. Det er minst andel som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen blant ledere som jobber innen helse og sosialtjenester (88 prosent). Innen offentlig administrasjon og forsvar er andelen høyest, med 98 prosent.

Innen undervisning, der det er flest ledere med UV-ansatte, er andelen 92 prosent. Blant ledere innen videregående skole er det 95 prosent som kunne tenke seg å gjøre slike

ansettelser igjen. Innen grunnskolen er det 91 prosent, og innen annen undervisning er andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen 90 prosent.

**Figur 9.12. Andel som kunne tenke seg å ansette UV-kandidater fra UiO igjen (god kjennskap), etter bransje. Prosent**



### Andre forholds betydning

Ledere i virksomheter som har mer enn 50 ansatte oppgir i større grad enn ledere med færre ansatte at de kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen.

Blant ledere som har ansatt både nyutdannede og erfarne er det litt flere som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn blant de som hovedsakelig har ansatt erfarne, eller hovedsakelig nyutdannede. Forskjellen er imidlertid liten (1,6 prosentpoeng). De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som svært relevante kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen, enn de som vurderer de ulike utdanningsnivåene som bare "relevante" eller ikke relevante.

Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med "denne type utdanning fra UiO igjen" varierer en del etter lederens bakgrunn. De med utdanning på doktorgradsnivå og på grunnskole/videregående skole-nivå kunne i størst grad tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen.

De som har hele utdanningen sin fra UiO kunne i større grad tenke seg dette (99 prosent) enn de som har deler av utdanningen sin fra UiO (94 prosent). De som ikke har noe av utdanningen sin fra UiO kunne i minst grad tenke seg å ansette personer med slik bakgrunn igjen (88 prosent).

Det er for få ledere under 30 år til at tall kan vises. Ledere over 60 år kunne i litt større grad enn de som er under 60 år tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen. Det er ingen forskjell etter lederens kjønn.

#### **9.6. Kjennetegn ved respondentene**

I dette underkapittelet presenterer vi bakgrunnsopplysningene for ledere som har ansatte med utdanningsvitenskapelig bakgrunn fra UiO, og som har god kjennskap til utdanningene. Som vi har vært inne på blir 77,1 prosent kategorisert som utdanningsledere, mens 22,9 prosent blir kategorisert som andre ledere.

55 prosent av lederne med ansatte med UV-bakgrunn har selv utdanning på bachelorgradnivå. Andelen med utdanning på dette nivået er høyest blant dem som kan grupperes som "lærere". Mer enn halvparten av lederne har selv ingen utdanning fra UiO (52 prosent). 53 prosent er kvinner og 57 prosent er mellomledere. Hele 85 prosent av lederne med UV-ansatte jobber i offentlig forvaltning.

**Tabell 9.17. Bakgrunnsopplysninger. Prosent**

Bakgrunnsopplysninger	I alt med god kjennskap	Utd.-ledere	Andre ledere
<b>I alt</b>	637	491	146
Prosent	100,0	77,1	22,9
<u>Høyeste formelle utdanning</u>			
<i>Grunnskole/videregående skole</i>	2,7	2,9	2,1
<i>Bachelorgrad</i>	54,5	57,2	45,2
<i>Mastergrad</i>	41,8	39,5	49,3
<i>Ph.D.</i>	1,1	0,4	3,4
<u>Utdanningssted</u>			
<i>Fra UiO</i>	24,7	23,9	27,3
<i>Ikke fra UiO</i>	52,1	50,9	55,9
<i>Deler av utd. fra UiO</i>	23,2	25,2	16,8
<u>Kjønn</u>			
<i>Kvinne</i>	53,2	51,7	58,2
<i>Mann</i>	46,8	48,3	41,8
<u>Posisjon</u>			
<i>Mellomleder</i>	57,0	58,5	52,1
<i>Personalsjef</i>	13,3	12,0	17,8
<i>Daglig leder</i>	33,0	33,4	31,5
<i>Annet</i>	6,4	6,9	4,8
<u>Antall ansatte</u>			
<i>Inntil 9</i>	4,6	2,2	12,3
<i>10-20</i>	12,9	11,6	17,1
<i>21-50</i>	32,2	33,6	27,4
<i>51-100</i>	24,0	28,1	10,3
<i>101 – 250</i>	16,0	16,3	15,1
<i>250 +</i>	10,4	8,1	17,8
<u>Sektor</u>			
<i>Privat sektor</i>	12,7	9,0	25,3
<i>Offentlig sektor (forvaltning)</i>	84,5	90,2	65,1
<i>Offentlig eiet selskap</i>	2,8	0,8	9,6

## 10. Resultater for universitetsutdannede lærere

I dette kapitlet tar vi for oss resultatene der arbeidsgiverne har oppgitt at de har ansatt universitetsutdannede lærere. Resultatene kommenteres i forhold til bakgrunnsvariabler som fakultet, bransje, sektor og antall ansatte. Gjennom hele rapporten har vi delt inn resultatene i utdanningsledere og andre ledere, men her ser vi spesielt på resultatene der lederne har oppgitt at de har ansatt universitetsutdannede lærere.

Vi skal se på hvilke kvalifikasjoner som er viktige ved ansettelse, arbeidsgiverens kjennskap til og vurderinger av de ulike fagretningene, samt hvordan de vurderer kvalifikasjonene kandidatene har tilegnet seg. Avslutningsvis ser vi på vilje til å ansette personer med denne bakgrunnen igjen.

Resultatene kommenteres i forhold til helhetsbildet, etter bransje og sektor. Andre bakgrunnskjenntegn som bedriftsstørrelse, respondenters utdanningsbakgrunn, alder og kjønn kommenteres kun der det er relevant.

Av alle respondentene i undersøkelsen som har ansatt kandidater fra de aktuelle fagområdene fra UiO og god kjennskap til fagbakgrunnene (1 487 ledere), var det 39,5 prosent som hadde ansatt universitetsutdannede lærere (588 ledere).

### 10.1. Oppsummering

- De kvalifikasjonene ledere med universitetsansatte lærere synes er viktigst er evne til å formidle kunnskap (73 prosent), evne til å tilegne seg kunnskap (52,4), beherske muntlig kommunikasjon (45,2 prosent), evne til å arbeide produktivt i team (41,8), evne til å arbeide selvstendig (38,4) og evne til å lede (38,4). De kvalifikasjonene som tillegges minst vekt er det å kunne behandle tall og statistikk (2,2), det å ha god bransje- og virksomhetsforståelse (7,5) og effektiv tidsbruk (7,7). Det er minimale forskjeller i vurderingen, etter hvilket fakultet de universitetsutdannede lærerne har bakgrunn fra.
- Mange ledere med universitetsutdannede lærere oppgir at personlig egnethet er utslagsgivende ved ansettelse, men det er viktig å huske på at før de kommer så langt som til intervju og den faktiske vurdering av personlig egnethet, ligger det en siling av søknader i forhold til faglig kompetanse, utdanningsnivå og tidligere arbeidserfaring. Formelt utdanningsnivå vektlegges høyere (31,0 prosent) enn fagområde/faglig spisskompetanse (11,1 prosent). Karakterer og tidligere arbeidserfaring vurderes ikke som utslagsgivende.
- Av ledere med universitetsutdannede lærere er det 73,6 prosent som har ansatte med fag fra HF, 64,1 prosent fra SV og 55,6 prosent fra MN.
- Pedagogikk, spesialpedagogikk, matematikk, norsk og engelsk er de fagene som oppfattes som mest egnet. De ulike fagenes egnethet vurderes ulikt fra offentlig til privat sektor.

- Ledere med universitetsutdannede lærere er svært fornøyde med kandidatenes fagkompetanse, evne til å formidle kunnskap, og hvordan de behersker skriftlig og muntlig kommunikasjon. De kvalifikasjonene som får lavest score er evne til å behandle tall og statistikk, bransje og virksomhetsforståelse, effektiv tidsbruk og det å arbeide under press, men dette er kvalifikasjoner som lederne heller ikke oppfatter som svært viktige.
- Ser vi på viktighet av kvalifikasjoner opp mot kandidatenes dyktighet er det særlig kvalifikasjonene å arbeide produktivt i team og å lede som kan styrkes.
- Universitetsutdannede lærere fra UiO ser ut til å ha en sterk posisjon i undervisningsbransjen. Av alle ledere som oppga å ha universitetsutdannede lærere var det 60,5 prosent som oppga at de hadde lærere fra UiO. For mange utgjør de også en stor andel av de ansatte. Av de som har universitetsutdannede lærere fra UiO (859) er det dessuten 68,5 prosent som oppgir å ha god kjennskap til utdanningen. Hele 92,7 prosent kunne tenke seg å ansette universitetsutdannede lærere fra UiO igjen.
- Både bachelorgradsutdanning og mastergradsutdanning oppfattes som svært relevant av mange (65,6 og 59,9 prosent), og utdanning på doktorgradsnivå av 6,8 prosent. Merk at vi har ikke kartlagt hva som er foretrukket utdanningsnivå, jf diskusjoner i foregående kapitler.
- Ledere med universitetsutdannede lærere ansetter i større grad enn andre nyutdannede kandidater, og som vi har sett legges det større vekt på formelt utdanningsnivå enn arbeidserfaring med mer.

## 10.2. Arbeidsgivernes vurdering av viktige kvalifikasjoner

I dette underkapittelet ser vi på hvordan arbeidsgiverne vurderer viktighet av kvalifikasjoner ved ansettelse av kandidater med høyere utdanning. Vi ser også på hva de legger vekt på ved ansettelser – om det er personlig egnethet, faglig kompetanse, arbeidserfaring med mer. Vi ser på helhetsbildet, før vi ser på sektor- og bransjebildet.

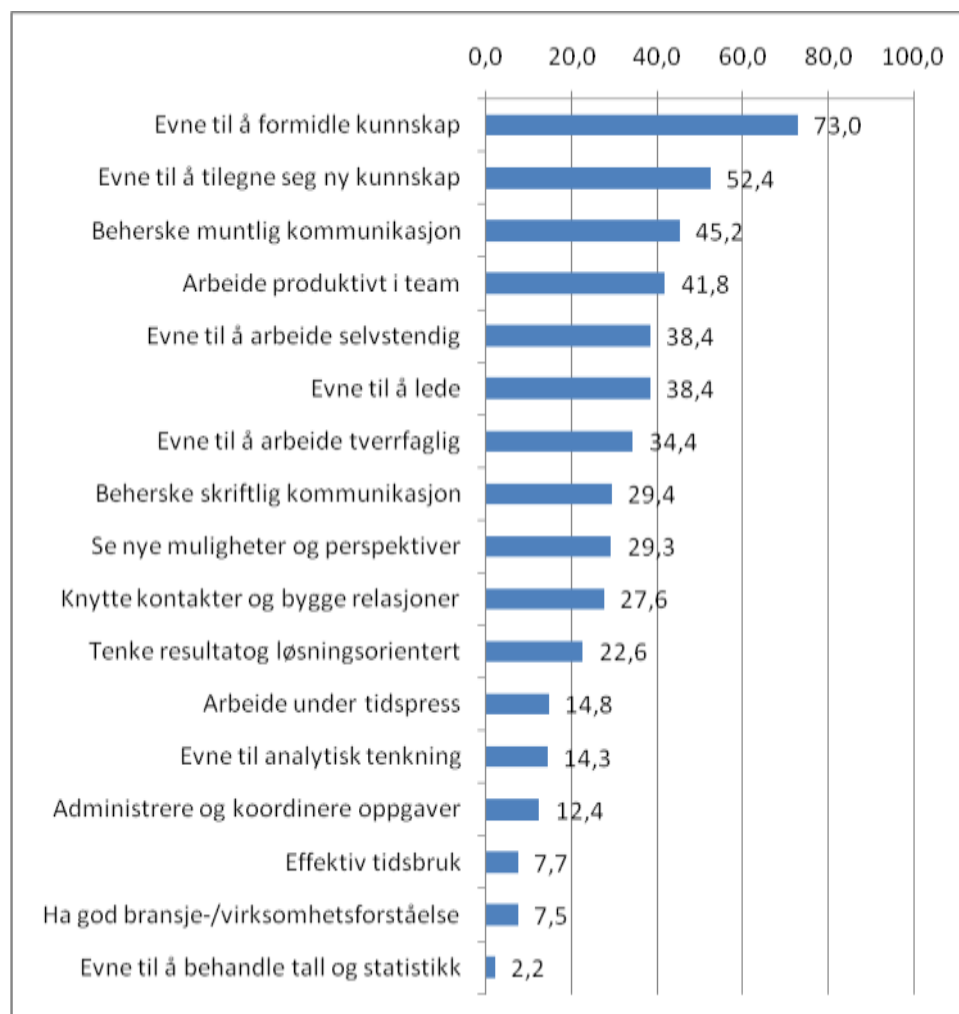
### 10.2.1. Vurdering av kvalifikasjoner – viktighet

