



UiO • Universitetet i Oslo

FOR Å FÅ JOBB MÅ DU HA ERFARING, FOR Å FÅ ERFARING MÅ DU HA JOBB

*En kvalitativ studie av kravet til erfaring og
konsekvenser for nyutdannede*

Beate Lund og Martine Hagseth

Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Universitetet i Oslo

Vår 2022

«For å få jobb må du ha erfaring, for å få erfaring må du ha jobb»

En kvalitativ studie av kravet til erfaring og konsekvenser for nyutdannede

Sammendrag

Gjennom fem år som studenter har vi fått et innblikk i hva som møter oss som nyutdannede, og at kravet til erfaring kan være vanskelig å innfri. Det uteksamineres mange masterstudenter hvert eneste år, samtidig som det oppstiller seg et krav til erfaring i stillingsutlysninger. Dette får oss til å stille spørsmål om hvorfor erfaring er så viktig, som danner grunnlaget for denne oppgaven. Det fremkommer et paradoks «*for å få jobb må du ha erfaring, for å få erfaring må du ha jobb*».

Med dette som utgangspunkt, har denne studien som formål å besvare følgende problemstilling: “Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilken konsekvens har dette for nyutdannede?”. For å konkretisere den overordnede problemstillingen har vi formulert tre underspørsmål: 1) Hvilke rekrutteringsstrategier blir brukt ved nyansettelser? 2) Er det forskjell på rekrutteringsstrategiene i offentlig- og privat sektor? 3) Hvordan tilegne seg verdifull arbeidserfaring som student?

For å besvare problemstillingen har vi lagt til grunn et teoretisk rammeverk. Vi har redegjort for teori om tilsetting, herunder jobbanalyse og bruk av ulike seleksjonsverktøy, for å forstå rekrutteringsstrategiene, og hvordan disse har innvirkning på kravet som stilles til erfaring. Schmidt og Hunters (1997) sin teori vil gi innspill til hvilke seleksjonsverktøy er egnet for å forutsi fremtidig jobbprestasjon, og som bør benyttes i en rekrutteringsprosess. Teori om opphør av arbeidsforhold og prøvetid, gir innsikt i hvilke regler arbeidsgivere må forholde seg til, og hvordan dette kan påvirke hvilke kvalifikasjoner som etterspørres. Kvalifikasjonsprinsippet presenteres for å forstå hvordan arbeidsgiverne i offentlig- og privat sektor vurderer erfaring når de stiller krav til erfaring. Videre er det viet plass til en presentasjon av Holton (1994) sin teori om opplæring. Han fremhever både oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering som to viktige deler av opplæringsprosessen. Dette vil sette lys på hvorfor det stilles krav til erfaring. For å se på hvordan man kan gjennomføre en effektiv og god opplæringsprosess, har vi presentert Holton (1994) sine fem anbefalinger som HRD kan ta i bruk, og de positive effektene ved bruk av mentorordning (Bjaalid og Mikkelsen 2016; Jakobsen 2003). For å forstå hvordan studenter kan tilegne seg erfaring, har vi presentert praksisplass som relevant arbeidserfaring (Børing 2005; Nesje, Skjelbred og Madsen 2020). Vi vil ta for oss FINN (2019a, 12), FINN 2020 og Stortingsmelding nr. 16 som setter lys på bruk

av praksisplass og gir innspill til hvordan utdanningsinstitusjoner og bedrifter må samarbeide (St.meld. nr. 16 (2020-2021)).

Studien ble gjennomført med en kvalitativ metode, og totalt ni semistrukturerte intervju med arbeidsgivere og nyutdannede. Med en abduktiv og åpen tilnærming har vi vekselvis tatt utgangspunkt i teoretiske og empiriske perspektiver.

I denne studien finner vi at kravet til erfaring fremkommer ved å gjennomføre en jobbanalyse. Våre arbeidsgivere stiller krav til erfaring i sine utlysninger. De tar i bruk erfaring som et seleksjonsverktøy, til tross for at seleksjonsverktøyet gir lav validitet for å forutsi fremtidig jobbprestasjon. Det fremkommer ulikheter mellom offentlig- og privat sektor i hvilken erfaring som vektlegges når de stiller krav til erfaring. Offentlig sektor styres av kvalifikasjonsprinsippet, og arbeidsgiverne vektlegger kun erfaring som er relevant for stillingen. Arbeidsgiveren fra privat sektor legger derimot vekt på at “all erfaring, er god erfaring”, når det stilles krav til erfaring.

Det fremkommer to viktige funn som årsak til hvorfor arbeidsgiverne stiller krav til erfaring. For det første peker arbeidsgiverne våre på en frykt for feilansettelser, da de mener det er høyere risiko å ansette nyutdannede enn de med erfaring. Gjennom studien ser vi at prøvetid kan minimere denne risikoen, og er godt egnet til å ansette nyutdannede uten erfaring. For det andre pekes det på tid- og ressursbruk i opplæringsprosessen, og at nyutdannede bruker lenger tid på opplæring enn de med erfaring. Her ser vi at det er arbeidsgiverne vektlegger den oppgavesentrerte læringen, og at det ikke har betydning for hvor raskt nyutdannede sosialiseres inn i bedriften. For å minimere tid- og ressursbruk i opplæringen benytter arbeidsgiver fra privat sektor en mentorordning, som ses som fordelaktig i ansettelse av nyutdannede. Konsekvensen av de to årsakene bidrar til et krav til erfaring, som bidrar til at nyutdannede opplever det som vanskelig å få jobb etter endt utdanning. Det fremkommer videre i våre funn at kun én av fem nyutdannede har fått tilbud om praksisplass under studieløpet. Våre arbeidsgivere og nyutdannede peker på at praksisplass vil være en god mulighet for studenter å tilegne seg verdifull arbeidserfaring, som vil være en fordel for nyutdannede ettersom arbeidsgivere stiller krav til erfaring. Dette er betinget av et samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.

Forord

Denne oppgaven markerer veis ende som masterstudenter ved masterutdanningen Organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitetet i Oslo. To fine, lærerike og til dels utfordrende år, som vi nå tar med oss ut i arbeidslivet. Til tross for en spesiell studiehverdag bestående av hjemmeundervisning, digitale eksamener og en mer usosial studenttilværelse enn ønsket, er vi endelig i mål, med god hjelp fra flere som vi vil benytte anledningen til å takke.

En spesiell takk rettes til informantene våre som tok seg tid til å delta i studien, både arbeidsgivere og nyutdannede. Gode refleksjoner og samtaler har vært helt avgjørende for å gjennomføre denne oppgaven. Vi vil også takke vår veileder Grete Brochmann for engasjementet, og god hjelp når vi har stått fast. En stor bidragsyter til at vi stolt kan levere fra oss vår siste oppgave ved Universitetet i Oslo.

Tema for denne oppgaven er først og fremst inspirert av egne og medstudenters opplevelser, og erfaringer knyttet til jobbsøkerprosessen som nyutdannet. Vi vil også nevne at en av forfatterne har studert samme tematikk i forbindelse med bacheloroppgaven, som bidro til ekstra nysgjerrighet for å studere samme tema, men med ny vinkling.

Til slutt ønsker vi å takke hverandre for et godt samarbeid og vennskap. Sammen har vi støttet, pushet og heiet på hverandre. Det har vært fint å dele denne prosessen, både glede og frustrasjon.

God lesing!

Oslo, Mai 2022

Beate Lund og Martine Hagseth

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	III
FORORD	V
1.0 INNLEDNING	1
1.1 PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNINGER	2
2.0 BAKGRUNN	5
3.0 TEORETISK RAMMEVERK	8
3.1 TILSETTING	8
3.1.1 <i>Jobbanalyse</i>	8
3.1.2 <i>Seleksjon</i>	9
3.1.3 <i>Opphør av arbeidsforhold og prøvetid</i>	11
3.2 KVALIFIKASJONSPRINSIPPET	11
3.3 OPPLÆRING, TID OG RESSURSER	12
3.3.1 <i>Mentor</i>	14
3.4 RELEVANT ARBEIDSERFARING	15
3.4.1 <i>Praksisplass som arbeidserfaring</i>	15
3.4.2 <i>Utdanningsinstitusjoners samarbeid med arbeidslivet</i>	16
3.5 OPPSUMMERING AV TEORETISK RAMMEVERK	17
4.0 METODE	19
4.1 KVALITATIV METODE	19
4.1.1 <i>Fenomenologisk perspektiv</i>	19
4.2 UTVALG	20
4.2.1 <i>Arbeidsgivere</i>	20
4.2.2 <i>Nyutdannede</i>	21
4.3 DATAINNSAMLING	21
4.3.1 <i>Semistrukturert intervju</i>	21
4.4 DATABEHANDLING	23
4.4.1 <i>Transkripsjon av datamaterialet</i>	23
4.4.2 <i>Koding og analyse</i>	24
4.5 FORSKNINGSETISKE REFLEKSJONER	26
4.5.1 <i>Forskerrollen</i>	26
4.5.2 <i>Samtykke og konfidensialitet</i>	27
4.5.3 <i>Validitet og reliabilitet</i>	28
5.0 ANALYSE DEL 1: ARBEIDSGIVERE	29
5.1 TILSETTING	29
5.1.1 <i>Rekruttering og seleksjon</i>	29
5.1.2 <i>Kvalifikasjonsprinsippets betydning i vurderingen av erfaring</i>	31
5.2 HVORFOR STILLES DET KRAV TIL ERFARING?	34
5.2.1 <i>Opplæring, tid- og ressursbruk</i>	34
5.2.2 <i>Bedrifters ansvar i opplæringsprosessen</i>	35
5.2.3 <i>Feilansettelse og prøvetid</i>	38
5.3 HVORDAN TILEGNE SEG ERFARING, OG HVEM ER ANSVARLIG?	38
5.4 OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN ARBEIDSGIVERE	41
6.0 ANALYSE DEL 2: NYUTDANNEDE	44
6.1 NYUTDANNEDE I ARBEIDSLEDIGHET	44

6.2 KRAV TIL ERFARING	46
6.3 TID OG RESSURSER	48
6.4 HVORDAN TILEGNE SEG ERFARING, OG HVEM ER ANSVARLIG?	49
6.5 OPPSUMMERING HOVEDFUNN NYUTDANNEDE.....	51
7.0 DISKUSJON.....	53
7.1 KRAV TIL ERFARING, OG KVALIFIKASJONSPRINSIPPET.....	53
7.2 TID OG RESSURSER KNYTTET TIL OPPLÆRING	55
7.3 PRAKSISPLASS, OG HVEM HAR ANSVAR?.....	57
8.0 AVSLUTNING	59
8.1 BEGRENSNINGER OG VIDERE STUDIER.....	61
9.0 LITTERATURLISTE	63
VEDLEGG 1: ARBEIDSLEDIGHETSUTVIKLINGEN 2001-2017.....	66
VEDLEGG 2: INVITASJON TIL DELTAKELSE I STUDIE	67
VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE NYUTDANNET	68
VEDLEGG 4: INTERVJUGUIDE ARBEIDSGIVERE.....	70
VEDLEGG 5: SAMTYKKESKJEMA.....	72
VEDLEGG 6: GODKJENNING NSD	75
Figur 1. Erfaringskrav i stillingsutlysninger	7
Figur 2. Seleksjonsmetoders prediktive validitet.....	10
Figur 3. Tema for arbeidsgivere og nyutdannede	26
Figur 4. Arbeidsledighetsutviklingen 2001 - 2017	66
Tabell 1. Erfaringskrav i stillingsutlysninger.....	6
Tabell 2. Eksempel på koding i studien.....	25
Tabell 3. Oppsummering av hovedfunn.....	43
Tabell 4. Oppsummering av hovedfunn nyutdannede.....	52

1.0 Innledning

Hva skal du bli når du blir stor? Et velkjent spørsmål vi blir spurt fra vi er barn, både hjemme og på skolen. Lege, ingeniør, jurist? Helst skal vi bli noe som krever utdanning, og kan gi oss en god jobb. Mange føler på et press om å ta høyere utdanning, og i en undersøkelse gjort i 2010 fremkom det at 60 prosent av foreldre ville presse barna sine til høyere utdanning (Studenttorget 2010). Det har på mange måter blitt en norm og prestisje i dagens samfunn. Fokuset på høyere utdanning har økt betraktelig, og 2021 ble året for rekordhøy søkning til høyere utdanning i Norge. Samordna opptak mottok over 150 000 søknader til høyskoler og universiteter, med en økning på 2,2 prosent fra det foregående rekordåret 2020 (Samordna opptak 2021). Antall masterprogrammer har nesten doblet seg de siste ti årene, og det befinner seg rundt 100 000 masterstudenter rundt om i landet. Det er derfor ikke så rart at det gjentatte ganger har blitt diskutert om Norge har en pågående mastersyke. Flere opplever at de ikke er aktuelle i arbeidsmarkedet etter en bachelorgrad, og vi ser flere og flere utlyste stillinger med krav til mastergrad. Det kan se ut til at masteren har blitt den nye bacheloren (Bergwitz-Larsen 2021).

Etter fem år med høyere utdanning, som innebærer hardt arbeid, utallige eksamener og en gjeldskonto som øker for hvert år, er det ikke så rart at det ligger en forventning fra både oss selv og andre, om at man skal få seg en relevant jobb når man er ferdig utdannet. Arbeidsledigheten blant personer med høyere utdanning har historisk sett vært lav i Norge. For nyutdannede høsten 2020, var realiteten likevel en gjennomsnittlig arbeidsledighet på 8,5 prosent et halvt år etter endt utdanning. En økning på 1,7 prosentpoeng fra året før, og vi opplever en økning i arbeidsledighet og undersysselsetting blant nyutdannede med mastergrad (Skjelbred og Ulvestad 2021, 1). Det er naturlig at arbeidsledigheten blant nyutdannede har sammenheng med koronapandemien, som bidro til den høyeste ledigheten i etterkrigstiden. Koronapandemi eller ei, så ser vi at nyutdannede med høyere utdanning har hatt en betydelig høyere ledighet enn befolkningen generelt, i flere år¹ (Støren 2017, 19). Det er stor variasjon i de ulike fagfeltene når det kommer til arbeidsledighet. Vi finner at de med mastergrad fra humanistiske og estetiske fag har en arbeidsledighet på 15 prosent, og at samfunnsvitenskapelige fag har en ledighet på 11,8 prosent (Skjelbred og Ulvestad 2021, 3).

¹ Se vedlegg 1: Arbeidsledighetsutviklingen 2001-2017

I motsetning til blant nyutdannede hvor det er nødvendig og viktig å finne relevant arbeid etter endt utdanning, er prioriteten til arbeidsgivere å finne den best egnede kandidaten ved nyansettelser. Det å ansette nye medarbeidere er noe av det viktigste en arbeidsgiver gjør, og feilansettelser noe av det dyreste (PAMA 2011). Med feilansettelser som koster flere hundre tusen kroner, er det ikke rart det florerer stillingsutlysninger med en lang liste av krav. Krav til utdanning, krav om kunnskap og krav til personlige egenskaper som fleksibel, innovativ, sosial, kreativ, selvstendig, samtidig som det er det krav til å jobbe godt i team. Ut ifra alle kvalifikasjonskravene som stilles, kan det virke som arbeidsgivere er på jakt etter en supermann (Dagens perspektiv, 2019). I tillegg til kvalifikasjonene ovenfor, stilles det også krav til erfaring. I en undersøkelse gjort blant norske næringslivsledere, peker syv av ti ledere på arbeidserfaring som viktigere enn hvilken utdanning du har (PAMA 2011). En tekstanalyse fra FINN (2019b) viser at erfaring er et av de mest brukte ordene i stillingsutlysningene, og at du er spesielt ettertraktet om du besitter tre til fem års erfaring. At nyutdannede skal ha like lang erfaring som de har høyere utdanning, er lite realistisk og sjeldent virkeligheten for de fleste studenter. Studenttilværelsen innebærer mye tid til organiserte læringsaktiviteter og egenstudier, og i 2020 oppga studenter at de i gjennomsnitt brukte 33,9 timer totalt per uke på faglig bruk (NOKUT 2021, 45). Dette ligger nært opp til en vanlig arbeidsuke, og resulterer i at studenter ofte ender opp med arbeid som tilbyr kvelds- og helgearbeid, for å få tid til både studier og jobb. Bedrifter som tilbyr en slik fleksibel arbeidshverdag vil ofte være stillinger i for eksempel matbutikk, klesbutikk, eller som selger av ulike tjenester, og har som regel ingen direkte faglig relevans til studiet.

1.1 Problemstilling og avgrensninger

På utkikk etter relevant jobb i studietiden, har vi personlig fått oppleve at kravet til erfaring er høyt, og vanskelig å innfri. Vi har virkelig fått kjenne på betydningen av det velkjente paradokset «for å få jobb må du ha erfaring, for å få erfaring må du ha jobb». Dette får oss til å stille spørsmål om hvorfor erfaring er så viktig, som danner grunnlaget for denne oppgaven. For å belyse temaet ovenfor har vi formulert følgende problemstilling:

«Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilke konsekvenser har dette for nyutdannede?»

For å få en helhetlig forståelse for vår overordnede problemstilling, har vi utarbeidet tre følgende underspørsmål:

- 1) *Hvilke rekrutteringsstrategier blir brukt ved nyansettelser?*
- 2) *Er det forskjell på rekrutteringsstrategiene i offentlig- og privat sektor?*
- 3) *Hvordan tilegne seg verdifull arbeidserfaring som student?*

Det første spørsmålet retter seg mot ulike rekrutteringsstrategier ved nyansettelser, herunder hvordan arbeidsgivere benytter jobbanalyse, seleksjonsverktøy, prøvetid og opplæring. Gjennom underspørsmål to, vil vi se om det er forskjeller i offentlig- og privat sektor når det kommer til rekrutteringsstrategier, og om dette har betydning for kravet til erfaring. Det tredje spørsmålet, tar sikte på å finne ut hva som er nødvendig for å bidra til at studenter skal tilegne seg verdifull arbeidserfaring, og hvor ansvaret ligger. For å besvare problemstillingen har vi gjennomført en kvalitativ studie, gjennom ni semistrukturerte intervjuer med både arbeidsgivere, og nyutdannede.

Det er gjort flere avgrensninger i denne studien. Vi er selv snart nyutdannede med en samfunnsvitenskapelig mastergrad. Dette, samtidig med at ledigheten blant nyutdannede med mastergrad innenfor samfunnsvitenskapelige fag er høyere enn andre fagretninger, gjør det relevant å spisse denne oppgaven inn mot denne fagretningen. Selv om problemstillingen kan være relevant for flere fagretninger, er disse utelatt i denne oppgaven. Videre er oppgaven avgrenset til gjelde nyutdannede som har høyere utdanning, herunder mastergrad. Av hensyn til oppgavens tid og omfang, vil ikke oppgaven ta for seg årsstudium, bachelorgrad eller høyere utdanning over masternivå. Når det kommer til arbeidsgivere i denne studien, er disse avgrenset til å gjelde arbeidsgivere som har stilt krav til erfaring og krav til en samfunnsvitenskapelig mastergrad i sine stillingsutlysninger.

1.2 Oppgavens struktur

Ovenfor har vi presentert studiens tema, problemstilling og avgrensninger. I kapittel 2 presenteres bakgrunnsarbeidet som ble gjort i forbindelse med oppgaven. Her begrunnes oppgavens relevans og aktualitet gjennom å se på omfanget av kravet til erfaring i høyere utdanning, og hvilke meninger som uttrykkes blant arbeidsgivere og nyutdannede om kravet til erfaring. Videre vil oppgaven redegjøre for det teoretiske rammeverket som er nødvendig for å kunne besvare vår problemstilling nevnt ovenfor. Her vil vi ta for oss relevante teorier om

rekruttering, opplæring og krav til erfaring, her under praksisplass. Studiens styrker og svakheter fremkommer i kapittel 4, hvor vi vil ta for oss de metodiske valgene som er gjort i forbindelse med datainnsamlingen og analyseprosessen. Her reflekter vi også rundt de forskningsetiske spørsmålene vi har stått ovenfor, og oppgavens kvalitet i form av validitet og reliabilitet. Videre vil vi presentere og diskutere funn gjennom en analyse- og diskusjonsdel, som integrerer teori presentert i kapittel 3, og funn fra intervjuene med arbeidsgivere og nyutdannede. Disse presenteres og analyseres hver for seg, før vi til slutt diskuterer funn fra arbeidsgivere og nyutdannede opp mot hverandre. Oppgaven avsluttes med en konklusjon hvor vi oppsummerer hovedfunn, og forslag til videre studier.

2.0 Bakgrunn

Som studenter på både bachelor- og masternivå, har vi brukt utallige timer på plattformer som lyser ut ledige stillinger. Dette har ført til at vi tidlig fikk et innblikk i hva som møter oss som nyutdannede, og interessen for dette temaet er derfor stor. Ikke minst ble temaet spesielt viktig og interessant når frykten knyttet til manglende erfaring og jobbmuligheter etter endt utdanning, har vært, og fortsatt er, et hyppig samtaleemne blant flere av våre medstudenter. Det er ikke bare våre medstudenter som har uttrykt denne bekymringen. Det siste året har det dukket opp utallige innlegg på den populære plattformen LinkedIn², hvor studenter og nyutdannede har delt sin frustrasjon over kravet som stilles til erfaring i stillingsutlysninger. Til og med arbeidsgivere slår i flere tilfeller et slag for at flere må se mulighetene som ligger i nyutdannede, og uttrykker at kravet til erfaring skaper ekskludering. Nedenfor ser vi utdrag av de mange innleggene som tar opp dette temaet, og tydeliggjør aktualiteten av denne oppgaven.

Du må ha erfaring for å få jobb - og du må ha jobb for å få erfaring. Som ledere har vi et ansvar for å hjelpe folk inn i arbeidslivet (Arbeidsgiver, fra LinkedIn)

Verdens beste, men også dyreste utdannelse, er erfaring. Ingenting slår erfaring. Men for å få erfaring trenger nyutdannede en reell jobb (Arbeidsgiver, fra LinkedIn)

(...) Før jeg ble uteksaminert - og i tiden etter, har jeg søkt en rekke jobber, innen ulike interessante organisasjoner. Dessverre får jeg stadig beskjed om at jeg er tilsidesatt for kandidater med mer relevant erfaring enn meg. Selvfølgelig vil organisasjonen ha de beste folka, og de som kan fylle tiltenkt rolle så raskt som mulig. Likevel kjenner jeg jo meg selv godt nok til å være sikker på at jeg hadde gjort en knalljobb dersom jeg fikk en sjanse til å vise hvem jeg er (...) (Nyutdannet, fra LinkedIn)

² LinkedIn er et sosialt nettverk på internett, som brukes for å finne jobber eller ansette nye medarbeidere. Flere benytter også plattformen til å uttrykke sine meninger og tanker rundt ulike tema (LinkedIn, 2022). Utsagnene fra LinkedIn, er hentet fra LinkedIn.com.

