

# Sakskart for møte i Programrådet for masterstudiet i rettsvitenskap

J.nr.: 2017/

Tid og sted: Tirsdag 7. februar 2017, kl. 12.15-15.15, Kollegieværelset DA

<b>Sak 1</b>  s. 1-7	<b>Protokoll</b>  <a href="#">Protokoll fra PMR møte 13. desember er allerede godkjent</a>
<b>Sak 2</b>	<b>Erfaringer fra studieårene, LLMs, JSU og nytt fra Erling</b>
<b>Sak 3</b>  s. 7-21	<b>Vedtakssak: Innstilling fra arbeidsgruppen om flytting av faget Internasjonale menneskerettigheter fra JUS1211 til JUS2111</b>  <a href="#">Notat fra arbeidsgruppen</a>  <a href="#">Vedrørende flytting av menneskerettigheter</a>  <a href="#">Vedlegg</a>  <b>Forslag til vedtak</b>  1. Faget Internasjonale menneskeretter (4 stp) flyttes fra emnet JUS1211 til emnet JUS2111. Faget utvides med 1 stp (46 s hovedlitteratur) og endrer navn til Internasjonale menneskerettigheter.  2. Faget EØS-rett (5 stp) flyttes fra emnet JUS2111 til emnet JUS2211.

	<p>Det foreslås ingen endringer i studiepoengsuttelling, læringskrav eller litteratur for faget EØS-rett.</p> <p>3. Faget Fast eiendoms rettsforhold på JUS1211 utvides med minimum 2 stp. Faget Rettskildelære på JUS1211 utvides med minimum 1 stp. PMR vil få forelagt endelig forslag til studiepoengsfordeling for JUS1211 i løpet av våren 2017.</p> <p>4. Faget Velferdsrett på JUS2111 reduseres med 1 stp. Velferdsrett i nye JUS2111 vil da være på 7 stp.</p> <p>5. Faget alminnelig forvaltningsrett på JUS2211 reduseres med 2 stp. Alminnelig forvaltningsrett i nye JUS2211 vil da være på 13 stp.</p> <p>6. Faget Miljørett på JUS2211 reduseres med 2 stp. Miljørett i nye JUS2111 vil da være på 5 stp.</p> <p>7. Det utarbeides nye emnebeskrivelser for JUS1211, JUS2111 og JUS2211 som legges frem for PMR i løpet av våren 2017.</p> <p>8. Overgangsordninger Det vedtas ingen overgangsordninger, alle endringer på alle emner implementeres samme semester.</p> <p>9. Alle endringer implementeres fra og med våren 2018.</p>
<p><b>Sak</b> <b>4</b> s. 21- 26</p>	<p><b>Vedtaks sak: Forslag om obligatorisk prosedyrekonkurrans e i Folkerett på JUS2111</b></p> <p><a href="#">Notat fra ansvarlig faglærer Malcolm Langford</a></p> <p><b>Forslag til vedtak</b></p> <p>Det foreslås at det fom høsten 2017 innføres prosedyrekonkurrans e som et obligatorisk element på JUS2111. Alle studentene må bestå deltagelse i en prosedyrekonkurrans e i folkerett før de kan avlegge eksamen. Prosedyrekonkurrans en erstatter kursoppgaven i folkerett.</p>

<p><b>Sak</b> <b>5</b> s. 26- 51</p>	<p><b>Vedtaks- og diskusjonssak: Kvalitetssikring av sensur</b></p> <p><a href="#">Mal for sensorveiledninger for Master i rettsvitenskap - Notat fra Anne Margit Tvenge</a></p> <p><b>Forslag til vedtak</b></p> <p>1. Vedlagte mal for sensorveiledning vedtas og tas i bruk umiddelbart</p> <p><b>Diskusjonspunkter</b></p> <p>2. Er det ønskelig å utvide mal for sensorveiledning med poengsetting? 3. Er det ønskelig å innføre nivåkontroll i sensuren? 4. Er det ønskelig å kreve at veiledningsforfattere må delta i sensuren?</p> <p><a href="#">Evalueringskriterier valgmemner</a></p> <p><a href="#">Vedlegg</a></p> <p><b>Forslag til vedtak</b></p> <p>5. Vedlagte tabell for evalueringskriterier for valgmemner vedtas for bruk fom. våren 2017.</p> <p>Administrasjonen etterspør de ansvarlige faglærerne om å fylle ut spesiell fagkunnskap for hvert enkelt emne, der hvor det ikke er ønskelig å fylle inn slike punkter vil skjema kun henvise til læringskrav for emnet alene. Tabellen gjøres tilgjengelig for sensorene i sensorportalen.</p> <p>6. Det foreslås at PMR gir sin anbefaling til at det bør utarbeides sensorveiledninger på valgmemner, særlig der det benyttes eksterne sensorer, videre innføres det krav om sensorveiledninger for valgmemner der det er mer enn to kommisjoner i ett emne, dette legges inn i Instruks for eksamen og sensur § 3-4 (1).</p> <p><b>Til orientering</b></p> <p><a href="#">Veiledende retningslinjer for sensur fra UHR</a></p> <p><a href="#">Vedlegg</a></p>

<p><b>Sak 6</b> s. 51- 60</p>	<p><b>Orienteringssak: Rapporter fra studiebarometeret</b></p> <p><a href="#">Studiebarometeret 2016</a></p>
<p><b>Sak 7</b> s. 60- 174</p>	<p><b>Skriftlige orienteringssaker:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Faglig eksamensleder våren 2017</a></li> <li>- <a href="#">Invitasjon til lederutviklingsprogrammer for faglige ledere 2017</a></li> </ul> <p><a href="#">Vedlegg</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Tall for eksamensmøtte på valgemner H16</a></li> </ul> <p><a href="#">Vedlegg</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Forslag til standardisering av evalueringsformer</a></li> </ul> <p><a href="#">Vedlagte brev har blitt sendt ut til emneansvarlige for emner som har varierte evalueringsformer, med forslag til anbefalte evalueringsformer og innspill</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Resultater fra arbeidsgiverundersøkelsen</a></li> </ul> <p><a href="#">Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra UiO?</a></p> <p><a href="#">Delrapport fra Juridisk fakultet</a></p>
<p><b>Sak 8</b></p>	<p><b>Saker tatt på fullmakt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Godkjent at Herman Bruserud oppnevnes som fagansvarlig for fakultets nye valgemne for prosedyrekonkurranser</a></li> <li>- <a href="#">Godkjent mindre endringer i Course content for emnet JUS5870 JUS5870 European Labour Law</a></li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Godkjente mindre endringer i Instruks for studieårsansvarlige lærere, ansvarlige faglærere, faglærere, ansvarlig faglærer for masteroppgaver, fagkoordinatorer, profilansvarlige, eksterne lærere og oppgaverettere. Eget punkt om instruks for Ansvarlig faglærer for masteroppgaver er nå inntatt som del av instruksen</li> <li>- Godkjent nytt hjelpemiddel for emnet JUS5870 European Labour Law</li> <li>- Godkjent at valgemnet JUS5503 - Human Rights and Counter Terrorism: Striking a Balance" inngår som prifilemne i prifilen Internasjonal rett</li> <li>- Godkjent at Catherine Banet og Ole Kristian Fauchald går inn som profilansvarlige for profilen Naturressurser og miljø</li> </ul>
<p><b>Sak 9</b></p>	<p><b>Eventuelt</b></p>

# Protokoll fra møte

*J.nr.: 2016/1416*

**Tid og sted:** Tirsdag 13. desember 2016, kl 12.15-14.00, Kollegieværelset DA

**Tilstede:** Erling Hjelmeng, Christoffer Eriksen, Inger Berg Ørstavik, Johan Boucht, Ingunn Ikdahl, Mads Fredrik Baardseth og Elisabeth Ulleberg

**Forfall:** Henrik Bjørnebye, Cecilia Bailliet og Gunnar Hiis

**Fra administrasjonen:** Randi Saunes og Julie Orning

**Invitert:** Solveig Berge

**Referent:** Kristin Steen Slåttå

**Sakene ble diskutert i følgende rekkefølge:** 1-9

<p><b>SAK 1</b></p>	<p><b>Protokoll</b></p> <p><a href="#">Protokoll fra PMR møte 15. november er allerede godkjent</a></p>
<p><b>SAK 2</b></p>	<p><b>Orientering- og diskusjonssak: Presentasjon av Karrieresenteret ved UiO</b></p> <p>Solveig Berge fra Karrieresenteret ved UiO holdt en kort presentasjon om Karrieresenterets tilbud.</p> <p>Karrieresenteret tilbyr karrierekurs, jobbsøkerkurs og intervjukurs for studenter som avholdes lokalt ved fakultetet. I tillegg tilbyr de drop-in veiledninger sentralt på UiO.</p> <p>Presentasjonen ble holdt for PMR da en vet at deltagelse på kurs øker dersom vitenskapelige tilsatte sier at dette er viktig. Tilbakemeldingene fra studenter som deltar på kursene er svært positive, de opplever det som relevant og gode kurs. Karrieresenteret vil utarbeide presentasjoner som kan vises på introduksjonsforelesninger ved semesterstart.</p> <p>Studieårsansvarlige følger videre opp vedrørende å promotere Karrieresenteret i møte med studenter. Administrasjon følger opp med å formidle over presentasjoner.</p>

	<p>Det er svært høyt frafall på kursene ved jurfak, PMR diskuterte om det er en uheldig kultur blant studentene, dette kompenseres for ved å overbooke, men det er også ønskelig at vi får opp studentdeltakelsen fra fakultetet, og å redusere frafallet på kursene.</p>
<p><b>SAK 3</b></p>	<p><b>Erfaringer fra studieårene, LLMs, JSU og nytt fra Erling</b></p> <p>2. studieår: Det foregår et arbeid for å innføre prosedyrekonkurransen i folkerett, PMR vil få forelagt forslag om dette over nyttår. Det er en høy andel eksterne lærere på studieåret.</p> <p>3. studieår: Det er akutt mangel på lærekrefter på studieåret, det er mulig at en må slå sammen kurs dersom en ikke greier å rekruttere flere. Våren 2017 er flere ute i forskningsfri, og noen fag har kun eksterne lærere.</p> <p>4. studieår: Det skal gjøres en evaluering av det nye undervisningsopplegget i strafferett. Studieårsansvarlig har startet filming i studio på Blindern og rapporterte om at det er en veldig god teknisk løsning, man får god hjelp og resultatet ser profesjonelt ut. Det er tenkt å bygges opp et lite bibliotek, videoene kan brukes til introduksjon og til repetisjon, studieårsansvarlig tror dette blir en god læringsressurs for studentene. Med innføring av dette kan en se om en kan endre ratioen mellom forelesninger og kurs, redusere antall forelesninger og øke antall kurs noe. Videre ser det positivt ut med tanke på å redusere antall eksterne på studieåret, interne ressurser øker våren 2017.</p> <p>5. studieår: Man har sett på TULSA fra høsten 2016 og innhentet noen erfaringer og justerer noe for våren 2017.</p> <p>Herman Bruserud har sagt ja til å være ansvarlig faglærer for det nye valgemnet i prosedyrekonkurranser.</p> <p>JSU: Ingen spesielle kommentarer</p>

	<p>Nytt fra Erling: Det ble arrangert et frokostseminar for interne og eksterne om digitale læringsressurser, seminaret var veldig godt og en fikk vist frem de ulike mulighetene som kan tas i bruk. Vi har flere som filmer sine forelesninger, noen har benyttet seg av studiomulighetene lokalt ved fakultetet, og så har studieårsansvarlig for 4. studieår prøvd ut studio oppe på Blindern. Strategien er at dette skal være frivillig for lærere å bruke, og at de som ønsker skal få teknisk støtte. Film er et potensielt kraftig og godt pedagogisk verktøy, og det åpner opp for noen muligheter, f.eks at man kan henvise til filmer av forelesninger i tema som er mer statiske, slik at en kan bruke tid senere semestre til andre tema på forelesningsrekken. Administrasjonen jobber med å samle sammen informasjon om hva som er erfaringene og mulighetene fremover.</p> <p>UIO skal få en ny læringsplattform som skal erstatte Fronter i løpet av 2017.</p> <p>Det skal settes ned en ny arbeidsgruppe over nyttår som skal se på hjelpemiddelreglementet.</p> <p>Erling deltok i et møte i utdanningskomiteen, det er ønskelig å kartlegge praksis ved alle fakulteter for tilrettelegging. Marius Fuglum deltar i gruppen.</p> <p>Videre har studentparlamentet meldt at de ønsker obligatorisk skriftlig tilbakemelding på eksamen, dette er et spørsmål studenter kan ha ulikt syn på. JSU representanten meldte at en frykt her er at skriftlig tilbakemelding kan gjøre at sensorer bruker standardformuleringer som vil gi liten hjelp og veiledning for studentene. Muntlig tilbakemelding slik vi praktiserer i dag har flere fordeler for både sensorer og studenter.</p> <p>Erling ønsket å melde inn at til heldagsseminaret til våren er det ønskelig å invitere Birgitte Hagland som er ansvarlig faglærer for kurs- og fakultetsoppgaver og Tarjei Bekkedal for å orientere om Klarspråk. Det er også ønskelig at PMR da kan se på rapporten fra likestillingsundersøkelsen.</p>
<p><b>SAK 4</b></p>	<p><b>Vedtakssak: Flytting av menneskerettigheter og endringer på 1. og 2. studieår</b></p> <p><b>Vedtak</b></p>

	<p>Det opprettes en arbeidsgruppe som beskrevet i notatet, forslag til mandat for arbeidsgruppen vedtas.</p> <p>Arbeidsgruppen skal levere sin innstilling til PMR innen 1. februar 2017</p>
<b>SAK 5</b>	<p><b>Vedtakssak: Årsplan for PMR våren 2017</b></p> <p><a href="#">Årsplan for PMR våren 2017</a></p> <p><b>Vedtak</b></p> <p>Årsplan for PMR våren 2017 ble vedtatt</p>
<b>SAK 6</b>	<p><b>Orienteringssak: Orientering fra UHRs karaktersamling 2016</b></p> <p>Randi Saunes orienterte om karakterrapporten og saksgangen. De tre juridiske fakultetene leverte i 2015 en karakterrapport, denne er analysert og vi har fått tilbakemeldinger. Det er ikke meldt om noen særlige områder som vekker bekymring, og grepene som rapporten meldte behov om, er allerede implementert. Vi har gått over til at veileder ikke er sensor, noe som har fått sitt utslag i statistikken, og vi har felles læringsmål og karakterbeskrivelser for alle tre fakulteter.</p> <p>Det vil være nødvendig med mange eksterne veiledere og sensorer også det neste året, vi har et svært høyt antall masteroppgaveskrivende pga. mange privatister som avslutter graden, etter høsten 2017 vil antall masteroppgaver være på et mer håndterbart nivå.</p> <p>Det ble kommentert at noen har opplevd at eksterne sensorer har lagt til grunn en praksis om å sette karakteren et nivå høyere enn det som hadde vært naturlig ut fra karakterbeskrivelsen. Den nye karakterbeskrivelsen er først implementert høsten 2016, og er mer</p>

	<p>detaljert, administrasjonen følger opp i neste utsendelse at sensorene bes om å være særlig oppmerksom på at denne er ny.</p>
<b>SAK 7</b>	<p><b>Skriftlige orienteringssaker:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Oversikt fra klagerunden våren 2016</a></li> </ul> <p><a href="#">Vedlegg</a></p> <p>PMR så på denne oversikten og det ble kommentert at andel eksterne sensorer på valgemenner er et moment som bør tas inn i vurderingen om porteføljen, som skal gjøres til våren, har vi intern kapasitet til å ha så mange emner? Studieårsansvarlig for 5. studieår supplerte med at en side av denne saken er å fastsette rammer for porteføljen, det andre er å finne mekanismer for dynamikk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Studentstatistikker - tall fra DBH og FS fra våren 2016</a></li> <li>- <a href="#">Ukeplaner våren 2017</a></li> <li>- Det vil bli nedsatt en arbeidsgruppe som skal arbeide med strategi for internasjonalisering på studie- og forskningssiden. Hans Petter Graver overtar som utenlandsansvarlig fom 1. januar 2017, og vil lede denne arbeidsgruppen.</li> <li>- UiOs undervisningsseminar blir holdt 8. februar 2017. Mer informasjon og program kommer over nyttår.</li> </ul>
<b>SAK 8</b>	<p><b>Saker tatt på fullmakt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Godkjent navneendring av emnet JUR1285. Emnet har endret navn fom våren 2017 fra "Markedsrett" til "Innføring i markeds-, konkurranse- og immaterialrett"</a></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Godkjent navneendring av emnet JUS5870. Emnet har endret navn fom våren 2017 fra "International and Comparative Labour Law" til "European Labour Law"</li> <li>- Godkjent innføring av draft som obligatorisk element for emnet HUMR4510 Human rights, Politics, and Legitimacy</li> <li>- Godkjent revidert litteratur og læringskrav for emnet HUMR5702 Human Rights and Development: Interdisciplinary Perspectives on Theory and Practices</li> <li>- Godkjent samlesak for endring av litteratur og læringskrav for våren 2017</li> <li>- Godkjent mindre endring i Hjelpemidler til eksamen, kap 2 Innarbeidelser, 11 a, lagt inn beskrivelse av hvordan man kan henvise til HR dommer</li> </ul>
<p><b>SAK 9</b></p>	<p><b>Eventuelt</b></p> <p>Det var ingen saker til eventuelt</p>

Til: PMR

Dato: 31.01.2017

Deres ref.:

Vår ref.: 2017/

### **Innstilling fra arbeidsgruppen om flytting av faget Internasjonale menneskerettigheter fra JUS1211 til JUS2111**

PMR opprettet den 13. desember 2016 en arbeidsgruppen som fikk i mandat å utforme forslag til de vedtak som må fattes i forbindelse med flytting av faget Internasjonale menneskerettigheter fra JUS1211 til JUS2111.

Arbeidsgruppen har bestått av studieårsansvarlige Henrik Bjørnebye og Christoffer Conrad Eriksen, Andreas Dysthe fra JSU og Kristin Steen Slåttå som gruppens sekretær. Arbeidsgruppen har vært opptatt av at vedtaket skal ha en bred faglig forankring i fagmiljøene. Dette forslaget er presentert alle ansvarlige faglærere på 2. studieår og faglærere på JUS1211 som er berørt av endringen.

Bakgrunnen for opprettelsen av arbeidsgruppen er ønsket om en bedre fagsammensetning på 1. og 2. studieår. Med flyttingen av menneskerettigheter til JUS2111 er det klart at fagets nære forbindelseslinjer til fagene statsforfatningsrett og folkerett blir tydeligere. Fordi faget menneskerettigheter i dag utgjør fire studiepoeng, forutsetter flyttingen av faget til JUS2111 en viss rokking av fagene på rettsstudiet: Det må settes inn fag som kan fylle menneskerettigheters plass på JUS1211, og det må flyttes minst fire studiepoeng ut av JUS2111 for å få plass til menneskerettigheter. Arbeidsgruppen presenterer med dette et forslag til en slik rokking.

I grove trekk innebærer arbeidsgruppens forslag følgende endringer:

- Menneskerettighetenes plass på JUS1211 fylles dels ved styrking av miljørettslige dimensjoner i faget Fast eiendoms rettsforhold på JUS1211, og dels ved styrking av metodefaget på JUS1211.
- Faget EØS-rett flyttes fra JUS2111 til JUS2211 slik at det frigjøres plass til menneskerettigheter på JUS2111.
- Det frigjøres plass til EØS-rett på JUS2211 ved at at flyttes noe miljørett fra JUS2211 til Fast Eiendoms rettsforhold på JUS1211 (som nevnt ovenfor).



#### **Eksamensseksjonen**

Postadr.: Postboks 6706 St. Olavs plass,  
0130 Oslo  
Kontoradr.: Urbygningen, Karl Johans gate  
47, 0162 Oslo

Telefon: 22 85 95 00  
Telefaks: 22 85 96 58  
postmottak@jus.uio.no  
www.jus.uio.no  
Org.nr.: 971 035 854



Arbeidsgruppen mener at de foreslåtte endringene har flere faglige fordeler:

Flyttingen av menneskerettigheter ut av JUS1211 og styrking av to av de eksisterende fagene på JUS1211 vil gjøre dette semesteret mindre fragmentert. Styrking av miljørettslige dimensjoner i faget Fast eiendoms rettsforhold vil i tillegg vise studentene en grenseflate mellom privat rett og offentlig rett. Samtidig er det viktig å foreta en grundig vurdering av hvilke miljørettslige temaer som egner seg for innlemmelse i fast eiendoms rettsforhold, tatt i betraktning at faget ikke må bli for fragmentert og at studentene først lærer alminnelig forvaltningsrett på 2. studieår.

Flyttingen av EØS-rett til JUS2211 vil styrke de europarettlige dimensjonene ved fagene alminnelig forvaltningsrett, velferdsett og miljørett. Styrking av de faglige forbindelsene mellom EØS-rett og det som i dag er fagene på JUS2211 var også en forutsetning for studiereformen av 2011.<sup>1</sup> Flytting av EØS-rett til JUS2211 gir mulighet for å oppfylle denne forutsetningen på en bedre måte enn dagens ordning.

Arbeidsgruppen er oppmerksom på at flytting av EØS-rett til JUS2211 innebærer at studentene isolert sett må lære et fag i tillegg til de fag som allerede inngår i JUS2211. Dette kommer i tillegg til allerede vedtatte endringer i evalueringsform på JUS2211 som medfører at studentene ved siden av en skoleeksamen på fire timer, skal evalueres på grunnlag av en semesteroppgave og en muntlig presentasjon av oppgaven. Denne nye evalueringsformen skaper et behov for å redusere omfanget av det som er grunnlaget for evalueringen på skoleeksamen, slik at studentene får tilstrekkelig med tid til å arbeide med semesteroppgaven og den muntlige presentasjonen. Ansvarlig faglærere i alminnelig forvaltningsrett, velferdsrett og miljørett har alle gitt innspill til hvordan slike reduksjoner kan foretas.

Det er klart at flytting av EØS-rett til JUS2211 i seg selv ikke innebærer en reduksjon men en utvidelse av grunnlaget for evalueringen av studentene på emnet. Samtidig vil flytting av EØS-rett til JUS2211 gi studentene bedre forståelse av europarettlige problemstillinger som i dag har blitt viktige i alminnelig forvaltningsrett, velferdsrett og miljørett. Flyttingen av EØS-rett til JUS2211 vil derfor gi bedre forståelse av det studentene allerede skal ha god forståelse av, særlig i alminnelig forvaltningsrett, men i noen grad også velferdsrett og miljørett. Flyttingen av EØS-rett til JUS2211 vil derfor et stykke på vei skape overlappende felter med de forvaltningsrettslige fagene på JUS2211. På det grunnlag kan studiepoengene som i dag er fordelt til fagene alminnelig forvaltningsrett, velferdsrett og miljørett reduseres noe uten at fagenes kjerneområder blir skadelidende, dersom EØS-rett flyttes til JUS2211.

De foreslåtte endringene forutsetter at to emner som i dag er atskilt – fast eiendoms rettsforhold og miljørett – delvis samordnes på JUS1211. Denne samordningen må også ses i lys av at emnet rettskildelære på JUS1211 nylig har vært gjenstand for en større omlegging, hvor et viktig grep har

---

<sup>1</sup> Stenvikutvalgets innstilling s 36: <http://www.jus.uio.no/om/strategi/jus-i-endring/stenvikutvalget/dokumenter/Innstilling-desember-2009.pdf>

vært å knytte rettskildeundervisningen nærmere opp til de materielle fagene på semesteret. Faglærerne i rettskildelære, fast eiendoms rettsforhold og miljørett må derfor få tilstrekkelig med til til å vurdere hvordan emnene kan samordnes for å gi studentene best mulig pedagogisk utbytte. Endelig fordeling av studiepoeng på JUS1211 bør først skje etter at man har tatt stilling til hvilke konkrete temaer som skal inngå i de enkelte emnene. Det må dessuten utarbeides ny hovedlitteratur i Fast eiendoms rettsforhold. Arbeidsgruppen foreslår derfor at endringene implementeres fra og med våren 2018, og at endelig studiepoengsfordeling på JUS1211 avgjøres i et senere PMR-møte våren 2017.

Det er ønskelig at PMR tar stilling til de vedtaksforslagene som er ferdig utarbeidet. Forslag til studiepoengsfordeling mellom fagene på JUS1211 og forslag til nye emnebeskrivelser for JUS1211, JUS2111, JUS2211 vil bli lagt frem for PMR i løpet av våren 2017.

### **Forslag til vedtak**

Arbeidsgruppen fremlegger følgende forslag til endringer for emnene JUS1211, JUS2111 og JUS2211:

1. Faget Internasjonale menneskeretter (4 stp) flyttes fra emnet JUS1211 til emnet JUS2111.

Faget utvides med 1 stp (46 s hovedlitteratur) og endrer navn til Internasjonale menneskerettigheter.

Vedlegg 1: Forslag til endringer i fagbeskrivelse/læringskrav og litteratur fra ansvarlig faglærer Vibeke Blaker Strand.

2. Faget EØS-rett (5 stp) flyttes fra emnet JUS2111 til emnet JUS2211.

Det foreslås ingen endringer i studiepoengsuttelling, læringskrav eller litteratur for faget EØS-rett.

3. Faget Fast eiendoms rettsforhold på JUS1211 utvides med minimum 2 stp. Faget Rettskildelære på JUS1211 utvides med minimum 1 stp. PMR vil få forelagt endelig forslag til studiepoengsfordeling for JUS1211 i løpet av våren 2017.

4. Faget Velferdsrett på JUS2111 reduseres med 1 stp. Velferdsrett i nye JUS2111 vil da være på 7 stp.

Vedlegg 2: Forslag til kutt i 40 sider i litteratur

5. Faget alminnelig forvaltningsrett på JUS2211 reduseres med 2 stp. Alminnelig forvaltningsrett i nye JUS2211 vil da være på 13 stp.

Vedlegg 3: Brev til faglærere i forvaltningsrett fra ansvarlig faglærer Inger-Johanne Sand.

6. Faget Miljørett på JUS2211 reduseres med 2 stp. Miljørett i nye JUS2111 vil da være på 5 stp.

7. Det utarbeides nye emnebeskrivelser for JUS1211, JUS2111 og JUS2211 som legges frem for PMR i løpet av våren 2017.

#### 8. Overgangsordninger

Det vedtas ingen overgangsordninger, alle endringer på alle emner imlementeres samme semester.

Vedlegg 4: Oppsett av gammel og ny fagsammensetning og beskrivelse av studieløpet for studenter som avlegger ulike versjoner av nye og gamle emner.

9. Alle endringer implementeres fra og med våren 2018.

Saksbehandler:

*Kristin Steen Slåttå*

*22 85 98 61, k.s.slatta@jus.uio.no*

## Vedrørende flytting av menneskerettigheter

Det fremgår av saksfremlegg om flytting av faget menneskerettigheter at en slik flytting forutsetter en viss rokkering av fagene på rettsstudiet. Blant annet må det flyttes minst fire studiepoeng ut av JUS2111 for å få plass til menneskerettigheter. På den bakgrunn er det foreslått at faget EØS-rett (fem studiepoeng) skal flyttes fra JUS2111 til JUS2211. Og for å få plass til EØS-rett på JUS2211 er det foreslått å flytte noe miljørett fra JUS2211 til fast eiendoms rettsforhold på JUS1211, og en begrenset reduksjon av studiepoengene som er fordelt til fagene alminnelig forvaltningsrett, velferdsrett og miljørett. Som beskrevet i saksfremlegget er det mulig å foreta en slik reduksjon av studiepoeng uten at pensum eller læringskrav endres utover det som følger av at noe miljørett flyttes inn i faget fast eiendomsrettsforhold på JUS2111 og tilpasning til en allerede vedtatt ny evalueringsform på JUS2211.

Etter initiativ fra ansvarlig faglærer i alminnelig forvaltningsrett, Inger Johanne Sand, vil jeg for ordens skyld understreke at forslaget om en begrenset reduksjon av studiepoeng i alminnelig forvaltningsrett ikke har vært drøftet på et eget faglærermøte i forvaltningsrett. Fordi forslaget om en begrenset reduksjon av studiepoeng i alminnelig forvaltningsrett ikke gjør det nødvendig å endre pensum eller læringskrav i faget vil forslaget heller ikke ha virkning for hva studentene skal lære om alminnelig forvaltningsrett. Forslaget om en begrenset reduksjon av studiepoeng i alminnelig forvaltningsrett vil først og fremst ha betydning for den totale arbeidsbyrden for studentene på 2. studieår. På den bakgrunn har forslaget blitt drøftet i et møte med alle ansvarlig faglærere på 2. studieår. Alle ansvarlig faglærere har også støttet forslaget, inklusive ansvarlig faglærer i alminnelig forvaltningsrett. Det er også på det rene at forslaget støttes av et flertall av lærerne i alminnelig forvaltningsrett. Forslaget synes akseptabelt fordi endringene totalt sett gir en bedre fagsammensetning på de relevante semestre. Overlapp mellom fagene på hvert av semestrene tilsier en bedre læringseffektivitet totalt. Det er en fordel for alle fag på det nye JUS2211 at de nå settes sammen til ett semester. I tillegg kommer fordelene av metodefaget på JUS1211 kan styrkes dersom menneskerettighetsfaget flyttes til JUS2111, og at flytting av menneskerettigheter til JUS2111 også kan gi rom for mer offentligrettslig metode på dette emnet. Forøvrig vises det til saksfremlegget for en mer detaljert begrunnelse av forslaget.

## IUS1211 - Privatrett II

### Internasjonale menneskeretter

Fagområdet "Internasjonale menneskeretter" inngår i emnet JUS1211 Privatrett II.

#### Beskrivelse av fagområdet

Menneskerettene setter krav til individets stilling uansett rettssystem. Menneskerettene gjelder de grunnleggende verdier rettsordenen må respektere og verne av hensyn til den enkelte. De internasjonale menneskerettene er universelle og udelelige. De gjelder for alle. Alle rettsregler må følge menneskerettene. At menneskerettene gjelder uansett rettssystem, innebærer at enkelte land ikke kan bestemme seg for å la egne tradisjoner eller nasjonale verdier føre til unntak fra menneskerettene krav. Det går heller ikke å plukke ut noen rettigheter og sjalte ut andre. Det moderne menneskerettssystemet anerkjenner også at menneskerettene gjelder i forholdet mellom individer, for eksempel i avtale- og familieforhold, og ikke bare der staten griper inn i privates forhold. Menneskerettene beskytter individet ikke bare mot statsmakt; de beskytter også mot privat maktutøvelse.

Menneskerettene spiller en grunnleggende rolle i ethvert rettssystem, nasjonalt eller internasjonalt. Menneskerettene har en slik tverrgående viktighet i ethvert rettssystem at de får følger på alle rettsområder. At retten og rettssystemet er under stadig utvikling, har konsekvenser også for menneskerettene: selv om menneskerettene kjerne ligger fast, bringer anvendelsen av dem opp stadig nye spørsmål. At menneskerettene er grunnleggende, innebærer at andre rettsregler må tilfredsstillende de krav som menneskerettene setter.

#### Hva lærer du?

##### Kunnskap

##### Studenten skal ha god forståelse av:

Begrepet menneskeretter, slik det uttrykkes i sentrale menneskerettskonvensjoner og Grunnloven og er utviklet i rettspraksis og annen håndhevelse.

Sentrale menneskeretter inkludert rettene til liv, legeme, frihet og sikkerhet, den frie tanke, tro og ytring, privat- og familieliv, eiendom, arbeid, utdannelse, helse og sosial trygghet, politisk medbestemmelse og rettferdig rettspleie og forvaltning, samt miljørettigheter, barns retter og vernet mot diskriminering og rett til likhet.

Menneskerettighetenes grenser ved bruk av tvang, samt menneskerettslige plikter til å sikre individers rettigheter i den private sfære, herunder frihet fra vold.

Diskrimineringsvernets betydning for velferdsregulering og praksis.

**Comment [VBS1]:** Jeg kommer til å foreslå at fagets navn skal være «Internasjonale menneskerettigheter». I forlengelsen av dette, vil jeg foreslå at ordet «menneskeretter» byttes ut med «menneskerettigheter» i hele teksten. Dette angår imidlertid ikke det som skal avgjøres i denne runden, og jeg lar det ligge nå.

**Comment [VBS2]:** «Utdannelse» burde stått allerede. Det er omfattet av dagens hovedlitteratur og jeg foreslår ingen ny litteratur her.

Begrunnelse:

Formatted: Font: Italic

*Studentene har erfaringsmessig hatt problemer med å forstå betydningen av menneskerettigheter for faget velferdsrett. Ved å ta inn de to foreslåtte punktene i læringskravene, vil vi i menneskerettsfaget kunne lage et opplegg som gjør det enklere for studentene å se sammenhengene mellom menneskerettslige rammer/forpliktelser og nasjonale enkeltregler og praksiser som er tema i blant annet faget velferdsrett.*

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

*For spørsmål om tvangsbruk, vil det foreslåtte opplegget bidra til å utvide studentenes «horisont» ved at spørsmål om grenser for bruk av tvang over for private parter, kobles opp mot statens plikt til å ta aktive skritt for å forhindre vold i nære relasjoner. Denne tosidigheten (hvordan MR setter grenser for myndighetenes bruk av tvang samtidig som de også krever at myndighetene noen ganger griper inn), har til nå i liten grad vært løftet frem i velferdsretten. Disse sentrale menneskerettslige aspektene – som handler om velferdsrettelige rettsområder – kan vi nå fange opp i menneskerettsundervisningen. Dette er dessuten et tema som bidrar til å tydeliggjøre kjønnsperspektiver i juristutdanningen, ved at det rettes særskilt oppmerksomhet mot kvinner og barn som er utsatte for vold.*

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

*De foreslåtte endringene i læringskrav og hovedlitteratur gjør at noen av kuttene som foreslås i hovedlitteraturen i faget velferdsrett – først og fremst den generelle fremstillingen av menneskerettigheters betydning for faget velferdsrett – blir fanget opp i menneskerettsfaget.*

Formatted: Font: Italic

Studenten skal ha forståelse av:

Hovedtrekkene i overvåking og kontroll med menneskerettene av FN-organer og Den europeiske menneskerettsdomstol og forankringen i nasjonal rett gjennom Grunnloven og menneskerettsloven.

Ferdigheter

Studenten skal kunne:

Identifisere menneskerettslige problemstillinger i et saksforhold.

Anvende menneskerettslig metode på praktiske situasjoner, herunder drøfte om menneskerettene kommer til anvendelse og om en restriksjon er forholdsmessig og kan rettferdiggjøres.

Generell kompetanse

Studenten skal etter avlagt master i rettsvitenskap kunne anvende menneskeretter og menneskerettslig metode i domstolene, som advokat, i forvaltningen eller i andre

institusjoner, samt formulere og formidle kunnskap om menneskerettslige problemstillinger.

## Litteratur

### Innføringslitteratur

Mads Andenæs: "Menneskerettene" §§ 12-13 i Knophs Oversikt over Norges rett, 14 utg. ved Kåre Lilleholt, Universitetsforlaget 2014, s. 61-71.

Andenæs, Mads og Bjørge, Eirik: Menneskerettene og oss. Oslo, Universitetsforlaget 2012, s. 11-17, s. 79-112.

### Hovedlitteratur:

Andenæs, Mads og Bjørge, Eirik: Menneskerettene og oss. Oslo, Universitetsforlaget 2012: Kapittel 1 punkt 1.2, 1.3 og 1.4, med unntak av punktene 1.2.4 og 1.2.6. (Dette vil si at følgende sider er hovedlitteratur: s. 18-34, s. 38-39, s. 44-67.)

Blaker Strand, Vibeke, og Larsen, Kjetil Mujezinović: Menneskerettigheter i et nøtteskall. Oslo, Gyldendal 2015: Hele kapittel 1, kapittel 2 med unntak av punktene 2.1.3, 2.2.2, 2.2.3, 2.3.2 og 2.3.3, kapittel 3 med unntak av punkt 3.3, hele kapittel 5. I kapittel 4 leses punktene 4.1, 4.9, 4.10, 4.16, 4.17, 4.20 og 4.22. (Dette vil si at følgende sider er hovedlitteratur: s. 15-46, 51-56, 63-71, 78-102, 106-122, 153-162, 187-196, 201-208, 212-216, 218-227.)

### Det foreslås følgende tillegg til eksisterende hovedlitteratur:

Vibeke Blaker Strand: «En diskrimineringsrettslig tilnærming versus en velferdsrettslig tilnærming for bedring av utsatte grupper og individers rettsstilling» i *Retfærd* vol. 35, 2012 nr. 1 s. 55-80 (23 s.)

Artikkelen finnes på følgende nettside: <http://retfaerd.org/retfaerd-nr-136-2012/en-diskrimineringsrettslig-tilnaerming-versus-en-velferdsrettslig-tilnaerming-for-bedring-av-utsatte-grupper-og-individers-rettsstilling/>

Patricia Londono: "Developing Human Rights Principles in Cases of Gender-based Violence: *Opuz v Turkey* in the European Court of Human Rights" i *Human Rights Law Review* (2009) 9 (4): 657-667 (11 s.)

Artikkelen har DOI: <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngp022>

**Comment [VBS3]:** Teksten viser hvordan menneskerettigheter, velferdsrett og diskrimineringsvern henger sammen. Den gjør det enklere å se sammenhenger mellom fagene. Den har også linjer til EU/EØS-retten. I tillegg inneholder teksten rettskildestoff om menneskerettigheter som nå foreslås tatt ut av hovedlitteraturen i faget velferdsrett.

**Comment [VBS4]:** Teksten gir en oversiktlig fremstilling over spørsmålet om staters plikt under EMK til å ta aktive skritt i saker om vold i hjemmet, med særlig fokus på saker om vold mot kvinner. Slike saker ble lenge av EMD ikke behandlet som spørsmål om diskriminering, og Opuz-saken markerer et tidsskille ved at volden – og statens tilbakeholdenhet med å gripe inn – her ble anerkjent som en form for diskriminering av kvinner. I teksten trekkes det viktige linjer til andre FN-konvensjoner (særlig SP og CEDAW), som også er relevante for Norge. Teksten tar opp rettslige problemstillinger som rommer klare og uttrykte kjønnsperspektiver.

[Karl Harald Søvig: "Avgjørelser fra EMD i saker om vern av privat- og familieliv fra 2015" i Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernrettslige spørsmål, årgang 14, nr. 3, 2016 s. 232-244 \(det vil si artikkelens punkt 1, 2 og 3\). \(12s.\)](#)  
[Artikkelen er tilgjengelig på Idunn. Den har DOI: 10.18261/issn.0809-9553-2016-03-02](#)

**Comment [VBS5]:** De 12 sidene som er valgt ut gir en god oversikt over ny EMD-praksis i saker som omhandler barn og omsorg. Teksten får frem den viktige tosidigheten i at EMK både setter grenser for myndighetenes bruk av tvang, samtidig som den også krever at myndighetene noen ganger SKAL gripe inn. Ved å ta opp disse menneskerettslige rammene på 3. semester, blir det enklere å «hekte» velferdsrettslige problemstillinger på de menneskerettslige i 4. semester.

#### Tillegglitteratur:

Andenæs, Mads og Bjørge, Eirik: *Menneskerettene og oss*. Oslo, Universitetsforlaget 2012 s. 129-199.

Andenæs, Mads, Andreas Motzfeldt Kravik og Eirik Bjørge, "Høyesterett og EMD: samspill, subsidiaritet og skjønnsmargin", *Lov og rett* 2015 side 261-278 og "Menneskerettsspørsmål for Høyesterett som EMD ikke har tatt stilling til", *Lov og rett* 2015 side 323-343.