#### Helhetsbildet

Lederne ble bedt om å vurdere hvilke kvalifikasjoner som er viktige for dem ved ansettelse av personer med høyere utdanning. For ledere med universitetsutdannede lærere fra UiO og godkjennskap til utdanningen (588 med fullført intervju) er det evne til å formidle kunnskap flest oppgir som viktig (73 prosent). 52 prosent oppgir evne til å tilegne seg ny kunnskap som viktig. Deretter følger det å beherske muntlig kommunikasjon (45 prosent), å arbeide produktivt i team (42 prosent) og evne til å arbeide selvstendig (38 prosent). Mange anser det også som viktig at personen har evne til å lede, til å arbeide tverrfaglig og behersker skriftlig kommunikasjon (38, 34 og 29 prosent). De forholdene som får lavest score på viktighet er evne til å behandle tall og statistikk (2 prosent), god bransje- og virkelighetsforståelse (8 prosent) og effektiv tidsbruk (8 prosent). Dette bildet kjenner vi igjen fra de andre kapitlene der vi ser på hvordan utdanningsledere vurderer viktighet av kvalifikasjoner. Kvalifikasjonene blir tillagt litt ulik vekt etter hvilket fakultet de universitetsutdannede lærerne kommer fra, men

forskjellene er små. For alle kommer evne til å formidle kunnskap på topp med god margin til andre kvalifikasjoner.

**Figur 10.1. Kvalifikasjoners viktighet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap). Prosent**



### Sektorbildet

Det er større forskjeller i vektlegging av kvalifikasjoner når vi sammenligner privat og offentlig sektor. Evne til å formidle kunnskap vektlegges for eksempel av 77 prosent i offentlig forvaltning, men av bare 38 prosent innen privat sektor. Evne til å lede vektlegges også langt sterkere i offentlig forvaltning enn i privat sektor.

**Tabell 10.1. Kvalifikasjoners viktighet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltn)
<b>TOTAL</b>	<b>588</b>	<b>61</b>	<b>521</b>
<i>Evne til å formidle kunnskap</i>	73,0	37,7	77,2
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	52,4	55,7	51,8
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	45,2	41,0	46,1
<i>Arbeide produktivt i team</i>	41,8	36,1	42,2
<i>Evne til å arbeide selvstendig</i>	38,4	54,1	36,3
<i>Evne til å lede</i>	38,4	11,5	42,0
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig</i>	34,4	19,7	35,9
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	29,4	31,1	29,2
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	29,3	26,2	29,8
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	27,6	32,8	27,1
<i>Tenke resultat- og løsningsorientert</i>	22,6	31,1	21,9
<i>Arbeide under tidspress</i>	14,8	27,9	13,2
<i>Evne til analytisk tenkning</i>	14,3	29,5	12,3
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	12,4	24,6	11,1
<i>Effektiv tidsbruk</i>	7,7	13,1	7,1
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	7,5	13,1	6,9
<i>Evne til å behandle tall og statistikk</i>	2,2	4,9	1,7

### Bransjebildet

Ledere som oppgir å ha ansatt universitetsutdannede lærere jobber i hovedsak innen undervisning, men det er også noen som oppgir at de jobber i andre bransjer. Kvalifikasjonene vektlegges ulikt fra bransje til bransje. Evne til å formidle kunnskap blir tillagt sterkest vekt innen undervisning med 84 prosent mot 13 til 48 prosent i de andre bransjene. Innen undervisning er det som vi har sett tidligere muntlig kommunikasjon og evne til å lede som blir spesielt sterkt vektlagt. Det å beherske skriftlig kommunikasjon, tenke resultat- og løsningsorientert og evne til å arbeide under tidspress blir sterkest vektlagt innen offentlig administrasjon og forsvar. Evne til å tilegne seg ny kunnskap blir sterkest vektlagt innen annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer. Evne til å arbeide selvstendig blir sterkest vektlagt innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter. Her vektlegges det også sterkt å se nye muligheter og perspektiver.



**Tabell 10.2. Kvalifikasjoners viktighet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosialtj.	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int org
TOTAL (n)	588	33	473	13	21	16
Evne til å formidle kunnskap	73,0	21,2	83,9	23,1	47,6	12,5
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	52,4	54,5	51,6	61,5	47,6	75,0
Beherske muntlig kommunikasjon	45,2	27,3	49,7	38,5	28,6	12,5
Arbeide produktivt i team	41,8	30,3	43,8	38,5	28,6	31,3
Evne til å arbeide selvstendig	38,4	45,5	36,2	46,2	66,7	50,0
Evne til å lede	38,4	33,3	44,0	7,7	4,8	12,5
Evne til å arbeide tverrfaglig	34,4	39,4	34,5	46,2	47,6	25,0
Beherske skriftlig kommunikasjon	29,4	45,5	28,3	30,8	19,0	25,0
Se nye muligheter og perspektiver	29,3	18,2	28,3	23,1	61,9	37,5
Knytte kontakter og bygge relasjoner	27,6	15,2	28,1	15,4	28,6	37,5
Tenke resultat- og løsningsorientert	22,6	42,4	18,0	53,8	38,1	31,3
Arbeide under tidspress	14,8	27,3	12,3	15,4	9,5	12,5
Evne til analytisk tenkning	14,3	30,3	10,1	15,4	23,8	37,5
Administrere og koordinere oppgaver	12,4	21,2	10,4	15,4	19,0	31,3
Effektiv tidsbruk	7,7	24,2	6,1	7,7	14,3	12,5
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	7,5	15,2	6,1	7,7	9,5	18,8
Evne til å behandle tall og statistikk	2,2	3,0	1,5	7,7	0,0	6,3

## 10.2.2. Vektlegging ved ansettelse

### Helhetsbildet

Det forholdet som arbeidsgivere med universitetsutdannede lærere legger størst vekt på ved ansettelse er personlig egnethet. Hele 52,4 prosent av ledere med universitetsutdannede lærere legger vekt på dette (med god kjennskap). Dette kan bare til en viss grad vurderes ut fra skriftlige søknader, og vil i større grad komme med i vurderingen i neste fase av ansettelsesprosessen, nemlig i intervju situasjonen. I første siling av aktuelle kandidater, ved vurdering av søknader, blir det i større grad lagt vekt på andre forhold, som formelt utdanningsnivå, faglig spisskompetanse osv.

31 prosent legger vekt på formelt utdanningsnivå. Det tredje viktigste forholdet er faglig spisskompetanse. 11,1 prosent oppgir å legge mest vekt på dette, og 3,9 prosent oppgir å legge mest vekt på tidligere arbeidsutdanning. Det forholdet færrest oppgir å legge mest vekt på er karakterer. Bare 1,7 prosent oppgir at de legger mest vekt på dette. Det er litt forskjell i vektlegging mellom ledere med god og dårlig kjennskap til universitetsutdannede lærere. De

med dårlig kjennskap legger i større grad vekt på faglig spisskompetanse enn de med god kjennskap.

Det er relativt liten forskjell i vektlegging av egenskaper ved ansettelse av lærere fra ulike fakulteter. Ledere med ansatte fra SV legger større vekt på personlig egnethet enn for eksempel ledere ved MN. Det legges litt større vekt på faglig spisskompetanse blant ledere med MN-ansatte enn SV-ansatte.

**Tabell 10.3. Vektlegging ved ansettelser. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), per fakultet. Prosent**

	TOTAL	HF	MN	SV	UV
<b>TOTAL</b>	<b>588</b>	<b>375</b>	<b>297</b>	<b>279</b>	<b>412</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,4	50,9	49,2	54,5	52,2
Formelt utdanningsnivå	31,0	33,6	33,7	33,0	33,0
Faglig spisskompetanse	11,1	10,1	12,5	8,6	10,7
Tidligere arbeidserfaring	3,9	4,3	3,7	2,5	3,2
Karakterer	1,7	1,1	1,0	1,4	1,0

#### Sektorbildet

Det er tydelig forskjell mellom privat og offentlig sektor på hvordan egenskapene vektlegges. I privat sektor oppgir 72 prosent at de legger mest vekt på personlig egnethet. Innen offentlig forvaltning oppgir 51 prosent å legge mest vekt på dette. Formelt utdanningsnivå tillegges vekt av langt flere innen offentlig sektor (33 prosent) enn innen privat sektor (13 prosent).

**Tabell 10.4. Vektlegging ved ansettelser. Med universitetsutdannede lærere, etter sektor. Prosent**

	Total	Offentlig sektor (forvaltning)	
		Privat sektor	
<b>TOTAL (n)</b>	<b>588</b>	<b>61</b>	<b>521</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,4	72,1	50,5
Formelt utdanningsnivå	31,0	13,1	32,8
Faglig spisskompetanse	11,1	11,5	10,7
Tidligere arbeidserfaring	3,9	3,3	4,0
Karakterer	1,7	0,0	1,9

### Bransjebildet

Personlig egnethet er det forholdet som blir tillagt mest vekt innen alle bransjer, men det blir tillagt større vekt i noen bransjer enn andre. Innen helse- og sosialtjenester vektlegges dette høyest (62 prosent).

Formelt utdanningsnivå blir tillagt mest vekt innen undervisning, og da høyest innen grunnskolen. Faglig spisskompetanse blir tillagt mest vekt innen helse- og sosialtjenester og det blir lagt mest vekt på tidligere arbeidserfaring innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter.

**Tabell 10.5. Vektlegging ved ansettelser. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	TOTAL	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh. og fritids-akt.	Annen tj.yt. inkl er ideelle og int org
<b>TOTAL</b>	<b>588</b>	<b>33</b>	<b>473</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>16</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	52,4	51,5	51,8	61,5	38,1	68,8
Formelt utdanningsnivå	31,0	33,3	32,8	15,4	19,0	12,5
Faglig spisskompetanse	11,1	12,1	10,1	15,4	19,0	12,5
Tidligere arbeidserfaring	3,9	3,0	4,0	0,0	9,5	6,3
Karakterer	1,7	0,0	1,3	7,7	14,3	0,0

**Tabell 10.6. Vektlegging ved ansettelser. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter type undervisning. Prosent**

	Underv	Grunnskole	VGS	Annen undervisning
<b>TOTAL</b>	<b>473</b>	<b>137</b>	<b>123</b>	<b>42</b>
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0
Personlig egnethet	51,8	52,6	50,4	28,6
Formelt utdanningsnivå	32,8	37,2	30,9	28,6
Faglig spisskompetanse	10,1	7,3	13,8	28,6
Tidligere arbeidserfaring	4,0	2,2	4,1	14,3
Karakterer	1,3	0,7	0,8	0,0

### Andre forholds betydning

Egenskapene vektlegges litt ulikt etter hvor stor andel av de ansatte som har bakgrunn fra UiO. Dette gjenspeiler nok til en viss grad type virksomhet. Formelt utdanningsnivå legges størst vekt på blant dem med stor andel ansatte fra UiO (antakelig undervisningsinstitusjoner).