(...) Men så var det også flere i samme situasjon som meg. De som ikke har fått relevant jobb, eller i det hele tatt blitt innkalt til intervju. De som har blitt fortalt «kom tilbake til oss når du har fått erfaring» (...) (Nyutdannet, fra LinkedIn)

For å få et bedre og større innblikk i problemstillingen vår, gikk vi i forkant av datainnsamlingen gjennom 218 stillingsutlysninger på Finn.no³. På grunn av oppgavens tidligere avgrensninger om å gjelde samfunnsvitenskapelige fag, har vi her kun sett på stillingsutlysninger hvor slik kompetanse etterspørres i form av høyere utdanning, herunder bachelor eller mastergrad. Vi avgrenset også søket til å gjelde heltidsstillinger og faste ansettelser, ettersom det er denne type stillinger de fleste nyutdannede ønsker etter endt utdanning. På bakgrunn av Finn.no sine muligheter til å selektere stillingsutlysninger i ulike stillinger og bransjer, valgte vi å se på de utlysningene der vi mente det var størst sannsynlighet å finne utlysninger med krav om høyere utdanning innenfor samfunnsvitenskapelige fag. Blant disse var blant annet rekruttering, HR, organisasjonsendring, administrasjon og rådgivning. Deretter registrerte vi utlysningene som stilte krav til høyere utdanning innen samfunnsvitenskapelige fag i de tre kategoriene krav til erfaring, ingen erfaring og utlysninger som oppfordrer nyutdannede til å søke.

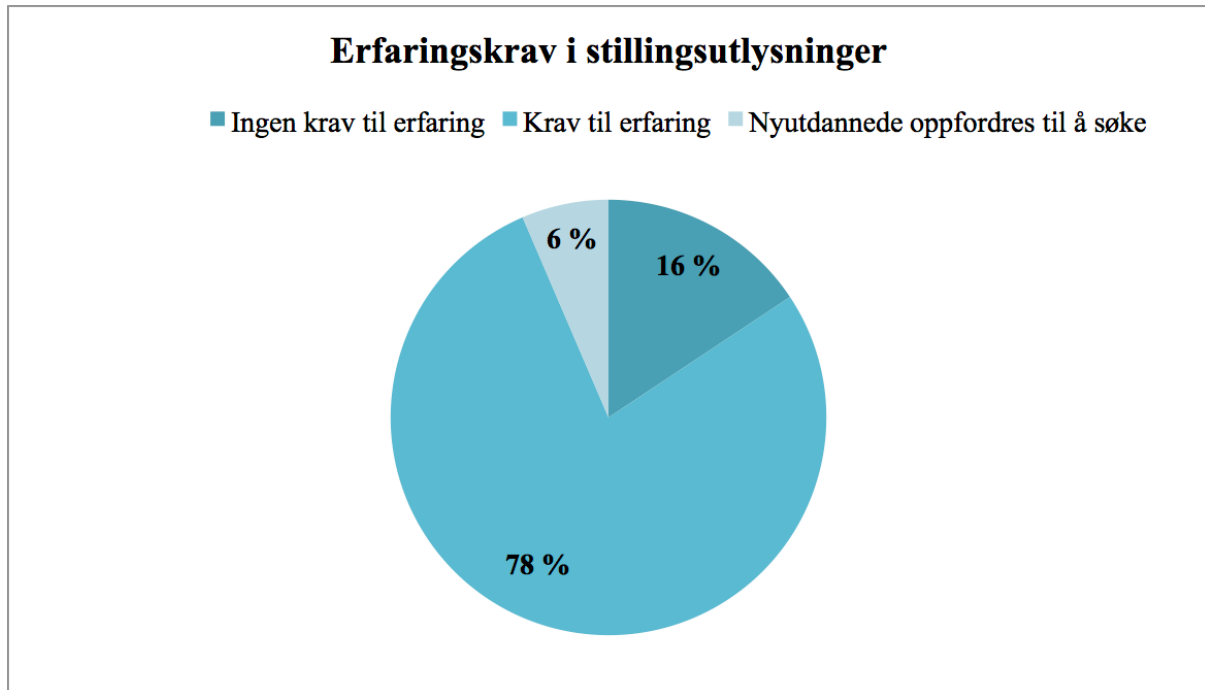
Krav til erfaring	Ingen krav til erfaring	Nyutdannede oppfordres til å søke	Total
170	34	14	218

Tabell 1. Erfaringskrav i stillingsutlysninger.

I figur 1 nedenfor, ser vi at hele 68 prosent av stillingsutlysningene stilte krav til erfaring. Erfaringen i disse utlysningene stiller enten krav til erfaring et visst antall år, erfaring fra samme bransje/stilling, eller som i de aller fleste tilfellene, krav til erfaring som ikke er nærmere spesifisert. «(...) erfaring fra lignende stilling», «2-5 års arbeidserfaring med erfaring fra (...)», eller «erfaring» er eksempler på hvordan erfaringskravet blir fremstilt i ulike stillingsutlysninger. Kun 16 prosent av utlysningene stiller ingen krav til erfaring, og seks

³ FINN.no er en norsk markedsplass på nett, som benyttes for å legge ut stillingsutlysninger, og for jobbsøkere til å søke ledige stillinger.

prosent utlysningene oppfordrer nyutdannede til å søke. Til sammen er det kun 22 prosent av utlysningene som ikke krever erfaring. Dette tydeliggjør aktualiteten og viktigheten av denne oppgaven.



Figur 1. Erfaringskrav i stillingsutlysninger

3.0 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil vi redegjøre for studien teoretiske rammeverk, som videre blir benyttet i oppgavens analysedel.

3.1 Tilsetting

Ifølge Fredriksen og Sørebo (2013, 49) er formålet med en rekrutteringsprosess å tiltrekke de rette søkerne til den aktuelle stillingen. Rekrutteringsmetodikken kan defineres som «de metodene og handlingene en organisasjon utfører for å identifisere og tiltrekke seg mulige ansatte» (Barber referert i Bjaalid og Mikkelsen 2016, 136). Rekrutteringen starter når organisasjonen ser etter behov for en, eller flere nye stillinger. Dette kan skyldes at noen slutter, arbeid hopes opp, eller nye oppgaver pålegges. Det kan også handle om at bedriften krever en annen kompetanse enn hva medarbeiderne har i dag, eller endringer i eksisterende arbeidsoppgaver (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 136; Fredriksen og Sørebo 2013, 44).

Ifølge teorien kan en god rekrutteringsmetodikk bedre organisasjonens lønnsomhet ved å redusere kostnader og øke arbeidsinnsatsen. En forutsetning for en rekrutteringsprosess, er at organisasjonen planlegger god tid i forveien, før de setter i gang med å rekruttere nyansatte (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 136). Ifølge teorien inkluderer dette å gjennomføre en jobbanalyse.

3.1.1 Jobbanalyse

I en rekrutteringsprosess er det viktig å vurdere hvilke metoder man ønsker å bruke, hvilke kilder man vil rekruttere fra og hvilken type medier man skal benytte. En rekrutteringsprosess består av flere ulike faser der det er viktig for organisasjonen å være bevisst fra første fase, hvordan prosessen skal gjennomføres. For at organisasjonen skal være sikker på hvilken type behov som er nødvendig, bør bedriften gjennomføre en jobbanalyse. Dette er en del av første fase i rekrutteringsprosessen. En jobbanalyse skal hjelpe organisasjonen med å vurdere om ekstra personell er nødvendig, eller om omrokkeringer blant bedriftens ansatte kan løse utfordringen på en lik tilfredsstillende måte (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 136).

Et av hovedformålene med jobbanalyse er å utforme en stillingsbeskrivelse. En stillingsbeskrivelse fungerer som et verktøy for å spesifisere ønskede kvalifikasjoner hos medarbeidere som skal inneha stillingen, og kan anses som en konklusjon på jobbanalysen (Fredriksen og Sørebo 2013, 45-46; Mikkelsen 2016, 75). Det er anbefalt å benytte seg av

stillingsutlysninger i enhver rekrutteringsprosess. Selv om innholdet i stillingsutlysninger er varierende, bør en stillingsutlysning beskrive stillingens formål, de viktigste arbeidsoppgavene, ansvarsområder og minimumskrav søkeren bør ha av kunnskap, utdanning og erfaring. Det er her opp til arbeidsgiver å fastsette relevansen av erfaring, og bestemme hva slags tidligere erfaring som er ønskelig og nødvendig (Eriksen 1996; Fredriksen og Sørebo 2013, 48; Mikkelsen 2016, 75).

3.1.2 Seleksjon

Arbeidsgiver kan benytte flere ulike seleksjonsmetoder, for å finne ut hvem den beste kandidaten er (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 144-146). På tross av mye forskning på seleksjon, er det nesten ingen forskning på hva som bestemmer arbeidsgivers valg av seleksjonsmetode. De viktigste metodene som blir nevnt i teorien er gjennomgang av søknader og CV, intervjuer og ulike testmetoder (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 144). To kjente eksponenter for forskning på seleksjonsmetoder, Frank L. Schmidt og John E. Hunter, publiserte i 1997 en metaanalyse som oppsummerer 85 års forskning på ulike seleksjonsmetoder sin evne til å forutsi fremtidig jobbprestasjon.

Personnel Measure	Validity (r)	Multiple R	Additional validity from adding a second predictor	% Increase in validity
GMA tests	.51			
Interview (structured)	.51	.63	.12	24%
Job knowledge tests	.48	.58	.07	14%
Integrity tests	.41	.65	.14	27%
Interview (unstructured)	.38	.55	.04	8%
Assessment centres	.37	.53	.02	4%
Biographical data	.35	.52	.01	2%
Conscientiousness tests	.31	.60	.09	18%
Reference checks	.26	.57	.06	12%
Job experience (years)	.18	.54	.03	6%
Years of education	.10	.52	.01	2%
Interests	.10	.52	.01	2%
Graphology	.02	.51	0	0%
Age	-.01	.51	0	0%

Figur 2. Seleksjonsmetoders prediktive validitet⁴

Fremstillingen ovenfor skal leses slik at jo høyere prediktiv validitet, jo mer treffsikker er metoden til å predikere fremtidig jobbprestasjoner. Validitet uttrykkes her som korrelasjon, på en skala fra -1 til 1. Verdien 0 indikerer at det ikke er sammenheng mellom testresultat og en jobbprestasjon, og metoden tilfører ikke prosessen noe som helst verdi. En verdi på 1 vil si at seleksjonsmetoden er hundre prosent treffsikker for å kunne forutsi fremtidig jobbprestasjon (Skorstad 2008, 111). Evnetester har en av de metodene med høyest treffsikkerhet, og har en validitet på (0.51). Metodene alder (-.01), antall år med utdanning (.10) og referanser (.26) har ifølge analysen lav validitet. Det samme gjelder seleksjonsmetoden erfaring (.18), som viser seg å ikke være en spesielt pålitelig kilde for å forutsi fremtidig jobbprestasjon. På denne måten kan vi forstå det som at evnetester (.51) vil være bedre egnet til å si hvordan en person vil prestere i jobben, enn tidligere jobberfaring (.18) (Skorstad 2008, 111).

⁴ Hentet fra «The Validity and Utility of selection methods in personnel psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of Reserch Findings» av Schmidt, F. L. & Hunter, J. E., 1998, Psychological Bulletin, s. 265, og «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research Findings» av Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A., 2016, Fox School of Business Research Paper, side 265.

3.1.3 Opphør av arbeidsforhold og prøvetid

Et arbeidsforhold kan bringes til opphør av arbeidstaker eller arbeidsgivers initiativ. Det oppstår som regel ikke problemer ved at en arbeidstaker sier opp sin stilling, i motsetning til de vanskelige spørsmålene som kan oppstå dersom arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør. Stillingsvernet står sterkt i Norge, og arbeidsmiljøloven §15-8 oppstiller strenge regler for hvordan arbeidsgiver skal gå frem for å avslutte et arbeidsforhold. Vernet innebærer at en arbeidstaker ikke kan sies opp med mindre arbeidsgiver har en «saklig grunn». Terskelen er etter aml. §15-7 høy for at en arbeidsgiver skal kunne si opp en arbeidstaker, og må vise til gode grunner (Fanebust 2015, 234).

Den norske arbeidsmiljøloven gir anledning til å avtale en tidsbegrenset prøvetid opp til seks måneder ved nyansettelser. Formålet med prøvetiden er å etablere en tidsperiode hvor arbeidsgiveren skal kunne vurdere arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, pålitelighet og arbeidstakers faglige dyktighet. Prøvetiden gir både arbeidsgiver og arbeidstaker tilgang til å prøve ut arbeidsforholdet, og terskelen for oppsigelse er lavere enn det som ellers gjelder (Fanebust 2015, 239-241). Prøvetiden er egnet til å redusere risikoen ved ansettelser, og kan stimulere arbeidsgivere til å ansette arbeidstakere som står svakere i arbeidsmarkedet, som for eksempel unge uten arbeidserfaring. Den gjensidige oppsigelsesfristen under prøvetiden er 14 dager, og er kortere enn fristen for arbeidstakere med ordinært stillingsvern. Bestemmelsene om prøvetid er egnet til å realisere målsettingen til at så mange som mulig får sjansen til et meningsfylt arbeidsliv, samtidig som man reduserer risikoen for feilansettelser (Prop.50. (1993-94), 161).

3.2 Kvalifikasjonsprinsippet

Ved tilsetting er det for arbeidssøkere en type konkurranse om hvem som får tilbud om ansettelse, og arbeidsgiver må ta stilling til ulike kriterier når søkere skal settes opp mot hverandre. Det finnes ingen lovfestede regler for hvilke kriterier som skal legges vekt på, men ulovfestet rett innebærer en klar hovedregel at tilsetting i det offentlige skal skje på bakgrunn av kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet tar utgangspunkt i at den best kvalifiserte søker til en stilling, skal ansettes. Dette gjelder derimot ikke privat sektor, hvor arbeidsgiver i kraft av den ulovfestede styringsretten i større grad kan ansette den hun eller han vil (Engelsrud 2013, 57).

I kvalifikasjonsprinsippet inngår en sammenlignende vurdering av søkerens personlige egnethet, utdanning og erfaring. Kvalifikasjonene må alltid ses i lys av stillingen som skal besettes, og i den grad dette er relevant for stillingens utførelse. Kvalifikasjonsprinsippet gir ingen indikasjon på hvordan momentene personlig egnethet, utdanning og erfaring skal vektlegges, men beror på en helhetsvurdering, skjønnsmessige avveininger og arbeidsgivers styringsrett til å fritt vektlegge kriteriene ulikt i forhold til den aktuelle stillingen. Innholdet i en stillingsutlysning setter rammer for hva arbeidsgiver kan legge vekt på i utvelgelsen av søkere, og det skal tas utgangspunkt i kvalifikasjonskravene som er satt i utlysningen. Hvor strengt kravene skal oppfattes, vil avhenge av hvor bastant kravene er formulert. Tidligere rettspraksis viser til flere tilfeller hvor det er handlet i strid med kvalifikasjonsprinsippet ved å ansette en person som ikke oppfylte kravene i utlysningsteksten. Om arbeidsgiver ønske å fravike de krav som fremkommer i stillingsutlysningen, må stillingen lyses ut på nytt (Engelsrud 2013, 81).

Søkerens erfaring er som nevnt et av momentene som inngår i vurderingen i kvalifikasjonsprinsippet (Engelsrud 2013, 58). Det fremgår av tidligere rettspraksis at det kun er den relevante erfaringen som kan legges vekt på ved vurderingen av søkerens erfaring, «*Ved vurdering av søkerens faglige egenskaper vil det først og fremst være den spesielle fagutdannelse og fagpraksis som knytter seg til likningsarbeid som vil være av interesse. Når det gjelder utdanning fra andre fagområder, allmennutdannelse og praksis fra andre lovsområder osv. kan det ikke uten videre legges vekt på slike forhold, men det må kunne påvises en sammenheng mellom disse forhold og de krav vedkommende stilling setter til den ansatte*» (Urdal Johnsen 2006). Dette innebærer at det må være sammenheng mellom den erfaring søkeren har, og de kravene som utlysningen oppstiller. Det fremkommer også at det må kunne legges vekt på relevant praksis og erfaring en person har opparbeidet seg før man er ferdig utdannet. Det vil si at relevant praksis eller arbeid under utdanningsløpet, vil ha betydning i kvalifikasjonsvurderingen.

3.3 Opplæring, tid og ressurser

Siste fase av en rekrutteringsprosess er ansettelse og oppfølging av nyansatte. Oppfølging innebærer de samme aktiviteter som det oppgaven videre beskriver som opplæring. Hvor godt kandidaten fungerer i sin nye jobb, vil blant annet være avhengig av hvor godt virksomheten tar imot og tilrettelegger for sine nyansatte (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 169).

Opplæring er en prosess som innebærer en måte å oppnå læring på, herunder hva nyansatte skal lære, og hvordan de skal lære. Flere teoretikere legger vekt på erfaring og kunnskap i opplæringsbegrepet, og at opplæring kun er forbundet med den faglige- og oppgavesentrerte lærdommen en nyansatt må tilegne seg i en ny organisasjon (Moxnes 1995, 12). Ettersom det her kun fokuseres på den faglige- og oppgavesentrerte lærdommen, er det sentralt å påpeke Holton (1996) sin forståelse av opplæringsbegrepet, som både tar for seg oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering. Holton (1996) sin teori vil videre i oppgaven gi en bedre forståelse for hva opplæring er, og hvordan opplæring har betydning til hvorfor det stilles krav til erfaring.

Holton (1996, 234) beskriver opplæring av nyansatte gjennom en systematisk tilnærming som integrerer både organisasjonssosialisering og oppgavesentrert læring. Den første forskningstradisjonen, organisasjonssosialisering, beskriver prosessen som nyansatte går gjennom for å lære organisasjonens verdier, normer og kultur, samt hvordan de kan tilpasse seg nye roller. Den andre forskningstradisjonen, oppgavesentrert læring, har i hovedsak fokus på prosesser relatert til kunnskap og kompetanse knyttet til å utføre spesifikke oppgaver. Holton (1996, 234) trekker frem at de to ulike forskningstradisjonene gjennom tidene har ignorert hverandre, og ser på både oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering som kritisk for kunne utvikle den nyansatte.

Holton (1996, 233) beskriver utvikling av nye medarbeidere som alle utviklingsprosesser som brukes for å fremme nye ansatte til ønsket ytelsesnivå. Dette kommer klart frem i hans definisjon av *new employee development (NED)* som er som følgende: «all development processes used to advance new employees to desired levels of performance» (Holton 1996, 233). Holton (1996, 233) mener Human Resource Developers (HRD) har en sentral rolle i å utvikle nye ansatte til å bli produktive organisasjonsmedlemmer og defineres som «Human resource developers have a significant role in developing new employees into productive organizational members». Holton (1996, 248) nevner fem anbefalinger i (NED)-strategien som HRD kan ta i bruk, for at opplæringen skal gi høy gevinst til organisasjonen: 1) hver organisasjon burde planlegge deres læringsaktiviteter og læringsprosesser systematisk, 2) HRD bør samarbeide tett med personen som skal gjennomføre NED, for eksempel en mentor, medarbeider eller veileder, for å utforme opplæringsprosessen, 3) medarbeidere og ledere bør motta trening i tilrettelegging av NED prosessen for å bevare kvaliteten på

opplæringsprosessen, 4) det bør være fokus på å utforme intervensjoner⁵ for erfarne nyansatte. Dette handler om at man ofte tror de med erfaring kan overføre deres tidligere erfaring til ny organisasjon, som viser seg å ikke være tilfelle, og 5) partnerskap bør utvikles mellom organisasjoner som arbeider med å forberede nyansatte, som for eksempel universiteter og jobb-programmer. Dette vil bidra til at universiteter og jobb-programmer skaper en bevisst læring for å gjøre overgangen til arbeidslivet lettere for nyutdannede. Ifølge Holton (1996, 247), vil anbefalingene gi gevinst i sammenheng med kostnadene ved å ansette nye medarbeidere, omstillingskostnader når en ansatt slutter, og viktigheten av å utvikle og beholde dyktige nyansatte.

3.3.1 Mentor

En av Holton (1996, 248) sine anbefalinger i NED-strategien, er at HRD bør samarbeide med personer som gjennomfører opplæringsprosessen. Teorien peker på at personen som gjennomfører opplæringsprosessen blant annet kan være en veileder, medarbeider eller en mentor. Vi ser her at det legges vekt på ulike funksjoner, som kan gjennomføre en opplæringsprosess. Ettersom våre informanter legger vekt på begrepet mentor, vil denne studien benytte Holton (1996, 248) sin teori for å belyse viktigheten av en mentor i gjennomføringen av opplæringsprosessen.

Tidligere forskning peker på at en mentorordning er et viktig verktøy for å utvikle, og bedre prestasjonen til enkeltpersoner og virksomheter. For å lette innføring og sosialisering for nyansatte i en organisasjon, er det mange virksomheter som gir de nyansatte en mentor de kan støtte seg på faglig og sosialt (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 168).

Mentorordning kan beskrives som en prosess hvor yngre og mindre erfarne personer, mottar hjelp og veiledning fra eldre og mer erfarne personer. Det er en person som må være i stand til å gi emosjonell og faglig støtte, og samtidig gi råd og veilede nyansatte til å nå mål i organisasjonen (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 207; Jakobsen 2003, 148-149). Jakobsen (2003, 148-149) peker i sin teori om organisasjonssosialisering, at det er særlig viktig at en mentor

⁵ Nyansatte med tidligere erfaring er nødt til å lære ny kunnskap og kompetanse i ny organisasjon. For de med erfaring vil det være vanskelig å avlære allerede eksisterende kunnskap og kompetanse fra tidligere organisasjoner. Intervensjoner vil i denne sammenheng tolkes som å endre og forme nyansatte med tidligere erfaring som ansettes i ny organisasjon (Holton 1996, 248).

hjelper til med tilpasning, gir emosjonell støtte og viser tillit til den som er ny i organisasjonen. Tidligere forskning viser at en mentor tidlig i karrieren er en viktig forutsetning for suksess. Ikke alle er egnet til å være mentor. En mentor bør ha tilstrekkelig kunnskap til å kunne være nyansattes veileder, og tilstrekkelig med innflytelse, makt og nettverk i organisasjonen (Jakobsen 2003, 148-149).

3.4 Relevant arbeidserfaring

Tidligere undersøkelser nevner at nyutdannede kandidater med tidligere arbeidserfaring, i større grad vil være i arbeid etter avsluttet utdanning, enn de uten slik erfaring (Børing 2005, 34; Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111). Dette styrkes av FINN 2020, hvor det presiseres at erfaring er det viktigste når valget står mellom arbeidserfaring og utdanning for arbeidsgivere. I rapporten fra NIFU beskriver Børing (2005, 26, 34) at arbeidserfaring anses som arbeid før studiene, under studiene, eller som avbrudd i studiene. Videre i forskningen har han sett at det har betydning hvilken tidsperiode kandidaten har tilegnet seg denne arbeidserfaringen, og viser til at arbeidserfaring under studietiden har høyest sannsynlighet for å påvirke jobbmuligheten etter endt utdanning. Med andre ord kan en kandidat ha relevant arbeidserfaring før, underveis og som avbrudd under studiet, men kandidaten stiller sterkere i rekrutteringsprosessen dersom den relevante arbeidserfaringen er gjennomført underveis i studiet (Børing 2005, 34).

En tekstanalyse viser at hvis du har tre til fem års arbeidserfaring, kan du være i god posisjon til å skaffe deg en jobb. Det blir lagt vekt på at studenter trenger mer arbeidserfaring for å få muligheten til å komme seg ut i arbeidsmarkedet, ettersom kravet til erfaring skaper et ekskluderende arbeidsmarked for nyutdannede uten erfaring (FINN 2019a, 12). I en rapport fra NIFU (Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 113) fremkommer det at det er viktigere for nyutdannede studenter fra humaniske- og samfunnsvitenskapelige fag å ha relevant arbeidserfaring før de skal ut i arbeidsmarkedet, enn hva det er for nyutdannede fra profesjonsutdanninger.