Andenæs, Mads og Andreas Kravik: *Norske verdier og EMK*, *Lov og rett* 2010 16 sider.

Aall, Jørgen: *Rettsstat og menneskerettigheter*. Bergen, Fagbokforlaget 2014, 4. utg.

Blaker Strand, Vibeke, og Larsen, Kjetil Mujezinović: *Menneskerettigheter i et nøtteskall*. Oslo, Gyldendal 2015 s. 123-153, s. 163-187, s. 196-201, s. 208-212

Høstmælingen, Njål: *Internasjonale menneskerettigheter*. Oslo: Universitetsforlaget 2012.

Menneskerettighetsutvalgets rapport om menneskerettigheter i Grunnloven (Dokument 16 (2011–2012))

[Likestillings- og diskrimineringsombudet, «CEDAW 2017: Ombudets rapport til FNs kvinnekommité – et supplement til Norges niende periodiske rapport», punkt 2 «Vold i nære relasjoner»](#)

Rapporten finnes her: [http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter\\_analyser/rapporter\\_diverse/cedaw2017.pdf](http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/rapporter_diverse/cedaw2017.pdf)

[Kirsten Sandberg «Barnets beste som rettighet» s. 57–84 i Ingunn Ikdahl og Vibeke Blaker Strand \(red.\) \*Rettigheter i velferdsstaten. Begreper, trender, teorier\* Gyldendal 2016.](#)

**Formatted:** Font: Not Italic

**Formatted:** Font: Not Italic

**Formatted:** Font: Not Italic

[Elisabeth Gording Stang «Barns rett til familie og omsorg, særlig om barnevernet» s. 165–194 i Njål Høstmælingen, Elin Saga Kjørholt og Kirsten Sandberg \(red.\) \*Barnekonvensjonen. Barns rettigheter i Norge\* Universitetsforlaget 2016 3. utg.](#)

**Formatted:** Font: Not Italic



[Arnfinn Bårdsen «Høyesteretts praksis på psykiatrifeltet» i \*Kritisk Juss\*, årg. 42 nr. 3 2016 s. 238—262](#)

[Artikkelen er tilgjengelig på Idunn. Den har DOI: 10.18261/issn.2387-4546-2016-03-04](#)

Formatted: Font: Italic

[Aslak Syse «Tvungent psykisk helsevern – enkelte kommentarer» i \*Kritisk Juss\*, årg. 42 nr. 4 2016 s. 278—300](#)

[Artikkelen er tilgjengelig på Idunn. Den har DOI: 10.18261/issn.2387-4546-2016-04-02](#)

Formatted: Font: Italic

### *Doms-, material- og oppgavesamlinger*

Buflod, Sannes og Aasebø: Folkerettslig tekstsamling, Cappelen Akademisk forlag. [ORIA](#)

Juridisk studentutvalg: Materialsamling for 1. avdeling [til salgs ved Juridisk studentutvalg]

## Vedlegg 2

From: Morten Kjelland  
Sent: Friday, January 20, 2017 10:01 AM  
To: Christoffer Conrad Eriksen  
Cc: Morten Kjelland  
Subject: Her er kuttene på til sammen 40 sider

KUTTLISTEN: Basert her på eksisterende VF-pensum og VF-boken fra 2012 (eksisterende pensum)

- 2.3 og 2.4 skal beholdes, resten ut i kap. 2 (innebærer kutt 13 sider i kap. 2)
- Kjønstad og Syses artikkel fra 2014 om grunnloven tas ut
- s. 250– 258 i kap. 5 tas ut

--

Morten Kjelland  
Professor dr. juris

Institutt for offentlig rett  
Postboks 6706 St. Olavs plass <x-apple-data-detectors://1>  
0130 <x-apple-data-detectors://1> Oslo  
Besøksadr.: Karl Johans gate 47 <x-apple-data-detectors://0> , Domus Bibliotheca (DB)

Telefon: 91 68 20 25 <tel:91%2068%2020%2025>  
Telefaks: 64 84 03 01 <tel:64%2084%2003%2001>

Nettside på juridisk fakultet  
[www.jus.uio.no/ior/personer/vit/perkje/index.html](http://www.jus.uio.no/ior/personer/vit/perkje/index.html)

Inger-Johanne Sand  
 Institutt for offentlig rett

Oslo 27.01.2017

Ny versjon

### **Til faglærerne i forvaltningsrett**

Fredag 20.januar ble det etter innkalling avholdt et faglærermøte i forvaltningsrett. Til stede var: Finn Arnesen, Benedikte Moltumyr Høgberg, Christoffer Eriksen og Inger-Johanne Sand. Forfall: Kirsten Sandberg. Tema for møtet var konsekvensene de nye evalueringsformene for forvaltningsrett som PMR har vedtatt. Det var på forhånd sendt ut et forslag til hvordan dette kunne håndteres. I møtet ble forslaget diskutert og videre presisert. Det var enighet om hovedtrekkene det framlagte forslaget. Referat og vedtak fra møtet ble sendt ut til alle faglærerne til orientering. Eivind Smith og Kirsten Sandberg har i e-mails sterkt oppfordret til å redusere de kutt i det såkalte 'kjernepensum' som studentene kan prøves i til eksamen. Siden vi kom ned til 351 s i kjernepensum, er det etter mitt syn mulig å ta inn igjen noen av de kapitlene vi forelso å ta ut slik at vi kommer opp i ca.400 s 'kjernepensum'. Jeg minner om at begrunnelsen for å gjøre dette er å få til en obligatorisk oppgave som er større og vil ta mer tid enn den nåværende, og at hele boken minus ca 24 s fortsatt er pensum (ca, 490s).

På bakgrunn av dette foreslår jeg at de følgende kapitlene ansees for å falle innenfor 'kjennskap' og ikke 'god forståelse', og at det er derfor er kapitler som det ikke vil gis eksamensoppgaver fra alene eller som primært stoff:

- *Kap.2 Noen grunnbegreper* er innføringsstoff, - innholdet i kap.2 behandles forøvrig i ex.fac., (15 s)
- *Kap.5 Forvaltningens historiske utvikling, innføring*, faller helt utenfor, (13s)
- *Kap.7 Offentlige tjenesteforhold og verv* faller delvis utenfor, og er ellers kjennskap-stoff, (22s),
- *Kap.21 Dekning av saksomkostninger* faller utenfor, (3s)
- *Kap.26 – 28, Avtalekompetanse, Konesjoner og andre tillatelse, Støtte, tjenesteytelse og monopolisert forretningsvirksomhet*, faller delvis utenfor læringskravene og er ellers kjennskap-stoff, (38s)
- *Kap.31 Håndheving av vedtak og regler*, faller utenfor læringskravene, (6s)

Følgende kapitler er da tatt inn igjen i det pensum de kan prøves i til eksamen:

- *kap.4 Forvaltningens oppgaver og virkemidler*, er innføringsstoff, (15s)
- *Kap.10 Bevilgningsmyndigheten*, faller delvis utenfor og er kjennskap-stoff, (11 s)
- *Kap.22 Forvaltningens regler om forskrifter* faller delvis utenfor læringskravene og er ellers kjennskap-stoff, (15s)
- *Kap.33 , I–V Domstolskontroll*, er kjennskapsstoff, (15s)

Det vil si at det pensum studentene kan prøves i utgjør ca. 407 s.

**Begrunnelse for endringene**

PMR har vedtatt nye evalueringsformer for JUS2211. Den nåværende skole-eksamen skal erstattes av en kortere skole-eksamen på 4 timer og en semesteroppgave på 6000 ord pluss muntlig. Det skal gis karakterer på alle deler av evalueringen.

Bakgrunnen for denne endringen er dels et ønske om å variere evalueringsformene for at undervisning og eksamen i større grad skal svare til de krav som stilles til juristene på arbeidsmarkedet, og dels et behov for at studentene får mer skrive trening lagt opp på en slik måte at de også får tilbakemeldinger.

Bakgrunnen for vedtaket om nye evalueringsformer finnes i følgende link <http://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/jus/ledelses-og-utvalgsmoter/pmr/moter/2015/pmr8/sakskart.html>;

- se sak 6 og hyperlinken <Redegjørelse og kostnadsoversikt>.

Vedtaket finnes gjengitt i følgende link, <http://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/jus/ledelses-og-utvalgsmoter/pmr/moter/2015/pmr8/protokoll.html>;

*Det er antatt at et større innslag av obligatoriske skriftlige arbeider som skal leveres, bidrar til en mer effektiv lærings situasjon totalt med hensyn til forståelsen av de sentrale deler av pensum.*

Arbeidet med en slik semesteroppgave vil ta en del tid for studentene. Det har derfor vært framsatt som et ønske at det gis en nærmere presisering av hva studentene kan bli prøvd i på den 4 timers skole-eksamen, og at dette begrenses noe i forhold til dagens pensumangivelse. Andre-års ansvarlig mener at en slik presisering er nødvendig i forhold til studentene for å kunne gjennomføre endringen av evalueringsformene.

Semesteroppgaven må kunne hente sitt tema fra rettsforhold som omhandles i hele boken, men det anbefales at tema om rettsforhold som hentes fra 'kjennskap'-kapitlene, suppleres med problemstillinger fra 'god forståelse'-kapitlene.

Med vennlig hilsen  
Inger-Johanne Sand

Gammel JUS1211		Ny JUS1211	
Rettskildelære	5	Rettskildelære	6 el 7
Menneskeretter	4	Fast eiendomsrettsforhold	10 el 11
Fast eiendomsrettsforhold	9	Familie og arverett	12
Familie og arverett	12		
SUM	30	SUM	30

Gammel JUS2111		Ny JUS2111	
Statsforfatningsrett	10	Statsforfatningsrett	10
Folkerett	5	Folkerett	5
EØS rett	5	Menneskerettigheter	5
SUM	20	SUM	20

Gammel JUS2211		Ny JUS2211	
Forvaltningsrett	15	Forvaltningsrett	13
Velferdsrett	8	Velferdsrett	7
Miljørett	7	Miljørett	5
		EØS rett	5
SUM	30	SUM	30

### Overgangsordninger

Alle emner endres samtidig H17

#### 1. studieår

Studenter som skal ta JUS1211 ordinær progresjon H17

Ingen mangler

#### 2. studieår

Bestått gammel JUS1211 går videre med ny JUS2111 og JUS2211:

Vil mangle utvidelsene i fast eiendomsrettsforhold og rettskildelære, får dobbel uttelling for menneskerettigheter (4 stp), må lese de miljørettslige tema en mangler på egen hånd før eksamen i JUS2211

Gammel JUS1211, JUS2111 og ny JUS2211

Vil mangle utvidelsene i fast eiendomsrettsforhold, rettskildelære, menneskerettigheter.

Får dobbel uttelling for EØS rett (5 stp), må lese de miljørettslige tema en mangler på egen hånd før eksamen i JUS2211

### Studenter som er forsinket eller forserer - overgangsproblematikk

Gammel JUS1211 og JUS2211 og ny JUS2111

Vil mangle EØS rett 5 stp og dobbel uttelling for menneskerettigheter 4 stp

Ny JUS1211, ny JUS2111 og gammel JUS2211

Vil mangle 5 stp EØSrett, gis dobbel uttelling for 2 stp Miljørett

Ny JUS1211, gammel JUS2111 og JUS2211 (ikke sannsynlig mulighet)

Vil mangle 4 stp menneskerettigheter, dobbel uttelling for Miljørett 5 stp

Når det gjelder studenter som gjentar emner etter at 2. studieår er avlagt som helhet vil kombinasjonen ha noen mangler eller dobbel uttelling, men studenten vil ha vært prøvd i alle emner, da de ble originalt avlagt før endringen.

### Annen mulighet for overgang

Emnet JUS1211 endres H17, JUS2111 endres V18 og JUS2211 endres H18

Kun studenter som er forsinket eller forserer emner vil ha mangler og dobbel uttelling

## NOTAT

**Forslag til obligatorisk element på JUS2111: Prosedyrekonkurransen i Folkerett**

*Det foreslås at det fom høsten 2017 innføres prosedyrekonkurransen som et obligatorisk element på JUS2111. Alle studentene må bestå deltagelse i en prosedyrekonkurransen i folkerett før de kan avlegge eksamen. Prosedyrekonkurransen erstatter kursoppgaven i folkerett.*

**Kort om bakgrunn og formål**

Innstilling fra arbeidsgruppen for alternative vurderingsformer ble diskutert på den årlige samlingen for Institutt for offentlig rett i Son oktober 2015. Etter diskusjon av arbeidsgruppens rapport og evt. forslag (semesteroppgave og muntlig eksamen i JUS 2211, semesteroppgave i JUS3211 og 'multiple choice' eksamen i JUS4211) diskuterte også IORs ansatte om forslagene var tilstrekkelig. Arbeidsgruppen skrev at evalueringsformene må ha "en bredde og et mangfold" og nevnte åtte ferdigheter som skulle bli testet.<sup>1</sup> Men det var ingen forslag til evalueringsformer som særlig dekket ulike type juridiske arbeidsoppgaver og samarbeid, og det var det bare et forslag som handlet om muntlig formidling. Dessuten er Forskrift om studier og eksamener ved Universitetet i Oslo §5.1 klar på at stor variasjon av vurderingsformer kan benyttes (16 til sammen) og juridiske fakultet fortsatt ligger her bak mange andre fakulteter i bruk av varierte evalueringsformer.<sup>2</sup>

Etter samlingen kom et forslag om en prosedyrekonkurransen som evalueringsform for den folkerettslige delen i JUS2111. Denne evalueringsformen skulle teste studentenes evne til å skrive et prosess-skriv med juridisk argumentasjon, kreve samarbeid med andre og formidle juridiske resonnementer til en dommer. Dessuten dekker en prosedyrekonkurransen fem forskjellige vurderingsformer som er omtalt i Forskriften "muntlig prøve, individuell", "muntlig prøve i gruppe", "skriftlig oppgave, individuell" og "skriftlig oppgave i gruppe" og "øving".

---

<sup>1</sup> 1. Gjennomføre ulike typer juridiske arbeidsoppgaver; 2. Løse nye problemer og bidra til nytenking i en rettslig sammenheng; 3. Forstå og vurdere sammenhenger mellom retten og samfunnet, herunder rettens plass i styring av samfunnsutviklingen; 4. Reflektere over jussens forhold til andre fag; 5. Identifisere etiske og yrkesetiske problemstillinger relatert til jussen og håndtere disse på en forsvarlig måte; 6. Samarbeide med jurister og andre profesjoner om rettslige problemstillinger; 7. Formidle juridiske resonnementer til jurister, andre profesjoner og allmennheten; og 8. Fremme rett og rettferdighet.

<sup>2</sup> "Ved Universitetet i Oslo kan følgende eksamensformer benyttes hver for seg eller sammen for det enkelte emnet: hjemmeeksamen; klinisk prøve; mappeeksamen; masteroppgave; muntlig presentasjon, individuell muntlig; presentasjon i gruppe; muntlig prøve, individuell; muntlig prøve i gruppe; praksis; praktisk prøve; rapport; skriftlig oppgave, individuell; skriftlig oppgave i gruppe; skriftlig prøve, individuell deltagelse (bare for obligatoriske aktiviteter); øving (bare for obligatoriske aktiviteter)."



Forslaget ble diskutert uformelt med nærværende fagansvarlig og studieårsansvarlig for 2. studieår, videre med kurslærerne i JUS2111, studieadministrasjon og Dekanus. Alle var positiv innstilt og anbefalte at man ser nærmere på den praktiske siden av forslaget. Det ble også gjennomført en diskusjon med fagansvarlig i strafferett om de ønsket å innføre prosedyrekonkurransen i JUS4211. De hadde tenkt det samme men anbefalte at det først blir introdusert på JUS2111 siden de fagansvarlig /faglærere der har erfaring med prosedyrekonkurransen.

Den 6. juni 2016 møtte de fagansvarlig i andre år for å diskutere forslaget til innfasing av faget internasjonale menneskerettigheter på 2. studieår (særlig å utvide JUS2111 med internasjonale menneskerettigheter og flytte ut EØS-rett). I denne sammenheng ble også forslaget til prosedyrekonkurransen som eksamensform i JUS2111 diskutert. Deltagerne var veldig positive, inkludert de fagansvarlig for Statsrett og Internasjonale menneskerettigheter. Man så da for seg å skille ut fagene og innføre to eksamensformer for en framtidig JUS2111, da en skoleeksamen i Statsrett (10sp) og prosedyrekonkurransen i fagene Folkerett og Internasjonale menneskerettigheter (10sp med 1sp introduksjons modul). I tillegg var det en samlet anbefaling at studentene skulle kunne velge om de vil prosedyre på norsk eller engelsk og velge et kurs på samme språk. Etter anmodning fra møtet og med hjelp fra eksamensseksjonen ble dette notat skrevet. Etter diskusjon av notatet med fagansvarlig i statsrett og internasjonale menneskerettigheter kom en frem til at det ikke var ønskelig å knytte eksamensformen til spesifikke fag i JUS2111 (akkurat som i JUS2211).<sup>3</sup>

*Imidlertid* var det en praktisk utfordring med forslaget: antallet sensorer. Siden den muntlige delen ikke bør strekkes over for mange dager kunne det bli vanskelig å ha tilstrekkelig (beregnet 15-22) sensorer på plass. Derfor er *følgende forslag* mer begrenset og kan ses om den første prøving av vurderingsformen.

### **Forslag om Innføring av prosedyrekonkurransen på JUS2111**

Det foreslås at for perioden høsten 2017-2018 innføres prosedyrekonkurransen som et obligatorisk element på JUS2111 som del av kurs i Folkerett. Alle studentene må bestå en prosedyrekonkurransen før de kan avlegge eksamen. Hjemmelen for dette finner vi i forskriftens §5.2, fakultetene kan i program- eller emnebeskrivelsen fastsette at «visse eksamener skal være bestått før oppmelding til eller gjennomføring av den enkelte eksamen.»

Det er ønskelig å legge opp til at tema for prosedyrekonkurransen skal dekke folkerett i midten av semesteret. Høsten 2019 vil dette opplegget evalueres, om det er ønskelig å innføre det som vurderingsform med karakter og inkludere andre fag som inngår i JUS2111.

---

<sup>3</sup> Følgende forslag ble formulert: skoleeksamen har alltid en statsrettslig del og prosedyrekonkurransen har alltid en folkerettslig del. Bortsett fra det er alt mulig, f. eks. skoleeksamen kan ha spørsmål innenfor menneskerettigheter spørsmål og prosedyrekonkurransen kan ha en statsrett vinkling osv.

**Praktisk gjennomføring**

Det obligatoriske elementet innholdet to deler; innlevering av prosess-skriv (1000 ord) og et muntlig forsvar (7,5 min).

Skriftlig del:

Studentene får i løpet av kursrekken i folkerett utlevert en problembasert oppgave og må skrive et prosess-skriv som en obligatorisk innlevering.

Oppgaven skal bestå av to store spørsmål og hver student velger seg et av disse som han/hun svarer på (etter konsultasjoner innenfor laget), fra perspektivet av enten saksøker eller saksøkt. Ved utleveringstidspunktet av oppgaven blir studentene informert om hvilken part de representerer (saksøker eller saksøkt). Lagene av 2 studenter hver blir dannet innenfor kursgruppene slik at studentene kan oppnå lett få kontakt med hverandre. Studentene besvarer den skriftlige delen sammen (et dokument) men indikerer hvilke deler de har skrevet. Dokumentert blir opplaster to ganger på Fronter: for begge studenter.

Kurslærerne i folkerett skal ta ansvar for prosedyreøvelsen.

Muntlig del:

Studentene skal muntlig forsvare prosess-skrivet sitt på kurset innenfor lagene som dannes. De gis hver 7,5 min til muntlig forsvar. Den muntlige delen erstatter gjennomgang av kursoppgave. Hver muntlig gjennomgang vil trenge 30 minutter, noe som vil tilsvare 4 timer for hver kursgruppe (med utgangspunkt i 32 studenter fordelt i grupper på 4 for hver konkurranse). Kurslærerne i Folkerett er ansvarlig for organiseringen av prosedyrekonkurransen. Mange eksisterende kurslærere er spurt om ideen og har stilt seg positive til det nye forslaget.

Etter innlevering av prosess-skrivene ('skeleton memorial') blir prosedyrekonkurransen avholdt. Hvert lag deltar sammen. Tretti minutter settes av til hver an studentene å holde sin muntlige del, og 15 minutter er satt av til etterarbeid for kurslærer, dvs. avgjøre om studentene har bestått eller ikke og skrive kort tilbakemelding og veiledende karakter for mulig deltagelse i finalen. Hver student får 7,5 minutter til å presentere. Som dommer kan sensorene avbryte og stille spørsmål om konkret årsaker i saken eller teste ut om studenten har grunnkunnskap i statsrett, folkerett og internasjonale menneskerettigheter. Sensorene får retningslinjer og anbefalt spørsmål. Muntlig delen blir både brukt til å teste ut om studentene kjenner innholdet til prosess-skriv og studentens fagkunnskaper.

*Vekting av de ulike delene og forhold til skoleeksamen*

Det vil være lik vekting av skriftlig og muntlig del. Prosedyrekonkurransen vurderes til bestått/ikke bestått. Studentene må ha fått prosedyrekonkurransen i sin helhet godkjent for å få stille til eksamen. Det må gjennomføres en klagerunde.



### *Forberedelsene*

Det vil bli gitt en forelesning om metode i prosedyrekonkurranse som en del av det planlagt 1sp introduksjon til JUS2111, og det er ønskelig å innføre en artikkel og video om prosedyrekonkurranse på pensumlisten.

### *Språk*

Studentene kan velge om de vil gjennomføre prosedyrekonkurranse på norsk eller engelsk. De blir plassert på et kurs i folkerett som passer valgte språk. Fagansvarlig skal selv lede to kurs i høst 2017 og vår 2018, og kan gjennomføre disse på engelsk om ønskelig. Hvis det er begrenset etterspørsel kan fagansvarlig undervise på norsk i ett av dem. I tillegg skal studentene får en forelesning på engelsk i internasjonale menneskerettigheter og kanskje en i folkerett.

### *Fakultetsoppgave*

Fakultetsoppgaven blir bare brukt til skrivning som vanlig i alle tre fag i JUS2111. Ingen endring foreslås her.

### *Timeplan/frister/*

Prosedyrekonkurransen skal komme i midten av semester, en uke etter kursene i folkerett i JUS2111 er ferdig. JSU ønsker opp mot 4 uker mellom prosedyrekonkurransen og skoleeksamen. Det vil bli lagt opp til noe skriveid i timeplanen.

### *Sensurering*

Prosedyrekonkurranse kan foregå over en dag eller to dager med kurslærerne fra folkerett. Det kan bli også en finale for de beste lag med deltagelse av dommer fra høyesterett eller andre domstoler.

Hvis det en student er syk på selv dagen kan prosedyrekonkurranse fortsette. Studenten blir bare evaluert i forhold til egen presentasjon.

### *Gjentak, utsatt prøve og innleveringsfrister*

Innleveringsfristen for prosess-skriv er absolutt, administrasjonen håndterer eventuelle søknader om utsettelse i henhold til praksis på andre obligatoriske aktiviteter. Dersom det er dokumentert sykdom på den muntlige delen anbefales det at det kan settes opp en oppsamlingsdato, slik at studenter som eventuelt er syke skal ha anledning til å fullføre arbeidskravene og kunne gå opp til eksamen som planlagt.

Det kan gis anledning til å gjenta et element ved dokumentert sykdom; gjentas muntlig eksamen i emnet, må alle deler gjentas. En student som får «ikke bestått» må ta alle elementer på nytt, uavhengig av hvilken del studenten strøk på.

### *Klageadgang*

Det må være anledning til å klage på ulike delene. Klagebehandlingen må være avsluttet innen skoleeksamen avholdes.

#### *Iverksettelse*

Endringen foreslås iverksatt fra høst 2017, uten overgangsordning.

#### **Kostnadsoversikt**

Ansvarlig faglærer forventer ikke økte kostnader totalt på semesteret da det diskuteres flere endringer på sikt, imidlertid er det ønskelig på nåværende tidspunkt å ta høyde for noen økte kostnader.

Det foreslås at gjennomgang av kursoppgaven bortfaller, dette medfører følgende innsparing:

13 årlige kursgrupper \* 2 kurstimer \* 259,8 timelønn \* 5 uttelling for eksterne = 33 774 kr pr år

Muntlig gjennomgang med utgangspunkt i 7,5 min pr kandidat har følgende kostnad:

425 årlige kandidater \* 0,125 time pr kandidat \* 259,8 timelønn \* 5 uttelling for eksterne = 69 009 kr pr år

Årlig økning tilsvarer kr 35 235

Det beregnes ingen økte kostnader forbundet med retting av prosess-skriv da dette erstatter retting av kursoppgaven i Folkerett

Malcolm Langford

Til: PMR

Dato: 16.1.2017

**Mal for sensorveiledning for Master i rettsvitenskap**

I henhold til instruks for eksamen og sensur § 3-4 (1) skal det utarbeides sensorveiledning for studieårseksamener. Sensorveiledningene er ment for og brukes av sensorene som et verktøy for å vurdere eksamensbesvarelser, og er svært viktig for å oppnå en enhetlig bedømmelse. I tillegg publiseres veiledningen på nettsiden etter sensurpublisering, slik at studentene får tilgang til den og kan bruke den for skal kunne forstå hvorfor de har fått den karakteren de har fått. Studentene bruker den både som fasit for eksamensoppgaven, samt at de bruker tidligere eksamensoppgaver og sensorveiledninger i eksamensforberedende arbeid.

Det finnes ingen mal eller retningslinjer for hvordan sensorveiledningen skal se ut hva gjelder struktur, innhold, lengde m.m. Dette er etterspurt, særlig fra de som får i oppgave å skrive veiledning, fordi de ønsker å skrive en god veiledning for sensorene, og særlig fordi veiledningen publiseres på nett.

Behov for god sensorveiledning kommer tydelig frem med erfaringene fra blind klagesensur. Fakultetet opplever at det foreligger flere tilfeller av store sprik i sensuren. For eksempel ser man at kandidater får endret karakter to-tre nivåer i klagesensuren, både til gunst og ugunst. Dette er svært uheldig og gjør at det stilles spørsmål ved sensuren både internt og eksternt.

Ola Mestad har skrevet et utkast til retningslinjer for sensorveiledninger. Dette utkastet har vært forelagt JSU og tilsynssensor Fredrik Finstad. Finstad har nylig fremlagt sin tilsynssensorrappport hvor det problematiseres rundt blind klagesensur og sensorveiledning. Samlet har dette blitt brukt som grunnlag for forslag til mal for sensorveiledninger for Master i rettsvitenskap (vedlegg 1). For obligatoriske emner på MiR foreslås det at sensorveiledning skrives og publiseres i malen. Dette gjør det enklere å skrive veiledning, og sensorveiledningene blir lett gjenkjennelige både for sensorer og studenter.

PMR anmodet om forslag til veiledning for både teori- og praktikumsoppgaver. Det foreslås at samme mal for sensorveiledning brukes for både teori- og praktikumsoppgaver, men at forskjeller og særtrekk en veiledning bør ha for hhv. teori- og praktikumsoppgaver må komme tydelig frem. Dette er også ønsket fra JSU.

**Eksamensseksjonen**

Postadr.: Postboks 6706 St. Olavs plass,  
0130 Oslo  
Kontoradr.: Urbygningen, Karl Johans gate  
47, 0162 Oslo

Telefon: 22 85 95 00  
Telefaks: 22 85 96 58  
postmottak@jus.uio.no  
www.jus.uio.no  
Org.nr.: 971 035 854

Innholdsmessig legger Finstad mer vekt enn Mestad på at sensorveiledningen bør kommentere vurderingskriterier for de forskjellige karakternivåene. I sensormøtene kommer det ofte spørsmål fra sensorene om hvordan de skal vurdere besvarelsene; hva regnes som for eksempel en A-besvarelse, C-besvarelse, hva skal til for å bestå, hva gir F osv. I tillegg spørres det ofte etter hvordan man setter karakter for besvarelser der det er deloppgaver. Dersom oppgaven er delt vil det ofte være ulike forfattere for hver del, slik at det ikke nødvendigvis finnes en veiledning for en samlet vurdering for alle oppgavene, kun hver deloppgave. For 4. studieår/avdeling ble det høsten 2015 og våren 2016 sendt ut informasjon fra faglig eksamensleder med spesifisering av vektningen for deloppgavene, samt retningslinjer for total karaktersetting ved tilfellet F på en deloppgave. Dette var noe som hadde blitt avklart muntlig på sensormøtet, men som ble distribuert skriftlig for at de som ikke var til stede også skulle få den samme informasjonen. På bakgrunn av dette foreslås det for det første å ta Finstads oppfordring til etterretning, og oppfordre i malen til klarere angivelse av hva som skal gi karaktermessig uttelling. Videre bør en samlet vurderingsangivelse der eksamensoppgaver inneholder deloppgaver avklares i sensormøtene, og evt. distribueres skriftlig til sensorene etter møtet.

#### *Poengsetting i sensorveiledningen*

Som vedlegg til sensorveiledningen får sensorene i dag følgende vedlegg de må gjøre seg kjent med ifm. sensureringen (vedlegg 2,3 og 4):

- Instruks for sensorene
- Om karaktersystem og sensur fra UiO-forskriften
- Informasjon fra studiedekanen om sensurbegrunnelse

I tillegg holdes det sensormøter for alle studieårseksamener, hvor eksamensoppgavene og sensorveiledningene gjennomgås. Veiledningsforfatter deltar gjerne på møtene enten ved personlig oppmøte eller telefonisk, og veiledningene korrigeres på bakgrunn av det som kommer frem i møtene.

Sensorene viser stor grad av ansvarsbevissthet og administrasjonen har fått tilbakemeldinger om bekymring når de har sett oversikt over endelig klagesensur, der det er store sprik. Det fremkommer både fra Mestad og Finstad at det ikke er ønskelig med en for skjematisk sensorveiledning og sensur. Imidlertid har Johan Boucht kommet med forslag til en alternativ sensurmodell inspirert av sensurmodellene i Finland og Sverige, av mer skjematisk karakter (vedlegg 4). Forslaget bes diskuteres i PMR. I denne modellen er hensikten å sikre konsistens mellom vurderingene ved at sensuren baseres på en poengdifferensiert veiledning, der sluttkarakteren er basert på antall poeng relatert til den poengterskel som gjelder for hver karakter. Dette innebærer at oppgavens totale poengantall spesifiseres, samt at det indikeres hvor mange poeng de ulike elementene i oppgaven er verdt. Den endelige karakteren vil i tillegg fortsatt alltid



baseres på en viss helhetsvurdering, særlig i grensetilfellene. Boucht fremhever at det er mulig å ha to veiledninger, en offentlig og en for internt bruk, fordi den poengsatte veiledningen primært skal være et hjelpemiddel for sensorene.

### *Nivåkontroll*

Erling Hjelmeng har gått gjennom andre tiltak som mulig kan innføres som et ledd i kvalitetssikringsarbeidet, herunder nivåkontroll i sensorkorpset. Nivåkontroll i ordinær sensur innebærer at karakternivået i ulike kommisjoner holdes opp mot hverandre og evt. justeres før endelig sensur, mens det for klagesensuren innebærer at nivåene i klagekommisjonene kan holdes opp mot nivået i den opprinnelige sensurrunden. Ved UiO kan det allerede sies å foreligge elementer av nivåkontroll gjennom sensormøtene, etterfølgende justering av sensorveiledning samt sammensetning av kommisjoner (ved at kommisjonene deles slik at hver sensor sensurerer halvparten med én sensor og den andre halvparten med en annen). I klagesensuren er sensorene i ofte de samme som ved ordinær sensur, og har innblikk i nivådiskusjonene fra første runde.

En ytterligere nivåkontroll i ordinær sensur kunne vært gjennomført ved at hver kommisjon melder inn for eksempel én A-besvarelse, en på grensen C/B og én på grensen C/D. Oppgavene kan gjennomgås av faglig eksamensleder, som fastsetter eller anbefaler karakter. Dette er noe som praktiseres ved UiB, men der er det kun én sensor. Den praktiske gjennomføringen ved kan være krevende da noen kommisjoner vil ferdigstille sensuren raskt etter sensormøtet, mens andre kanskje trenger hele fristen, og det er sannsynlig at ulempene overgår kostnadene.

I klagesensuren kan nivåkontroll vurderes innført ved at klagekommisjonene får seg forelagt for eksempel en typisk D, C, B og A-oppgave, gjennomgått av eksamensleder og kontrollert opp mot sensorveiledning/diskusjon på sensormøtet. En innvending vil være at sensuren ikke representerer en reell ny sensur, der også målestokken kan prøves. Klagesensorene vil imidlertid uansett måtte forholde seg til sensorveiledningen, slik denne er justert etter drøftelsene på sensormøtet, slik at en ordning der det legges frem besvarelser gjennomgått av eksamensleder kan mest anses som en eksemplifisering. Klagesensurer som ikke har deltatt i ordinær sensur vil på denne måte få tilgang til tilsvarende kunnskap med eksempler som ordinære sensorer, og en slik nivåkontroll kan også bidra til å justere sensorer som i første runde har lagt seg for mildt eller strengt. Ved en slik nivåkontroll vil man ikke oppleve de samme tidsmessige utfordringer som i ordinær sensur, idet utvalget av besvarelser kan klargjøres før klagefristen er ute. Det bør også vurderes om eksamensleder skal honoreres særskilt for arbeidet.

### *Retningslinjer for sensur*

Både Fredrik Finstad og Ola Mestad anbefaler at veiledningsforfatter også burde delta i sensuren. Et slikt krav krever endring i instruks for eksamen og sensur § 3-4 Sensorveiledning (1). Ofte er veiledningsforfatterne stipendiater som i dag ikke får delta i sensur, og et slikt krav vil derfor utelukke dem som veiledningsforfattere. Videre er det ikke hovedregel at interne faglærere, som

også ofte skriver sensorveiledninger, ønsker å delta i sensuren selv. Dermed kan et slikt krav gjøre det vanskelig for oppgaveutvalget å skaffe forfattere.

### **Forslag til vedtak**

1. Vedlagte mal for sensorveiledning vedtas og tas i bruk umiddelbart. (inngitt)

### *Diskusjonspunkter*

1. Er det ønskelig å utvide mal for sensorveiledning med poengsetting?
2. Er det ønskelig å innføre nivåkontroll i sensuren?
3. Er det ønskelig å kreve at veiledningsforfattere må delta i sensuren?

## SENSORVEILEDNING

[EMNENAVN OG EMNEKODE]

[SEMESTER OG ÅR]

### INNLEDNING

- Generelt om oppgaven eller oppgavesettet: er spørsmålene sentrale, vanskelige? Er oppgaven omfattende, gir den grunnlag for lange drøftelser?
- Introduser omfanget av sensorveiledningen: hvor omfattende er den ment å være i forhold til hva man kan kreve av studenten?

### LÆRINGSKRAV OG HOVEDLITTERATUR

- Presenter og evt. kommenter læringskrav og pensumsituasjonen, inkludert om det er noe fra undervisningen som bør nevnes.
- Relevante dommer fra domssamlingen bør nevnes.

### DE ENKELTE SPØRSMÅLENE

- Alle spørsmål eller tema som oppgaven reiser eller kan reise, skal gjennomgås.
- Det vil variere hvor mye en bør skrive på hvert punkt, men veiledningen skal være en hjelp og må derfor ikke være for omfattende.
- Veiledningen må ikke være for generell, og det bør være løpende anvisninger på forhold som bør telle positivt eller negativt.
- Noen oppgaver kan reise mer krevende spørsmål, for eksempel at rettspraksis har endret situasjonen fra det som er sagt i pensumlitteraturen, dette krever mer utførlig forklaring. Tilsvarende kan gjelde dersom et spørsmål er omstridt i teorien.
- For teorioppgaver spesielt: Særlig teorioppgaver kan oppfattes på ulike måter og dermed avgrenses ulikt. Selve oppgavesvaret kan også disponeres på forskjellige, men ofte like gode måter.



- Avslutningsvis bør det sies noe om vurderingen som skal skje ved sensuren, drøfting på sensormøtet, og gjerne etter gjennomlesning av en del oppgavesvar.

### **SAMLET VURDERING**

- Generelt om sensur: for eksempel at kandidatene skal vurderes mer på grunnlag av det de har skrevet enn på det de ikke har tatt med, at det av og til kan være rom for ulike svar på rettsspørsmål, at det er viktig at kandidaten er konsekvent i egen tankegang o.l.
- Generelle kommentarer om karaktersettingen basert på diskusjonen i sensormøtet, og gjerne basert på lesing av en del oppgavesvar.
- Det bør komme frem at for å få A eller B er det ikke avgjørende at kandidaten har med alle spørsmålene. Samtidig bør ikke veiledningen vike unna å gi klarere direktiver om hva som skal gi karaktermessig uttelling.
- Almennelige kriterier: ryddighet, struktur, språkføring og presentasjonsteknikk.

\*\*\*

[Sted], [dd.mm.åååå]

[Navn]



## Instruks for sensorene

Retningslinjer fastsatt av dekanene ved Det juridiske fakultet etter fullmakt fra Det nasjonale fakultetsmøtet for juridiske fag 24. april 2003.

### § 3-6 Instruks for sensorene – Kun for Master i rettsvitenskap

Utdypende beskrivelser for juridiske fag.

Retningslinjer fastsatt av dekanene ved Det juridiske fakultet etter fullmakt fra Det nasjonale fakultetsmøtet for juridiske fag 24. april 2003.

Måling av juridiske egenskaper og ferdigheter skjer etter en sammensatt vurdering av ulike kvaliteter. Det avgjørende for karakterfastsettelsen skal være totalinntrykket av kandidatens prestasjoner, sett i forhold til oppgaven som er gitt. Ulike besvarelser av samme oppgave kan således ha hver sine sterke og svake sider, og likevel bli ansett som likeverdige ved totalvurderingen. På bakgrunn av dette, angis det ikke fagspesifikke beskrivelser i form av faste regler om hva som kjennetegner det enkelte karaktertrinn eller hvilke egenskaper som teller mest.

Ved vurderingen av hvilke karaktertrinn som skal gis, ut fra de ovennevnte generelle beskrivelsene, vil det legges vekt på følgende ferdigheter i den totalvurderingen som skal foretas:

1. Kunnskaper om og oversikt over oppgavens tema og relevant bakgrunnsstoff;
2. Evne til å finne frem til og formulere rettslige problemstillinger, herunder skille mellom ulike problemer, prinsipale og subsidiære spørsmål, samt evne til å sette spørsmålene inn i sin rette sammenheng;
3. Evne til å drøfte spørsmål på en faglig forsvarlig og skjønnsom måte, og utnytte det foreliggende rettsstoff og faktum i samsvar med fagets metodiske prinsipper. Til dette hører også blikk for hva som er vesentlig i forhold til det som er uvesentlig eller irrelevant, til å skille mellom det sikre og det tvilsomme, samt til å dimensjonere stoffvalg og proporsjoner i besvarelsen fornuftig;
4. Blikk for rettspolitiske dimensjoner innenfor oppgavens tema, dog uten å tape av syne grensen mellom vurderingers betydning de lege lata og de lege ferenda;
5. Selvstendighet ved evne til å resonnerer kritisk og uavhengig i forhold til foreliggende læremidler og undervisning;
6. Språkbeherskelse, fremstillingsevne, presisjonsnivå og systematisk ryddighet ved skriftlig og muntlig redegjørelse for fagjuridiske emner.
7. Ferdighetene vil i varierende grad inngå ved den faglige totalvurderingen, og er ikke uttømmende angitt eller prioritert. De generelle og utfyllende beskrivelsene skal ikke anvendes med sikte på å oppnå en prosentvis normalfordeling ved den enkelte prøve, men ligge fast over tid.



## Karaktersystem og sensur

Det følgende karaktersystemet er hentet fra UiOs forskrift om studier og eksamen.

### § 6. KARAKTERSYSTEM OG SENSUR

Fastsatt med hjemmel i § 3-9 og § 5-3 i UH-loven av 1. april 2005.

#### § 6.1 Karaktersystem

(1) Ved Universitetet i Oslo er det for UH-lovens graderte karakterskala fastsatt følgende generelle, kvalitative beskrivelser på bokmål:

Symbol	Betegnelse	Generell, ikke fagspesifikk beskrivelse av vurderingskriteriene
A	Fremragende	Fremragende prestasjon som klart utmerker seg. Kandidaten viser svært god vurderingsevne og stor grad av selvstendighet.
B	Meget god	Meget god prestasjon. Kandidaten viser meget god vurderingsevne og selvstendighet.
C	God	Jevnt god prestasjon som er tilfredsstillende på de fleste områder. Kandidaten viser god vurderingsevne og selvstendighet på de viktigste områdene.
D	Brukbar	En akseptabel prestasjon med noen vesentlige mangler. Kandidaten viser en viss grad av vurderingsevne og selvstendighet.
E	Tilstrekkelig	Prestasjonen tilfredsstillende minimumskravene, men heller ikke mer. Kandidaten viser liten vurderingsevne og selvstendighet.
F	Ikke bestått	Prestasjon som ikke tilfredsstillende de faglige minimumskravene. Kandidaten viser både manglende vurderingsevne og selvstendighet.

(4) Når UH-lovens karakterskala bestått / ikke bestått benyttes ved Universitetet i Oslo, skal dette være et selvstendig vurderingsuttrykk uten sammenheng med den graderte karakterskalaen.

(3) Ved Universitetet i Oslo er det for UH-lovens graderte karakterskala fastsatt følgende generelle, kvalitative beskrivelser på engelsk:

Symbol	Description	General, qualitative description of valuation criteria
--------	-------------	--

Symbol	Description	General, qualitative description of valuation criteria
A	Excellent	An excellent performance, clearly outstanding. The candidate demonstrates excellent judgement and a high degree of independent thinking.
B	Very good	A very good performance. The candidate demonstrates sound judgement and a very good degree of independent thinking.
C	Good	A good performance in most areas. The candidate demonstrates a reasonable degree of judgement and independent thinking in the most important areas.
D	Satisfactory	A satisfactory performance, but with significant shortcomings. The candidate demonstrates a limited degree of judgement and independent thinking.
E	Sufficient	A performance that meets the minimum criteria, but no more. The candidate demonstrates a very limited degree of judgement and independent thinking.
F	Fail	A performance that does not meet the minimum academic criteria. The candidate demonstrates an absence of both judgement and independent thinking.



## Sensurbegrunnelse ved karaktervedtak og klagevedtak

Informasjon gitt av Studiedekan Erling Hjelmeng 26. april 2016.

Studenter har krav på begrunnelse for sensurvedtaket, jfr. Universitets- og høyskoleloven § 5-3 første og andre ledd. Det samme gjelder i klageomgangen. Lovens § 5-3 andre ledd siste punktum bestemmer at begrunnelsen kan være muntlig eller skriftlig. Det har lenge vært vanlig å gi muntlig begrunnelse, gjerne i telefon, for eksamenskarakterer. Klagevedtakene har vært begrunnet skriftlig. PMR vedtok i møte 9. juni 2010 at klagekommisjonen kan velge å gi muntlig begrunnelse.

Begrunnelse for karaktervedtaket skal tjene flere formål. Før det første setter forvaltningsloven krav om begrunnelse for forvaltningsvedtak (§ 24). For det andre skal begrunnelsen bidra til at kandidaten forstår og aksepterer karakterfastsettingen. På den måten kan unødige klager unngås. For det tredje kan en god begrunnelse være nyttig tilbakemelding.

Hovedregelen er at studenten kan framsette krav om begrunnelsen innen én uke etter at sensuren er falt (Universitets- og høyskoleloven § 5-3 første ledd). Begrunnelsen skal være gitt innen to uker etter at krav er satt fram.

Alle sensorer skal oppgi tid for når de kan konsulteres telefonisk. Det innebærer å sette av tilstrekkelig tid slik at alle kandidatene har rimelig mulighet til å få sensor i tale. Det er ikke mulig å gi noen fast regel for hvor lang tid hver student skal få tildelt. Erfaring viser at lengden på tilfredsstillende muntlige begrunnelser varierer. Det bør likevel settes av ca 15 min per student. Hvis man har ansvar for begrunnelse til f. eks. 30 studenter, innebærer det at man må regne med å sette av mellom 7 og 8 timer, selv om ikke så mange timer faktisk vil gå med. Fakultetet har derfor fastsatt at sensorer skal oppgi treffetid på minst 6 timer fordelt på 2 dager, for å gjøre tilgjengeligheten for studentene god. For at studenten skal ha mulighet til pr. telefon å fremsette krav om begrunnelse *innen en uke fra sensuren falt*, ber vi om at sensorene oppgir, hele eller deler av, treffetiden rett i etterkant av denne uken. Fastsatt "ringetid" er utelukkende et administrativt tiltak i den hensikt å regulere arbeidet med begrunnelser; tiltaket begrenser selvsagt ikke retten til begrunnelse. Sensorer som befinner seg i utlandet, må gjøre egne avtaler med eksamensseksjonen om oppringninger som ikke belaster studentene økonomisk.

Studenter ønsker som regel å få vite hva i deres besvarelse som var bra, og hva som ikke var bra. Det er en god vane alltid å forsøke å finne noe positivt ved besvarelsen, som studenten eventuelt kan bygge videre på ved neste høve. Jo mer konkret begrunnelsen er, knyttet til studentens prestasjon, jo bedre er den. Utsagn av typen "dette er jevnt over svakt" eller "rettskildebruken er uklar" eller "disposisjonen er rotete" må følges av henvisning til aktuelle sider i besvarelsen, gjerne med sitater. Henvisning til sensorveiledningens anbefalinger kan brukes, men som tittelen sier, er disse bare veiledende. Dette kan kommuniseres til studenter som har lest veiledningen og mener de har gjort alt som anbefales der, uten at resultatet ble som ønsket.

Et viktig ledd i begrunnelsen er å knytte studentens prestasjon til karakterbeskrivelsen slik den er gitt i Forskrift om studier og eksamener ved Universitetet i Oslo, §6

<http://www.uio.no/om/regelverk/studier/studier-eksamener/forskrift-studier-eksamener/index.html#para6>

og i Instruks for eksamen og sensur, §3 -6

[https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/enheter/jus/instrukser-regler-jurfak/instruks\\_for\\_eksamen\\_og\\_sensur.html#toc14](https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/enheter/jus/instrukser-regler-jurfak/instruks_for_eksamen_og_sensur.html#toc14)

Det bør etter omstendighetene formidles til kandidater som har fått C, at dette ikke er en dårlig karakter.

Den karakteren som er gitt, er uttrykk for sensorenes endelige vurdering av kandidatens prestasjon. Eventuell uenighet i utgangspunktet mellom sensorene skal ikke formidles til kandidaten. Karakteren bør heller ikke graderes som sterk eller svak i begrunnelsen til kandidaten.

Lykke til med sensur og begrunnelse!

Vennlig hilsen

Erling Hjelmeng

Studiedekan

## Eksamenssensur: Nordisk komparasjon/Johan Boucht

Jeg er blitt bedt om å gjøre en sammenligning mellom situasjonen i våre nordiske naboland vedrørende fremgangsmåten ved sensur og tilgangen på retteveiledninger for å bedre kunne vurdere mulige tiltak i Oslo. Bakgrunnen er tilsynsensurs rapport om de sprikende resultatene ved den blinde klagesensuren. Jeg er også blitt bedt om å gi forslag til hvordan en alternativ modell kunne implementeres ved fakultetet i Oslo. Jeg begynner med landrapportene, gjør deretter en komparasjon, og i lys av dette et forslag på to mulige tiltak.

### DANMARK

Referanseperson: Professor Thomas Elholm, (Det juridiske fakultet, Syddansk Universitet)

Utgangspunktet er en distinksjon mellom den interne så kalte eksaminator og den eksterne sensor. Hver besvarelse rettes ofte (dvs. ikke alltid) av en ekstern og en intern. Som regel brukes samme sensor for alle besvarelsene, men om antall besvarelser er mange (f.eks. 200), så brukes to sensorer (100/sensor). Retteveiledning skrives ikke alltid, men eksaminator diskuterer muntlig med sensor om hva som forventes av studentenes besvarelser og hvordan vurderingen av de ulike elementene bør utføres. Slutt karakter settes som en helhetsvurdering.

Ved klage forelegges saken hos eksaminator og (hvis det er en slik) sensor til uttalelse. Fakultetet trefrer deretter en avgjørelse i lys av bemerkningene fra den studerende og fra eksaminator/sensor (se <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=183445#id7b90f00b-605c-4b59-9cfa-b42f974519bf>). Hvis avgjørelsen innebærer at ny bedømmelse skal gjøres, så utses to nye bedømmere.

### FINLAND

Referansepersoner: Professor Dan Frände (Juridiska fakulteten, Helsingfors universitet)  
Professor Johan Bärlund (Juridiska fakulteten, Helsingfors universitet)

Eksterne sensorer brukes ikke, hvilket innebærer at sensorgruppen er relativt liten. Samme lærer skriver eksamensoppgave, skriver veiledning, og sensurerer oppgaven (studentgruppene kan oppgå til 200 studenter). Sensorveiledningens ulike element graderes i poeng for å gi konsistens i rettingen. Disse poeng fremgår enten eksplisitt av sensorveiledningen eller blir bestemt av sensoren internt (hvorved poengene ikke er tilgjengelige for studenten). Slutt karakter bestemmes i lys av antall poeng i forhold til gjeldende poengterskler for hver karakter basert på viss helhetsvurdering. For studentene kan då slutt karakteren se ut til å være basert på en helhetsvurdering, særlig i grensetilfellene. Grunnet omfattende spredning på nettet av sensorveiledningene, er disse ikke alltid generelt tilgjengelige.

Samme sensorer utfører også eventuell klagesensur: studenten tar da tar kontakt med sensoren som deretter gjør en omprøving. Ved fortsatt uenighet kan studenten klage til universitetets «rätts-skyddsnämnd» som sa utpeker en ny sensor.

Bilaga: eksempel på sensorveiledning

#### SVERIGE

Referansepersoner: Professor Petter Asp (Juridiska institutionen, Stockholms universitet)  
Universitetslektor Sverige Scheutz (Juridiska institutionen, Uppsala Universitet)

Fremgangsmåten i Stockholm og Uppsala er relativt lik. I utgangspunktet brukes ikke eksterne sensorer. Dette innebærer at sensorgruppen normalt er relativt liten. Relativt utførlige sensorveiledninger skrives i regel. Som hjelpemiddel graderer sensorene ofte sensorveiledningens ulike element i poeng for å gi konsistens i rettingen. Dette fremgår dog ikke nødvendigvis av sensorveiledningen, ettersom denne er rettet til studentene (den som retter har ofte selv skrevet sensorveiledningen). Endelig karakter bestemmes i lys av antall poeng i forhold til gjeldende poengterskler for hver karakter. Særlig i grensetilfellene skjer dette dog etter viss helhetsvurdering.

De samme sensorene besørger også eventuell klagesensur: studenten tar da direkte kontakt med sensoren som deretter gjør en omprøving.

Bilaga: eksempel på sensorveiledning

#### KOMPARASJON

I lys av fremstillingen så virker følgende å kunne konkluderes. Det foreligger en grunnleggende forskjell mellom utgangspunktene i de øst- og vest nordiske læresetene. I Sverige og Finland er utgangspunktet at kun en sensor bedømmer hver oppgave, mens utgangspunktet i Danmark og Norge er at to sensorer bedømmer oppgaven. Ved klage synes også de samme sensorene som regel å besørge også den nye bedømmelsen. Mens det i Sverige og Finland synes å finnes en sterkere tradisjon med skrevne poengdifferensierte retteveiledninger slik at karakteren tydeligere bygger på antall poeng relatert til poengterskler for hver karakter, er situasjonen i Oslo mer lik den danske. Samtidig er sensorkorpset i Danmark, liksom i de øvrige nabolandene, generelt mer begrenset.

#### FORSLAG TILL IMPLEMENTERING

Slik de ulike landrapportene viser, så er det vanlig i både Sverige og Finland at karakteren bygger på oppnådd poengantall relatert til den poengterskel som gjelder for hver karakter. Poengsettingen er basert på en poengdifferensiert retteveiledning. Særlig i grensetilfellene følges dette av en viss helhetsvurdering. Dette øker muligheten å oppnå konsekvens i rettingen. I Danmark er riktignok retteveiledningens rolle mindre, men då sensorkorpset er begrenset så er også behovet for styring mindre.



I lys av det store sensorkorpset ved Det juridiske fakultet ved UiO, liksom sensorenes forskjellige stilling og bakgrunn (stipendiater, førsteamanuensis, professor, advokatfullmektig, dommerfullmektig, rådgiver osv.), så synes implementering av tiltak for tydeligere styring ved sensur som generelt forsvarlig for å oppnå større konsistens. Dette er viktig ikke minst i rettssikkerhetshenseende for studentene. Et slikt mulig tiltak, inspirert av den finsk/svenske modellen, ville være å tydeligere basere sensuren på en poengdifferensiert retteveiledning der sluttkarakteren er basert på antall poeng relatert til den poengterskel som gjelder for hver karakter (og som kan være fleksibel i viss grad). Dette ville innebære dels at oppgavens totale poengantall spesifiseres (f.eks. 10, 15 eller 20), dels at forfatteren av sensorveiledningen indikerer hvor mange poeng de ulike elementene i oppgaven er vert. Dette kan gjøres med variert nøyaktighet fra f.eks. 0,5 p for noen faktorer til f.eks. 2-3 p for andre; i det senere tilfellet vil sensoren fortsatt ha en viss skjønnsmargin. Den endelige karakteren vil i tillegg fortsatt alltid baseres på en viss helhetsvurdering, særlig i grensetilfellene.

Selv om sensorens frie skjønn da vil bli noe begrenset, så vil slik poengsetting, i tillegg til å være et hjelpemiddel for å sikre viss konsistens, også kunne bidra til å gi bedre transparens i rettingen.

Den poengsatte sensorveiledningen bør ikke nødvendigvis være offentlig, ettersom poengsettingen primært er et hjelpemiddel for sensoren. Man kan derfor tenke seg en offentlig retteveiledning (for studentene) uten poeng, og en intern med poeng.

I tillegg kan det vurderes om det bør arrangeres grunnleggende undervisning for sensorene vedrørende sensurens utgangspunkter. Det fremstår bl.a. som viktig at det akademiske perspektivet på rettingen bevares selv om mange bedømmere er praktiker.

De tiltak som er blitt diskutert kan være en måte å øke konsistensen ikke bare mellom bedømmingene i første omgang, men også mellom resultat i første omgang og i klageomgangen.



Til: PMR

Dato:  
24.01.2017  
Deres ref.:  
Vår ref.:

### **Evalueringskriterier valgemner**

For valgemnene er det til dels store sprik mellom karakterene i første sensur og klagesensur, uten at det er klart hva dette skyldes. Studentgruppen er mer variert enn for de som avlegger studieårsemner, og både andelen eksterne sensorer og hvor store sprik man ser i karaktergivingen varierer mellom emnene. Ved gjennomgangen av resultatene fra klageomgangen høsten 2014-våren 2016 fant man at det er særlig de største emnene som skiller seg ut med flest tilfeller av sprik på to nivåer eller mer fra ordinær til klagesensur. De dokumenterte sprikene kan likevel tale for at man gir noe mer veiledning til sensorene når valgemnene skal sensureres, og dette har også blitt etterspurt av noen eksterne sensorer.

Det eksisterer i dag to sett retningslinjer som er felles for alle valgemner: «Instruks for eksamen og sensur» § 3-6 nevner hvilke ferdigheter som skal vektlegges, uten å spesifisere hvordan disse skal vektas.

[https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/enheter/jus/instrukser-regler-jurfak/instruks\\_for\\_eksamen\\_og\\_sensur.html#toc14](https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/enheter/jus/instrukser-regler-jurfak/instruks_for_eksamen_og_sensur.html#toc14)

UiOs forskrift om studier og eksamen § 6.1 gir generelle, kvalitative beskrivelser av de enkelte karakternivåene.

<https://www.uio.no/om/regelverk/studier/studier-eksamener/forskrift-studier-eksamener/index.html#toc28>

Administrasjonen har utarbeidet en tabell som søker å kombinere disse. Selv om heller ikke denne angir hvordan de enkelte ferdighetene skal vektas, antas denne å gi noe mer veiledning til sensorene, og dermed kunne bidra til større likhet i vurderingene. Tabellen bør kunne benyttes også for emner som har andre evalueringsformer enn skoleeksamen. Det foreslås at denne sendes ut til sensorene sammen med de to øvrige retningslinjene. Den kan også legges ut på fakultetets nettsider til orientering for studentene.



I den utarbeidede tabellen er det også lagt inn en kategori for å fylle inn spesiell fagkunnskap spesifikt for hvert enkelt emne. Det foreslås at tabellen fylles ut med henvisning til hvert emne sine læringskrav og at administrasjonen etterspør ansvarlig faglærere og ber de fylle inn 5 punkter som er relevant for sitt emne. Når tabellen er ferdig utfylt kan den publiseres på emnesiden for det aktuelle emnet, og ved eksamen vil eksamensadministrasjonen laste opp denne tabellen i sensorportalen slik at alle sensorer har direkte tilgang til eksamensoppgaveteksten og denne tabellen for evalueringskriterier.

Tabellen bør heller ikke erstatte sensorveiledninger, men utfylle disse ved å gi hjelp i å etablere en felles forståelse av hvor nivået for de enkelte karakterene ligger. Universitets- og høyskolerådet har i sin siste utarbeidelse av retningslinjer for sensur gitt en anbefaling om at sensorveiledning bør utarbeides for hver eksamen.

Dette vil være vanskelig å få gjennomført i praksis på valgemner hvor en har 70 ulike emner, hvor 27 av disse har både bachelor- og masternivå. Det foreslås at det settes krav om sensorveiledning for de valgemner hvor det er mer enn to kommisjoner, dvs. mer enn 70 kandidater og således mer enn fire sensorer. Videre anbefales det særlig at der eksterne sensorer benyttes, bør det foreligge sensorveiledning.

### **Forslag til vedtak**

Vedlagte tabell for evalueringskriterier for valgemner vedtas for bruk fom. våren 2017.

Administrasjonen etterspør de ansvarlige faglærerne om å fylle ut spesiell fagkunnskap for hvert enkelt emne, der hvor det ikke er ønskelig å fylle inn slike punkter vil skjema kun hen vise til læringskrav for emnet alene. Tabellen gjøres tilgjengelig for sensorene i sensorportalen.

Det foreslås at PMR gir sin anbefaling til at det bør utarbeides sensorveiledninger på valgemner, særlig der det benyttes eksterne sensorer, videre innføres det krav om sensorveiledninger for valgemner der det er mer enn to kommisjoner i ett emne, dette legges inn i Instruks for eksamen og sensur § 3-4 (1).

Saksbehandler:

*Kristin Steen Slåtta*

22 85 98 61, [k.s.slatta@jus.uio.no](mailto:k.s.slatta@jus.uio.no)

<p><b>Overordnede retningslinjer for karakterfastsettelse</b></p>	<p><b>Karakteren A: Fremragende</b> Fremragende prestasjon som klart utmerker seg. Kandidaten viser svært god vurderingsevne og stor grad av selvstendighet.</p> <p><b>Karakteren B: Meget god</b> Kandidaten viser meget god vurderingsevne og selvstendighet.</p>	<p><b>Karakteren C: God</b> Jevnt god prestasjon som er tilfredsstillende på de fleste områder. Kandidaten viser god vurderingsevne og selvstendighet på de viktigste områdene.</p> <p><b>Karakteren D: Brukbar</b> En akseptabel prestasjon med noen vesentlige mangler. Kandidaten viser en viss grad av vurderingsevne og selvstendighet.</p>	<p><b>Karakteren E: Tilstrekkelig</b> Prestasjonen tilfredsstillende minimumskravene, men heller ikke mer. Kandidaten viser liten vurderingsevne og selvstendighet.</p>
<p><b>Førsteintrykk, lesbarhet</b></p>	<p><b>Eksamensbesvarelsen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gir klare og presise svar på spørsmålene som stilles i oppgaven(e)</li> </ul>	<p><b>Eksamensbesvarelsen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• svarer på spørsmålene som stilles i oppgaven(e)</li> </ul>	<p><b>Eksamensbesvarelsen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gir mangelfulle/uklare svar på spørsmålene som stilles i oppgaven(e)</li> </ul>
<p><b>Kunnskap, innhold og refleksjon</b></p>	<p><b>Eksamensbesvarelsen viser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gode kunnskaper om og oversikt over oppgavens tema og relevant bakgrunnsstoff.</li> <li>• god evne til å drøfte spørsmål på en faglig forsvarlig og skjønnsom måte, og utnytte det foreliggende rettsstoff og faktum i samsvar med fagets metodiske prinsipper.</li> </ul>	<p><b>Eksamensbesvarelsen viser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kunnskaper om og oversikt over oppgavens tema og relevant bakgrunnsstoff.</li> <li>• evne til å drøfte spørsmål på en faglig forsvarlig og skjønnsom måte, og utnytte det foreliggende rettsstoff og faktum i samsvar med fagets metodiske prinsipper</li> </ul>	<p><b>Eksamensbesvarelsen viser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• noe kunnskaper om og oversikt over oppgavens tema og relevant bakgrunnsstoff</li> <li>• i mindre grad evne til å drøfte spørsmål på en faglig forsvarlig og skjønnsom måte, og utnytte det foreliggende rettsstoff og faktum i samsvar med fagets metodiske prinsipper</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• godt blikk for hva som er vesentlig i forhold til det som er uvesentlig eller irrelevant, og til å skille mellom det sikre og det tvilsomme</li> <li>• god evne til å dimensjonere stoffvalg og proporsjoner i besvarelsen fornuftig</li> <li>• selvstendighet ved evne til å resonnerer kritisk og uavhengig i forhold til foreliggende læremidler og undervisning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• evne til å uttrykke hva som er vesentlig i forhold til det som er uvesentlig eller irrelevant, og til å skille mellom det sikre og det tvilsomme</li> <li>• evne til å dimensjonere stoffvalg og proporsjoner i besvarelsen fornuftig</li> <li>• i noen grad selvstendig evne til å resonnerer kritisk og uavhengig i forhold til foreliggende læremidler og undervisning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i mindre grad evne til å uttrykke hva som er vesentlig i forhold til det som er uvesentlig eller irrelevant</li> <li>• i mindre evne til å dimensjonere stoffvalg og proporsjoner i besvarelsen fornuftig</li> <li>• i mindre grad evne til å resonnerer kritisk og uavhengig i forhold til foreliggende læremidler og undervisning</li> </ul>
	<p><b>Struktur, juridisk metode og fremstillingsevne</b></p>	<p><b>Eksamensbesvarelsen kommuniserer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• god evne til å finne frem til og formulere rettslige problemstillinger, herunder skille mellom ulike problemer, prinsipale og subsidiære spørsmål, samt evne til å sette spørsmålene inn i sin rette sammenheng</li> <li>• godt blikk for rettspolitiske dimensjoner innenfor</li> </ul>	<p><b>Eksamensbesvarelsen kommuniserer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• evne til å finne frem til og formulere rettslige problemstillinger, herunder evne til å skille mellom ulike problemer, prinsipale og subsidiære spørsmål</li> <li>• evne til å se rettspolitiske dimensjoner innenfor</li> </ul>	<p><b>Eksamensbesvarelsen kommuniserer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i mindre grad evne til å finne frem til og formulere rettslige problemstillinger, herunder evne til å skille mellom ulike problemer</li> <li>• i mindre grad evne til å se rettspolitiske dimensjoner</li> </ul>

		oppgavens tema, dog uten å tape av syne grensen mellom vurderingers betydning de lege lata og de lege ferenda	oppgavens tema, dog uten å tape av syne grensen mellom vurderingers betydning de lege lata og de lege ferenda	innenfor oppgavens tema, dog uten å tape av syne grensen mellom vurderingers betydning de lege lata og de lege ferenda
	<b>Språk og formelle ferdigheter</b>	<b>Eksamensbesvarelsen kommuniserer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• God <ul style="list-style-type: none"> <li>- språkbeherskelse</li> <li>- fremstillingsevne</li> <li>- presisjonsnivå</li> </ul> </li> <li>- systematisk ryddighet ved skriftlig og muntlig redegjørelse for fagjuridiske emner.</li> </ul>	<b>Eksamensbesvarelsen kommuniserer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nokså god <ul style="list-style-type: none"> <li>- språkbeherskelse</li> <li>- fremstillingsevne</li> <li>- presisjonsnivå</li> </ul> </li> <li>- systematisk ryddighet ved skriftlig og muntlig redegjørelse for fagjuridiske emner.</li> </ul>	<b>Eksamensbesvarelsen kommuniserer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Varierende <ul style="list-style-type: none"> <li>- språkbeherskelse</li> <li>- fremstillingsevne</li> <li>- presisjonsnivå</li> </ul> </li> <li>- systematisk ryddighet ved skriftlig og muntlig redegjørelse for fagjuridiske emner.</li> </ul>
	<b>Spesifikke læringskrav i JUSxxxx</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap:...</li> <li>• Ferdighet:...</li> <li>• Generell kompetanse:...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap:...</li> <li>• Ferdighet:...</li> <li>• Generell kompetanse:...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap:...</li> <li>• Ferdighet:...</li> <li>• Generell kompetanse:...</li> </ul>

Alle ferdighetene skal inngå i den samlede vurderingen. De vil imidlertid kunne unngå i varierende grad, og er ikke uttømmende angitt eller prioritert.

De generelle og utfyllende beskrivelsene skal ikke anvendes med sikte på å oppnå en prosentvis normalfordeling ved den enkelte prøve, men ligge fast over tid.



<p><b>General guidelines for the stipulation of grades</b></p>	<p><b>Grade A:Excellent</b> An excellent performance, clearly outstanding.</p> <p><b>Grade B: Very good</b> A very good performance.</p>	<p><b>Grade C: Good</b> A good performance in most areas.</p> <p><b>Grade D : Satisfactory</b> A satisfactory performance, but with significant shortcomings.</p>	<p><b>Grade E : Sufficient</b> A performance that meets the minimum criteria, but no more</p>
<p><b>Overall impression, readability</b></p>	<p><b>The exam answer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gives clear and precise answers to the questions</li> </ul>	<p><b>The exam answer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gives adequate answers to the questions</li> </ul>	<p><b>The exam answer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gives vague answers to the questions</li> </ul>
<p><b>Knowledge, content, reflection</b></p>	<p><b>The exam answer demonstrates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• good knowledge and overview of the assignment topic and of relevant background material.</li> <li>• ability to discuss questions in a professionally sound and perceptive manner</li> <li>• ability to utilise available legal materials and facts in accordance with the professional methodological principles</li> <li>• high ability to distinguish between essential and irrelevant, certainty and doubt</li> </ul>	<p><b>The exam answer demonstrates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• knowledge and overview of the assignment topic and of relevant background material.</li> <li>• ability to discuss questions</li> <li>• ability to utilise available legal materials and facts</li> <li>• ability to distinguish between essential and irrelevant, certainty and doubt</li> </ul>	<p><b>The exam answer demonstrates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• some knowledge and overview of the assignment topic and of relevant background material.</li> <li>• some ability to discuss the questions</li> <li>• some ability to utilise available legal materials and facts</li> <li>• some ability to distinguish between essential and</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• high ability to make a sensible weighting in terms of choice of material and proportions in the answer</li> <li>• high ability to reason critically and independently in relation to the available materials and teaching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• some ability to make a sensible weighting in terms of choice of material and proportions in the answer</li> <li>• Some ability to reason critically and independently in relation to the available materials and teaching</li> </ul>	<p>irrelevant, certainty and doubt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• little ability to make a sensible weighting in terms of choice of material and proportions in the answer</li> <li>• little ability to reason critically and independently in relation to the available materials and teaching</li> </ul>
	<p><b>Structure, legal method skills and reasoning</b></p>	<p><b>The exam answer demonstrates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• high ability to detect and formulate legal problems</li> <li>• high ability to distinguish between problems and between principal and subsidiary questions, and to put these questions into their correct context</li> <li>• awareness of the legal–political dimensions of the topic of the question and the borderline between considerations <i>de lege lata</i> and <i>de lege ferenda</i></li> </ul>	<p><b>The exam answer demonstrates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ability to detect and formulate legal problems</li> <li>• ability to distinguish between problems and between principal and subsidiary questions, and to put these questions into their correct context</li> <li>• some awareness of the legal – political dimensions of the topic of the question and the borderline between considerations <i>de lege lata</i> and <i>de lege ferenda</i></li> </ul>	<p><b>The exam answer demonstrates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• little ability to detect and formulate legal problems</li> <li>• little ability to distinguish between problems and between principal and subsidiary questions, and to put these questions into their correct context</li> <li>• little awareness of the legal – political dimensions of the topic of the question and the borderline between considerations <i>de lege lata</i> and <i>de lege ferenda</i></li> </ul>

	<b>Language and formal skills</b>	<b>The exam answer demonstrates</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• good command of language</li> <li>• good skills in exposition</li> <li>• high level of accuracy</li> <li>• high degree of systematic organization in written legal subject matters</li> </ul>	<b>The exam answer demonstrates</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• command of language</li> <li>• skills in exposition</li> <li>• middle level of accuracy</li> <li>• systematic organization in written legal subject matters</li> </ul>	<b>The exam answer demonstrates</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• little command of language</li> <li>• some skills in exposition</li> <li>• low level of accuracy</li> <li>• some degree of systematic organization in written legal subject matters</li> </ul>
	<b>Specific learning requirements in JUSxxxx/xxxx</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge:...</li> <li>• Skills:...</li> <li>• General Competence:...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge:...</li> <li>• Skills:...</li> <li>• General Competence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge:...</li> <li>• Skills:...</li> <li>• General Competence:...</li> </ul>

All these skills shall be taken into account in the evaluation. However, they may be taken into account to a varying degree, and are neither exhaustive nor given priority.

The general and more detailed descriptions shall not be used in order to arrive at a standardised percentage distribution at a single examination, but remain permanent over time.



# Studiebarometeret 2016

Resultater for Det juridiske fakultet

PMR 07.02.16

# Svarprosent

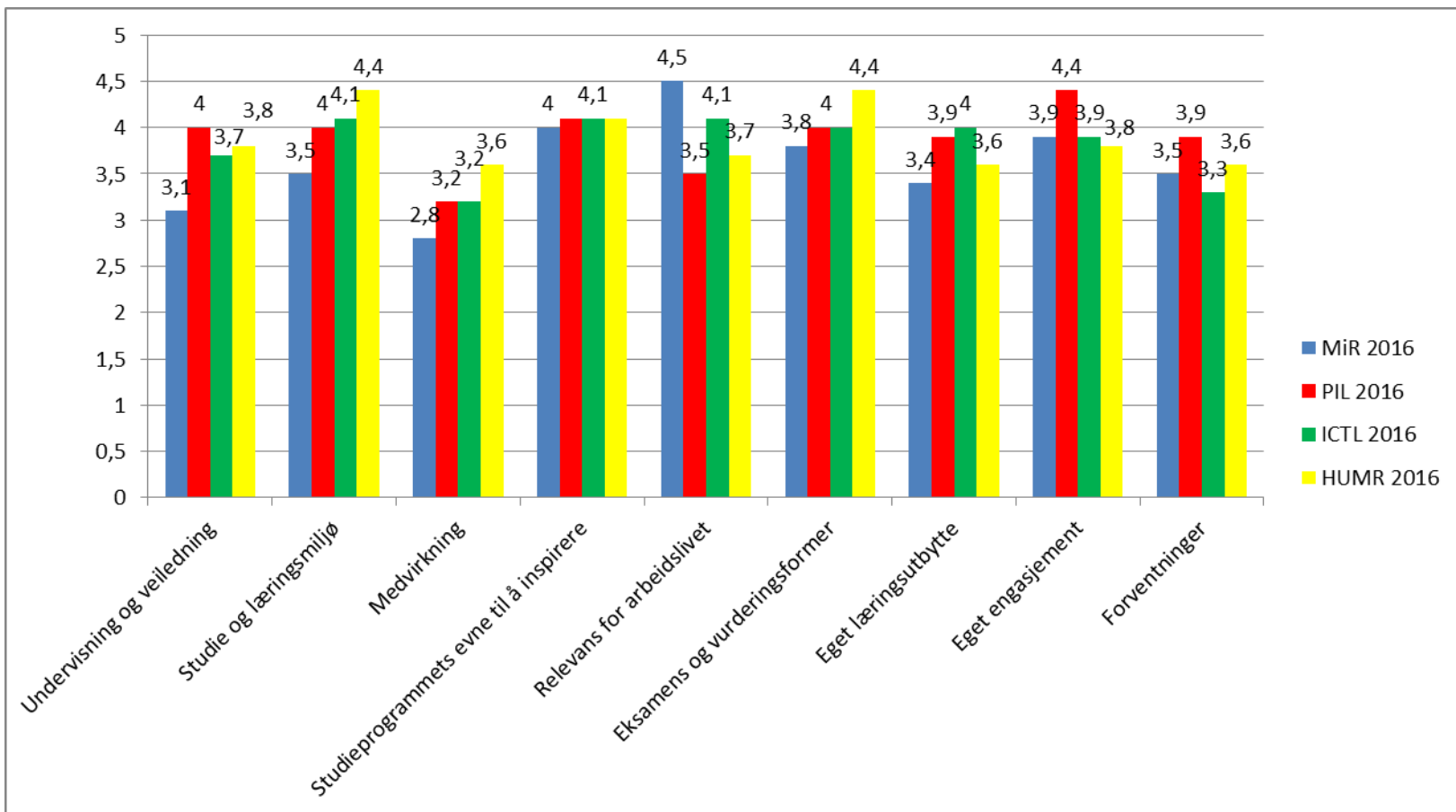
- **Totalt på fakultetet: 28 % (327)**
- Master i rettsvitenskap: 27 % (248)
- PIL: 48 % (10)
- ICTL: 29 % (7)
- HUMR: 45 % (14)
  
- UiO: 38 % (2518)

Ved for lav svarprosent foreligger det ikke rapport

Publiseres på [www.studiebarometeret.no](http://www.studiebarometeret.no) 6. februar

# Indeksverdier sammenlikning<sup>53</sup> studieprogram 2016

Indikatorverdiene gir et gjennomsnitt av svar på flere ulike spørsmål under hver kategori. 1 er dårligste score , 5 er best.

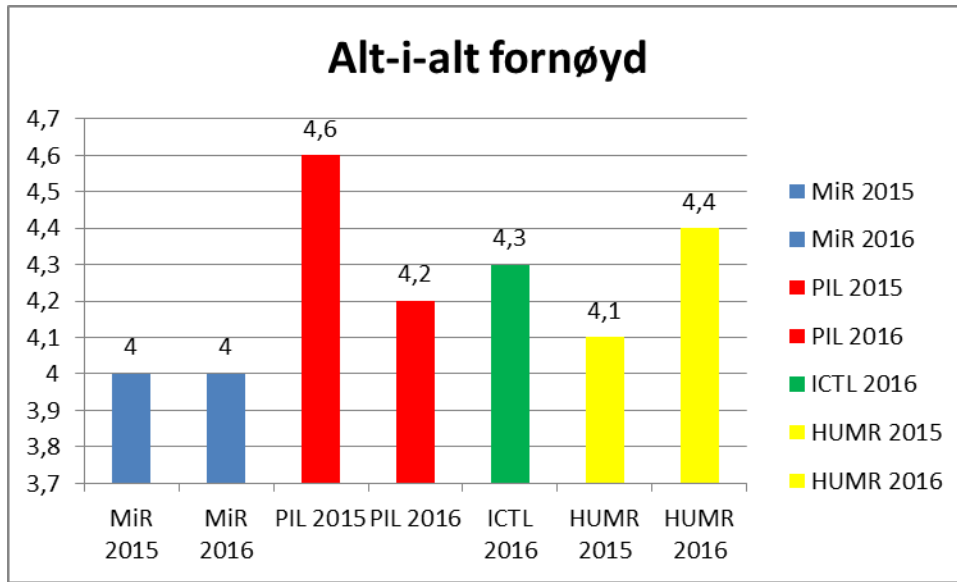


# Indeksverdier <sup>54</sup> sammenliknet 2015-2016

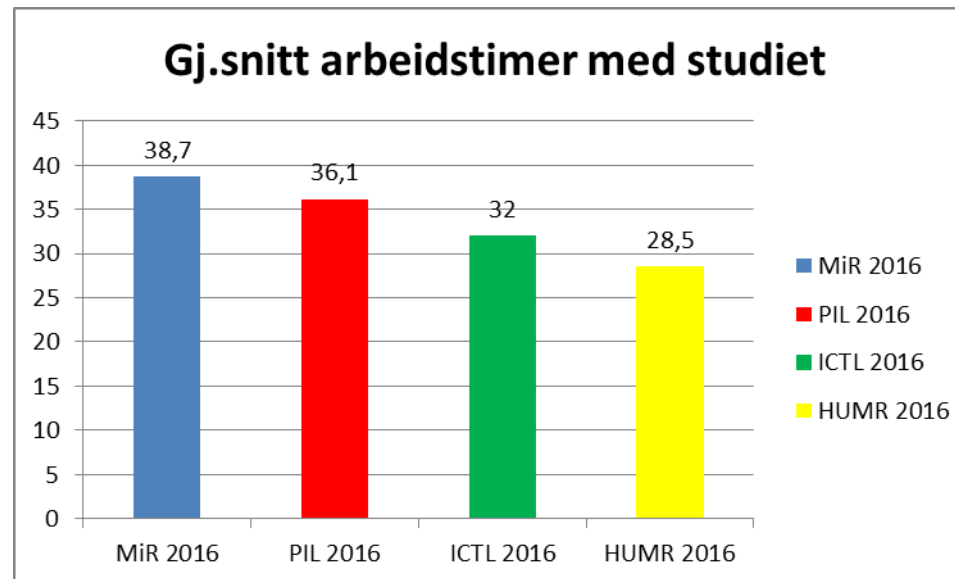
Resultatene på indikatornivå er i stor grad stabile fra tidligere år, med noen unntak

	MiR 2015	MiR 2016	PIL 2015	PIL 2016	ICTL 2016	HUMR 2015	HUMR 2016
Undervisning og veiledning	3,3	3,1	4,1	4	3,7	3,7	3,8
Studie og læringsmiljø	3,5	3,5	4,5	4	4,1	4,1	4,4
Medvirkning	3	2,8	3,7	3,2	3,2	3,6	3,6
Studieprogrammets evne til å inspirere	4	4	4,4	4,1	4,1	4	4,1
Relevans for arbeidslivet	4,7	4,5	4,4	3,5	4,1	4,2	3,7
Eksamens og vurderingsformer	3,8	3,8	4,2	4	4	3,9	4,4
Eget læringsutbytte	3,3	3,4	3,9	3,9	4	3,8	3,6
Eget engasjement	3,8	3,9	4,4	4,4	3,9	4,4	3,8
Forventninger		3,5		3,9	3,3		3,6

# KDs indikatorer



Gj.snitt UiO: 4,1



\* Timer til undervisning og selvstudier per uke

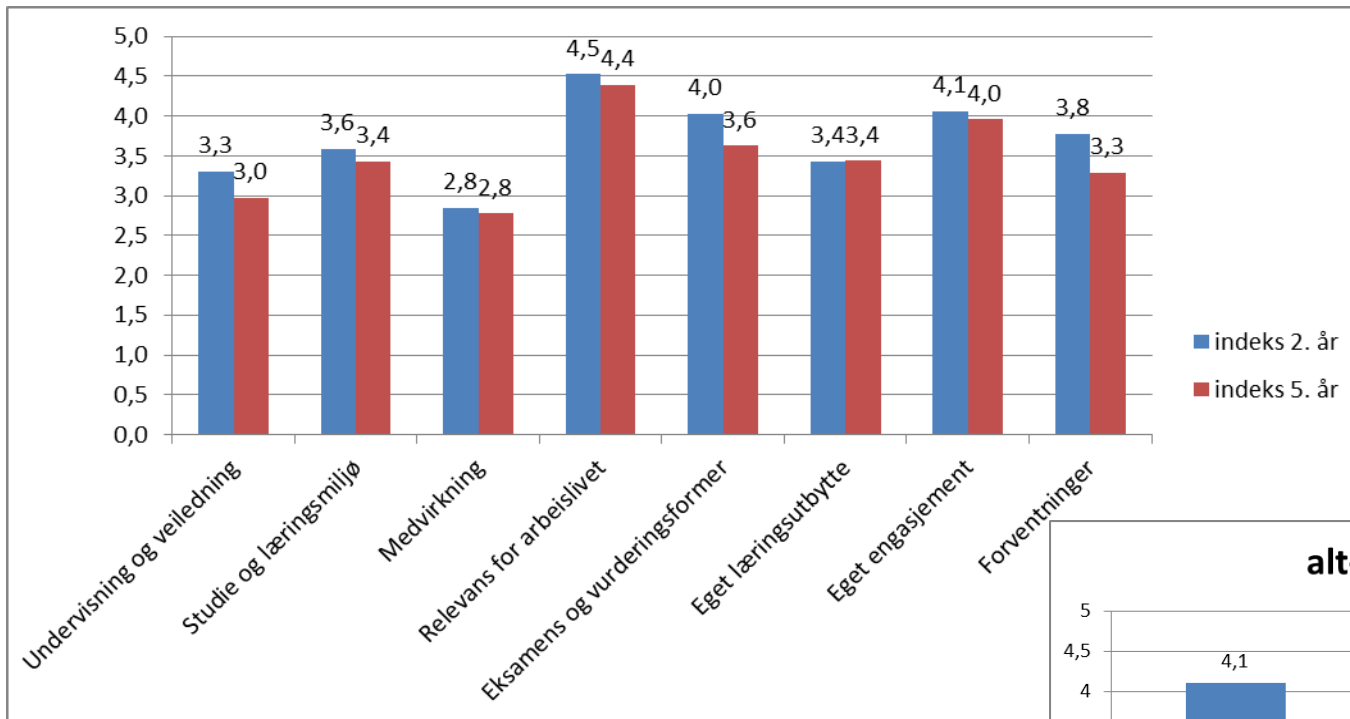
Gj.snitt UiO: 35,1



# Sammenlikning indeks 2. og 5. år MiR

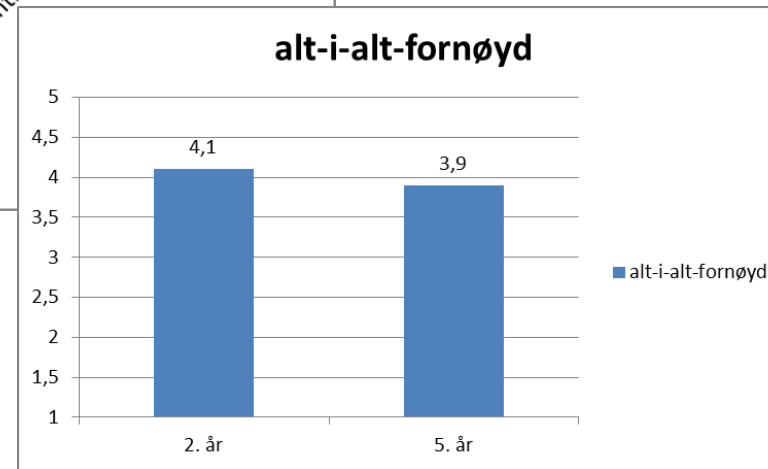
Det er noe variasjon mellom svar fra 2. og 5. årsstudenter.

2. årsstudenter er bl.a mer fornøyd med undervisning/veiledning og vurderingsformer, og opplever at de faglig ansatte har høyere forventninger til dem



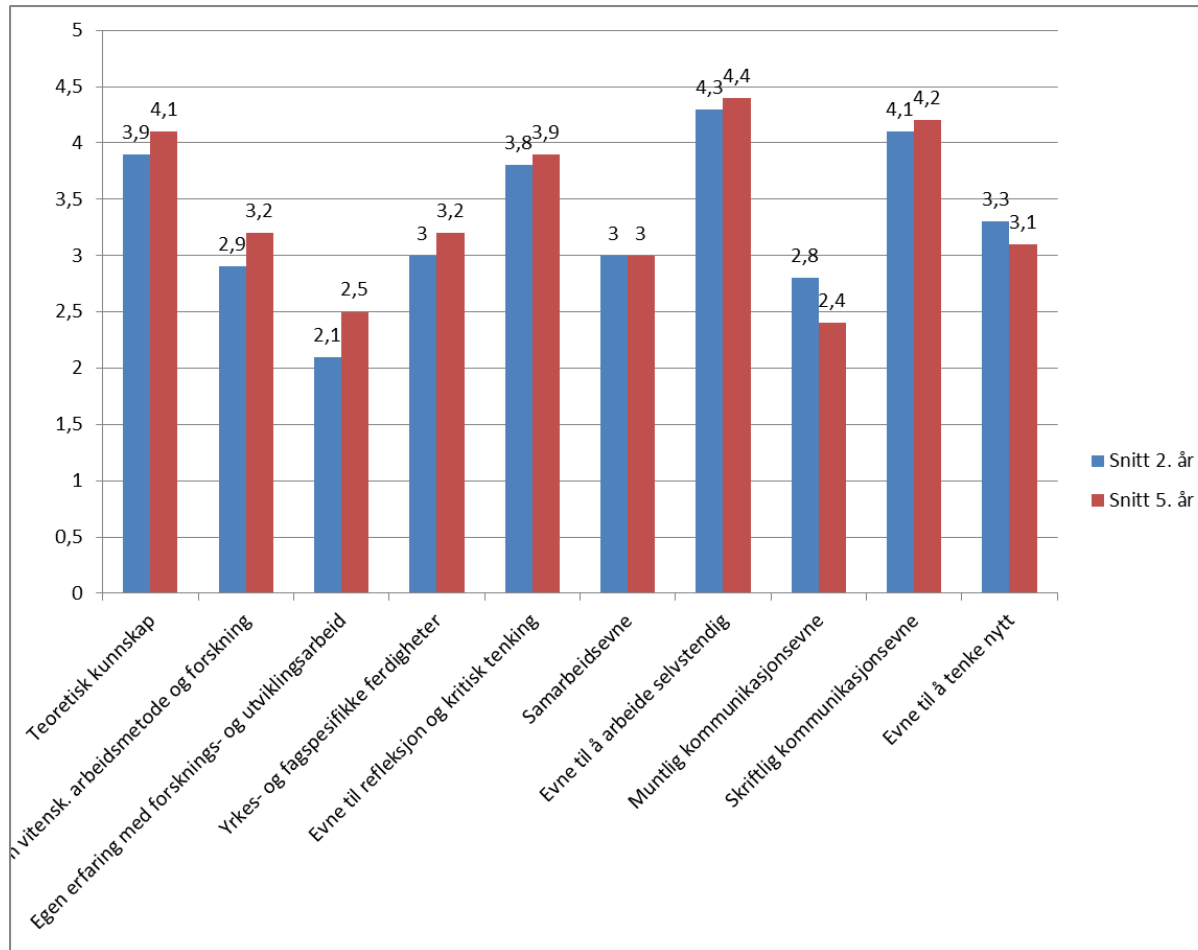
2. år: ca 130 svarende

5. år: ca 117 svarene



# Sammenlikning LUB 2. og 5. år MiR

Tilfredsheten med læringsutbyttet er på de fleste spørsmål økende fra 2. til 5. år. Muntlig kommunikasjonsevne går ned fra 2,8 til 2,4. Evne til å tenke nytt går også noe ned.



**Spørsmål:** «Hvor tilfreds er du med eget læringsutbytte hittil i studiet, når det gjelder (...)»

# Sammenlikning indekser mellom studiesteder

Rettsvitenskap ved UiO ligger generelt lavere enn UiB og UiT, med unntak av yrkesrelevans.



Kilde:  
[http://www.studiebarometeret.no/no/Sammenligne/1120\\_MAJUR/1130\\_IMA-JUS/1110\\_JFM5-RV](http://www.studiebarometeret.no/no/Sammenligne/1120_MAJUR/1130_IMA-JUS/1110_JFM5-RV)

# Sammenlikning LUB mellom studiesteder

Rettsvitenskap ved UiO scorer en del lavere enn UiB og UiT på flere av spørsmålene om læringsutbytte.

Hvis du ønsker å vite hvilke spørsmål indeksene består av kan du trykke på disse under.

	Integrert masterprogram i rettsvitenskap Master, Universitetet i Bergen	Rettsvitenskap (jus) - master (5-årig) Master, UiT - Norges arktiske universitet	Rettsvitenskap (jus) Master, Universitetet i Oslo	Gjennomsnitt Av alle Rettsstudiet
LÆRINGSUTBYTTE 	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	3,4	3,6

Indeksen er sammensatt av spørsmålene: "Hvor tilfreds er du med eget læringsutbytte hittil i studiet, når det gjelder..."  
NB! Pga en feil i databehandlingen i 2015, kan ikke data på 4 spørsmål vises for studier hvor svardata fra 2016 er slått sammen med svardata fra 2015. I tidsrevisning vises ikke tall på disse fire spørsmålene for 2015. Indeksverdien, basert på alle de 10 spørsmålene, kan likevel beregnes.  
1 = ikke tilfreds 5 = svært tilfreds)

Teoretisk kunnskap	<b>4,1</b>	4,0	4,0	<b>4,1</b>
Kunnskap om vitenskapelig arbeidsmetode og forskning	<b>3,5</b>	3,3	3,1	3,2
Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid	2,7	<b>2,8</b>	2,5	2,6
Yrkes- og fagspesifikke ferdigheter	3,2	<b>3,4</b>	3,1	3,2
Evne til refleksjon og kritisk tenkning	<b>4,1</b>	4,0	3,9	4,0
Samarbeidsevne	3,5	<b>3,7</b>	<b>3,0</b>	3,3
Muntlig kommunikasjonsevne	3,1	<b>4,0</b>	<b>2,6</b>	3,1
Skriftlig kommunikasjonsevne	<b>4,5</b>	4,1	4,2	4,3
Evne til å tenke nytt	<b>3,6</b>	3,5	3,2	3,4
Evne til å jobbe selvstendig	<b>4,4</b>	4,3	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>

Kilde:  
[http://www.studiebarometeret.no/no/Sammenligne/1120\\_MAJUR/1130\\_IMA-JUS/1110\\_JFM5-RV](http://www.studiebarometeret.no/no/Sammenligne/1120_MAJUR/1130_IMA-JUS/1110_JFM5-RV)

# Invitasjon til UiOs lederutviklingsprogrammer for faglige ledere 2017

## Informasjon til institusjoner, fakulteter, museer, sentre

I 2017 tilbyr Universitetet i Oslo (UiO) tre lederutviklingsprogrammer for faglige ledere. Vi har gleden av å invitere til deltakelse i disse. Beskrivelse av de tre programmene finnes i vedleggene til denne invitasjonen. Vi ber fakulteter, museer, sentre og eksterne institusjoner vennligst spre informasjon om programmene til potensielle deltakere.

Programmene er som følger:

Program	Målgruppe	Undervisnings-språk	Søknadsfrist
Research Leadership Programme – consolidating level	Forskningsledere med noen års erfaring med forskningsledelse som gruppeleder, prosjektleder, senterledelse etc	Engelsk	24. februar 2017
Research Leadership Programme – starting level	Forskere i tidlig fase av forskningsledelse	Engelsk	15. mars 2017
Utdanningsleder-programmet	Faglige eller administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram eller emnegrupper med særlig stort koordineringsbehov	Norsk/Dansk	15. mars 2017

Hvert program har en kapasitet på 40 plasser og inntil 15 plasser er åpne for søkere fra andre institusjoner.

Forsknings-/utdanningsledere som ønsker å delta i programmet fremmer sin søknad gjennom sin linjeleder. Hvert fakultet/museum/senter ved UiO oversender en samlet liste over sine søkere i prioritert rekkefølge. Eksterne institusjoner oversender én prioritert liste fra institusjonen som helhet, dersom det fremmes flere søkere. Det må derfor formidles til potensielle deltakere hvem de skal melde sin interesse til ved institutt/fakultet og innen hvilken interne frist. Søknadene oversendes til UiO sentralt pr epost til [lederprogram-af@admin.uio.no](mailto:lederprogram-af@admin.uio.no) **innen oppgitt frist (se over)**.

Kursavgiften for de ulike programmene fremgår av vedleggene. For interne deltakere dekker kursavgiften primært oppholdsutgifter ved eksternt kurshotell. For eksterne deltakere gjenspeiler kursavgiften fra 2017 de faktiske kostnadene for programmene. Kostnadene er oppgitt eks. mva for eksterne deltakere. Relevant enhet er forventet å dekke kursavgiften for egen/egne deltaker(e). Betalingsinformasjon skal derfor fremgå av utfylt søknadsskjema fra den enkelte søker.

Informasjon om programmene, samt søknadsskjema som skal utfylles av den enkelte søker er tilgjengelig fra følgende nettside: <http://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/lederutvikling>

Vi ønsker en bredt sammensatt deltakergruppe og kursteamet forbeholder seg retten til å fordele plasser til kvalifiserte søkere til det enkelte program når vi har oversikten over alle innsendte søknader.

Nærmere informasjon om hvert program finnes i vedleggene.

- Vedlegg 1: The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (RLP11)
- Vedlegg 2: The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2017)
- Vedlegg 3: Utdanningslederprogrammet ved UiO 2017 (ULP4)

Med vennlig hilsen  
Programteamene



### **Vedlegg 3: Utdanningslederprogrammet ved UiO 2017 (ULP4)**

#### *Informasjon til potensielle deltakere*

*Utdanningslederprogrammet ved Universitetet i Oslo (UiO) tilbys annet hvert år og er et lederutviklingsprogram for faglige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram eller emnegrupper med særlig stort koordineringsbehov. Programmet tilbys i 2017 for fjerde gang.*

Programmet i 2017 går over 7 dager, og har følgende datoer:

1. samling: 29.-31. mai 2017
2. samling: 4. og 5. september 2017
3. samling 23. og 24. oktober 2017

Alle samlingene er med overnatting og finner sted på Soria Moria hotell og konferansesenter rett utenfor Oslo.

#### **Målgruppe og krav til deltakerne:**

- Målgruppen for programmet er operative faglige eller administrative utdanningsledere som ved kursstart har ansvar for et eller flere studieprogram eller emnegrupper med særlig stort koordineringsbehov.
- Eksempler på aktuelle roller/funksjoner er programledere, programrådsledere, studieledere, semesterledere, studiekoordinatorer og undervisningsledere, både på institutt- og fakultetsnivå.
- Programmet har 40 plasser. Inntil 1/3 del av plassene kan benyttes av administrative utdanningsledere og 1/3 del av plassene er også åpne for søkere fra andre institusjoner enn UiO.
- Personlig motivasjon ut fra egne og enhetens behov er viktig for deltakelse.
- Godt læringsutbytte forutsetter aktiv deltakelse under alle samlingene. Mellom samlingene arbeider deltakerne med en avgrenset/konkret oppgave knyttet til egen lederhverdag som forberedelse til neste samling.
- Det forutsettes at deltakere som melder seg på kan delta alle 7 dagene i programmet.

#### **Mål for programmet:**

Utdanningslederprogrammet skal gi stort personlig utbytte for deltakerne. Programmet skal stimulere deltakernes arbeid med å bygge gode utdanningsmiljøer og tilrettelegge gode rammevilkår for undervisning og samarbeid mellom administrasjon, studenter og fagmiljøene.

Detaljerte program og læringsmål utarbeides for hver samling.

#### **Programinnhold og metodikk:**

Hovedtemaer og tematisk rekkefølge i utdanningslederprogrammet ved UiO er som følger:

- God utdanningsledelse
  - Rammevilkår og organisering
  - Ulike utdanningslederroller
  - Påvirkning – uformell/formell rolle
  - Ledelse i akademia

- Meg som leder
  - Meg som utdanningsleder
  - Min ledelsesstil: refleksjoner og utvikling
  - Møteledelse
- Mitt handlingsrom og hvordan bruker jeg det?
  - Strategisk ledelse
  - Å skape utvikling
  - Kommunikasjon
  - Påvirke rammebetingelser

Programmet vektlegger refleksiv praksis om egen ledelse og at deltakerne skal lære av og inspirere hverandre. Det legges derfor stor vekt på erfaringsutveksling og øvelser i læringsgrupper. Deltakerne har fast tilhørighet i en læringsgruppe som fasiliteres av kursteamet. Det kreves engasjement fra deltakernes side både før, under og mellom kurssets fellesaktiviteter.

### **Kursledelse:**

Kursteamet ved UiO er ansvarlige for programmet. Kursledere er Eva Gjøvikli og Hanne Harmsen. De har lang og bred erfaring med ledelse i academia og med faglig og administrativ utdanningsledelse i Norge og Danmark. I tillegg brukes ulike gjesteforelesere. Vi gjør oppmerksom på at en av kurslederne snakker dansk.

### **Kursavgift:**

For interne deltakere dekker kursavgiften primært oppholdsutgifter ved eksternt kurshotell og utgjør i 2017 NOK 13000. For eksterne deltakere gjenspeiler kursavgiften de faktiske kostnadene for programmene – dette utgjør i 2017 NOK 30000 (eks mva). Betalingsinformasjon skal inkluderes i søknadsskjemaet. Relevant enhet er forventet å dekke kursavgiften for egen/egne deltakere.

### **Søknads- og opptaksprosess**

- Potensielle deltakere fremmer sin søknad/interesse gjennom leder ved egen enhet ved UiO (institutt/fakultet) eller ved eksternt institusjon innen den fristen enheten har satt. Søknadsskjema skal benyttes.
- Søknadsskjema sendes samlet fra fakultet/eksternt institusjon til [lederprogram-af@admin.uio.no](mailto:lederprogram-af@admin.uio.no) innen 15. mars. Merk at ulike enheter kan ha ulike interne søkerfrister.
- Kursteamet ved UiO foretar opptak til programmet. Erfaringsmessig blir deltakerutbyttet best når det samles ledere med forskjellig bakgrunn med hensyn til erfaringer, miljøer og fagområder. Ved opptak tas det derfor også hensyn til at deltakergruppen samlet sett skal få god bredde i sammensetningen.
- Deltakere som får plass på programmet vil motta en bekreftelse ca 20. mars og vil da bli invitert til et personlig intervju (ca. 45 minutter) i perioden 18.-21. april. Intervjuet brukes som gjensidig forventningsavklaring og som forberedelse til oppstart av programmet.

Med vennlig hilsen

ULP4 Programteamet

## Søknadsskjema for Utdanningslederprogrammet ved UiO- 2017 (ULP4)

Navn	
Stilling	
Enhet (fakultet,institutt,senter,museum)	
Nåværende utdanningslederfunksjon	
Tidligere funksjon(er) som utdanningsleder	
E-post	
Kontortelefon	
Mobiltelefon	
Kontoradresse	
Begrunnelse for ønske om å delta på ULP4	
<p>Jeg, ....., bekrefter herved at jeg kan delta på alle tre samlinger. (Fyll inn fullt navn som bekreftelse)</p>	

### Betalingsinformasjon

For UiO deltakere oppgis	Stedkode:  Navn på økonomikonsulent:
For eksterne deltakere oppgis	Fullstendig fakturainformasjon:



Til: PMR

Dato:  
24.01.2017  
Deres ref.:  
Vår ref.:

### **Tall for eksamensmøtte på valgemner høsten 2016**

Vedlagt er tall for eksamensmøtte på valgemner høsten 2016 til PMRs orientering.

Det er ingen emner som må legge ned et undervisningstilbud basert på disse tallene, alle emner som har gjennomsnittstall under 15 tilbyr ingen undervisning allerede.

Emnet JUS5701 Menneskerettigheter har hatt en så stor økning fra høsten 2015 til høsten 2016 at det vil bli gitt undervisning på emnet høsten 2017.

Saksbehandler:  
*Kristin Steen Slåttå*  
22 85 98 61, [k.s.slatta@jus.uio.no](mailto:k.s.slatta@jus.uio.no)



**Eksamensseksjonen**  
Postadr.: Postboks 6706 St. Olavs plass,  
0130 Oslo  
Kontoradr.: Urbygningen, Karl Johans gate  
47, 0162 Oslo

Telefon: 22 85 95 00  
Telefaks: 22 85 96 58  
[postmottak@jus.uio.no](mailto:postmottak@jus.uio.no)  
[www.jus.uio.no](http://www.jus.uio.no)  
Org.nr.: 971 035 854

				H14	V15	H15	V16	H16
Kode	Navn	Ansvarlig faglærer	eks høst					
JUS5511/JUR1511	Arbeidsrett - den individuelle del	Stein Evju	x	303		345		368
JUS5240/JUR1240	Comparative Private Law	Mads T. Andenæs	x	66		46		47
JUS5590/JUR1590	Diskriminerings- og likestillingsrett	Anne Hellum	x	65		72		79
JUS5310/JUR1310	EU Competition Law	Erling Hjelmeng	x	67		74		47
JUS5251/JUR1251	Ekspropriasjonsrett	Endre Stavang	x	25		39		26
JUS5641/JUR1641	Electronic Communications Law	Tobias Mahler	x	31		46		45
JUS5260/JUR1260	English Law of Contract	Lee Bygrave	x	60	54	63	48	56
JUS5880	Finansmarkedsrett	Mads Andenæs?	x	33		39		34
JUR3011	Grunnleggende regnskapsforståelse og regnskapsrett	Arvid Aage Skaar	x	6		7		9
JUS5550/JUR1550	Helserett	Morten Kjelland	x	216		162		130
JUS5660	Intellectual Property Law in the Information Society	Ole Andreas Rognstad	x	42		58		34
JUS5852	International Commercial Arbitration	Giuditta Cordero Moss	x	21		22		21
JUS5850	International Trade Law	Ole Kristian Fauchald	x	24		27		25
JUS5520	International Environmental Law	Christina Voigt	x	44		39		35
JUS5710/JUR1710	International Human Rights Law: Institutions and Procedures	Maria Lundberg	x	78		79		95
JUS5730/JUR1730	International Humanitarian Law (The Law of Armed Conflict)	Gentian Zyberi	x	71		107		117
JUS5680	Internet Governance	Tobias Mahler	x	42		42		38
JUS5280/JUR1280	Internasjonal privatrett	Giuditta Cordero Moss	x	56		42		49
JUS5701	Menneskerettigheter	Vibeke B. Strand	x	17		8		18
JUS5831	Law and Economics of the Environment and Natural Resources	Endre Stavang	x	0			0	0
JUS5912	Legal Writing and Oral Advocacy in International Law	Gentian Zyberi	x	45		45		39
JUS5502	Lovgivningslære	Inge Lorange Backer	x	23		20		17
JUS5401	Maritime Law - Contracts	Trond Solvang	x	49	8	50	3	33
JUS5402	Maritime Law: Liability and Insurance	Trond Solvang	x	40		41		26

JUR1285	Innføring i markeds-, konkurranse- og immaterialrett	Ole Andreas Rognstad	x	28	21	18	19	30
JUR5030	Masteroppgave 30 stp	Tarjei Bekkedal	x		284	194	273	293
JUR5060	Masteroppgave 60 stp	Tarjei Bekkedal	x		26	5	28	8
JUS5920	Naturressursrett i et miljøperspektiv	Ole Kristian Fauchald	x	6		10		8
JUS5940	Offentlige anskaffelser	Finn Arnesen	x			49		78
JUS5810	Opphavsrett	Ole-Andreas Rognstad	x	70		71		74
JUS5430/JUR1430	Petroleumskontrakter	Knut Kaasen	x	80	35	55	26	23
JUS5411	Petroleum Law	Ivar Alvik	x	5	24		24	0
JUS5010	Praksisordning	Birgitte Hagland	x	46	40	52	53	52
JUS5540	Public International Law	Cecilia Baillet	x	53		47		52
JUS5901/JUR1901	Rettshistorie	Marit Halvorsen	x	31		26		23
JUS5501	Rettslig bevisteori	Alf Petter Høgberg	x	48		70		48
JUS5720	Samerett	Kirsti Strøm Bull	x	3		0		2
JUS5980	Skatterett II	Arvid Aage Skaar	x	59		43		37
JUS5982	Skatterett III Internasjonal skatterett	Arvid Aage Skaar	x					22
JUS5134	The Right to Peace	Cecilia Bailliet	x					52

Gjennomsnittstall
339
53
72
63
30
41
56
35
7
169
45
21
25
39
84
98
41
49
14
0
43
20
44
36

22
253
14
8
64
72
35
28
52
51
27
55
2
46
22
52

Julie Orning

Dato: 2.11.2016

## Forslag til standardisering av evalueringsformer

Viser til bestilling 13.10.2016 av gjennomgang og anbefaling av evalueringsformer for 10 stp. valgmenner ved fakultetet.<sup>1</sup>

### Anbefalte evalueringsformer og generelle innspill

Med utgangspunkt i evalueringsformer som benyttes i dag ved fakultets valgmenner foreslås følgende utvalg.<sup>2</sup>

#### Anbefalte evalueringsformer:

	Evalueringsform	Eksaminering består av	U-regnskapet Intern/ekstern
1	4-hour written school examination/open book A-F	4 timer skriftlig eksamen med/uten hjelpemidler	0,9/1
2	Mid-term assignment (2000/3500 words) Pass/Fail + 4-hour written school examination/Final assignment (5000 words) A-F	Midtveiseksamen + Endelig hjemmeeksamen /4 timer skriftlig eksamen/ Midtveiseksamen: Én sensor	1,5/1,7 + 0,9/1 = 2,4/2,7
3	Term paper (4000 words) A-F with draft (2000 words) Pass/fail Term paper with no draft (6000 words) A-F	Semesteroppgave med obligatorisk utkast Semesteroppgave uten obligatorisk utkast Utkast: (én sensor)	2,0/2,26 + 2,0/2,26 = 4,0/4,52
4	Written assignment (5000 words) AF + Oral exam Pass/Fail	Hjemmeeksamen + muntlig eksamen Muntlig eksamen: Én sensor	2,0/2,26 + 0,25/0,30 = 2,25/2,56

<sup>1</sup> Valgmenner ved fakultetet innbefatter emner kodet HUMR5XXXX, JUROFF1XXX, JUR1XXX og JUS5XXX

<sup>2</sup> Det benyttes i dag ulike benevnelser på evalueringsformene. Her er det foreslått standardisering basert på hva som er gjengs ved fakultetet og UiO for øvrig. Merk forskjellen mellom «Final assignment/Endelig hjemmeeksamen og Written assignment/Hjemmeeksamen»



#### Studieseksjonen

Postadr.: Postboks 6706 St. Olavs plass,  
0130 OSLO  
Kontoradr.:

Telefon: 22 85 95 00  
Telefaks: 22 85 96 58  
postmottak@jus.uio.no  
www.jus.uio.no  
Org.nr.: 971 035 854

### Forklaring av vurderingsformer:

#### *Mid-term assignment/Midtveiseeksamen*

*Mid-term assignment/Midtveiseeksamen* gir kandidaten tilbakemelding og innspill til forbedringspunkter før *Final assignment/Endelig hjemmeeksamen*. Vi foreslår vurderingsformen Bestått/Ikke bestått fremfor A-F av hensyn til kandidat, sensor og administrasjon da vi har erfart at en prosentfordeling er uryddig og upraktisk. Ved stryk foreslås det å gi kandidat(-er) ny mulighet til å forbedre oppgave/(evt. gi ny oppgave) istedenfor klageomgang, av hensyn til studentens læringsutbytte.

Vi foreslår videre at fakultetet vedtar en nærmere beskrivelse av vurderingsformen Bestått/Ikke bestått, se forslag lengre ned.

#### *Final assignment/Endelig hjemmeeksamen og Written assignment/Hjemmeeksamen*

*Endelig hjemmeeksamen* gis i dag på alle tverrfaglige emner der det er en *Mid-term assignment/Midtveiseeksamen*, mens *Written assignment/Hjemmeeksamen* gis på alle tverrfaglige emner uten *Mid-term assignment/Midtveiseeksamen*. Består vanligvis av to-tre oppgavetemaer hvor kandidatene velger ett og skrive om, men finnes ulike varianter. 5000 ord benyttes i dag på tverrfaglige oppgaver.

#### *Term paper /Semesteroppgave*

En semesteroppgave (4000/6000 ord) gir studenten anledning til å skrive om et selvvalgt emne eller et forhåndsdefinert emne, der oppgaven innleveres ved semesterets slutt. *Term paper /Semesteroppgave* kan kombineres med et obligatorisk utkast (2000 ord). I tverrfaglige emner er ofte ordgrensen 6000 ord uten utkast. Faglærer godkjenner selvvalgt emne uten utkast ved å gi en kort tilbakemelding uten godtgjøring i regnskapet.

#### *Oral exam/Muntlig eksamen*

Muntlig eksamen gis i dag som en praktisk øvelse både på et rent juridisk valgmenne (JUS5912) og et tverrfaglig emne (HUMR5132) i tilknytning til en endelig hjemmeeksamen. Muntlig eksamen i det juridiske emnet består i dag av prosedyretrening hvor kandidatene skal argumentere for og mot en sak, mens kandidaten gir en muntlig presentasjon i det tverrfaglige emnet over et gitt tema, etterfulgt av spørsmål fra sal og sensor. Vi foreslår vurderingen bestått/ikke bestått fremfor A-F av hensyn til kandidat, sensor og administrasjon da vi har erfart at en prosentfordeling er uryddig og upraktisk.

Vi foreslår videre at fakultetet vedtar en nærmere beskrivelse av vurderingsformen Bestått/Ikke bestått, se forslag nedenfor. Muntlige eller praktiske eksamener kan ikke påklages fordi prestasjonen ikke er dokumentert for ettertiden jf. forskriften.

### Forslag til nærmere definering av vurderingsformen Bestått/Ikke bestått

Bestått/ Ikke bestått	<p>Fra UiO sentrale nettsider (<a href="http://www.uio.no/studier/admin/eksamen/karakterskala/">http://www.uio.no/studier/admin/eksamen/karakterskala/</a>): «Karakterskalaen med bestått og ikkje bestått er eit sjølvstendig vurderingsuttrykk utan samanheng med den graderte karakterskalaen.»</p> <p>Forslag I: Utarbeidelse av en nærmere beskrivelse av vurderingsformen for Det juridiske fakultet, se følgende eksempler fra HF og IAKH og MatNat (også vedlagt):  <a href="http://www.uio.no/studier/admin/eksamen/karakterskala/fagspesifikk-karakterbeskrivelse/hf-iakh-konservering-bestatt-ikkebestatt.html">http://www.uio.no/studier/admin/eksamen/karakterskala/fagspesifikk-karakterbeskrivelse/hf-iakh-konservering-bestatt-ikkebestatt.html</a>  <a href="http://www.uio.no/studier/admin/eksamen/karakterskala/fagspesifikk-karakterbeskrivelse/mn-bestatt-ikke-bestatt.html">http://www.uio.no/studier/admin/eksamen/karakterskala/fagspesifikk-karakterbeskrivelse/mn-bestatt-ikke-bestatt.html</a></p> <p>Forslag II: Inkludere i beskrivelsen vurdering av hvorvidt kandidaten skriver og refererer i henhold til gjeldende regler, se følgende nettside for mer informasjon (obs ingen engelsk versjon per 1.11.16, også vedlagt):  <a href="http://www.ub.uio.no/skrive-referere/fag/rettsvitenskap.html">http://www.ub.uio.no/skrive-referere/fag/rettsvitenskap.html</a>  <a href="http://www.ub.uio.no/skrive-referere/referansestiler/rettsvitenskap.html">http://www.ub.uio.no/skrive-referere/referansestiler/rettsvitenskap.html</a></p>
-----------------------------	--

### Generelle innspill:

#### **Ansvar for sensur**

For og best kunne ivareta samspillet mellom undervisning og vurdering foreslås en norm om at faglærer tar sin skjerv av sensurarbeidet i tillegg til å undervise på emnet. Det har vært fast praksis på alle tverrfaglige HUMR-emner at faglærer lager alle eksamensoppgaver til sitt emne samt deltar i alle ordinære eksamenskommissjoner. Midtveis- og muntlig eksamen sensureres av faglærer alene, mens semesteroppgaver og endelig hjemmeeksamen sensureres av faglærer sammen med en medsensor som gjerne er ekstern.

#### **Varighet**

Midtveiseksamen, endelig hjemmeeksamen og hjemmeeksamen har i dag ulik varighet fra tre til fjorten dager avhengig av emne, og virker noe tilfeldig. Vi foreslår en standardisering, for eksempel 10 dager som er det mest vanlige i dag. Korte eksamensperioder åpner opp for flere legeerklæringer og utsettelse av frister jf. dokumentert sykdom i 20 % av eksamensperioden som gir rett til forlenget frist eller gyldig forfall og ny eksaminering. En kan vurdere å bestemme en kortere frist for midtveiseksamen ettersom disse er mindre i omfang og en lengre frist for endelig hjemmeeksamen/hjemmeeksamen siden disse er mer omfangsrik.



**Karaktersystem**

Det foreslås å utvikle vurdering med prosentfordeling mellom eksamener, for eksempel midtveiseksamen som teller 30 % og skoleeksamen som teller 70 %. Fordelingssystemet vanskeliggjør arbeidet med endelig sensur og virker forvirrende på studentene. Separat vurdering av eksamenene med bruk av Bestått/Ikke på midtveiseksamen og A-F på skoleeksamen/endelig hjemmeeksamen mener vi er bedre egnet for alle parter, men en nærmere definisjon fra fakultetet på hva Bestått/Ikke bestått innebærer er nødvendig for kvalitetssikring, se forslag til nærmere definisjon ovenfor. Faglærerne og eventuelt andre faglige må på banen ved definering av hva som ligger i Bestått/Ikke bestått.

**Ved stryk**

Ved stryk på midtveiseksamen foreslår vi at kandidaten gis mulighet til å rette opp og levere på nytt, heller enn gjennomføring av klageomgang eller ny eksamen, dette i likhet med løsningen for arbeidskrav ved emnet UVEXFAC10 hvor det heter «Om ditt arbeidskrav blir underkjent, får du én mulighet til ny innlevering, innen ny fastsatt frist ca. en uke.»

Med hilsen

Morten Slind Olsen  
Seniorkonsulent

Elisabeth Reien  
Seniorkonsulent

Vedlegg: Beskrivelse av vurderingsform og informasjon fra bibliotek

Saksbehandler:  
Morten Slind Olsen  
22859428, m.s.olsen@jus.uio.no



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

Resultater fra en undersøkelse i et utvalg virksomheter i 2016

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

Rapport 2016:38



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

Resultater fra en undersøkelse i et utvalg virksomheter i  
2016

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

Rapport 2016:38

Rapport 2016:38

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

Prosjektnr. 12820651

Oppdragsgiver Universitetet i Oslo  
Adresse Boks 1072 Blindern, 0316 Oslo

Bilddesign Cathrine Årving  
Foto Shutterstock

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

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

---

# Forord

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

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

Oslo, november 2016

Sveinung Skule  
Direktør

Nicoline Frølich  
Forskningsleder



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>13</b>
1.1 Bakgrunn og formål .....	13
1.2 Denne rapportens oppbygning .....	14
<b>2 Data og metode</b> .....	<b>16</b>
2.1 Spørreskjemaet .....	16
2.2 Datainnsamling .....	17
2.3 Svarprosent og ulike næringer.....	17
2.4 Fakultetsinndeling .....	19
2.5 Sammenlignbarhet med tidligere undersøkelser.....	20
<b>3 Ansettelse av kandidater fra UiO</b> .....	<b>21</b>
3.1 Innledning .....	21
3.2 Ansettelser i de siste tre årene .....	21
3.2.1 Forskjeller etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring.....	21
3.2.2 Fylkesvise forskjeller .....	23
3.2.3 Utdanningen til den sist ansatte.....	24
3.3 Hvorfor ansettes ikke UiO-kandidater? .....	27
3.4 Hvor mye betyr det hvor søkerne er utdannet? .....	31
3.4.1 Selvrekruttering? .....	32
3.5 Sammendrag .....	34
<b>4 Hvilken kompetanse trenger arbeidsgiverne i framtida?</b> .....	<b>35</b>
4.1 Innledning .....	35
4.2 Hvilket utdanningsnivå er det behov for? .....	35
4.3 Grunner til at det ikke er behov for ansatte med bachelor-, master- eller doktorgrad .....	41
4.3.1 Ansatt noen fra UiO?.....	41
4.3.2 Virksomhetsstørrelse.....	43
4.3.3 Sektor .....	45
4.3.4 Næring .....	47
4.4 Hva slags fagbakgrunn er egnet for den aktuelle virksomheten? .....	49
4.4.1 Har virksomheten ansatt noen fra UiO eller ikke? .....	50
4.4.2 Virksomhetsstørrelse.....	50
4.4.3 Sektor .....	51
4.4.4 Næring .....	52
4.5 Sammendrag .....	53
<b>5 Hvilke kvalifikasjoner vektlegges?</b> .....	<b>54</b>
5.1 Innhold.....	54
5.2 Formelle kriterier .....	54
5.3 Hvilke ferdigheter ble vektlagt?.....	57
5.4 Sammendrag .....	61
<b>6 Vurdering av kandidatenes ferdigheter</b> .....	<b>62</b>
6.1 Innledning .....	62
6.2 Hvor fornøyd er arbeidsgiver med kandidatene? .....	62
6.3 Forskjeller etter type virksomhet .....	63
6.4 Vurdering av kandidater med ulik utdanning .....	65
6.4.1 Ansatt eller ikke ansatt kandidater fra UiO .....	67
6.5 Sammendrag .....	71
<b>7 Opplæringstid</b> .....	<b>73</b>
7.1 Innledning .....	73
7.2 Forskjeller i opplæringstid etter type virksomhet og utdanningsbakgrunn .....	73
7.3 Sammendrag .....	76
<b>8 Norskkunnskaper</b> .....	<b>77</b>
8.1 Innledning .....	77
8.2 Norskkunnskaper er viktig i nesten alle virksomheter .....	77
8.3 Sammendrag .....	79



<b>9</b>	<b>Oversikt over respondentene.....</b>	<b>80</b>
<b>10</b>	<b>Hovedresultater .....</b>	<b>83</b>
10.1	Om undersøkelsen – begrensninger.....	83
10.2	UiO dekker mange virksomheter .....	83
10.3	Mange virksomheter får ikke søkere fra UiO.....	84
10.4	Virksomhetenes behov for kompetanse .....	84
10.5	Hva vektlegges ved ansettelse? .....	85
10.6	Vurdering av de nyansattes ferdigheter .....	85
10.7	Opplæringstid.....	86
10.8	Norskunnskaper .....	86
10.9	Endring siden 2010 .....	86
10.10	Avsluttende kommentarer.....	86
	<b>Referanser .....</b>	<b>88</b>
	<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>89</b>
	<b>Figuroversikt.....</b>	<b>90</b>





# Sammendrag

## Om undersøkelsen

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

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

## Hovedfunn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Gode norskkunnskaper er veldig viktig***

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



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn og formål

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## 1.2 Denne rapportens oppbygning

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2 Data og metode

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

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

### 2.1 Spørreskjemaet

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

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

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

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

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

## 2.2 Datainnsamling

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.3 Svarprosent og ulike næringer

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

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

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

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

Tabell 2.2 viser svarprosenten for virksomhetene i brutto- og nettoutvalget etter antall ansatte. Som vi ser, øker svarprosenten med antall ansatte. For virksomheter med under 10 ansatte er svarprosenten 22, mens den er omtrent det dobbelte for virksomheter med 100 ansatte eller mer (41 prosent).

**Tabell 2.2: Antall virksomheter i bruttoutvalget og nettoutvalget etter antall ansatte.**

Antall ansatte	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Andel av nettoutvalget	Svarprosent
1-9 ansatte	679	151	6 %	22%
10-49 ansatte	3604	1015	42 %	28%
50-99 ansatte	756	235	10 %	31%
100 ansatte eller mer	2398	980	40 %	41%
Ukjent antall ansatte	99	58	2 %	59%
Total	7536	2439	100%	32%

Note: Antall ansatte for virksomheter i nettoutvalget er basert på informasjon om antall ansatte i bruttoutvalget.

Resultatene fra tabellene 2.1 og 2.2 indikerer at vekting vil kunne ha betydning ved presentasjon av resultatene. Det vil da være naturlig å tillegge næringer med en lav svarprosent større vekt enn næringer med en høy svarprosent samt å tillegge små virksomheter større vekt enn store virksomheter (målt i antall ansatte). På den annen side kan det argumenteres for at næringer med mange ansatte bør tillegges større vekt enn næringer med få ansatte, dersom tallene skal brukes til å dimensjonere behovet for kandidater med høyere utdanning fra UiO. I tabell 2.3 viser vi gjennomsnittlig antall ansatte i brutto- og nettoutvalget etter hovednæring. Vi ser av tabellen at næringer med en høy svarprosent i stor grad har relativt mange ansatte. Det er derfor ikke opplagt at man ved bruk av datamaterialet skal tillegge næringer med en lav svarprosent større vekt enn

næringer med en høy svarprosent. Dessuten er ikke formålet med denne undersøkelsen å gi et representativt bilde av norske virksomheter, men å sette sammen et utvalg som kan gi relevant tilbakemelding til UiO. I denne rapporten har vi derfor valgt å ikke foreta vektning av resultater som er presentert i figurer og tabeller. Dette medfører at alle besvarelser teller like mye uavhengig av virksomhetens størrelse (målt i antall ansatte) og næringstilhørighet.

**Tabell 2.3: Gjennomsnittlig antall ansatte i bruttoutvalget og nettoutvalget etter hovednæring.**

Hovednæring	Bruttoutvalg		Nettoutvalg	
	Antall virksomheter	Gjennomsnittlig antall ansatte	Antall virksomheter	Gjennomsnittlig antall ansatte
B Bergverksdrift og utvinning	85	213	20	296
C Industri	246	188	63	271
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	100	95	30	145
E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	32	542	7	545
F Bygge- og anleggsvirksomhet				
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	161	1161	19	539
H Transport og lagring	72	55	5	88
J Informasjon og kommunikasjon	820	59	181	62
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	310	137	90	178
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1463	127	400	220
N Forretningsmessig tjenesteyting	81	46	12	35
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	881	847	393	853
P Undervisning	1177	2346	481	2836
Q Helse- og sosialtjenester	1020	308	291	611
R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	116	254	54	300
S Annen tjenesteyting	865	50	333	51
U Internasjonale organisasjoner og organer				
Total	7437	600	2381	869

Noter: 1) Totalstørrelsene i tabell 2.3 er noe lavere enn i tabell 2.1 og 2.2, ettersom enkelte virksomheter har et ukjent antall ansatte. 2) Grunnet små tall for næringene «F Bygge- og anleggsvirksomhet» og «U Internasjonale organisasjoner og organer» er disse utelatt fra tabellen.

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

## 2.4 Fakultetsinndeling

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

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

## 2.5 Sammenlignbarhet med tidligere undersøkelser

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

## 3 Ansettelse av kandidater fra UiO

### 3.1 Innledning

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

### 3.2 Ansettelser i de siste tre årene

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

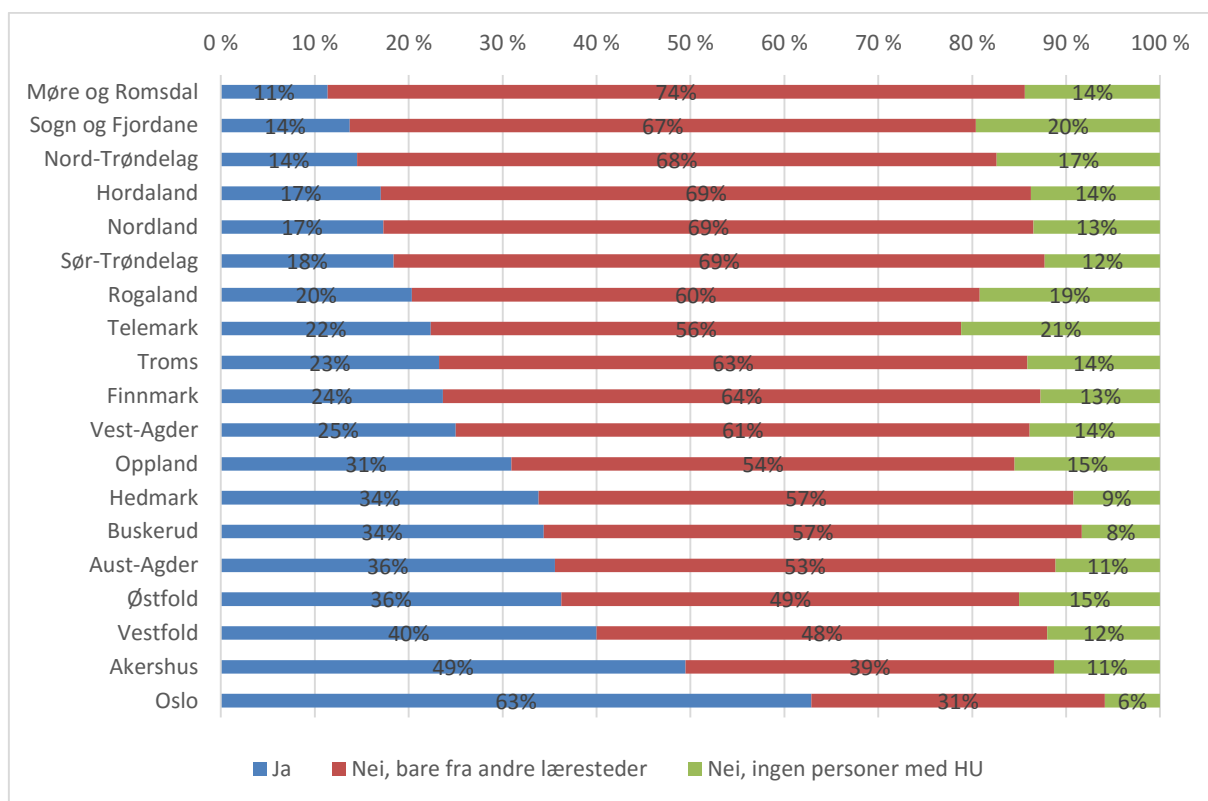
	Ja	Nei, bare fra andre læresteder	Nei, ingen personer med HU	N=100
Bergverk, industri mm.	26	61	13	121
Varehandel, transport	40	48	12	25
Informasjon og kommunikasjon	29	65	7	181
Finansiering, forsikring	18	74	8	90
Faglig og forretningsmessig tjenesteyting	34	56	10	416
Offentlig adm.	54	40	6	412
Undervisning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

### 3.2.2 Fylkesvise forskjeller

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

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

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



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

### 3.2.3 Utdanningen til den sist ansatte

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

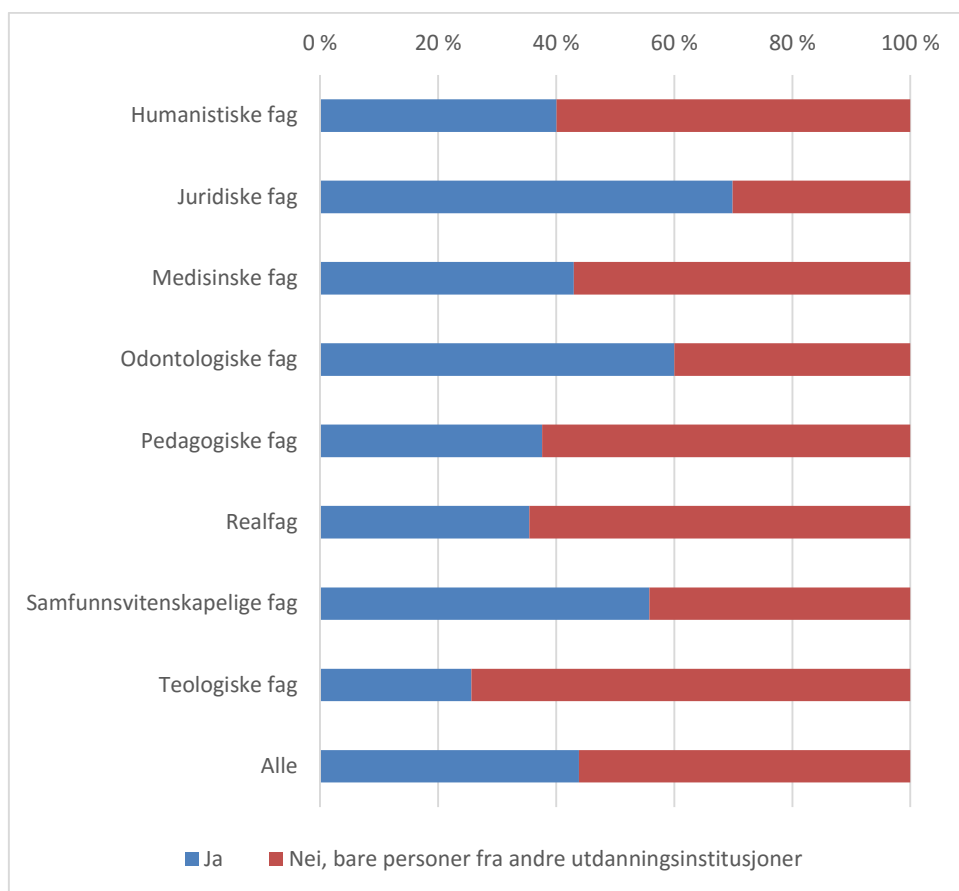
Det er klart flest kandidater med utdanning i realfag som har blitt ansatt av virksomhetene i undersøkelsen, deretter kandidatene fra humanistiske fag. En tredel har enten ikke ansatt noen med høyere utdanning eller ikke fylt ut spørsmålet om den sist ansattes bakgrunn.

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

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

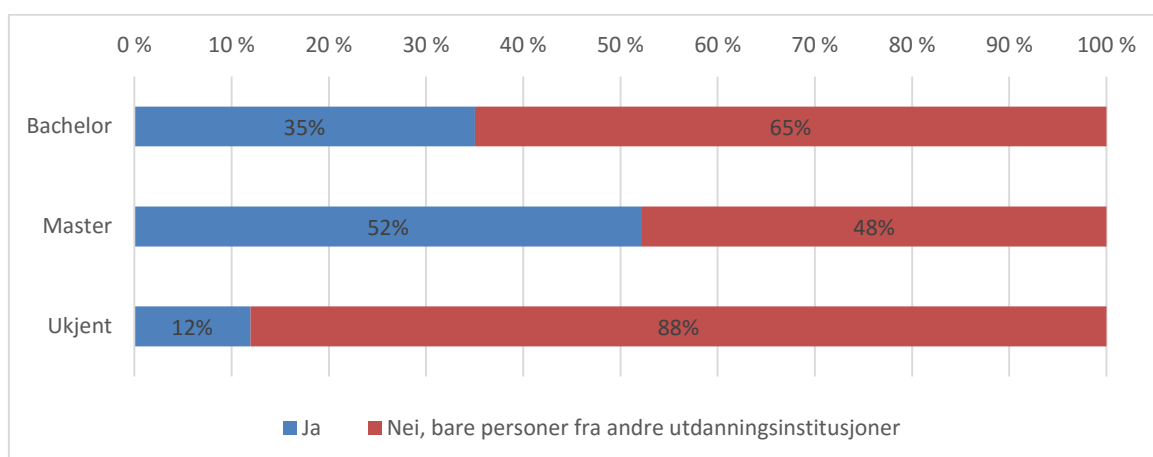
\*Omfatter både de 291 som ikke hadde ansatte med høyere utdanning, samt dem som ikke har fylt ut spørsmålet om utdanning for den sist ansatte.

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



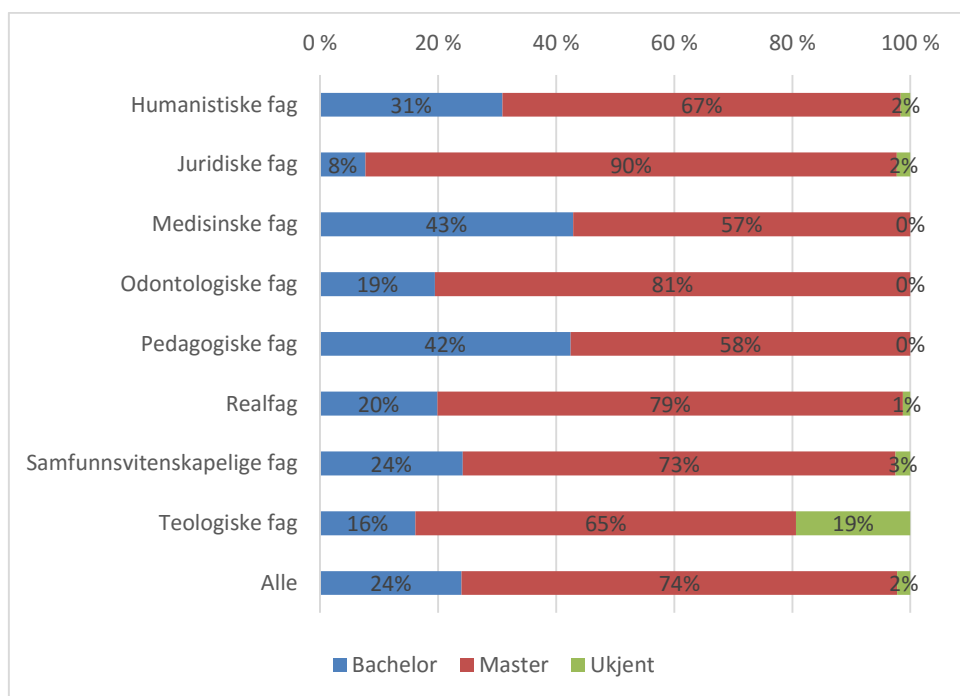
**Figur 3.2: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fagområde. Prosent.**

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



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

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



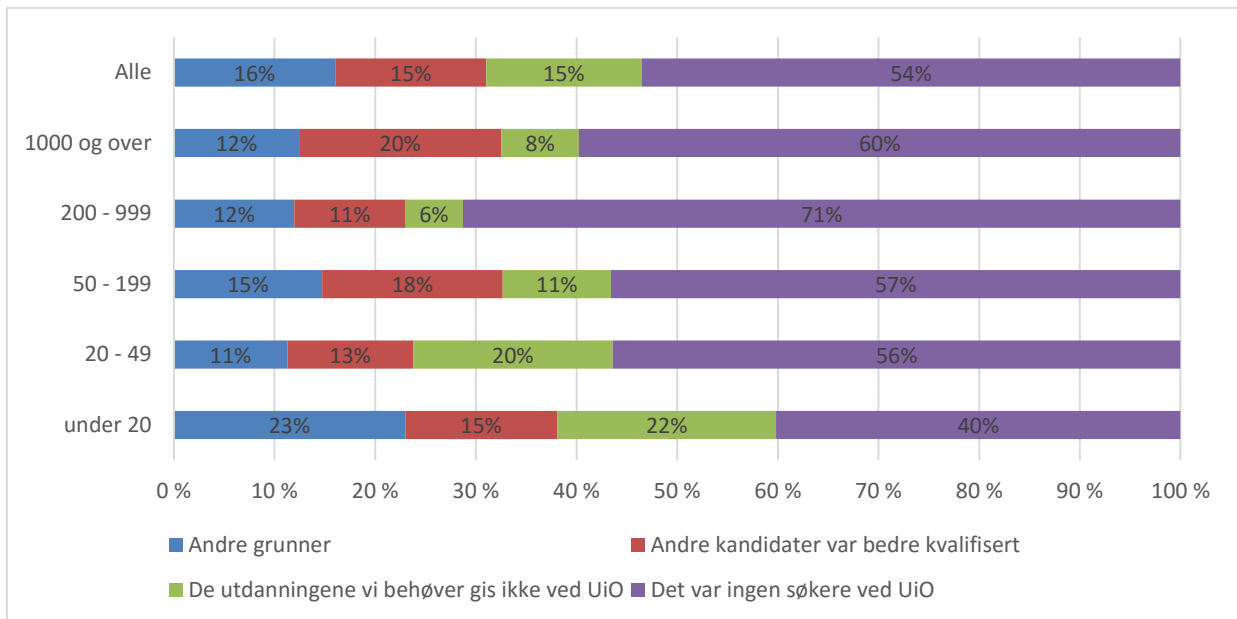
**Figur 3.4: Utdanningsnivå og fagområde for den sist ansatte som var nyutdannet fra UiO. Prosent**

### 3.3 Hvorfor ansettes ikke UiO-kandidater?

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

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

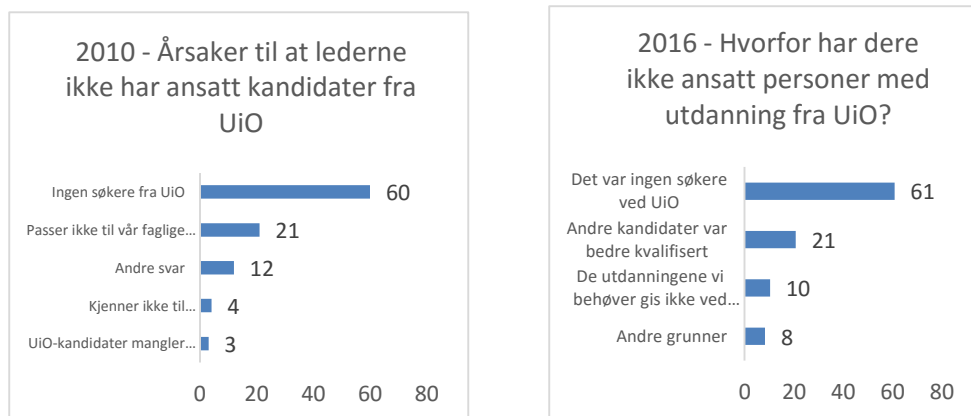
Ser vi nærmere på svarmønsteret, ser vi at det varierer noe etter antall ansatte ved virksomhetene, men ikke på en systematisk måte. Mangel på søkere fra UiO ble særlig framhevet i virksomheter med mellom 200 og 1000 ansatte.



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

### 2010-undersøkelsen

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

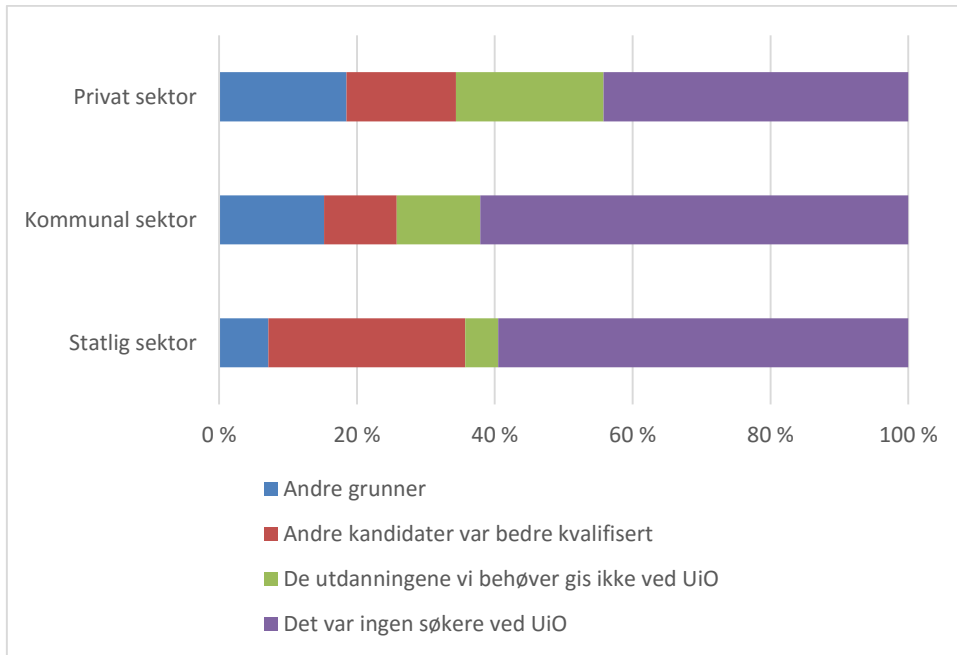


**Figur 3.6 og figur 3.7: Hvorfor har ikke arbeidsgiverne ansatt UiO-kandidater? Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent.**

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

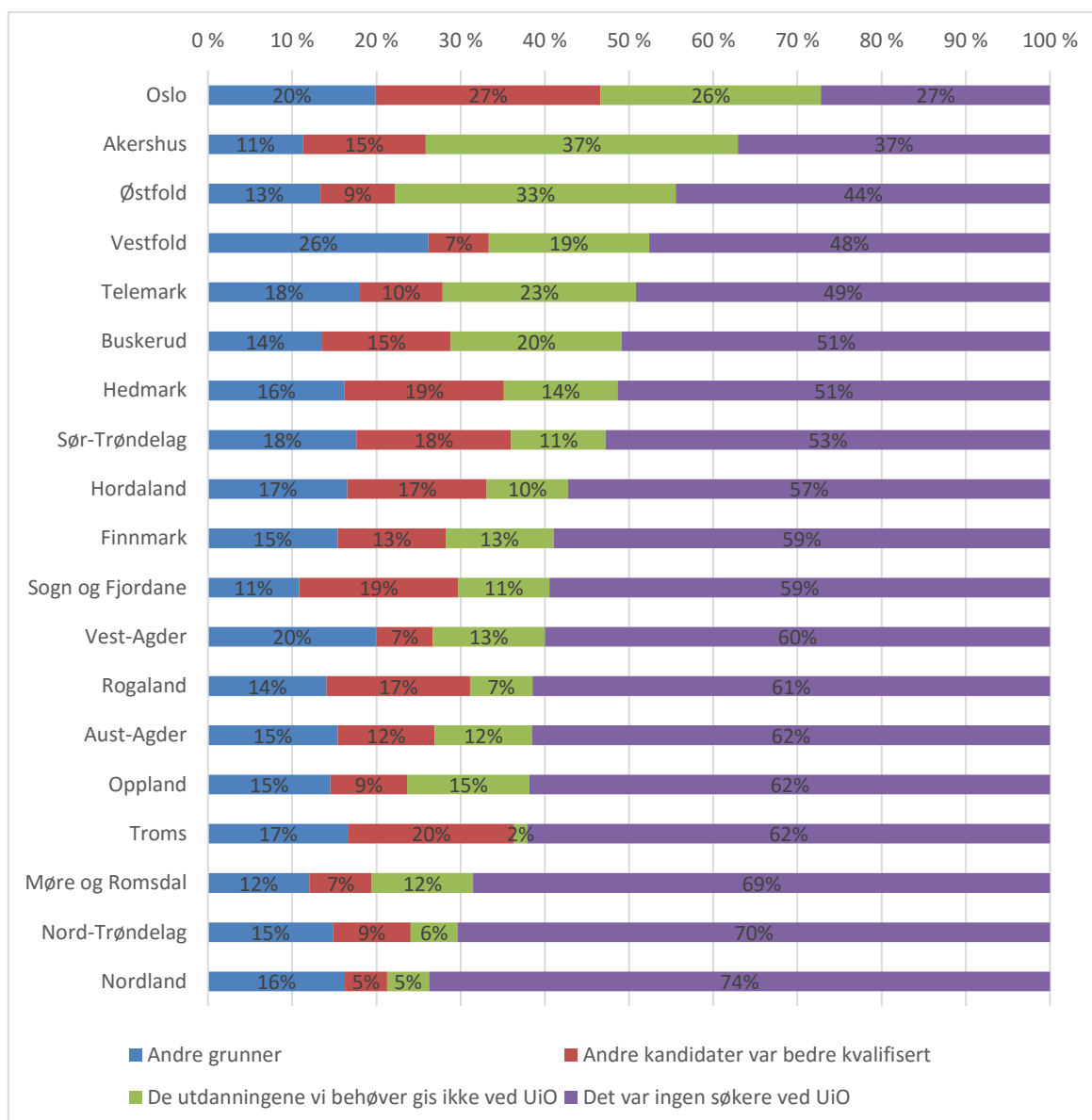
Vi har også undersøkt om begrunnelsen for ikke å ha ansatt noen fra UiO har noen sammenheng med hvor respondentene selv var utdannet, men det framkommer ikke noe klart mønster.





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

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



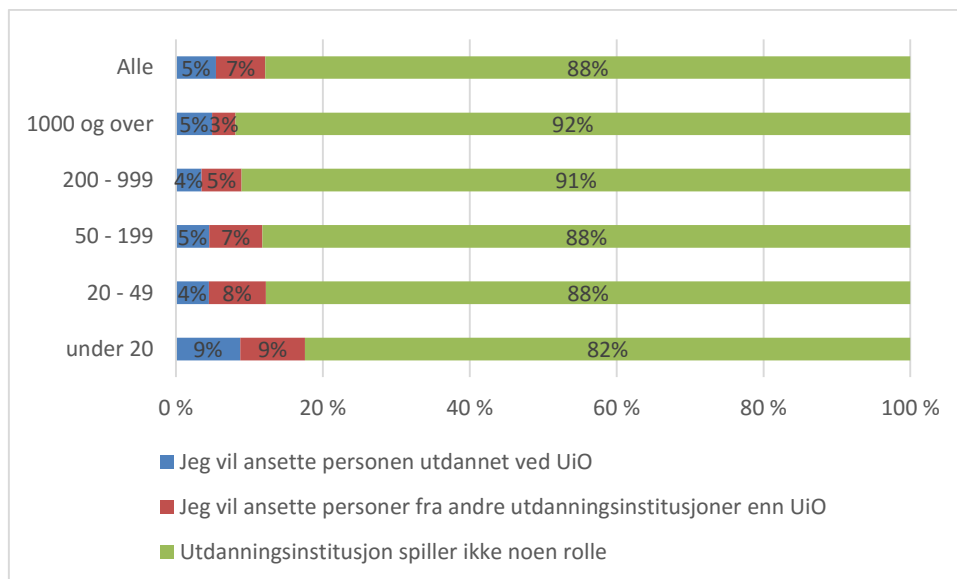
**Figur 3.9: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent.**

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

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

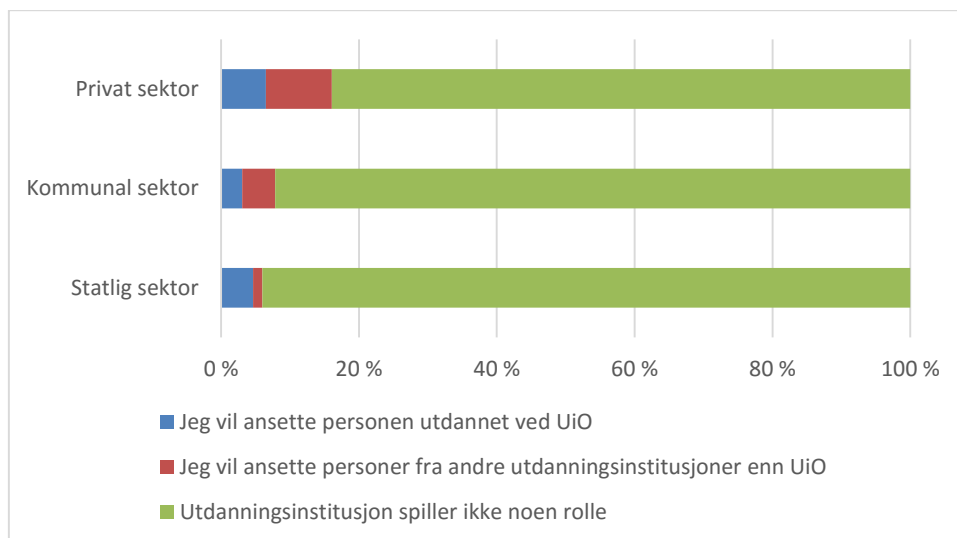
Figur 3.10 viser at med disse presiseringene betyr ikke utdanningsinstitusjon noe for de som ansetter. Hele 88 prosent svarer at utdanningsinstitusjon ikke spiller noen rolle. Av de som oppgir å foretrekke én institusjon, er det like mange virksomheter som foretrekker kandidater fra UiO, som virksomheter

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



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

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

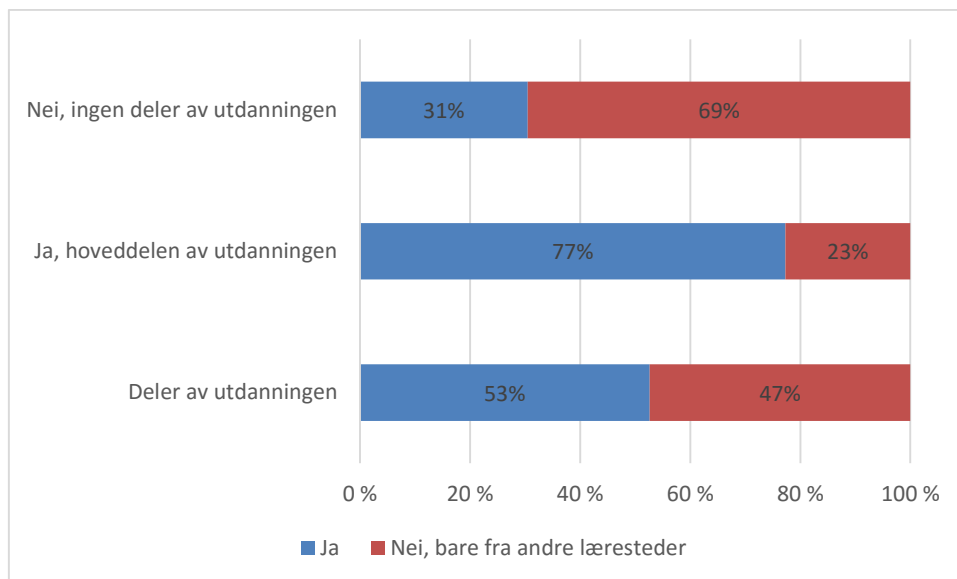


**Figur 3.11: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent.**

### 3.4.1 Selvrekruttering?

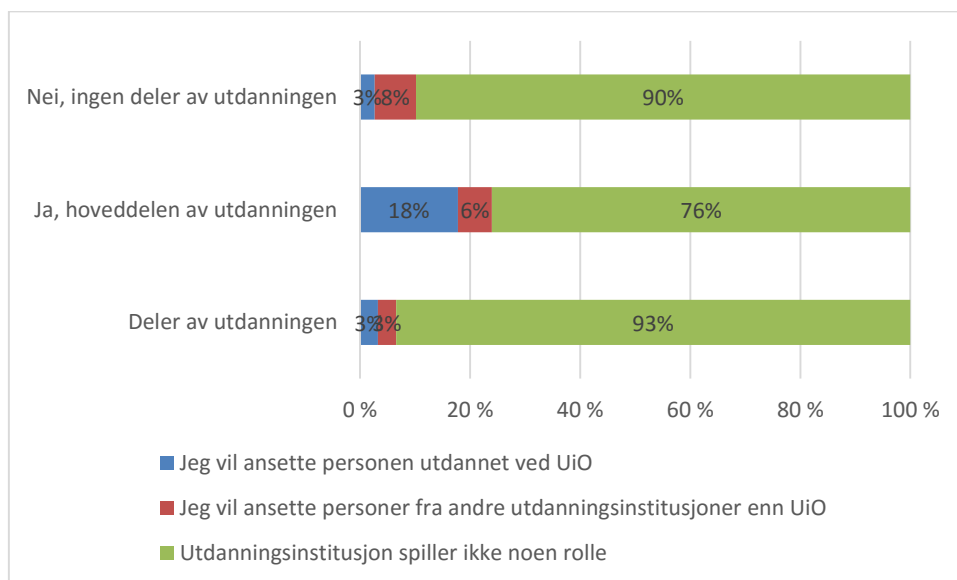
Med selvrekruttering mener vi at de som ansetter, har en tendens til å ansette folk med omtrent samme bakgrunn som de har selv. I denne sammenheng innebærer det å være utdannet ved samme lærested. Figur 3.12 viser andelen som har ansatt kandidater fra UiO etter egen utdanningsbakgrunn. Av de som har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

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



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

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



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

### 3.5 Sammendrag

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

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

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

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

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

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

## 4 Hvilken kompetanse trenger arbeidsgiverne i framtida?

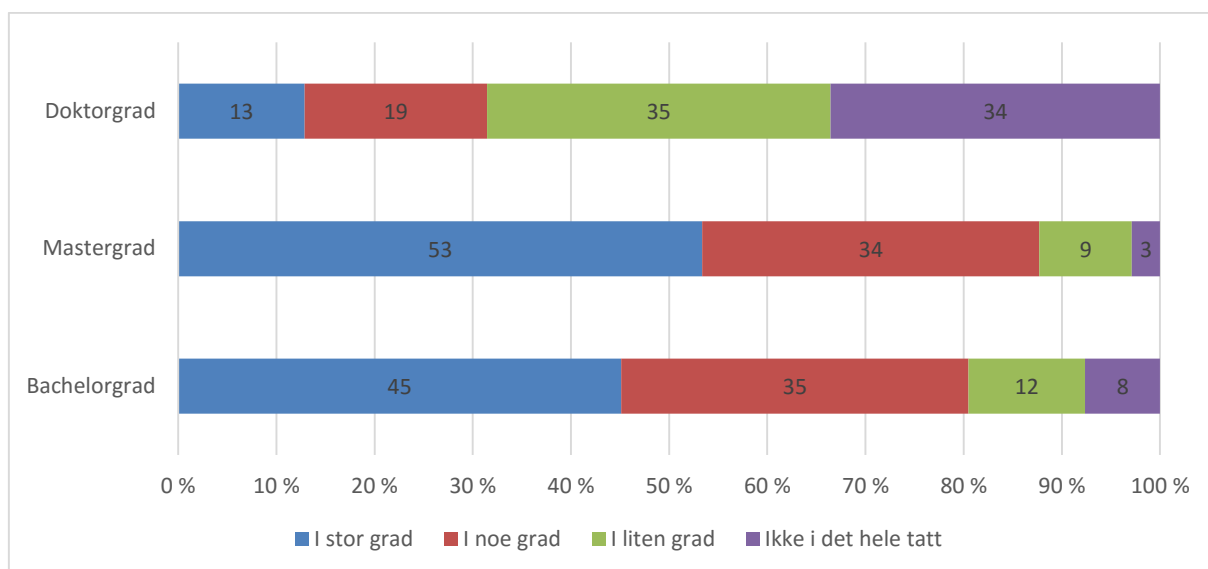
### 4.1 Innledning

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

### 4.2 Hvilket utdanningsnivå er det behov for?

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

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



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

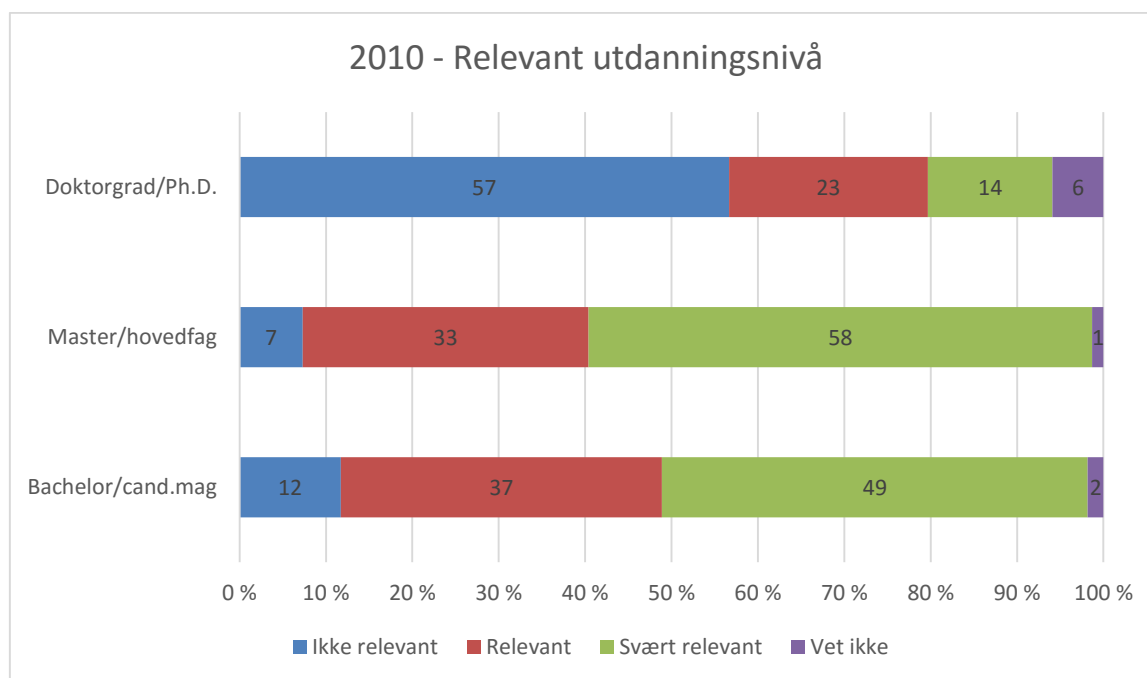
Årsaken til dette store avviket er at gruppene av virksomheter som er inkludert i de to undersøkelsene, ikke er sammenliknbare. NHOs undersøkelse begrenser seg til NHOs egne medlemsbedrifter, mens virksomhetene i NIFUs undersøkelse er trukket fra alle typer virksomheter og næringer, ikke minst i offentlig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

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

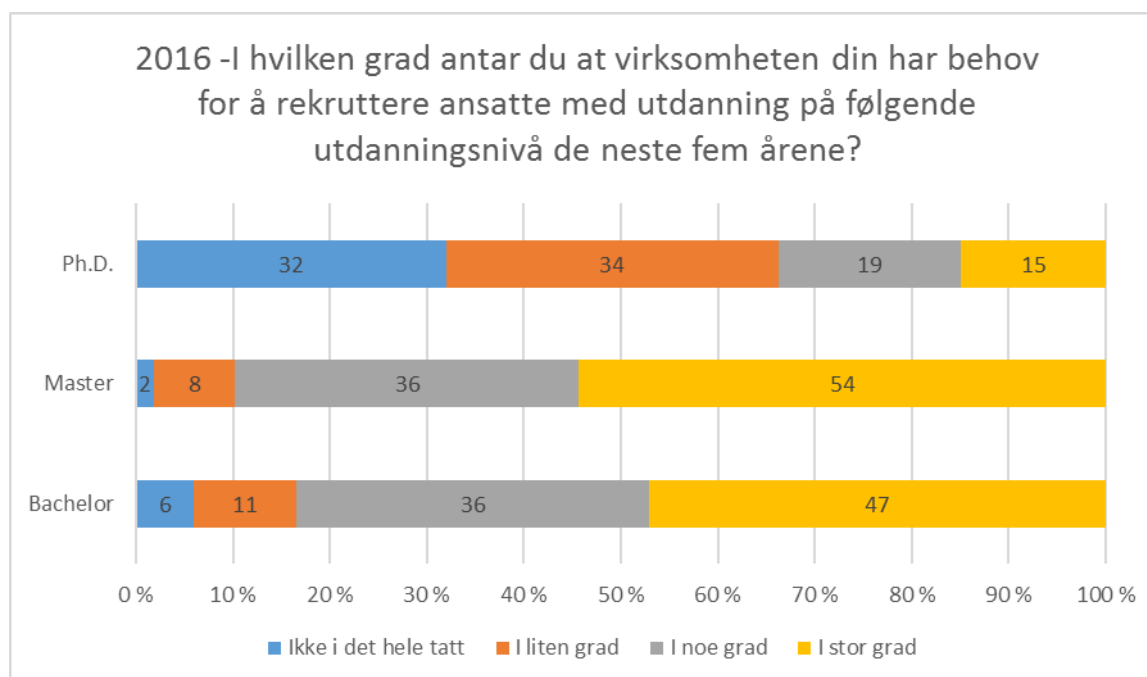
#### 2010-undersøkelsen

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

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



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

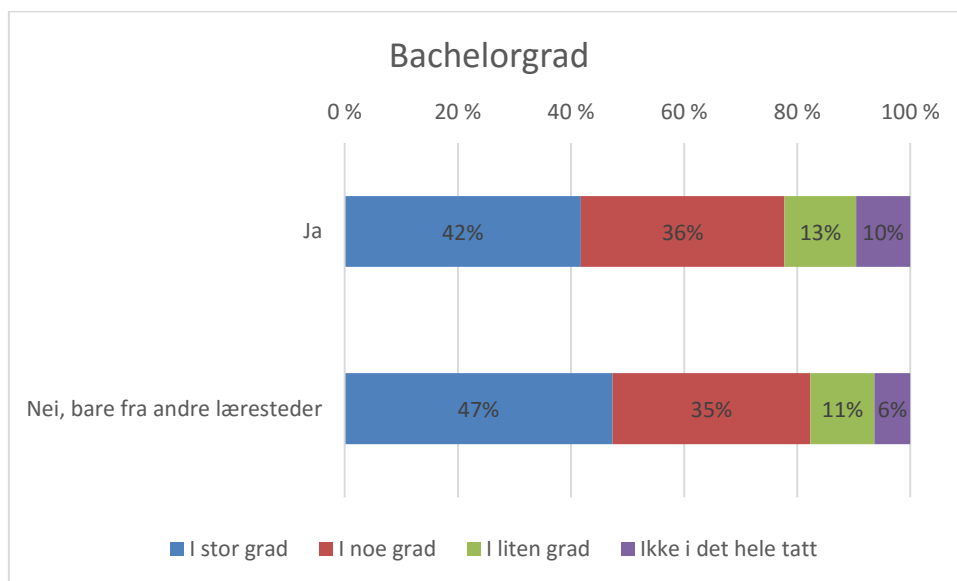


**Figur 4.3: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2016-undersøkelsen. Prosent.**

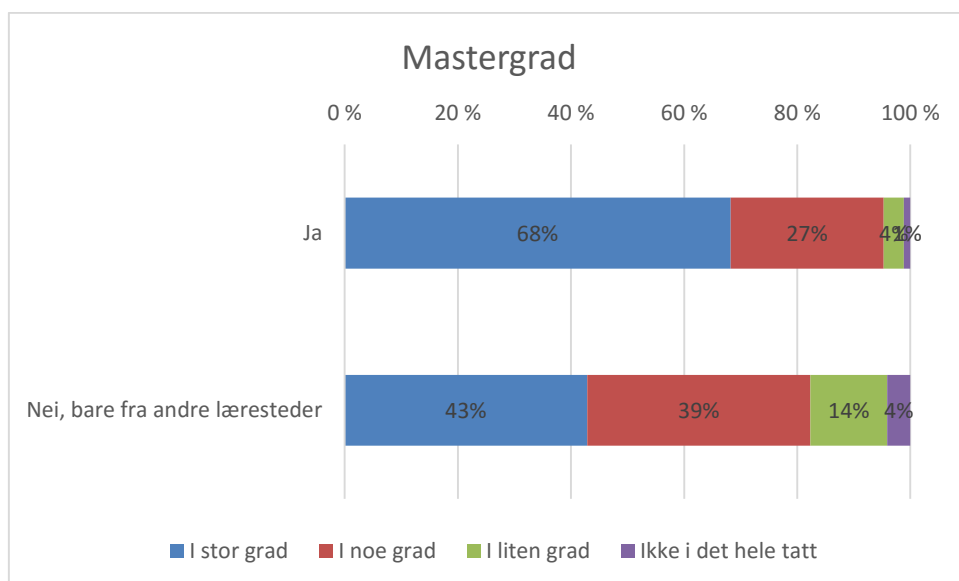


### Forskjeller mellom virksomheter som har, og som ikke har, ansatt kandidater fra UiO

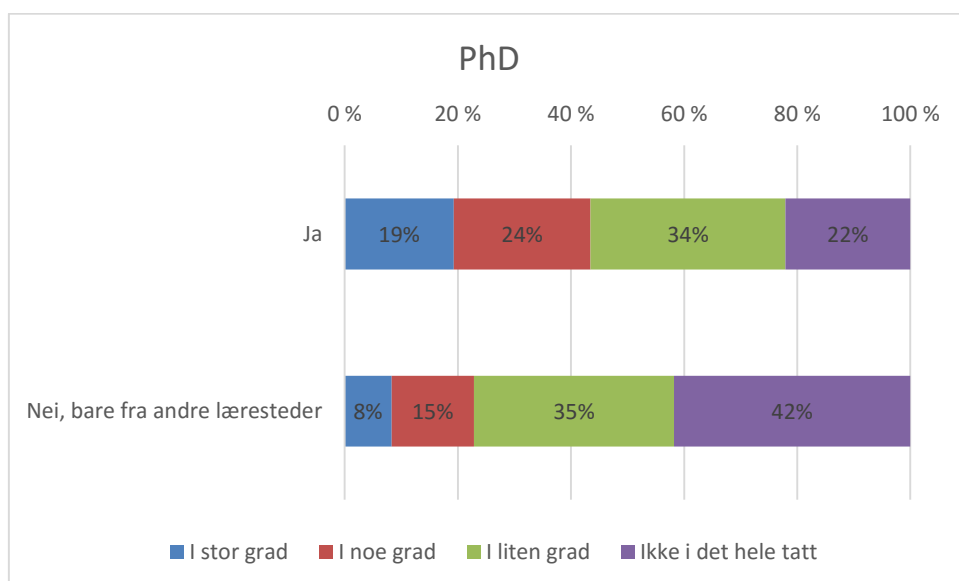
Vi ønsker å skille ut svarene fra virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO i løpet av de siste tre årene, for å se på om svarmønstrene avviker fra svarene fra virksomheter som bare har ansatt kandidater fra andre læresteder. Vi ser av figur 4.4 at behovet for å ansette kandidater med en bachelorgrad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



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



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



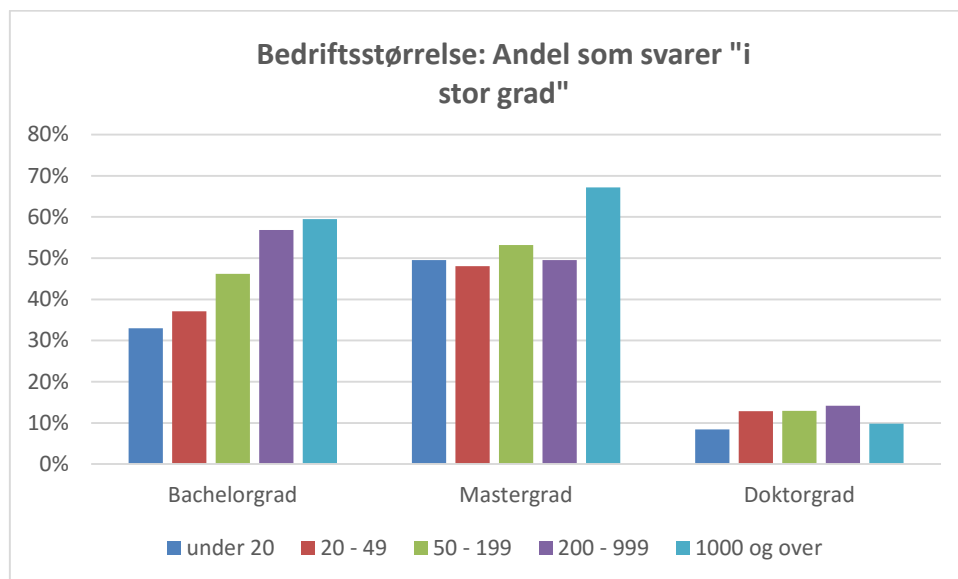
**Figur 4.6: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på doktorgradsnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent.**

### Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse, sektor og næring

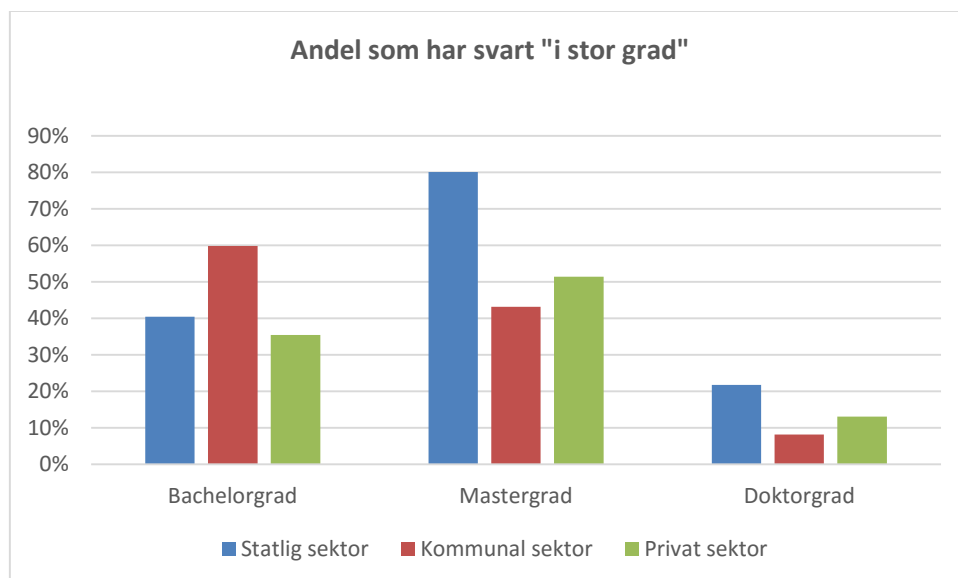
Behov for arbeidstakere med høyere utdanning varierer mellom virksomheter av ulik størrelse, sektor og næring (se figurene 4.7–4.9). Behovet for bachelorgrader stiger jevnt etter virksomhetsstørrelse, mens det bare er de aller største virksomhetene med 1000 ansatte eller mer som peker seg ut med et særlig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

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

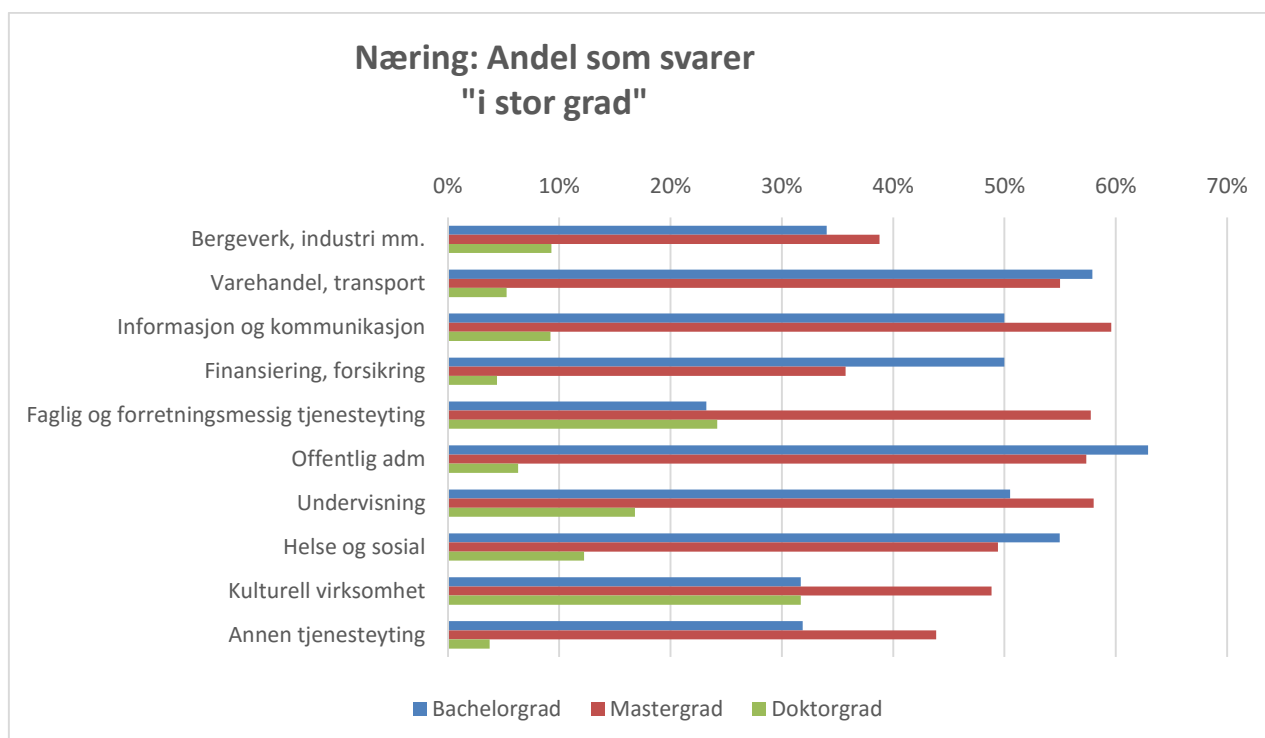
Det er relativt klare forskjeller i behovene for å rekruttere ansatte med bachelorgrad, mastergrad eller doktorgrad mellom de ulike næringene, som vist i figur 4.9. I mange næringer ser vi at behovet for bachelor- og mastergrad omtrent like stort. Bare i gruppen «Finansiering, forsikring» er behovet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



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



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



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

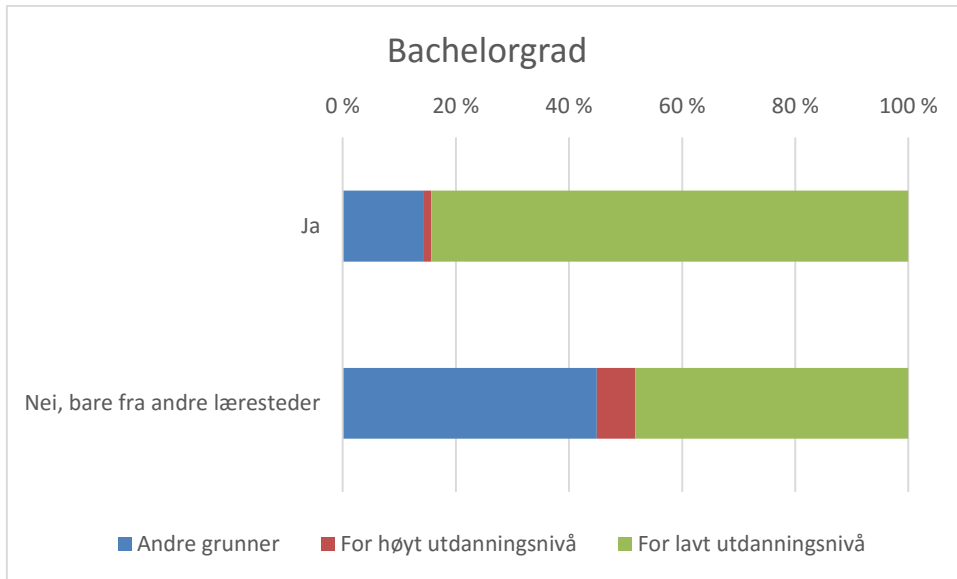
### 4.3 Grunner til at det ikke er behov for ansatte med bachelor-, master- eller doktorgrad

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

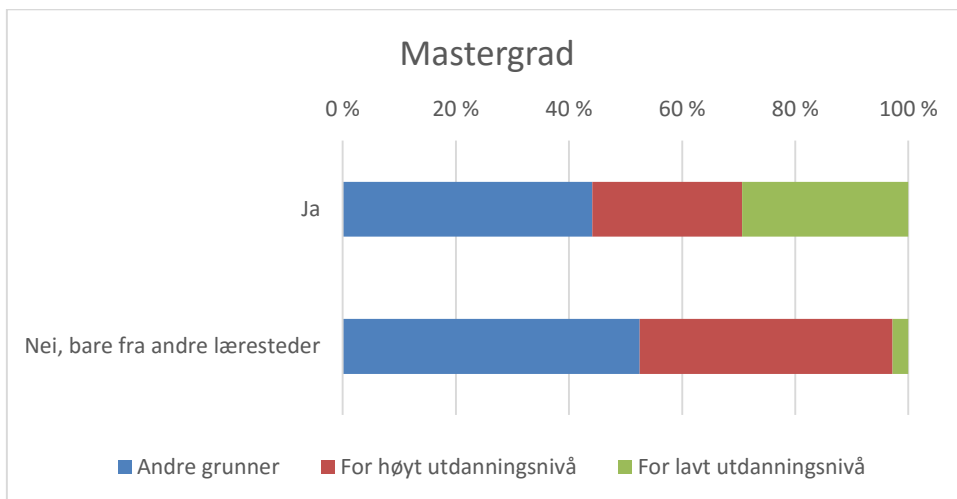
De svarene som er mest hyppige, er at virksomhetene ikke har noe behov, enten fordi de er små og ansetter sjelden, eller at det ikke er behov for å øke virksomheten – noe som må sees i sammenheng med den økonomiske situasjonen på det tidspunktet undersøkelsen ble foretatt. Men en del har også svart at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

#### 4.3.1 Ansatt noen fra UiO?

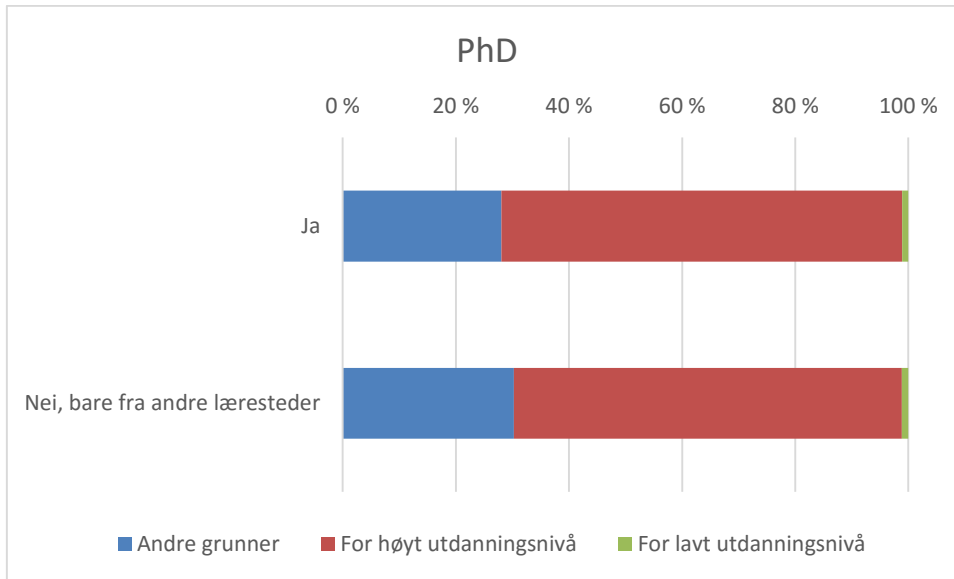
Virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, mener i betydelig større grad enn de øvrige virksomhetene at en bachelorgrad er et for lavt utdanningsnivå i forhold til virksomhetens behov (figur 4.10). Tilsvarende er det noen flere av virksomhetene som ikke har ansatt kandidater fra UiO, som mener at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



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



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



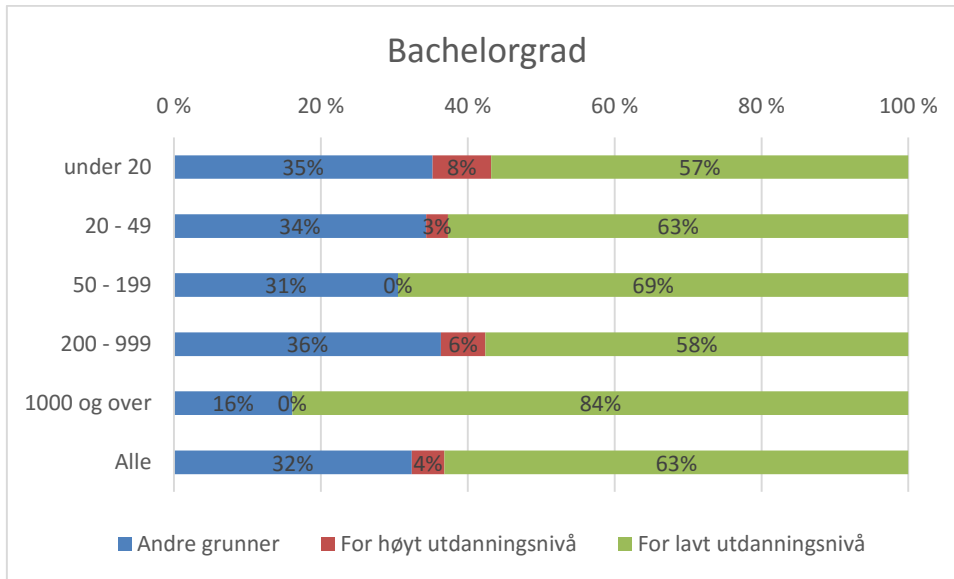
**Figur 4.12: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent.**

#### 4.3.2 Virksomhetsstørrelse

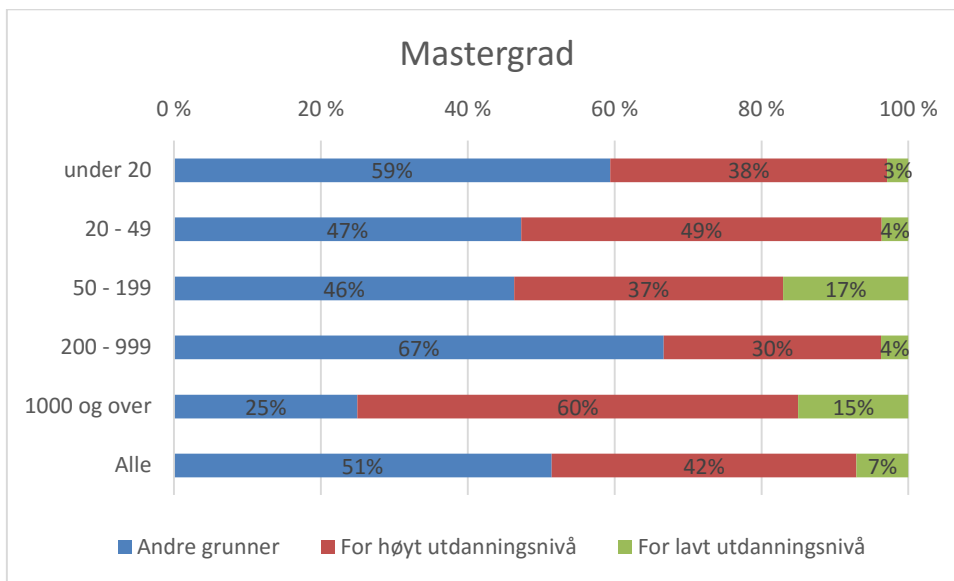
Årsakene til at virksomhetene ikke har behov for de ulike gradene kan variere med virksomhetsstørrelse, vist i figurene 4.13–4.15. Figur 4.13 viser årsakene til at virksomheter i liten eller ikke i det hele tatt har behov for bachelorgrader, fordelt etter virksomhetsstørrelse. Et klart flertall, nesten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

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

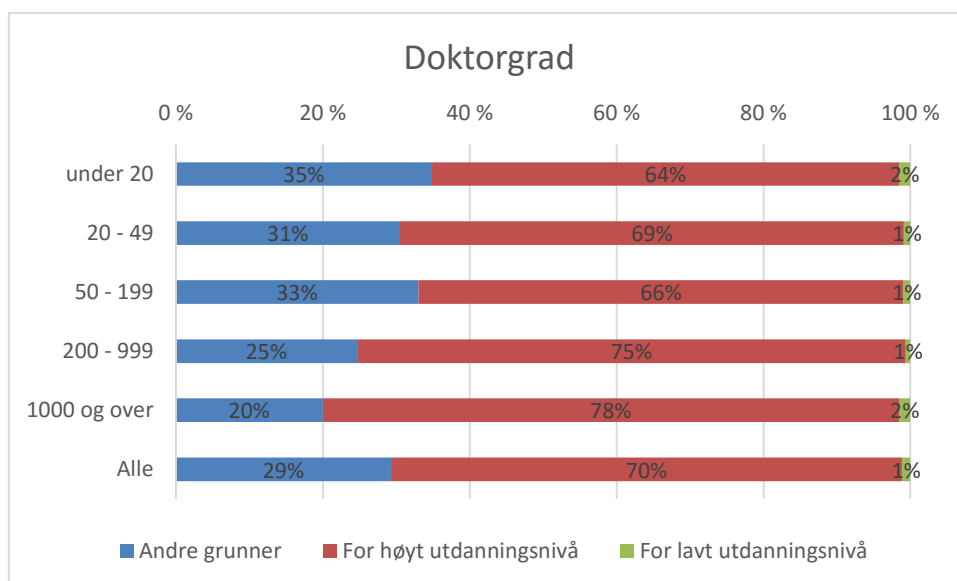
Figur 4.15 viser årsakene til at virksomhetene i liten eller ikke i det hele tatt har behov for kandidater med doktorgrad, fordelt etter virksomhetsstørrelse. Et klart flertall, 70 prosent, mener at virksomheten ikke har behov for å ansette noen med så høy utdanning som en doktorgrad, mange begrunner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



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



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



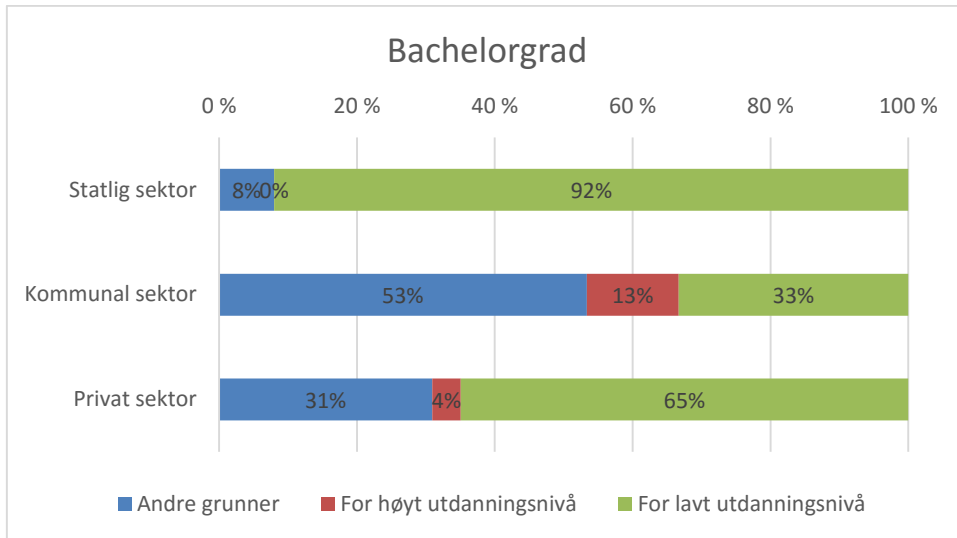
**Figur 4.15: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

### 4.3.3 Sektor

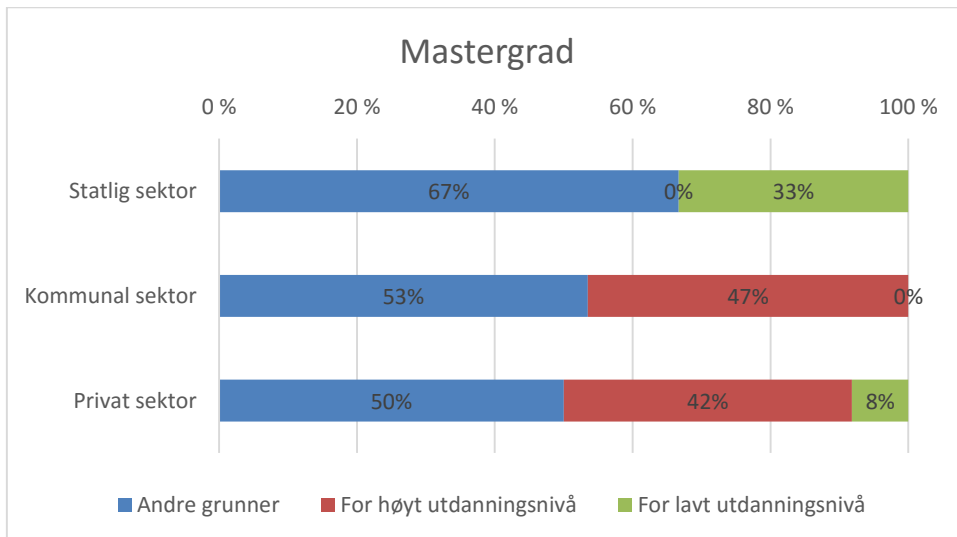
Behovet for høyere utdanning varierer også mellom de ulike sektorene. Figur 4.16 viser årsakene til manglende behov for bachelorgrad etter sektor. Det er spesielt i statlig sektor at man vurderer at en bachelorkandidat ikke har tilstrekkelig høy kompetanse. Kommunal sektor mener særlig at det er andre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

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

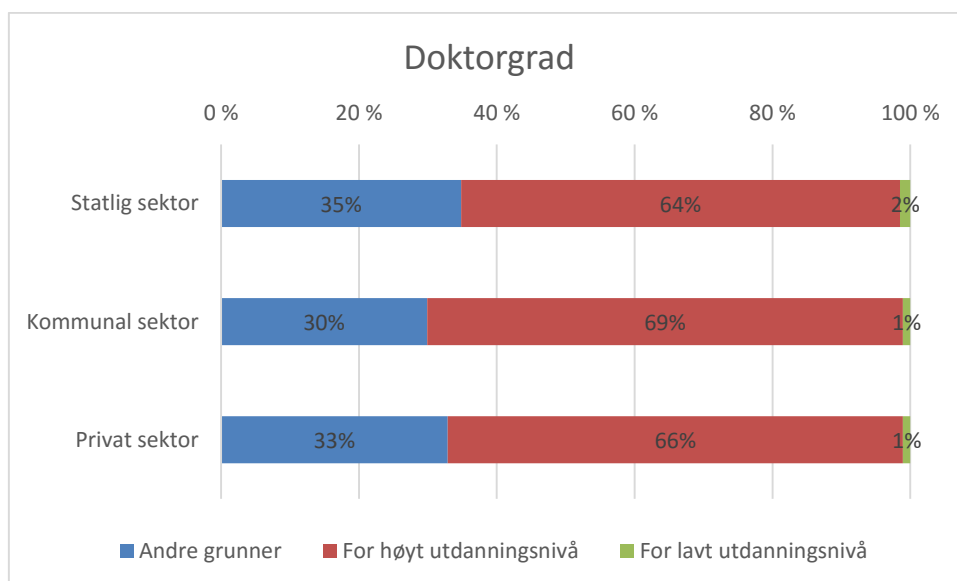




**Figur 4.16: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter sektor. Prosent.**



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



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

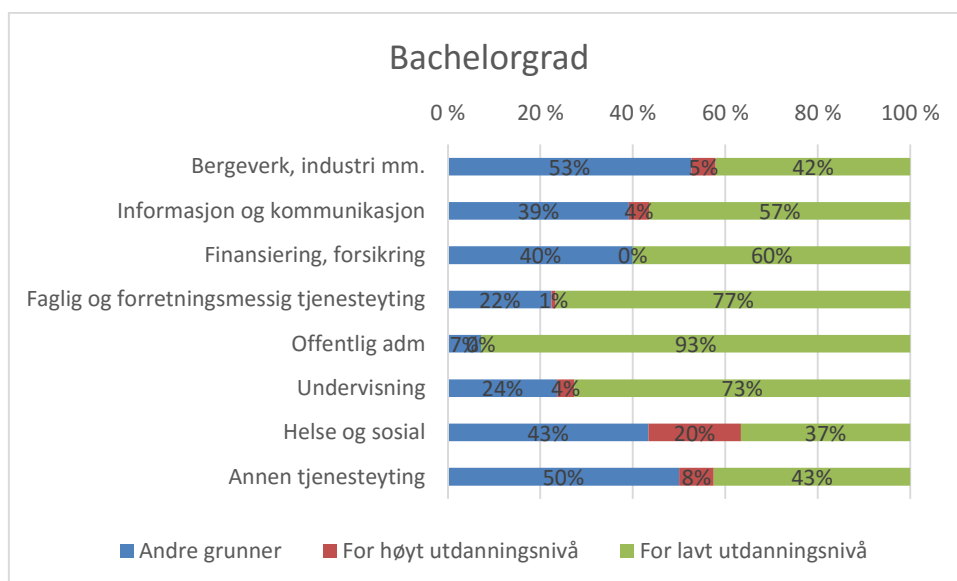
#### 4.3.4 Næring

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

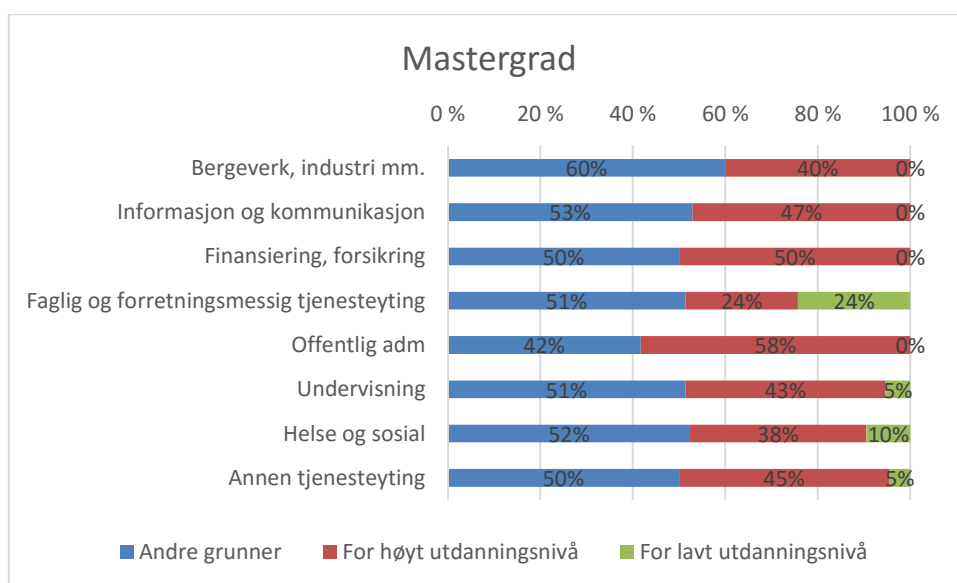
Bachelorgrad vurderes som et for lavt nivå, spesielt innenfor offentlig administrasjon, men også i faglig og forretningsmessig tjenesteyting og undervisning. Det er ellers interessant at bachelorgrad til en viss grad vurderes å være for høyt innenfor helse- og sosialsektoren, trolig henger dette sammen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

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

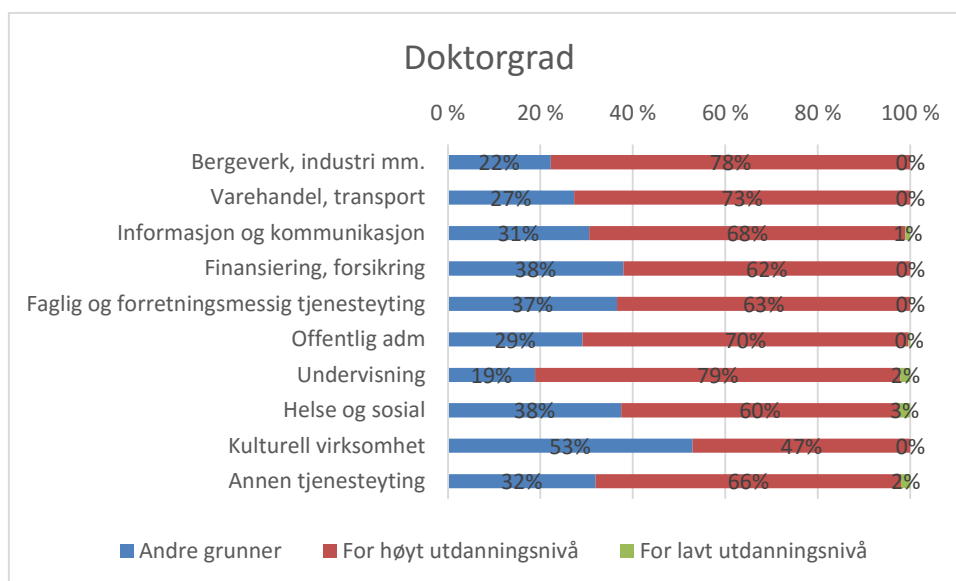
Med hensyn til kandidater med doktorgrad fordeler svarene seg mellom «for høyt» og «andre grunner». Andelen som svarer «for høyt» er størst innenfor undervisning, flertallet av respondentene kommer her fra grunnopplæringen, mens det er få svar fra universiteter og høyskoler.



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



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

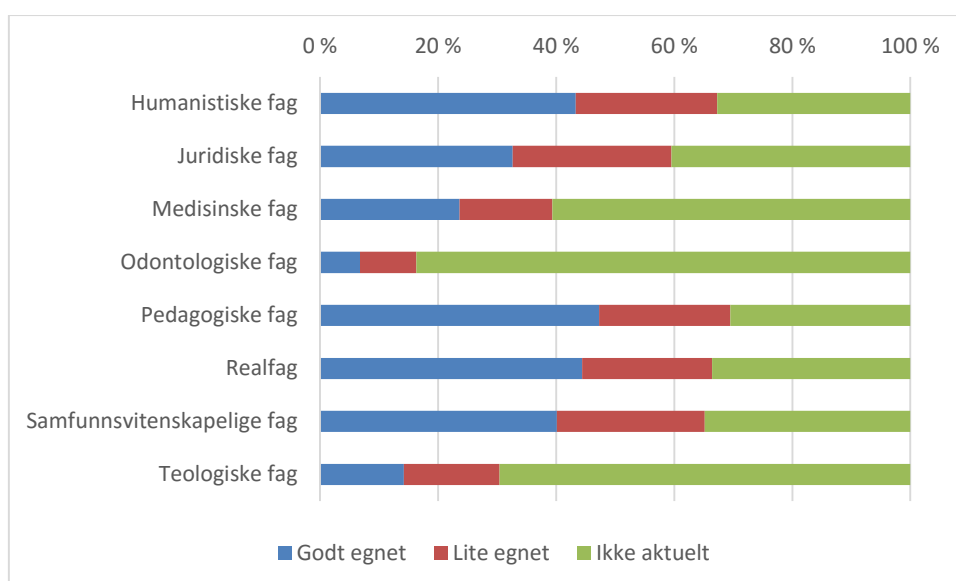


**Figur 4.21: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter næring. Prosent.**

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

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

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

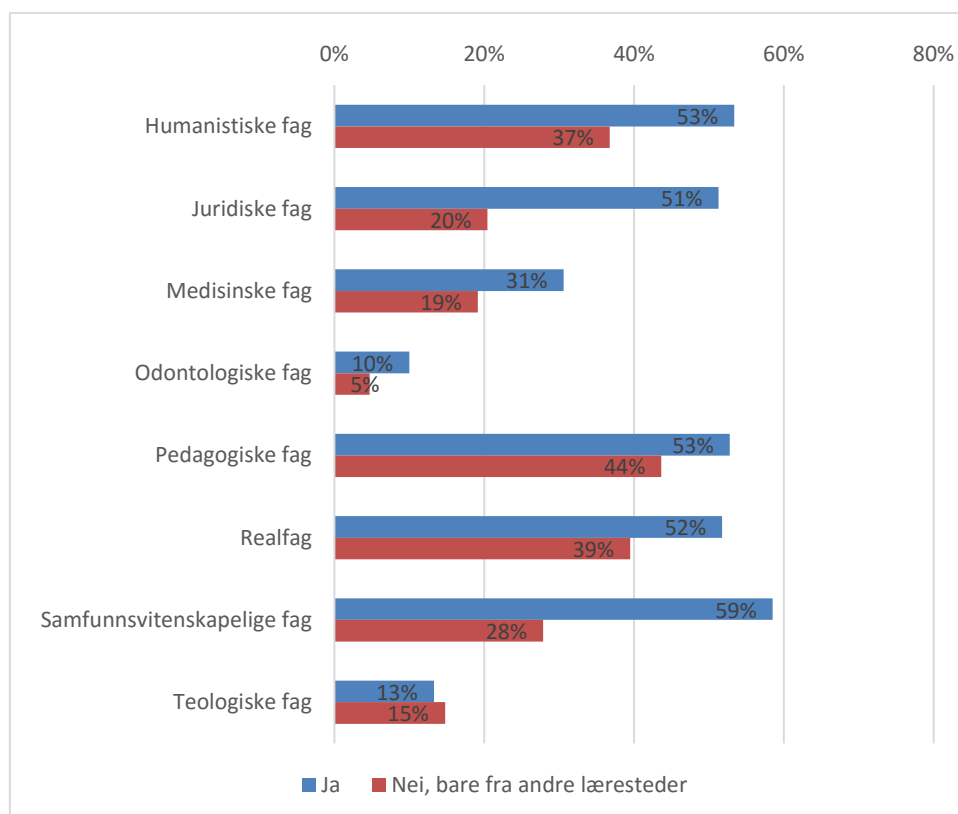


**Figur 4.22: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Prosent.**

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

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

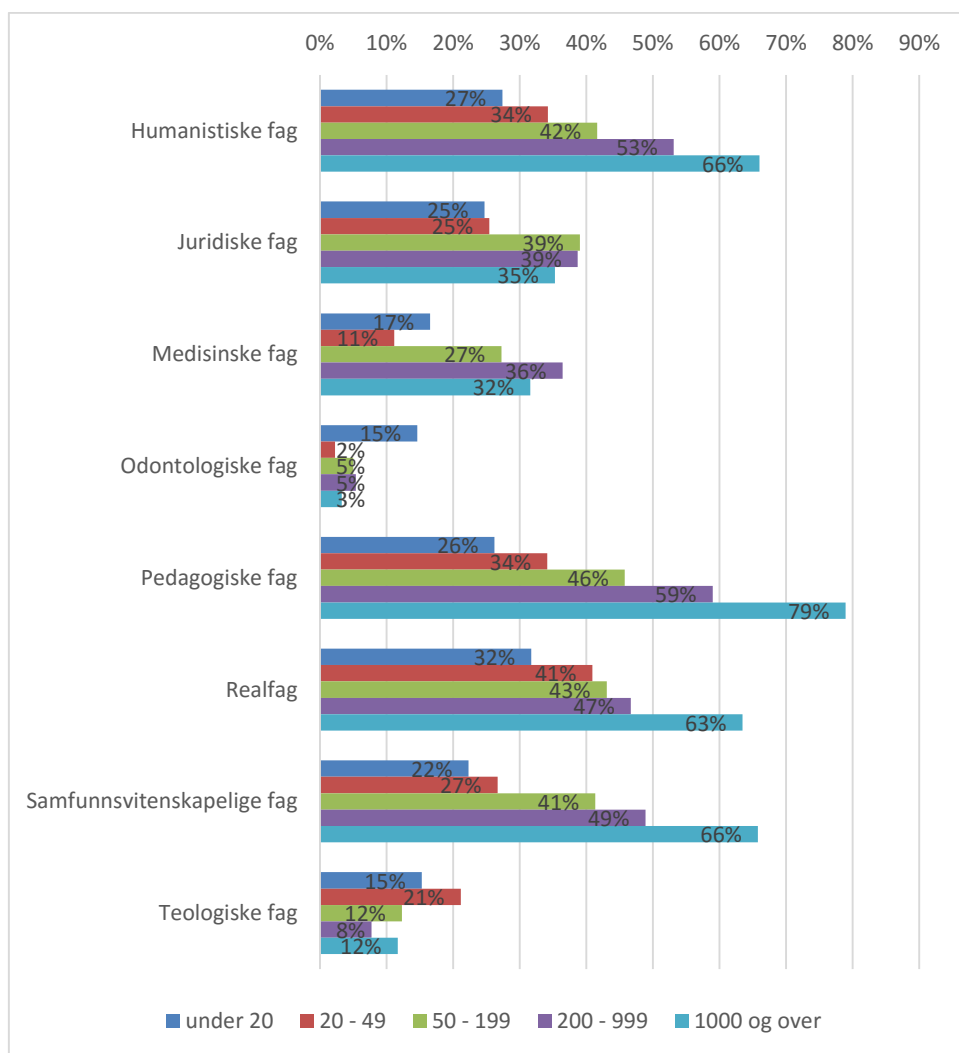
Figur 4.23 viser et interessant mønster. En klart høyere andel av virksomhetene som har ansatt noen fra UiO, svarer at faget er godt egnet for virksomheten, sammenlignet med de som ikke har ansatt noen fra UiO. Dette gjelder alle faggrupper, med unntak av teologiske fag. Forskjellen i pedagogiske fag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



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

#### 4.4.2 Virksomhetsstørrelse

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

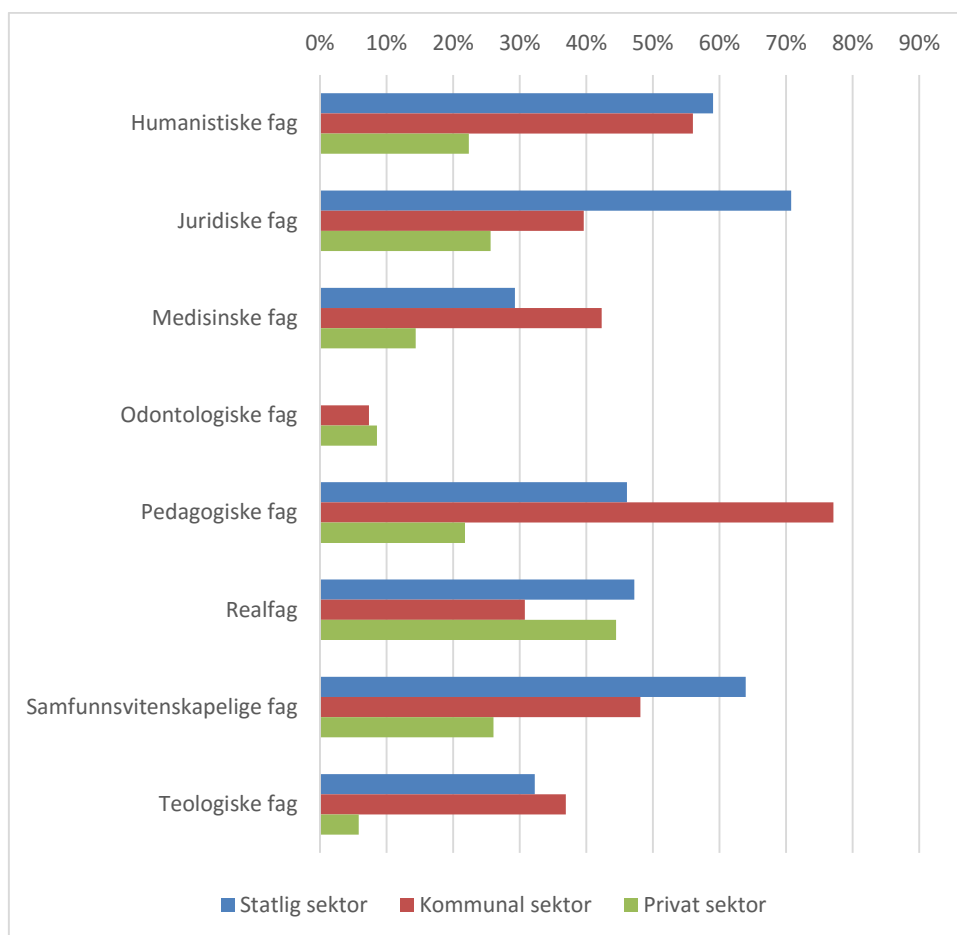


**Figur 4.24: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som sier «godt egnet» etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**

#### 4.4.3 Sektor

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

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



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

#### 4.4.4 Næring

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

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

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

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

## 4.5 Sammendrag

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

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

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

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



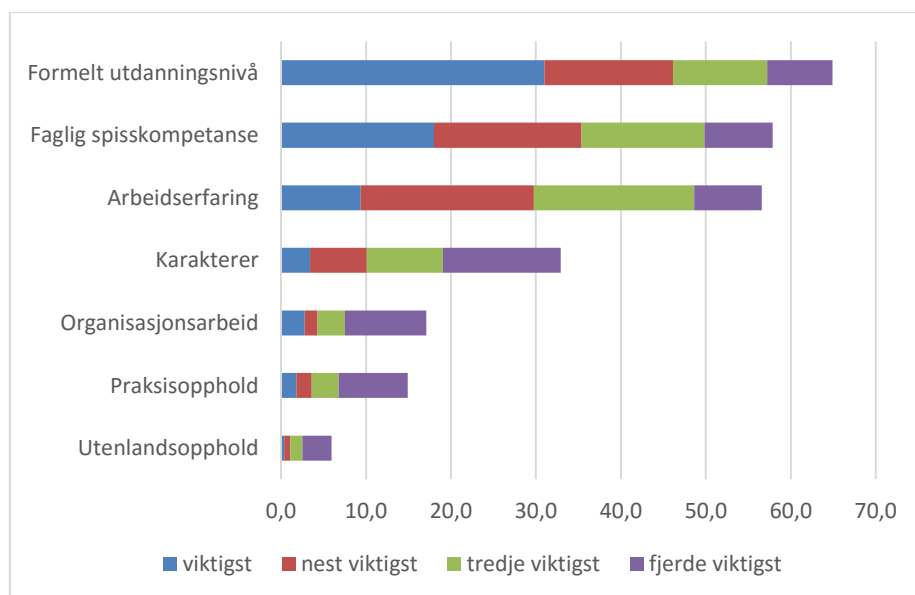
## 5 Hvilke kvalifikasjoner vektlegges?

### 5.1 Innhold

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

### 5.2 Formelle kriterier

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

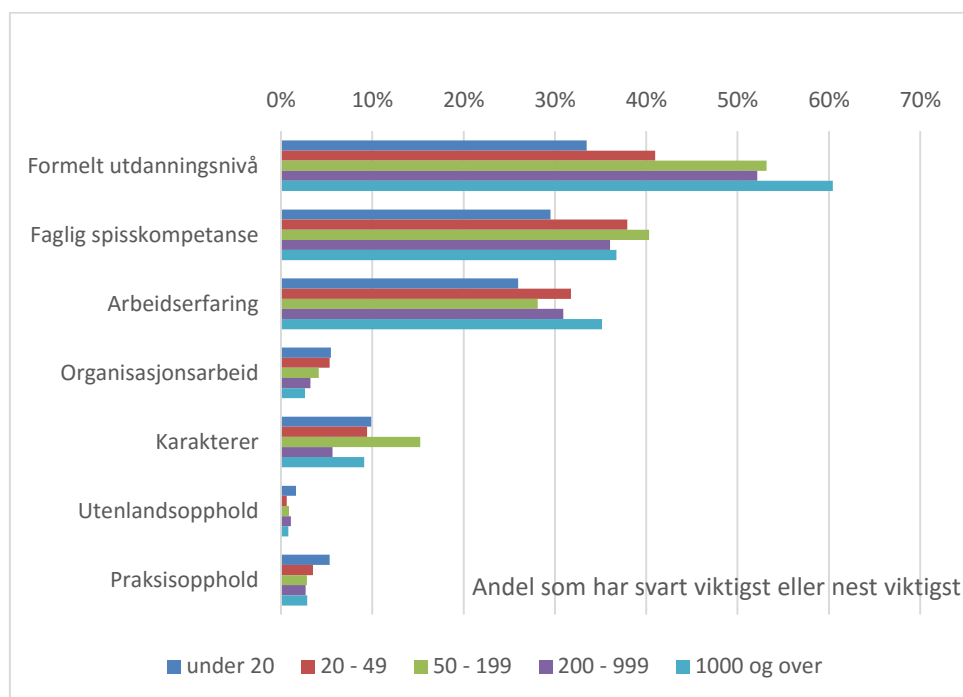


**Figur 5.1: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent.**

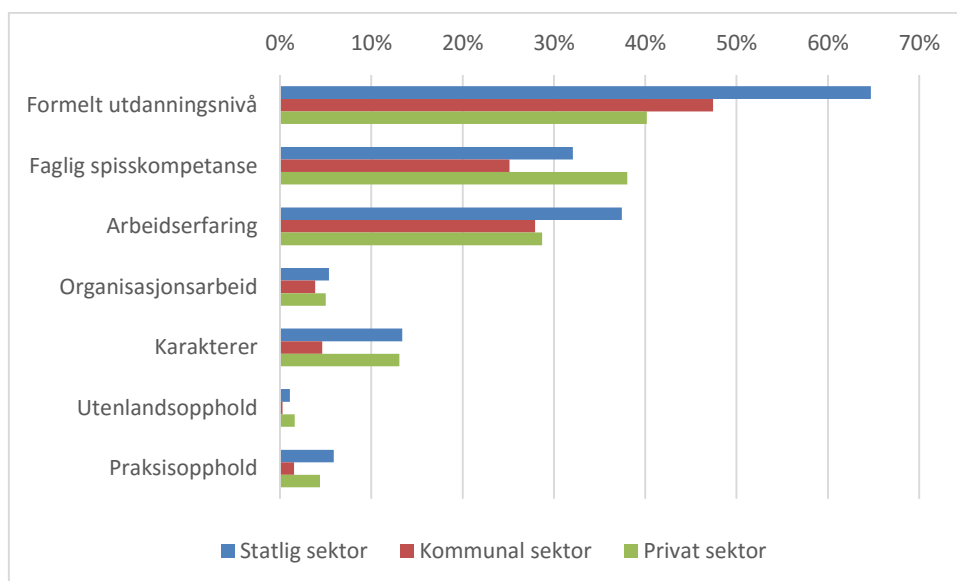
### 2010-undersøkelsen

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

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

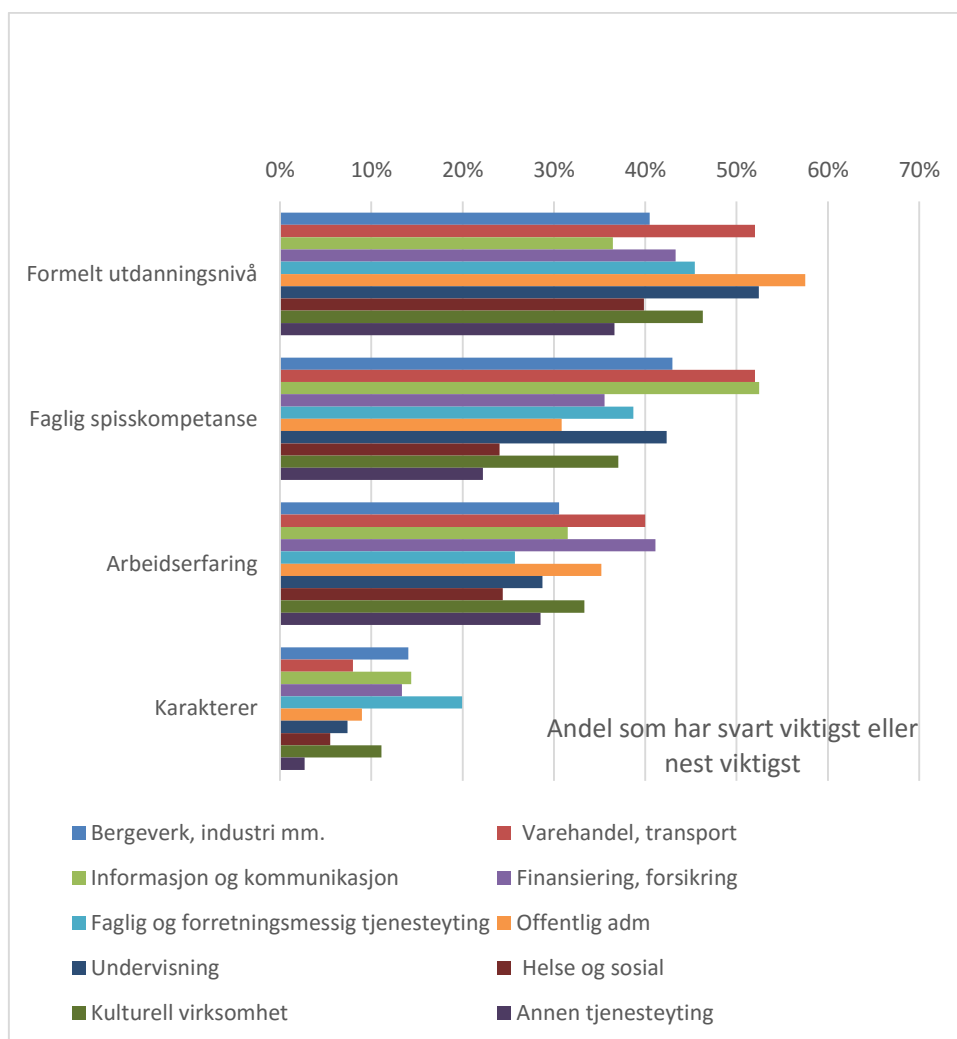


**Figur 5.2: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent.**



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

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



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

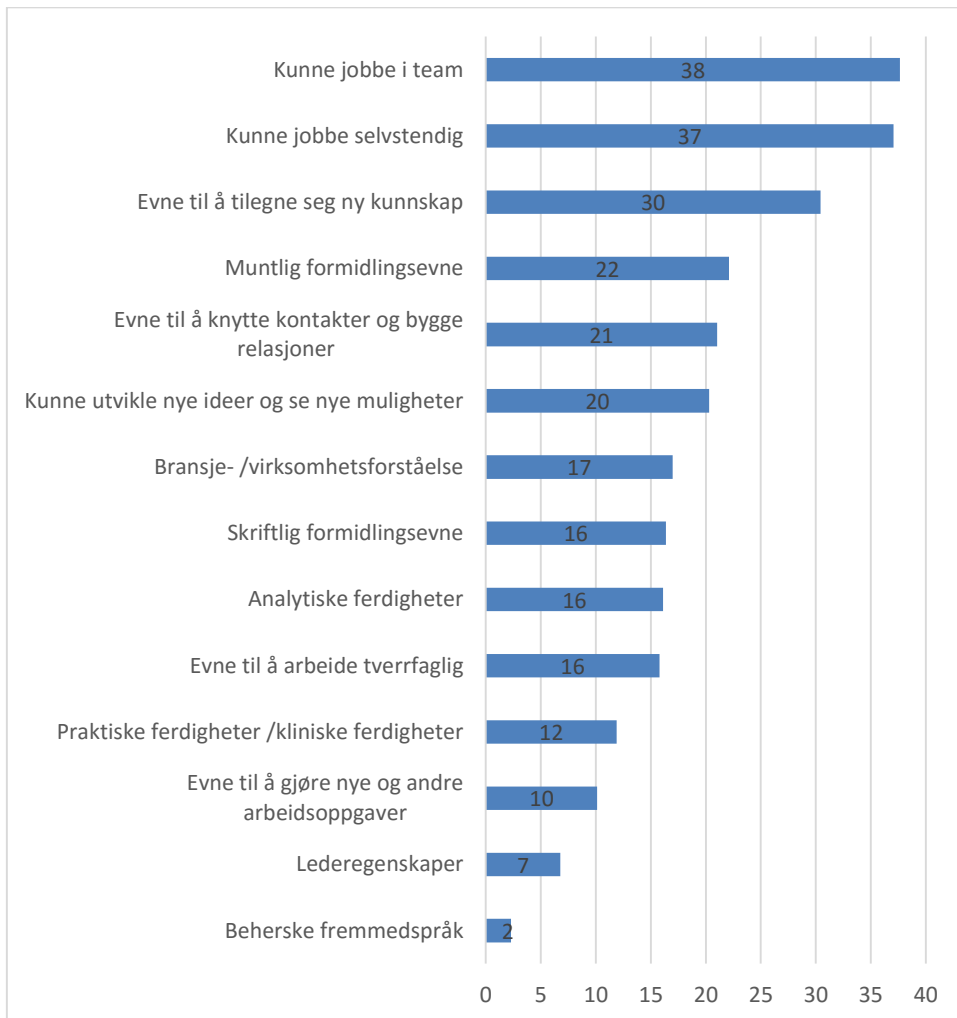
Sett under ett finner vi ikke veldig klare mønstre når det gjelder vektlegging av kriteriene for ansettelse etter størrelse, sektor og næring. Det er mulig at det er andre bakgrunnsfaktorer som betyr mer, for eksempel det lokale arbeidsmarkedet.

### 5.3 Hvilke ferdigheter ble vektlagt?

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

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

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



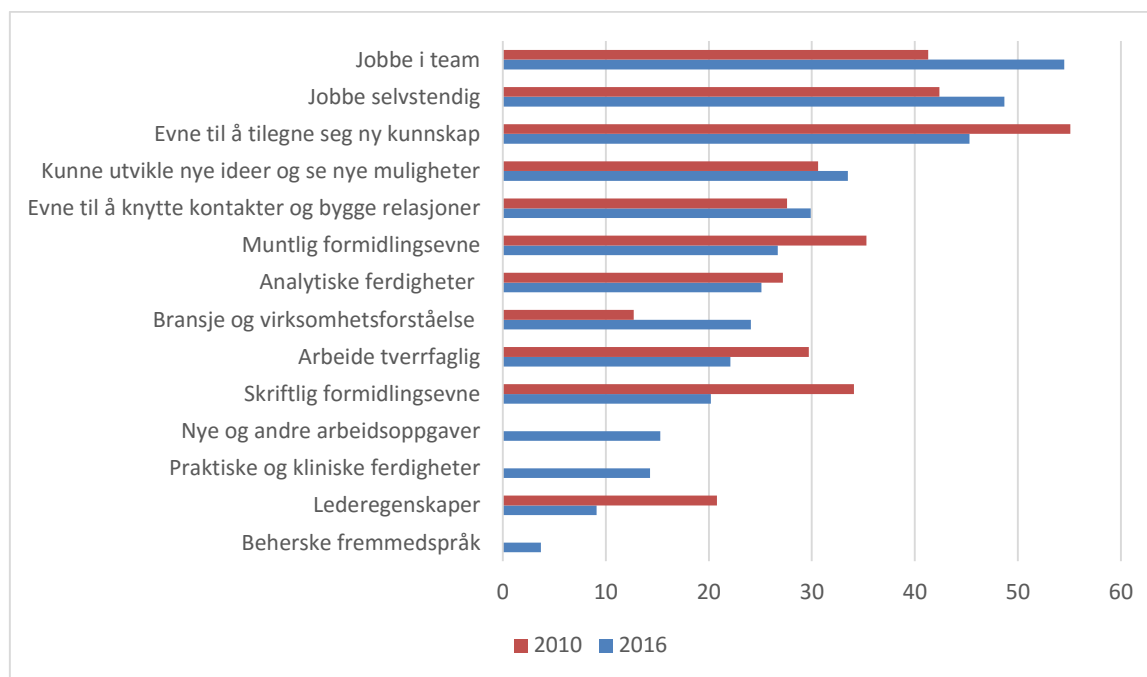
**Figur 5.5: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent.**

## 2010-undersøkelsen

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

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

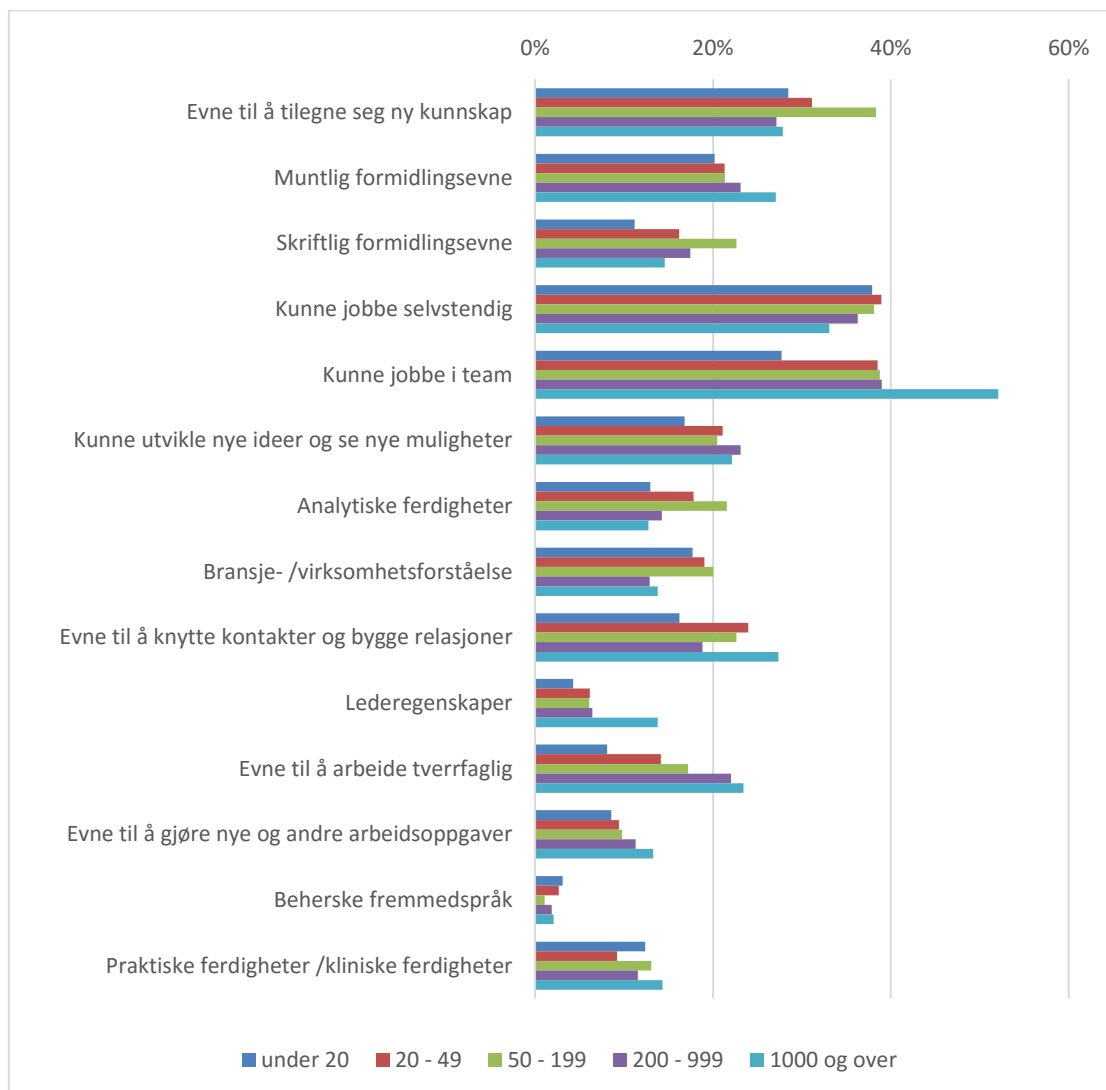
Figur 5.6 viser resultatene for de to undersøkelsene. Som vi ser, er mønsteret noe av det samme. Å jobbe selvstendig, jobbe i team og ha evne til å tilegne seg ny kunnskap er de tre viktigste ferdighetene i begge undersøkelsene. Samtidig ser vi at mens det er evnen til å jobbe i team som er viktigst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



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

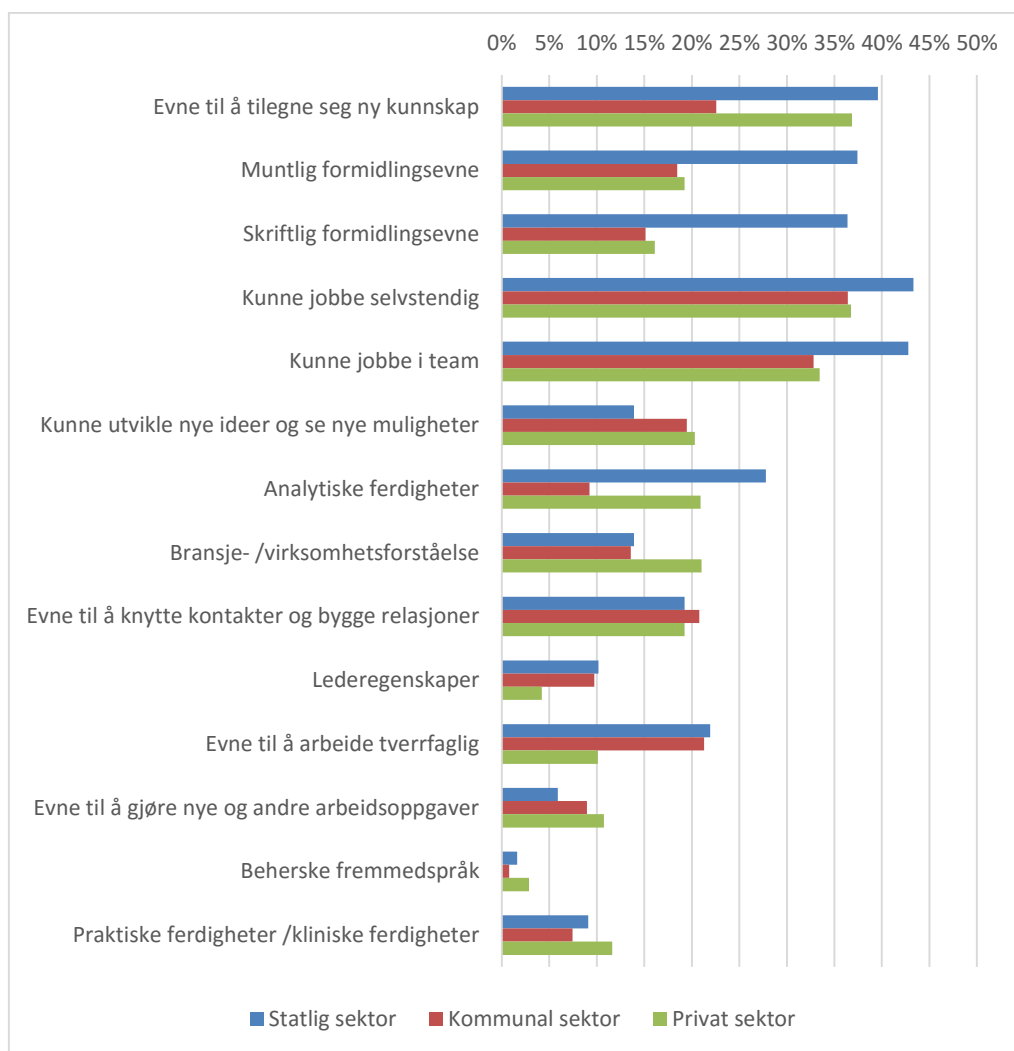
Figur 5.7 viser resultatene fra 2016-undersøkelsen etter virksomhetsstørrelse. Her finner vi interessante forskjeller i hva som vektlegges i store og små virksomheter. Generelt vektlegges flere av de aktuelle ferdighetene sterkere i store enn i små virksomheter. Evnen til å jobbe selvstendig vektlegges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

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



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

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



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

## 5.4 Sammendrag

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

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



## 6 Vurdering av kandidatenes ferdigheter

### 6.1 Innledning

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

### 6.2 Hvor fornøyd er arbeidsgiver med kandidatene?

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

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

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

### 6.3 Forskjeller etter type virksomhet

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

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

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

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

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

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

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

## 6.4 Vurdering av kandidater med ulik utdanning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 6.4.1 Ansatt eller ikke ansatt kandidater fra UiO

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

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

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

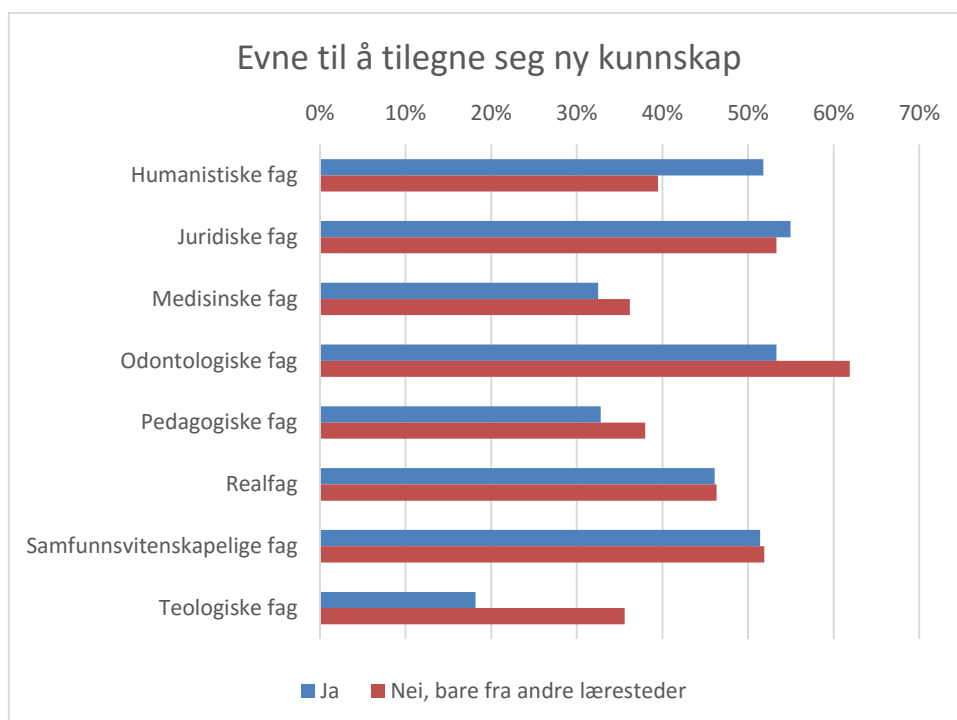
Den nyansattes **skriftlige formidlingsevne** vurderes klart mest positivt av virksomhetene som har ansatt kandidater fra UiO, for fagene humaniora, odontologi og samfunnsfag (figur 6.3). For kandidater med andre fag er det ingen forskjell av betydning.

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

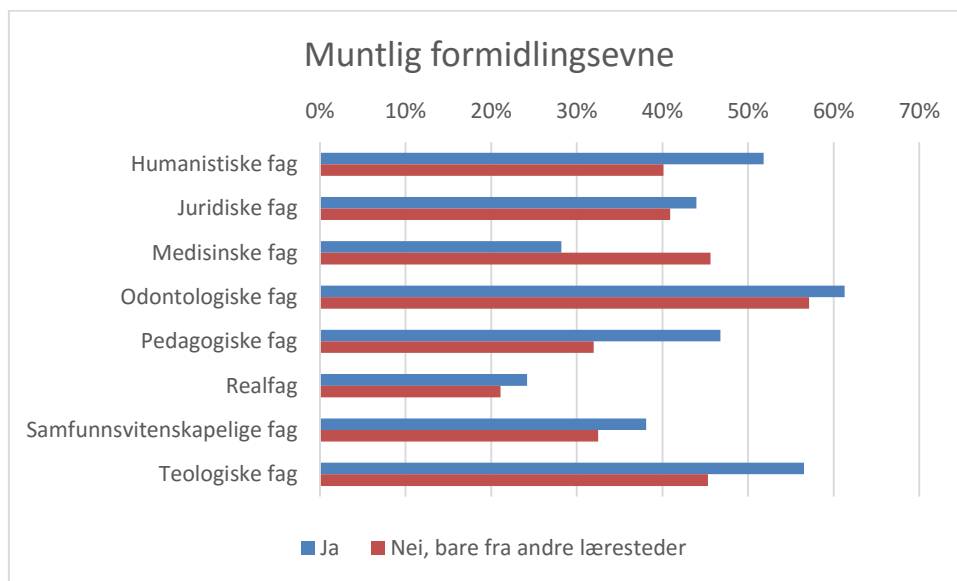
Heller ikke med hensyn til **evne til å jobbe i team** ser vi noen klare forskjeller, men virksomheter som har ansatt kandidater fra UiO, har den mest positive vurderingen for teologi og til dels humaniora (figur 6.5).

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

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

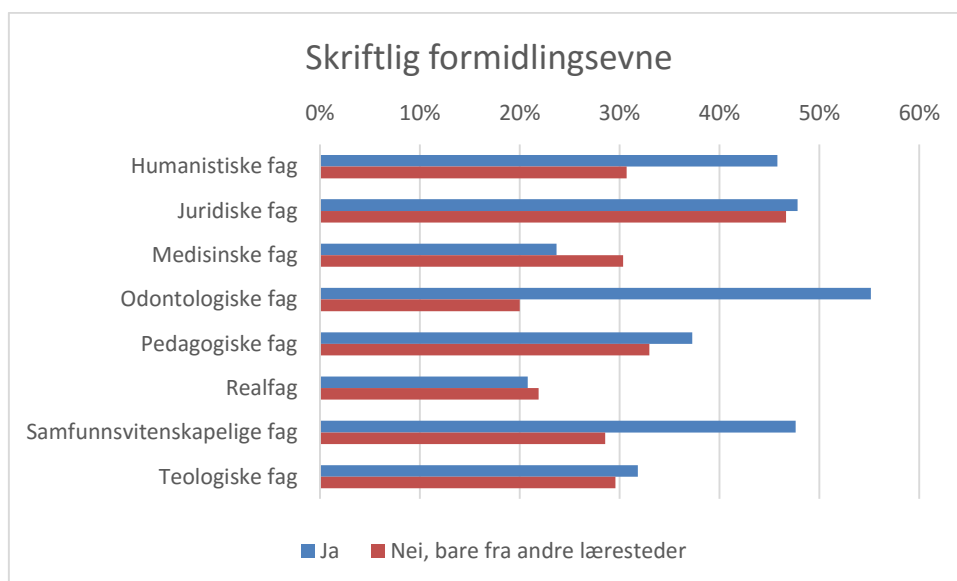


**Figur 6.1: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å tilegne seg ny kunnskap. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**

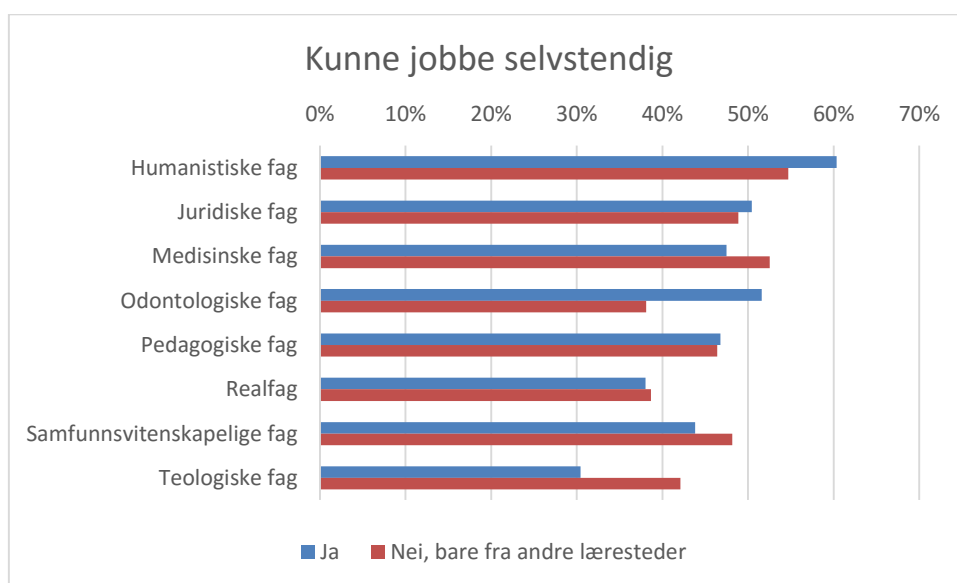


**Figur 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes muntlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**

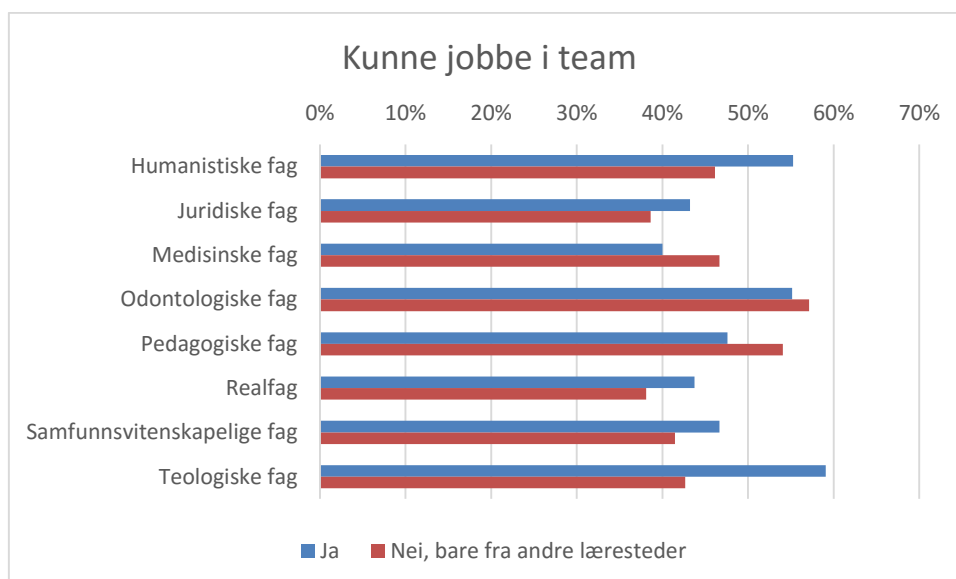




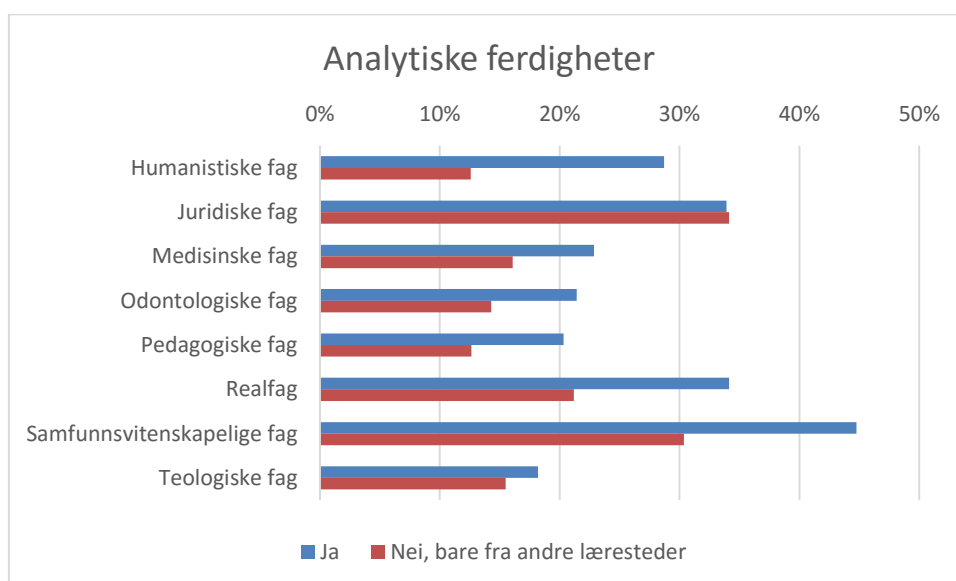
**Figur 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes skriftlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder**



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



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



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

## 6.5 Sammendrag

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

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

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

## 7 Opplæringstid

### 7.1 Innledning

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

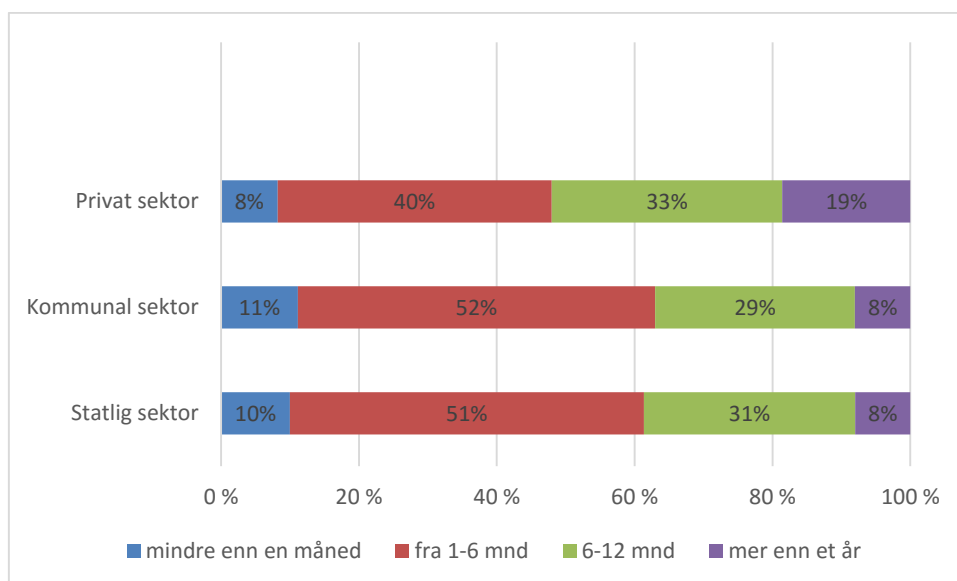
### 7.2 Forskjeller i opplæringstid etter type virksomhet og utdanningsbakgrunn

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

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

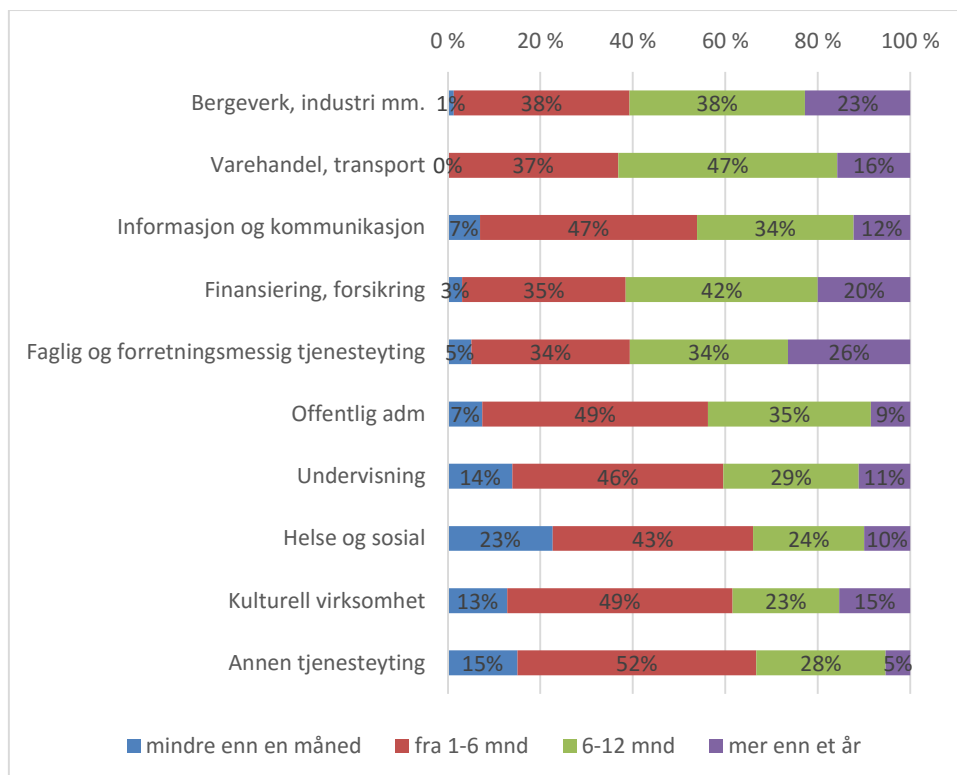
	Mindre enn en måned	1–6 mnd.	6-12 mnd.	Mer enn ett år	N=100
<b>under 20</b>	12	41	29	18	378
<b>20 - 49</b>	10	42	32	15	330
<b>50 - 199</b>	9	45	34	12	331
<b>200 - 999</b>	12	47	31	9	254
<b>1000 og over</b>	10	44	32	14	285
<b>Alle</b>	11	44	32	14	1578

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



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

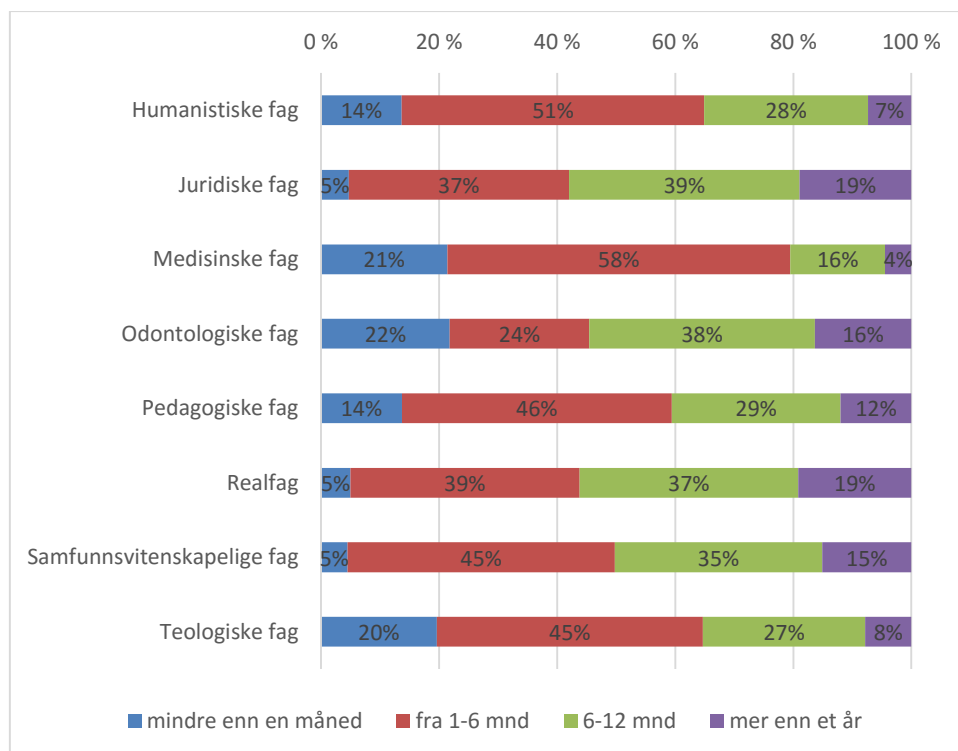
Figur 7.2 viser at det tar lengst tid før nyansatte med høyere utdanning er selvgående innenfor bergverk og industri, varehandel og transport, finansiering og forsikring og faglig og forretningsmessig tjenesteyting. I disse næringene er det rundt 60 prosent som mener det tar minst et halvt år, i de øvrige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



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

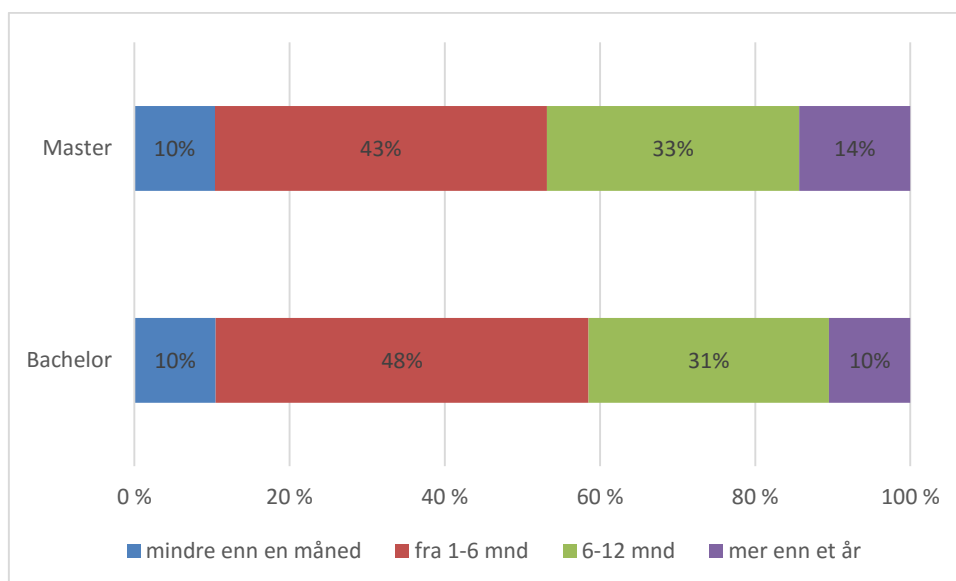
I tillegg til å vise forskjeller mellom virksomhetstyper, er det også interessant å se om vi finner at kandidater med ulik type utdanning er selvgående i varierende grad. Det må her presiseres at det ble spurt om fagbakgrunn til den sist ansatte, mens spørsmålet om hvor lang tid det tar å bli selvgående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

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



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

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



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

### 7.3 Sammendrag

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

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

## 8 Norsk kunnskaper

### 8.1 Innledning

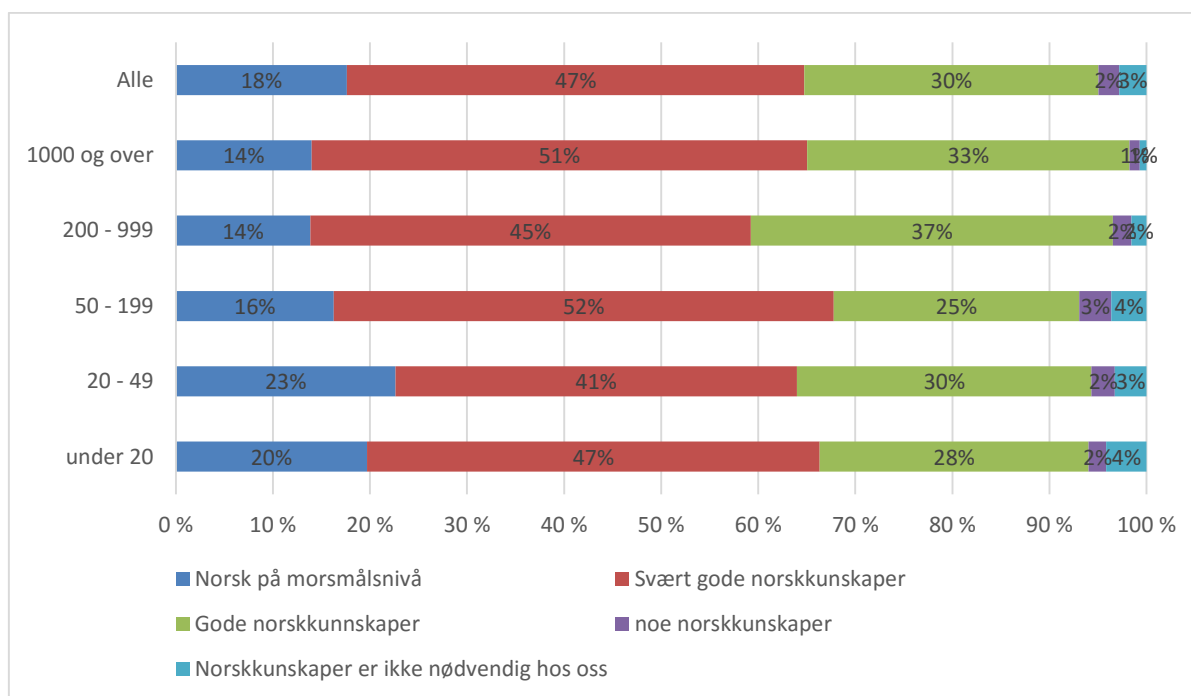
Krav til norskkunnskaper i jobben er et interessant tema. Det handler om hvor viktig språklige ferdigheter er, men også om hvilke barrierer kandidater som ikke har norsk som sitt morsmål, kan tenkes å møte når de søker en jobb. Det ble derfor stilt spørsmål om hvorvidt jobben krever norsk på morsmålsnivå,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

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

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

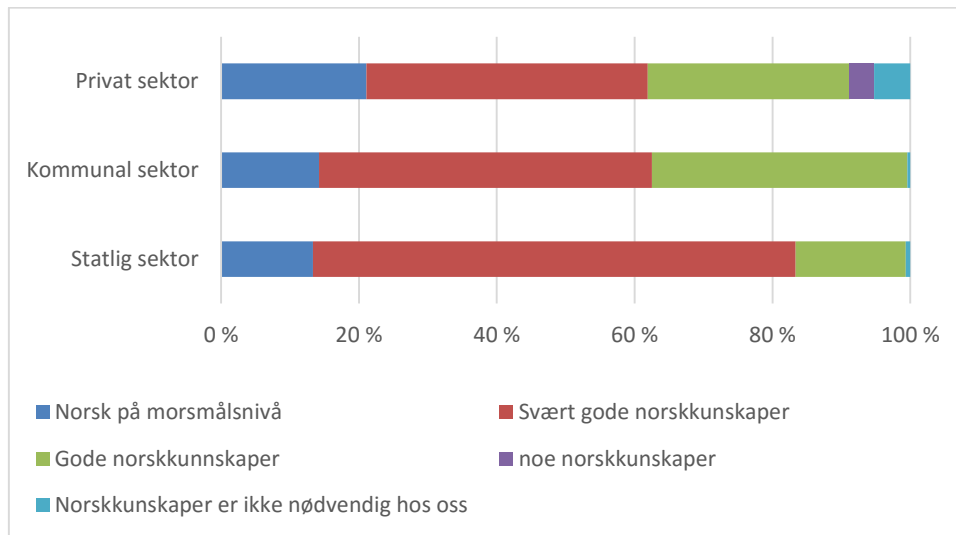
Norskkunnskaper på morsmålsnivå eller svært gode norskkunnskaper framheves som et krav av et klart flertall av virksomhetene, 65 prosent (se figur 8.1). 30 prosent nøyer seg med å svare «gode norskkunnskaper», mens det er svært få virksomheter som mener at det er tilstrekkelig med noe norskkunnskaper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





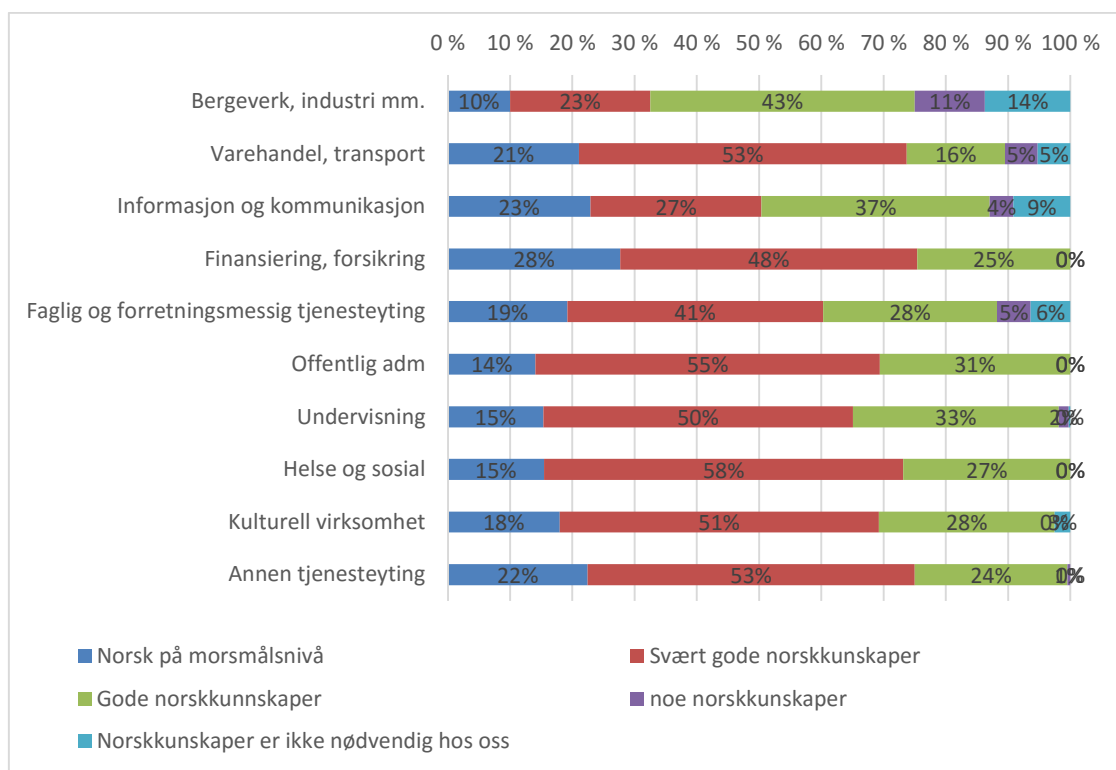
**Figur 8.1: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter virksomhetens størrelse. Prosent.**

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



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

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



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

### 8.3 Sammendrag

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

## 9 Oversikt over respondentene

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

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

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

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

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

Tabell 9.2: Antall respondenter etter sektor.

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

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

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

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

Tabell 9.4: Respondentenes stilling i virksomheten.

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

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

Tabell 9.5: Respondentenes kjønn

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

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

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

**Tabell 9.6: Respondentenes egen utdanningsnivå.**

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

**Tabell 9.7: Respondentenes lærested.**

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

## 10 Hovedresultater

### 10.1 Om undersøkelsen – begrensninger

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

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

### 10.2 UiO dekker mange virksomheter

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

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

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

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

### 10.3 Mange virksomheter får ikke søkere fra UiO

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

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

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

### 10.4 Virksomhetenes behov for kompetanse

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

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

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

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

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

## 10.5 Hva vektlegges ved ansettelser?

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

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

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

## 10.6 Vurdering av de nyansattes ferdigheter

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



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

## 10.7 Opplæringstid

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

## 10.8 Norskkunnskaper

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

## 10.9 Endring siden 2010

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

## 10.10 Avsluttende kommentarer

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

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

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

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

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

## Referanser

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

## Tabelloversikt

Tabell 3.1: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? .....	21
Tabell 4.1: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Etter næring. Prosent. ....	53
Tabell 6.1: Hvor fornøyd er dere med ferdighetene til den nyutdannede personen dere sist ansatte? Prosent. ....	63
Tabell 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med ferdighetene til den sist ansatte. Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	64
Tabell 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med ferdighetene til den sist ansatte. Etter sektor. ....	64
Tabell 6.4: Andel som har svart at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Etter fagområde.....	65
Tabell 6.5: Andel som har svart at de er «svært fornøyd» med den sist ansattes ferdigheter. Etter utdanningsnivå .....	67
Tabell 7.1: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	73
Tabell 9.1: Bedrifter etter antall ansatte. ....	80
Tabell 9.2: Antall respondenter etter sektor. ....	81
Tabell 9.3: Svarer du på vegne av en avdeling i en bedrift/foretak eller for hele bedriften/foretaket? ...	81
Tabell 9.4: Respondentenes stilling i virksomheten. ....	81
Tabell 9.5: Respondentenes kjønn.....	81
Tabell 9.6: Respondentenes egen utdanningsnivå. ....	82
Tabell 9.7: Respondentenes lærested. ....	82

## Figuroversikt

Figur 3.1: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent. ....	24
Figur 3.2: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter fagområde. Prosent. ....	26
Figur 3.3: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter utdanningens nivå. Prosent. ....	26
Figur 3.4: Utdanningsnivå og fagområde for den sist ansatte som var nyutdannet fra UiO. Prosent...	27
Figur 3.5: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	28
Figur 3.6 og figur 3.7: Hvorfor har ikke arbeidsgiverne ansatt UiO-kandidater? Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent.....	29
Figur 3.8: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent. ....	30
Figur 3.9: Hvorfor har dere ikke ansatt personer med utdanning fra UiO? Svarfordeling etter fylke. Prosent. ....	31
Figur 3.10: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	32
Figur 3.11: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter sektor. Prosent.....	32
Figur 3.12: Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert ved UiO? Svarfordeling etter respondentenes egen utdanningsinstitusjon. Prosent. ....	33
Figur 3.13: Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? Svarfordeling etter respondentenes egen utdanningsbakgrunn. Prosent.....	33
Figur 4.1: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Prosent.....	36
Figur 4.2: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- -undersøkelsen. Prosent. ....	37
Figur 4.3: Behov for høyere utdanning. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2016-undersøkelsen. Prosent. ....	37
Figur 4.4: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på bachelornivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent. ....	38
Figur 4.5: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på mastergradnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent. ....	39

Figur 4.6: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på doktorgradsnivå de neste fem årene? Har virksomheten ansatt noen fra UiO? Prosent. ....	39
Figur 4.7: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	40
Figur 4.8: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter sektor. Prosent. ....	40
Figur 4.9: I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene? Etter næring. Prosent. ....	41
Figur 4.10: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent. ....	42
Figur 4.11: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent. ....	42
Figur 4.12: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Ansatt eller ikke ansatt noen fra UiO. Prosent. ....	43
Figur 4.13: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	44
Figur 4.14: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	44
Figur 4.15: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	45
Figur 4.16: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter sektor. Prosent. ....	46
Figur 4.17: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter sektor. Prosent. ....	46
Figur 4.18: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter sektor. Prosent. ....	47
Figur 4.19: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for bachelorgradskandidater? Etter næring. Prosent. ....	48
Figur 4.20: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for mastergradskandidater? Etter næring. Prosent. ....	48
Figur 4.21: Hvorfor har dere i liten grad/ikke i det hele tatt behov for doktorgradskandidater? Etter næring. Prosent. ....	49
Figur 4.22: Hvor egnet eller uegnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Prosent. ....	49
Figur 4.23: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som svarer «godt egnet» etter fagområde og om de har ansatt personer fra UiO (ja) eller andre læresteder. Prosent. ....	50
Figur 4.24: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Andelen som sier «godt egnet» etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	51
Figur 4.25: Hvor egnet er ulike fag- og studiebakgrunner for din avdeling eller virksomhet? Etter sektor. Prosent. ....	52
Figur 5.1: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent. ....	54

Figur 5.2: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	55
Figur 5.3: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter sektor. Prosent. ....	56
Figur 5.4: Hvilke formelle kriterier la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter næring. Prosent. ....	57
Figur 5.5: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Prosent. ....	58
Figur 5.6: Vektlegging av ferdigheter. Svarfordeling fra de fire fakultetene Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet i 2010- og 2016-undersøkelsen. Prosent. ....	59
Figur 5.7: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter virksomhetsstørrelse. Prosent. ....	60
Figur 5.8: Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Etter sektor. Prosent. ....	61
Figur 6.1: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å tilegne seg ny kunnskap. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	69
Figur 6.2: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes muntlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	69
Figur 6.3: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes skriftlige formidlingsevne. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	70
Figur 6.4: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes evne til å jobbe selvstendig. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	70
Figur 6.5: Andel som er «svært fornøyd» med den sist ansattes analytiske ferdigheter. Utdannet fra UiO eller andre læresteder. ....	71
Figur 7.1: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter sektor. Prosent. ....	74
Figur 7.2: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter næringsgruppe. Prosent. ....	74
Figur 7.3: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter kandidatenes fagområde. Prosent. ....	75
Figur 7.4: Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? Etter utdanningsnivå. Prosent. ....	76
Figur 8.1: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter virksomhetens størrelse. Prosent. ....	78
Figur 8.2: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter sektor. Prosent. ....	78
Figur 8.3: Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? Etter næringsgruppe. Prosent. ....	79





Nordisk institutt for studier av  
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in  
Innovation, Research and Education

## Det juridiske fakultet

I denne delrapporten ser vi på hvordan arbeidsgiverne hvor den siste ansatte kom fra juridiske fag, skiller seg fra andre arbeidsgivere. Vi definerer her juridiske fag ut i fra hvorvidt arbeidsgiverne har sagt at de sist ansatte noen i innenfor dette fagområdet, der fagområdet har blitt beskrevet etter fagportofølgen til det teologiske fakultet ved Universitet i Oslo. Slik kan fagområdet tolkes som Det juridiske fakultet ved UiO, og fagområder som tilsvarer disse fagene ved andre høyere utdanningsinstitusjoner.

Også de andre fagområdene har blitt beskrevet etter de andre syv fakultetenes fagporteføljer, slik at de representerer UiOs fakulteter og tilsvarende faginndelinger ved andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. Tabellen under viser andelen som har sagt at de har ansatt noen fra de ulike fakultetene ved UiO, og fra tilsvarende fagområder ved andre utdanningsinstitusjoner.

Vi gjør oppmerksom på at tall som representerer 30 eller færre respondenter skal tolkes med stor forsiktighet, da feilmarginer til disse tallene er høye. Tall som svarer til under 30 respondenter må derfor ikke brukes separat. Tall som svarer til under 30 respondenter må derfor ikke brukes separat. Prosent som representerer færre enn 30 respondenter er derfor markert med stjerne, og de som representerer færre enn 10 er markert med to stjerner.

**Vennligst oppgi utdanningsnivå og fag- og studiebakgrunn for den nyutdannede personen dere sist ansatte.**

Fakultetsbetegnelse UiO	Alle med høyere utdanning		Bare ansatt fra UiO	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Det humanistiske fakultet	307	18,7	123	17,1
Det juridiske fakultet	186	11,3	130	18,0
Det medisinske fakultet	121	7,4	52	7,2
Det odontologiske fakultet	60	3,6	36	5,0
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	194	11,8	73	10,1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	440	26,8	156	21,6
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	215	13,1	120	16,6
Det teologiske fakultet	121	7,4	31	4,3
Sum	1644	100	721	100

## Innhold

Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert fra UiO? .....	3
I hvilken grad antar du at virksomheten din har behov for å rekruttere ansatte med utdanning på følgende utdanningsnivå de neste fem årene?.....	3
Hvilke av følgende formelle kriterier la din virksomhet mest vekt på ved ansettelsen av den nyutdannede personen dere sist ansatte?.....	3
Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Kryss av for de 4 viktigste.....	4
Hvor fornøyd er dere med ferdighetene til den nyutdannede personen dere sist ansatte? .....	4
Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere? .....	5
Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere? .....	5
Tenk deg at virksomheten vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning, faglige kvalifikasjoner, erfaring og ferdigheter. Hvor viktig vil det være at kandidaten er utdannet ved UiO? .....	5
Bedriftsstørrelse .....	5
Sektor .....	6
Geografi .....	6

Har din virksomhet i løpet av de 3 siste årene ansatt personer med høyere utdanning uteksaminert fra UiO?

	Alle med høyere utdanning		Juridiske fag	
	N	Prosent	N	Prosent
Ja	865	35,5	130	69,9
Nei, bare personer fra andre utdanningsinstitusjoner	1283	52,6	56	30,1
Nei, ingen personer med høyere utdanning	291	11,9	0	0
Sum	2439	100	186	100

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

I tabellen under viser andelen som har svart i stor grad.

	Bachelor		Master		PhD	
	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent
Alle med høyere utdanning	784	45,1	1003	53,4	208	12,9
Bare ansatt fra UiO	291	41,8	251	68,2	130	19,3
Juridiske fag	48	30,8	141	76,6	14	9,4*
Juridiske fag, bare UiO	26	24,3	110	85,9	10	9,6*

Hvilke av følgende formelle kriterier la din virksomhet mest vekt på ved ansettelsen av den nyutdannede personen dere sist ansatte?

Rangér de fire viktigste alternativene fra 1 til 4 (1 = viktigst, 2 = nest viktigst, osv.). I tabellen under er andel som har svart viktigst oppgitt

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Formelt utdanningsnivå (bachelorgrad, mastergrad, doktorgrad)	31,0	43,0	56,5	66,2
Faglig spisskompetanse (fagområde)	18,0	17,9	13,4*	12,3*
Arbeidserfaring	9,4	10,1	7,5*	4,6**
Organisasjonsarbeid eller frivillig arbeid	2,8	2,9	5,4*	5,4**
Karakterer	3,4	4,4	2,7**	2,3**
Utenlandsopphold	0,4	0,7	0,5**	0,8**
Praksisopphold eller utplassering i løpet av studiet	1,8	2,1	3,2**	2,3**

Hvilke ferdigheter la du mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede dere sist ansatte? Kryss av for de 4 viktigste.

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	30,4	38,2	47,3	47,7
Muntlig formidlingsevne	22,1	28,0	48,4	49,2
Skriftlig formidlingsevne	16,4	27,9	65,1	75,4
Kunne jobbe selvstendig	37,1	42,9	57,5	59,2
Kunne jobbe i team	37,6	43,5	31,2	30,0
Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter	20,3	22,2	11,3*	12,3
Analytiske ferdigheter	16,1	24,5	30,1	34,6
Bransje-/virksomhetsforståelse	17,0	16,2	20,4	19,2*
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	21,0	21,7	16,1	15,4*
Lederegenskaper	6,8	7,6	4,8**	2,3**
Evne til å arbeide tverrfaglig	15,8	19,3	8,1*	10,0*
Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver	10,1	13,4	10,2**	11,5*
Beherske fremmedspråk	2,3	2,2	2,2**	2,3**
Praktiske ferdigheter / kliniske ferdigheter	11,9	12,9	4,3**	3,1**

Hvor fornøyd er dere med ferdighetene til den nyutdannede personen dere sist ansatte?

I tabellen under er andelen svært fornøyd oppgitt

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	44,7	46,4	54,5	55,0
Muntlig formidlingsevne	36,9	40,9	43,1	44,0
Skriftlig formidlingsevne	32,9	39,0	47,5	47,8
Kunne jobbe selvstendig	46,4	47,0	50,0	50,4
Kunne jobbe i team	45,5	47,3	41,9	43,2
Kunne utvikle nye ideer og se nye muligheter	27,2	27,5	18,9*	16,8*
Analytiske ferdigheter	24,5	31,6	34,0	33,9
Bransje-/virksomhetsforståelse	25,8	25,0	30,1	25,7*
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	33,3	35,5	25,8	27,1*
Lederegenskaper	10,1	10,0	9,5*	5,7**
Evne til å arbeide tverrfaglig	26,1	26,8	18,6*	19,8*
Evne til å gjøre nye og andre arbeidsoppgaver	30,0	31,3	28,9	29,6
Beherske fremmedspråk	16,3	17,1	17,4*	15,0*
Praktiske ferdigheter / kliniske ferdigheter	22,4	21,6	15,1*	10,4*

Hvor lang tid tar det vanligvis før nyutdannede kandidater med høyere utdanning er selvgående i en jobb hos dere?

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Mindre enn en måned	10,3	8,0	4,7**	4,2**
Fra én til seks måneder	43,8	45,6	37,3	37,8
Fra seks måneder til ett år	32,0	33,0	39,1	42,0
Mer enn ett år	13,9	13,4	18,9	16,0*

Hvor gode norskkunnskaper er nødvendig i en jobb hos dere?

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Norsk på morsmålsnivå	17,6	18,4	24,3	22,7*
Svært gode norskkunnskaper	47,1	55,9	66,3	70,6
Gode norskkunnskaper	30,2	21,4	9,5*	6,7**
Noen norskkunnskaper	2,3	1,4	-	-
Norskkunnskaper er ikke nødvendige for oss	2,8	2,9	-	-

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

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Jeg vil ansette personen utdannet ved UiO	5,5	9,2	9,5*	12,6*
Jeg vil ansette personer fra andre utdanningsinstitusjoner enn UiO	6,6	5,7	6,5*	4,2**
Utdanningsinstitusjon spiller ikke noen rolle	87,9	85,2	84,0	83,2

## Bedriftsstørrelse

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Under 20	28,5	18,5	28,9	22,8*
20 – 49	20,5	16,7	16,7	12,6*
50 – 199	19,3	22,8	26,1	30,7
200 – 999	15,6	17,8	15,6*	18,9*
100 og over	16,1	24,1	12,8*	15,0*

## Sektor

	Alle med høyere utdanning	Bare ansatt fra UiO	Juridiske fag	Juridiske fag, bare UiO
Statlig sektor	11,0	24,2	26,3	29,2
Kommunal sektor	23,0	17,6	12,2*	8,5*
Privat sektor	66,0	58,3	61,5	47,7

## Geografi

	Alle med høyere utdanning		Bare ansatt fra UiO		Fakultet		Fakultet kun UiO	
	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	N
Østfold	3,4	80	3,5	29	2,8	5	3,1	4
Akershus	7,8	186	11,2	92	7,8	14	6,3	8
Oslo	23,5	560	42,9	352	45,6	82	55,9	71
Hedmark	2,7	65	2,7	22	1,1	2	,8	1
Oppland	3,5	84	3,2	26	1,1	2	1,6	2
Buskerud	4,0	96	4,0	33	3,3	6	3,1	4
Vestfold	3,2	75	3,7	30	1,7	3	1,6	2
Telemark	3,6	85	2,3	19	1,1	2	,8	1
Aust-Agder	1,9	45	2,0	16	1,1	2	,8	1
Vest-Agder	3,0	72	2,2	18	2,2	4	2,4	3
Rogaland	7,4	177	4,4	36	5,0	9	3,1	4
Hordaland	7,6	182	3,8	31	5,0	9	,8	1
Sogn og Fjordane	2,1	51	,9	7	1,7	3	,8	1
Møre og Romsdal	5,5	132	1,8	15	3,9	7	3,1	4
Sør-Trøndelag	6,8	163	3,7	30	6,1	11	8,7	11
Nord-Trøndelag	2,9	69	1,2	10	1,1	2	,8	1
Nordland	4,4	104	2,2	18	3,3	6	1,6	2
Troms	4,2	99	2,8	23	3,3	6	2,4	3
Finnmark	2,3	55	1,6	13	2,8	5	2,4	3