Formelt utdanningsnivå vektlegges mest i mellomstore virksomheter, og det tillegges mindre vekt av ledere i alderen 30-44 enn av ledere i alderen 45-59, og mindre av menn enn av kvinner.

### 10.3. Arbeidsgivernes kjennskap til og vurdering av fagretninger

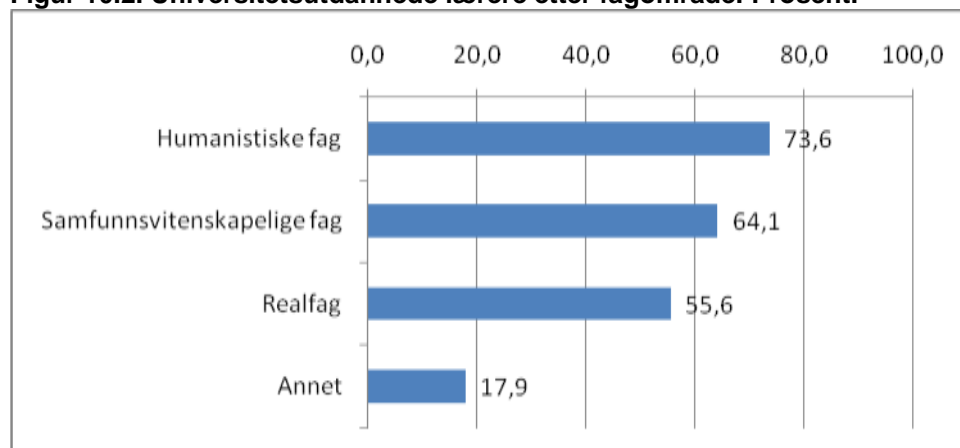
I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes kjennskap til utdanningene ved UiO og hvor egnet de vurderer de enkelte fagene å være for sin virksomhet. Vi ser på forskjeller i forhold til helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

1 420 ledere har oppgitt at de har ansatte med høyere utdanning som er universitetsutdannede lærere. Av de 859 som har universitetsutdannede lærere fra UiO er det 68 prosent som oppgir å ha god kjennskap til fagbakgrunnen (588 ledere). Disse har oppgitt kjennskap på nivå 3-5 på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Ingen eller særdeles dårlig kjennskap" og 5 er "Svært god kjennskap".

Av de 588 arbeidsgiverne med god kjennskap til universitetsutdannede lærere med bakgrunn fra UiO, hadde flertallet også kjennskap til andre fagområder. Av de som har ansatt - og har god kjennskap til - universitetsutdannede lærere er det 75 prosent som har ansatte med UV-bakgrunn, og 73 prosent som har ansatte med HF-bakgrunn. 64 har ansatte med realfagsbakgrunn og 56 prosent har ansatte med SV-bakgrunn.

Ledere med universitetsutdannede lærere ble bedt om å oppgi fra hvilke fakulteter de universitetsutdannede lærerne kommer fra. Det var flest som kom fra humanistiske fag (74 prosent). 64 prosent oppga at de kom fra samfunnsvitenskapelige fag, 56 prosent oppga realfag og 18 prosent oppga at lærerne kom fra "annet" fagområde.

**Figur 10.2. Universitetsutdannede lærere etter fagområde. Prosent.**



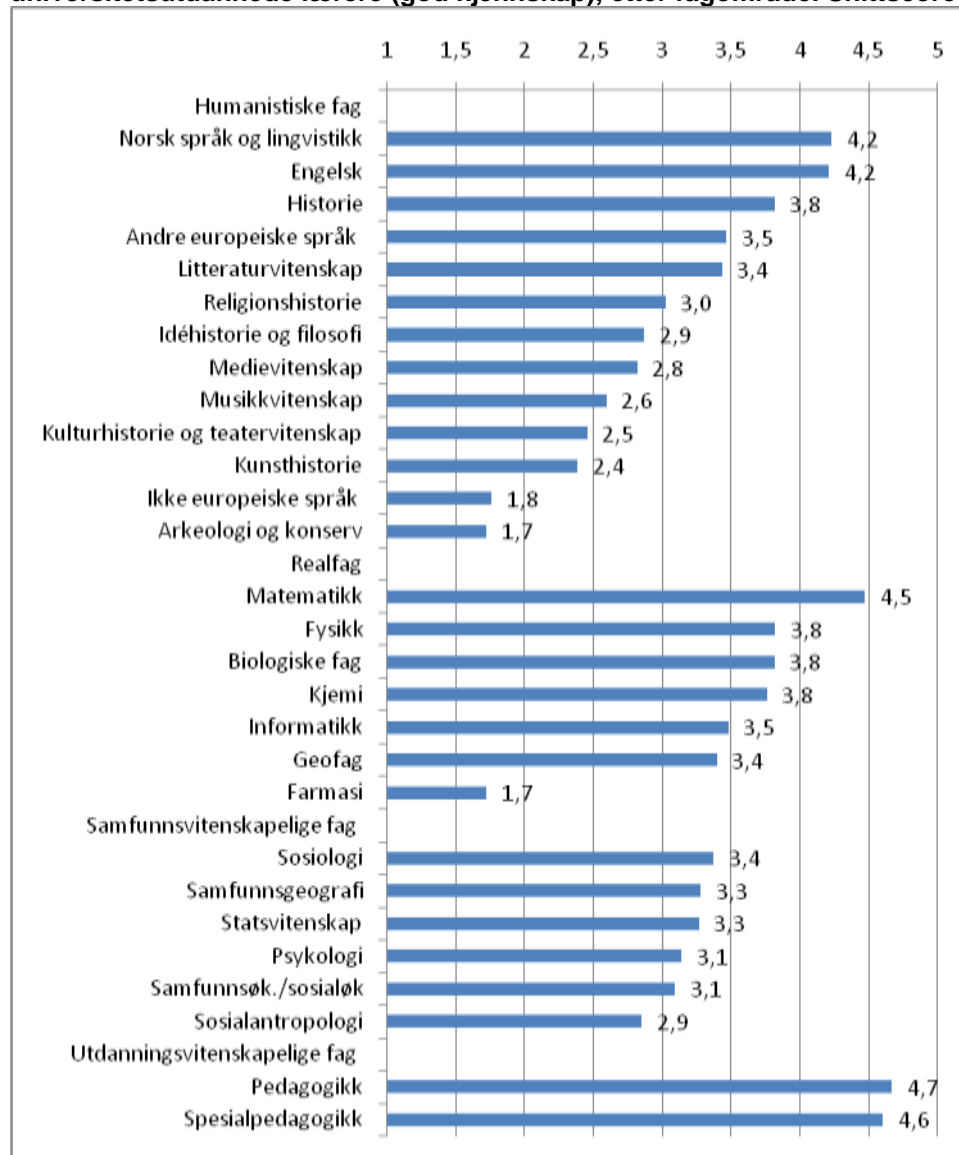
For at ikke oppgavebyrden på respondentene skulle bli alt for stor fikk de oppfølgingsspørsmål til to fakulteter, med mindre de ellers også hadde krysset av for flere

fakulteter. Hvilke to fakulteter de ble bedt om å svare for var vilkårlig, slik at det skulle være en viss fordeling av svar per fakultet.

### Helhetsbildet

Respondenter som har oppgitt å ha ansatte fra UiO som er universitetsutdannede lærere ble bedt om å vurdere hvor egnet ulike fag- og studiebakgrunner er for sin avdeling eller virksomhet. De skulle vurdere egnethet på en skala fra 1 til 5, der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet.

**Figur 10.3. Vurdering av fag- og studiebakgrunners egnethet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter fagområde. Snittscore.**



Pedagogikk er det faget som flest oppga som egnet. Forholdet oppnådde en snittscore på 4,7. Deretter følger spesialpedagogikk, og så matematikk (4,5), og norsk og engelsk (4,2). I figur 10.3 vises gjennomsnittscore for fagenes egnethet sortert etter fakultet, for ledere som har ansatt universitetsutdannede lærere. Det er liten variasjon i vurderingen av fag de ulike fakultetene imellom.

### **Sektorbildet**

Vurderingen av fagenes egnethet varierer hvorvidt lederen arbeider innen offentlig forvaltning eller privat sektor. I tabellen på neste side vises snittscore for fagenes egnethet sortert etter egnethet, uten hensyn til fakultet. De fagene som vurderes som mest egnet vurderes som mer egnet av ledere i offentlig sektor enn av ledere i privat sektor. Det er de ni fagene som regnes som dårligst egnet totalt, som blir regnet som mer egnet av ledere i private virksomheter enn i offentlig forvaltning.

**Tabell 10.7. Vurdering av fag- og studiebakgrunnenes egnethet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter sektor. Snittscore**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltn.)
TOTAL (n)	480	48	429
Pedagogikk	4,7	4,5	4,7
Spesialpedagogikk	4,6	4,1	4,6
Matematikk	4,5	3,6	4,6
Norsk språk og lingvistikk	4,2	3,5	4,3
Engelsk	4,2	3,5	4,3
Fysikk	3,8	3,1	3,9
Biologiske fag	3,8	2,9	3,9
Historie	3,8	3,4	3,9
Kjemi	3,8	3,0	3,9
Informatikk	3,5	3,5	3,5
Andre europeiske språk	3,5	2,8	3,5
Litteraturvitenskap	3,4	2,8	3,5
Geofag	3,4	3,0	3,4
Sosiologi	3,4	3,3	3,4
Samfunnsgeografi	3,3	3,1	3,3
Statsvitenskap	3,3	3,5	3,2
Psykologi	3,1	3,0	3,2
Samfunnsøk./sosialøk.	3,1	3,5	3,1
Religionshistorie	3,0	2,9	3,0
Idéhistorie og filosofi	2,9	3,2	2,8
Sosialantropologi	2,9	3,1	2,8
Medievitenskap	2,8	3,2	2,8
Musikkvitenskap	2,6	2,4	2,6
Kulturhist. og teatervit.	2,5	2,6	2,4
Kunsthistorie	2,4	2,4	2,4
Ikke europeiske språk	1,8	1,9	1,7
Farmasi	1,7	1,6	1,7
Arkeologi og konserv	1,7	1,8	1,7

## Bransjebildet

Fagenes egnethet varierer etter hvilken bransje lederen jobber innenfor. Svært mange av fagene oppleves som mer egnet innen undervisningsbransjen enn innen de andre bransjene med nok respondenter med universitetsutdannede lærere. De fagene som regnes som minst relevante er arkeologi og konservering, farmasi og ikke-europeiske språk.