3.4.1 Praksisplass som arbeidserfaring

Tidligere forskning viser til at praksisplass kan være en form for relevant arbeidserfaring. Praksisplass er ansett å gi større sjanse for nyutdannede å bli vurdert i en rekrutteringsprosess, enn hvilke eksamener de har gjennomført under studiet (FINN 2020). Det er blant annet blitt gjort en undersøkelse av Nesje, Skjelbred og Madsen (2020, 117), som viser til at studenter

som har hatt praksis i løpet av studietiden, har rundt 11 prosent lavere sannsynlighet for å være overutdannet enn personer uten praksis. I rapporten fra NIFU (Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111, 117) viser de til at det er forskjell i arbeidsmarkedstilpasning mellom personer med relevant erfaring og personer uten relevant erfaring. Rapporten viser at personer med relevant arbeidserfaring har mindre sannsynlighet for å være overutdannet og i irrelevant arbeid etter endt utdanning, enn de uten relevant erfaring. Med dette menes det at personer som tilegner seg relevant arbeidserfaring enten før, under eller som avbrudd i studiene, vil oppleve å få en jobb som tilfredsstillende både utdanningsnivå og relevansen av arbeidsoppgaver. Rapporten viser altså til at praksis har betydning for arbeidsmarkedstilpasning, og viser at nyutdannede vil komme fortere i gang på arbeidsplassen dersom de har hatt praksisplass under studieløpet (Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111, 117). Dette fremkommer også i Stortingsmelding nr. 16 (St.meld. nr. 16 (2020-2021)) at *«Norske kandidatundersøkelser indikerer at det blant studenter som har hatt praksis, er en lavere andel arbeidsledige enn blant dem som ikke har hatt det»*.

3.4.2 Utdanningsinstitusjoners samarbeid med arbeidslivet

Ettersom praksis har en stor betydning for arbeidsmarkedstilpasning, vil vi se på hvordan nyutdannede kan få muligheten til å tilegne seg praksis.

I FINN (2019a, 12) fremkommer det at det hviler et ansvar på utdanningsinstitusjonene for å gi studenter mer erfaring tidligere. Her blir det lagt frem at høyskoler og universiteter bør se på mulighetene for å tilrettelegge for at relevant yrkeserfaring inkluderes i studieløpet (FINN 2019a, 12). Viktigheten av at studenter får erfaring tidligere kan også leses ut av Stortingsmelding nr. 16 *«regjeringen forventer at universitetet og høyskoler tar ansvar for å etablere et godt samarbeid med arbeidslivet for å sikre god kvalitet i utdanningene. Det er her viktig at samarbeidet omfatter tett dialog mellom fagmiljøene og arbeidslivet for å sikre at studieprogrammene er relevante og at det utvikles flere og bedre praksistilbud som er tilpasset de ulike utdanningenes egenart»* (St.meld. nr. 16 (2020-2021)). Stortingsmeldingen legger frem at universiteter og høyskoler bør ta ansvar. De peker også på nødvendigheten av et samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet, for å tilegne studenter praksisplass i studieløpet. Det uttrykkes et behov for samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet, der begge parter tar ansvar. Samarbeidet blir styrket gjennom FINN (2020), hvor det fremkommer at flere virksomheter bør komme på banen når det gjelder internship, praksisplass eller lignende. Praksisplass blir sett på som en mulighet for å tiltrekke og utvikle

talenter, samtidig som de leverer verdier og bygger relevant erfaring. Ved hjelp av praksisplass, vil nyutdannede få en smidigere overgang til arbeidslivet, samtidig som virksomheten kan tilpasse og inkludere fersk kunnskap og tilføre nye ideer og perspektiver (FINN 2019a, 12; FINN 2020).

3.5 Oppsummering av teoretisk rammeverk

I dette kapittelet har vi redegjort for det teoretiske rammeverket, som vil bli benyttet for å besvare den aktuelle problemstillingen «*Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilke konsekvenser har dette for nyutdannede?*». Innledningsvis har vi redegjort for rekrutteringsprosessen, herunder jobbanalyse og seleksjon. Teorien som er presentert ovenfor, har etablert et rammeverk som belyser hva som er viktig for å kunne gjennomføre en god rekrutteringsprosess, og hvordan man kommer frem til hvilke krav som skal stilles i en stillingsutlysning (Bjaalid og Mikkelsen 2016; Fredriksen og Sørebo 2013). Schmidt og Hunters (1997) teori om ulike seleksjonsverktøy, har etablert et rammeverk som belyser hvordan ulike seleksjonsverktøy har ulik evne til å forutsi fremtidig jobbprestasjon, og gir derfor innspill til hvilke seleksjonsverktøy som bør benyttes og ikke, i en rekrutteringsprosess. Teori om opphør av arbeidsforhold og prøvetid, gir innsikt i hvilke regler arbeidsgivere må forholde seg til, og hvordan dette kan påvirke hvilke kvalifikasjoner som etterspørres.

Kvalifikasjonsprinsippet blir spesielt viktig i forbindelse med forskningsspørsmål to. Offentlig sektor styres av kvalifikasjonsprinsippet, og kan kun legge vekt på den relevante erfaringen, ved vurderingen av søkerens erfaring. Dette er viktig for å forstå hvordan ulikhetene i privat- og offentlig sektor påvirkes av arbeidsmiljøloven.

Videre er det viet plass til en presentasjon av Holton (1994) sin teori om opplæring. Han fremhever både oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering som to viktige deler av opplæringsprosessen. Dette vil sette lys på hvordan man ser på tid og ressurser i forbindelse med opplæringen av de med erfaring, versus de uten erfaring. For å se på hvordan man kan gjennomføre en effektiv og god opplæringsprosess, har vi presentert Holton (1994) sine fem anbefalinger som HRD kan ta i bruk. Det legges vekt på mentorordningen, og de positive effektene ved bruk av mentorordning styrkes av Bjaalid og Mikkelsen (2016) og Jakobsen (2003).

Til slutt har vi presentert Børing (2005), Nesje, Skjelbred og Madsen (2020) for å forstå hva arbeidserfaring er, herunder praksisplass som relevant arbeidserfaring. FINN (2019a, 12),

FINN 2020 og Stortingsmelding nr. 16 (2020-2021), gir herunder innspill til hvordan utdanningsinstitusjoner og bedrifter må samarbeide, og ta ansvar for at studenter tilegner seg relevant arbeidserfaring.

4.0 Metode

I dette kapitlet skal vi redegjøre for studiens metodiske tilnærming og forskningsdesign. Først vil vi redegjøre for metodevalg, og beskrive hvordan vi har innhentet og analysert datamaterialet. Avslutningsvis vil vi redegjøre for beslutninger rundt etiske retningslinjer, samt kvalitet i form av validitet og reliabilitet.

4.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode er godt egnet for å skape mening og forståelse om bestemte temaer (Kvale og Brinkmann 2015, 20). Masterprosjektet vårt er gjennomført med kvalitativ tilnærming, for å ha muligheten til å gå dypere i deltakerens opplevelse, mening og forståelse for temaet vi ønsker å undersøke. Formålet med studien er å undersøke hvorfor arbeidsgivere stiller krav til arbeidserfaring, og hvilke konsekvenser dette har for nyutdannede. Ved å gjennomføre kvalitative forskningsintervju fikk vi forståelse av informantenes erfaringer og opplevelser av de sentrale temaene. Forskningsintervju bygger på en samtale som ligger tett opp mot en samtale i dagliglivet, hvor man samtidig overholder den profesjonelle samtalen. Det er et intervju som bidrar til interaksjon mellom intervjueren og den intervjuede (Kvale og Brinkmann 2015, 22). I motsetning til kvantitativ metode, er ikke målet å kvantifisere, men å få nyanserte beskrivelser av informantenes livsverden gjennom ord (Kvale og Brinkmann 2015, 47).

Den fleksible fremgangsmåten i kvalitativ metode bidro til at vi innhentet teori og empiri underveis i studiet. Basert på egne erfaringer og kunnskap, startet prosessen med egne tanker om hva som kunne være interessant å undersøke. Videre var det viktig å innhente relevant teori og tidligere forskning på feltet, for å få et bredere perspektiv. Studien har en abduktiv tilnærming, som tillater oss å starte med empirien, og deretter se relevansen av teori og praksis underveis (Tjora 2021, 247). Vi har vært åpen for å akseptere betydningen av teori og perspektiver i forkant, og i løpet av studien. Dette erfarte vi som nyttig, ettersom vi underveis i studiet oppdaget flere empiriske funn som ikke passet med teorien (Tjora 2021, 247).

4.1.1 Fenomenologisk perspektiv

Studien er basert på et fenomenologisk perspektiv. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015, 45), er fenomenologi et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra informantenes egne perspektiver. Med dette perspektivet er vi opptatt av å beskrive verden slik den oppleves av informantene. Det er her viktig å være åpen overfor informantenes opplevelser,

med fokus på presise beskrivelser og essensielle betydninger i beskrivelsen. Semistrukturert intervju er en metode som er basert på et fenomenologisk perspektiv, hvor forskere har et ønske om å forstå informantens opplevelser og refleksjoner (Kvale og Brinkmann 2015, 45; Tjora 2021, 128).

4.2 Utvalg

På bakgrunn av den aktuelle problemstillingen og oppgavens tidligere avgrensninger, var det naturlig å intervju arbeidsgivere og nyutdannede. Utvalget er basert på en strategisk vurdering av hvilke enheter som ut fra teoretiske, og analytiske formål er mest relevante og interessante. Utvalget ble basert på selvseleksjon, ved at informantene ble invitert og sa seg villig til å delta i studien (Grønmo 2016, 116). Metoden kan være utfordrende ettersom den forutsetter aktiv respons fra de inviterte. Vi hadde et ønske om å intervju mellom 10-15 personer, med opplevde dette som utfordrende på grunn av begrensninger i tid og ressurser. En annen utfordring knyttet til antall informanter var lav respons fra informantene, som bidro til færre enn ønsket. I kvalitative studier er det ikke et mål i seg selv å ha et stort antall informanter, da det kan gjøre det vanskelig å foreta en grundig analyse av intervjuene. Til sammen intervjuet vi fire arbeidsgivere, og fem nyutdannede, og opplevde at disse ga tilstrekkelig informasjon til å kunne besvare den aktuelle problemstillingen. Våre resultater vil ikke kunne generaliseres, men gir derimot grunnlag for gode og dyptgående analyser (Kvale og Brinkmann 2005, 148).

4.2.1 Arbeidsgivere

I forbindelse med bakgrunnsarbeidet i kapittel 2, ble det registrert 218 utlysninger med krav til høyere utdanning, og krav til erfaring. For å komme i kontakt med arbeidsgivere benyttet vi dette arbeidet, som bidro til at vi lett kunne ta kontakt med bedrifter som hadde stilt krav i sine utlysninger til masterutdanning innenfor samfunnsvitenskapelige fag, og krav til erfaring. I perioden 09. februar - 25.februar, sendte vi ut 30 henvendelser på e-post til kontaktpersonen som var oppført i utlysningen⁶. Vi så umiddelbart fordelene ved å gjennomføre et strategisk utvalg, ettersom kontaktpersonene for utlysningen ga uttrykk for at de var best egnet fra deres bedrift til å besvare vår problemstilling. E-posten inneholdt en invitasjon til å delta i studien, og ble formulert på en standardisert måte med små justeringer til hver enkelt bedrift. Responsen var varierende, men i størst grad preget av mangel på svar, og at bedriften ikke hadde tid eller ressurser til å delta. Kun to bedrifter besvarte henvendelsen med positivt svar, hvorav en av de

⁶ Se vedlegg 2: Invitasjon til deltakelse i studie

etter hvert kuttet kontakten. Signalene i e-postene, bidro til at vi la inn en ekstra innsats hos bedriftene som ikke hadde respondert ved å kontakte de via telefon. I noen av samtalene bekreftet flere at de ikke hadde tid til å lese henvendelsen, eller at henvendelsen hadde havnet i søppelpost. Gjennom telefonsamtalene sa ytterligere tre bedrifter seg villig til å delta. Et siste forsøk på å skaffe informanter ble gjort gjennom et innlegg på LinkedIn, en plattform bedrifter benytter aktivt, uten at vi fikk positiv respons. Vi endte til slutt opp med fire arbeidsgivere som informanter.

4.2.2 Nyutdannede

Som nåværende masterstudenter ved UiO hadde vi lett tilgang til ulike plattformer vi kunne kontakte nyutdannede med bakgrunn fra det samfunnsvitenskapelige fakultet. Vi gjorde en strategisk vurdering for å ha mer kontroll på utvalget, og publiserte forespørselen på plattformene hvor vi visste nyutdannede med samfunnsvitenskapelig mastergrad befant seg (Grønmo 2016, 116-117). Som antatt, var det enklere å rekruttere nyutdannede enn arbeidsgivere, og resulterte i fem informanter. Selv om henvendelsen inviterte alle nyutdannede med samfunnsvitenskapelig mastergrad, kan vi ha opplevd at tema appellerte til nyutdannede som er spesielt interessert i temaet for studien. En antagelse som ble gjort, var at nyutdannede med en dårlig opplevelse ville ha ekstra interesse av å snakke med oss, og at vi derfor kan ha gått glipp av verdifull informasjon fra nyutdannede med andre opplevelser. Ettersom vi ønsket flere informanter, forsøkte vi å styrke eventuelle skjevheter gjennom en ytterligere utvelgingsmetode. Vi tok i bruk snøballmetoden, hvor vi under intervjuene forhørte oss med informantene om forslag til aktuelle personer som kunne være interessert i å delta. Snøballutvelgingen basert på nettverkforbindelser bidro til at vi til sammen intervjuet fem nyutdannede (Grønmo 2016, 117).

4.3 Datainnsamling

Studien er basert på empiri samlet inn ved bruk av ni semistrukturerte intervju, med både arbeidsgivere og nyutdannede. I tillegg er bakgrunnsarbeidet gjengitt i kapittel 2, benyttet for å tydeliggjøre studiens aktualitet.

4.3.1 Semistrukturert intervju

Vi vurderte flere ulike metoder i starten av prosessen. Med lite tid og ressurser til rådighet, var det hensiktsmessig å benytte fokusgruppeintervju, ettersom metoden er en effektiv form for datagenerering, og egnet til å fremme diskusjon rundt tema (Tjora 2021, 137). På grunn av

koronapandemien ble ikke dette gjennomførbart. I etterkant ser vi at gjennomføring av fokusgrupper også ville krevd mer av oss i intervjuprosessen, i form av koordinering. Vi valgte derfor å gjennomføre semistrukturerte intervju, som ga oss muligheten til å forstå hvordan informantene opplever og erfarer kravet til arbeidserfaring, og innblikk i informantenes egne meninger og refleksjoner. Semistrukturerte intervju er ofte forbundet med en fri samtale, og ga oss derfor god mulighet til å forfølge interessante temaer som dukket opp under intervjuet (Tjora 2021, 127-128).

Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av to intervjuguides⁷. De inneholdt en oversikt over bestemte tema vi ønsket å dekke, for å kunne besvare den aktuelle problemstillingen. Vi erfarte intervjuguidene som et nyttig verktøy, som bidro til å strukturere intervjuets tidsbruk og innhold. Vi stilte oppfølgingsspørsmål der hvor det var naturlig, og spørsmålene i intervjuguiden ble derfor ikke fulgt kronologisk (Kvale og Brinkmann 2015, 162).

4.3.2 Gjennomføring

Alle intervjuene ble gjennomført i et tidsrom på tre uker, etter godkjenning av prosjektet fra NSD. Vi satt av 45-60 minutter for gjennomføring av intervjuene, men på grunn av oppfølgingsspørsmål og annen interaksjon, strakk de fleste intervjuene seg til over 60 minutter. Intervjuets lengde bar preg av at arbeidsgiverne hadde mindre tid og ressurser til å delta, enn de nyutdannede. Vi fikk likevel inntrykk av at alle informantene ønsket å dele sin erfaring og opplevelse rundt tema. For å sikre etiske prinsipper knyttet til forskningsdeltakelse (Kvale og Brinkmann 2015, 102-106), signerte alle informantene et informasjons- og samtykkeskjema i forkant av intervjuet⁸. Dette ble sendt ut god tid i forveien, og bidro til at alle informantene hadde informasjon om intervjuets formål, etiske retningslinjer og at de gjennom hele studien kunne trekke seg. Vi valgte likevel å starte med en kort briefing om oss og studien, og forsikret oss at informantene fikk svar på eventuelle spørsmål. På denne måten fikk vi skapt en god tone fra start, og sikret oss at informantene hadde en klar oppfatning av studien. Intervjuene ble avsluttet med en kort debriefing hvor informantene ble spurt om de hadde noe mer å fortelle, og om vi kunne ta kontakt på et senere tidspunkt dersom det ble aktuelt (Kvale og Brinkmann 2015, 160-161).

⁷ Se vedlegg 3 og 4: Intervjuguide

⁸ Se vedlegg 5: Samtykkeskjema

Vi hadde et ønske om å gjennomføre alle intervjuene fysisk, ettersom ansikt-til-ansikt er en egnet intervjumetode for å etablere tillit og åpenhet mellom oss og informantene (Jacobsen 2015, 148). Av hensyn til den pågående koronapandemien, og flere av informantenes geografiske plassering, så vi oss nødt til å gjennomføre digitale intervju. Selv om metoden kan bidra til større avstand mellom oss og informantene, opplevde vi god kommunikasjonsflyt. Etter flere år med pandemi, fikk vi også inntrykk av at informantene var komfortable, og vant med å gjennomføre digitale møter. Vi erfarte at det oppstod flere uforutsette hendelser da intervjuene skulle avholdes, og digitale intervju var derfor en godt egnet metode, da det trolig ga oss, og informantene mer fleksibilitet enn ved fysisk møte. Vi erfarte også at informantene var mer villig til å delta, når de fikk muligheten til å gjennomføre intervjuet digitalt.

Vi deltok begge i intervjuene som ble gjennomført. Vi erfarte dette som nyttig, da det ga oss bedre mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål, få med oss informantenes kroppsspråk og skrive notater. Det ble lettere å holde fokus, når vi kunne fordele de ulike ansvarsområdene og lene oss på hverandre. Intervjuene ble tatt opp ved hjelp av lydopptak, som gjorde det mulig å registrere ordbruk, tonefall og pauser fra informantene. Dette bidro til at vi kunne legge alt fokus på dialogen med informantene, uten bekymring for at viktig informasjon uteble. Lydopptakene resulterte i gode og nøyaktige transkriberinger, som videre ble brukt i analysen (Kvale og Brinkmann 2015, 205).

4.4 Databehandling

4.4.1 Transkripsjon av datamaterialet

Datamaterialet ble transkribert 1-2 dager etter intervjuene ble gjennomført. Transkribering innebærer å omdanne muntlig samtale til skriftlig tekst, og det blir foretatt en direkte oversettelse fra talespråk til skriftspråk (Kvale og Brinkmann 2015, 204-205). Ettersom transkribering er en tidkrevende jobb, så vi det hensiktsmessig å transkribere halvparten av intervjuene hver for oss. I forkant av transkriberingen var det viktig å sørge for at vi tok i bruk samme skriveprosedyre, for å få muligheten til å foreta en språklig sammenligning av intervjuene. Vi transkriberte ord for ord med alle gjentakelser, registrering av pauser og nøling fra informantene. Dette førte til at vi sikret de mange detaljene som var relevant for vår analyse, men var også mer tidkrevende enn antatt (Kvale og Brinkmann 2015, 207-208).

4.4.2 Koding og analyse

For å avdekke generelle eller typiske mønstre i datamaterialet, er det nødvendig å forenkle og sammenfatte innholdet i teksten (Grønmo 2016, 266). Dette gjorde vi ved å benytte tematisk analyse, som innebærer å identifisere ulike tema i datainnsamlingen. Vi gjennomførte de fire stegene i tematisk analyse presentert av Johannessen, Rafoss og Rasmussen (2018, 282-303).

Etter å ha fått en helhetlig oversikt over de viktigste punktene i datamaterialet, utviklet vi koder som ble brukt videre i analysen. Dette steget innebar å overføre datamaterialet fra intervjuene inn i en tabell med to kolonner. I venstre kolonne plasserte vi den originale transkriberingen, mens vi i høyre kolonne noterte relevante koder knyttet til det transkriberte materialet. Vi kodet materialet datanært, som innebærer stikkord som gjenspeiler det konkrete innholdet i datamaterialet, som vist nedenfor i tabell 2. Denne fremgangsmåten er ifølge Johannessen, Rafoss og Rasmussen (2018, 289-291) en oppsummering i stikkordsform. Dette bidro til at vi enklere fikk øye på nyansert datamaterialet, og kunne oppdage mønstre og sammenhenger som ikke var forventet på forhånd.

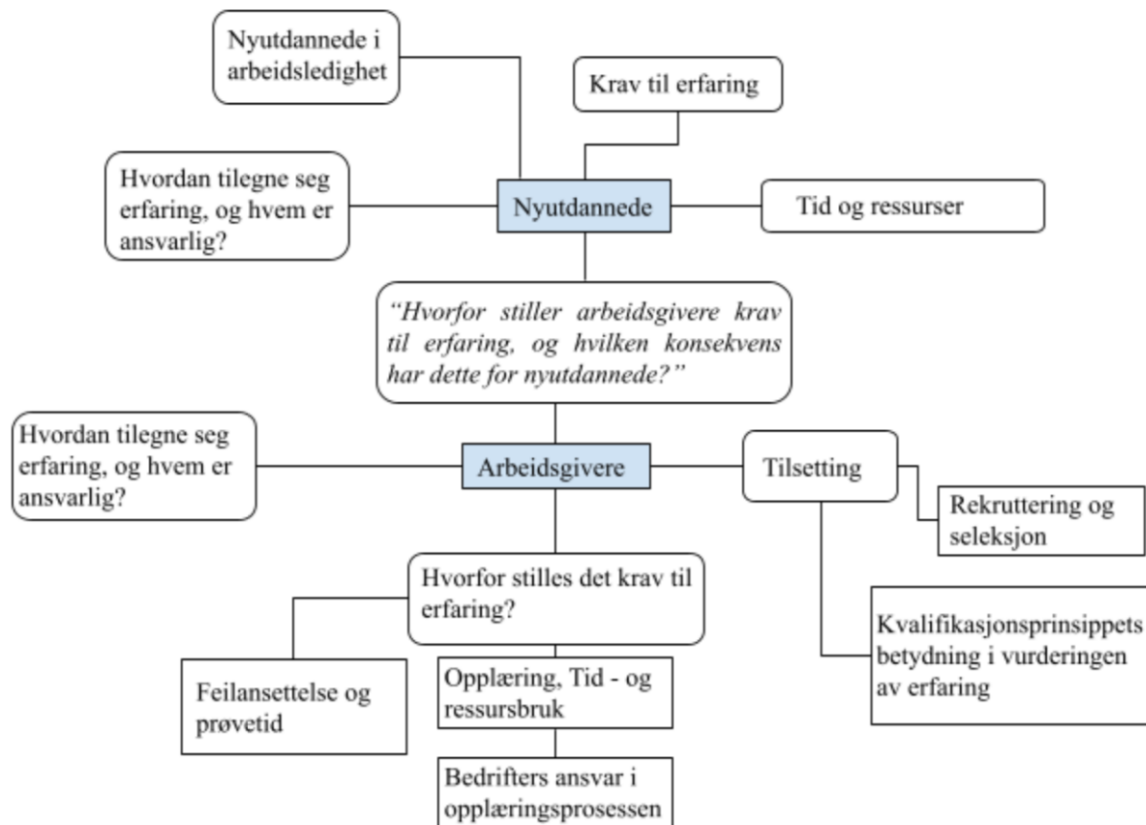
Etter anbefalinger fra Johannessen, Rafoss og Rasmussen (2018, 285), gikk vi gjennom datamaterialet og kodene flere ganger. Dette ble spesielt viktig ettersom vi kodet halvparten av materialet hver for oss, som økte risikoen for å overse data og viktige poeng. Ved å gjennomføre koding før tematisering, ble det lettere å sette ord på de viktigste poengene, og få innsikt i datamaterialet før tematisering. Deretter sorterte vi kodene inn i overordnede temaer. Temaene som ble utviklet var basert på den aktuelle problemstillingen, og den informasjonen vi satt igjen med etter kodingen. Temaene ga oss svar på hva de ulike kodene hadde til felles under hvert tema (Johannessen, Rafoss og Rasmussen 2018, 294-295).

Transkribert datamateriale	Kode	Tema
jeg spurte hva grunnen var til hvorfor de ønsker erfaring og ikke meg, da sa de at de ikke har tid og ressurser til å lære opp. De trenger noen som	Ikke tid og ressurser til å lære opp nyutdannede	Tid- og ressurskrevende

<p>kan komme rett og som kan jobben. De hadde ikke krefter eller kapasitet til å begynne å holde en nyutdannet i hånden som ikke kan noe. De vil bare ha noen som kommer og kan jobben, og vet hva de skal gjøre (Nyutdannet 1)</p>		
<p>Utdanningsinstitusjoner må gi praksisplass (...) praksis på skolen, det er jo kanskje det smarteste en skole kan gjøre for studentene sine. Det er jo ingen bedrifter som takker nei til gratis arbeidskraft (...) (Arbeidsgiver 4)</p>	<p>Utdanningsinstitusjonene må gi praksis på skolen</p>	<p>Hvordan tilegne seg erfaring og utdanningsinstitusjonenes ansvar</p>

Tabell 2. Eksempel på koding i studien.

Avslutningsvis revurderte vi temaene som var utledet fra kodene. På denne måten fikk vi større oversikt over hvordan vi kunne knytte datamaterialet opp mot det teoretiske rammeverket vi hadde utviklet. Vi fikk her et godt grunnlag for å presentere resultatet av vårt forskningsprosjekt, som tilsvarer det siste og fjerde steget av tematisk analyse (Johannessen, Rafoss og Rasmussen 2018, 301). I figur 3 nedenfor, har vi utarbeidet de ulike temaene for våre arbeidsgivere og nyutdannede, som videre blir anvendt i studiens analyse og diskusjon.



Figur 3. Tema for arbeidsgivere og nyutdannede

4.5 Forskningsetiske refleksjoner

4.5.1 Forskerrollen

I denne studien har vi vært to personer med bakgrunn fra rekruttering. Med denne fordelten kunne vi sette oss raskere inn i tematikken og det teoretiske rammeverket. Som nevnt, har en av forfatterne studert samme tema tidligere, men med en annen vinkling. Dette har styrket vår mulighet til å utelukke relevant og ikke-relevant informasjon. Den andre forfatteren har ikke studert feltet tidligere, og derfor gått inn med nye synspunkter og sett temaet med nye øyne. Dette har styrket vår oppgave gjennom å utfordre mulige antagelser den førstnevnte forfatteren kan ha tatt med inn i arbeidet. Ettersom vi selv snart er nyutdannet, har det vært spesielt viktig for oss å reflektere over vår identifisering med våre nyutdannede informanter. Vi har derfor vært bevisst på å stille oss mest mulig objektive til informantene, og opprettholde en profesjonell avstand for å hindre at vi ignorerer visse resultater (Kvale og Brinkmann 2015, 108).

4.5.2 Samtykke og konfidensialitet

Gjennom studien har vi stått overfor flere etiske problemstillinger som er viktig å ta hensyn til, da dette kan være med på å prege hele undersøkelsesprosessen. Nedenfor presenterer vi de refleksjoner som har vært særlig viktig å ta hensyn til i vår studie. Som studenter er vi kjent med de moralske spørsmålene som typisk oppstår i de ulike fasene i et undersøkelsesopplegg, og vi har derfor vært bevisst på dette fra start til slutt (Kvale og Brinkmann 2015, 97-98). På forhånd meldte vi inn forskningsprosjektet til NSD (Norsk senter for forskningsdata). Prosjektet ble godkjent før igangsettingen av intervjuene. NSD har vurdert at behandlingen av personopplysningene, er i samsvar med personvernregelverket⁹.

Før intervjuet, sørget vi for at samtykkeskjema ble underskrevet av begge parter. Her fikk informantene informasjon om undersøkelsens formål, prosedyre, konfidensialitet, og mulige risikoer og fordeler ved å delta i studien. Videre informerte vi om hvem som fikk adgang til datamaterialet, og deltakernes egen rett til adgang til transkripsjon og analyse av de kvalitative dataene. Det ble også informert om informantenes mulighet til og når som helst trekke seg fra studien. Dette medførte et godt grunnlag for informert samtykke fra informantene (Kvale og Brinkmann 2015, 104-105).

Konfidensialitet er et viktig begrep knyttet til det etiske ansvaret i en studie (Kvale og Brinkmann 2015, 213). Det var viktig for oss å gjøre en vurdering om hvordan lydopptakene ble lagret og transkribert. Vi benyttet UiO sin egen lydopptak-app på to telefoner under intervjuene. Vi satt telefonene i flymodus frem til lydopptakene ble overført til UiO sitt eget lagringshotell på datamaskinen. Deretter slettet vi lydfilen fra våre mobilenheter. Lagringshotellet var beskyttet av eget brukernavn og passord, som kun vi hadde tilgang til. Etter lydopptakene var transkribert, ble dokumentene lagret i lagringshotellet for å sikre konfidensialiteten til materialet. For å styrke konfidensialiteten ytterligere, ble dokumentene lagret med koder som kun forskerne hadde tilgang til. Vi anonymiserte informantene og den informasjonen de ga, så tidlig som i det transkriberte materialet. Deretter slettet vi lydopptaket på datamaskinen og identifiserbare notater som var skrevet underveis i intervjuet (Kvale og Brinkmann 2015, 213). Informantenes konfidensialitet er uttrykt ved å benytte pseudonymer for informantenes navn gjennom hele oppgaven¹⁰.

⁹ Se vedlegg 6: Godkjenning NSD

¹⁰ Eksempel på pseudonym: Arbeidsgiver 1 / Nyutdannet 1

4.5.3 Validitet og reliabilitet

Validitet handler om hvorvidt vår metode er egnet til å undersøke det vi har som hensikt å undersøke. Begrepet refererer til datamaterialets gyldighet, med hensyn til den aktuelle problemstillingen (Grønmo 2016, 251; Kvale og Brinkmann 2015, 276). Ifølge Grønmo (2016, 257) er det viktig å foreta en systematisk og kritisk drøfting til undersøkelsesopplegget, datainnsamlingen og datamaterialet for å vurdere forskningens validitet. Gjennom metodekapittelet har vi forsøkt å synliggjøre vår fremgangsmåte, i form av valgene vi har tatt, og styrker og svakheter ved valgt metode. Vi har blant annet fokusert på vår egen erfaring, forutsetning og kvalifikasjoner knyttet til bruk av semistrukturert dybdeintervju. Ettersom begge forfatterne har erfaring fra å gjennomføre semistrukturerte intervju, bidro dette til trygghet og tillit til at det innsamlede datamaterialet har god kvalitet. Vi har også valgt å transkribere alle intervjuene ord for ord, som er med på å styrke validiteten og sitatene i denne studien. For å styrke validiteten opp mot analysearbeidet har det vært en stor fordel å være to personer. Vi fortolket og kodet dataene hver for oss, for å så diskutere våre perspektiver ut fra våre ulike bakgrunner og erfaringer (Jacobsen 2015, 235).

Studiens reliabilitet handler om troverdigheten til forskeren, og behandles i sammenheng med om resultatet kan reproduseres av andre forskere (Kvale og Brinkmann 2015, 276). I likhet med andre kvalitative studier, vil vår studie være vanskelig å reprodusere da samtalen er formet av hver enkelt informant. Den åpne tilnærmingen ved bruk av semistrukturerte intervju har åpnet for at intervjuene har avviket fra opprinnelig intervjuguide, og bærer derfor preg av improvisering og ulike oppfølgingsspørsmål (Kvale & Brinkmann 2015, 276). Faktorene ovenfor, kan bidra til at andre forskere ikke nødvendigvis vil gjøre de samme funnene som oss. Imidlertid har vi forsøkt å styrke studiens troverdighet med å åpent og detaljert presentere de metodiske valgene for hvordan vi har kommet frem til våre funn. Avslutningsvis bør det nevnes at vi benyttet lydopptak, som bidro til å sikre riktig nedtegning av data, og en fullstendig gjengivelse av det informantene fortalte. Dette bidro også til et mer pålitelig materiale i forbindelse med analysen.

5.0 Analyse del 1: Arbeidsgivere

I dette kapitlet presenteres funn og analyse av arbeidsgivere. Studiens empiriske funn av arbeidsgivere vil analyseres opp mot det teoretiske rammeverket presentert i kapittel 3. Formålet er å besvare problemstillingen «*Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilken konsekvens har dette for nyutdannede?*»

Vi vil først ta for oss tilsetting, herunder hvordan arbeidsgiverne rekrutterer og selekterer ved nyansettelser. I denne sammenheng vil vi se på hvordan kvalifikasjonsprinsippet og prøvetid påvirker kravet til erfaring i ansettelsesprosessen. Deretter vil vi se på årsakssammenhengen mellom tid og ressurser som brukes i opplæringsprosessen, og hvordan arbeidsgiverne kan utnytte en mentorordning for å gjennomføre en god opplæringsprosess, og minimere kostnader ved ansettelser. Gjennom analysen vil vi vie plass til å se om det er forskjeller på rekrutteringsstrategiene i offentlig- og privat sektor. For å besvare hvordan studenter kan tilegne seg verdifull arbeidserfaring, vil vi avslutningsvis se på hvordan arbeidsgiverne mener studenter bør tilegne seg relevant erfaring.

5.1 Tilsetting

5.1.1 Rekruttering og seleksjon

For å forstå hvorfor flere stillingsutlysninger har et krav om erfaring, er det viktig å forstå hva en rekrutteringsprosess er. Ifølge Bjaalid og Mikkelsen (2016, 136) og Fredriksen og Sørebo (2013, 49), er en rekrutteringsprosess ansett som en prosess bedrifter gjennomfører når de har behov for en, eller flere stillinger og må tiltrekke seg søkere for den aktuelle stillingen. For at de skal kunne tiltrekke seg og identifisere mulige søkere, må bedriften ha en oversikt over hvilken stilling det er snakk om, hvilke arbeidsoppgaver som skal dekkes, og ikke minst hvilke kvalifikasjoner personen skal ha. I likhet med teorien (Bjaalid og Mikkelsen 2016) anser arbeidsgiverne planleggingen som viktig, og som første del av deres rekrutteringsprosess.

Først og fremst jobber vi med en jobbanalyse i forkant, en behovsanalyse for å se hva vi faktisk trenger. Hvis vi skal være en organisasjon for fremtiden er det viktig at vi ikke ansetter feil person. Vi bruker en del tid på jobbanalysen for å se hva vi faktisk trenger (Arbeidsgiver 1).

Alle arbeidsgiverne peker på at en god rekrutteringsprosess alltid starter med en grundig jobbanalyse, for å kartlegge hvilke bemanningsbehov bedriften har. Ifølge Bjaalid og

Mikkelsen (2016, 136), skal en jobbanalyse hjelpe organisasjoner med å vurdere hvilke ekstra personell som er nødvendig, som vi ser våre arbeidsgivere er særlig opptatt av. Arbeidsgiver 2 illustrerer dette ved å fortelle «(...) vi gjennomfører alltid jobbanalyse i form av et oppstartsmøte». I likhet med teorien peker arbeidsgiverne våre på at jobbanalysen bidrar til en effektiv prosess, og er med på å finne ut hvilken kompetanse som trengs.

Man sitter ofte med en smørbrødtype om hvordan rollen skal være, og hvilke krav og kvalifikasjoner man ønsker at personen skal ha. Min jobb er å spise denne smørbrødlisten så godt det lar seg gjøre, gjennom en jobbanalyse (Arbeidsgiver 2).

Behovsanalysen handler om hvilke funksjoner vi skal få dekket, og hvilke egenskaper og kompetanse som er best egnet for å løse de oppgavene som ligger i den stillingen vi utlyser (...) vi tar en lang runde med dette før vi ansetter (Arbeidsgiver 3).

Sitatene viser viktigheten av å gjennomføre en jobbanalyse, for at arbeidsgiverne skal finne frem til hvilke egenskaper og kompetanse som er nødvendig i rollen. I tråd med Fredriksen og Sørebo (2013, 45) og Mikkelsen (2016, 75), forteller arbeidsgiverne våre at jobbanalysen også benyttes som et verktøy for å utforme stillingsbeskrivelsen som skal formidles til søkerne. Arbeidsgiverne peker på at utlysningen skal inneholde arbeidsoppgaver, og minimumskrav til utdanning og arbeidserfaring, som er blant momentene en stillingsutlysning alltid bør inneholde (Eriksen 1996; Fredriksen og Sørebo 2013, 48; Mikkelsen 2016, 75). Det arbeidsgiverne forteller om bruk av jobbanalyse og stillingsutlysninger, tyder på at de har en tilfredsstillende rekrutteringsprosess (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 136).

For å finne den beste kandidaten, fremgår det under intervjuene at våre arbeidsgivere benytter flere ulike seleksjonsmetoder (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 144-146). Ifølge Schmidt og Hunters (1997) metaanalyse på seleksjonsmetoder, vil de ulike seleksjonsverktøyene som benyttes ha ulik evne til å forutsi fremtidig jobbprestasjon. Våre arbeidsgivere benytter blant annet tester og intervju som en del av sin prosess, som er to viktige metoder når det kommer til seleksjon. Tester og strukturerte intervju har en validitet på .51, og er seleksjonsverktøy med god treffsikkerhet til å predikere fremtidig jobbprestasjon (Schmidt og Hunter 1997). Under intervjuene ser vi at alle arbeidsgiverne benytter seleksjonsverktøy med høy validitet, men at disse ofte benyttes etter at de aller fleste er selektert bort på bakgrunn av andre seleksjonsverktøy.

Arbeidserfaring har betydning. Kandidaten kommer ofte ikke inn i det hele tatt på intervju, hvis de ikke har arbeidserfaring (Arbeidsgiver 4).

(...) om du har noen med den utdanningen du krever, som også har erfaring, så går vi jo selvfølgelig for den som har erfaring (Arbeidsgiver 1).

Til tross for at forskning viser at erfaring som seleksjonsverktøy har lav validitet, fremkommer det under intervjuene at alle våre arbeidsgivere selekterer på bakgrunn av erfaring. Flere av arbeidsgiverne forteller at kravet til erfaring som stilles i utlysningene er en effektiv måte å selektere tidlig i prosessen, og at erfaring er en metode som benyttes strategisk, for å spare tid og ressurser. Ifølge Schmidt og Hunter (1997), er erfaring med en validitet på 0,18 en av de minst treffsikre metodene, men likevel en seleksjonsmetode alle våre arbeidsgivere benytter i deres seleksjonsprosess.

5.1.2 Kvalifikasjonsprinsippets betydning i vurderingen av erfaring

Samtlige av arbeidsgiverne våre i offentlig sektor, påpeker hvordan de er bundet av de kvalifikasjoner som oppstilles i stillingsutlysningen. De sikter til det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet, som stiller krav til at innholdet i utlysningen er rammeverket for hva arbeidsgiver kan legge vekt på i utvelsesprosessen (Engelsrud 2013, 81).

Når vi setter MÅ-krav må vi følge dem, vi kan ikke plutselig si at vi velger en kandidat fordi vi syns kandidaten var hyggelig (...) når vi først har satt kvalifikasjonskrav, så det de man må følge når vi skal evaluere (Arbeidsgiver 1).

Når vi har sagt at du må ha 5-10 års erfaring, og du ikke har det, så oppfyller du ikke de kravene. Dette er man ganske streng med i offentlig sektor. Når du først har satt kvalifikasjonskrav, så er det de du skal evaluere på (Arbeidsgiver 3).

Flere av arbeidsgiverne fra offentlig sektor illustrerer dette med eksempler, hvor de forteller at dersom utlysningsteksten stiller krav til 3-5 års erfaring, så må det også ansettes en person som har 3-5 års erfaring. Det samme gjelder krav til utdanning eller andre spesifikke kvalifikasjoner. Alle arbeidsgiverne forteller at de har opplevd å få søkere som ikke oppfyller kravene, og at disse søkerne ikke blir vurdert uavhengig av hvordan de ellers fremstår «(...) du kan jo ha en

kjempeinspirerende søknadstekst og alt mulig sånn, men hvis du ikke sjekker av de boksene så blir man rett å slett ikke invitert til intervju. Det skjer ofte», forteller arbeidsgiver 4. Vi har tidligere sett i figur 1 hvordan 78 prosent av stillingsutlysningene stiller krav til erfaring i en eller annen form. Det hyppige erfaringskravet i stillingsutlysningene, i tillegg til kvalifikasjonsprinsippet, går naturligvis hardere ut over nyutdannede ettersom arbeidsgiverne våre selekterer bort søkere som ikke oppfyller alle kravene i stillingsutlysningen. En av arbeidsgiverne illustrerer dette ved å fortelle at de benytter et screeningprogram som skiller ut søkere, som gjør at de ikke ser på de søkerne som mangler et, eller flere av kravene som stilles. Kvalifikasjonsprinsippet sine strenge begrensninger, sammenfaller med det informantene fra offentlig sektor forteller. Vi oppfatter likevel det arbeidsgiverne forteller om kvalifikasjonsprinsippet som todelt. Flere gir uttrykk for at det bidrar til en rettferdig ansettelse, hvor den som ansettes er den som er best egnet, som samsvarer med kvalifikasjonsprinsippet formål (Engelsrud 2013, 57). På en annen side uttrykker en av informantene at dette kan gi en ekstra utfordring for nyutdannede som kanskje dekker andre områder enn hva man hadde tenkt, og man som arbeidsgiver senere kommer frem til at man kan, eller ønsker å legge vekt på andre ting. Selv om arbeidsgiver kan fravike kravene som fremkommer i en stillingsutlysning ved å lyse ut stillingen på nytt (Engelsrud 2013, 81). Gjøres dette sjeldent fordi det både er dyrt og tidkrevende, ifølge arbeidsgiver 2.

I kvalifikasjonsprinsippet inngår en sammenlignende vurdering av søkerens personlige egnethet, utdanning og erfaring, men gir ingen indikasjon på hvordan de tre momentene skal vektlegges (Engelsrud 2013, 59). Vårt inntrykk er at alle arbeidsgiverne legger stor vekt på momentet erfaring, når de blir spurt om hvilke kvalifikasjoner de stiller krav til ved nyansettelser *«(...) det er aldri at vi lyser ut noe og skriver at vi kun ønsker utdannelsen, og ikke erfaringen. Det har vertfall jeg aldri opplevd»,* forteller arbeidsgiver 4. Arbeidsgiver 1 viser til at de med erfaring som regel går foran de uten erfaring, selv om stillingsutlysningen kun stiller krav til høyere utdanning *«(...) om du har noen med den utdanningen du krever, som også har erfaring, så går vi jo selvfølgelig for den som har begge deler».* Erfaring er det momentet flere av arbeidsgiverne forteller at de oftest lar kompensere for andre krav, og tydeliggjør hvordan erfaring som oftest blir prioritert av arbeidsgiverne. Dette gjelder også arbeidsgiveren i privat sektor, selv om de ikke må forholde seg til kvalifikasjonsprinsippet.

Selv om samtlige arbeidsgivere er enige i at erfaring er et viktig kvalifikasjonskrav, er det uenighet om hva som ligger i arbeidserfaring. Mens arbeidsgiver 2 fra privat sektor forteller at

«*all erfaring, er god erfaring*», samsvarer det arbeidsgiverne fra offentlig sektor forteller, med det som fremgår av kvalifikasjonsprinsippet. For at erfaringen skal være relevant, må det være sammenheng mellom den erfaringen søkeren har, og de krav som utlysningen oppstiller. Nedenfor ser vi hvordan flere av arbeidsgiverne fra offentlig sektor uttrykker at erfaringen ikke har betydning, så lenge den ikke kan knyttes opp mot den aktuelle stillingen (Engelsrud 2013, 81).

I begrepet arbeidserfaring så legger vi ofte inn relevant arbeidserfaring rett og slett fordi det er jo stort sett det man ser på. For eksempel hvis du har vært i en lignende stilling før. Det er jo det man som regel har mest lyst på (Arbeidsgiver 4).

Noen av arbeidsgiverne fra offentlig sektor bruker blant annet arbeid i klesbutikk, matbutikk og café som eksempler på erfaring de ikke vurderer som relevant, når de stiller krav til erfaring i sine stillingsutlysninger.

Det sier jo selvfølgelig noe om deg som person, hvis du har klart jobbe fra ung alder og hatt mange forskjellige jobber når du kommer ut som nyutdannet. Men hvis du for eksempel søker en HR-stilling hos oss, og du kun har arbeidet som butikkmedarbeider eller hos et call-senter, har du ikke den erfaringen vi mener når vi krever relevant arbeidserfaring. Du blir da ikke kalt inn på intervju, fordi du har ikke den relevante arbeidserfaring vi leter etter (Arbeidsgiver 4).

Vi ser stor forskjell på hvordan arbeidsgiverne våre forholder seg til, og vurderer relevant arbeidserfaring. Arbeidsgiverne i offentlig sektor forholder seg til kvalifikasjonsprinsippet vurdering av erfaring. Mens arbeidsgiveren i privat sektor, som i henhold til styringsretten i større grad kan ansette hvem de vil, legger vekt på alt av søkerens erfaring. Uavhengig av om erfaringen kan knyttes til stillingen eller ikke. Arbeidsgiver 2 i privat sektor forteller at «*det trenger ikke være relevant eller innenfor sektoren du utdanner deg innenfor, men å vise at du gjør noe ytterligere (...) Arbeidserfaring trenger heller ikke være inntektsbasert (...) Gjerne relevant, men alle typer jobber vil gi deg ekstra erfaring som spiller deg god i en søknadsprosess*». Arbeidsgiveren påpeker at alt av erfaring fra sommerjobber, deltidsjobber og frivillig arbeid man har som ungdom eller i studietiden, vil inngå i vurderingen når de stiller krav til erfaring i stillingsutlysninger.

5.2 Hvorfor stilles det krav til erfaring?

5.2.1 Opplæring, tid- og ressursbruk

Som vi har sett tidligere, gjennomfører samtlige av arbeidsgiverne våre en jobbanalyse i første fase av rekrutteringsprosessen. Videre peker arbeidsgiverne på opplæring som en viktig del av siste fase i rekrutteringsprosessen, for å utvikle gode ansatte, gi nødvendig kunnskap og få den ansatte til å fungere i rollen (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 169). Til tross for at opplæring anses som en viktig del av rekrutteringsprosessen, trekker arbeidsgiverne frem tid og ressurser i opplæringen av nyutdannede som en av årsakene til at de stiller krav til erfaring.