**Tabell 10.8. Vurdering av fagenes egnethet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter bransje. Snittscore.**

	TOTAL	Off. adm og forsvar	Undervisning	Kult. virks., underh. og fritidsakt.	Annen tj.yt.,inkl ideelleog inter.org
TOTAL (n)	480	22	397	18	12
Pedagogikk	4,7	4,4	4,7	4,5	4,0
Spesialpedagogikk	4,6	4,0	4,7	3,9	3,8
Matematikk	4,5	3,6	4,7	3,0	3,3
Norsk språk og lingvistikk	4,2	3,5	4,5	3,2	3,2
Engelsk	4,2	3,6	4,4	2,9	2,8
Fysikk	3,8	3,1	4,0	2,5	1,9
Biologiske fag	3,8	2,9	4,1	2,2	2,1
Historie	3,8	3,2	4,0	3,3	2,8
Kjemi	3,8	3,0	4,0	2,5	2,0
Informatikk	3,5	3,5	3,5	3,0	3,9
Andre europeiske språk	3,5	3,3	3,6	2,5	2,4
Litteraturvitenskap	3,4	2,7	3,6	3,5	2,3
Geofag	3,4	3,0	3,5	2,3	2,6
Sosiologi	3,4	3,2	3,4	3,7	3,6
Samfunnsgeografi	3,3	3,3	3,3	2,8	3,2
Statsvitenskap	3,3	3,9	3,2	2,8	3,9
Psykologi	3,1	3,2	3,1	3,1	3,3
Samfunnsøk./sosialøk.	3,1	3,8	3,0	2,7	3,4
Religionshistorie	3,0	2,3	3,2	2,4	2,5
Idéhistorie og filosofi	2,9	2,4	2,9	3,0	3,3
Sosialantropologi	2,9	2,7	2,9	3,1	3,3
Medievitenskap	2,8	2,6	2,8	3,4	3,5
Musikkvitenskap	2,6	2,3	2,7	3,4	2,7
Kulturhist. og teatervit.	2,5	2,2	2,4	3,8	3,0
Kunsthistorie	2,4	2,0	2,4	3,2	2,5
Ikke europeiske språk	1,8	1,8	1,7	2,1	2,5
Farmasi	1,7	1,9	1,7	1,7	1,8
Arkeologi og konserv	1,7	1,6	1,7	2,5	2,1



De ulike fagene som vurderes som egnet av mange innen undervisning er som vi har sett pedagogikk, spesialpedagogikk, matematikk, norsk språk og lingvistikk og engelsk. Alle disse fagene får høyere gjennomsnittscore for egnethet for ledere innen grunnskolen.

**Tabell 10.9. Vurdering av fagenes egnethet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter type undervisning. Snittscore.**

	TOTAL	Grunnskole	VGS	Annen undervisning
<b>TOTAL (n)</b>	<b>480</b>	<b>176</b>	<b>159</b>	<b>50</b>
<i>Pedagogikk</i>	4,7	4,9	4,6	4,6
<i>Spesialpedagogikk</i>	4,6	4,9	4,5	4,5
<i>Matematikk</i>	4,5	4,8	4,7	3,6
<i>Norsk språk og lingvistikk</i>	4,2	4,6	4,4	4,0
<i>Engelsk</i>	4,2	4,7	4,5	3,7
<i>Fysikk</i>	3,8	4,0	4,2	3,3
<i>Biologiske fag</i>	3,8	4,0	4,3	3,4
<i>Historie</i>	3,8	4,2	4,2	3,2
<i>Kjemi</i>	3,8	3,9	4,2	3,1
<i>Informatikk</i>	3,5	3,3	3,7	3,3
<i>Andre europeiske språk</i>	3,5	3,8	3,8	2,9
<i>Litteraturvitenskap</i>	3,4	3,8	3,5	3,2
<i>Geofag</i>	3,4	3,5	3,7	2,7
<i>Sosiologi</i>	3,4	2,8	4,1	3,0
<i>Samfunnsgeografi</i>	3,3	3,4	3,7	2,6
<i>Statsvitenskap</i>	3,3	2,8	3,8	2,9
<i>Psykologi</i>	3,1	3,0	3,0	3,0
<i>Samfunnsøk./sosialøk.</i>	3,1	2,4	3,8	2,6
<i>Religionshistorie</i>	3,0	3,5	3,1	2,7
<i>Idéhistorie og filosofi</i>	2,9	2,8	3,2	2,7
<i>Sosialantropologi</i>	2,9	2,3	3,5	2,9
<i>Medievitenskap</i>	2,8	2,5	3,2	2,6
<i>Musikkvitenskap</i>	2,6	3,3	2,0	2,7
<i>Kulturhist. og teatervit.</i>	2,5	2,4	2,4	2,7
<i>Kunsthistorie</i>	2,4	2,5	2,4	2,5
<i>Ikke europeiske språk</i>	1,8	1,5	1,7	2,1
<i>Farmasi</i>	1,7	1,5	2,0	1,6
<i>Arkeologi og konserv</i>	1,7	1,8	1,7	1,5

## 10.4. Vurdering av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen

I dette underkapittelet ser vi på arbeidsgivernes vurdering av de universitetsutdannede læreres kvalifikasjoner. Vi ser vurderingen av kvalifikasjoner opp mot det lederne oppfatter som viktig. Igjen fokuserer vi på helhetsbildet, sektorbildet og bransjebildet.

### 10.4.1. Arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjoner

#### Helhetsbildet

Universitetsutdannede lærere med bakgrunn fra UiO får jevnt over god score av ledere når det gjelder vurdering av kvalifikasjoner. Flertallet av lederne vurderer kompetansen positivt, men det er særlig på noen kvalifikasjoner de utmerker seg. De scorer svært høyt på fagkompetanse (4,4), evne å formidle kunnskap, beherske skriftlig og muntlig kommunikasjon (alle tre forhold 4,2). Evne til å arbeide selvstendig, til å tilegne seg ny kunnskap og evne til analytisk tenkning blir også vektlagt av mange.

**Figur 10.4. Vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner. Ledere med universitetsutdannede lærere. Snittscore**



Der kandidatene scorer dårligst er det å ha evne til å behandle tall og statistikk (2,9), god bransje- og virksomhetsforståelse (3,3), og evne til å arbeide under tidspress (3,3).

### Sektorbildet

Kvalifikasjonene vurderes litt forskjellig om lederne kommer fra offentlig forvaltning eller privat sektor. De fleste kvalifikasjoner får bedre score gjennomsnittscore fra ledere innen offentlig forvaltning enn fra privat sektor, men det er noen unntak: evne til analytisk tenkning, arbeide produktivt i team, administrere og koordinere oppgaver og god bransje- og virksomhetsforståelse.

**Tabell 10.10. Vurdering av kandidaters kvalifikasjoner. Ledere med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter sektor. Snittscore**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)
<b>Antall som har svart (n)</b>	<b>480</b>	<b>48</b>	<b>429</b>
Fagkompetanse	4,4	4,2	4,5
Evne til å formidle kunnskap	4,2	4,1	4,2
Beherske skriftlig kommunikasjon	4,2	3,9	4,2
Beherske muntlig kommunikasjon	4,2	3,9	4,2
Evne til å arbeide selvstendig	4,1	3,9	4,1
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,0	3,9	4,0
Evne til analytisk tenkning	3,9	4,0	3,9
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,8	3,7	3,8
Se nye muligheter og perspektiver	3,7	3,7	3,7
Knytte kontakter og bygge relasjoner	3,7	3,6	3,7
Arbeide produktivt i team	3,6	3,7	3,6
Evne til å lede	3,6	3,3	3,6
Tenke resultat og løsningsorientert	3,5	3,5	3,5
Administrere og koordinere oppgaver	3,4	3,5	3,4
Effektiv tidsbruk	3,3	3,4	3,3
Arbeide under tidspress	3,3	3,3	3,3
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	3,3	3,5	3,2
Evne til å behandle tall og statistikk	2,9	2,8	2,9

## Bransjebildet

Ledere i de ulike bransjene vurderer universitetsutdannede lærere relativt likt i forhold til mange av kvalifikasjonene. Forskjellen er ikke mer enn maks 0,6 poeng på en skala fra 1 til 5.

**Tabell 10.11. Vurdering av kandidaters kvalifikasjoner. Ledere med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter bransje. Snittscore**

	TOTAL	Off. adm. og forsvar	Under- visn.	Helse- og sosial	Annen tj.-yt. inkl. ideelle org. og interr-org.
<b>Antall som har svart</b>	<b>480</b>	<b>22</b>	<b>397</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
Fagkompetanse	4,4	4,1	4,5	4,0	4,3
Evne til å formidle kunnskap	4,2	3,9	4,2	3,6	4,4
Beherske skriftlig kommunikasjon	4,2	3,9	4,2	3,8	3,8
Beherske muntlig kommunikasjon	4,2	4,0	4,2	3,8	4,0
Evne til å arbeide selvstendig	4,1	3,9	4,1	3,7	4,1
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,0	3,9	4,0	3,7	4,1
Evne til analytisk tenkning	3,9	3,9	3,9	3,6	4,0
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,8	3,9	3,8	3,4	4,0
Se nye muligheter og perspektiver	3,7	3,8	3,7	3,6	4,1
Knytte kontakter og bygge relasjoner	3,7	3,9	3,7	3,5	3,8
Arbeide produktivt i team	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6
Evne til å lede	3,6	3,4	3,7	2,6	3,6
Tenke resultatog løsningsorientert	3,5	3,5	3,5	3,5	3,8
Administrere og koordinere oppgaver	3,4	3,2	3,5	3,2	3,3
Effektiv tidsbruk	3,3	3,3	3,4	3,1	3,6
Arbeide under tidspress	3,3	3,1	3,3	3,3	3,0
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	3,3	3,1	3,3	3,6	3,6
Evne til å behandle tall og statistikk	2,9	3,3	2,9	3,1	3,3

Ledere innen videregående skole gir universitetsutdannede lærere fra UiO for noen forhold bedre score enn ledere i grunnskolen og i annen undervisning. Men også ledere i grunnskolen vurderer universitetsutdannede lærere fra UiO bedre enn gjennomsnittet for alle bransjer.

**Tabell 10.12. Vurdering av kandidaters kvalifikasjoner. Ledere med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter type undervisning. Snittscore**

	TOTAL	Grunnskole	VGS	Annen undervisning
<b>Antall som har svart</b>	<b>480</b>	<b>176</b>	<b>159</b>	<b>50</b>
Fagkompetanse	4,4	4,5	4,6	4,6
Evne til analytisk tenkning	4,2	4,2	4,3	4,3
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,2	4,2	4,2	4,2
Evne til å arbeide selvstendig	4,2	4,2	4,3	4,3
Kompetanse innen matematisk modellering og numeriske beregninger	3,9	4,0	4,2	4,3
Evne til å formidle kunnskap	3,9	3,9	4,1	4,0
Tenke resultat- og løsningsorientert	3,9	3,8	3,9	4,1
Se nye muligheter og perspektiver	3,8	3,9	3,8	3,9
Beherske skriftlig kommunikasjon	3,8	3,8	3,6	3,9
Beherske muntlig kommunikasjon	3,7	3,7	3,7	3,8
Evne til å arbeide tverrfaglig	3,7	3,7	3,6	3,7
Arbeide produktivt i team	3,6	3,8	3,7	3,6
Effektiv tidsbruk	3,6	3,5	3,5	3,6
Arbeide under tidspress	3,6	3,4	3,5	3,5
Administrere og koordinere oppgaver	3,5	3,4	3,3	3,4
Knytte kontakter og bygge relasjoner	3,5	3,4	3,3	3,3
Evne til å lede	3,4	3,2	3,2	3,5
Ha god bransje-/virksomhetsforståelse	3,3	3,0	2,9	2,6

#### 10.4.2. Viktighet versus vurdering av kvalifikasjoner

Ved kartlegging av viktighet av kvalifikasjoner ble respondentene bedt om å krysse av inntil de fem viktigste kvalifikasjonene, slik at vi får en rangering av viktige forhold. I vurderingen av kvalifikasjoner hos kandidatene ble respondentene bedt om å krysse av på en skala fra 1 til 5, for alle kvalifikasjoner. Ser vi på rangeringen av viktighet opp mot rangering av hvilke kvalifikasjoner kandidatene scorer best og dårligst på, er det noen forhold der det er klare gap mellom viktighet og prestasjon.