Hvis du får en nyutdannet, så trenger den å kles på. Den må bygges opp. Man føler at man ikke har den tiden det tar, selv om man egentlig vet at det hadde vært veldig smart (...) nyutdannede har ikke nok erfaring med arbeidslivet. De trenger alt fra å lære det administrative, og hvordan man skal forholde seg til alle disse tingene. De trenger alt sånn basic. Å lære det å bli en god arbeidstaker (...) vi tenker at vi ikke har kapasitet til å lære opp noen, selv om det hadde vært det beste (...) men vi ønsker dem som er ferdiglaget (Arbeidsgiver 1).

Det krever mindre opplæring med dem som har erfaring. Med erfaring har man fått en bekreftelse på at personen fungerer i en lignende stilling, og det har man jo gjerne ikke med en person som kommer rett fra master (...) for vår del handler det gjerne om det å kunne spare ressurser på opplæringen (Arbeidsgiver 4).

Arbeidsgiverne opplever at nyutdannede mangler organisasjonsforståelse, og vi får inntrykk av at det er stor usikkerhet knyttet til hvordan personen vil opptre i organisasjonen. Sitatene ovenfor vitner om at flere av våre arbeidsgivere mener nyutdannede må «kles på» i form av mer opplæring, og at de må lære «alt sånn basic», da de ikke har erfaring fra lignende oppgaver. Arbeidsgiver 4 illustrerer med et eksempel på hvordan bedriften må bruke ekstra tid og ressurser på en nyutdannet, i forhold til en med erfaring «(...) som det å få seg en outlook mail og vite hvordan man avtaler møter i kalenderen. Dette er sånn grunnleggende man bør kunne, og som vi ikke vil bruke tid på».

Holton (1996, 234) mener at opplæring av nyansatte består av både oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering. Oppgavesentrert læring handler om å ha fokus på prosesser relatert til kunnskap og kompetanse knyttet til utføring av spesifikke oppgaver (Holton 1996, 234).

Arbeidsgiverne våre mener at de med erfaring fra samme type oppgaver, er de som kan gå rett inn i stillingen fra dag en. De mener at erfaring bidrar til nødvendig kunnskap og kompetanse knyttet til de spesifikke oppgavene rollen krever, som Holton (1996, 234) beskriver som oppgavesentrert læring. De uttrykker at de ofte har behov for denne kunnskapen og kompetansen, raskt, og «vi skulle helst ansatt de i går», ifølge arbeidsgiver 2. Alle arbeidsgiverne gir uttrykk for at de mener nyutdannede uten erfaring bruker lengre tid på den oppgavesentrerte læringen, enn de med erfaring.

Opplæring handler ikke om den oppgavesentrerte læringen alene (Holton 1996, 234), men også hvordan nyansatte lærer organisasjonens verdier, normer og kultur. Felles for arbeidsgiverne er at de opplever at nyutdannede tilegner seg denne delen av opplæringen raskere, enn den oppgavesentrerte læringen (Holton 1996, 234). Samtlige av arbeidsgiverne mener også at nyutdannede ofte bruker kortere tid enn de med erfaring, når det kommer til organisasjonssosialisering. Arbeidsgiver 4 peker blant annet på hvordan man lettere kan forme nyutdannede som ikke tar med seg eksisterende verdier og normer fra tidligere arbeidsforhold. Arbeidsgiverne mener dette kan bidra til at de med erfaring ofte bruker lengre tid på opplæring, herunder organisasjonssosialisering. Alle arbeidsgiverne ser på tiden nyutdannede bruker på organisasjonssosialisering, som en av fordelene ved å ansette nyutdannede. På grunnlag av dette, virker det å være viktigere for arbeidsgiverne hvor lang tid en nyansatt bruker på den oppgavesentrerte læringen, og mindre viktig hvor lang tid som brukes på organisasjonssosialisering. Av Holton (1996, 234) sin forståelse av opplæring, ser vi at arbeidsgiverne våre legger størst vekt på den oppgavesentrerte læringen. Tid og ressurser nyutdannede bruker på oppgavesentrert læring, ser vi er avgjørende til hvorfor arbeidsgiverne stiller krav til erfaring.

5.2.2 Bedrifters ansvar i opplæringsprosessen

Som vi ser ovenfor, er det i arbeidsgiverens interesse å bruke så lite tid og ressurser som mulig på opplæring av nyansatte. Ifølge Holton (1996, 247-248), kan dette oppnås ved at bedriften følger de fem anbefalingene i *New employee development* (NED)-strategien. Bedriften bør først planlegge læringsaktiviteter og læringsprosessen som skal bli brukt i opplæringsprosessen, og at læringen bør skje systematisk. I tråd med første punkt i NED-strategien, forteller samtlige av arbeidsgiverne at de gjennom planer gjennomfører opplæring av nyansatte. Videre anbefaler Holton (1996, 248), at de som skal gjennomføre opplæringen av nyansatte må motta trening, og tilrettelegging for å bevare kvaliteten på opplæringsprosessen. Arbeidsgiverne våre gir

uttrykk for at de er opptatt av å forstå opplæringsprosessen, og legge til rette for den «(...) *det er viktig at vi som kan arbeidsoppgavene vet hvordan vi skal lære det videre (...) det er gjerne sånn at den som har vært i stillingen tidligere utformer en opplæringsplan*», forteller arbeidsgiver 4. Med dette ser vi at arbeidsgiverne, i likhet med Holton (1996, 248), er opptatt av at personer som gjennomfører opplæringsprosesser har nok kunnskap. En av de fem anbefalingene i NED-strategien peker også på at arbeidsgivere må legge til rette for opplæring av nyansatte som har erfaring. Ifølge Holton (1996, 248), er ansatte med tidligere arbeidserfaring mer tilbøyelig enn de uten erfaring, til å tro at deres erfaring vil overføres til en ny organisasjon, enn det som vanligvis er tilfelle. I motsetning til Holton (1996, 248), mener våre arbeidsgivere at nyansatte med erfaring kan gå rett inn i rollen, og bruke mindre tid og ressurser på opplæring. Det arbeidsgiverne våre forteller, sammenfaller ikke med en av Holton (1996, 248) sine anbefalinger. En annen anbefaling i Holton sin NED-strategi, handler om bedrifters samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Han mener universitetene kan skape en bevisst læring for å gjøre overgangen til arbeidslivet lettere for nyutdannede (Holton 1996, 248). Våre arbeidsgivere opplever at nyutdannede som kommer ut i arbeid må bli lært opp på nytt, og mener at et samarbeid kan bidra til en mer vellykket opplæring av nyutdannede. Vårt inntrykk av det manglende samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner blir forsterket under intervjuene, når det fremkommer at kun arbeidsgiver 2 fra privat sektor har et samarbeid med utdanningsinstitusjoner. Det er sentralt å påpeke at arbeidsgiver 2 er den eneste arbeidsgiveren som gir uttrykk for at bedriften velger å ansette nyutdannede til enkelte roller, til tross for at nyutdannede bruker mer tid og ressurser under opplæringen. Våre arbeidsgivere fra offentlig sektor gir uttrykk for at de ikke har et samarbeid, og heller ikke ansetter noen uten erfaring. Ut ifra dette får vi inntrykk at samarbeidet Holton (1996, 248) peker på, kan ha betydning for om man ansetter nyutdannede eller ikke¹¹.

Til slutt anbefaler Holton (1996, 248) at bedrifter iverksetter et samarbeid mellom Human Resource Developers (HRD) og personen som er ansvarlig for opplæringsprosessen. Han peker på at en person som er ansvarlig for opplæringsprosessen, er en ressursperson i form av mentor, medarbeider eller veileder. Våre arbeidsgivere refererer til bruk av mentor når det kommer til en slik ressursperson, og vi velger derfor å benytte begrepet mentor videre i studien. Vi tolker Holton (1996, 248) sin anbefaling som at en mentorordning kan være viktig for bedriften for å utforme og gjennomføre opplæringsprosessen for nyansatte, for å minimere kostnader rundt

¹¹ Utdanningsinstitusjonens rolle og samarbeid med bedrifter diskuteres nærmere i punkt 5.3.

ansettelse. Det fremkommer at kun arbeidsgiver 2 benytter en slik ordning, og peker på flere positive fordeler ved en mentorordning, spesielt når det kommer til ansettelse av nyutdannede.

Vi har en mentorordning i organisasjonen. Som standard skal nyansatte skygge en person, for å få mest mulig kunnskap (...) det krever en god strategi og arbeidsmetode. Spesielt er dette viktig for at juniorer skal få den erfaring og praksis de trenger for å ta del i ulike arbeidsoppgaver (...) det krever mer tid å utvikle nyutdannede, men vi ser at det gir ny kompetanse, ny erfaring og nye hoder. Mentorordningene våre fungerer veldig godt, slik at vi får nyutdannede raskere inn i oppgavene (Arbeidsgiver 2).

Arbeidsgiver 2 forteller at mentorordningen bidrar til å få nyutdannede raskt inn i oppgaver, som vil minimere tid- og ressursbruken i opplæringen (Holton 1996, 247-248). Arbeidsgiver 2 peker også på at ansettelse av nyutdannede gir bedriften ny kompetanse, ny erfaring og nye hoder. Det kan virke som om at arbeidsgiver 2 tenker langsiktig i forhold til hva en nyutdannet person kan bidra med i bedriften. Til tross for at det krever mer tid å utvikle nyutdannede, velger arbeidsgiver 2 å iverksette mentorordninger som lærer opp nyutdannede. Dette kan minne om Jakobsen (2003, 148), som mener at en mentor tidlig i karrieren er en viktig forutsetning for suksess i bedriften.

Videre peker arbeidsgiver 2 på at en mentorordning bidrar til å hjelpe nyansatte med kunnskap, tilpasning og støtte i opplæringsprosessen. Vi får derfor inntrykk av at arbeidsgiver 2 har opplevd de positive effektene ved en mentorordning, og ser denne effekten særlig i forhold til opplæring av nyutdannede (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 207; Holton 1996, 247-248; Jakobsen 2003, 74-75, 148-149). De andre arbeidsgiverne forteller at de utover den vanlige opplæringsprosessen av nyansatte, ikke har en ytterligere ordning når det kommer til opplæring av nyutdannede. De forteller at de ikke tar i bruk en mentorordning, og heller ingen andre type ressurspersoner som Holton (1996, 248) peker på. De begrunner dette med at slike ordninger krever mye tid og ressurser fra bedriften. Arbeidsgiver 4 forteller *«det at vi ikke har en fast mentorordning henger nok sammen med mangel på ressurser, vi er en organisasjon som ikke har råd til mye ekstra, og det preger også litt prosessen»*. Jakobsen (2003, 149) peker på at ikke alle er egnet til å være mentor for en nyansatt, og trekker frem at en mentor bør ha tilstrekkelig kunnskap til å kunne lære bort. Dette vil naturligvis kreve at bedriften bruker tid og ressurser, og det kan derfor være vanskelig for bedriften å ha en mentorordning. Når det ikke er muligheter for å plassere «hvem som helst» i mentorrollen, er det naturlig at det krever

tid og ressurser når personen som er mentor trekkes ut fra originale arbeidsoppgaver. Teorien viser at en mentorordning har flere positive effekter, og vil som arbeidsgiver 2 peker på, få nyutdannede raskere inn i oppgavene. De arbeidsgiverne som ikke tar i bruk Holton (1996, 248) sin anbefaling av mentorordninger, er også de arbeidsgiverne som gir uttrykk for at de som regel ikke ansetter noen uten erfaring. Dette kan ha sammenheng med at de ikke opplever de positive sidene arbeidsgiver 2 peker på, som igjen kan være en faktor til hvorfor de ikke velger å ansette nyutdannede. Det er sentralt å påpeke at arbeidsgiverne som ikke tar i bruk en mentorordning, og mener at dette krever mye tid og ressurser, er arbeidsgiverne i offentlig sektor.

5.2.3 Feilansettelse og prøvetid

I forbindelse med hvorfor våre arbeidsgivere stiller krav til erfaring, tar flere opp det økonomiske og juridiske aspektet ved feilansettelser. Arbeidsmiljøloven oppstiller strenge krav for oppsigelser fra arbeidsgivers side, og flere av våre arbeidsgivere mener dette bidrar til en frykt for feilansettelser (Fanebust 2015, 234). For det første, peker flere av arbeidsgiverne våre på at de ikke har økonomi til å gjøre feilansettelser, og mener et krav til erfaring minimerer risikoen for dette. For det andre, forteller arbeidsgiver 4 at «man blir jo stuck med den personen du ansetter», og uttrykker i likhet med de andre arbeidsgiverne at de opplever terskelen som høy for å si opp en arbeidstaker. Under intervjuene fremkommer det at våre arbeidsgivere er bevisste på at arbeidsmiljøloven gir anledning til å avtale en prøvetid på seks måneder ved nyansettelser. Formålet med prøvetiden er å gi arbeidsgivere og arbeidstakere mulighet til å prøve ut arbeidsforholdet, med lavere terskel for oppsigelse enn det som ellers gjelder (Fanebust 2015, 238-239). Prøvetiden er egnet til å redusere risikoen ved ansettelser, og kan stimulere arbeidsgivere til å ansette de som står svakere i arbeidsmarkedet. Det fremkommer under intervjuene at våre arbeidsgivere ikke benytter prøvetiden som en mulighet til å ansette nyutdannede, til tross formålet med prøvetiden spesifikt retter seg mot muligheten til å ansette unge uten erfaring (Prop.50. (1993-94), 161).

5.3 Hvordan tilegne seg erfaring, og hvem er ansvarlig?

Som vi ser ovenfor legger arbeidsgiverne vekt på erfaring, og er enig i at nyutdannede med tidligere erfaring vil stille sterkere i en rekrutteringsprosess. Dette stemmer overens med hvordan Børing (2005, 34) peker på at nyutdannede med tidligere erfaring i større grad vil være i arbeid etter endt utdanning, enn de uten tidligere erfaring. Dette tydeliggjør også hvor viktig det er for nyutdannede å tilegne seg erfaring. I forståelsen av Børing (2005, 26) og Nesje,

Skjelbred og Madsen (2020, 111, 117) kan erfaring både være arbeid før studiene, under studiene, eller som avbrudd i studiene. Våre arbeidsgivere legger spesielt vekt på erfaring som nyutdannede har opparbeidet seg under studiene, «(...) *det man gjør som student er veldig viktig, veldig mange arbeidsgivere ser på hva studenter gjør under studiene*» (Arbeidsgiver 2). De peker på flere måter de mener nyutdannede kan tilegne seg erfaring under studietiden.

Det er jo krevende å ta en master. Men jeg tenker at de aller fleste har mulighet til å jobbe ved siden av. Det er ikke alltid vi søker fem års erfaring. Det kan ofte holde med to års relevant erfaring. Det er vel det som er vanligst (...) og om man er ferdig med bachelor og får en relevant jobb i løpet av masteren, så har du jo to års erfaring når du er ferdig med masteren da (Arbeidsgiver 4).

Jeg tenker at det å få seg arbeidserfaring under studiene kan være en løsning, men skjønner at det ikke alltid er lett. Kanskje jobbe med noe relevant i sommerferien eller å ha en relevant deltidsjobb som er med på å skaffe arbeidserfaring (Arbeidsgiver 1).

Ovenfor ser vi at arbeidsgiverne blant annet peker på sommerjobb og deltidsjobb som en måte å tilegne seg erfaring under studietiden. Selv om de mener slik erfaring er helt avgjørende for å få relevant jobb etter endt utdanning, har flere av arbeidsgiverne forståelse for at det kan være krevende for studenter å tilegne seg den type erfaring. De viser til forståelse for at studenter har en travel hverdag med studier, og mener derfor praksisplass i studietiden er den beste måten for hvordan man kan tilegne seg verdifull arbeidserfaring som student.

Jeg anbefaler alle studenter å få arbeidspraksis. Altså arbeidserfaring gjennom praksisplass og internship under utdannelsen (...) med internship får du muligheten til å ta del i bedriftens daglige arbeid og få relevant erfaring med reelle arbeidsoppgaver. Jeg mener dette vil være veldig positivt for en nyutdannet (Arbeidsgiver 2).

Internship og praksisplass synes jeg er veldig fint (...) erfaring gjennom internship kan lett erstatte 3 eksamener på skolen når du ser på CV og søknad. Jeg er ganske sikker på at de fleste kommer bedre ut i søknadsprosesser etter å ha internship et par måneder (Arbeidsgiver 4).

Arbeidsgiverne våre mener altså at erfaring under studiet i form av praksisplass og internship, vil ha positiv effekt på jobbmulighetene etter endt utdanning (Børing 2005, 34; Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111, 117). Som arbeidsgiver 4 uttaler kan «*erfaring gjennom internship lett erstatte 3 eksamener på skolen, når du ser på CV og søknad*». Vi ser her at praksisplass og internship kan gi større sjanse for at du blir vurdert, enn hvilke eksamener du har gjennomført under studiet (FINN 2020). Arbeidsgiverne forteller at praksisplass og internship gir mulighet til å ta del i bedriftens daglige arbeid og relevant erfaring gjennom reelle arbeidsoppgaver. I likhet med FINN (2019a, 12) og Nesje, Skjelbred og Madsen (2020, 111, 117) peker arbeidsgiverne våre på at studenter med praksis og internship vil tilpasse seg arbeidsmarkedet bedre, og få en smidigere overgang til arbeidslivet. Dette gir høyere sannsynlighet for å få arbeidsoppgaver som tilsvarer utdanningsnivå og relevansen i arbeidsoppgaver. Dette samsvarer med inntrykket arbeidsgiverne våre har av fordelene med praksisplass (Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111, 117). Det at arbeidsgiverne våre mener praksisplass minimerer sannsynligheten for irrelevant arbeid, støttes av Stortingsmelding nr. 16 (St.meld. nr. 16 (2020-2021)) hvor Norske kandidatundersøkelser indikerer at praksis reduserer omfanget av irrelevant arbeid.

I tillegg til å gi studenter erfaring, mener arbeidsgiverne at praksisplass og internship gir studenter et godt nettverk og relevante referanser, som vil være positivt for nyutdannede i enhver rekrutteringsprosess. «*Med internship får du mulighet til å bygge nettverk som kanskje gir deg muligheten til å få traineeløp eller fulltidsstilling i etterkant av studiet (...) man får også en referanse fra en relevant arbeidsgiver*» (Arbeidsgiver 2). Det å ha et nettverk og mulighet til å vise til referanser, vil gjøre det enklere for arbeidsgiverne å avgjøre om den nyutdannede er aktuell for rollen. På denne måten vil deres nettverk og referanser kunne fortelle fremtidige arbeidsgivere hvordan de fungerer i ulike arbeidsoppgaver, og i arbeidslivet. Flere av arbeidsgiverne forteller at et av problemene med å ansette nyutdannede er at de ikke har relevante referanser eller et nettverk å vise til. Arbeidsgiver 4 illustrerer dette ved å fortelle «*en god referanse kan fortelle en arbeidsgiver hvordan personen er i jobb og videre anbefale den nyutdannede. Det er rart når man ikke har en referanse, som jeg opplever at mange nyutdannede ikke har*». Dette viser måten praksisplass er med på å styrke muligheten for relevant arbeid etter endt utdanning (Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111, 117).

I likhet med det som fremkommer i FINN (2019a, 12), mener arbeidsgiverne våre at det hviler et ansvar på utdanningsinstitusjonene for at studenter skal være relevante i et arbeidsmarked

som stiller krav til erfaring. Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler tar ansvar for å etablere et godt samarbeid med arbeidslivet, og samsvarer med de forventninger våre arbeidsgivere også har til utdanningsinstitusjonene (St.meld. nr. 16 (2020-2021)). Under intervjuene uttrykker arbeidsgiverne et behov for ytterligere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet, for å minimere det nåværende gapet mellom utdanning og næringsliv. Gapet arbeidsgiverne uttrykker mellom utdanning og næringsliv kan, ifølge FINN (2019a, 12), minimeres ved at utdanningsinstitusjonene tilrettelegger for relevant yrkeserfaring i studieløpet, som også flere av arbeidsgiverne våre foreslår.

Utdanningssektoren henger ikke med (...) behovet fra næringslivet bør knyttes til tilbudet fra utdanningsinstitusjonene. Vi ser jo at det studentene kan, er utdatert informasjon, så vi må lære de opp på nytt når vi skal ansette dem (...) utdanningsinstitusjonene bør minimere gapet mellom teoretisk utdanning og næringslivet gjennom praksis (Arbeidsgiver 2).

Arbeidsgiverne våre opplever i stor grad at nyutdannede blir uteksaminert uten noe form for relevant erfaring, og mener det er problematisk at utdanningsinstitusjonene ikke sørger for dette. Arbeidsgiverne våre mener utdanningsinstitusjonene må ta grep når det kommer til studentenes mulighet til praksis og internship. *«Studenter bør få ulike valgemner som går ut på å oppholde seg i en bedrift (...) det er en måte studenter kan engasjere seg på, og det trenger ikke være betalt arbeid, bare noe relevant og konkret til deres utdanning»*, påpeker arbeidsgiver 3. Arbeidsgiverne er, i likhet med Regjeringen, enig i at utdanningsinstitusjonene må utvikle flere og bedre praksistilbud for studentene (St.meld. nr. 16 (2020-2021)).

5.4 Oppsummering av hovedfunn arbeidsgivere

I dette kapittelet har vi presentert studiens empiriske funn som fremkom i intervjuene med arbeidsgivere som har stilt krav til samfunnsvitenskapelig mastergrad, og krav til erfaring i sin stillingsutlysning. Gjennom analysen ser vi at arbeidsgiverne benytter flere rekrutteringsstrategier i forbindelse med rekrutteringsprosessen. Felles for arbeidsgiverne er at de stiller krav til erfaring i sin utlysning, og benytter erfaring som seleksjonsverktøy, til tross for at metoden gir lav validitet for å forutsi fremtidig jobbprestasjon. Selv om arbeidsgiverne er enig i at erfaring er viktig, viser våre funn at arbeidsgiverne vektlegger erfaring ulikt. Mens arbeidsgiverne i offentlig sektor styres av kvalifikasjonsprinsippet, og kun legger vekt på den relevante erfaringen, forteller arbeidsgiver 2 fra privat sektor at all erfaring er god erfaring, og

vektlegger også den irrelevante erfaringen når de stiller krav til erfaring. En årsak til at arbeidsgiverne stiller krav til erfaring, handler om tid og ressursbruk i opplæringen av nyutdannede. Her viser våre funn at samtlige arbeidsgivere legger mer vekt på den hvor raskt nyansatte tilegner seg den oppgavesentrerte delen av opplæringen, enn hvor raskt nyansatte sosialiseres. Kravet til erfaring henger sammen med at arbeidsgiverne mener de med erfaring hurtigere lærer seg den oppgavesentrerte læringen. En annen årsak til at arbeidsgiverne stiller krav til erfaring, handler om det økonomiske og juridiske aspektet ved feilansettelser. Her viser våre funn at våre arbeidsgivere mener kravet til erfaring minimerer risikoen for feilansettelser, og at prøvetid ikke blir brukt som en mulighet til å ansette nyutdannede, ettersom terskelen er høy for å si opp en arbeidstaker. Ettersom arbeidsgiverne krever erfaring, etterlyser de at utdanningsinstitusjonene tar mer ansvar, og mener praksisplasser vil være godt egnet for å tilegne nyutdannede verdifull erfaring når de søker jobb. Hovedfunnene fra våre arbeidsgivere er oppsummert i tabell 4 nedenfor, og vil i kapittel 7 bli diskutert i sammenheng med funn fra våre nyutdannede presentert i analysekapittel del 2.

Tema	Oppsummering av hovedfunn arbeidsgivere
Tilsetting	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeidsgiverne gjennomfører jobbanalyse som første fase av rekrutteringsprosessen ● Fremkommer et krav til erfaring gjennom jobbanalyse ● Jobbanalyse blir brukt for å kartlegge hvilke bemanningsbehov bedriften har, og hvilke ekstra personell som er nødvendig. Blir brukt for å utforme stillingsbeskrivelsen. Viktig å beskrive arbeidsoppgaver og minimumskrav til utdanning og erfaring ● Arbeidsgivere bruker erfaring som seleksjonsverktøy, til tross for at at gir lav validitet til å forutsi fremtidig jobbprestasjon ● Offentlig- og privat sektor legger stiller krav til erfaring i sine utlysninger ● Offentlig sektor er bundet av kvalifikasjonsprinsippet, og legger føringer på hvilken erfaring som kan vurderes ● Arbeidsgiver fra privat sektor vurderer alt av erfaring som relevant
Hvorfor stilles det krav til	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeidsgiverne gjennomfører opplæring som siste fase av rekrutteringsprosessen

erfaring?	<ul style="list-style-type: none"> ● Frykt for feilansettelser, og høy risiko å ansette nyutdannede ● Prøvetidens formål benyttes ikke for å ansette unge uten erfaring ● Tid og ressurser våre arbeidsgivere bruker på opplæring er en av årsakene til hvorfor de stiller krav til erfaring ● Nyutdannede krever mer tid og ressurser fra bedriften, enn de med erfaring ● De med erfaring tilegner seg den oppgavesentrerte læringen raskere, mens nyutdannede sosialiseres raskere i opplæringen ● Det er tiden nyutdannede bruker på oppgavesentrert læring, som er avgjørende for hvorfor arbeidsgivernes stiller krav til erfaring ● Oppgavesentrert læring er viktigere for våre arbeidsgivere, enn organisasjonssosialisering ● Kun arbeidsgiver fra privat sektor som benytter mentorordning i opplæringen av nyutdannede
Hvordan tilegne seg erfaring, og hvem er ansvar?	<ul style="list-style-type: none"> ● Nyutdannede med erfaring gjennom studieløpet vil stille sterkere i en rekrutteringsprosess ● Praksisplass er en god mulighet for studenter å tilegne seg verdifull erfaring ● Arbeidsgiverne viser til at det er nødvendig med et samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet, for å minimere gapet mellom utdanning og næringsliv ● Arbeidsgiverne mener det hviler et ansvar på utdanningsinstitusjonene for at studenter skal få relevant arbeidserfaring. Utdanningsinstitusjonene må utvikle, og tilby, flere og bedre praksistilbud for studentene

Tabell 3. Oppsummering av hovedfunn.

6.0 Analyse del 2: Nyutdannede

I dette kapitlet presenteres funn og analyse. Studiens empiriske funn av nyutdannede vil analyseres opp mot det teoretiske rammeverket presentert i kapittel 3. Formålet er å besvare problemstillingen «*Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilken konsekvens har dette for nyutdannede?*»

Vi vil først tar for oss nyutdannedes opplevelse av jobbsøkerprosessen, og hvordan de opplever kravet til erfaring etter endt utdanning. Videre vil vi se på opplæringsprosessen og bruk av mentor. Til slutt vil vi se på hvordan våre nyutdannede mener studenter kan tilegne seg verdifull erfaring, og hvem som må ta ansvar for dette.

6.1 Nyutdannede i arbeidsledighet

Etter en bachelorgrad satt alle de nyutdannede igjen med et inntrykk av et arbeidsmarked som i stor grad «forventet» en mastergrad. Når de nyutdannede begrunner de fem årene med høyere utdanning, får vi fort assosiasjoner til begrepet mastersyke (Bergwitz-Larsen 2021). Inntrykket av at en mastergrad ville være nyttig og attraktivt, ble som en av de nyutdannede forteller «ikke som forventet», og sammenfaller ikke med det våre nyutdannede opplevde i forsøket på å tilegne seg relevant jobb etter endt utdanning. I likhet med Støren (2017, s.19), som viser til høy arbeidsledighet et halvt år etter endt utdanning blant nyutdannede med samfunnsvitenskapelige fag, brukte flertallet av våre nyutdannede mellom 6-9 måneder for å tilegne seg relevant jobb. Til tross for at våre nyutdannede begynte søkeprosessen et halvt år i forveien av fullført master, var det kun en nyutdannet som opplevde å få relevant jobb tidligere enn seks måneder etter endt utdanning. Vi oppfatter alle de nyutdannede som motiverte, og at de jobbet aktivt for å tilegne seg relevant jobb, både under og etter studiet. Dette illustreres av sitatene nedenfor.

Jeg begynte å søke veldig tidlig. Jeg var så gira på å komme meg ut i arbeid, så jeg begynte å søke seks måneder før jeg var ferdig utdannet. Jeg søkte på alt jeg kunne finne. Jeg søkte over hele Norge, og kunne flyttet til Tromsø (...) det var tøft (Nyutdannet 4).

Jeg søkte til og med jobber som ikke hadde noe med utdanningen min å gjøre. Kassen på Kiwi, og klesbutikk. Men når man har brukt seks år på høyere utdanning, er det ikke

det man ser for seg. Man bruker tid og ressurser på å søke jobber, så da vil man jo bruke de ressursene til å søke jobber man faktisk har lyst på (Nyutdannet 2).

Det er tidkrevende å sende CV og søknader. Når flere av de nyutdannede forteller at de har sendt over 100 søknader, uten napp, er det ikke så rart en av de nyutdannede beskriver jobbsøkerprosessen som en fulltidsjobb «*Jeg søkte hver eneste dag. Jeg hadde det som en fulltidsjobb. Jeg gikk på Finn hver dag, og så på stillinger som hadde kommet ut. Jeg søkte på alt*» (Nyutdannet 1). For flere av de nyutdannede, ble situasjonen så vanskelig at de så seg nødt til å få hjelp av NAV, samt registrere seg i flere ulike bemanning og rekrutteringsbyrå, uten hell. Til tross for at vi får inntrykk av at de nyutdannede har gjort «alt» rett når det kommer til å tilegne seg relevant jobb, tydeliggjør våre nyutdannede hvilket arbeidsmarked nyutdannede med samfunnsvitenskapelig mastergrad faktisk møter.

Når våre nyutdannede forteller om følelsene knyttet til hvordan de opplevde tiden etter endt utdanning, endrer tonen i intervjuet seg. Flere av våre nyutdannede blir emosjonell og nedstemt, og gir uttrykk for mange vonde følelser. Etter fem år med høyere utdanning, og en fullført mastergrad hadde våre nyutdannede en forventning om å raskt tilegne seg relevant jobb etter endt utdanning. Da forventningene ikke innfridde, ble skuffelsen stor, og de nyutdannede nevner flere faktorer som bidro til at tiden som nyutdannet opplevdes vond og vanskelig.

Når du begynner de prosessene der, skjønner du ganske fort at det er en test om hvor mye håpløshet du klarer å stå i (...) starten av den prosessen er helt sinnssyk. Det er en blanding mellom stress og en følelse av naivitet (Nyutdannet 5).

Det føles jo helt grusomt. Man opplever å få en del selvtillit under studiet (...) du tenker at du er en god ressurs for samfunnet, når man har tatt en masterutdanning. Jeg gikk ut i arbeidslivet med en positiv holdning om at dette kommer til å ordne seg. Som ble motbevist veldig fort (...) det går utover selvtilliten (Nyutdannet 2).

De nyutdannede forteller om en periode i livet med høyt stressnivå, og for flere startet stresset knyttet til relevant jobb lang tid i forveien av endt mastergrad. «*Jeg begynte å stresse med dette lenge før jeg var ferdig. Allerede i november året før jeg var ferdig. Jeg var kjempestresset*», forteller nyutdannet 5, og påpeker at stresset påvirket livskvaliteten svært negativt, med

konstant høye skuldre og panikk. Avslag, eller mangel på respons på utallige søknader gikk også hardt ut over selvtilliten og motivasjonen til flere av de nyutdannede.

Våre nyutdannede peker på økonomi som en av de største konsekvensene av å være nyutdannet. Stipendslutt, og inntekt kun basert på deltidsjobben fra studiet, ble realiteten for flere av de nyutdannede. Den økonomiske usikkerheten beskrives av nyutdannet 5 som *«et økonomisk press, hvor jeg ikke vet om jeg får betalt husleien min»*, mens nyutdannet 2 måtte bo hjemme hos sine foresatte, for å unngå økonomiske forpliktelser. Det er forståelig at dette er en stor belastning og påkjenning for voksne mennesker, med økonomiske forpliktelser som husleie, mat, nedbetaling av studielån og andre faste kostnader.

I tillegg til å påvirke stress, selvfølelse og økonomi, kjente flere av de nyutdannede på stigma og skam. Følelser som ofte blir forbundet med arbeidsledighet. Det var ikke bare våre nyutdannede som hadde en forventning om at de skulle få en relevant jobb etter endt utdanning. Dette var også en forventning fra både familie, venner og bekjente, som stadig kom med ubehagelige kommentarer og spørsmål knyttet til deres arbeidsledighet. *«Jeg begynte å bli desperat, folk begynte å kommentere hvorfor jeg var borte fra arbeidslivet så lenge»*, forteller nyutdannet 2, som opplevde bemerkningene som flaut og ubehagelig.

Ovenfor ser vi hvordan de nyutdannede forteller om en tid preget av stress, økonomiske bekymringer og vonde følelser. Nyutdannet 5 forteller *«Du sender søknader, en million søknader»*, og er en god illustrasjon for å oppsummere hvordan samtlige av de nyutdannede opplevde en vanskelig søkeprosess etter endt utdanning. Tiden som nyutdannet ble åpenbart ikke som forventet for våre nyutdannede.

6.2 Krav til erfaring

Figur 1¹² illustrerer hvordan flertallet av stillingsutlysningene stiller krav til erfaring, og sammenfaller med hvordan våre nyutdannede opplevde utlysningene etter endt utdanning. Våre nyutdannede forteller at kravet til erfaring, er hovedårsaken til hvorfor de opplevde det som utfordrende å få relevant jobb. *«Hvordan skal vi noen gang få erfaring hvis ingen gir oss en sjanse til å vise hva vi kan?»*, sier nyutdannet 2 oppgitt, og er ikke den eneste som stiller spørsmål om hvordan nyutdannede skal få erfaring, når ingen er villige til å gi deg det.

¹² Se figur 1, kapittel 2

Det var ganske frustrerende å være nyutdannet og ikke få sjansen til å vise hva man kan. Alle sa at du må ha erfaring, men det var ingen som ga deg muligheten til å få denne erfaringen de stiller krav til (Nyutdannet 1).

Figur 1 viser at kun 6 prosent av stillingsutlysningene oppfordrer nyutdannede til å søke, og vi får samme inntrykk fra våre nyutdannede. «*Jeg tror at i løpet av hele prosessen, i løpet av et år, klarte jeg kanskje å samle 5-6 stillingsutlysninger hvor nyutdannede ble oppfordret til å søke*», forteller nyutdannet 2. Ingen av de nyutdannede er spesielt imponert over hvor få utlysninger som oppfordrer nyutdannede til å søke, og peker på dette som noe de kunne ønske de så mer av i stillingsutlysninger. Ettersom de nyutdannede opplever slike utlysninger som et unntak, og nærmest ikke-eksisterende, resulterer dette i stor konkurranse, og svært mange søkere når de først dukker opp. Det fremkommer i FINN (2019a, 12) at kravet som stilles til erfaring skaper et ekskluderende arbeidsmarked for nyutdannede, og mener arbeidsgivere må bli flinkere til å se hvilke muligheter som ligger i å ansette nyutdannede. Utfordringen som fremkommer i FINN 2019a, kan minne om den samme utfordringen våre nyutdannede peker på under intervjuene. I forbindelse med tematikken forteller flere av de nyutdannede om hvordan de gang på gang blir forbigått av søkere med mer erfaring.

Felles for våre nyutdannede er at de har erfaring fra deltidsjobb, verv og frivillighet, men opplever at denne erfaringen ikke har betydning for arbeidsgivere. På bakgrunn av dette, forteller flere av våre nyutdannede at de valgte å fjerne alt av erfaring, som ikke var relevant for stillingene de søkte.

Jeg opplever det ikke som relevant i det hele tatt, og ingen andre ser på det som relevant. Hvert fall ikke i de stillingene jeg har søkt (...) så jeg har fjernet alle mine deltidsjobber som ikke er relevant fra min CV (Nyutdannet 1).

Før hadde jeg erfaringen fra sykehjem på CV for å vise at jeg hadde gjort noe, men etter hvert tok jeg det bort. Ingen bryr seg om du har jobbet på et gamlehjem hvis man for eksempel søker en jobb som rådgiver (Nyutdannet 5).

Våre nyutdannede har inntrykk av at det ikke holder å ha erfaring fra irrelevante deltidsjobber, frivillighet eller verv når arbeidsgivere stiller krav til erfaring. Det viser seg at all erfaring, ikke er god erfaring. I forbindelse med kravet til erfaring kunne våre nyutdannede ønske at

arbeidsgiverne la mer vekt på personlig egnethet «(...) *men personlig egnethet er også en viktig del av det her, og jeg føler ikke arbeidsgivere vektlegger dette godt nok i søknadsprosessen*», forteller nyutdannet 3.

6.3 Tid og ressurser

I tilbakemeldingene på hvorfor våre nyutdannede blir ekskludert i rekrutteringsprosessen, får samtlige beskjed om at tid og ressurser i forbindelse med opplæring, er årsaken til at arbeidsgiverne stiller krav til erfaring.

Jeg spurte om grunnen til hvorfor de ønsker erfaring, og ikke meg som er nyutdannet. Da sa de at de ikke har tid eller ressurser til å lære meg opp. De trenger noen som kan komme rett inn i jobben. De hadde ikke krefter eller kapasitet til å holde en nyutdannet i hånden, som ikke kan noe. De vil bare ha noen som kan jobben, og vet hva de skal gjøre (Nyutdannet 1).

Man får stort sett alltid beskjed om at «vi skulle gjerne ansatt deg, men vi har ikke like god mulighet til å følge opp en nyutdannet», og de ser derfor etter en med mer erfaring. Det var et konsekvent svar jeg fikk i et halvt år (Nyutdannet 2).

Sitatene ovenfor vitner om at de nyutdannede opplever å bli avvist, fordi bedriften verken har tid eller ressurser til opplæring. De nyutdannede har forståelse for at arbeidsgiverne stiller krav til erfaring, fordi arbeidsgiverne tror og mener at nyutdannede bruker lengre tid på opplæring. Våre nyutdannede argumenterer likevel med flere fordeler ved å ansette nyutdannede, og er ikke enig i tilbakemeldingene arbeidsgiverne bruker som årsaken til hvorfor nyutdannede ikke får sjansen. Våre nyutdannede beskriver seg blant annet som tilpasningsdyktig, og sitter med en oppfatning av at de lærer seg systemer og oppgaver raskt. De legger også vekt på at man som nyutdannet sitter med oppdatert kunnskap, og at de etter fem år med høyere utdanning vet hvordan man skal lære seg arbeidsoppgaver effektivt, selv uten relevant arbeidserfaring. De opplever heller ikke at de bruker lang tid på det å lære seg rollen, organisasjonens verdier eller normer. Ifølge Holton (1996, 234) sin forståelse av opplæring, kan det de nyutdannede beskriver minne om oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering.

Vi har tidligere presentert Holton (1996, 248) sine fem anbefalinger om hvordan gjennomføre en god opplæring. I tråd med en av anbefalingene, legger våre nyutdannede vekt på viktigheten

av å ha en person man kan forholde seg til, og peker på bruk av mentorordning i opplæringsprosessen.

(...) jeg synes flere arbeidsgivere må ta imot juniorer. En ting er å ta imot nyutdannede, men da må man også ha et slags program for dem, en mentor. Man må ha noen som kan lære dem (Nyutdannet 1).

For at bedrifter skal ha muligheten til å ansette nyutdannede, mener våre nyutdannede det er viktig at de investerer i en mentorordning. I likhet med Bjaalid og Mikkelsen (2016, 207) og Jakobsen (2003, 74-75, 148-149), peker våre nyutdannede på at en mentor vil hjelpe nyansatte med tilpasning, kunnskap, og støtte og råd i organisasjonssosialiseringen. Dette mener de også vil bidra til å effektivisere opplæringsprosessen for arbeidsgivere, og minimere tid- og ressursbruken arbeidsgiverne uttrykker at nyutdannede krever. Vi ser at våre nyutdannede legger vekt på viktigheten av å ha noen som kan lære opp nyutdannede. Dette kan minne om Jakobsen (2003, 148) som forteller at en mentor tidlig i karrieren er en viktig forutsetning for suksess.

6.4 Hvordan tilegne seg erfaring, og hvem er ansvarlig?

Som vi ser ovenfor, opplever de nyutdannede at det er viktig å tilegne seg relevant erfaring. De nevner spesielt en ting de har savnet i studietiden, og som de mener kan bidra til at nyutdannede har mer erfaring etter endt utdanning. Nyutdannet 1 forteller at «(...) *vi trenger større og bedre muligheter for praksis, det synes jeg er relevant. Det er veldig fint å vise til en sånn type erfaring på CV når du søker jobb*». I likhet med det som fremkommer i FINN 2020 og Nesje, Skjelbred og Madsen (2020), trekker flere av de nyutdannede frem praksisplass som en god mulighet for studenter for å tilegne seg erfaring. Til tross for at våre nyutdannede mener praksis er en viktig måte å tilegne seg erfaring, var det kun nyutdannet 4 som fikk tilbud praksis i løpet av mastergraden.

Vi hadde jo praksis under masteren. Det er ikke så mange studenter som har det, spesielt ikke i samfunnsvitenskapelige fag. Men vi var utplassert i 3-4 mnd. Det var det en del som fikk fortsette i deltidsstillinger, og etter hvert heltidsstillinger (...) jeg brukte erfaringen fra praksis i søknadene mine og la vekt på det når jeg søkte stillinger (Nyutdannet 4).

Nyutdannet 4 opplevde praksisperioden som nyttig, lærerik og en fin måte å kunne vise til erfaring etter endt utdanning. Til tross for praksisplass i studietiden, opplevde nyutdannet 4 det som vanskelig å få jobb etter endt utdanning, i likhet med resten av våre nyutdannede. Nyutdannet 4 opplevde likevel at praksisplass ga erfaring under studiet, og hadde positiv effekt på jobbmulighetene til flere av medstudentene, som fikk tilbud om relevante heltid- og deltidsstillinger på bakgrunn av praksisperioden (Børing 2005, 34; Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111, 117).

Selv om stadig flere utdanninger tilbyr praksis, opplever flertallet av våre nyutdannede at de ikke har fått tilbud om praksis i løpet av sin mastergrad (St.meld. nr. 16 (2020-2021)). De nyutdannede uttrykker et stort ønske om praksis, og mener dette burde vært obligatorisk for alle studenter. Men de opplever både mangel på antall tilgjengelig praksisplasser og tilrettelegging for muligheten til praksisplass.

Universitetene må være mye mer på ballen. De burde lagt mye mer til rette for erfaring gjennom praksis (...) dette mener jeg høyskoler og universiteter er dårlig på. Helt siden jeg begynte på bachelorgraden min har det aldri vært snakk om praksis erfaring eller tilrettelegging av det (Nyutdannet 3).

Høyskoler og universitet bør være flinkere til å integrere praksis og gi mulighet for praksis, rett og slett mer erfaring i studieløpet. Det virker som det er etterspørsel fra arbeidsgiver, at man kommer inn med noe praksis. Høyskoler og universitet bør vertfall gjøre det lettere for folk å få internship, få flere internship, som kan gjøre at man kan få mer praksis erfaring (Nyutdannet 2).

Som vi ser ovenfor opplever de nyutdannede at universiteter og høyskoler er dårlig på å tilrettelegge for praksis. I likhet med det som fremkommer i FINN (2019a, 12), mener de nyutdannede at det hviler et ansvar på utdanningsinstitusjonene, ved at de må gi bedre tilgang på praksisplasser, og inkludere yrkeserfaring i studieløpet. Våre nyutdannede mener også at det ligger et ansvar hos bedrifter, som kan, og bør bli flinkere til å bidra til at studenter tilegner seg verdifull arbeidserfaring under studietiden. De opplever at få bedrifter tilbyr relevante deltidsjobber og internship. Nyutdannet 5 forteller at *«det er så få internship, og mange som søker (...) 2 stillinger, med 2000 søkere»*, at konkurransen er for stor til at våre nyutdannede mener det er realistisk å få relevante deltidsjobber og internship som student. Det fremkommer

en klar beskjed fra våre nyutdannede, om at samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet er avgjørende for å sikre god kvalitet i utdanningen (St.meld. nr. 16 (2020-2021)).

6.5 Oppsummering hovedfunn nyutdannede

Dette kapittelet har presentert de empiriske funn som fremkom i intervjuene med våre nyutdannede. Dataene viser at de har jobber aktivt for å få relevant jobb både under, og etter endt utdanning, men at de opplever det som vanskelig å få jobb som nyutdannet. De forteller at det er få stillingsutlysninger ikke stiller krav til erfaring, og får stadig tilbakemelding om at de er forbigått av de med mer erfaring. Dette bidrar til det våre nyutdannede beskriver tiden etter endt utdanning som en vondt og vanskelig tid, og får konsekvenser for blant annet økonomi og egen selvfølelse. Selv mener de at de tilegner seg oppgaver, normer og verdier raskt, og skulle ønske flere arbeidsgivere så fordelene med å ansette nyutdannede. Flere får beskjed om at bedriften ikke har tid og ressurser i opplæringen av nyutdannede, og mener at bedriftene bør bruke en mentorordning. Våre nyutdannedes fortellinger viser at kun én hadde praksis i løpet av de fem årene før endt mastergrad. De gir uttrykk for at det er mangel på praksisplasser i studieløpet, og at utdanningsinstitusjoner og bedrifter må ta mer ansvar for å tilegne studenter relevant arbeidserfaring, da de ser at de er avhengig av erfaring for å få jobb som nyutdannede. Hovedfunnene fra våre nyutdannede er oppsummert i tabell 4 nedenfor, og vil i kapittel 7 bli diskutert i sammenheng med funn fra våre arbeidsgivere presentert i analysekapittel del 1.

Tema	Oppsummering av hovedfunn nyutdannede
Nyutdannede i arbeidsledighet	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfatning av at mastergrad var nødvendig for å få jobb • Startet søkeprosessen etter relevant jobb et halvt år før endt utdanning • Flertallet brukte mellom 6 til 9 måneder etter endt utdanning på å tilegne seg relevant jobb • Opplevde det som vanskelig å få relevant jobb etter endt utdanning • Alle opplevde en søkeprosess preget av avslag, høyt stressnivå, dårlig selvfølelse og økonomiske bekymringer
Krav til erfaring	<ul style="list-style-type: none"> • Krav til erfaring er hovedårsaken til at nyutdannede opplever det utfordrende å få relevant jobb

	<ul style="list-style-type: none"> • Flere har inntrykk av at irrelevant erfaring og personlig egnethet ikke har betydning for arbeidsgivere
Tid- og ressurskrevende	<ul style="list-style-type: none"> • Erfarer at bedrifter ikke ansetter nyutdannede på grunn tid og ressurser knyttet til opplæring • Mener selv de ikke bruker lang tid på opplæring, herunder oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering • De peker på flere fordeler med å ansette nyutdannede, og beskriver seg selv som tilpasningsdyktig, og at de lærer seg oppgaver og systemer raskt • De trekker frem viktigheten av en mentorordning i opplæringen av nyutdannede, som vil bidra til å redusere tid- og ressursbruk
Hvordan tilegne seg erfaring, og hvem er ansvarlig?	<ul style="list-style-type: none"> • Praksisplass er en god mulighet for studenter å tilegne seg relevant erfaring • Flertallet opplever å ikke få tilbud om praksisplass i løpet av studieløpet • Utdanningsinstitusjonene må ta mer ansvar for å tilegne studenter erfaring i løpet av studieløpet • Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner for å tilegne studenter erfaring i studieløpet

Tabell 4. Oppsummering av hovedfunn nyutdannede.