Fagkompetanse er den kvalifikasjonen kandidatene scorer best på, men dette forholdet er ikke rangert i forhold til viktighet.

Evne til å formidle kunnskap kommer på andre plass for viktighet, men på sjettede plass i vurdering av kvalifikasjoner. Det å arbeide produktivt i team kom på fjerde plass når det gjelder viktighet og helt ned på ellefte plass når det gjelder vurdering av kvalifikasjonen. Også når det gjelder evne til å lede er det gap mellom viktighet og prestasjon.

**Tabell 10.13. Vurdering av viktighet og kvalifikasjoner. Med universitetsutdannede lærere, etter rangering.**

Kvalifikasjon	Viktighet etter rangering	Vurdering etter rangering
<i>Fagkompetanse</i>	-	1
<i>Evne til å formidle kunnskap</i>	1	2
<i>Evne til å tilegne seg ny kunnskap</i>	2	6
<i>Beherske muntlig kommunikasjon</i>	3	4
<i>Arbeide produktivt i team</i>	4	11
<i>Evne til å arbeide selvstendig</i>	5	5
<i>Evne til å lede</i>	6	12
<i>Evne til å arbeide tverrfaglig</i>	7	8
<i>Beherske skriftlig kommunikasjon</i>	8	3
<i>Se nye muligheter og perspektiver</i>	9	9
<i>Knytte kontakter og bygge relasjoner</i>	10	10
<i>Tenke resultatog løsningsorientert</i>	11	13
<i>Arbeide under tidspress</i>	12	16
<i>Evne til analytisk tenkning</i>	13	7
<i>Administrere og koordinere oppgaver</i>	14	14
<i>Effektiv tidsbruk</i>	15	15
<i>Ha god bransje-/virksomhetsforståelse</i>	16	17
<i>Evne til å behandle tall og statistikk</i>	17	18

## 10.5. Behov for høyere utdanning og rekrutteringsmønstre

I dette underkapittelet ser vi på hvor mange som har ansatt universitetsutdannede lærere fra UiO. Vi ser hvordan de ulike utdanningsnivåene vurderes, og så hvilke vurderinger som er gjort med hensyn til å ansette erfarne, nyutdannede eller begge deler. Avslutningsvis ser vi hvor mange som kunne tenke seg å ansette kandidat med denne typen bakgrunn fra UiO igjen.

### 10.5.1. Hvor mange hadde grad fra UiO?

Av 1 420 som oppga å ha ansatte, eller at de nylig har hatt ansatte, som var universitetsutdannede lærere var det 60,5 prosent som oppga at disse hadde en grad fra UiO.

For 39 prosent av lederne utgjorde de med bakgrunn fra UiO inntil 25 prosent av de ansatte. For 9 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO mellom 26 og 50 prosent av de ansatte, og for 12 prosent utgjorde de med bakgrunn fra UiO over halvparten av de ansatte.

Blant de som har ansatte universitetsutdannede lærere fra UiO er kjennskapet til fagområdet/utdanningen mindre når de med bakgrunn fra UiO utgjør mindre enn en fjerdedel

av de ansatte. 60 prosent av de med inntil en fjerdedel av de ansatte med grad fra UiO har god kjennskap til fagbakgrunnen/ utdanningen. For de lederne som oppgir at 26-100 prosent av de ansatte har en grad fra UiO er kjennskapet til fagbakgrunnen 79-87 prosent.

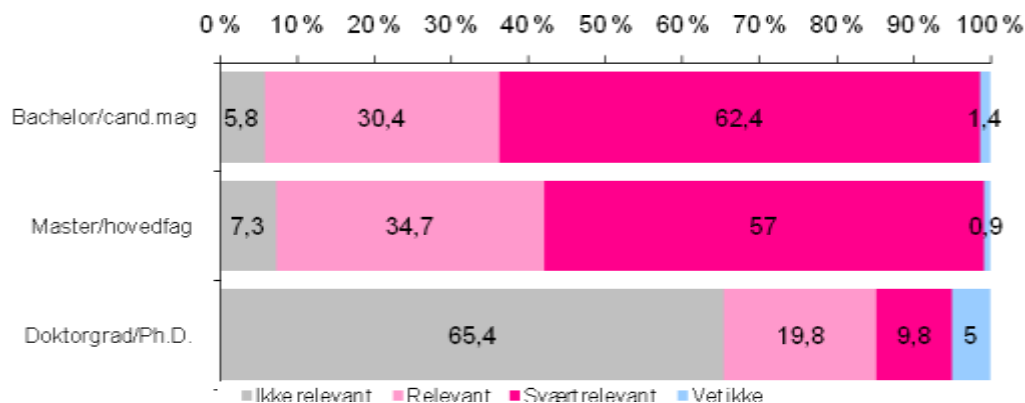
### 10.5.2. Vurdering av utdanningsnivåenes relevans

#### Helhetsbildet

62,4 prosent av ledere som har ansatt universitetsutdannede lærere oppfatter utdanning på bachelorgradsnivå som svært relevant. Bare 5,8 prosent mener det ikke er relevant for deres virksomhet. 57 prosent mener utdanning på masternivå er svært relevant, og 9,8 prosent mener utdanning på doktorgrad/Ph.D.-nivå er svært relevant. Nesten to av tre oppgir at doktorgrad / Ph.D. ikke er relevant for deres virksomhet (65 prosent). Ledere med god kjennskap til universitetsutdannede lærere opplever bachelor- og mastergradsnivå som mer relevant enn de som har dårlig kjennskap.

Vi gjør igjen oppmerksom på at det er spurt om de ulike utdanningsnivåene er relevante, ikke hvilket utdanningsnivå som foretrekkes. Andre undersøkelser viser at kandidater med utdanning på bachelornivå ofte taper i konkurranse med kandidater med utdanning på mastergradsnivå.

Figur 10.5. Relevant utdanningsnivå (n = 859). Med universitetsutdannede lærere. Prosent



De lederne som har ansatt universitetsutdannede lærere med HF-bakgrunn oppgir i størst grad at bachelorgradsnivå er svært relevant, men det er små forskjeller etter fakultet i vurdering av bachelorgradsnivået. Det er større forskjell når det gjelder vurdering av mastergradsnivået. 74 prosent med SV-ansatte oppgir at mastergradsnivået er svært relevant, mens 61 prosent av de med UV-ansatte oppgir det samme. Mellom 5 og 8 prosent vurderer doktorgradsnivået som relevant, avhengig av fakultetsbakgrunn.

### Sektorbildet

I hvilken grad ulike utdanningsnivå oppfattes som relevante varierer en del etter sektor. Bachelorgradsnivå regnes som mer relevant i offentlig forvaltning enn i privat sektor (68 mot 51 prosent). Innen offentlig eide selskap var det for få til at tall kunne vises. Mastergradnivå regnes også som mer relevant i offentlig enn privat sektor, men her er ikke forskjellen like stor (60 mot 56 prosent). Utdanning på doktorgradsnivå regnes som svært relevant av 10 prosent av lederne innen privat sektor (med universitetsutdannede lærere) og av 6 prosent i offentlig forvaltning.

**Tabell 10.14. Relevant utdanningsnivå. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	<i>God kjennskap</i>	<i>Privat sektor</i>	<i>Off. sektor (forvaltn.)</i>
<b>TOTAL (n)</b>	<b>588</b>	<b>61</b>	<b>521</b>
	100,0	100,0	100,0
<u>Bachelorgrad</u>			
<i>Ikke relevant</i>	3,6	6,6	2,9
<i>Relevant</i>	29,8	41,0	28,2
<i>Svært relevant</i>	65,6	50,8	67,9
<i>Vet ikke</i>	1,0	1,6	1,0
<u>Mastergrad</u>			
<i>Ikke relevant</i>	6,3	4,9	6,3
<i>Relevant</i>	33,3	39,3	32,8
<i>Svært relevant</i>	59,9	55,7	60,3
<i>Vet ikke</i>	0,5	0,0	0,6
<u>Ph.D</u>			
<i>Ikke relevant</i>	67,2	60,7	68,1
<i>Relevant</i>	21,6	24,6	21,3
<i>Svært relevant</i>	6,8	9,8	6,1
<i>Vet ikke</i>	4,4	4,9	4,4

### Bransjebildet

Det er stor forskjell fra bransje til bransje hvilket utdanningsnivå som anses som mest relevant for virksomheten. Det er imidlertid flest svar innen undervisningsbransjen, og svært få svar fra de andre bransjene. Resultatene må derfor tolkes med varsomhet. Det er flest som vurderer utdanning på bachelornivå som svært relevant innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, og undervisning. Videre er det flest som vurderer utdanning på mastergradsnivå og doktorgradsnivå som svært relevant innen bransjene undervisning og innen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer.



**Tabell 10.15. Relevant utdanningsnivå. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	Off adm og forsvar	Underv	Helse- og sosial	Kult virks, underh og fritids-akt	Annen tjen.yt, inkl ideelle og int org
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>473</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>16</b>
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Bachelorgrad</u>					
<i>Ikke relevant</i>	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0
<i>Relevant</i>	39,4	27,9	53,8	23,8	50,0
<i>Svært relevant</i>	57,6	68,5	38,5	76,2	50,0
<i>Vet ikke</i>	3,0	0,8	7,7	0,0	0,0
<u>Mastergrad</u>					
<i>Ikke relevant</i>	3,0	6,3	7,7	14,3	0,0
<i>Relevant</i>	39,4	31,1	53,8	52,4	37,5
<i>Svært relevant</i>	54,5	62,2	38,5	33,3	62,5
<i>Vet ikke</i>	3,0	0,4	0,0	0,0	0,0
<u>Ph.D</u>					
<i>Ikke relevant</i>	63,6	69,6	61,5	85,7	68,8
<i>Relevant</i>	24,2	20,1	30,8	9,5	25,0
<i>Svært relevant</i>	3,0	6,3	0,0	0,0	6,3
<i>Vet ikke</i>	9,1	4,0	7,7	4,8	0,0

Hele 73 prosent av lederne innen grunnskolen mener utdanning på bachelorgradsnivå er svært relevant for deres virksomhet. 69 prosent av lederne innen videregående skole mener det samme, og 53 prosent innen annen undervisning. Utdanning på mastergradsnivå vurderes som svært relevant av en langt større andel av lederne innen videregående skole enn innen grunnskolen (84 mot 42 prosent). Doktorgradsutdanning oppfattes i liten grad som svært relevant for ledere i grunnskolen (0,5 prosent), for 6 prosent i videregående skole, og for 27 prosent innen annen undervisning.

**Tabell 10.16. Relevant utdanningsnivå. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter type undervisning. Prosent**

	Undervisning	Grunnskole	VGS	Annen undervisning
<b>TOTAL</b>	<b>473</b>	216	180	59
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Bachelorgrad</i>				
<i>Ikke relevant</i>	2,7	1,4	0,6	11,9
<i>Relevant</i>	27,9	24,5	29,4	35,6
<i>Svært relevant</i>	68,5	72,7	69,4	52,5
<i>Vet ikke</i>	0,8	1,4	0,6	0,0
<i>Mastergrad</i>				
<i>Ikke relevant</i>	6,3	11,6	1,1	5,1
<i>Relevant</i>	31,1	45,4	15,0	37,3
<i>Svært relevant</i>	62,2	42,1	83,9	57,6
<i>Vet ikke</i>	0,4	0,9	0,0	0,0
<i>Ph.D</i>				
<i>Ikke relevant</i>	69,6	86,1	54,4	64,4
<i>Relevant</i>	20,1	8,3	35,6	8,5
<i>Svært relevant</i>	6,3	0,5	5,6	27,1
<i>Vet ikke</i>	4,0	5,1	4,4	0,0

### Andre forholds betydning

Det er ledere i de store og mellomstore virksomhetene (fra 21 ansatte og oppover) som i størst grad vurderer utdanning på bachelorgradsnivå som relevant. Utdanningsnivå på mastergradsnivå oppleves av størst andel som svært relevant i virksomheter med mer enn 50 ansatte. Utdanning på Ph.D.-nivå oppleves som minst relevant i de minste og aller største virksomhetene.

Det er interessant å se hvilket utdanningsnivå lederen mener er mest relevant for sin virksomhet i forhold til lederens eget utdanningsnivå, og om lederen selv er utdannet fra UiO. Av ledere med utdanning på bachelorgradsnivå er det 69 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Blant ledere med utdanning på mastergradsnivå er det 77 prosent som mener at dette utdanningsnivået er svært relevant for virksomheten. Det er for få ledere med utdanning på doktorgradsnivå til at tall kan vises.

Det at mange mener deres eget utdanningsnivå er svært relevant henger sammen med lederens bakgrunn og kjennskap til de ulike utdanningsnivåene, men også hva virksomheten driver med og det generelle kravet til utdanningsnivå innenfor virksomheten/bransjen.

Ledere som selv er utdannet fra UiO med hele eller deler av utdanningen sin vurderer utdanning på alle nivåer som mer relevant for sin virksomhet enn de som ikke er utdannet fra UiO.

### 10.5.3. Erfaren eller nyutdannet?

#### Helhetsbildet

Av de som hadde ansatt universitetsutdannede lærere med grad fra UiO (og god kjennskap) var det 57 prosent som oppga at de universitetsutdannede lærerne var både erfarne og nyutdannede ved ansettelse. 24,5 prosent oppga at de ansatte ved nyansettelse hovedsakelig var erfarne, og 12,9 prosent oppga at de hovedsakelig var nyutdannede. Blant ledere med god kjennskap til fagbakgrunnen/ utdanningene var det en større andel med både nyutdannede og erfarne (57 prosent) enn for de lederne med dårlig kjennskap til utdanningsbakgrunnen (39,5 prosent).

Det er liten forskjell på om lederne har ansatt nyutdannede eller erfarne når vi ser på hvilket fakultet de universitetsutdannede lærerne kommer fra. Mellom 57 og 60 prosent hadde ansatt både nyutdannede og erfarne for de ulike fakultetene, mellom 10 og 13 prosent hadde ansatt hovedsakelig nyutdannede og 24-25 prosent hadde ansatt hovedsakelig erfarne.

#### Sektorbildet

Av alle ledere som oppgir å ha ansatt universitetsutdannede lærere jobber 85 prosent i offentlig sektor. I offentlig sektor er det en større andel som har ansatt både erfarne og nyutdannede. I privat sektor har man i større grad enn i offentlig sektor ansatt hovedsakelig erfarne.

**Tabell 10.17. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter sektor. Prosent**

	TOTAL	Privat sektor	Offentlig sektor (forvaltning)	Offentlig eiet selskap
TOTAL (n)	859	104	733	22
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0
Hovedsakelig nyutdannede	14,8	16,3	14,1	31,8
Hovedsakelig erfarne	27,5	32,7	27,0	18,2
Begge deler	51,6	48,1	52,3	45,5
Vet ikke	6,2	2,9	6,7	4,5

#### Bransjebildet

Det er særlig innenfor noen bransjer at det er ledere som har ansatt universitetsutdannede lærere. Se tabellen nedenfor. Bransjer med mindre enn 10 ledere er ikke med. Undervisning er den bransjen med flest ledere som oppgir å ha ansatt universitetsutdannede lærere.

Det er en del forskjeller fra bransje til bransje på hvilke ansettelser man gjør, med hensyn til å ansette erfarne eller nyutdannede. Undervisning er den bransjen hvor størst andel oppgir å ha ansatt hovedsakelig nyutdannede (15 prosent). Innenfor annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer har ledere i 43 prosent av tilfellene ansatt hovedsakelig erfarne. Også innen informasjon, kommunikasjon, forlag og media (inkludert

IKT) har man i stor grad ansatt erfarne (36 prosent). For en del bransjer er det imidlertid få respondenter og tallene må derfor tolkes med varsomhet. Ledere innen offentlig administrasjon og forsvar, samt helse- og sosialtjenester, oppgir i størst grad å ha ansatt både erfarne og nyutdannede.

**Tabell 10.18. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter bransje. Prosent**

	Inform., komm., forlag, media	Fagl., vitensk., og tekn. tjenesteyt. (inkl forskn)	Off. adm og forsvar	Underv.	Helse og sosial	Kult. virk., underh., fritids-akt.	Annen tjenesteyt. inkl ideelle og int. org.
<b>TOTAL (n)</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>662</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>21</b>
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	7,1	14,3	14,9	15,4	11,5	12,2	14,3
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	35,7	23,8	21,3	26,4	26,9	31,7	42,9
<i>Begge deler</i>	57,1	57,1	63,8	50,6	61,5	51,2	42,9
<i>Vet ikke</i>	0,0	4,8	0,0	7,6	0,0	4,9	0,0

Ledere i virksomheter som driver med undervisning i videregående skole har i større grad ansatt både erfarne og nyutdannede. Her oppgir 57 prosent at de universitetsutdannede lærerne fra UiO var både erfarne og nyutdannede, mens andelen er 45 prosent i grunnskolen og 54 i annen undervisning. Det er innen grunnskolen at flest ledere oppgir at de i hovedsak ansetter nyutdannede.

**Tabell 10.19. Ansettelse etter erfaren/nyutdannet. Med universitetsutdannede lærere (god kjennskap), etter type undervisning i prosent**

	Grunnskole	VGS	Annen underv.
<b>TOTAL (n)</b>	308	229	100
<i>Prosent</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Hovedsakelig nyutdannede</i>	20,8	10,9	9,0
<i>Hovedsakelig erfarne</i>	24,4	25,3	32,0
<i>Begge deler</i>	45,1	57,2	54,0
<i>Vet ikke</i>	9,7	6,6	5,0

### Andre forholds betydning

Det er også en del forskjeller i forhold til om man ansetter nyutdannede eller erfarne i virksomheter med få eller mange ansatte. 25 prosent av lederne i virksomheter med inntil 9 ansatte har ansatt både erfarne og nyutdannede, mens andelen er større jo flere ansatte virksomheten er. For ledere med universitetsutdannede lærere og mer enn 250 ansatte har 70 prosent ansatt både erfarne og nyutdannede.

#### 10.5.4. Vil du ansette kandidat fra UiO igjen?

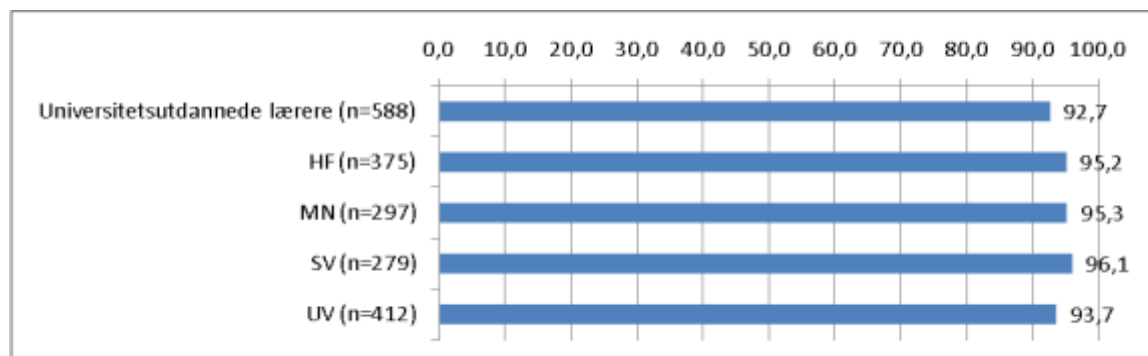
##### Helhetsbildet

For de aller fleste lederne med universitetsutdannede lærere vil det være aktuelt å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen.

For alle som har ansatte med en grad fra UiO, som er universitetsutdannede lærere, og som har besvart hele undersøkelsen (859), er det 89 prosent som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen. Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med denne typen utdanning igjen er 92 prosent blant de som har god kjennskap til realfagsutdanninger. 1 prosent av lederne med ansatte med en grad fra UiO og god kjennskap til universitetsutdannede læreres utdanning oppgir at det ikke vil være aktuelt med denne typen ansettelse igjen, og 7 prosent har svart at de ikke vet om det vil være aktuelt.

De med liten andel ansatte fra UiO kunne i mindre grad enn de med flere tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Det tyder på at jo mer erfaring med kandidater fra UiO, jo større sannsynlighet for å ville ansette kandidater med slik bakgrunn igjen.

**Figur 10.6. Andel som kunne tenke seg å ansette universitetsutdannede lærere fra UiO igjen (god kjennskap). Prosent**



##### Sektorbildet

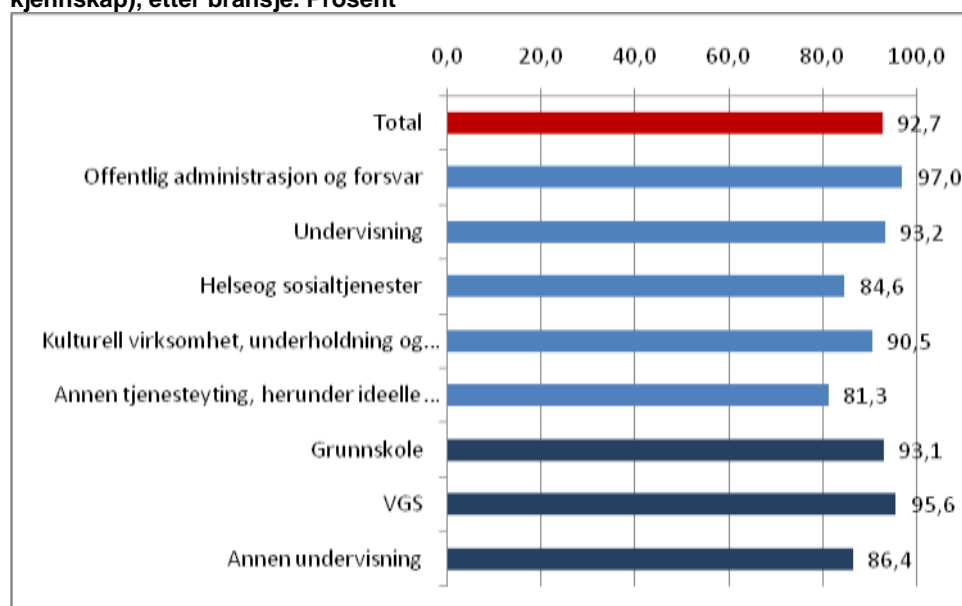
Ledere i offentlig forvaltning kunne i langt større grad enn ledere i privat sektor tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. 93,7 prosent av lederne i offentlig sektor kunne tenke seg å ansette kandidat med slik bakgrunn fra UiO igjen, mot 85 prosent i privat sektor. Det er for få ledere innen offentlig eide selskaper til at andelen kan vurderes.

##### Bransjebildet

Hvor mange som kunne tenke seg å ansette universitetsutdannede lærere igjen varierer mye etter bransje. Det er færrest som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen blant ledere som jobber med annen tjenesteyting inkludert ideelle organisasjoner og internasjonale organer. Andelen som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen er høyest innen offentlig administrasjon og forsvar.