7.0 Diskusjon

Ovenfor i kapittel 5 og 6 har vi presentert våre funn og analysert de opp mot studiens teoretiske rammeverk. Dette kapittelet tar sikte på å gi en dypere forståelse for «*Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilke konsekvenser har dette for nyutdannede?*». Gjennom analysen fremkommer det flere momenter som er preget av våre nyutdannede og arbeidsgivers refleksjoner. Ved å diskutere våre funn fra både arbeidsgiverne og nyutdannede vil vi danne en mer helhetlig forståelse for vår problemstilling.

7.1 Krav til erfaring, og kvalifikasjonsprinsippet

Under intervjuene fremkommer det at våre arbeidsgivere og nyutdannede har ulik oppfatning, og interesser knyttet til en ansettelse. Mens arbeidsgiverne våre er interessert i å ansette den best egnede kandidaten som kan komme rett inn i stillingen, har våre nyutdannede et ønske og forventning om å tilegne seg relevant jobb etter endt utdanning. Gjennom analysen fremkommer det at samtlige av våre arbeidsgivere benytter seg av en jobbanalyse, og kommer frem til kravet til erfaring. Ifølge Eriksen (1996), bør enhver stillingsutlysning oppstille minimumskrav til erfaring. Gjennom analysen ser vi at arbeidsgiverne våre i stor grad stiller krav til erfaring. Dette illustreres også av de 78 prosent av utlysningene som stiller krav til erfaring i figur 1. Dette samstemmer med inntrykket våre nyutdannede har av kravet til erfaring i stillingsutlysningene de møter som nyutdannede.

Gjennom analysen har vi sett at våre arbeidsgivere gjennomfører en god rekrutteringsprosess, men i stor grad benytter et seleksjonsverktøy med lav validitet, ifølge undersøkelser (Bjaalid og Mikkelsen 2016, 136; Schmidt og Hunter 1997). Nyutdannede mener at ved å selektere på bakgrunn av erfaring, går man glipp av mange dyktige folk. Dette kan minne om Schmidt og Hunter (1997) som kommer frem til at erfaring som seleksjonsverktøy ikke er egnet til å forutsi fremtidig jobbprestasjon. Likevel benytter våre arbeidsgivere erfaring som et seleksjonsverktøy. Her ser vi en uenighet mellom våre arbeidsgivere og nyutdannede i hva som er viktig å legge vekt på i seleksjon av søkere.

Gjennom analysen fremkommer det at våre arbeidsgivere stiller krav til erfaring på bakgrunn av det økonomiske, og juridiske aspektet ved feilansettelser. Arbeidsmiljøloven oppstiller strenge krav for oppsigelser, og terskelen er høy for at arbeidsgiver skal kunne si opp en arbeidstaker (Fanebust 2015, 234). Det fremkommer gjennom studien at våre arbeidsgivere

mener de må bruke mer tid og ressurser på nyutdannede, spesielt i forbindelse med opplæring. Mindre bruk av tid og ressurser på nyansettelser, vil føre til lavere økonomiske konsekvenser ved en feilansettelse. Dette bidrar til at arbeidsgiverne mener at det er høyere risiko å ansette nyutdannede, og stiller derfor krav til erfaring. I tillegg bidrar de strenge oppsigelsesreglene til at våre arbeidsgivere opplever det som vanskelig å si opp ansatte som ikke fungerer i stillingen. Vi ser at summen av dette bidrar til at våre arbeidsgivere opplever det som en høyere risiko for dyre feilansettelser ved ansettelse av nyutdannede. Det å få en ansatt som ikke genererer verdi til bedriften, vil naturligvis gi mer økonomiske utgifter, enn gevinst. På den ene siden fungerer de strenge oppsigelsesreglene som er et vern for arbeidstakere, som vi må se på som positivt for å redusere risikoen for usaklige oppsigelser. På en annen side ser vi at dette bidrar til en frykt for feilansettelser, og resulterer i at arbeidsgivere stiller krav til erfaring og tyder på at de ikke tar sjansen på nyutdannede. Dette stemmer overens med hvordan våre nyutdannede beskriver at de ikke får sjansen til å vise hva de kan, og opplever at ingen tør å satse på de.

Til tross for strenge oppsigelsesregler, gir arbeidsmiljøloven anledning til å avtale en prøvetid på seks måneder ved nyansettelser. Formålet er å gi arbeidsgivere og arbeidstakere mulighet til å prøve ut arbeidsforholdet, med lavere terskel for oppsigelse. Prøvetiden er egnet til å redusere risikoen ved ansettelser, og kan stimulere arbeidstakere som stiller svakere i arbeidsmarkedet (Prop.50. (1993-94), 161). Gjennom våre funn ser vi at nyutdannede mener de raskt sosialiseres, og tilegner seg kunnskap og kompetanse i en ny organisasjon. På den andre siden ser vi at våre arbeidsgivere foretrekker å ansette de med erfaring, ettersom de ikke er klar over hvordan nyutdannede vil fungere i organisasjonen. I Prop.50. ((1993-94), 161) fremgår det at et spesifikt formål med prøvetiden er å stimulere arbeidsgivere til å ansette unge med manglende erfaring. Vi får inntrykk av at prøvetiden derfor vil være en god mulighet for nyutdannede, til å vise hvordan de fungerer i stillingen, til tross for manglende erfaring. Samtidig som den gir arbeidsgivere mulighet til å vurdere nyutdannede med en lavere terskel for oppsigelse. Dette avhenger av arbeidsgiverne benytter formålet med prøvetiden, som vi gjennom vår studie får inntrykk av at de ikke gjør. Våre arbeidsgivere virker heller ikke villig til å ta i bruk prøvetidens formål grunnet risikoen for feilansettelser, til tross for at prøvetiden reduserer risikoen for dette (Prop.50. (1993-94), 161).

Gjennom analysen fremgår det at flere av arbeidsgiverne styres av kvalifikasjonsprinsippet. I kvalifikasjonsprinsippet inngår en vurdering av søkerens personlige egnethet, utdanning og erfaring (Engelsrud 2013, 59). På den ene siden uttrykker arbeidsgiverne at erfaring er det

viktigste momentet i kvalifikasjonsprinsippet, mens våre nyutdannede på den andre siden savner fokus på vurderingen av personlig egnethet. Trolig har dette sammenheng med at våre nyutdannede opplever det som vanskeligere å oppfylle kravet til erfaring, da de kun har hatt irrelevante deltidsjobber før endt utdanning. Kvalifikasjonsprinsippet legger også føringer på hvilken type erfaring som kan vektlegges (Urdal Johnsen 2006). Som poengtert av våre arbeidsgivere som styres av kvalifikasjonsprinsippet, kan de kun legge vekt på den relevante erfaringen. Dette ser vi fort blir en utfordring for våre nyutdannede, som forteller at det er vanskelig å tilegne seg relevant erfaring ved siden av studiene, og derfor opplever at de alltid blir forbigått av de med mer erfaring.

Det kan se ut til at arbeidsgivernes rekrutteringsstrategier problematiserer situasjonen for nyutdannede. For det første, ser vi et problem av at kravet til erfaring avgjøres så tidlig som i stillingsutlysningene. Vi ser at det blir vanskeligere for nyutdannede å bli vurdert på andre kvalifikasjoner enn erfaring, som for eksempel personlig egnethet. Ifølge Schmidt og Hunter (1997), vil seleksjon basert på erfaring gi lav validitet til å forutsi fremtidig jobbprestasjon, og i likhet med våre nyutdannede tyder dette på at det vil være sannsynlig at man går glipp av dyktige ansatte ved å benytte denne seleksjonsmetoden. For det andre, er frykten for feilansettelser blant arbeidsgiverne våre en av årsakene til at det stilles krav til erfaring. De benytter ikke prøvetiden som gir lavere terskel for oppsigelse, til det formål å ansette nyutdannede. For det tredje, ser vi at kvalifikasjonsprinsippet legger føringer på hvilken erfaring som er egnet til å være relevant erfaring. Kravet til erfaring har vist seg gjennom oppgaven å være en av årsakene til hvorfor våre nyutdannede opplever det vanskelig å tilegne seg relevant jobb etter endt utdanning, og årsaken til hvorfor de forbinder denne tiden med vonde følelser. Ut ifra diskusjonen ovenfor ser vi at det er sammenheng mellom momentene ovenfor, og hvorfor det stilles krav til erfaring, og at dette får betydning for hvorfor nyutdannede opplever å ikke få relevant arbeid etter utdanning.

7.2 Tid og ressurser knyttet til opplæring

Ifølge Holton (1996, 234), er oppgavesentrert læring en viktig del av opplæringsprosessen. Gjennom analysen fremkommer det på den ene siden at arbeidsgiverne våre mener nyutdannede bruker lengre tid på den oppgavesentrerte læringen, enn de med erfaring. De mener at de med erfaring fra tidligere stillinger har nødvendig kunnskap og kompetanse om de aktuelle oppgavene, og stiller derfor krav til erfaring. På den andre siden mener nyutdannede

at de ikke bruker lengre tid på å lære den oppgavesentrerte læringen, og påpeker at de gjennom utdanning har tilegnet seg oppdatert kunnskap og lærer seg systemer og arbeidsoppgaver raskt, selv uten erfaring. Det fremkommer en uenighet mellom arbeidsgivere og nyutdannede i tiden som brukes på opplæring av de med erfaring og nyutdannede.

Til tross for at det er uenighet i hvor raskt nyutdannede lærer seg den oppgavesentrerte læringen, viser det seg å være enighet blant våre arbeidsgivere og nyutdannede når det kommer til at nyutdannede ofte sosialiseres raskere, enn de med erfaring. Begge parter trekker frem dette som fordelen ved å ansette nyutdannede. De uttrykker at nyutdannede i større grad kan formes, og derfor bruker kort tid på å lære seg organisasjonens verdier, normer og kultur. Holton (1996, 234) inkluderer både oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering i sin teori om opplæring, men vi får inntrykk av at våre arbeidsgivere og nyutdannede er uenige i hva som bør vektlegges i opplæringen.

De nyutdannede mener de sosialiseres på lik linje som de lærer den oppgavesentrerte læringen, men opplever dette har mindre betydning for arbeidsgivere. Dette bekreftes gjennom analysen, hvor arbeidsgiverne legger vekt på tiden nyutdannede bruker på oppgavesentrert læring. Det er verdt å stille spørsmål om arbeidsgiverne hadde hatt et annet inntrykk av tid og ressurser i opplæringsprosessen av nyutdannede, hvis de la like stor vekt på organisasjonssosialisering, som den oppgavesentrerte læringen.

Ifølge Holton (1996, 248), kan man redusere kostnader i opplæringsprosessen ved å benytte en mentorordning ved nyansettelser. Gjennom analysen fremkommer det forskjeller på rekrutteringsstrategiene i offentlig- og privat sektor, og en uenighet av bruk av mentorordning i opplæringsprosessen av nyansatte. I vårt tilfelle har arbeidsgiverne i offentlig sektor en motstridende oppfatning av det Holton (1996) beskriver, og ser på mentorordninger som svært tid- og ressurskrevende. Det er derimot en felles enighet blant arbeidsgiver 2 fra privat sektor og våre nyutdannede, om at en mentorordning vil hjelpe nyutdannede med å komme raskere inn i rollen. Vi ser her at arbeidsgiveren fra privat sektor, og våre nyutdannede, er enig med Holton (1996, 248), om at en mentorordning vil minimere kostnader rundt ansettelse. Vi får derfor et inntrykk av at en mentorordning vil være en positiv investering av ressurser for bedrifter som ønsker å få deres nyansatte raskt ut i rollen, kanskje spesielt når det kommer til opplæring av nyutdannede, da våre arbeidsgivere mener nyutdannede bruker lengre tid. Det er derfor verdt å stille spørsmålet om arbeidsgiverne fra offentlig sektor kan minimere tid- og

ressursbruk de opplever å benytte i opplæringen av nyutdannede, dersom de hadde investert i en mentorordning i opplæringsprosessen.

Som avsluttende refleksjoner av diskusjonen ovenfor er det viktig å presisere at dette er arbeidsgiverne og nyutdannede sine subjektive meninger. Vi tolker det slik at både nyutdannede og arbeidsgivere har interesse av at en opplæring skal ta lite tid og ressurser. Det er viktig å presisere det at nyutdannede mener de tilegner seg oppgavesentrert læring og organisasjonssosialisering, og at arbeidsgiverne mener nyutdannede krever mye tid og ressurser ikke er objektive fakta. Det er deres subjektive oppfatning som kommer til uttrykk gjennom analysen. Vi må derfor ta høyde for at dette kan være ulikt fra person til person, og at man ikke nødvendigvis vet dette før personen er på plass i bedriften.

7.3 Praksisplass, og hvem har ansvar?

Gjennom analysen har vi sett hvordan arbeidsgiverne stiller krav til erfaring, men at nyutdannede opplever at de ikke har den erfaringen som kreves. Et av studiens formål har derfor vært å se på hvordan studenter kan tilegne seg verdifull arbeidserfaring. Gjennom våre funn fremkommer det enighet blant våre arbeidsgivere og nyutdannede, om hvordan praksisplass kan bidra til å tilegne studenter relevant erfaring. Tidligere undersøkelser viser at nyutdannede kandidater med tidligere erfaring, i større grad vil være i arbeid etter endt utdanning, enn de uten slik erfaring (Børing 2005, 34; Nesje, Skjelbred og Madsen 2020, 111; FINN 2019a, 12; 2020). Under intervjuene fremkommer det at alle arbeidsgiverne anbefaler at studenter tilegner seg erfaring gjennom praksis, og at dette vil ha positiv effekt på jobbmulighetene etter endt utdanning.

På den ene siden ser vi at våre arbeidsgivere og nyutdannede er positiv til praksis, i likhet med teorien presentert ovenfor. På den andre siden uttrykker flertallet av våre nyutdannede at de ikke får tilbud om praksisplass under studietiden, og at dette er et tilbud de savnet som student. Fordi denne oppgaven kun tar for seg nyutdannede med mastergrad innenfor samfunnsvitenskapelig fag, og arbeidsgivere som har etterspurt slik kompetanse i sin stillingsutlysning, er det spesielt viktig å nevne Nesje, Skjelbred og Madsen (2020, 113). De påpeker at praksis er viktigere for nyutdannede studenter fra humaniske- og samfunnsvitenskapelige fag før de skal ut i arbeidsmarkedet. Teorien gir uttrykk for at praksisplass er nyttig for å tilegne studenter relevant erfaring, men det ser ikke ut til å bli brukt i praksis, ettersom arbeidsgiverne våre opplever at nyutdannede ikke har slik erfaring, og kun

en av våre nyutdannede har fått tilbud, og gjennomført praksis under sin masterutdanning. Vi ser at det ligger potensial for å gjennomføre praksis i samfunnsvitenskapelig fag.

Våre funn indikerer at det er mangel på praksistilbud for masterstudenter innenfor samfunnsvitenskapelige fag. I FINN (2019a, 12) fremkommer det at høyskoler og universiteter bør se på mulighetene for å inkludere relevant yrkeserfaring i studieløpet, og mener at det hviler et ansvar på utdanningsinstitusjonene. Våre arbeidsgivere mener at praksisplass kan erstatte flere eksamener, og bør innføres som et eget emne i studieløpet. Våre nyutdannede gir, i likhet med arbeidsgiverne, uttrykk for at praksis bør bli obligatorisk for alle studenter. Vi ser at våre arbeidsgivere og nyutdannede er enig med det som fremkommer i FINN (2019a, 12), om at det ligger et ansvar på utdanningsinstitusjonene for å innføre praksis for studenter. Våre arbeidsgivere og nyutdannede er i enig i at det bør etableres et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv, for å sikre god kvalitet i utdanningen, og utvikle flere og bedre praksistilbud (St.meld. nr. 16 (2020-2021)). Vi opplever likevel at våre arbeidsgivere kun legger ansvaret på utdanningsinstitusjonene, mens nyutdannede i større grad er enig med det som fremkommer i FINN 2020, om at det også ligger et ansvar på bedriftene. Her får vi følelsen av at våre arbeidsgivere fraskriver seg ansvaret om å tilrettelegge for praksisplass og gi studentene tilgang på erfaring under utdanningen, da de gjennom analysen peker på at de har verken tid eller ressurser for å lære opp nyutdannede. Det fremkommer et paradoks der flertallet av arbeidsgiverne forventer et samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og næringslivet, men verken har tid eller ressurser til å bidra til et slikt samarbeid. Det at arbeidsgiverne fraskriver seg ansvaret, tolker vi som problematisk, ettersom det kan virke som om at man er avhengig av begge parter i samarbeidet for å iverksette praksisplass i studieløpet (St.meld. nr. 16 (2020-2021)).

8.0 Avslutning

Utgangspunktet for denne studien har vært vår interesse, og nysgjerrighet til hvorfor arbeidsgivere stiller krav til erfaring, og om dette har konsekvenser for nyutdannede. Innledningsvis har vi sett at fokuset på høyere utdanning har økt de siste årene, og vi ser at flere legger vekt på viktigheten av å ha en mastergrad. Det uteksamineres mange masterstudenter hvert eneste år, som har interesse av å få relevant jobb etter endt utdanning. Likevel oppstiller det seg et krav til erfaring i stillingsutlysninger.

Denne masteroppgaven har hatt som formål å besvare «*Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilken konsekvens har dette for nyutdannede?*». For å besvare problemstillingen har vi lagt til grunn tre underspørsmål, som har blitt analysert og diskutert i kapittel 5, 6 og 7. De følgende underspørsmålene er 1) Hvilke rekrutteringsstrategier blir brukt ved nyansettelser? 2) Er det forskjell på rekrutteringsstrategiene i offentlig- og privat sektor?, og 3) Hvordan tilegne seg verdifull arbeidserfaring som student?

Ettersom nyutdannede med mastergrad fra samfunnsvitenskapelige fag har en av de høyere ledighetene, og vi selv snart er nyutdannede med en samfunnsvitenskapelig mastergrad, ble studien avgrenset til å kun gjelde denne fagretningen. Med en kvalitativ tilnærming har studien hatt mulighet til å gå dypere inn i informantenes meninger og forståelse for temaene vi har undersøkt. Gjennom en abduktiv og åpen tilnærming til studien, har vi tatt utgangspunkt i til sammen ni dybdeintervju med arbeidsgivere og nyutdannede. Våre funn har blitt analysert og diskutert opp mot det teoretiske rammeverket, og har dannet grunnlag for å besvare den aktuelle problemstillingen.

Denne studien viser at våre arbeidsgivere benytter en rekrutteringsstrategi som inkluderer ulike momenter. De planlegger deres rekrutteringsprosess ved å gjennomføre en jobbanalyse, som bestemmer hvilke kvalifikasjoner som skal fremkomme i stillingsutlysningen. Felles for alle våre arbeidsgivere er at de stiller krav til erfaring, til tross for at seleksjonsverktøyet gir lav validitet for å forutsi fremtidig jobbprestasjon.

Kravet til erfaring som seleksjonsverktøy vises gjennom studien å bli benyttet av arbeidsgivere i både offentlig- og privat sektor. Gjennom våre funn ser vi at det er ulikt i hva som legges i erfaring. Offentlig sektor er bundet av kvalifikasjonsprinsippet, og kan ikke legge vekt på

erfaring som ikke er relevant for den aktuelle stillingen. Arbeidsgiver fra privat sektor styres ikke av kvalifikasjonsprinsippet, og legger vekt på at “all erfaring, er god erfaring”, når de stiller krav til erfaring. Erfaring som nyutdannede har, er ofte ikke relevant. Dette indikerer at nyutdannede vil ha mindre sannsynlighet til å bli vurdert i offentlig sektor, ettersom nyutdannede ikke har den relevante erfaringen som offentlig sektor må vurdere når det stilles krav til erfaring.

Ovenfor har vi sett hvordan de ulike momentene i rekrutteringsstrategien skaper konsekvenser for nyutdannede. De opplever et høyt krav til erfaring i stillingsutlysninger, og erfarer det derfor som vanskelig å få jobb etter endt utdanning.

Det fremkommer to viktige funn som årsak til hvorfor arbeidsgiverne stiller krav til erfaring. Arbeidsgiverne mener nyutdannede øker risikoen for feilansettelser, og begrunner dette med at de ikke vet hvordan nyutdannede vil fungere i bedriften. Strengt oppsigelsesregler i arbeidsmiljøloven, øker frykten for feilansettelser, og våre arbeidsgivere stiller derfor krav til erfaring. Frykten for feilansettelser bidrar til et krav til erfaring, og resulterer i at nyutdannede ikke får sjansen til å vise hva de kan. Studien viser at arbeidsgiverne ikke benytter prøvetiden til det formålet å ansette unge uten erfaring. Prøvetidens formål indikerer at arbeidsgiverne kan ansette nyutdannede, med lavere terskel for oppsigelse, som igjen vil redusere risikoen som våre arbeidsgivere påpeker.

En annen årsak til hvorfor arbeidsgiverne stiller krav til erfaring, er på grunn av tid- og ressursbruk i opplæringsprosessen. Våre arbeidsgivere peker på at nyutdannede bruker lenger tid på den oppgavesentrerte læringen i opplæringsprosessen, enn de med erfaring. De legger kun vekt på tiden som brukes i den oppgavesentrerte læringen, og nyutdannede sin evne til å raskt sosialiseres inn i bedriften får derfor ikke betydning. Holton (1996, 248) mener at en mentorordning kan minimere kostnader rundt ansettelse. Våre funn viser at det kun er arbeidsgiver fra privat sektor som tar i bruk en slik ordning, og ser bruk av mentor som positivt for å minimere tid og ressurser i ansettelser av nyutdannede. Ettersom en av årsakene til at arbeidsgiverne stiller krav til erfaring omhandler tid- og ressursbruk i opplæringsprosessen, burde flere arbeidsgivere benytte en mentorordning.

Ovenfor har vi sett at prøvetid og mentorordning kan være viktig for å minimere arbeidsgivernes behov for å stille krav til erfaring, ved å minimere risikoen for feilansettelser

og tid- og ressursbruk i opplæringsprosessen av nyutdannede. Det vil være en fordel for våre nyutdannede som opplever å ikke få sjansen til å vise hva de kan på grunn av kravet til erfaring.

Et sentralt funn i denne studien er hvordan både arbeidsgiverne og nyutdannede, mener praksisplass er en mulighet for at studenter skal kunne tilegne seg verdifull arbeidserfaring. Til tross for dette, finner vi at kun én av fem nyutdannede har fått tilbud om praksisplass i løpet av sin mastergrad, og at dette er noe de har savnet i studieløpet. Flere av arbeidsgiverne etterlyser at studenter tilegner seg erfaring gjennom praksisplass, og dette vil bidra til at nyutdannede får en bedre inngang på arbeidsmarkedet. Samtidig vil flere praksistilbud være betinget av et samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv. Våre funn viser at det kun er arbeidsgiver fra privat sektor har et samarbeid med høyskoler og universiteter. Mangelen på tilbud om praksisplass fremkommer som en systematisk svakhet, som kunne minimert utfordringene nyutdannede opplever på bakgrunn av kravet som stilles til erfaring. Vi finner det derfor fordelaktig å øke bruken av praksis. Studien tyder på at vi må øke bevisstheten på å inkludere erfaring i studentenes hverdag, og fokusere mer på studenters tilgang til å tilegne seg relevant erfaring.