Blant ledere innen undervisningsbransjen er det 93 prosent som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen. Innen undervisningsbransjen er andelen høyest blant ledere i videregående skole (96 prosent), og lavest blant ledere i annen undervisning. Her er andelen imidlertid likevel høy, 87 prosent.

**Figur 10.6. Andel som kunne tenke seg å ansette universitetsutdannede lærere fra UiO igjen (god kjennskap), etter bransje. Prosent**



### Andre forholds betydning

Blant ledere som har ansatt både nyutdannede og erfarne er det flere som kunne tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen, enn blant de som hovedsakelig har ansatt erfarne eller hovedsakelig nyutdannede. Andelen som kunne tenke seg å gjøre en slik ansettelse igjen er imidlertid høy i alle gruppene. De som vurderer de ulike utdanningsnivåene som svært relevante kunne i større grad tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen, enn de som vurderer de ulike utdanningsnivåene som relevante, eller ikke relevante.

Ledere i virksomheter som har 101-250 ansatte oppgir i større grad enn for eksempel ledere med 10-20 ansatte at de kunne tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen.

Andelen som kunne tenke seg å ansette personer med "denne type utdanning fra UiO igjen" varierer en del etter lederens bakgrunn. De med utdanning på grunnskolenivå kunne i størst grad tenke seg å gjøre slike ansettelse igjen (100 prosent), deretter er det flest blant de med utdanning på mastergradsnivå. Det er for få med utdanning på Ph.D.-nivå til at tall kan vises.

De som har hele utdanningen sin fra UiO kunne i større grad tenke seg dette enn de som har deler av utdanningen sin fra UiO. De som ikke har noe av utdanningen sin fra UiO kunne i minst grad tenke seg å ansette personer med slik bakgrunn igjen. Det er for få ledere under

30 år til at tall kan vises. Jo eldre lederne er, jo større andel kunne tenke seg å gjøre slike ansettelser igjen. Det er liten forskjell etter lederens kjønn.

### 10.6 Kjennetegn ved respondentene

I dette underkapittelet presenterer vi bakgrunnsopplysningene for ledere som har ansatte universitetsutdannede lærere fra UiO, og som har god kjennskap til utdanningene.

Universitetsutdannede lærere er vurdert ut fra ulike fakulteter og i tabellen nedenfor kan man se hvordan de fordeler seg på fakulteter.

Flertallet av lederne med universitetsutdannede lærere har utdanning på bachelorgradsnivå. 48 prosent av dem er ikke utdannet fra UiO, og 52 prosent er kvinner. Hele 89 prosent jobber innen offentlig sektor.

**Tabell 10.20. Bakgrunnsopplysninger. Prosent**

Bakgrunnsopplysninger	Univ.utd lærere	HF	MN	SV	UV
<b>I alt</b>	588	375	297	279	412
<b>Prosent</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Høyeste formelle utdanning</u>					
<i>Grunnskole/videregående skole</i>	3,6	2,7	2,4	2,5	3,2
<i>Bachelorgrad</i>	53,4	52,8	51,2	47,3	55,6
<i>Mastergrad</i>	42,3	44,5	46,1	49,8	41,3
<i>Ph.D.</i>	0,7	0,0	0,3	0,4	0,0
<u>Utdanningssted</u>					
<i>Fra UiO</i>	26,6	29,3	29,7	33,5	25,8
<i>Ikke fra UiO</i>	48,0	47,1	47,9	47,1	49,6
<i>Deler av utd. fra UiO</i>	25,4	23,6	22,4	19,5	24,6
<u>Kjønn</u>					
<i>Kvinne</i>	51,7	51,2	49,2	49,5	52,7
<i>Mann</i>	48,3	48,8	50,8	50,5	47,3
<u>Posisjon</u>					
<i>Mellomleder</i>	61,2	60,8	54,2	56,6	59,2
<i>Personalsjef</i>	11,2	11,5	12,5	13,6	11,9
<i>Daglig leder</i>	31,1	31,2	35,7	33,0	32,8
<i>Annet</i>	6,3	5,9	6,7	6,5	6,6
<u>Antall ansatte</u>					
<i>Inntil 9</i>	3,4	1,6	1,3	2,2	2,2
<i>10-20</i>	13,8	11,7	8,4	9,0	11,2
<i>21-50</i>	29,9	30,4	31,3	26,2	32,0
<i>51-100</i>	27,6	30,9	30,6	28,3	28,9
<i>101 – 250</i>	17,9	17,6	18,2	21,5	17,2
<i>250 +</i>	7,5	7,7	10,1	12,9	8,5
<u>Sektor</u>					
<i>Privat sektor</i>	10,4	9,6	8,8	12,5	8,5
<i>Offentlig sektor (forvaltning)</i>	88,6	89,6	90,2	86,7	90,8
<i>Offentlig eiet selskap</i>	1,0	0,8	1,0	0,7	0,7

## 11. Vedlegg - spørreskjema

### ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSE 2010

#### q1 - Har du ansatte med høyere utdanning i din virksomhet/avdeling?

- Ja (1)
- Nei (2)

Hvis nei: Beklager, men du er ikke i målgruppen for denne undersøkelsen.

#### q2 - Har du, eller har du nylig hatt, ansatte innen ett eller flere av disse fagområdene

*Flere svar mulig*

- Universitetsutdannede lærere (1)
- Humanistiske fag (språk, historie, kommunikasjon, kultur og filosofi) (2)
- Realfag (matematikk, naturvitenskap og teknologi) (3)
- Samfunnsvitenskapelige fag (for eksempel økonomi, statsvitenskap, psykologi) (4)
- Utdanningsvitenskapelige fag (for eksempel pedagogikk, spesialpedagogikk og utdanningsledelse) (5)
- Ingen av disse (6) [*Exclusive*]

Hvis Ingen av disse:

Beklager, men du er ikke i målgruppen for denne undersøkelsen.

#### q3 - Hvor stor andel av disse ansatte har en grad fra Universitetet i Oslo (UiO)?

*Med grad menes bachelorgrad/cand. mag., mastergrad/hovedfag og/eller doktorgrad/Ph.D*

- Ingen (1)
- Inntil 25 % (2)
- 26-50 % (3)
- 51-75 % (4)
- 76-100 % (5)

Hvis ingen: Q3b, ellers gå til Q4

#### q3b - Hvorfor har dere ikke ansatte fra UiO?

*Flere svar mulig*

- Passer ikke til vår faglige profil (1)
- Ingen søkere fra UiO (2)
- Kjenner ikke til kandidatenes faglige bakgrunn (3)
- UiO-kandidater mangler bransje-/virksomhetsforståelse (4)
- Annet: noter (5) \_\_\_\_\_

Gå til Q16



**q4 - Ved ansettelse, var disse i hovedsak nyutdannede eller erfarne, eller begge deler?**

- Hovedsakelig nyutdannede (1)
- Hovedsakelig erfarne (2)
- Begge deler (3)
- Vet ikke (4)

**q5 - Vil det være aktuelt for deg å ansette personer med denne typen utdanning fra UiO igjen?**

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

**q6 - Hvor relevant er følgende utdanningsnivå for din virksomhet/avdeling?**

*Vi ber deg svare for det virksomhetsområdet du ansetter for.*

	Ikke relevant (1)	Relevant (2)	Svært relevant (3)	Vet ikke (4)
Bachelorgrad/cand. mag. (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mastergrad/hovedfag (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokorgrad/Ph.D (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q7 - Hvilke av følgende kvalifikasjoner er viktige for deg ved ansettelser av personer med høyere utdanning?**

*Kryss av inntil fem viktigste, minst én*

- Evne til å tilegne seg ny kunnskap (1)
- Arbeide under tidspress (2)
- Administrere og koordinere oppgaver (3)
- Arbeide produktivt i team (4)
- Beherske muntlig kommunikasjon (5)
- Beherske skriftlig kommunikasjon (6)
- Tenke resultat- og løsningsorientert (7)
- Knytte kontakter og bygge relasjoner (8)
- Evne til analytisk tenkning (9)
- Se nye muligheter og perspektiver (10)
- Evne til å behandle tall og statistikk (11)
- Effektiv tidsbruk (12)
- Ha god bransje-/virksomhetsforståelse (13)
- Evne til å arbeide selvstendig (14)
- Evne til å arbeide tverrfaglig (15)
- Evne til å formidle kunnskap (16)
- Evne til å lede (17)

**q8 - Hva legger du mest vekt på ved ansettelse?**

Ranger de fire viktigste av følgende alternativene fra 1 (mest viktig) til 4 (minst viktig)

- Formelt utdanningsnivå (bachelorgrad, mastergrad, doktorgrad) (1)  
 Faglig spisskompetanse (fagområde) (2)  
 Personlig egnethet (3)  
 Tidligere arbeidserfaring (4)  
 Karakterer (5)

**q9 - Hvor godt kjenner du til de følgende fagområdene/utdanningene ved UiO?**

Vi ber deg vurdere din kjennskap på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er ingen eller særdeles liten kjennskap og 5 er svært god kjennskap

	Ingen eller særdeles liten kjennskap1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært god kjennskap5 (5)	Vet ikke (6)
Universitetsutdannede lærere (fagstudier med PPU, fagdidaktisk master) (gjelder lærere innen alle fagretninger) (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humanistiske fag (språk, historie, kommunikasjon, kultur og filosofi) (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realfag (matematikk, naturvitenskap og teknologi) (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samfunnsvitenskapelige fag (for eksempel økonomi, statsvitenskap, psykologi) (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utdanningsvitenskapelige fag (for eksempel pedagogikk, spesialpedagogikk) (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis 3-5 i q9-1:

**q10 - Fra hvilke(t) fagområde(r) kommer de universitetsutdannede lærerne?**

Fra hvilke(t) fagområde(r) kommer de universitetsutdannede lærerne?

Flere svar mulig

- Humanistiske fag (1)  
 Realfag (2)  
 Samfunnsvitenskapelige fag (3)  
 Annet (4)  
 Vet ikke (5) [Exclusive]

**q11b - Vi ber deg nå vurdere ulike fag- og studiebakgrunner i forhold til hvor egnet du anser disse for din avdeling eller virksomhet.**

*Du svarer på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er svært dårlig egnet, mens 5 er svært godt egnet.*

*Svar for det ansvarsområdet du ansetter for.*

	Svært dårlig egnet1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært godt egnet5 (5)	Vet ikke (6)
Humanistiske fag (1)						
Medievitenskap (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musikkvitenskap (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religionshistorie (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idéhistorie og filosofi (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kulturhistorie og teatervitenskap (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunsthistorie (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arkeologi og konservering (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Historie (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Litteraturvitenskap (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Norsk språk og lingvistikk (11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engelsk (12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andre europeiske språk (for eksempel tysk, fransk) (13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ikke europeiske språk (for eksempel kinesisk) (14)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q11c - Vi ber deg nå vurdere ulike fag- og studiebakgrunner i forhold til hvor egnet du anser disse for din avdeling eller virksomhet.**

*Du svarer på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er svært dårlig egnet, mens 5 er svært godt egnet.*

*Svar for det ansvarsområdet du ansetter for.*

	Svært dårlig egnet1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært godt egnet5 (5)	Vet ikke (6)
Realfag (1)						
Biologiske fag (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Farmasi (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fysikk (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geofag (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatikk (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kjemi (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Matematikk (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q11d - Vi ber deg nå vurdere ulike fag- og studiebakgrunner i forhold til hvor egnet du anser disse for din avdeling eller virksomhet.**

*Du svarer på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er svært dårlig egnet, mens 5 er svært godt egnet. Svar for det ansvarsområdet du ansetter for.*

	Svært dårlig egnet1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært godt egnet5 (5)	Vet ikke (6)
Samfunnsvitenskapelige fag (1)						
Sosialantropologi (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samfunnsøkonomi/sosialøkonomi (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samfunnsgeografi (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sosiologi (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statsvitenskap (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psykologi (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q11e - Vi ber deg nå vurdere ulike fag- og studiebakgrunner i forhold til hvor egnet du anser disse for din avdeling eller virksomhet.**

*Du svarer på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er svært dårlig egnet, mens 5 er svært godt egnet. Svar for det ansvarsområdet du ansetter for.*

	Svært dårlig egnet1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært godt egnet5 (5)	Vet ikke (6)
Utdanningsvitenskapelige fag (1)						
Pedagogikk (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spesialpedagogikk (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q12 - Vi ber deg nå vurdere kandidater fra ... med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.**

*Vi ber deg nå vurdere kandidater fra DET HISTORISK-FILOSOFISKE/HUMANISTISKE FAKULTET VED UIO med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.*

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
Evne til å tilegne seg ny kunnskap (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide under tidspress (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrere og koordinere oppgaver (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide produktivt i team (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske muntlig kommunikasjon (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske skriftlig kommunikasjon (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenke resultat- og	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
løsningsorientert (7)						
Knytte kontakter og bygge relasjoner (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til analytisk tenkning (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se nye muligheter og perspektiver (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å behandle tall og statistikk (11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effektiv tidsbruk (12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha god bransje- /virksomhetsforståelse (13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide selvstendig (14)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide tverrfaglig (15)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagkompetanse (16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å formidle kunnskap (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å lede (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q13 - Vi ber deg nå vurdere kandidater fra ... med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.**

Vi ber deg nå vurdere kandidater fra DET MATEMATISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET VED UIO med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
Evne til å tilegne seg ny kunnskap (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide under tidspress (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrere og koordinere oppgaver (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide produktivt i team (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske muntlig kommunikasjon (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske skriftlig kommunikasjon (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenke resultat- og løsningsorientert (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knytte kontakter og bygge relasjoner (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til analytisk tenkning (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se nye muligheter og perspektiver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
(10)						
Effektiv tidsbruk (11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha god bransje- /virksomhetsforståelse (12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide selvstendig (13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide tverrfaglig (14)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagkompetanse (15)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å formidle kunnskap (16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å lede (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetanse innen matematisk modellering og numeriske beregninger (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q14 - Vi ber deg nå vurdere kandidater fra ... med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.**

Vi ber deg nå vurdere kandidater fra DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET VED UIO med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
Evne til å tilegne seg ny kunnskap (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide under tidspress (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrere og koordinere oppgaver (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide produktivt i team (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske muntlig kommunikasjon (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske skriftlig kommunikasjon (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenke resultat- og løsningsorientert (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knytte kontakter og bygge relasjoner (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til analytisk tenkning (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se nye muligheter og perspektiver (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effektiv tidsbruk (11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha god bransje- /virksomhetsforståelse (12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide selvstendig (13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
Evne til å arbeide tverrfaglig (14)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagkompetanse (15)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å formidle kunnskap (16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å lede (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å behandle tall og statistikk (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**q15 - Vi ber deg nå vurdere kandidater fra ... med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.**

Vi ber deg nå vurdere kandidater fra DET UTDANNINGSVITENSKAPELIGE FAKULTET VED UIO med hensyn til ulike kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanningen.

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
Evne til å tilegne seg ny kunnskap (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide under tidspress (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrere og koordinere oppgaver (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeide produktivt i team (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske muntlig kommunikasjon (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherske skriftlig kommunikasjon (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenke resultat- og løsningsorientert (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knytte kontakter og bygge relasjoner (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til analytisk tenkning (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se nye muligheter og perspektiver (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å behandle tall og statistikk (11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effektiv tidsbruk (12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha god bransje- /virksomhetsforståelse (13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide selvstendig (14)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide tverrfaglig (15)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagkompetanse (16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å formidle kunnskap (17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært lavt kvalifisert1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	Svært høyt kvalifisert5 (5)	Vet ikke (6)
Evne til å lede (18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å lede andres læring og kompetanseutvikling/-bygging (19)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Til slutt ønsker vi noen bakgrunnsopplysninger om deg og virksomheten du representerer. q16 - Hva er din egen høyeste formelle utdanning?**

- Grunnskole/videregående skole (1)
- Bachelorgrad/cand.mag (2)
- Mastergrad/hovedfag (3)
- Doktorgrad (4)

**q17 - Er du selv utdannet fra UiO?**

- Ja (1)
- Nei (2)
- Deler av utdanningen (3)

**q18 - Hva er din alder?**

**q19 - Er du kvinne eller mann?**

- Kvinne (1)
- Mann (2)

**q20 - Er du mellomleder, personalsjef eller daglig leder?**

*Flere svar mulig*

- Mellomleder (1)
- Personalsjef (2)
- Daglig leder (3)
- Annet (4)

**q21 - Hvor mange ansatte er det totalt i din virksomhet?**

*Svar for hele virksomheten*

- Inntil 9 (1)
- 10-20 (2)
- 21-50 (3)
- 51-100 (4)
- 101 – 250 (5)
- 250 + (6)
- Vet ikke (7)



**q22 - Jobber du i offentlig eller privat sektor?**

*Med offentlig sektor menes all offentlig virksomhet (stat, kommune og fylkeskommune).*

- Privat sektor (1)
- Offentlig sektor (forvaltning) (2)
- Offentlig eiet selskap (3)

**q23hoved - Innenfor hvilken av følgende bransjer driver virksomheten i hovedsak?**

- Jordbruk, skogbruk og fiske (1000)
- Bergverksdrift, olje- og gassutvinning (1100)
- Industri (1200)
- Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (1300)
- Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet (1400)
- Bygge- og anleggsvirksomhet (1500)
- Varehandel (1600)
- Transport og lagring (1700)
- Overnattings- og serveringsvirksomhet (1800)
- Informasjon/kommunikasjon/forlag/media (herunder IKT) (1900)
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet (2000)
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (herunder forskning) (2100)
- Omsetning og drift av fast eiendom (2200)
- Forretningsmessig tjenesteyting/konsulentytelser (2300)
- Offentlig administrasjon og forsvar (2400)
- Undervisning (2500)
- Helse- og sosialtjenester (2600)
- Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (2700)
- Annen tjenesteyting, herunder ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner (2800)
- Internasjonale organisasjoner og organer (2900)

**q23under - Innenfor hvilken av følgende bransjer driver virksomheten i hovedsak?**

Innenfor hvilken av følgende bransjer driver virksomheten i hovedsak?

- Bergverksdrift (1101)
- Olje- og gassutvinning (1102)
- Produksjon av drikkevarer, nærings- og nytelsesmidler (1201)
- Produksjon av tekstiler, klær og lærvarer (1202)
- Produksjon av trelast og varer av tre, kork, strå og flettematerialer (1203)
- Produksjon av papir og papirvarer (1204)
- Trykking og reproduksjon av innspilte opptak (1205)
- Produksjon av kull- og petroleumsprodukter (1206)
- Produksjon av kjemikalier og kjemiske produkter (1207)
- Produksjon av farmasøytiske råvarer og preparater (1208)
- Produksjon av gummi-, plast- og andre ikke-metallholdige mineralprodukter (1209)
- Produksjon av metaller og metallvarer (1210)
- Produksjon av datamaskiner, elektrisk utstyr og elektroniske og optiske produkter (1211)
- Produksjon av maskiner og utstyr (1212)

- Produksjon av transportmidler (1213)
- Annen industriproduksjon (1214)
- Apotek (1601)
- Annen varehandel (1602)
- Utgivelse av bøker (1901)
- Utgivelse av aviser (1902)
- Utgivelse av blader og tidsskrifter (1903)
- Utgivelse av programvare (1904)
- Film-, video- og fjernsynsprogramproduksjon, utgivelse av musikk- og lydopptak (1905)
- Filmframvisning (1906)
- Radio- og fjernsynskringkasting (1907)
- Telekommunikasjon (1908)
- Programmeringstjenester (1909)
- Konsulentvirksomhet tilknyttet informasjonsteknologi (1910)
- Forvaltning og drift av IT-systemer (1911)
- Andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi (1912)
- Databehandling, datalagring og tilknyttede tjenester, drift av web-portaler (1913)
- Drift av web-portaler (1914)
- Nyhetsbyråer (1915)
- Annet (1916)
- Regnskapsmessig tjenesteyting (2101)
- Hovedkontortjenester, bedriftsrådgivning og annen administrativ rådgivning (2102)
- PR og kommunikasjonstjenester (2103)
- Plan- og reguleringsarbeid, arkitekt- og landskapsarkitekttjenester (2104)
- Teknisk og byggeteknisk konsulentvirksomhet (2105)
- Teknisk prøving og analyse og geologiske undersøkelser (2106)
- Annen teknisk konsulentvirksomhet (2107)
- Forskning og utviklingsarbeid innen naturvitenskap og teknikk (2108)
- Forskning og utviklingsarbeid innen samfunnsvitenskap og humanistiske fag (2109)
- Annonse- og reklamevirksomhet (2110)
- Markeds- og opinionsundersøkelser (2111)
- Oversettelses- og tolkevirksomhet (2112)
- Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet (2113)
- Arbeidskrafttjenester (2301)
- Tjenester tilknyttet eiendomsdrift (2302)
- Annen forretningsmessig tjenesteyting (2303)
- Offentlig administrasjon tilknyttet helsestell og sosial virksomhet (2401)
- Offentlig administrasjon tilknyttet kirke, kultur, undervisning og miljøvern (2402)
- Offentlig administrasjon tilknyttet næringsvirksomhet og arbeidsmarked (2403)
- Utenrikssaker og forsvar (2404)
- Retts- og fengselsvesen og politi- og påtalemyndighet (2405)
- Annen offentlig administrasjon (2406)
- Ordinær grunnskole (2501)
- Videregående opplæring (2502)
- Undervisning ved fagskoler (2503)
- Undervisning ved universiteter og høyskoler (2504)
- Kompetansesentra og annen spesialundervisning (2505)

- Pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste (2506)
- Kommunal kulturskoleundervisning og annen undervisning innen kultur (2507)
- Annen undervisning (2508)
- Sykehus (2601)
- Institusjoner, legetjenester og poliklinikker i psykisk helsevern (2602)
- Medisinske laboratorietjenester (2603)
- Omsorgsinstitusjoner (2604)
- Barne- og familieverntjenester (2605)
- Sosialkontortjenester (2606)
- Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet (2701)
- Drift av biblioteker (2702)
- Drift av arkiver (2703)
- Drift av museer, historiske steder og bygninger (2704)
- Drift av botaniske og zoologiske hager og naturreservater (2705)
- Annet (2706)
- Næringslivs- og arbeidsgiverorganisasjoner, yrkessammenslutninger og arbeidstakerorganisasjoner (2801)
- Religiøse og partipolitiske organisasjoner (2802)
- Aktiviteter i andre interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted (2803)
- Reparasjon av datamaskiner og tilleggsutstyr (2804)
- Reparasjon av kommunikasjonsutstyr (2805)
- Annet (2806)

res\_email

Registrer din e-postadresse dersom du ønsker å få tilsendt resultater fra undersøkelsen: E-postadressen vil ikke kobles til de øvrige svarene dine.

*Hvis du ikke ønsker å få resultatene tilsendt, klikk "Neste"*

Takk for at du deltok i undersøkelsen!