Avslutningsvis har vi denne studien pekt på noen interessante årsaker til hvorfor arbeidsgivere stiller krav til erfaring, og hvilke konsekvenser dette har for nyutdannede. Denne studien har forsterket vår oppfatning presentert innledningsvis, og bekrefter at *«for å få jobb må du ha erfaring, for å få erfaring må du ha jobb»*.

8.1 Begrensninger og videre studier

Denne studien har hatt som formål å besvare hvorfor arbeidsgivere stiller krav til erfaring i sine utlysninger, og hvilke konsekvenser dette har for nyutdannede. Studien er avgrenset til å gjelde arbeidsgivere som har stilt krav til erfaring og samfunnsvitenskapelig mastergrad i sine stillingsutlysninger, og nyutdannede med mastergrad innenfor samfunnsvitenskapelige fag. Dette innebærer at vi har gjort avgrensninger knyttet til datagrunnlaget, da vi kun ser på en fagretning. Samtidig har dette lagt begrensninger på hvilke funn vi har gjort i studien. På grunn av studiens omfang er det kun intervjuet ni informanter, og resultatet gir derfor ikke grunnlag for generalisering. Det vil derfor være hensiktsmessig å inkludere flere informanter for å få en mer inngående studie. Funnene blant våre arbeidsgivere indikerer forskjeller mellom offentlig- og privat sektor. Etersom vi kun har intervjuet en informant fra privat sektor, kunne et bedre datagrunnlag fra denne sektoren gitt bedre grunnlag for å si om sektor har betydning for

resultatene.

Som nevnt, ble avgrensningene i denne studien gjort på bakgrunn av vår personlige interesse for samfunnsvitenskapelige fag, og at fagretningen har en av de høyere arbeidsledighetene for nyutdannede med mastergrad (Skjelbred og Ulvestad 2021, 3). Det er ikke gitt at denne ledigheten er samfunnsmessig alvorlig, men det er naturlig å etterstrebe en så lav arbeidsledighet som mulig, når samfunnet bruker ressurser på å uteksaminere et betydelig antall masterstudenter. Når våre nyutdannede opplever å ikke få jobb etter endt utdanning, vil de heller ikke være en ressurs for samfunnet. Det er en nær sammenheng mellom arbeidsledighet og konjunktorene, som gjør det vesentlig å påpeke at denne studien er gjennomført med nyutdannede som har opplevd et marked med nedgangskonjunktur, som følge av koronapandemien. Det er derfor sannsynlig at vi hadde fått et annet resultat dersom studien hadde blitt gjennomført på et tidspunkt uten pandemi. I skrivende stund er det arbeidstakers marked, og det ville derfor vært interessant å gjennomføre en studie med arbeidsgivere og nyutdannede for å se hvordan kravet til erfaring oppstiller seg i en høykonjunktur.

På grunn av studiens avgrensninger, begrenses våre funn til å kun gjelde denne fagretningen. Med mer tid og ressurser ville det vært spennende å inkludere flere fagretninger, som danner et bedre sammenligningsgrunnlag til å gjennomføre en komparativ studie. Ettersom våre funn indikerer at praksisplass er en mulighet for studenter å tilegne seg relevant erfaring etter endt utdanning, hadde det vært relevant å undersøke i hvilken grad innføring av praksisplass i studieløpet kan bidra til lavere arbeidsledighet. Vi vet at helse- og sosialfag er et fagområde som ofte får tilbud om praksisplass som en del av studieløpet, og har en lavere arbeidsledighet enn samfunnsvitenskapelige fag (Skjelbred og Ulvestad 2021, 3). Det er derfor interessant å stille spørsmål om våre funn knyttet til praksisplass, kan ha sammenheng med at ledigheten er høyere blant nyutdannede med samfunnsvitenskapelig mastergrad. Ut fra denne studien vet vi lite om arbeidet som blir gjort av universitetet og høyskoler for å tilegne studenter erfaring. En studie av utdanningsinstitusjonene ville derfor vært nyttig for å få en bedre forståelse av bruken av praksis i studieløpet.

9.0 Litteraturliste

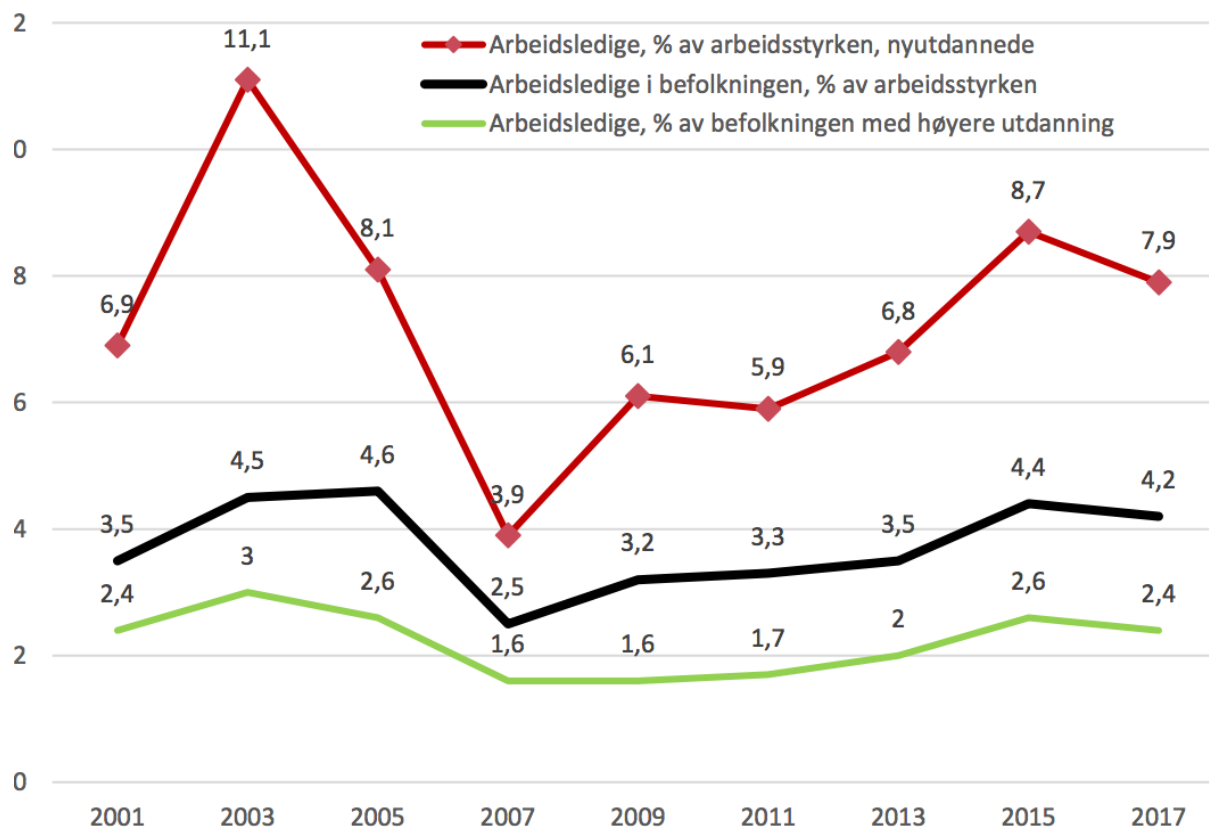
- Bjaalid, Gunhild og Aslaug Mikkelsen. 2016. "Rekruttering, utvelgelse og strategisk bemanningsplanlegging." I *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. 2.utg. Redigert av Aslaug Mikkelsen og Thomas Laudal, 132-169. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bergwitz-Larsen, Irene. 2021. "Er master den nye bachelorgraden? Ja, sier jobbksperten." *Aftenposten*, 25. oktober, 2021. <https://www.aftenposten.no/karriere/i/k6mq19/er-master-den-nye-bachelorgraden-ja-sier-jobbksperten>
- Børing, Pål. 2005. *Har arbeidserfaring betydning for studentenes jobbmuligheter etter avsluttet utdanning?*. Skriftserie 2005-1 Oslo: NIFU STEP. Hentet 10. mars 2022. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/280576>
- Dagens perspektiv. 2019. De håpløse stillingsutlysningene. Oppdater 29. januar 2009. <https://dagensperspektiv.no/nyheter/neringsliv/de-haplose-stillingsannonsene->
- Engelsrud, Gerd. 2013. *Styring Og Vern:Arbeidsrett i offentlig sektor*. 5. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2013.
- Eriksen, Sigmund Inge. 1996. *Rekruttering og Lederutvelgelse*. Oslo: TANO
- Fanebust, Arne. 2015. *Innføring i arbeidsrett*. 2.utg. Oslo: Universitetsforlaget
- FINN. "FINN.no - mulighetenes marked". https://www.finn.no/finn/article/finn_about_us?template=templates/static_template.jsp
- FINN. 2019a. Det optimale jobbmarkedet. FINN jobbindeks 2019. Oslo: FINN. Hentet 10.mars 2022 https://drive.google.com/file/d/1hiu8hKdvhFHudFobY081rM_HtUF2JLqF/view
- FINN. 2019b. "Språket i jobbannonsen påvirker rekrutteringen". 9.desember, 2019. <https://www.finn.no/bedriftskunde/jobb/nytt-om-jobbmarkedet/spraket-i-jobbannonsen-pavirker-rekrutteringen>
- FINN. 2020. "Internships og traineeordninger er vinn-vinn!". Oppdatert 5. februar, 2020. <https://www.finn.no/job/artikler/karriere/sak-8-internships-og-traineeordninger-er-vinn-vinn>
- Fredriksen, Jan Ivar og Øystein Sørebo. 2013. "Rekruttering av medarbeidere: Fra intuisjon til strategisk forankring." *Magma -Tidsskrift for økonomi og ledelse* 16(3): 42-53. Tilgjengelig fra: <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/193266> (Hentet 10. Mars 2022)

- Grønmo, Sigmund. 2016. *Samfunnsvitenskapelige metoder*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Holton, Elwood F. 1996. "New employee development: A review and reconceptualization." *Human Resource Development Quarterly* 7(3): 233-252. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920070305>
- Jacobsen, Dag Ingvar. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utg. Kristiansand: Høyskoleforl, 2005.
- Jakobsen, Cathrine Filstad. 2003. *Nyansatte i organisasjoner: perspektiver på læring og organisasjonssosialisering*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johannessen, Lars E.F., Tore Witsø Rafoss og Erik Børve Rasmussen. 2018. *Hvordan bruke teori?: nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2015. *Det kvalitative forskningsintervju*. 3.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- LinkedIn. 2022. "Hva er LinkedIn, og hvordan bruker jeg det?". Oppdatert mars, 2022. <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a552405/hva-er-linkedin-og-hvordan-bruker-jeg-det-?lang=no>
- Mikkelsen, Aslaug. 2016. "Jobbanalyser og jobbdesign." I *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. 2.utg. Redigert av Aslaug Mikkelsen og Thomas Laudal, 68-99. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Moxnes, Paul. 1995. *Opplæringsmetoder i arbeidslivet: En sammenligning og evaluering*. 3.utg. Oslo: Forlaget Paul Moxnes.
- Nesje, Kjersti, Siv-Elisabeth Skjelbred og Aleksander Å. Madsen. 2020. *Tilfredshet med utdanningen og situasjonen på arbeidsmarkedet blant nyutdannede mastere: Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2019*. NIFU-rapport 2020:24. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Hentet 10. mars 2022. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2681870>
- NOKUT. 2021. *Studiebarometeret - hovedtendenser*. NOKUT-rapport 1/2021. Oslo: Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT). Hentet 10. februar 2022. https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2021/hoyere-utdanning/studiebarometeret-2020_hovedtendenser_1-2021.pdf
- PAMA. 2011. *Proffice Arbeids Markeds Analyse*. Rapport nr 13 - mai 2011. Oslo: Proffice. Hentet 2. februar 2022. <https://docplayer.me/11488455-Proffice-arbeids-markeds-analyse.html>
- Prop.50. (1993-94). «Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m v» Prop.50. (1993-94) Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet

- Samordna opptak. 2021. Nok et rekordår for søking til høyere utdanning. Hentet 1. februar 2022. <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2021/2021-04-23-pm-sokertall-april-2021-bokmal.pdf>
- Schmidt, L. Frank og John Hunter.1997. The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings
- Skjelbred, Siv-Elisabeth og Marte E. S. Ulvestad. 2021. *Vanskeligere inngang på arbeidsmarkedet for nyutdannede under koronapandemien*. NIFU Innsikt 2021-6. STED: NIFU. Hentet 24. mai 2022. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2737598>
- Skorstad, Espen. 2008. *Rett person på rett plass: Psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- St.meld. nr. 16 (2020-2021). *Utdanning for omstilling— Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*.
- Studenttorget. 2010. “Foreldre presser barna til høyere utdanning”. Oppdater 23. november, 2010. <https://studenttorget.no/index.php?artikkelid=9132>
- Tjora, Aksel. 2021. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 4. utg. Oslo: Gyldendal
- Urdal Johnsen. 2006. «Kvalifikasjonsprinsippet ved offentlige ansettelser». Masteroppgave Universitetet i Oslo.

Antall ord: 21 811

Vedlegg 1: Arbeidsledighetsutviklingen 2001-2017



Figur 4. Arbeidsledighetsutviklingen 2001 - 2017

Vedlegg 2: Invitasjon til deltakelse i studie

Hei XXXX,

Vi er to studenter på Universitetet i Oslo som skriver masteroppgave denne våren. Oppgaven omhandler arbeidsgivers vektlegging av arbeidserfaring ved ansettelse, samt betydningen av hva erfaring har å si for bedriften. I den sammenheng er vi på utkikk etter intervjuobjekter som kan bidra til datainnsamling for å belyse den aktuelle problemstillingen. Intervjuet vil foregå fysisk eller ved bruk av zoom/teams og vil ta ca. 1 time. Forespørselen er sendt på bakgrunn av bedriftens stillingsutlysning «XXXX» på Finn.no med krav om masterutdanning innenfor samfunnsvitenskapelige fag, og krav til erfaring.

Dersom du eller en annen passende representant fra deres bedrift kunne tenke seg å stille som informant kan vi avtale gjennomføring nærmere. Vi ser for oss gjennomføring i midten av februar. Vi legger ved samtykkeskjema fra NSD (Norsk senter for forskningsdata) med utfyllende informasjon om prosjektets formål og hva deltakelsen innebærer.

Vi håper deltakelse i prosjektet høres interessant ut.

Vennlig hilsen

Beate Lund og Martine Hagseth,

Masterstudenter ved Universitetet i Oslo.

Vedlegg 3: Intervjuguide nyutdannet

Introduksjon

- Presentasjon av tema, bakgrunn for undersøkelsen og intervjuets formål
- Samtykke, informere om opptak, anonymitet rundt deltakelse
- Spørsmål fra informanten knyttet til utførelse av intervjuet

Bakgrunn

1. Hvilken utdanning har du?
2. Hva ønsker du å bruke din utdanning til?
3. Har du jobb i dag?

Arbeidserfaring

4. Hvor lang arbeidserfaring har du, og hvilken type erfaring?
5. Hvor relevant anser du din erfaring, og på hvilken måte?
6. Fikk du tid til å tilegne seg relevant arbeidserfaring under studietiden? Hvorfor/hvorfor ikke? Eventuelt på hvilken måte?

Hvis informanten er i arbeid

7. Var arbeidserfaringen relevant for at du skulle få stillingen du sitter i dag?
8. Kan du fortelle litt om hvordan du bruker din erfaring i nåværende jobb?

Jobbsøkerprosessen

9. Hvordan opplevde du perioden etter endt utdanning i forbindelse med jobbsøking?
10. Hvor lang tid tok det fra du ble uteksaminert til du fikk jobb?
11. Hvordan har du opplevd kravet til erfaring i jobbsøkerprosessen din etter endt utdanning?
12. Hva tenker du om at det stilles krav til erfaring i stillingsutlysninger?
 - Opplæring?
 - Forskjell på offentlig- og privat sektor
13. Hva tror du er viktig for at studenter skal få riktig/nok arbeidserfaring til jobbsøkerprosessen etter endt utdanning?
14. Hva kunne du ønske du møtte i stillingsutlysningene som nyutdannet?
15. Fordeler/ulempes for arbeidsgiver med å ansette nyutdannede?
16. Hva er konsekvensen for nyutdannede når arbeidsgiverne stiller krav til erfaring?

Avslutning

- Ønsker du å tilføye noe vi ikke har snakket om, eller som du anser som viktig for vår problemstilling?
- Kan vi kontakte deg dersom det blir aktuelt?
- Takke for deltakelse

Vedlegg 4: Intervjuguide arbeidsgivere

Introduksjon

- Presentasjon av tema, bakgrunn for undersøkelsen og intervjuets formål
- Samtykke, informere om opptak, anonymitet rundt deltakelse
- Spørsmål fra informanten knyttet til utførelse av intervjuet
- Hvilken rolle har du i bedriften?

Rekruttering

1. Hvem er ansvarlig for rekrutteringsprosessen?
2. Hvilke momenter legger dere vekt på når dere skal ansette og utforme stillingsutlysninger?
 - Hva er viktigst, og hvorfor?
3. Hvilke kvalifikasjoner vektlegger dere ved nyansettelser?
 - Hvorfor akkurat disse kvalifikasjonene?
 - Hvordan vurderer dere at disse er relevant?
4. Hvilke seleksjonsverktøy benytter dere? Hvorfor akkurat disse?
 - Hvordan vurderer dere at disse er viktig?
 - Har dere et bevisst forhold til seleksjonsverktøyet?
5. Hvilket forhold har dere til bruk av prøvetid, og hva tenker du om anledningen til å ansette på prøvetid?
 - Feilansettelser?

Arbeidserfaring

6. Hva legger dere i arbeidserfaring? (relevant/ikke relevant erfaring)
7. Hvorfor stiller dere krav til arbeidserfaring i stillingsutlysningen deres?
8. Hvorfor er erfaring viktig?
 - Er det erfaringen i seg selv, eller sier dette noe om kandidaten?
9. Hva er fordeler/utfordringer med å ansette nyutdannede, og de uten arbeidserfaring, versus de med arbeidserfaring
10. Har dere nyutdannede i bedriften i dag, og eventuelt hvor mange? (erfaringsbasert svar)
 - Hvis ikke: hvorfor har dere ikke nyutdannede i bedriften?
 - Hvilke utfordringer/fordeler er det med å ha nyutdannede?

- Hvilke arbeidserfaringer og oppfatning har dere med nyutdannede?

11. Hvordan tror du studenter/nyutdannede kan tilegne seg verdifull arbeidserfaring?

Opplæring

12. Hvordan gjennomfører dere opplæringsprosessen / onboardingsprosessen / etableringsfasen i bedriften?

- Forskjell mellom nyutdannede og de med erfaring?

13. Hva anser dere som viktig i en opplæringsprosess?

Avslutning

- Ønsker du å tilføye noe vi ikke har snakket om, eller som du anser som viktig for vår problemstilling?
- Kan vi kontakte deg dersom det blir aktuelt?
- Takke for deltakelse

Vedlegg 5: Samtykkeskjema

Vil du delta i studie

”Hvorfor stiller arbeidsgivere krav til erfaring, og hvilke konsekvenser har dette for nyutdannede?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i en studie hvor formålet er å undersøke hvorfor er det viktig for arbeidsgivere med erfaring, og hvilke konsekvens har dette for nyutdannede. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en del av emnet masteroppgave på masterprogrammet organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitetet i Oslo. Formålet med prosjektet er å avdekke hvorfor arbeidsgivere vektlegger erfaring i en rekrutteringsprosess. Samt hvordan nyutdannede opplever dette. Opplysningene som samles inn, vil benyttes for å besvare den aktuelle problemstillinger.

Hvem er ansvarlig for studiet?

Institusjon for sosiologi og samfunnsgeografi (ISS) ved Universitetet i Oslo og undertegnede er ansvarlig for studie.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som arbeidsgiver får du spørsmål om å delta i studie på grunnlag av bedriftens nylige stillingsutlysning, med krav om masterutdanning innenfor samfunnsvitenskapelige fag og krav til erfaring.

Som nyutdannet får du spørsmål om å delta i studie på grunnlag av din masterutdanning innenfor samfunnsvitenskapelig fag og opplevelse med jobbsøking etter endt utdanning.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju digitalt eller fysisk (valgfritt). Intervjuet vil ta ca. 60 minutter, og tar for seg spørsmål med formål om å besvare den aktuelle problemstillinger: hvorfor er det viktig for arbeidsgivere med erfaring, og hvilke

konsekvens har dette for nyutdannede. Under intervjuet vil de to studentene ansvarlige for oppgaven være til stede. For å sikre riktig presentasjon av data og korrekt transkribering vil det bli tatt notater og benyttet båndopptaker under intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Deltakelse som informant vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsgiver.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Opplysningene om deg vil kun bli brukt til formålet vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun studentene ansvarlig for oppgaven som vil ha tilgang til opplysninger som samles inn. Navn og kontaktopplysninger vil erstattes med fiktive navn og koder, adskilt fra øvrige data.

Veileder og UiO vil kun ha tilgang til den ferdigstilte masteravhandling hvor deltakere av undersøkelsen ikke vil kunne gjenkjennes eller identifiseres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter studie?

Opplysningene anonymiseres fortløpende når intervjuet er transkribert. Notater og lydopptak vil bli slettet når transkriberingen av hvert enkelt intervju er fullstendig. Prosjektet antas å være ferdigstilt 30. mai 2022.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Oslo har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende

- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Universitetet i Oslo ved veileder Grete Brochmann, grete.brochmann@sosgeo.uio.no eller studentene Beate Lund, beatelun@student.sv.uio.no og Martine Hagseth, marhags@student.sv.uio.no

Vårt personvernombud: personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Beate Lund og Martine Hagseth

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hvordan beholde ansatte i et selskap i vekst*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

(Sett inn avmerkingsboks) å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 6: Godkjenning NSD

30.04.2022, 16:48 Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering

Referansenummer

712181

Prosjektittel

Masteroppgave

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Grethe Brochmann, grete.brochmann@sosgeo.uio.no, tlf: +4722858336

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Martine Hagseth, marhags@student.sv.uio.no, tlf: 40611545

Prosjektperiode

01.01.2022 - 01.07.2022

Vurdering (1)

09.02.2022 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen er lovlig slik den er beskrevet i meldeskjemaet. Det rettslige grunnlaget for behandlingen av opplysningene er samtykke fra de registrerte.

Vi har vurdert behandlingen opp mot personvernforordningens prinsipper og rettigheter og relevante bestemmelser i personopplysningsloven. Nærmere informasjon om hva personverntjenestene konkret vurderer kan du lese på våre nettsider.

Vi minner om:

- Du må lagre og sikre dataene i tråd med retningslinjene for behandling av forskningsdata ved UiO.
- Du må følge forskningsetiske retningslinjer i prosjektet.

Rådfør deg med UiO eller forskningsetiske komiteer ved behov.

Kontaktperson:

Kjersti Haugstvedt

seniorrådgiver, Seksjon for personverntjenester

Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør