NORGES HANDELSHØYSKOLE

Bergen, høsten 2018

Hvorfor velger så få nyutdannede siviløkonomer offentlig sektor?

En deskriptiv og eksplorativ studie om siviløkonomers valg av første arbeidsgiver

Stine Apelseth Hundsnes og Trine Lise Berge Johansen

Veileder: Christine B. Meyer

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon

Hovedprofil: Økonomisk styring

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Forord

Denne masterutredningen er skrevet i forbindelse med vår avsluttende mastergrad i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH). Utredningen ble skrevet høstsemesteret 2018 og utgjør 30 studiepoeng innenfor vår hovedprofil, Økonomisk styring.

Arbeidet med masterutredningen har vært spennende og utfordrende. Det har vært interessant å skrive om siviløkonomers valg av første arbeidsgiver ettersom det er et valg vi kan relatere til. Dette har bidratt til å øke og opprettholde motivasjonen underveis.

Først og fremst vil vi takke vår veileder, Christine B. Meyer som har bidratt med gode råd og tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Vi ønsker også å takke Finn Kinserdal for annonsering av temaet og gode innspill i første fase av arbeidet. Videre ønsker vi å rette en stor takk til alle studentene ved NHH og BI som har bidratt til oppgaven. Takk til alle dere som har tatt dere tid til å besvare spørreundersøkelsen og spesielt takk til intervjuobjektene som har bidratt med verdifull innsikt. I tillegg har vi vært så heldige å samarbeide med Econa. Vi setter stor pris på innsikten dere har bidratt med via samtaler og tilgjengeliggjøring av nyttig statistikk.

Vi vil rette en stor takk til familie og venner som har bidratt med verdifulle tilbakemeldinger og motiverende støtte gjennom hele prosessen. Vi vil også takke hverandre for et godt samarbeid og fine år på NHH.

Norges Handelshøyskole, Bergen, 20.12.2018

Stine Hundsnes

Trine Lise Berge Johansen

Stine Apelseth Hundsnes

Trine Lise Berge Johansen

Sammendrag

Denne masterutredningen ser på hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver, og om dette kan forklare hvorfor det er så få som velger jobb i offentlig sektor. Utredningen bygger på en deskriptiv og eksplorativ studie, og etter vår kjennskap eksisterer det begrenset forskning på dette temaet. Det teoretiske fundamentet for utredningen er beslutnings- og motivasjonsteori som forklarer hvordan mennesker tar valg.

Vi benytter en kvantitativ og kvalitativ metode for å innhente relevante data. Høsten 2018 distribuerte vi en spørreundersøkelse til 1530 siviløkonomstudenter ved Norges Handelshøyskole (NHH) eog Handelshøyskolen BI. Undersøkelsen avdekker at 12% ønsker jobb i offentlig sektor. Vi finner antydninger til at kjennskap og omgangskrets har sammenheng med sektorpreferanse. Videre viser det seg at mange av de viktigste faktorene ved valg av første arbeidsgiver sammenfaller uavhengig av studentenes sektorpreferanse. Det største skillet kan knyttes til behovet for anerkjennelse, hvor de som velger offentlig sektor har en mer prososial motivasjon.

Det ble også gjennomført seks individuelle dybdeintervjuer av sisteårs masterstudenter ved NHH. Intervjuobjektene påpeker at lønn ikke er en avgjørende faktor ettersom startlønnen er relativt lik i begge sektorene. Studentene kjennetegner offentlig sektor med trygghet, men opplever likevel at det er risikofylt å søke stillinger i denne sektoren. Dette skyldes at det er få stillinger, samt sene og tilfeldige søknadsfrister sammenlignet med ansettelsesprosesser i privat sektor.

Videre viser det seg at privat sektor i større grad eksponeres ved studiestedet, og at virksomheter med sterk tilstedeværelse er lettere tilgjengelig i minnet når studenter vurderer potensielle arbeidsgivere. Det kommer frem at studentene verdsetter å snakke med ansatte i virksomhetene, men at de har begrenset kjennskap til ansatte de kan relatere til i offentlige virksomheter. Offentlige virksomheter gir også i mindre grad uttrykk for at de trenger siviløkonomer sammenlignet med privat sektor og siviløkonomstudentene føler seg relativt mer ettertraktet av private virksomheter. Begrenset kjennskap til virksomheter i offentlig sektor, medfører til slutt at det oppleves som utrygt å søke jobb i denne sektoren.

Denne masterutredningen har utforsket tilbudssiden av problemstillingen og knytter funnene opp mot beslutnings- og motivasjonsteori. Praktiske implikasjoner på temaet og anbefalt videre forskning blir også presentert.

Innholdsfortegnelse

FORORD **2**

SAMMENDRAG **3**

INNHOLDSFORTEGNELSE **4**

1. INTRODUKSJON **8**

1.1 BAKGRUNN 8

1.2 PROBLEMSTILLING 9

1.3 OPPGAVENS OPPBYGNING 10

2. TEORI **11**

2.1 BESLUTNINGSTEORI 11

2.1.1 Normativ teori *11*

2.1.2 Deskriptiv teori *12*

2.2 MOTIVASJON 19

2.2.1 Behovsteorier *19*

2.2.2 Andre motivasjonsteorier *23*

2.2.3 Motivasjon for offentlig sektor *25*

2.3 BEGREPSAVKLARINGER 26

2.3.1 Offentlig sektor *26*

2.3.2 Privat sektor *27*

2.3.3 Siviløkonom *28*

3. METODE **30**

3.1 FORSKNINGSDESIGN 30

3.1.1 Forskningsformål *30*

3.1.2 Forskningstilnærming *31*

3.1.3 Valg av metode for datainnsamling *31*

3.1.4 Forskningsstrategi *32*

3.1.5 Tidshorisont *32*

3.2 DATAINNSAMLING 33

3.2.1 Spørreundersøkelsen *33*

3.2.2 Dybdeintervjuene *38*

3.3 DATAANALYSE 42

3.3.1 Spørreundersøkelsen *42*

3.3.2 Dybdeintervjuene *44*

3.4 EVALUERING AV METODENE 45

3.4.1 Reliabilitet *45*

3.4.2 Validitet *47*

3.4.3 Etiske utfordringer *49*

4. PRESENTASJON AV FUNN FRA SPØRREUNDERSØKELSEN 51

4.1 PRESENTASJON AV RESPONDENTENE 51

4.2 DESKRIPTIV STATISTIKK 53

4.2.1 Sektorpreferanse *54*

4.2.2 Kjennskap *57*

4.2.3 Valgkarakteristika *59*

4.2.4 Omgangskrets *61*

4.2.5 Eksponering *63*

5. PRESENTASJON AV FUNN FRA DYBDEINTERVJUENE 65

5.1 PRESENTASJON AV INTERVJUOBJEKTENE 65

5.2 MOMENTER VED JOBBSØKINGSPROSESSEN 66

5.2.1 Søknadsfrister *66*

5.2.2 Antall stillinger *67*

5.2.3 Risiko ... *67*

5.2.4 Søkekultur ... *68*

5.2.5 Oppsummerende tabell: Momenter ved jobbsøkingsprosessen ... *68*

5.3 VALG AV ARBEIDSGIVER ... 69

5.3.1 Valgkarakteristika ... *69*

5.3.2 Lønn ... *70*

5.3.3 Kan du tenke deg å jobbe i Finandepartementet, Norges Bank eller NBIM? ... *71*

5.3.4 Utdanningskompetanse ... *72*

5.3.5 Viktighet av sektor i beslutningen ... *73*

5.3.6 Oppsummerende tabell: Valg av arbeidsgiver ... *74*

5.4 EKSPONERING ... 75

5.4.1 Omtale ... *75*

5.4.2 Synlighet ... *75*

5.4.3 Fremtreden ... *76*

5.4.4 Kjennskap til offentlig og privat sektor ... *77*

5.4.5 Mangfold ... *78*

5.4.6 Omgangskrets ... *79*

5.4.7 Oppsummerende tabell: Eksponering ... *80*

5.4.8 Eksponeringens påvirkning ... *80*

5.5 OPPFATNINGER AV SEKTORENE ... 81

5.5.1 Oppsummerende tabell: Oppfatninger av sektorene ... *83*

6. ANALYSE ... 84

6.1 BESLUTNINGSTEORI ... 84

6.1.1 Normativ teori ... *84*

6.1.2 Deskriptiv teori ... *84*

6.2 MOTIVASJON 90

6.2.1 Behovsteori 91

6.2.2 Andre motivasjonsteorier 94

7. KONKLUSJON 97

7.1 HOVEDFUNN OG KONKLUSJON 97

7.2 IMPLIKASJONER AV STUDIEN 99

7.3 BEGRENSNINGER VED UTREDNINGEN 100

7.4 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING 101

LITTERATURLISTE 102

8. VEDLEGG 109

8.1 VEDLEGG 1: SIVILØKONOMSTUDIER I NORGE 109

8.2 VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV TIL SPØRREUNDERSØKELSEN 110

8.3 VEDLEGG 3: SPØRREUNDERSØKELSEN 111

8.4 VEDLEGG 4: INFORMASJONSSKRIV TIL DYBDEINTERVJUENE 126

8.5 VEDLEGG 5: INTERVJUGUIDE 129

8.6 VEDLEGG 6: KJØNNSFORDELING NHH OG BI 132

8.7 VEDLEGG 7: ALDERSFORDELING NHH OG BI 132

1. Introduksjon

1.1 Bakgrunn

I Norge arbeider over 30% av alle sysselsatte i offentlig sektor (Statistisk sentralbyrå, 2018a). Dette gjør Norge til et av landene i verden med høyest andel offentlig eierskap (International Monetary Fund, 2014). Likevel viser arbeidsmarkedsundersøkelsen fra 2017 ved Norges Handelshøyskole (NHH) at kun 7,5% siviløkonomer fikk sin første jobb i offentlig sektor (Norges Handelshøyskole, 2018d). Tilsvarende tall for BI var 2,2% og andelen har hatt et kraftig fall siden 2013 da den var på 12,1% (A. Jansen, personlig kommunikasjon, 17. desember 2018). Ved NHH kan det også tyde på at det har vært et fall i samme periode. I 2013 var det 13,4% av alle studentene ved NHH som fikk jobb i offentlig sektor (Norges Handelshøyskole, 2013).

Med bakgrunn i tallene presentert over kan det argumenteres for at offentlig sektor går glipp av en stor talentgruppe med relevant kompetanse. Siviløkonomstudiet har høye karaktergrenser og etter endt utdanning skal studentene ha en bred plattform til å jobbe som spesialister, rådgivere eller ledere innenfor en rekke ulike bransjer (Handelshøyskolen BI, 2018b; Norges Handelshøyskole, 2018b, 2018c; NRØA, 2016). Siviløkonomer har kompetanse innen bedriftsøkonomisk analyse, samfunnsøkonomi, administrasjons- og metodefag (NRØA, 2016). Det kan dermed argumenteres for at siviløkonomer har relevant kompetanse som passer inn i både offentlig og privat sektor.

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) påpeker at det økonomisk-administrative fagområdet hovedsakelig er rettet mot det private næringslivet. I lys av dette er det ikke negativt for arbeidsmarkedssituasjonen til siviløkonomene at så mange får jobb i privat sektor (Wiers-Jenssen, Aamodt, & Næss, 2014). Problemet oppstår i tilfeller hvor offentlig sektor går glipp av relevant kompetanse som siviløkonomer innehar. Derfor ønsker denne utredningen å gi bedre innsikt om temaet.

Funnene fra masteroppgaven til Dehlimarken og Flaate (2017) kartlegger hvorfor det er så få siviløkonomer i lederposisjoner i offentlig sektor. Utredningen konkluderer med at kompetansekravene som stilles til ledelsen i offentlig sektor sammenfaller med siviløkonomers kompetanse. I tillegg påpekes det at denne kompetansen i mindre grad er dekket av andre utdannelser. Utredningen argumenterte for at minst én siviløkonom burde være representert i ledergrupper i offentlig sektor. Videre fant de at 38% av offentlige

virksomheter ikke har siviløkonomer i sin ledergruppe, mot 2% i privat sektor. Den gjennomsnittlige andelen siviløkonomer i ledergrupper er i tillegg langt lavere i offentlige virksomheter enn i private virksomheter.

Det avdekkes videre at erfaring vektlegges mer enn utdannelse ved ansettelse i offentlig sektor. Spesifikt nevnes det at ledelse i offentlig sektor skiller seg fra privat sektor, og at ledere for virksomheter uten siviløkonomer vektlegger erfaring fra offentlig sektor mer enn erfaring fra privat sektor (Dehlimarken & Flaate, 2017). Dette er også noe som fremgår av Statskonsult (2004) sin rapport om rekruttering av toppledere i staten. Undersøkelsen viser at toppledere blir rekruttert fra et begrenset miljø, gjerne internt i samme virksomhet. Videre blir personer med erfaring utelukkende fra privat sektor tilsynelatende nedprioritert for kandidater med erfaring fra offentlig sektor. Dette indikerer at det kan være avgjørende for fremtidig karriere i offentlig sektor å kunne vise til erfaring fra denne sektoren.

Funnene om at siviløkonomer er underrepresentert i offentlig sektor støttes også av Econa sine undersøkelser. Statistikk fra 2017 viser at omtrent 70% av medlemsmassen arbeider i privat sektor. Dette tilsier at mange blir værende i privat sektor, men at det også er flere som bytter til offentlig sektor på et senere tidspunkt i karrieren (Econa, 2018a). Det kan argumenteres for at offentlig sektor går glipp av relevant kompetanse på flere nivå og ikke bare i ledergrupper. Dersom offentlig sektor går glipp av en talentgruppe med relevant kompetanse kan dette skape utfordringer i fremtiden.

Med bakgrunn i diskusjonen over er det interessant å se på tilbudssiden av siviløkonomer for å kunne identifisere mulige forklaringer på hvorfor det er så få nyutdannede som velger jobb i offentlig sektor. Etter vår kjennskap eksisterer det begrenset empiri og innsikt om dette temaet. Utredningen vil først benytte en spørreundersøkelse for å se på hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver. Videre benyttes dybdeintervju for å identifisere mulige forklaringer på hvorfor det er så få nyutdannede siviløkonomer som velger offentlig sektor.

1.2 Problemstilling

Tidligere studier viser at kompetansen siviløkonomer besitter ikke bare er viktig, men den fyller også i større grad viktige kompetansekrav i sentrale posisjoner i offentlig sektor sammenlignet med andre yrkesgrupper (Dehlimarken & Flaate, 2017). Videre viser det seg at erfaring i offentlig sektor er verdsatt når offentlige virksomheter ansetter til stillinger i

ledergrupper. Undersøkelser gjennomført ved NHH og BI viser at over 90% av siviløkonomer får sin første jobb i privat sektor (A. Jansen, personlig kommunikasjon, 6. september 2018; Norges Handelshøyskole, 2018a). Videre viser Econa sine undersøkelser at omtrent 70% av deres medlemmer jobber i privat sektor (Econa, 2018a).

Med dette som bakgrunn er siviløkonomer underrepresentert i offentlig sektor både som nyutdannet og på et senere tidspunkt i karrieren. Ettersom erfaring verdsettes i offentlig sektor kan det argumenteres for at første jobb har betydning for hvor siviløkonomene fortsetter å jobbe i sin karriere. Denne utredningen vil derfor se på følgende problemstilling:

Hva kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver og kan dette forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor?

Lav andel siviløkonomer i offentlig sektor kan skyldes både lav etterspørsel og lavt tilbud. I denne masterutredningen ser vi utelukkende på mulige forklaringer på lavt tilbud. Videre presiseres det at utredningen fokuserer på siviløkonomenes beslutning om første arbeidsgiver. Ettersom vi vet at flere siviløkonomer bytter til offentlig sektor senere i karrieren, kan det i fremtidig forskning være interessant å undersøke hvordan offentlig sektor tiltrekker seg disse arbeidstakerne.

1.3 Oppgavens oppbygning

I kapittel 1 har vi presentert bakgrunnen for oppgaven samt oppgavens problemstilling.

I kapittel 2 presenteres studiens teoretiske rammeverk.

I kapittel 3 legger vi frem vår forskningsmetode og avslutter med en evaluering av metodene

I kapittel 4 vil vi presentere resultatene fra den kvantitative undersøkelsen og forklarer hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver.

I kapittel 5 vil vi presentere funn fra dybdeintervjuene og forsøker å forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor.

I kapittel 6 vil vi analysere funnene fra den kvantitative undersøkelsen og dybdeintervjuene

I kapittel 7 legger vi frem konklusjonen og utredningens implikasjoner. Avslutningsvis legger vi frem oppgavens begrensninger og forslag til videre forskning.

2. Teori

I dette kapittelet presenteres teoriene som ligger til grunn for vår utredning. Teoriene som legges frem er relevante for å besvare oppgavens problemstilling og vil derfor knyttes opp mot valg av første arbeidsgiver underveis i presentasjonen. Innledningsvis introduseres beslutningsteori for å belyse hvordan mennesker tar beslutninger. Videre presenteres ulike motivasjonsteorier med hovedvekt på behovsteori for å belyse hva som motiverer mennesker til å utføre bestemte handlinger. I denne delen presenteres også teori om motivasjon for offentlig sektor. Avslutningsvis defineres nøkkelbegreper som er sentrale i utredningen.

2.1 Beslutningsteori

For å forstå hvorfor den enkelte person velger karriere i offentlig eller privat sektor og hvorvidt mennesker tar rasjonelle, aktive valg, må vi forstå atferden den enkelte legger til grunn ved beslutningstaking knyttet til valg av arbeidsgiver. Beslutningsteori har som formål å forklare individets beslutningsatferd og underliggende faktorer som er avgjørende for beslutningen (Tjora, 2018). Det finnes mange ulike beslutningsteorier, men de kan hovedsakelig deles inn i to grupper, nemlig normativ og deskriptiv teori.

2.1.1 Normativ teori

Normativ teori beskriver hvordan mennesker bør gå frem når de skal ta beslutninger og omtales som den klassiske beslutningsteorien (Robbins, 2001). Teorien skildrer hva som er den mest rasjonelle handlingen under gitte betingelser og kan derfor også betegnes som den ideelle beslutningsprosessen. Med en rasjonell handling menes den handlingen som forventes å lede til den optimale beslutningen, og som dermed maksimerer forventet nytte (Bazerman & Moore, 2008). Forventet nytte er derfor sentralt i den normative beslutningsteorien.

Normativ teori forutsetter at hvert enkelt individ handler perfekt rasjonelt og søker å maksimere egen nytte. En rasjonell beslutningstaker beregner forventet nytte og tilhørende sannsynligheter for de ulike utfallene som kan inntreffe, og velger deretter det alternativet som gir høyest forventet nytte. Baron (1999) understreker at nytte er en subjektiv verdi som har ulik mening for hvert enkelt individ i livets grunnleggende valgsituasjoner, eksempelvis ved valg av første arbeidsgiver. Et rammeverk utarbeidet av March (1994) identifiserer seks steg for hvordan verdimaksimerende beslutninger bør fattes. Modellen starter med å (1) definere

problemet, deretter (2) identifisere beslutningskriteriene, (3) allokere vekter til kriteriene, (4) utvikle alternativene, (5) evaluere alternativene og til slutt (6) velge det beste alternativet.

Den rasjonelle modellen legger til grunn en rekke antakelser. Problemet må være klart definerbart, beslutningstakeren må kunne identifisere alle tilgjengelige alternativer og tilhørende konsekvenser. Dette forutsetter at beslutningstakeren har tilgang på all nødvendig informasjon for å utføre beslutningen. Beslutningstakeren må ha klare og konstante preferanser, samt kunne ta nøyaktige vurderinger av hvilket alternativ som gir høyest nytte (March, 1994).

Beslutningstakeren må dermed ha klare mål, fullstendig informasjon, opptre perfekt rasjonelt, og velge det alternativet som maksimerer nytte. Dette stiller store krav både til omgivelsene og til beslutningstakeren. Modellen fungerer således som en idealmodell, og noe å strebe etter når beslutninger skal tas. Som det redegjøres under deskriptiv beslutningsteori er det i virkeligheten flere faktorer som gjør det vanskelig for mennesker å handle perfekt rasjonelt. Fra et psykologisk perspektiv er det svært urealistisk at forutsetningene for normativ teori kan etterleves i praksis (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Beslutningen om første arbeidsgiver oppfattes som et komplekst valg. I motsetning til eksempelvis valg av studier, finnes det ingen fullstendig liste over alle aktuelle arbeidsgivere. Det er vanskelig å få oversikt og trekke beslutninger i et uoversiktlig informasjonsbilde. Selv om den ideelle beslutningsprosessen er vanskelig å gjennomføre anser vi likevel teorien som relevant for videre argumentasjon for bruken av deskriptiv teori.

2.1.2 Deskriptiv teori

Deskriptiv beslutningsteori skiller seg fra normativ beslutningsteori ved at den beskriver hvordan beslutninger faktisk fattes fremfor hvordan beslutninger burde fattes (Simon, 1959). Deskriptive teorier antar at mennesket ikke er fullt så rasjonelt som man legger til grunn i normativ teori. Dette skyldes blant annet at man normalt ikke har tilgang til perfekt informasjon. Selv med antakelsen om perfekt informasjon er menneskets kapasitet til informasjonsbehandling svært begrenset og mennesket har manglende evne til å vurdere konsekvenser på forhånd (Miller, 1956). Det kan også være vanskelig å vurdere egne preferanser. I denne delen redegjøres det for utvalgte deskriptive teorier og enkelte feilslutninger som kan forklare hvorfor menneskets atferd avviker fra den klassiske beslutningsteorien.

Begrenset rasjonalitet og satisfiering

Med bakgrunn i problemene ved den klassiske beslutningsteorien utviklet Herbert Simon (1956) teorien om begrenset rasjonalitet og satisfiering. Teorien er senere videreutviklet av Tversky og Kahneman (1974). Simon (1956) viste at grunnet menneskets begrensede informasjonskapasitet og evne til å lagre og tolke informasjon, vil det være tilnærmet umulig å ta optimale valg. Det er dette som menes med begrenset rasjonalitet, ettersom mennesket opplever ulike innskrenkninger som gjør seg gjeldende når det skal tas valg (Simon, 1957; Tversky & Kahneman, 1974).

Grunnet menneskelige begrensninger som nevnt over, og at vi ofte er presset på tid og ressurser i beslutningssituasjonen, velges ofte forenklede beslutningsmodeller som fokuserer på essensen i problemet uten å ta hensyn til hele kompleksiteten. Resultatet er en beslutning som er tilfredsstillende og tilstrekkelig heller enn ideell og optimal, derav begrepet satisfiering (av det engelske ordet satisficing = satisfy og sufficient). Det innebærer eksempelvis kun søking etter kriterier og alternativer innenfor et begrenset område. Søkingen stopper når beslutningstakeren finner et alternativ som er «godt nok». Resultatet er handlinger som oppfyller den enkeltes aspirasjonsnivå, det vil si det som subjektivt sett er et tilfredsstillende resultat i forhold til den enkeltes målsetting (Simon, 1957). Konseptet satisfiering avviker fra modellen om rasjonalitet ved at den erstatter nyttemaksimering med tilfredshet. Simon påpeker likevel ikke noe om hvordan beslutningene avviker, eller hvorvidt spesifikke systematiske feil påvirker beslutningene (Bazerman & Moore, 2008).

Valg av første arbeidsgiver krever normalt at beslutningstakeren avveier ulike viktige faktorer og finner det beste kompromisset mellom alternativene. Beslutningstakeren nøyer seg med en løsning som er tilfredsstillende for flere viktige faktorer, men ikke nødvendigvis alle. Det viktige er derfor å finne det mest tilfredsstillende valget. Denne måten å handle på kan komme av eksempelvis tidsmangel, eller at kostnaden ved å fortsette søket etter alternative løsninger er for høy. Selv med tilgang til all relevant data, er det fortsatt begrensninger for hvor mye man har kapasitet til å bearbeide. Det tilfredsstillende valget er det som er mest konsistent med tilgjengelig informasjon og beslutningstakerens ønsker og verdier.

Heuristikker og bias

Tversky og Kahneman har avdekket en rekke forenklingsstrategier som gjør seg gjeldende når mennesker tar beslutninger. For å redusere kompleksiteten i en beslutningssituasjon velges ofte en heuristisk metode i beslutningstaking og problemløsning. Det vil si at beslutningen ofte tas ved hjelp av enkle «tommelfingerregler» (Tversky & Kahneman, 1974). Heuristikkene

forenkler den komplekse problemstillingen ved at de gjør det mulig å håndtere kompliserte problemer med lavere forbruk av kognitive ressurser. De heuristiske metodene fungerer godt i mange tilfeller, men kan føre til systematiske og alvorlige feil når beslutningene fattes. Derav garanteres ikke rasjonelle eller «korrekte» valg (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Heuristikkene beskriver i detalj hvordan mennesker vurderer sannsynlighet for fremtidige utfall (Tversky & Kahneman, 1974). Bedømmelse av sannsynlighet og usikkerhet er sentralt når vi tar beslutninger, og det er derfor viktig å kjenne de ulike feilkildene. Heuristikker og bias er et veletablert fenomen i alle beslutningssituasjoner og på tvers av ulike fagfelt. Det er derfor sannsynlig at det påvirker menneskers karrierevalg. Forskningen tyder på at den menneskelige intuisjonen kan være villedende i situasjoner der individet har mindre erfaring, det er liten grad av forutsigbarhet og det ikke gis gode tilbakemeldinger på valget (Kahneman & Klein, 2009). Valg av første arbeidsgiver passer for alle disse tre kriteriene. Det er også mye informasjon om de ulike arbeidsgiverne som medfører at beslutningsprosessen kan bli for kompleks for hvert enkelt individ. En følge av stor informasjonsmengde er ofte at heuristikker blir brukt når beslutningen fattes. Tversky and Kahneman (1974) identifiserte tre ulike heuristikker: tilgjengelighet, representativitet, og anker og justering. Det er viktig å forstå hvordan heuristikkene kan påvirke beslutninger og hvorfor mennesker velger som de gjør.

Tilgjengelighet

Mennesker vurderer sannsynlighet på grunnlag av hvor lett det er å forestille seg relevante forekomster, altså hvor tilgjengelig informasjonen er (Kahneman, Tversky, & Slovic, 1982). Hendelser som fremkaller følelser, som er spesielt levende, eller som har skjedd nylig, er ofte lettere tilgjengelig i minnet. Denne heuristikken er svært sentral når mennesker vurderer sannsynligheten for at en begivenhet vil inntreffe, og kan derfor påvirke beslutningene (Bazerman & Moore, 2008). Tilgjengelighetsheuristikken i forbindelse med karrierevalg innebærer at studenter kan basere valg av arbeidsgiver på informasjon som er lett tilgjengelig i minnet. En studie av Pitz og Harren (1980) antyder at individer sine valg av karriere også påvirkes av råd fra slektninger eller andre som kjenner stillingen eller selskapet godt. Tilgang på informasjon både fra arbeidsgiver selv, og fra mennesker i studenten sin omgangskrets kan derfor ha påvirkning på valget.

Representativitet

Mennesker vurderer sannsynlighet for et utfall på grunnlag av likhet. Dette kan illustreres med at mennesket vurderer hvor representativ A er for B ved å vurdere i hvilken grad A ligner på B (Tversky & Kahneman, 1974). Dette er en automatisk rutine som baserer seg på tidligere

erfaringer eller stereotyper (Kahneman, 2013). Mennesker dømmer typisk egen og andres egnethet til en rolle basert på den stereotypen som er tilknyttet rollen. Representativitetsheuristikken kan oppstå i forbindelse med valg av arbeidsgiver ved at mennesker sammenligner oppfattede egenskaper ved arbeidsgiveren med oppfattede egenskaper av seg selv. Problemer oppstår dersom beslutningstakeren kun fokuserer på de mest fremtredende attributtene og ignorerer andre faktorer som kan være viktige. Beslutningstakerens oppfatning av seg selv og arbeidsgiver er unøyaktige og det er ofte flere viktige hensyn enn de som først kommer opp (Pitz & Harren, 1980).

Justering og ankereffekten

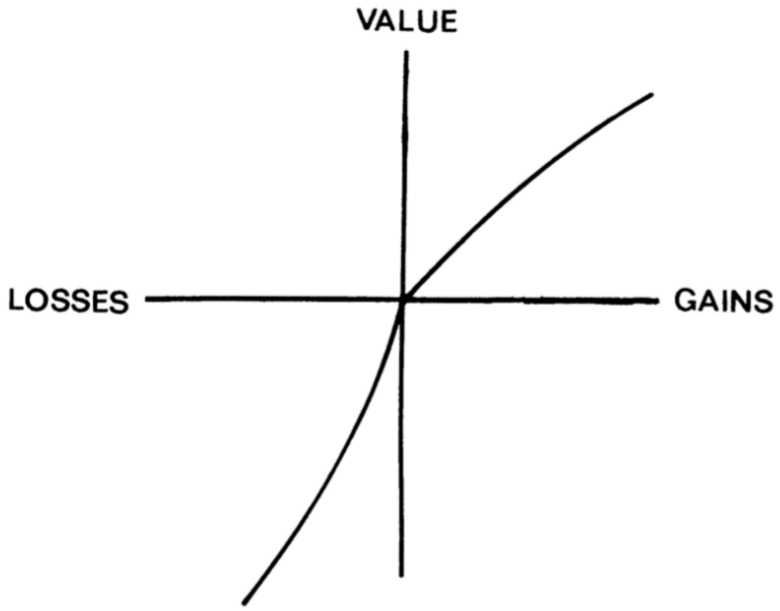
Justering og ankereffekten refererer til måten mennesker kommer frem til endelige avgjørelser. Denne heuristikken innebærer at mennesker har en systematisk tendens til å bli påvirket av den opprinnelige verdien eller utgangsverdien. Dette medfører at forskjellige utgangsverdier fører til forskjellig bedømmelse (Tversky & Kahneman, 1974). I følge Tversky og Kahneman (1974) påvirker ankereffekten og justeringseffekten beslutningstakere ved at justeringen fra den opprinnelige verdien ikke er tilstrekkelig, noe som resulterer i avgjørelser som er forskjøvet mot den verdien som ble presentert først. I forbindelse med evaluering av ulike arbeidsgivere kan dette føre til at den første informasjonen individet blir presentert for, tillegges uforholdsmessig mye vekt. Eksempelvis fant Smith, Benson og Hornsby (1990) at stillingstittelen påvirket den endelige vurderingen av en stilling. Stillingstittelen kan dermed fungere som et anker ved at den skaper forventninger eller stimulerer stereotyper ved stillingen. Etter å ha lest stillingstittelen gjorde menneskene utilstrekkelige justeringer fra utgangspunktet når motstridende informasjon ble presentert.

Prospektteori

Prospektteori er en annen teori som ble utviklet som svar på svakhetene ved de normative teoriene. Teorien ble utviklet av Kahneman og Tversky (1979) og beskriver hvordan mennesker velger mellom ulike alternativer som involverer risiko og usikkerhet. Det er spesielt tre viktige komponenter i denne teorien: referansepunkt, subjektiv verdifunksjon og tapsaversjon. Verdi måles ikke ut fra et objektivt nullpunkt slik økonomiske modeller foreslår, men ut fra hvert enkelt individ sitt referansepunkt. Verdien hver enkelt opplever er definert i forhold til avstanden fra dette punktet. Opplevelse av verdi er derfor relativ og avhenger av hva den blir sammenlignet med. Kahneman og Tversky (1979) påpeker at valg av referansepunkt er en kritisk faktor i beslutningstakingen. Et individs referansepunkt bestemmes av subjektive vurderinger og påvirkes blant annet av hvordan valgmulighetene blir presentert.

Et sentralt funn i prospektteorien er menneskets tapsaversjon. Kahneman og Tversky (1979) introduserte en verdifunksjon som er konveks for tap og konkav for gevinst. Implikasjonen er at mennesker misliker tap mer enn de verdsetter å vinne. Tapsaversjonen fører til at mennesker er mer villige til å akseptere risiko for å unngå et sikkert tap enn for å sikre gevinst. Verdifunksjonen vises i figuren under.

FIGUR 1: Hypotetisk verdifunksjon



(Kahneman & Tversky, 1979)

Mennesker vil derfor være mer tilbøyelige for å unngå tap enn for å søke mot å oppnå sine karrieremål. Individets nåværende mål fungerer som et referansepunkt, hvor vedkommende evaluerer fordeler og ulemper ved de tilgjengelige valgmulighetene (Kahneman, 2003). Menneskers vurdering av risiko kan blant annet henge sammen med kunnskapen om beslutningsalternativet. Forskning viser at individer opplever større risiko ved valget dersom beslutningstakeren har lite kunnskap om det aktuelle alternativet (Murray & Schlacter, 1990). Det kan knyttes til prospektteori ved at mennesker velger alternativet de har mest kunnskap om ettersom det innebærer mindre risiko for å tape.

Framing

Framing er en kontekstuell faktor innen prospektteorien som viser at individer tar forskjellige valg på bakgrunn av måten beslutningsproblemet er beskrevet. Ved å beskrive et beslutningsproblem på ulike måter, tar mennesker forskjellige valg, selv om den underliggende problemstrukturen er den samme. Objektivt identiske alternativer kan derfor

fremstilles positivt eller negativt, basert på hvilken kontekst man fremstiller informasjonen (Tversky & Kahneman, 1981). Dette kan knyttes opp mot valg av første arbeidsgiver ved at måten bedriftene presenteres ved studiestedet eller i andre miljøer påvirker kandidatenes valg.

To-prosess teori

Det er bred enighet blant psykologer om at mennesket har to typer kognitive prosesser, nemlig den intuitive og den analytiske (Kahneman, 2003). De to prosessene omtales som henholdsvis system 1 og system 2, opprinnelig navngitt av Stanovich og West (2000).

System 1 virker automatisk og hurtig med liten grad av anstrengelse og uten opplevelse av viljekontroll (Kahneman, 2013). System 1 treffer beslutninger basert på vaner og tidligere erfaring, og er derfor mer intuitiv. I de fleste tilfeller vil system 1 være tilstrekkelig til å ta beslutninger, og de fleste beslutninger som fattes i hverdagen tar utgangspunkt i denne tilnærmingen.

System 2 tenkning er derimot en langsommere, mer overveid og anstrengende form for tenking (Kahneman, 2013). Den representerer derfor en mer systematisk tilnærming til en beslutningssituasjon. Prosessen krever mer innsats, er logisk og bevisst styrt (Kahneman, 2003). System 2 foretar godt gjennomtenkte beslutninger, ofte ved at man foretar vurderinger av ulike utfall ut fra forskjellige kriterier. Denne kognitive prosessen resulterer derfor ofte i mer rasjonelle beslutninger og bør derfor, ifølge Bazerman og Moore (2008), benyttes i de viktigste beslutningene.

Graden av anstrengelse er den beste indikatoren på om den mentale prosessen tilhører system 1 eller system 2. Fordi den totale mentale kapasiteten er begrenset, er det avgjørende at mesteparten av beslutningene gjøres «automatisk» i system 1, mens system 2 tar over når det blir vanskelig. Dette er effektivt fordi det skaper høyest mulig ytelse med minst mulig anstrengelse. System 1 gir stort sett gode nok bilder av virkeligheten, men i enkelte situasjoner vil det føre til skjevheter og systematiske feil.

Heuristikker blir ofte knyttet til det intuitive system 1. Når beslutninger blir gjennomført hurtig og med begrenset mengde ressurser benyttes som nevnt en heuristisk tenkning. Det er derfor viktig med kunnskap og bevissthet rundt denne automatikken for å øke treffsikkerheten og ta mer rasjonelle beslutninger.

Valg av arbeidsgiver er et viktig valg, og det er derfor rimelig å anta at de fleste benytter system 2 i denne beslutningen. Det er likevel viktig å diskutere heuristikker og system 1

tenking. Grunnen til dette er at system 1 fungerer automatisk og kan ikke slås av og på etter ønske. Det er vanskelig å forhindre feil i den intuitive tekningen fordi system 2 ikke nødvendigvis vet om feilen. System 2 er derfor mottakelig for feilaktig påvirkning fra system 1 sine skjevheter (Kahneman, 2013). Myers (1971) har påpekt at beslutninger rundt karriere består av en serie av valg over tid og at hvert enkelt valg påvirker det neste. I et slikt dynamisk miljø er det vanskelig å vite nøyaktig hvilket valg som var avgjørende for utfallet. Selv om valg av karriere oppleves som et grundig og gjennomtenkt valg, kan det likevel være mange mindre og raske valg som tas underveis i prosessen og som til slutt får innvirkning på det avgjørende valget.

Det er også forsket på at mennesker bruker et hierarki av ulike beslutningsstrategier. De enkleste brukes først, og de mer komplekse blir bare tatt i bruk dersom de enkle strategiene ikke leder til et tilfredsstillende resultat. I en jobbsøkingssituasjon vil individet kun fortsette søket etter jobb dersom individet mislykkes (Montgomery & Svensson, 1976).

Oppsummering

I klassisk beslutningsteori forklarer den rasjonelle metoden hvordan beslutninger burde tas, i stedet for å forklare hvordan de faktisk blir tatt. Ved å fokusere på faktisk beslutningstaking opparbeides en bedre forståelse for hvordan mennesket tar beslutninger. Mennesket har begrenset kapasitet til å behandle informasjon og må allokere disse ressursene mellom ulike elementer som konkurrerer om oppmerksomhet. En følge av den store informasjonsmengden, er at mennesket bruker heuristikker når det skal fatte beslutninger.

Fra teoriene om heuristikkene kan det argumenteres for at mennesket ofte tenker for smalt når det velges mellom ulike tilgjengelige alternativer og sammenligner disse. Vi trekker spesielt frem heuristikken om tilgjengelighet, som gjør at mennesker legger for mye vekt på lett synlig informasjon og for lite vekt på mindre synlig informasjon. Mennesket har også en tendens til å overveie den første informasjonen som blir gitt, i samsvar med heuristikken om ankereffekt og justering.

Påvirkning fra heuristikker er mer sannsynlig når irrelevante aspekter ved jobben er like (representativitet), når jobben avviker fra beslutningstakerens forventninger (anker og justering), når beslutningstakeren har erfaring med lignende jobb (representativitet, anker og justering), eller når beslutningstakeren ikke systematisk kan prosessere informasjonen på grunn av mangel på kunnskap, tid eller konkurrerende kognitive krav.

Ettersom det eksisterer veldig mange potensielle arbeidsgivere vil ikke mennesker klare å kartlegge alle alternativene. Enda vanskeligere er det å regne ut nytteverdien til alle alternativene. Det vil derfor være naturlig at den tilgjengelige informasjonen som eksisterer på studiestedet og i egen omgangskrets er viktig. Dette kommer også tydelig frem i teorien til Tversky og Kahneman om tilgjengelighet. Ved å ta beslutninger basert på informasjon fra egne erfaringer og omgangskrets har den høyere kredibilitet. Dette gjør at det vil være vanskeligere å utforske nye og helt ukjente bedrifter ettersom det kommer frem i prospektteorien at mennesker anser frykten for å tape verre enn gleden ved å vinne tilsvarende sum. Disse teoriene i kombinasjon anses som relevante for videre analyse.

2.2 Motivasjon

Vi har sett på teori om hvordan mennesker tar beslutninger. Et annet viktig tema er hvilke drivkrefter som får mennesker til å handle som de gjør. Altså hvilke motiver som ligger til grunn for mennesker sin atferd. Motivasjon refererer grovt sett til den kraften som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd (Perry & Porter, 1982). I denne delen skal vi se på hvilke grunnleggende behov mennesker har og som kan være med på å forklare hvilke faktorer som er viktige når de velger sin første arbeidsgiver. Videre fremlegges andre motivasjonsteorier som er relevante for å besvare problemstillingen. Avslutningsvis presenteres teori om menneskers motivasjon for offentlig sektor.

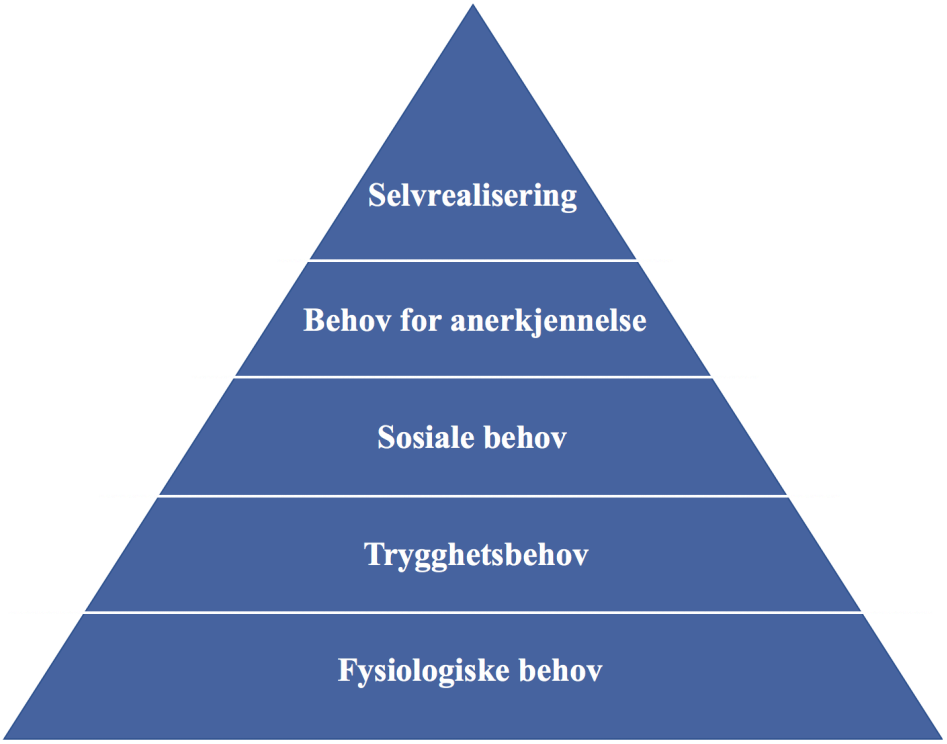
2.2.1 Behovsteorier

Bakgrunnen for behovsteorier er at menneskelig atferd motiveres av ulike typer grunnleggende behov. Disse behovene kan forklare det meste mennesker foretar seg (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Behovsteori bygger på ideen om at ulike behov utløser atferd for å tilfredsstille en mangel, og peker blant annet på hvilke behov som må være dekket på arbeidsplassen for at ansatte skal oppleve tilfredshet (Brochs-Haukedal, 2017).

Den første teorien som forsøkte å klassifisere de menneskelige behovene i et system, ble utviklet av Abraham Maslow (1954). Maslow mente at de menneskelige behovene kunne deles inn i fem hovedkategorier: fysiologiske behov, trygghetsbehov, sosiale behov, behov for anerkjennelse og selvrealisering. Videre mente Maslow at disse behovene kunne organiseres i en hierarkisk orden. Teorien fikk navnet Maslows behovshierarki ettersom det bygget på prinsippet om at grunnleggende behov må være dekket før neste behov melder seg. Det vil si

at et lavere rangert behov i hierarkiet må være oppfylt før mennesket vil prøve å oppfylle et høyere rangert behov. I virkeligheten kan det derimot argumenteres for at mennesker vil prøve å dekke flere behov samtidig. Det er ikke slik at behovene nederst i hierarkiet nødvendigvis må være dekket for at individet skal bli interessert i å dekke de øvrige behovene (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Maslow mente også at arbeidsplassen bør være en arena der alle fem behovskategoriene blir møtt, og at de ansatte i så tilfelle vil søke å tilfredsstille alle sine behov ved valg av arbeidsgiver (Brochs-Haukedal, 2017). Hierarkiet eller pyramiden er illustrert i figur 2 nedenfor. Videre vil de ulike behovene i hierarkiet gjennomgås for å forklare hvilke behov mennesker har på arbeidsplassen.

FIGUR 2: Maslows Behovshierarki



Fysiologiske behov

Det fysiologiske behovet er mennesket sine grunnleggende behov som må tilfredsstilles for å kunne overleve og eksistere (Maslow, 1954). For studenter som skal velge første arbeidsgiver er det viktig at jobben gir en viss minimumslønn som dekker de grunnleggende behovene for å overleve. Med grunnleggende behov menes et sted å bo, mat og drikke.

Trygghetsbehov

Trygghetsbehovet omfatter behovet for sikkerhet, trygghet og beskyttelse. Dette innebærer stabilitet, beskyttelse og fravær av frykt, angst og kaos (Maslow, 1954). For at arbeidsplassen

skal dekke behovet må de ansatte ikke oppleve frykt for å miste jobben. For studenter som søker jobb kan det ligge en ekstra trygghet i å få tidlig tilbud og dermed være sikret jobb på et tidlig tidspunkt.

Sosiale behov

Det sosiale behovet innebærer å ha kontakt med andre. Behovet for vennskap, kjærlighet og fortrolighet. Mennesker har behov for å føle felleskap og tilhørighet til enkeltpersoner og grupper. Behovet omfatter også det å føle seg akseptert av menneskene i sine nære omgivelser. Dette gjelder aksept fra familie, naboer, arbeidskolleger og som borger i samfunnet (Maslow, 1954). For at arbeidsplassen skal dekke dette behovet er det viktig at det er et godt arbeidsmiljø.

Behov for anerkjennelse

Behovet for anerkjennelse kan deles inn i to kategorier: (1) respekt for seg selv og (2) ønsket om godt omdømme og respekt fra andre. Den første kategorien omfatter det å prestere, være dyktig og utvikle seg. Den andre kategorien handler om å ha et godt rykte, status og prestisje (Maslow, 1954). På arbeidsplassen vil dette behovet blant annet bestå av muligheten for personlig og faglig utvikling. I tillegg vil slike faktorer som bedriftens renommé og stillingens status virke positivt på dette behovet.

Selvrealisering

Behovet for selvrealisering handler om å frigjøre kapasitet til å realisere sine personlige potensialer og ønske om å få full utnyttelse av sitt talent. Det innebærer også ønsket om å overskride grenser og ivareta interesser. Dette behovet varierer sterkt fra individ til individ. Noen individer kan ha et sterkt ønske om å være en gode foreldre, andre vil fremstå atletisk, mens noen har et ønske om å skape noe nytt (Maslow, 1954).

I tabell 1 under oppsummeres Maslows behovshierarki overført til viktige behov på arbeidsplassen. Komponentene beskrives nærmere i utredningens metodekapittel.

TABELL 1: Behov på arbeidsplassen

Behov	Komponenter
Fysiologisk behov	Startlønn, individuell prestasjonslønn, fremtidig lønnsutvikling
Trygghetsbehov	Trygg jobb, tidlig ansettelsesprosess og jobbtilbud
Sosiale behov	Godt arbeidsmiljø, ungt arbeidsmiljø
Behov for anerkjennelse	(1) Mulighet for faglig utvikling, mulighet for personlig utvikling, rask karriereutvikling, internasjonale muligheter, relevant jobb (2) Bedriften tar samfunnsansvar, bedriftens renommé, stilling med høy status, Samfunnsnyttig arbeid
Selvrealisering	God balanse mellom arbeid og fritid, interessante arbeidsoppgaver, liten avstand mellom ledelse og ansatte, fleksibel arbeidstid, bedriftens evne til innovasjon og nytenkning

Maslows behovshierarki har dannet grunnlaget for en rekke andre behovsteorier innenfor arbeidspsykologien. Douglas McGregors Theory X og Y, Herzebergs to-faktor-teori samt Alderfers og Porters modifiserte behovsteorier tar alle utgangspunkt i Maslows behovsteori. Mange faktorer i d isse teoriene har klare paralleller til kategoriene Maslow beskrev, men har blitt satt i andre systemer enn det opprinnelige hierarkiet. De ulike teoriene utfyller hverandre og ses på som supplerende heller enn konkurrerende teorier (Brochs-Haukedal, 2017). Det er eksempelvis flere forfattere som påpeker paralleller mellom Herzebergs to-faktor-teori og Abraham Maslows behovshierarki (Hunt & Hill, 1969; Ozguner & Ozguner, 2014; Pardee, 1990). Herzeberg skiller mellom motiverende faktorer og hygienefaktorer på arbeidsplassen. Tilstedeværelse av de motiverende faktorene skaper trivsel på jobb, mens hygienefaktorene motvirker misnøye. Her er det klar sammenheng mellom motivasjonsfaktorene og de to høyeste behovene til Maslows behovshierarki. Videre korresponderer hygienefaktorene i Herzebergs to-faktor-teori med de tre mest grunnleggende behovene i Maslows behovshierarki (Brochs-Haukedal, 2017).

Douglas McGregor mente også at selvrealisering var det høyeste behovet for ansatte, og at motivasjonen ansatte bruker for å nå selvrealisering fører til at de når sitt fulle potensiale. Han delte mennesker inn i to kategorier, X og Y, basert på hvordan ansatte motiveres og dermed hvordan de burde ledes (MacGregor, 1960). Porter fant at stillingsnivå hadde en sterk

sammenheng med oppfyllelse av de tre høyeste behovene. De som har lavere posisjoner er vant til å kun få tilfredsstilt de to nederste behovene, mens de i høyere stillinger har større muligheter for å få tilfredsstilt de tre høyeste behovene i hierarkiet (Porter, 1962). Alderfer sin ERG-teori erstattet Maslows behovshierarki med tre behovstrinn: eksistensbehov, realiseringsbehov og vekstbehov. Alderfer besvarte noe av kritikken til Maslows hierarki ved å åpne muligheten for at individer kan bevege seg oppover og nedover i behovshierarkiet (Alderfer, 1969).

2.2.2 Andre motivasjonsteorier

Forventningsteori

Forventningsteorien ser på mennesket som en rasjonell beslutningstaker. Den tar derfor mange av de samme forutsetningene som den normative modellen for beslutningstaking, som nevnt i kapittel 2.1.1. Teorien betegnes som en kognitiv motivasjonsteori og betrakter motivasjon som et resultat av innsats, belønning og forventninger (Robbins, 2001).

Forventningsteorien omhandler hvordan mennesker tar valg om handling basert på den subjektive forventningen om fremtidig måloppnåelse. Motivasjonen for en gitt handling bestemmes av rasjonelle vurderinger av evnen til å oppnå belønning. Individet motiveres for en gitt oppgave dersom den forventes å være realiserbar. Motsetningsvis vil individet ikke motiveres dersom målet er uoppnåelig (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Vroom (1964) definerer motivasjonen bak handlinger som en funksjon av tre faktorer: forventning, instrumentalitet og valens. Forventning beskrives som individets subjektive oppfatning om hvor stor innsats som kreves for å oppnå et gitt resultat. Instrumentalitet relateres til overveielser av hvorvidt prestasjon gir belønning, med andre ord individets oppfatning om oppnådd resultat vi gi ønsket belønning. Valens er vurderinger av hvor stor nytte eller verdi belønningen har for individet. Alle de tre faktorene må være tilstede for at individet skal være motivert. Det er ikke tilstrekkelig at mennesket har sterk forventning om resultater og belønning dersom belønningen ikke vurderes verdifull. Vroom (1964) forklarer dette med at forholdet mellom faktorene er multiplikativt. Dersom en av faktorene er fraværende vil motivasjonen falle til null. Videre bestemmer summen av faktorene hvor sterk motivasjonen er. Mennesket vil alltid søke mot det alternativet som gir høyest motivasjon (Lawler III, 1973).

Forventningsteorien forutsetter at det gjøres bevisste evalueringer av alle tre faktorene før en beslutning tas. Robbins (2001) hevder at for store beslutninger virker forventningsteorien passende fordi individer tar seg tid til å vurdere fordelene og ulempene i slike beslutninger.

Forventningsteorien har spilt en viktig rolle i forskning om å tiltrekke jobbsøkere. Det finnes likevel begrenset støtte for at modellen kan benyttes i sin helhet ved å inkludere alle tre faktorene: forventning, instrumentalitet og valens. Imidlertid finnes det flere studier som støtter at økt forventning om å motta et jobbtilbud påvirker sannsynligheten for at mennesker søker jobben (Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005; Rynes, 1989). Det kan derfor trekkes paralleller mellom forventning og valg av første arbeidsgiver. En kandidats forventninger om å få et jobbtilbud vil påvirke dens beslutning om å søke.

Sosiale teorier

Sosiale teorier ser på hvordan individets opplevelse av rettferdighet i forhold til sine medmennesker kan virke motiverende eller demotiverende. Teorien har til felles med forventningsteorien at kognitive prosesser er avgjørende for individets valg av innsats. Et viktig skille er at individet ikke er opptatt av størrelsen på belønningen, men om belønningen oppleves rettferdig relativt til andre. En av de mest kjente motivasjonsteoriene er Adams likeverdsteori (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

I alle sosiale systemer skjer en kontinuerlig sammenligning med andre mennesker hvor det dannes oppfatninger av hver enkelt sin plassering i systemet (Brochs-Haukedal, 2017). Likeverdsteorien legger til grunn at mennesker er opptatt av hva de får igjen for sin innsats relativt til hva andre mottar. Ulikheter medfører at mennesket forsøker å redusere forskjellene slik at likeverdet oppleves ivaretatt. Adams (1963) hevder at ulikhet oppstår når individet oppfatter at forholdet mellom egen innsats og belønning er forskjellig relativt til andre personer. Når et individ opplever urettferdighet, vil det forsøke å gjenopprette balansen. Dette kan gjøres ved å redusere innsatsnivået dersom belønningen er relativt lavere enn andres. I et slikt tilfelle vil motivasjonen falle (Adams, 1963).

Sentralt i likeverdsteorien er derfor ideen om å skape likevekt. For å oppnå dette må mennesker oppleve å få en rettferdig og tilfredsstillende belønning for en gitt innsats. Dersom studenter eksempelvis opplever at medstudenter med samme utdannelse, bakgrunn og erfaring får høyere lønn for eksakt samme jobb vil vedkommende ikke oppleve en likeverdstilstand. Det må nevnes at det alltid vil være subjektive tolkninger av hva som oppleves rettferdig. I

offentlig sektor kan eksempelvis andre faktorer som pensjon eller jobbsikkerhet veie opp for dårligere lønnsvilkår på lang sikt (Brochs-Haukedal, 2017).

2.2.3 Motivasjon for offentlig sektor

Det finnes omfattende litteratur om motivasjon for offentlig sektor som skal gi innsikt i hva som motiverer individer til å velge karriere i offentlig sektor i motsetning til privat sektor. Teoriene inneholder påstander om at motivasjonen til mennesker som velger offentlig karriere skiller seg fra motivasjonen til andre individer i samfunnet (Perry, 1996). Kunnskap om motivasjon for offentlig tjenesteytelse er viktig for å forstå hvorfor individer velger karriere i offentlige virksomheter til tross for potensialet for mer økonomisk lukrative karrierer i privat sektor. Motivasjon for offentlig sektor er definert som en persons anlegg for å reagere på motiver som primært eller unikt er grunnlagt i offentlige institusjoner (Perry & Wise, 1990).

Motivasjon for offentlig sektor har blant annet blitt knyttet til begrepene altruisme og prososial motivasjon (Downs, 1967; Perry & Wise, 1990). Altruisme er det motsatte av egoisme. En handling er altruistisk dersom den motiveres av å tjene andre sine behov fremfor sine egne (Piliavin & Charng, 1990). Prososial motivasjon er en sosial atferd der medarbeidere ønsker å gi noe tilbake til andre eller samfunnet som helhet (Twenge, Baumeister, DeWall, Ciarocco, & Bartels, 2007). Det innebærer å behandle andres behov over sine egne, og motivasjon til å hjelpe andre, samarbeide og arbeide frivillig (Brief & Motowidlo, 1986).

Det har blitt brukt ulike skalaer for å måle motivasjon for offentlig sektor. En av disse er Perry (1996) sin 24-punkts skala. Denne besår av fire underkategorier: tiltrekning til utforming av offentlig politikk, forpliktelse til borgerlig plikt og interesser, medfølelse og uselviskhet. Sistnevnte underkategori er tett knyttet til altruisme og prososial motivasjon. De to første kategoriene fokuserer på de offentlige institusjonene.

Forskningen på motivasjon for offentlig sektor viser at preferanse for å jobbe i offentlig sektor henger sammen med motivasjonen slik den blant annet blir målt i Perry sin artikkel fra 1996 (Lewis & Frank, 2002; Rainey, 1982) Det er altså støtte for at ansatte i offentlig sektor har en høyere motivasjon for offentlig sektor, som også driver de til å jobbe i denne sektoren. Dette gjelder også for studenters preferanser for potensielle arbeidsgivere (Vandenabeele et al., 2008). For mennesker med lavere motivasjon for offentlig sektor, øker sannsynligheten for at de ønsker å jobbe i offentlig sektor ved økende lønn (Delfgaauw & Dur, 2007a, 2007b, 2010).

Selv om det er dokumentert at motivasjon for offentlig sektor er viktig for tiltrekking og ansettelse i offentlig sektor, er det viktig å være klar over at det finnes andre og kanskje minst like viktige faktorer som påvirker valget (Leisink & Bram, 2008; Wise, 2004). Mer forskning er nødvendig for å avgjøre den relative viktigheten til motivasjon for offentlig sektor sammenlignet med andre faktorer.

Forskning på motivasjon for offentlig sektor har spredt seg mye. Det var først konsentrert i USA, men ble senere spredt til Europa, Asia, Australia og Sør-Amerika. Betydningen av offentlig sektor er relativt forskjellig rundt om i verden, og det er derfor sannsynlig at betydningen av motivasjon for offentlig sektor varierer og er mindre institusjonalisert i enkelte land enn andre (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010).

Oppsummering

Behovsteorier anfører hvilke behov arbeidsgiver må dekke for at ansatte skal oppleve arbeidsplassen som tilfredsstillende. Når studenter forventer at en arbeidsgiver tilfredsstiller de bestemte behovene, er det naturlig å bruke mer ressurser på å oppnå jobbtilbud hos denne arbeidsgiveren. Likeverdsteorien viser betydningen av en sammenligningsgruppe. Opplevd tilfredsstillelse avhenger ikke bare av objektive faktorer, men også hvordan mennesker i omgangskretsen har det. Videre vet vi at de som velger offentlig sektor ofte har en spesiell motivasjon for å bidra til samfunnet, men at denne alene ikke er nok til å avgjøre valget.

2.3 Begrepsavklaringer

2.3.1 Offentlig sektor

Moderniseringen av offentlig sektor har ført til at grensen mellom de ulike sektorene har blitt mer utvisket og uklar. I Norge skyldes dette i stor grad New Public Management, en reformbølge på 90-tallet som fokuserte på at offentlige virksomheter i større grad skulle driftes som private bedrifter (Byrkjeflot, 2008).

Det tradisjonelle skillet mellom offentlige og private organisasjoner er knyttet til formål. Offentlige virksomheter skal forvalte felles verdier i samfunnet og er med dette definert under politisk eierskap og kontroll. (Rainey, Backoff, & Levine, 1976). I andre sammenhenger er offentlig sektor synonymt med organer som er finansiert over offentlige budsjetter via skatter og avgifter, mens private virksomheter på den andre siden finansieres gjennom inntekter generert av salg i markedet (Andrews, Boyne, & Walker, 2011). Offentlige virksomheter er

med denne definisjonen begrenset av politiske krav og forskrifter, fremfor kundenes krav og markedskrefter (Dahl & Lindblom, 1953).

I den økonomiske statistikken i Norge defineres offentlig sektor som offentlig forvaltning samt enheter innen foretakssektoren som eies eller kontrolleres av offentlig forvaltning (Nygård Evensen, 2018). Det er denne definisjonen som legges til grunn for utredningen. Med denne definisjonen finnes det et klart skille mellom offentlige og private virksomheter. Flere hevder likevel at eierskap og formell status ikke er det avgjørende for eventuelle forskjeller mellom offentlige og private virksomheter. Det argumenteres derfor for at en heller bør diskutere ulike grader av offentlighet (Andrews et al., 2011; Bozeman, 1987). Det finnes eksempelvis virksomheter som er politisk eide, men som genererer en betydelig andel av sine inntekter gjennom salg til kunder. Et annet eksempel hvor skillet blir problematisk er selskaper med delt eierskap mellom offentlige og private (Rønning, Brochs-Haukedal, Glasø, & Mathiesen, 2013).

Det er kjent at mange misforstår begrepet offentlig sektor og dermed plasserer enkelte virksomheter i feil sektor ut fra definisjonen til Statistisk sentralbyrå. Gjennomgående blir statlig eide aksjeselskaper som opererer på frie markeder oppgitt for å være privat virksomhet (Næss, 2010). Dette skyldes at offentlig sektor ofte blir brukt synonymt med begrepet offentlig forvaltning i mediene (Nygård Evensen, 2018). De statlig eide aksjeselskapene kan regnes å være fullt sammenlignbare med private virksomheter hva gjelder hvordan de drives, ettersom de styres med mål om overskudd. Eksempler på slike virksomheter er Equinor ASA og Norsk Tipping AS.

På bakgrunn av de to foregående avsnittene er det derfor rimelig å anta at kandidatene kan ha ulik oppfatning av hva som er skillet mellom sektorene og dermed hvilke virksomheter som tilhører offentlig og privat sektor.

2.3.2 Privat sektor

Private virksomheter defineres i denne oppgaven som alle bedrifter som skiller seg fra offentlig sektor. Dette vil være bedrifter som eies av private samt alle ideelle organisasjoner (Idsø, 2017).

2.3.3 Siviløkonom

Siviløkonom er en beskyttet tittel i henhold til Forskrift om grader og beskyttede titler §53. Kravene for tildeling av sidetittelen er at utdanningen følger vilkårene i fagsammensetning som ble vedtatt av Nasjonalt råd for økonomisk-administrativ utdanning (NRØA) 6. juni 2016. Siviløkonomstudiet bestod fra og med kvalitetsreformen i 2003 av en femårig studie derav en 3-årig bachelorgrad og en 2-årig mastergrad. Det stilles krav til fagsammensetningen i både bachelor- og mastergraden. Siviløkonomer omtales av flere som generalister (Brandt, 2003; Solstad & Olsen, 2017). En siviløkonom skal ha fagkunnskap innen de fire områdene bedriftsøkonomisk analyse, samfunnsøkonomi, administrasjons- og metodefag. Studiet skal gi en bred og solid plattform for å arbeide i næringsliv, offentlig forvaltning og andre organisasjoner (NRØA, 2016). Dette innebærer at de har en bred kompetanse som gjør de aktuelle for mange ulike stillinger.

I følge Econa sine nettsider er det tolv ulike studiesteder i Norge som tilbyr siviløkonomutdanning (Econa, 2018b). Under er en oversikt over disse studiestedene, samt hvor mange studenter som ble uteksaminert i 2017. Det er ikke mulig å identifisere eksakt hvilke studier som potensielt kan gi sidetittelen siviløkonom. Det formelle navnet på utdanningene som alltid fyller kravene til siviløkonomtittelen er master i økonomi og administrasjon/ledelse. Vi har derfor tatt utgangspunkt i de studiene som tydelig fyller kravene til siviløkonomutdanning når vi oppgir antall uteksaminerte kandidater i tabellen under. En oversikt over studiene vi definerer som siviløkonomutdanning finnes i vedlegg 1.

TABELL 2: Antall uteksaminerte siviløkonomer 2017 fordelt på studiesteder

Institusjonsnavn (Per 2017)	Antall uteksaminerte kandidater i 2017
Handelshøyskolen BI	276
Høgskolen i Hedmark/Innlandet	18
Høgskolen i Molde	9
Høgskolen i Oslo og Akershus	64
Høgskolen i Sørøst-Norge	23
Nord Universitet	66
Norges Handelshøyskole	522
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	61
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	78
Universitetet i Agder	140
Universitetet i Stavanger	86
Universitetet i Tromsø	34
Totalt	1632

(Handelshøyskolen BI, 2018a; NSD, 2018d)

Norges Handelshøyskole og Handelshøyskolen BI var lenge dominerende aktører innen siviløkonomutdanningen. Fra 1970 har flere andre universiteter også opprettet dette studietilbudet, som har ført til en stor økning av antall utdannede siviløkonomer. NHH og BI er fremdeles de største aktørene og uteksaminerer til sammen 58% av de nyutdannede siviløkonomene i Norge hvert år (Wiers-Jenssen et al., 2014).

3. Metode

I dette kapittelet presenteres metoden som benyttes for å besvare problemstillingen til masterutredningen. Definisjonen av metode er de teknikker og prosedyrer som brukes for å samle inn og analysere data (Saunders, 2016). I første del av kapittelet vil valg av forskningsdesign og metode beskrives og begrunnes. Videre vil valg for datainnsamlingen og dataanalysen forklares for henholdsvis spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene. Avslutningsvis vil metodiske utfordringer og etiske hensyn gjennomgås.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan problemstillingen skal besvares. Denne planen skal inneholde kildene som brukes til datainnsamling, samt hvordan datainnsamlingen og dataanalysen gjennomføres. De etiske problemene og begrensingene ved forskningsdesignet skal også diskuteres. På bakgrunn av de overnevnte elementene skal det komme tydelig frem at metodevalget er tenkt nøye gjennom (Saunders, 2016). Valgene vi har tatt vil bli presentert og argumentert for i denne delen.

3.1.1 Forskningsformål

Problemstillingen påvirker formålet og forskningsdesignet til studien. Første del av problemstillingen har som formål å beskrive hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver, og for å besvare dette benyttes et deskriptivt forskningsdesign. Formålet med deskriptiv forskning er å oppnå en presis beskrivelse av personer, hendelser eller situasjoner. Det er fordelaktig å benytte deskriptiv design når det eksisterer noe kunnskap om temaet fra før og problemstillingen anses som strukturert og mindre kompleks (Saunders, 2016). På bakgrunn av dette er det formålstjenlig å benytte et deskriptivt design for å besvare første del av problemstillingen.

Andre del av problemstillingen besvares med et eksplorerende design. Designet gir mulighet for å stille åpne spørsmål og samle dybdeinformasjon knyttet til hvorfor det er så få nyutdannede siviløkonomer som velger jobb i offentlig sektor. Et eksplorerende design er nyttig når problemstillingen er kompleks og ustrukturert, samt at det eksisterer lite kunnskap om temaet (Saunders, 2016). Dette stemmer overens med andre del av problemstillingen vår, og det anses derfor som hensiktsmessig å benytte et eksplorerende design for denne delen av oppgaven.

3.1.2 Forskningstilnærming

For å besvare forskningsspørsmålet kan det benyttes ulike forskningstilnærminger. Det er vanlig å dele tilnærmingene inn i to hovedkategorier: deduktiv og induktiv. En deduktiv tilnærming tester en eksisterende teori, mens en induktiv tilnærming undersøker et fenomen for å utvikle en teori. Disse to tilnærmingene kan også kombineres i tilfeller der dette er formålstjenlig og dette omtales som en abduktiv tilnærming. En abduktiv tilnærming utforsker et fenomen, identifiserer temaer og forklarer mønster for å utvikle en modifisert eller ny teori. Denne tilnærmingen gjør det mulig å bevege seg mellom en induktiv og deduktiv tilnærming (Saunders, 2016).

I vår utredning vil det være hensiktsmessig å benytte en abduktiv tilnærming. I første del av problemstillingen benyttes det en deduktiv tilnærming. Det benyttes eksisterende teori om beslutnings- og motivasjonsteori for å utarbeide en spørreundersøkelse som vil identifisere kjennetegn ved siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver. Videre benyttes det en induktiv tilnærming hvor vi undersøker data for å utarbeide en dypere forståelse om hvorfor det er så få siviløkonomer som velger offentlig sektor. Etter vår kjennskap eksisterer det begrenset forskning på temaet.

Ved å benytte en abduktiv tilnærming kan vi stille både lukkede og åpne spørsmål. Spørreundersøkelsen er strukturert og benytter seg i hovedsak av lukkede spørsmål. Det er dermed lagt strenge føringer for datainnsamlingen av spørreundersøkelsen (Saunders, 2016). Videre i de individuelle dybdeintervjuene benyttes åpne spørsmål. Dette bidrar til at vi får dypere innsikt om temaet via intervjuobjektenes personlige erfaringer, tanker og følelser (Thagaard, 2013)

3.1.3 Valg av metode for datainnsamling

Det kan hovedsakelig velges mellom en kvantitativ og kvalitativ metode. En kvantitativ metode samler inn data bestående av tall. Denne metoden samler inn strukturerte data og gir informasjon om et stort utvalg. En kvalitativ metode vil benytte datainnsamling bestående av tekst. Denne metoden samler inn mye informasjon om et relativt lite utvalg og gir fleksibilitet og mulighet for dybdeinformasjon (Saunders, 2016).

På bakgrunn av at vi benytter et deskriptivt og eksplorerende forskningsdesign, samt en abduktiv tilnærming, vil det være hensiktsmessig å anvende en blanding av både kvalitativ og kvantitativ innsamlingsmetode (Saunders, 2016). I den første delen av problemstillingen

benytter vi en deduktiv tilnærming og på bakgrunn av dette anvender vi en kvantitativ innsamlingsmetode. Det vil bli samlet inn standardisert informasjon om utvalget ved hjelp av en spørreundersøkelse. Funnene fra spørreundersøkelsen vil beskrives og legges til grunn for å utarbeide intervjuguiden og besvare den andre delen av problemstillingen.

Den andre delen av problemstillingen benytter en induktiv tilnærming og på bakgrunn av dette er en kvalitativ innsamlingsmetode hensiktsmessig. Metoden gir oss mulighet til å utforske funnene vi har fått fra spørreundersøkelsen grundigere, noe som bidrar til at problemstillingen kan videreutvikles etter hvert som vi får ny kunnskap. Ved å benytte en kombinasjon av både kvantitativ og kvalitativ metode, oppnår vi både strukturert informasjon og dybdeinformasjon (Saunders, 2016).

3.1.4 Forskningsstrategi

En forskningsstrategi er en detaljert plan for hvordan man skal gå frem for å besvare problemstillingen (Saunders, 2016). Vi mener at en kombinasjon av både spørreundersøkelse og dybdeintervju vil være en god forskningsstrategi for vår studie. For å beskrive hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver anser vi det som hensiktsmessig å benytte en spørreundersøkelse. En spørreundersøkelse er tids- og ressurseffektiv, noe som bidrar til at vi oppnår mye data i løpet av en relativ kort tidsperiode. Den store mengden datamateriale er nyttig for å beskrive populasjonen dersom utvalget er representativt (Jacobsen, 2015).

Videre har vi valgt å benytte individuelle dybdeintervju for å kunne belyse den andre delen av problemstillingen som omhandler hvorfor det er så få som velger offentlig sektor. Ettersom det er mer tids- og ressurskrevende å samle inn data fra et intervjuobjekt sammenlignet med en respondent fra spørreundersøkelsen, vil det være naturlig at utvalget består av få personer (Saunders, 2016).

3.1.5 Tidshorisont

Tidshorisonten for forskningen er også viktig ved utformingen av forskningsdesignet. Det skilles mellom tverrsnittstudie og longitudinell studie. Tversnittstudie benyttes ved observasjon av et øyeblikksbilde, mens en longitudinell studie ønsker å samle inn flere øyeblikksbilder over en lengre periode (Saunders, 2016). Ettersom vi har et begrenset tidsrom til å arbeide med masterutredningen, vil vi benytte en tversnittstudie.

3.2 Datainnsamling

Vi har valgt å benytte begge innsamlingsmetodene for å besvare forskningsspørsmålet på en hensiktsmessig måte. Først gjennomføres spørreundersøkelsen og deretter de individuelle intervjuene. Dette bidrar til at vi kan bygge videre på funnene fra spørreundersøkelsen i de individuelle intervjuene. Først beskrives datainnsamlingen av spørreundersøkelsen og deretter vil vi gjøre rede for datainnsamlingen av de individuelle intervjuene (Saunders, 2016).

3.2.1 Spørreundersøkelsen

For å samle inn data ble det benyttet en elektronisk spørreundersøkelse. I følge Saunders (2016) påpeker flere forfattere at det er vanskeligere å utarbeide en god spørreundersøkelse enn hva folk flest tror. En utfordring er at det ikke er mulig å endre spørreundersøkelsen etter den er distribuert, og det ble derfor brukt god tid på utformingen. Det ble fokusert på oversiktlig utforming med logisk rekkefølge, klare og presise spørsmål og svaralternativer, for å sikre nøyaktighet og unngå tvetydighet i undersøkelsen. Både utformingen av spørreundersøkelsen og distribusjonen er nøye planlagt for å oppnå presis datainnsamling. Spørreundersøkelsen er tilgjengelig i vedlegg 3.

Populasjon og utvalg

Definisjonen av populasjonen er den totale gruppen av alle enhetene som skal studeres (Saunders, 2016). Vår populasjon er alle masterstudenter ved siviløkonomutdanningen i Norge, ettersom det er disse studentene som skal ta valget om første arbeidsgiver i nær fremtid. Masterstudentene vil som oftest reflektere mer rundt valg av første arbeidsgiver enn bachelorstudenter som enda har minst to år igjen av siviløkonomutdannelsen. Dette bidrar til at vi samler inn mer presis data til forskningen vår. Ettersom det vil være dyrt, tidskrevende og vanskelig å spørre og samle inn svar fra hele populasjonen er vi nødt til å velge et utvalg (Saunders, 2016). Utvalget er nøye tenkt gjennom for å kunne besvare forskningsspørsmålet.

I utgangspunktet hadde vi tenkt til å benytte et sannsynlighetsutvalg, og mer spesifikt et klyngeutvalg. På bakgrunn av at vi har en liste over alle norske universiteter og høyskoler som utdanner siviløkonomer, så vi på muligheten til å trekke tilfeldig hvilke skoler vi skulle studere. For å forsikre at alle skolene i utvalget hadde eksisterende data om valg av sektor for nyutdannede siviløkonomer, tok vi kontakt med universitetene og høyskolene. Det var imidlertid flertallet av utdanningsinstitusjonene som ikke kartla denne informasjonen.

På bakgrunn av dette måtte vi ta et valg med utgangspunkt i den informasjonen vi hadde samlet inn. Ettersom det kom frem at både NHH og BI hadde informasjonen om valg av sektor for første arbeidsgiver var det hensiktsmessig å benytte disse utdanningsinstitusjonene. Utvalget er derfor avgrenset til siviløkonomstudentene på masternivå ved NHH og BI. Grunnen er at disse skolene utdanner flest siviløkonomer i Norge og representerer over halvparten av populasjonen (NSD, 2018d). I tillegg anså vi det som en fordel å benytte NHH som et utvalg ettersom vi selv er studenter der. Dette bidrar til å effektivisere ressursbruken knyttet til distribuering av spørreundersøkelsen og arbeid for å øke responsraten.

Utvikling av spørreundersøkelsen

For å utarbeide en spørreundersøkelse har vi tenkt nøye gjennom hvordan spørsmålene kan bidra til å besvare forskningsspørsmålet vårt. Ettersom det kan være vanskelig å utarbeide en god spørreundersøkelse har det vært nødvendig med grundig planlegging (Saunders, 2016). Vi har brukt mye tid på å lese oss opp på hvordan en spørreundersøkelse skal utformes og vi har studert flere tidligere spørreundersøkelser. I tillegg har vi bygget spørsmålene på relevant teori. Videre ble spørreundersøkelsen pilottestet av et utvalg studenter ved Norges Handelshøyskole. Basert på deres konstruktive tilbakemeldinger gjorde vi endringer som forbedret spørreundersøkelsen. Deretter ble den nye versjonen sendt til en annen gruppe studenter for testing. Dette bidro til at fortolkningen av spørsmålene ble presis som mulig.

Vi benyttet verktøyet Qualtrics for å utforme spørreundersøkelsen som omhandler hva som kjennetegner siviløkonomers valg om første arbeidsgiver. Undersøkelsen består av 22 spørsmål, hvor 5 er demografiske spørsmål. Spørreundersøkelsen benytter Likert-skala med fem punkter ettersom det er anbefalt for å redusere frustrasjonsnivået, øke responsraten og responskvaliteten til respondentene (Babakus & Mangold, 1992; Sachdev & Verma, 2004). Skalaene som blir brukt er enighetsskalaen, sannsynlighetsskalaen og viktighetsskalaen (Vagias, 2006). Ved å benytte en skala bestående av oddetall gir vi respondentene mulighet til å svare nøytralt. Det nøytrale punktet blir benyttet for å unngå at respondentene tvinges til å svare på noe de ikke eksplisitt har en mening om (Jacobsen, 2015).

For noen variabler benyttet vi gjensidig utelukkende kategorier. Eksempelvis for variablene kjønn, alder og sektorpreferanse. Svaralternativene tilknyttet spørsmålet om alder kunne benyttet forholdstall ved å spørre om eksakt alder. Likevel valgte vi å dele inn i aldersintervaller uten overlapping for å unngå feiltasting av tall. Enkelte variabler, eksempelvis kjønn og sektorpreferanse inneholdt ikke et «vet ikke» alternativ. Årsaken til dette var at det var spesielt viktig for oss at respondentene tok stilling til spørsmålet om

sektorpreferanse. Forskning tyder dessuten på at det å tillate et «vet ikke» alternativ kan oppfattes som en invitasjon til respondentene om å ikke svare på spørsmålet (Krosnick et al., 2002).

Inspirasjon til spørsmålene i undersøkelsen ble hentet fra tidligere forskning. Det finnes mye forskning på ulike faktorer som påvirker valg av arbeidsgiver, eksempelvis fra Lewis og Frank (2002) og Ahmed, Alam og Alam (1997). Forskningen på faktorer som påvirker sektorvalg innen ulike bransjer er likevel begrenset (Midttun, 2007). Vi anså det derfor hensiktsmessig å delvis hente inspirasjon fra tidligere undersøkelser, samt benytte teori om beslutninger, motivasjon og forskjeller mellom sektorene for å utarbeide spørreundersøkelsen. Undersøkelsen ble delt inn i seks seksjoner for å belyse utredningens problemstilling om hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver.

Kartlegging av kjennskap

I første del av spørreundersøkelsen ønsket vi å kartlegge kjennskap til potensielle arbeidsgivere i offentlig og privat sektor. Det er kjent fra markedsføring at merkevarer som er lett tilgjengelig i minnet utløser atferd (Fazio, Powell, & Williams, 1989). Dette henger også sammen med tilgjengelighetsheuristikken til Kahneman og Tversky (1982).

Kartlegging av sektorpreferanse

Kartlegging av sektorpreferanse måles hovedsakelig av spørsmål 9 hvor respondentene ble spurt om preferert sektor. Dette spørsmålet indikerer hvilken sektor studentene helst ønsker å jobbe i. I tillegg ønsket vi å kartlegge i hvilken sektor studentene forventer å søke jobb.

Kartlegging av valgkarakteristika

For å kartlegge studentenes preferanser innhentet vi informasjon om viktigheten av ulike faktorer ved valg av første arbeidsgiver. Disse faktorene ble valgt basert på tidligere undersøkelser som innsamlet tilsvarende informasjon. I utvelgelsen ønsket vi å inkludere variabler hvor privat og offentlig sektor skilte seg fra hverandre. Vi kategoriserte insentivene i fem deler basert på menneskers grunnleggende behov: fysiologiske behov, trygghetsbehov, sosiale behov, behov for anerkjennelse og selvrealisering. Spørsmålet ble randomisert i Qualtrics for hver enkelt respondent for å unngå at påstandenes rekkefølge skulle påvirke resultatet (Warner, 1965).

Kartlegging av omgangskrets

Informasjon om foreldre og tidligere medstudenters sektorvalg er interessant for å undersøke om det er sammenheng mellom studenters preferanser og valgene til deres bekjente.

Kjennskap til ansatte i en virksomhet øker sannsynligheten for å høre positiv informasjon om denne virksomheten. Tidligere forskning tyder på at foreldre som jobber i offentlig sektor øker sannsynligheten for at barna også foretrekker denne sektoren (Lewis & Frank, 2002).

Kartlegging av eksponering ved studiestedet

Det finnes studier som indikerer at valg av første arbeidsgiver er tett knyttet til inntrykket studentene har av virksomheten. Dette inntrykket har sammenheng med den informasjonen som er tilgjengelig for studentene (Gatewood, Gowan, & Lautenschlager, 1993). I denne sammenheng ønsket vi å kartlegge respondentenes opplevelse av de ulike sektorenes tilstedeværelse og omtale ved studiestedet.

Kartlegging av respondenten

I siste del av spørreundersøkelsen kartlegges respondentenes utdanningsbakgrunn, alder og kjønn. Variablene gjør det mulig å sortere respondentene i ulike grupper, og på den måten kan vi undersøke eventuelle forskjeller mellom respondentenes beslutninger. Det var ikke nødvendig for vårt formål å innhente sensitiv personinformasjon som kan identifisere respondentene. Det var derfor ikke nødvendig å melde inn spørreundersøkelsen til Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) (2018c).

Innhenting av data

Innhentingen av dataene til spørreundersøkelsen ble nøye planlagt for å oppnå best mulig resultat. Datainnsamlingen ved NHH ble gjennomført ved at vi tok kontakt med administrasjonen, hvor vi fikk tilsendt maillister til alle aktive studenter ved masterstudiet i økonomi og administrasjon. Dette muliggjorde utsending via epost med personlige linker til spørreundersøkelsen. Dette sikret at vi hadde kontroll på utvalget og at studentene kunne gjennomføre spørreundersøkelsen kun én gang. Det var også ønskelig å oppdrive en mailliste over studentene ved BI, men dette var ikke mulig. Ettersom vi ikke har lignende nettverk ved BI som ved NHH var vi avhengige av å få hjelp til å distribuere spørreundersøkelsen. Vi tok derfor kontakt med ulike aktører i studentforeningen for å få hjelp til å distribuere spørreundersøkelsen, men de kunne ikke bidra. Vi var derfor avhengige av å få hjelp fra forelesere ved BI og tok kontakt med flere av dem.

Ved BI har førsteårs masterstudentene på siviløkonomstudiet tre obligatoriske emner på høstsemesteret. Ettersom dette er obligatoriske emner, vil alle studenter på kullet være representert uavhengig av profilvalg. Det var derfor ønskelig å kontakte forelesere i disse emnene. Sisteårs masterstudenter har ingen obligatoriske emner på høsten hvor de er samlet ettersom de har internship, valgfrie emner, eller er på utveksling. Det ville derfor vært veldig

ressurskrevende å få kontakt med disse studentene. Det var heller ingen tilgjengelig informasjon om de valgfrie emnene til studentene ved BI på hjemmesidene, ettersom vi trengte tilgang til BI sine studentsystemer. Med dette som bakgrunn konkluderte vi med at det var hensiktsmessig å fokusere på førsteårs masterstudentene ved siviløkonomstudiet for å oppnå god responsrate. Vi tok kontakt med foreleserne i de tre obligatoriske emnene for førsteårs masterstudenter, hvor en av dem ønsket å hjelpe oss. Linken til spørreundersøkelsen ble distribuert av foreleseren på emnet sin hjemmeside. Dette bidro til at kun studentene i det aktuelle emnet hadde tilgang til å ta spørreundersøkelsen, noe som sikret at vi hadde kontroll på utvalget.

Det ble også lagt ved et kort informasjonsskriv om spørreundersøkelsen på mail til studentene ved NHH og på emnet sin hjemmeside for studentene ved BI. Saunders (2016) hevder at bruk av informasjonsskriv vekker interesse og øker responsraten. Informasjonsskrivet beskrev formålet med undersøkelsen, forventet tidsbruk og praktisk informasjon for gjennomførelse. Vi benyttet også muligheten til å forsikre deltakerne om anonymitet ved deltakelse. For å gi studentene et ekstra insentiv til å ta undersøkelsen ble det også informert om at tre stykker ville vinne et gavekort til en verdi av 500 NOK. Informasjonsskrivet til spørreundersøkelsen finnes i vedlegg 2.

En lav responsrate kan gi usikkerhet i resultatene (Saunders, 2016). Det har derfor vært et mål å oppnå så mange respondenter som mulig til undersøkelsen. Det ble gjort flere tiltak for å sikre god distribusjon og høy responsrate. Tidspunktet for utsendelsen av spørreundersøkelsen ved NHH var nøye planlagt. Vi sendte mailen tidlig om morgenen på en tirsdag, fordi vi vet at mange studenter er på skolen og har pc tilgjengelig på dette tidspunktet. Målet var å sende på et tidspunkt der det var enkelt for studentene å sette av 5-10 minutter for å gjennomføre spørreundersøkelsen. Saunders (2016) anbefaler å følge opp elektroniske spørreundersøkelser for å øke responsraten. Etter at deltakelsen begynte å avta fem dager senere, sendte vi derfor en purremail. Denne ble sendt søndag ettermiddag. Ved å sende ut spørreundersøkelsen på to ulike tidspunkter, økte sannsynligheten for å nå ut til flere ulike studenter.

Et annet tiltak vi gjorde for å øke responsraten var å kontakte forelesere i sentrale emner ved NHH for å informere om spørreundersøkelsen til studentene på tvers av hovedprofilene. Med hovedprofil menes studentenes spesialiseringsområde som har et omfang på minimum 30 studiepoeng (NRØA, 2016). Årsaken til at vi kontaktet forelesere var at vi ønsket å informere om spørreundersøkelsen, samt at studentene skulle få mulighet til å gjennomføre

spørreundersøkelsen i forelesning. Det var seks forelesere som var positive til dette og tiltaket bidro til å øke antall respondenter betraktelig.

Vi dro også til BI Oslo for å informere om spørreundersøkelsen i to forelesninger til ett obligatorisk emne. Vi avtalte med foreleser at studentene skulle få tid til å gjennomføre spørreundersøkelsen i forelesningen. Det ble informert om at deltagelsen var frivillig, men vi opplevde at de fleste studentene som var tilstede gjennomførte spørreundersøkelsen. Dette var derfor et viktig tiltak for å øke responsraten. Vi er svært takknemlige for et godt samarbeid med alle foreleserne ved NHH og BI som har gitt oss tid til å informere om spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen ble avsluttet etter to uker. Spørreundersøkelsen ble sendt til 1158 studenter ved NHH, hvor 295 studenter startet å svare på spørreundersøkelsen. Linken til spørreundersøkelsen ble lagt på hjemmesiden til et emne hos BI som besto av 372 studenter, hvor 112 startet å svare på spørreundersøkelsen. Totalt ble spørreundersøkelsen distribuert til 1530 studenter.

3.2.2 Dybdeintervjuene

Populasjon og utvalg

Som nevnt tidligere defineres populasjonen som den totale gruppen av alle individene som skal studeres. I de individuelle dybdeintervjuene er populasjonen fremdeles alle masterstudenter ved siviløkonomutdanningen. For å sikre pålitelighet er det viktig at prosessen med å finne de utvalgte intervjuobjektene er bevisst. Ifølge Jacobsen (2015) bør det benyttes tre steg i utvalgsprosessen og vi har valgt å følge disse stegene for å sikre pålitelighet.

Det første steget innebærer å få en oversikt over alle aktuelle kandidater som vi ideelt sett ønsket å intervjue gitt ubegrensede ressurser (Jacobsen, 2015). Med ubegrensede ressurser ville vi tatt kontakt med alle sisteårs masterstudenter som oppnår siviløkonomtittelen. Årsaken til at vi ønsker å intervjue sisteårs masterstudenter er, som nevnt tidligere, at disse er nærmere den faktiske beslutningen om første arbeidsgiver. Det er derfor grunn til å tro at disse studentene i større grad har reflektert over dette valget enn studenter tidligere i studieløpet. Fra arbeidsmarkedsundersøkelsen til NHH vet vi at en stor andel av studentene søker jobb i tredje semester på masterstudiet (Norges Handelshøyskole, 2017). Ved å begrense utvalget til sisteårs siviløkonomstudenter, bidrar dette til at vi kan samle inn mer presis informasjon.

Neste steg bygger videre på å definere inkluderings- og ekskluderingskriterier. Dette handler om å definere hvilke karaktertrekk intervjuobjektene trenger for å anses som aktuelle for problemstillingen (Jacobsen, 2015). Ettersom vi ønsker å forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor, anså vi det som hensiktsmessig å intervjue både studenter som søker jobb i privat sektor og studenter som søker jobb i offentlig sektor. I tillegg ønsket vi å intervjue studenter som har vært i en prosess med både privat og offentlig sektor. Dette bidrar til at vi kan få informasjon fra flere synsvinkler, og dette anses som nyttig for å få et godt innblikk i situasjonen.

Det siste steget i utvalgsprosessen handler om å velge kriterier for utvelgelsen av respondentene (Jacobsen, 2015). Vi har hatt fokus på å velge respondenter som vi mener kan gi nyttig informasjon. Dette er personer som ønsker å oppgi informasjon om temaet, samt innehar mye kunnskap. Ettersom vi har et nettverk ved NHH er det enklere for oss å vite hvilke personer som innehar denne kunnskapen og interessen. Videre har vi fokusert på å skape bredde og variasjon i utvalget for å få innsikt fra flere synspunkter. Dette er grunnen til at vi intervjuer studenter som søker jobb i både offentlig og privat sektor. Det har også vært viktig for oss å fokusere på å få studenter fra de ulike hovedprofilene, samt intervjue både kvinner og menn.

Vi benyttet snøballmetoden og selv-seleksjon for å identifisere intervjuobjektene i utvalget vårt. I disse metodene deltar intervjuobjektene frivillig. Snøballmetoden er nyttig for å kartlegge hvilken sektor masterstudentene ønsker å jobbe i. Det nettverket vi har på skolen bidrar til at vi har noe informasjon om hvor studentene søker, og dermed er selv-seleksjonsmetoden hensiktsmessig (Saunders, 2016). En kombinasjon av begge metodene har bidratt til at vi har fått intervjuobjekter på tvers av ulike profiler og miljøer.

Vi har brukt kontaktnettverket vårt til å kontakte informanter og aktuelle intervjuobjekter. Informantene bidro med viktig innsikt til å identifisere relevante intervjuobjekter. Ettersom andelen som ønsker å jobbe i offentlig sektor som nyutdannet siviløkonom er lav, var det spesielt viktig å få innspill til å identifisere disse intervjuobjektene fra informantene.

Videre må det bestemmes hvor mange intervjuobjekter det er hensiktsmessig å intervjue og i den sammenheng er metningspunktet sentralt. Metning handler om at det skal hentes inn informasjon så lenge det gir ny og innsiktsrik informasjon fra intervjuobjektet. I det intervjuobjektene ikke bidrar til ny informasjon er det nyttig å avslutte. På grunn av tids- og ressursbegrensninger bestemte vi et utgangskriterium på minst fem intervjuobjekter og et stoppkriterium på åtte intervjuobjekter (Jacobsen, 2015). Med ubegrensede ressurser ville det

gjerne vært nyttig å intervjue enda flere. Ettersom vi også benyttet ressurser på spørreundersøkelsen var vi nødt til å avgrense oppgavens omfang. Vi anser dermed valgt utgangskriterium og stoppkriterium som det mest hensiktsmessige.

Innhenting av data

For å besvare andre del av problemstillingen benyttet vi semistrukturerte intervju. Dette bidrar til en form for struktur i intervjuet ved at vi utarbeider en intervjuguide, samtidig som det gir rom for at vi kan stille oppfølgingsspørsmål. Semistrukturerte intervju gir mulighet for direkte kontakt med intervjuobjektet, og vi får innsikt om individets holdninger og oppfatninger. Ved å benytte kvalitativ metode i tillegg til den kvantitative metoden, får vi mulighet til å angripe problemstillingen fra flere vinkler (Saunders, 2016).

Intervjuene ble gjennomført ansikt-til-ansikt for å kunne observere kroppsspråk, følelser og sinnsstemning på en bedre måte. Et fysisk møte mellom intervjuer og intervjuobjekt bidrar også til å skape tillit og åpenhet. Dette var viktig for få ærlige svar om noe som kan anses å være et sensitivt tema for intervjuobjektene. Et ansikt-til-ansikt intervju bidrar også til at vi kan legge til rette for at det ikke oppstår distraksjoner under intervjuet. Dette ville vært vanskelig å ha kontroll over dersom vi for eksempel benyttet et telefonintervju. Ettersom dybdeintervju er en tids- og ressurskrevende prosess har vi begrenset utvalget. Det gjør at vi kan strukturere ressursene våre effektivt, samtidig som det gir mulighet for å innhente dybdeinformasjon (Saunders, 2016).

For å sikre at intervjuobjektet følte seg komfortabel under intervjuet ga vi dem mulighet til å bestemme lokasjonen som var best for dem (Jacobsen, 2015). Ettersom respondentene tilbringer mye tid på NHH, ønsket alle at intervjuene ble gjennomført ved studiestedet. For å ivareta intervjuobjektenes anonymitet ble det bestilt nøytrale møterom, noe som ville vært vanskelig å oppnå ved bruk av grupperom tilgjengelige for studentene.

Intervjuobjektene fikk på forhånd tilsendt temaene for intervjuet og ble informert om at intervjuet ville vare inntil en time. Dette bidro til å skape en trygghet for intervjuobjektene, slik at de visste hva vi ønsket å snakke om, samt at de kunne kan forberede noen tanker (Saunders, 2016). Informasjonsskrivet som ble sendt til intervjuobjektene finnes i vedlegg 4. Ved å informere om temaet for intervjuet i utvelgelsen av intervjuobjekter, opplevde vi at alle intervjuobjektene vi kontaktet var positive til å delta. Vi valgte å intervjue seks studenter og opplevde at vi fikk mye innsikt til å besvare problemstillingen. Etter dette, ble det konkludert med at vi hadde fått tilstrekkelig informasjon gitt de ressursene vi hadde tilgjengelig. På

forhånd av intervjuet ble det også avklart at de var komfortable med at samtalen ble tatt opp på lydopptak.

Intervjuguide

For å sikre at datainnsamlingen fra intervjuene ikke ble for kompleks, lagde vi en intervjuguide. Intervjuguiden ga en oversikt over de viktigste temaene og bidro til å skape en struktur i intervjuet. I utarbeidelsen av intervjuguiden bygget vi videre på de mest sentrale funnene fra spørreundersøkelsen. I tillegg brukte vi teorien som grunnlag ved utarbeidelsen av spørsmålene. Dette bidro til at vi kunne utnytte kunnskapen fra teorien og funnene i spørreundersøkelsen for å få dybdekunnskap om hvorfor det er så få nyutdannede siviløkonomer i offentlig sektor.

Vi delte inn intervjuguiden i en introduksjon, hoveddel og avslutning (se vedlegg 5). I introduksjonen takket vi intervjuobjektet for at vedkommende ønsket å delta. Videre forklarte vi kort om oss selv og oppgaven, samt minnet om at det ville bli tatt lydopptak. Vi presiserte også at vi forholder oss til retningslinjene gitt fra NSD, samt at intervjuet er anonymt og deltakelsen er frivillig. Etter disse formalitetene spurte vi intervjuobjektet om utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring. Vi ønsket å skape en trygghet hos intervjuobjektene ved å stille disse nærliggende spørsmålene innledningsvis.

Hoveddelen delte vi inn i fire ulike kategorier: jobbsøkingsprosessen og valg av arbeidsgiver, kjennskap, eksponering ved studiested og sammenligning av offentlig og privat sektor. Disse fire kategoriene bidro til at vi fikk kartlagt et bredt spekter av informasjon. Temaene er nøye planlagt og bidro til at vi fikk den mest essensielle informasjonen, samtidig som intervjuobjektet fikk mulighet til å knytte dette opp mot egne erfaringer. Det ble stilt oppfølgingsspørsmål der dette var hensiktsmessig.

Avslutningsvis spurte vi intervjuobjektene om de hadde noe mer de ønsket å tilføye. Dette ga dem muligheten til å reflektere over intervjuet og legge til ytterligere informasjon. Vi takket vi intervjuobjektet for deltakelsen og informerte om at vi gjerne sendte dem transkriberingen av intervjuet dersom det var ønskelig.

3.3 Dataanalyse

Dataanalyse refererer til bruk av anerkjente metoder for å analysere data, og benyttes for å besvare utredningens problemstilling. Det eksisterer flere ulike måter å analysere kvantitativ og kvalitativ data på. Det er derfor viktig at valg av analyse er i samsvar med den forskningstilnærmingen som benyttes (Saunders, 2016). Ettersom vi anvender både spørreundersøkelse og dybdeintervju, har vi valgt to ulike måter å analysere dataene på. Vi har dermed delt inn analysedelen i to, hvor vi først beskriver analysen av spørreundersøkelsen og deretter analysen av intervjuene.

3.3.1 Spørreundersøkelsen

For å analysere datamaterialet, har vi primært benyttet oss av programvaren Excel. Først ble datasettet klargjort for videre analyser. Deretter kodet vi variablene for å tillate flere regneoperasjoner. Avslutningsvis benyttet vi deskriptiv statistikk for å beskrive resultatene fra spørreundersøkelsen.

Klargjøring av datasett

Det ble kjørt deskriptive analyser på alle variablene for å utelukke feilverdier i datasettet. Alle spørsmålene i spørreundersøkelsen med unntak av spørsmål 5 og 6 inneholdt funksjonen «force response» i Qualtrics. Alle som fullførte spørreundersøkelsen var derfor tvunget til å besvare alle spørsmålene. Dette bidro til å redusere antall ufullstendige besvarelser. Det var likevel 88 respondenter som ikke fullførte spørreundersøkelsen. Manglende data påvirker gjennomsnittsverdier og forstyrrer analysene (Saunders, 2016). Det ble vurdert at respondentene som ikke fullførte, manglet så store deler av spørreundersøkelsen at det var hensiktsmessig utelukke disse i datasettet og den videre analysen.

Videre kontrollerte vi for uteliggere i datasettet. For å kontrollere dette gikk vi gjennom svarene fra respondentene med fokus på useriøse og sammenfallende svar på spørsmålene. En respondent ble ekskludert på bakgrunn av ekstremt lave standardavvik på svaralternativene. Dette skyldtes at respondenten hadde avgitt samme svar på samtlige påstander i spørsmålene 10-12. Slike svar kan indikere at respondenten ikke var interessert i å svare på undersøkelsen eller ikke leste påstandene før svaret ble avgitt. En respondent ble også fjernet ettersom den ble brukt for å teste at spørreundersøkelsen fungerte som planlagt.

Til slutt ble tidsbruken til respondentene kontrollert. Vi beregnet at spørreundersøkelsen ville ta 5-10 minutter å gjennomføre. Alle respondentene som brukte under 5 minutter på å besvare

undersøkelsen ble derfor grundig kontrollert. Alle disse respondentene hadde nevnt svært få virksomheter på spørsmål 5 og 6 om kjennskap til bedrifter. Dette medfører en naturlig årsak til at disse brukte kortere tid og det var ellers ingenting som tydet på unormale eller useriøse svar. Etter vår vurdering var det derfor hensiktsmessig å inkludere respondentene i datasettet. Av totalt 407 besvarelser ble 90 ekskludert fra datasettet. Dette ga oss totalt 317 respondenter til analysen.

Koding av data

Koding innebærer å gi hvert svaralternativ en tallmessig verdi, slik at svarene kan behandles statistisk ved hjelp av et statistikkprogram (Saunders, 2016). Spørsmålene i undersøkelsen består hovedsakelig av nominale og ordinale data. Nominalt målenivå innebærer at verdiene er uttømmende og gjensidig utelukkende. Ordinalt målenivå betegnes ved at verdiene er gjensidig utelukkende og kan rangeres. Forholdstallsnivå muliggjør klassifisering og rangering av verdiene. Videre er det mulig å spesifisere nøyaktige forhold mellom verdiene (Saunders, 2016).

For alle svaralternativer med ordinalt målenivå ble svaralternativene kodet slik at de med høy tallverdi ble tildelt svaralternativet med størst positiv ladning. Verdien 5 representerer altså svært viktig/svært sannsynlig/helt enig, mens verdien 1 representerer ikke uviktig/svært usannsynlig/helt uenig. For enkelte analyser var det nødvendig å kode nominale data. Formålet var å muliggjøre flere regneoperasjoner og kodingen vil oppgis sammen med analysen for å lettere kunne lese resultatene.

Deskriptiv statistikk

For å fremlegge hovedfunnene fra spørreundersøkelsen har vi valgt å benytte deskriptiv statistikk. Her vil det fokuseres på sentraltendens som handler om hva som er det typiske svaret fra spørreundersøkelsen, samt spredning som handler om variasjonen i fordelingen (Saunders, 2016). Vi vil også presentere relevant data i diagrammer for å visualisere funnene på en hensiktsmessig måte. Ettersom datasettet i stor grad består av alternativer med nominale og ordinale målenivå, setter dette begrensninger for lovlige regneoperasjoner (Saunders, 2016). For å kunne benytte statistiske mål som gjennomsnitt og standardavvik behandles variabler på ordinalt målenivå som forholdstallnivå. Dette medfører at vi tilordner variablene egenskaper de ikke har, noe som er en svakhet for analysen. Dette er likevel bredt akseptert, spesielt i vårt tilfelle, hvor dataene består av en skala med fem verdier (Borgatta & Bohrnstedt, 1980; Chimka & Wolfe, 2009).

3.3.2 Dybdeintervjuene

Etterhvert som intervjuene ble gjennomført, startet vi med å renskrive rådataene. Dette kalles å transkribere og defineres som prosessen med å oversette fra tale til skrift. Transkriberingen ble gjennomført samme dag som intervjuet for å sikre at informasjonen var friskt i minnet. Underveis i intervjuet noterte vi ned intervjuobjektenes kroppsspråk og tonefall der dette ble ansett nyttig (Saunders, 2016).

Etter transkriberingen valgte vi å utforske informasjonen vi hadde samlet inn nokså usystematisk for å kartlegge elementer som ble gjentatt ofte. Dette bidro til at vi fikk oversikt over all informasjonen uten å være altfor detaljerte og systematiske. Vi anså dette som hensiktsmessig for å bli bedre kjent med datamaterialet. Dette ga oss et godt overblikk før den videre analyseprosessen.

Ettersom en slik transkriberingsprosess bidrar til å samle inn mye informasjon som kan bli svært kompleks, var det helt nødvendig å forenkle og strukturere informasjonen. Vi valgte derfor å skrive korte sammendrag av hvert intervju med de mest sentrale funnene. Inndelingen av temaene i intervjuguiden bidro til å gjøre informasjonen mer oversiktlig, noe som gjorde det lettere å få med hovedessensen fra hvert tema.

Videre benyttet vi en tematisk analyse for å analysere intervjuene. Her kategoriserte og kodet vi dataene våre for å systematisere det store datamaterialet (Saunders, 2016). Kategorisering av data defineres som å bryte ned temaet i mindre enheter for deretter å fordele ulike deler av datamaterialet inn i enhetene. Koding defineres som ett ord eller en kort setning som beskriver meningen med en del av datamaterialet (Saunders, 2016). Ettersom det er svært tidskrevende å analysere datamaterialet, har vi til enhver tid benyttet problemstillingen som en guide for analysen. Vi benyttet det kvalitative datanalyseprogrammet NVivo for å kode og kategorisere (Saunders, 2016). Dette bidro til at vi fikk oversikt over datamaterialet på en svært systematisk måte.

I gjennomgangen av intervjuene tilegnet vi oss ny kunnskap og innsikt. Vi måtte lese datamaterialet flere ganger for å endre kategorier og koder underveis. Denne prosessen var krevende, men bidro til at vi var konsistente i vår analyse. Da alt arbeidet med kategorisering og koding var ferdig, lette vi etter gjentagende momenter som bidro til at vi kunne finne mønstre i datamaterialet. Vi samlet informasjonen om kodene og tilhørende datamateriale i egne dokumenter for å systematisere dataene. Den fleksible tilnærmingen til den tematiske analysen har vært nyttig ettersom skillet mellom planlegging, gjennomføring og analyse er så

liten i den kvalitative metoden (Jacobsen, 2015). Dette bidro til at vi kunne tilpasse oss underveis i prosessen for å besvare problemstillingen på best mulig måte.

Presentasjon av funn

Hovedfunnene fra intervjuene vil bli presentert innledningsvis for deretter å trekke frem anonymiserte sitater som underbygger funnene. Disse sitatene vil bli delt inn i overordnede temaer for å fremstille presentasjonen på en oversiktlig måte. For å opprettholde struktur og kontroll over informasjonen vil vi oppsummere de viktigste funnene fra hvert tema i tabeller. Disse tabellene bidrar også til at vi enklere kan sammenligne alle temaene i slutten av analysedelen.

3.4 Evaluering av metodene

For å sikre høy kvalitet på utredningen er det nødvendig med god validitet og reliabilitet. Enhver metode medfører trusler og det har derfor blitt gjort en evaluering av metodene som er benyttet (Saunders, 2016). I dette delkapittelet påpeker vi grep som er tatt for å øke reliabiliteten og validiteten, samt svakhetene som er tilstede. Vi vil presentere evalueringen av metodene tilknyttet spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene individuelt.

3.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet refererer til utredningens pålitelighet og om den generer konsistente funn. Det vurderes hvorvidt det er mulig å oppnå de samme funnene dersom forskningen gjentas på nytt. Hvis andre forskere kan replikere utredningen med tilsvarende funn, anses studien å ha høy reliabilitet (Saunders, 2016).

Spørreundersøkelsen

For å sikre reliabilitet i spørreundersøkelsen ble det benyttet teori under utarbeidelsen av spørsmålene. Dette bidrar til at det er enklere for andre forskere å etterprøve den, noe som er med på å styrke reliabiliteten (Saunders, 2016). Det må påpekes at vi ikke benyttet eksisterende skalaer ettersom vi ønsket å få informasjon om flere ulike temaer samt kartlegge kunnskapen til intervjuobjektene. Dette er med på å svekke reliabiliteten. Dersom vi skulle benyttet etablerte skalaer ville spørreundersøkelsen blitt svært lang. Dette ble ansett som en ulempe, ettersom det ville vært vanskelig å oppnå nok respondenter.

I vurderingen av reliabilitet vil vi trekke frem trusler i forbindelse med forskerbias- og feil, samt deltakerbias- og feil. Forskerbias handler om hvordan forskeren fremstår og hvorvidt

respondenten påvirkes av dette (Saunders, 2016). For å unngå negativ påvirkning har vi som forskere passet på å gi informasjon til deltakerne på en nøytral og konkret måte. Forskerfeil handler om faktorer som påvirker forskerens tolkning av dataene (Saunders, 2016). For å sikre en korrekt tolkning har vi vært nøyaktige i utarbeidelsen og analysen av spørreundersøkelsen. Det har også vært en fordel at vi er to forskere og dermed kan kvalitetssikre hverandres arbeid.

Deltakerbias refererer til faktorer som fører til at respondenten oppgir feil svar (Saunders, 2016). For å redusere deltakerbias fikk studentene personlig mail med spørreundersøkelsen eller link på emnets hjemmeside. På denne måten kunne studentene ta spørreundersøkelsen i trygge omgivelser. Deltakerfeil omhandler faktorer som påvirker respondentens svar i negativ forstand (Saunders, 2016). For å redusere deltakerfeil ble det spesifisert i informasjonsskrivet at spørreundersøkelsen tok 5-10 minutter å gjennomføre slik at studentene kunne ta den på et tidspunkt som passet dem godt. Det ble også spesifisert at deltakelsen var frivillig og anonym for å forsikre studentene om at svarene ikke kunne spores tilbake til dem. For at prosessen skulle være så konsis som mulig sendte vi likt informasjonsskriv til samtlige respondenter.

Dybdeintervjuene

Kriteriet om reliabilitet er vanskelig å oppfylle for kvalitativ forskning med individuelle dybdeintervju. Grunnen til dette er at datainnsamlingen ikke er strukturert og at forskningen kan påvirkes av individene som utfører den. I tillegg endres menneskers holdninger og adferd over tid. Studenter i dagens samfunn har eksempelvis andre holdninger til valg av første arbeidsgiver og sektor enn deres foreldre hadde. Det er dermed enklere å oppnå god reliabilitet i kvantitativ forskning, ettersom metoden er mer standardisert (Saunders, 2016). I kvalitativ forskning vil det anses mer passende å vurdere reliabilitet som i hvilken grad andre forskere anser utredningen som pålitelig (Lincoln & Guba, 1985). Derfor er det viktig å forklare de metodiske valgene, datainnsamlingen og analysen, noe vi har lagt stor vekt på. Dette bidrar til at leseren har god innsikt om gjennomføringen av prosessen. Transparens i studien er sentralt når den ikke har som mål å generalisere funnene (Saunders, 2016).

Det eksisterer trusler mot reliabilitet i den kvalitative forskningen i form av forskerbias og -feil, samt deltakerbias- og feil (Saunders, 2016). For å unngå forskerbias og påvirkning av intervjuobjektet, har vi formulert åpne spørsmål og ikke lagt føringer for svarene. Vi har vært bevisste på at vårt eget kroppsspråk, tonefall og kommentarer kan påvirke intervjuobjektet sin respons. For å være observant på våre egne holdninger har vi gjennomført flere øvinger på andre personer for å bli trygge i rollen som intervjuere.

For å unngå forskerfeil har det vært hensiktsmessig å være to forskere. Dette bidrar til korrekte tolkninger av utsagnene samt at vi kan kvalitetssikre hverandres arbeid. I tillegg ble intervjuene tatt opp og transkribert ordrett for å unngå at egne oppfatninger skulle påvirke datamaterialet. Ved uklarheter forsikret vi en korrekt tolkning ved å stille intervjuobjektene oppklaringsspørsmål. Intervjuguiden har bidratt til å skape struktur i intervjuet, samtidig som vi har fått utforsket viktige temaer. Vi har også hatt stort fokus på å skape tillit med intervjuobjektene, og dermed gjort vårt beste for å legge til rette for en naturlig samtale.

Deltakerbias refererer til faktorer som fører til at intervjuobjektet oppgir feil svar. I et slikt tilfelle vil deltakeren oppgi informasjon som individet tror at forskeren ønsker å høre (Saunders, 2016). For å oppnå nøyaktig og korrekt informasjon sørget vi for at intervjuet foregikk i trygge omgivelser. Nøytrale møterom ble booket for å bevare anonymiteten og unngå at intervjuobjektene skulle føle seg utrygge. Deltakerfeil omhandler faktorer som påvirker respondentens svar i negativ forstand (Saunders, 2016). Vi har derfor tilpasset oss tidspunktet som passet intervjuobjektene best, og på den måten forsøkt å forhindre at de var stresset eller hadde dårlig tid under intervjuet.

3.4.2 Validitet

Validitet omhandler studiens gyldighet og om studien måler det den faktisk har til hensikt å måle. Videre inkluderes analysens nøyaktighet og i hvilken grad resultatene kan generaliseres (Saunders, 2016). Det skilles mellom begrepsvaliditet, ekstern validitet og intern validitet.

Spørreundersøkelsen

Den interne validiteten i forbindelse med spørreundersøkelser refererer til om den oppnår å måle det den har til hensikt å måle (Saunders, 2016). I forbindelse med intern validitet anser vi det hensiktsmessig å se på innholds- og begrepsvaliditet. Innholdsvaliditet referer til om spørsmålene brukt i studien er tilstrekkelige for å besvare problemstillingen (Saunders, 2016). Spørreundersøkelsen er sendt til masterstudenter som har innsiktsrik informasjon til å besvare problemstillingen. Den har blitt sendt til studenter med ulike hovedprofiler, alder og kjønn. Dette bidrar til at vi kan se på forskjeller mellom de ulike gruppene. Videre benyttes funnene fra spørreundersøkelsen som grunnlag til å få dybdeinformasjon fra intervjuene. Spørreundersøkelsen vil imidlertid ikke kunne si noe om kausalitet, noe som kan anses som en svakhet.

For å øke innholdsvaliditeten har vi benyttet den etablerte Likert-skalaen. Vi har også benyttet teori for å bygge opp spørreundersøkelsen og brukt tidligere undersøkelser som grunnlag for

å utarbeide en god undersøkelse. For å unngå uklarheter har spørreundersøkelsen også blitt testet av flere medstudenter og veiledere. En svakhet er derimot at vi ikke har benyttet etablerte skalaer i utarbeidelsen av spørreundersøkelsen.

Begrepsvaliditet handler om datainnsamlingen måler de teoretiske begrepene og variablene som vi har som hensikt å måle (Saunders, 2016). En svakhet ved spørreundersøkelsen er at respondentene kan ha ulike tolkninger av definisjonen på offentlig og privat sektor. Det ble ikke oppgitt definisjon av begrepene offentlig og privat sektor innledningsvis i undersøkelsen. Ettersom vi spør studentene om å oppgi bedrifter i offentlig og privat sektor, gjør dette imidlertid at vi vet hvordan studentene definerer sektorene. Vi har ikke ønsket å legge føringer på begrepene, ettersom formålet var å se hvilken kjennskap studentene hadde til selskaper i de ulike sektorene. Det ble også undersøkt og bekreftet at arbeidsmarkedsundersøkelsen ved BI og NHH heller ikke definerer offentlig og privat sektor i sine undersøkelser. På denne måten sikrer vi at tallene er mer sammenlignbare. Vi har også pilottestet spørreundersøkelsen på medstudenter og veileder for å forsikre at begrepene og spørsmålene er forståelige. Dette bidrar til å styrke begrepsvaliditeten.

Ekstern validitet refererer til i hvor stor grad funnene kan generaliseres (Saunders, 2016). Det ble gjort flere tiltak for å øke responsraten, men likevel eksisterer det begrensinger ved antall respondenter. Det ville vært fordelaktig med flere respondenter ettersom dette bidrar til mer robuste svar, samt å inkludere flere utdanningsinstitusjoner. Ettersom BI og NHH er de to største siviløkonomutdannelsene i Norge kan det argumenteres for at vi ikke nødvendigvis kan generalisere funnene våre til populasjonen. Det vil være naturlig at det eksisterer forskjeller mellom store og små utdanningsinstitusjoner, men vi har ikke tilstrekkelig kunnskap om hva de eventuelt innebærer. Det er dermed større hold for at vi kan generalisere funnene våre til BI og NHH. Likevel, vil det være sannsynlig at enkelte elementer av funnene våre kan generaliseres til hele populasjonen ettersom utdanningsløpet og kvalifikasjoner ved endt utdannelse er tilsvarende.

Dybdeintervjuene

Intern validitet blir ikke diskutert for den kvalitative metoden ettersom det ikke er et mål å påvise kausale sammenhenger mellom to variabler i denne metoden, men heller oppnå dybdeinformasjon. På bakgrunn av dette vil vi vurdere begrepsvaliditet og ekstern validitet.

Begrepsvaliditet refererer til operasjonalisering av begreper og i hvilken grad studien måler det den faktisk skal måle (Saunders, 2016). I kvalitativ forskning kan dette være en utfordring

og vi har dermed vært bevisste på at intervjuobjektene skal ha korrekt forståelse av begrepene. På den måten sikrer vi at vi måler det vi faktisk ønsker. Det ble også utarbeidet en intervjuguide som ble pilottestet på flere personer for å styrke begrepsvaliditeten, forhindre misforståelser og uklarheter. Vi valgte å ikke definere hva som er offentlig og privat sektor til intervjuobjektene selv om det eksisterer flere misforståelser av definisjonene. Dette kan være med på å svekke begrepsvaliditeten. For å styrke begrepsvaliditeten valgte vi heller å stille oppfølgingsspørsmål om hvilke selskaper intervjuobjektene refererte til innenfor sektorene. På den måten fikk vi forsikret oss om hvilken tolkning de hadde av definisjonen om offentlig og privat sektor.

Ekstern validitet referer til i hvilken grad funnene kan generaliseres. Ettersom hensikten med intervjuene ikke er å generalisere, men heller å få dybdeinformasjon om fenomenet, vil den eksterne validiteten anses som lav. Dette er typisk ved valg av kvalitativ datainnsamling ettersom utvalget ofte er lite og dermed ikke representativt (Saunders, 2016). For å unngå at utvalget ble skjevt intervjuet vi studenter med ulike kjønn, hovedprofiler og sektorpreferanser. Vi har også unngått å intervjue personer som vi har en nær relasjon til.

3.4.3 Etiske utfordringer

Det oppstår etiske utfordringer i alle stadier av forskningen og derfor har vi vært bevisste på å ivareta alle partene som direkte er inkludert, samt de som berøres av forskningen indirekte. Gjennom hele prosessen har vi gjort tiltak for å beskytte deltakerne og opprettholde høy etisk standard. Dette har blitt hensyntatt i utformingen av forskningen, datainnsamlingen og analysen.

Under datainnsamlingen av spørreundersøkelsen ble det sikret at respondentene forble anonyme ved en funksjon i Qualtrics som sikret at e-postene og IP-adressene til respondentene ikke ble koblet til svaret på undersøkelsen. Vi sikret samtykke fra respondentene ved å be om deres aksept før de kunne starte spørreundersøkelsen. Samtykke ble også samlet inn fra intervjuobjektene ved at de måtte signere informasjonsskrivet. Både i forbindelse med spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene ble det informert om at deltakelsen var frivillig og at de når som helst kunne trekke seg. Ettersom vi selv er medstudenter ved NHH valgte vi å ikke intervjue studenter som vi hadde en nær relasjon til. Dette for å unngå at intervjuobjektet skulle bli påvirket av omstendighetene.

Vi sørget for trygg datalagring og databehandling, og at personopplysningene ble behandlet i henhold til personvernregelverket. Behandlingen er som påkrevd godkjent av NSD for å sikre

at personopplysninger er behandlet korrekt. Alle intervjuobjektene har fått tilbud om å lese og godkjenne transkriberingen for å sikre at fremstillingen er korrekt. Dette, samt informasjon om databehandlingen, ble informert om i forkant av intervjuene slik at deltakerne skulle føle seg trygge på behandlingen av data.

I analysedelen har vi vært nøye i fremstillingen av data. Vi har aldri referert til en respondent eller intervjuobjekt på en slik måte at det kan avsløre dens identitet. Der det har vært nødvendig, har vi fjernet personopplysninger og andre opplysninger som kan avsløre identiteten til et intervjuobjekt. Alle data er behandlet objektivt og lagt frem på en presis, ærlig og nøyaktig måte.

I teori- og metodedelen har vi vært nøye ved å gi korrekte og presise kildehenvisninger til tidligere arbeid. Vi har tatt valg ut fra det vi mener er best for utredningen og begrunnet disse. Der det har vært nødvendig har vi påpekt svakheter. Vi er kjent med oppgavens metodiske utfordringer, og har gjort tiltak så langt vi har hatt ressurser til dette.

4. Presentasjon av funn fra spørreundersøkelsen

I dette kapittelet presenteres funnene fra den kvantitative undersøkelsen. Innledningsvis beskrives respondentene og deretter fremlegges funnene fra spørreundersøkelsen ved deskriptiv statistikk. Vi benytter deskriptiv statistikk for å systematisere beskrivelsen av datamaterialet fra spørreundersøkelsen. Analysen av spørreundersøkelsen anvendes som grunnlag til videre analyser av dybdeintervjuene.

Funnene fra den kvantitative undersøkelsen bidrar til å besvare første del av problemstillingen og gir dermed informasjon om hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver. Funnene vil bli presentert etter hovedtemaene i spørreundersøkelsen, som er henholdsvis sektorpreferanse, kjennskap, valgkarakteristika, omgangskrets og eksponering.

4.1 Presentasjon av respondentene

Spørreundersøkelsen ble som tidligere nevnt sendt i en personlig mail til 1158 studenter ved NHH og distribuert på kursets hjemmeside i et obligatorisk masteremne ved BI til 372 studenter. Totalt ble spørreundersøkelsen distribuert til 1530 studenter. Det innsamlede datasettet besto av 407 unike respondenter, noe som tilsvarer at 26,6% startet på undersøkelsen. Av de 407 unike respondentene var det 319 studenter som fullførte spørreundersøkelsen. Dette gir en fullføringsgrad på 78,4%.

Etter rensing av datasettet gjensto 317 respondenter og det er disse som benyttes i den videre presentasjonen. Dette gir en samlet responsrate på 20,7%. Tabell 3 viser den relative fordelingen av de tre variablene utdanningsinstitusjon, kjønn og alder. Kjønnsfordelingen i datasettet er 44,5% kvinner og 55,5% menn. Dette representerer også en reell kjønnsfordeling på masterprogrammene ved studiestedene NHH og BI (Se vedlegg 6). Respondentene i undersøkelsen er hovedsakelig i aldersgruppen fra 20-24 år og hele 71,3% av respondentene befinner seg i denne gruppen. Respondentene i undersøkelsen vår har en noe lavere gjennomsnittsalder sammenlignet med den faktiske aldersgruppen representert ved studiestedene (Se vedlegg 7). Vi vurderer likevel at avvikene ikke medfører betydelige skjevheter.

TABELL 3: Frekvensen av studiens demografi

	Antall	Prosent
Utdanningsinstitusjon		
Handelshøyskolen BI	84	26,5 %
Norges Handelshøyskole	233	73,5 %
Kjønn		
Kvinner	141	44,5 %
Menn	176	55,5 %
Alder		
20-24 år	226	71,3 %
25-29 år	81	25,6 %
30-34 år	9	2,8 %
40 år eller eldre	1	0,3 %
Totalt	317	100,0 %

Videre inneholder også spørreundersøkelsen informasjon om respondentene sin hovedprofil. I spørreundersøkelsen var alternativene tilpasset respondentens utdanningsinstitusjon ettersom det er ulike hovedprofiler ved NHH og BI. Totalt er det ti hovedprofiler ved NHH og syv hovedprofiler ved BI. For å redusere datamengden var det hensiktsmessig å slå sammen hovedprofilene med lignende faglig innhold i den videre presentasjonen. Studieplanene ved NHH og BI ble benyttet for å beslutte hvilke hovedprofiler som kunne slås sammen til en kategori. Dette resulterte i ti sammenslåtte hovedprofiler som vises i tabell 4 under.

TABELL 4: Sammenslåtte hovedprofiler ved NHH og BI (N=317)

Kategori	Hovedprofil	Antall	Prosent
Bedriftsøkonomi	Økonomisk styring (NHH), Accounting and Business Control (BI), Major in Logistics, Operations and Supply Chain Management (BI)	99	31,2 %
Business Analytics	Business Analytics (NHH)	13	4,1 %
Energy, Natural Resources and the Environment	Energy, Natural Resources and the Environment (NHH)	9	2,8 %
Finans	Finansiell økonomi (NHH), Finance (BI)	90	28,4 %
International Business	International Business (NHH)	2	0,6 %
Leadership and Change	Major in Leadership and Change (BI), New Business Development (NHH)	9	2,8 %
Markedsføring	Marketing and Brand Management (NHH), Marketing (BI)	6	1,9 %
Samfunnsøkonomi	Economics (BI), Economics (NHH)	33	10,4 %
Strategi	Strategi og ledelse (NHH), Strategy (BI)	45	14,2 %
Økonomisk analyse	Økonomisk analyse (NHH)	11	3,5 %
Totalt		317	100,0 %

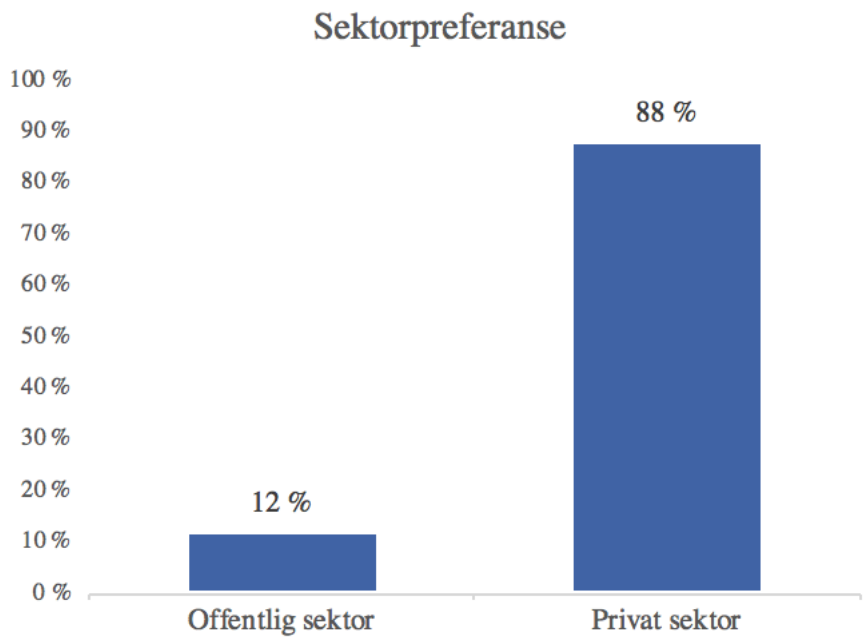
4.2 Deskriptiv statistikk

I dette delkapittelet benyttes deskriptiv statistikk for å presentere datasettet. Deskriptiv statistikk handler om å organisere, summere og presentere data på en måte som er hensiktsmessig og informativ (Keller, 2012). For å beskrive datasettet har vi hovedsakelig valgt å gjennomføre univariate analyser og presentere sentraltendens, spredning og antall observasjoner (Saunders, 2016). Når sentraltendens blir omtalt tas det utgangspunkt i den gjennomsnittlige besvarelsen til respondentene. Spredningen beskrives med standardavvik samt øvre og nedre kvartil. Det gjentas at ordinale variabler behandles som rangordnede variabler for å kunne benytte disse statistiske målene. Svarene til de som ønsker å jobbe i offentlig og privat sektor, vil ved flere tilfeller presenteres separat. Dette er ønskelig for å observere forskjeller i hva som kjennetegner respondentenes valg av første arbeidsgiver. Dette er også nyttig for videre analyse hvor vi ser på hvorfor det er så få som velger offentlig sektor.

4.2.1 Sektorpreferanse

Av respondentene som deltok i spørreundersøkelsen ønsket 88,0% å få jobb i privat sektor og 12,0% i offentlig sektor. Andelen som faktisk får jobb i offentlig sektor som nyutdannet siviløkonom fra NHH er 7,5% og andelen fra BI er 2,2% (A. Jansen, personlig kommunikasjon, 6. september 2018; Norges Handelshøyskole, 2018d). Dette viser at andelen studenter som ønsker å få jobb i offentlig sektor er høyere enn andelen studenter som faktisk får sin første jobb i offentlig sektor. Det at gruppen som foretrekker jobb i privat sektor utgjør 88,0% av datasettet gjør at tendensene for denne gruppen gir utslag på overordnede gjennomsnittstall.

FIGUR 3: Prosentvis fordeling for sektorpreferanse (N=317)



For å kartlegge søkemønsteret til respondentene ble det spurt om sannsynligheten for at de kommer til å søke jobb i hver av sektorene. Her oppgir 93,7% av alle respondentene at det er ganske sannsynlig eller svært sannsynlig at de kommer til å søke jobb i privat sektor. Tilsvarende tall for offentlig sektor er 29,3%. Det viser at en betydelig andel søker i begge sektorene, men at de fleste søker jobb i privat sektor.

I tabellene 5 og 6 nedenfor presenteres sannsynligheten for at studentene som ønsker jobb i offentlig eller privat sektor også søker jobb i motsatt sektor. Det er 65,8% av de som ønsker å jobbe i offentlig sektor som svarer at det er ganske sannsynlig eller svært sannsynlig at de kommer til å søke jobb i privat sektor. Motsetningsvis er det kun 24,0% av de som ønsker å

jobbe i privat sektor som anser det ganske sannsynlig eller svært sannsynlig at de også vil søke jobb i offentlig sektor. Fra dette ser vi at det er langt flere av de som ønsker jobb i offentlig sektor som også søker jobb i motsatt sektor.

TABELL 5: Sannsynligheten for at respondentene som ønsker jobb i offentlig sektor søker jobb i privat sektor (N=38)

Sannsynlighet for å søke privat sektor	Andel
Ikke sannsynlig	2,6 %
Lite sannsynlig	5,3 %
Nøytral	26,3 %
Ganske sannsynlig	34,2 %
Svært sannsynlig	31,6 %

TABELL 6: Sannsynligheten for at respondentene som ønsker jobb i privat sektor søker jobb i offentlig sektor (N=279)

Sannsynlighet for å søke offentlig sektor	Andel
Ikke sannsynlig	14,0 %
Lite sannsynlig	31,5 %
Nøytral	30,5 %
Ganske sannsynlig	17,9 %
Svært sannsynlig	6,1 %

Tabell 7 nedenfor presenteres en oversikt over andelen som ønsker å jobbe i offentlig sektor fordelt på kjønn, alder og utdanningsinstitusjon. Av alle kvinnene som har besvart spørreundersøkelsen er det 12,8% som svarer at de ønsker jobb i offentlig sektor. Tilsvarende for menn er 11,4%. Kjønn synes dermed ikke å påvirke hvilken sektor studentene helst ønsker å jobbe i.

Derimot ser det ut til at alder har en større betydning for valg av sektor. Ettersom 96,9% av respondentene som har fullført spørreundersøkelsen er i aldersgruppene 20-24 og 25-29 år, er det formålstjenlig å fokusere på disse to gruppene. Her er det en tendens til at ønske om å jobbe i offentlig sektor øker med alderen. Over dobbelt så stor andel ønsker å jobbe i offentlig sektor i aldersgruppen 25-29 år sammenlignet med aldersgruppen 20-24 år. I aldersgruppene

fra 30 år og eldre er det kun 10 respondenter. Ettersom det kan være betydelige skjevheter i disse tallene, er det vanskelig å kommentere disse gruppene.

Videre kommer det frem at andelen respondenter som ønsker å jobbe i offentlig sektor er høyere for NHH (12,9%) enn BI (9,5%). Dette er ikke overraskende ettersom det også er flere studenter ved NHH (7,5%) som faktisk får sin første jobb i offentlig sektor sammenlignet med BI (2,2%) (A. Jansen, personlig kommunikasjon, 6. september 2018; Norges Handelshøyskole, 2018d). Det er derfor interessant at spørreundersøkelsen også klarer å fange opp en tilsvarende forskjell som eksisterer i virkeligheten. Dette kan tyde på at respondentene gir et representativt bilde av virkeligheten.

TABELL 7: Andel som ønsker å jobbe i offentlig sektor

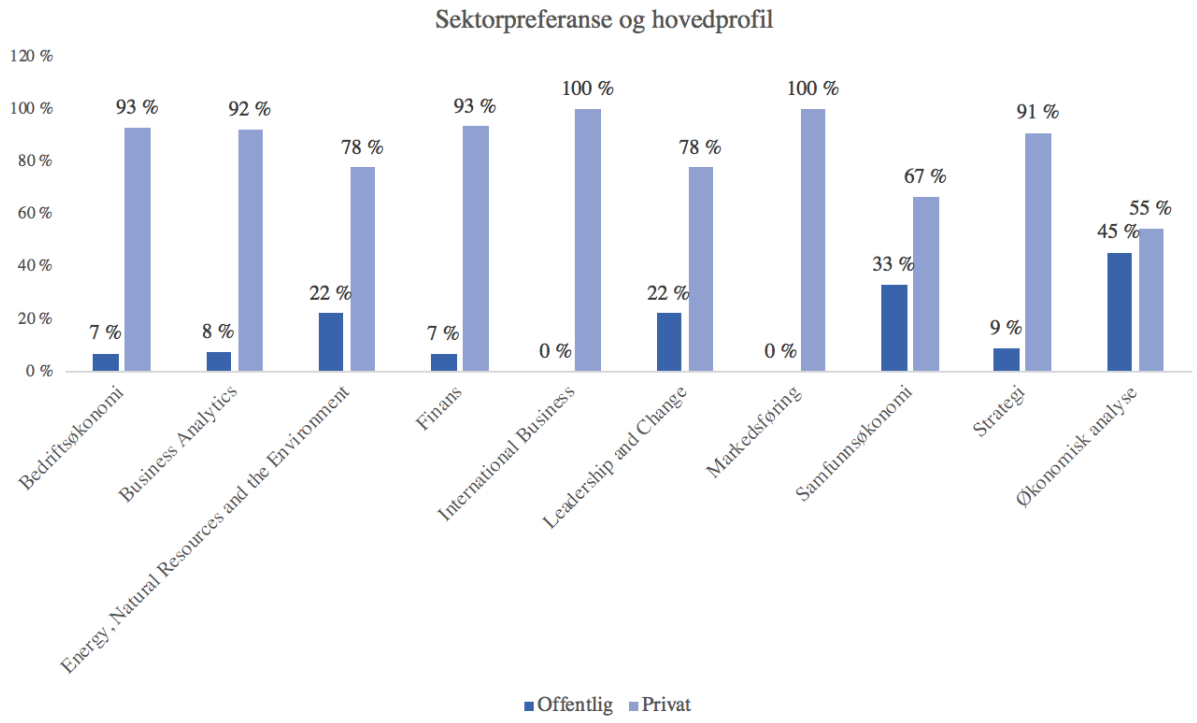
	Antall	Prosent
Utdanningsinstitusjon		
Handelshøyskolen BI	8	9,5 %
Norges Handelshøyskole	30	12,9 %
Kjønn		
Kvinner	18	12,8 %
Menn	20	11,4 %
Alder		
20-24 år	20	8,8 %
25-29 år	16	19,8 %
30-34 år	1	11,1 %
40 år eller eldre	1	100,0 %

Respondentenes valg av hovedprofil ser også ut til å ha betydning for hvilken sektor studentene ønsker å jobbe i. Fra figur 4 kommer det frem at flest studenter fra hovedprofilene Økonomisk analyse (45%) og samfunnsøkonomi (33%) ønsker jobb i offentlig sektor. Videre er det 22% som ønsker å jobbe i offentlig sektor fra hovedprofilene Leadership and Change og Energy, Natural Resources and the Environment. I de resterende seks hovedprofilene er det en klar overvekt som ønsker jobb i privat sektor, ettersom over 90% av studentene svarer dette.

Det må påpekes at noen av hovedprofilene har svært få respondenter og at dette kan føre til skjevheter. Dette gjelder hovedsakelig hovedprofilene Energy, Natural Resources and the Environment, International Business, Leadership and Change og Markedsføring som har

under 10 respondenter hver. De klart største profilkategoriene på begge studiene, Finans og Bedriftsøkonomi, er blant hovedprofilene hvor lavest andel ønsker å jobbe i offentlig sektor.

FIGUR 4: Andel som ønsker jobb i offentlig sektor fordelt på hovedprofiler (N=317)



4.2.2 Kjennskap

I spørsmål 5 og 6 avdekkes studentene sin kjennskap til potensielle arbeidsgivere i offentlig og privat sektor. Respondentene ble bedt om å skrive ned virksomhetene de har hørt om eller kjenner til, og som ansetter nyutdannede siviløkonomer. De kunne nevne inntil ti virksomheter for hver av sektorene. Fra beslutningsteori vet vi at mennesker ofte tar beslutninger basert på informasjon som er lett tilgjengelig i minnet. Ettersom vi var interessert i å kartlegge dette, ba vi respondentene om å skrive de første virksomhetene de kom på. I tillegg til å se på hvilke bedrifter som ble nevnt, lagde vi en ny variabel bestående av antall bedrifter hver enkelt respondent klarte å nevne i offentlig og privat sektor. Denne variabelen benyttes til slutt i presentasjonen av kjennskap for å vurdere eventuelle forskjeller mellom de to sektorene.

På spørsmålene om kjennskap til virksomheter svarte 348 respondenter. Vi har valgt å inkludere svarene fra alle disse i presentasjonen av de to spørsmålene, fordi vi ønsker å få innsikt fra så mange respondenter som mulig. Informasjonen fra de ekstra 31 respondentene er verdifull og vi har vurdert det dithen at svarene er gjennomtenkt. Det er på et senere tidspunkt at respondentene velger å avslutte spørreundersøkelsen.

Ettersom vi ønsker å kartlegge kjennskapen til studentene ble det ikke lagt føringer for hva som defineres som privat og offentlig sektor i spørreundersøkelsen. Vi var klar over at dette kunne medføre noen feil ettersom det eksisterer ulike oppfatninger om hvor grensen mellom offentlig og privat sektor går. Bakgrunnen for valget er et ønske om å få innsikt i hvilke virksomheter som er lett tilgjengelig i minnet hos studentene. Som konsekvens av dette har 55 studenter nevnt Equinor som en virksomhet tilhørende privat sektor og 21 studenter nevnt Equinor som offentlig sektor. Dersom vi hadde lagt føringer for hva som er offentlig og privat sektor, er vi bekymret for at det ville ført til større tvil hos respondentene. Vi var engstelige for at flere kom til å benytte søkemotorer for å sikre at de oppga korrekte virksomheter noe som ville ødelagt hensikten med spørsmålet. Der kandidatenes besvarelser ikke samsvarer med vår definisjon, har vi derfor ikke valgt å rette på disse opplysningene.

Tabell 8 og 9 nedenfor viser to lister over topp ti nevnte virksomheter i henholdsvis offentlig og privat sektor. PricewaterhouseCoopers (PwC), Deloitte, Ernst & Young (EY) og KPMG er de fire arbeidsgiverne som er nevnt flest ganger uavhengig av sektor. Disse bedriftene er markedsledende innen revisjon og konsulenttjenester og omtales som «the big four», eller de fire store på norsk (Duff, 2011). Virksomhetene som nevnes er hovedsakelig innen konsulenttjenester, revisjon, bank, finans og forsikring. Dette samsvarer med de bransjene hvor flest siviløkonomene fra NHH og BI får sin første jobb (Handelshøyskolen BI, 2018a; Norges Handelshøyskole, 2018a).

TABELL 8 OG 9: Liste over topp 10 nevnte virksomheter (N=348)

Privat sektor	Antall	Prosent*
1 PWC	270	77,6 %
2 Deloitte	237	68,1 %
3 EY	235	67,5 %
4 KPMG	216	62,1 %
5 DNB	162	46,6 %
6 BCG	120	34,5 %
7 McKinsey	110	31,6 %
8 BDO	96	27,6 %
9 Nordea	66	19,0 %
10 Orkla	62	17,8 %

Offentlig sektor	Antall	Prosent*
1 Norges Bank	78	22,4 %
2 Finansdepartementet	77	22,1 %
3 Skatteetaten	55	15,8 %
4 Konkurransetilsynet	33	9,5 %
5 Finanstilsynet	29	8,3 %
6 Kommunen	27	7,8 %
7 Utenriksdepartementet	25	7,2 %
8 Statistisk sentralbyrå	24	6,9 %
9 Equinor	21	6,0 %
10 NBIM	20	5,7 %

*Andel studenter som har virksomheten på listen (N=348)

I tabell 10 under ser vi at respondentene i gjennomsnitt kan nevne flere virksomheter i privat sektor enn offentlig sektor. Av virksomheter i privat sektor kan respondentene i gjennomsnitt nevne 7,2 virksomheter, mens i offentlig sektor kan de nevne 2,9 virksomheter i gjennomsnitt.

TABELL 10: Deskriptiv statistikk om kjennskap til virksomheter (N=348)

Sektorpreferanse	Kjennskap til	Gjennomsnitt	Standardavvik	Nedre 25%	Median	Øvre 75%
Alle	Offentlige virksomheter	2,9	2,3	1,0	2,0	4,0
	Private virksomheter	7,2	3,1	5,0	8,0	10,0

Vi ønsker også å se om det er noen forskjeller i kjennskap blant de som ønsker å jobbe i offentlig og privat sektor. I tabell 11 nedenfor ser vi at de som ønsker å jobbe i offentlig sektor i gjennomsnitt nevner 0,9 flere offentlige virksomheter enn de som ønsker jobb i privat sektor. Tilsvarende er tilfellet for studentene som ønsker jobb i privat sektor, hvor studentene har større kjennskap til denne sektoren sammenlignet med de som ønsker jobb i offentlig sektor. Dette indikerer at det er en sammenheng mellom kjennskap til virksomheter og valg av sektor.

TABELL 11: Kjennskap til virksomheter fordelt på sektorpreferanse (N=348)

Sektorpreferanse	Kjennskap til	Gjennomsnitt	Standardavvik	Nedre 25%	Median	Øvre 75%
Offentlig sektor	Offentlige virksomheter	3,8	3,0	1,5	3,0	5,0
	Private virksomheter	6,0	3,8	2,0	6,0	10,0
Privat sektor	Offentlige virksomheter	2,7	2,2	1,0	2,0	4,0
	Private virksomheter	7,4	3,0	5,0	8,0	10,0

4.2.3 Valgkarakteristika

I spørsmål 10 spurte vi om hvilke faktorer som er viktige ved valg av første arbeidsgiver. Listen besto av 21 ulike faktorer som omhandlet fysiologiske behov, trygghetsbehov, sosiale behov, behov for annerkjennelse og selvrealisering. Vi har utarbeidet to tabeller som spesifiserer de ti viktigste faktorene for studentene som ønsker å jobbe i offentlig sektor (tabell 12) og privat sektor (tabell 13). Fra tabellene ser vi at syv av ti faktorer på topp ti listen er like, uavhengig av sektorpreferanse. Godt arbeidsmiljø, interessante arbeidsoppgaver, mulighet for faglig og personlig utvikling, samt relevant jobb er faktorer som ligger øverst på begge listene. Godt arbeidsmiljø synes å være den viktigste faktoren uavhengig av sektorpreferanse og hele 69,1% har vurdert denne som «svært viktig».

På topp ti listen er det tre faktorer som skiller seg ut blant respondentene som ønsker jobb i offentlig og privat sektor. I tabell 12 og 13 nedenfor er disse markert i blått. Blant studentene som ønsker jobb i offentlig sektor er det følgende tre faktorer som skiller seg fra listen over de viktigste faktorene i privat sektor: god balanse mellom arbeid og fritid, bedriften tar samfunnsansvar og samfunnsnyttig arbeid. Studentene som ønsker jobb i privat sektor setter derimot rask karriereutvikling, bedriftens renommé og bedriftens evne til innovasjon og nytenkning som viktige faktorer. Dette er faktorer de som ønsker jobb i offentlig sektor ikke har på sin topp ti liste.

TABELL 12: De ti viktigste faktorene for studenter som ønsker å jobbe i offentlig sektor

	Offentlig sektor			
	Faktorer	Antall	Gjennomsnitt	Standardavvik
1	Godt arbeidsmiljø	38	4,45	0,65
2	Interessante arbeidsoppgaver	38	4,45	0,65
3	Mulighet for faglig utvikling	38	4,45	0,55
4	Mulighet for personlig utvikling	38	4,34	0,53
5	Relevant jobb	38	4,24	0,71
6	God balanse mellom arbeid og fritid	38	4,18	0,87
7	Trygg jobb	38	4,18	0,90
8	Bedriften tar samfunnsansvar	38	4,03	0,97
9	Samfunnsnyttig arbeid	38	3,95	0,98
10	Fremtidig lønnsutvikling	38	3,92	0,63

TABELL 13: De ti viktigste faktorene for studenter som ønsker å jobbe i privat sektor

	Privat sektor			
	Faktorer	Antall	Gjennomsnitt	Standardavvik
1	Godt arbeidsmiljø	279	4,70	0,50
2	Interessante arbeidsoppgaver	279	4,68	0,53
3	Relevant jobb	279	4,57	0,61
4	Mulighet for personlig utvikling	279	4,52	0,63
5	Mulighet for faglig utvikling	279	4,48	0,65
6	Fremtidig lønnsutvikling	279	4,25	0,65
7	Trygg jobb	279	4,15	0,82
8	Rask karriereutvikling	279	3,92	0,73
9	Bedriftens renommé	279	3,87	0,85
10	Bedriftens evne til innovasjon og nytenkning	279	3,86	0,80

I de to påfølgende spørsmålene spurte vi hvordan studentene vurderte at privat og offentlig sektor tilfredsstiller de samme faktorene. Privat sektor oppnår høyere gjennomsnittsverdi for samtlige faktorer bortsett fra bedriften tar samfunnsansvar, samfunnsnyttig arbeid, trygg jobb

og god balanse mellom arbeid og fritid. Dette kan skyldes at respondentene som har en preferanse for privat sektor er overrepresentert i undersøkelsen. Det er likevel interessant at to av de markerte faktorene i tabell 12 som skilte seg ut på listen hos de som ønsker jobb i offentlig sektor, også vurderes bedre tilfredsstilt i denne sektoren. Samfunnsnyttig arbeid og bedriften tar samfunnsansvar er faktorer som er viktigere for de som velger offentlig sektor og de vurderes bedre tilfredsstilt i denne sektoren.

Lavest vurdert av de 21 faktorene i offentlig sektor er høy individuell prestasjonslønn, internasjonale muligheter, ungt arbeidsmiljø og god evne til innovasjon og nytenkning. Det ser ut til at studentene som ønsker jobb i privat sektor, vurderer offentlig sektor til å i mindre grad tilfredsstille deres behov. Likevel kan forskjellene anses relativt små for de faktorene som rangeres høyest. Nedenfor i tabell 14 presenteres de fem viktigste faktorene uavhengig av sektorpreferanse og opplevd tilfredsstillelse av disse i henholdsvis offentlig og privat sektor.

TABELL 14: Nivå av tilfredsstillelse i offentlig og privat sektor (N=317)

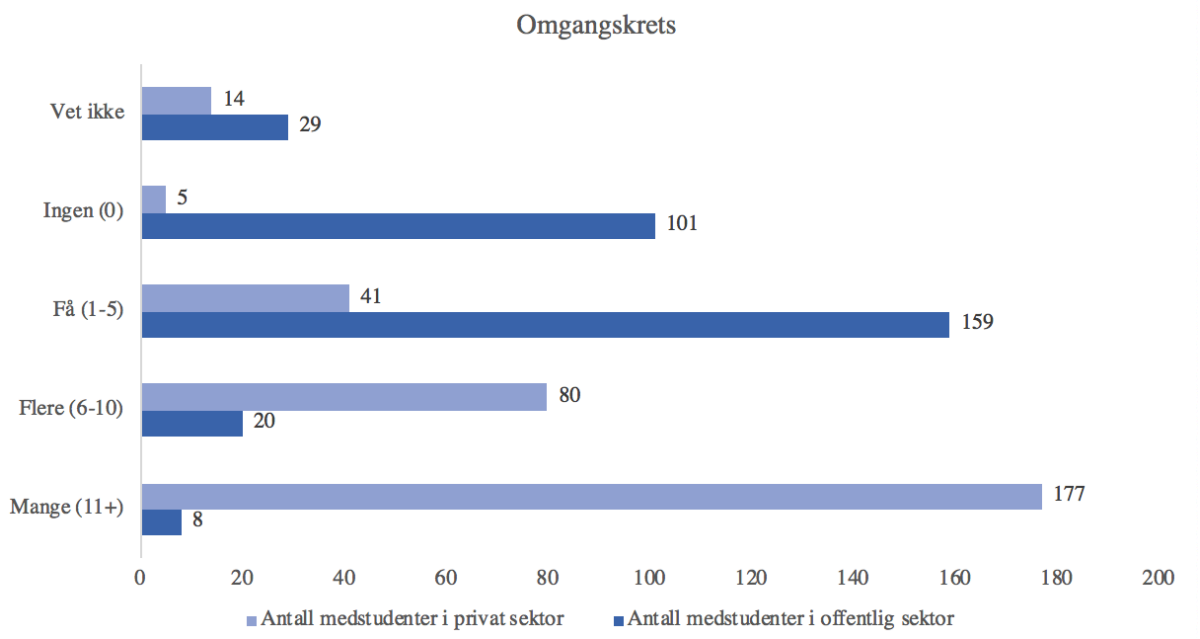
	Offentlig sektor		Privat sektor	
Faktorer	Gjennomsnitt	Standardavvik	Gjennomsnitt	Standardavvik
Godt arbeidsmiljø	3,63	0,73	4,06	0,63
Interessante arbeidsoppgaver	3,48	0,83	4,22	0,65
Mulighet for faglig utvikling	3,75	0,74	4,24	0,64
Mulighet for personlig utvikling	3,60	0,77	4,12	0,64
Relevant jobb	3,76	0,78	4,21	0,65

4.2.4 Omgangskrets

Et nært familiemedlem som jobber i offentlig eller privat sektor kan gi informasjon om jobbmuligheter og et positivt inntrykk av aktuelle virksomheter i sektoren. Det er derfor relevant å undersøke om det er en positiv korrelasjon mellom foreldrenes sektor og respondentenes preferanser. Vi fant en korrelasjonskoeffisient på -0,08 mellom ønsket om å jobbe i offentlig sektor og antall foreldre i offentlig sektor. Korrelasjonskoeffisienten er et tall mellom 1 og –1, og desto nærmere tallet er 0, desto svakere sammenheng. Med en korrelasjonskoeffisient på -0,08 er det ingen samvariasjon, noe som indikerer at foreldrenes arbeid ikke har påvirkning på studentenes preferanser. Mer interessant er sammenhengen mellom omgangskrets og sektorpreferanse.

I spørsmål 15 og 16 spør vi om hvor mange tidligere medstudenter respondentene kjenner som jobber i offentlig og privat sektor. Funnene er presentert i figur 5 nedenfor. Her ser vi en tydelig overvekt av respondenter som har kjennskap til mange tidligere studenter i privat sektor, og en undervekt av kjennskap til tidligere medstudenter som jobber i offentlig sektor. Dette er ikke uventet ettersom det er få nyutdannede siviløkonomer som starter i offentlig sektor. Dette er interessant bakgrunnsinformasjon for videre analyse i tabell 15.

FIGUR 5: Kjennskap til tidligere medstudenter i offentlig og privat sektor



I tabell 15 nedenfor presenteres fordelingen etter ønske av sektor og størrelsen på omgangskretsen innenfor sektorene. Kodingen av svaralternativene illustreres til høyre med verdier fra null til tre. De som ønsker jobb i offentlig sektor kjenner i gjennomsnitt flere tidligere medstudenter med jobb i offentlig sektor sammenlignet med de som ønsker jobb i privat sektor. Det må allikevel påpekes at mange kjenner «ingen» eller «få» studenter i offentlig sektor.

Av studentene som ønsker jobb i privat sektor ser vi også at de kjenner flere tidligere medstudenter innen samme sektor. Flertallet svarer at de enten kjenner «flere» eller «mange» tidligere medstudenter i privat sektor. Funnene viser at alle har større omgangskrets i privat sektor, men at de som ønsker jobb i offentlig sektor har større omgangskrets i denne sektoren enn de som ønsker jobb i privat sektor. Vi ser også at respondentene i gjennomsnitt har en større omgangskrets i privat sektor enn offentlig sektor.

TABELL 15: Fordeling etter ønske av sektor og størrelsen på omgangskrets innenfor sektorene.

Sektorpreferanse	Medstudenter offentlig	Medstudenter privat
Offentlig sektor	0,89	1,8
Privat sektor	0,68	2,4

Koding	Svaralternativ
0 =	Ingen (0)/Vet ikke
1 =	Få (1-5)
2 =	Flere (5-10)
3 =	Mange (11+)

4.2.5 Eksponering

I den siste delen av spørreundersøkelsen presenteres flere påstander hvor respondentene skal ta stilling til i hvilken grad de er enige eller uenige i disse. I første påstand svarer respondentene at de er fornøyde med det faglige tilbudet på skolen. Dette funnet kommer også tydelig frem i flere andre undersøkelser og viser seg å være gjeldende for mange økonomistudier (Bakken, Pedersen, & Øygarden, 2018). Videre kommer det frem at respondentene mener at skolen tilrettelegger for den faglige kompetansen som er nødvendig i begge sektorene.

Avslutningsvis ønsket vi å kartlegge studentenes oppfatning av eksponeringen til de to sektorene ved studiestedene. Vår antakelse med bakgrunn i teorien, er at virksomheter som er synlige på studiestedet også i større grad vurderes når studentene skal velge sin første arbeidsgiver. Vi vet fra undersøkelser utført ved NHH og BI at bedriftspresentasjoner er en viktig informasjonskanal for valg av første arbeidsgiver (Handelshøyskolen BI, 2018a; Norges Handelshøyskole, 2018a).

Som forventet vurderer studentene det private tilbudet av bedriftspresentasjoner som bedre enn det offentlige tilbudet. 70% av respondentene er «svært enig» i at det er et godt tilbud av bedriftspresentasjoner i privat sektor. Tilsvarende for offentlig sektor er 4,1%. Dette bekreftes også av Næringslivsutvalget i en liste over bedriftspresentasjoner det siste året ved NHH hvor kun 5 av 58 er bedriftspresentasjoner er fra offentlige sektor (Næringslivsutvalget NHHS, 2018). I tabellen under viser respondentenes svarfordeling på spørsmålene tilknyttet bedriftspresentasjoner. Det er også en sterk negativ sammenheng mellom respondentenes enighet i godt tilbud av bedriftspresentasjoner og påstanden om at det er mangelfull informasjon om bedrifter i tilsvarende sektor.

TABELL 16: Tilbud av bedriftspresentasjoner i offentlig og privat sektor

	Det er et godt tilbud av bedriftspresentasjoner fra offentlig sektor på skolen	Det er et godt tilbud av bedriftspresentasjoner fra privat sektor på skolen
1 Helt uenig	13,6 %	0,3 %
2 Delvis uenig	40,1 %	1,3 %
3 Nøytral	30,3 %	5,7 %
4 Delvis enig	12,0 %	22,7 %
5 Helt enig	4,1 %	70,0 %
Totalt	100 %	100 %
Gjennomsnitt	2,54	4,65
Standardavvik	1,01	0,63

5. Presentasjon av funn fra dybdeintervjuene

Dette kapittelet vil presentere funnene fra dybdeintervjuene. Først beskrives intervjuobjektene og deres bakgrunn. Videre tas det utgangspunkt i intervjuguiden, hvor intervjuobjektenes tanker om jobbsøkingsprosessen, valg av arbeidsgiver, eksponering og oppfatninger av sektorene presenteres. For å underbygge funnene fra dybdeintervjuene vil det presenteres anonyme sitater for hvert tema. Avslutningsvis oppsummeres de viktigste funnene for hvert delkapittel i en tabell.

5.1 Presentasjon av intervjuobjektene

Vi ønsket å utforske og få dybdeinformasjon om funnene fra spørreundersøkelsen og valgte derfor å intervjue sisteårs masterstudenter ved siviløkonomutdanningen. Det hadde også vært interessant å intervjue studenter ved BI, men grunnet begrenset tid og ressurser ble det avgjort å intervjue studenter ved NHH.

Det ble gjennomført seks dybdeintervjuer av sisteårs masterstudenter. Målet med intervjuene var, som nevnt tidligere, å få innsyn i studentene sine tanker om jobbsøkingsprosessen, valg av arbeidsgiver, eksponering og oppfatninger av sektorene, og ut fra dette kunne forklare noen av årsakene til hvorfor så få velger offentlig sektor. Hovedprofilene samfunnsøkonomi og Strategi og ledelse er overrepresentert i offentlig sektor, mens de to største profilene ved NHH, Økonomisk styring og Finans, er underrepresentert i sektoren (Norges Handelshøyskole, 2017). På bakgrunn av dette, valgte vi intervjuobjekter som representerer alle hovedprofilene nevnt ovenfor, for å kunne fange opp eventuelle forskjeller og likheter mellom personene.

Valget av intervjuobjekter har vært bevisst for å få størst mulig mangfold og vi har dermed vært grundige i utvelgelsesprosessen. Intervjuobjektene representerer et mangfold ettersom vi har intervjuet representanter som har ulike preferanser for privat sektor, offentlig sektor og begge sektorene. På intervjutidspunktet hadde halvparten av intervjuobjektene allerede tatt valget om første arbeidsgiver, mens de resterende fortsatt var i jobbsøkingsprosessen. Begge kjønn var representert i utvalget, med henholdsvis 33% kvinner og 67% menn. Den videre utredningen vil presentere intervjuobjektene ut fra deres prefererte sektor der vi finner forskjeller mellom disse gruppene. Det skilles ikke mellom kjønn, hovedprofil eller hvorvidt studentene har fått jobb eller er i søknadsprosessen med mindre det er hensiktsmessig.

5.2 Momenter ved jobbsøkingsprosessen

I denne delen vil intervjuobjektene sine tanker om jobbsøkingsprosessen presenteres. Dybdeintervjuene ga mye informasjon om hvordan studentene opplever jobbsøkingsprosessene og hva intervjuobjektene anser som typiske kjennetegn i privat og offentlig sektor. Funnene som presenteres vil gi uttrykk for hva flertallet av intervjuobjektene tenker om jobbsøkingsprosessen i privat og offentlig sektor, uavhengig av sektorpreferanse. Informasjon om jobbsøkingsprosessen ble nevnt i flere sammenhenger av alle intervjuobjektene og gjentagende funn presenteres i dette delkapittelet.

5.2.1 Søknadsfrister

I intervjuguiden var det ingen spesifikke spørsmål om søknadsfrister i hver sektor, men dette temaet ble nevnt gjennomgående i flere av intervjuene. Flertallet av intervjuobjektene påpeker at privat sektor har tidlige søknadsfrister og at mange studenter får jobb allerede ett år før uteksaminering. I kontrast forteller studentene at søknadsfristene i offentlig sektor kommer på tilfeldige tidspunkt og at de ofte er sene sammenlignet med privat sektor.

«De fire store har søknadsfrister kjempetidlig, fordi de ønsker å kapre oss før noen andre gjør det.»

«De store i privat sektor har ganske like søknadsfrister, mens i offentlig sektor humper det og går [ler]. Det er helt annerledes enn hva vi er vant til i privat sektor, hvor de tar inn et gitt antall graduates hvert semester og søknadsfristen alltid er den samme. Du kan få jobb et helt år før du er ferdig.»

Videre presiseres det at jobbsøkingsprosessen er svært tidkrevende og at dette medfører at studentene ikke har motivasjon eller ressurser til å fortsette jobbsøkingsprosessen etter de har mottatt et jobbtilbud. Det kommer frem at søknadsfristen er sentral i jobbsøkingsprosessen, ettersom det er en viktig faktor for hvilke virksomheter studentene ender opp med å søke seg til.

«Det er mange som søker og får jobb i private virksomheter, og da slutter jobbsøkingsprosessen. Det tar innmari mye tid, så da jeg fikk jobb hadde jeg ikke motivasjon til å lete mer.»

«Privat sektor har fristene tidlig, så du søker på de først, før du i det hele tatt rekker å tenke på offentlig sektor.»

5.2.2 Antall stillinger

Oppfatninger om antall stillinger i offentlig og privat sektor er et annet moment som er gjentakende i alle intervjuene. Flertallet av intervjuobjektene påpeker at de generelt vet lite om hvor mange stillinger offentlig sektor utlyser, men mistenker at det ikke ansettes så mange nyutdannede som i privat sektor. Av denne grunn har intervjuobjektene inntrykk av at det er vanskeligere å få jobb i de kjente offentlige virksomhetene. Derimot opplever intervjuobjektene at privat sektor ansetter mange samtidig, og dette påpekes spesifikt som et kjennetegn for de fire store.

«Jeg vet ikke hvor mange stillinger offentlig sektor utlyser, men jeg tror grunnen til at mange nyutdannede siviløkonomer søker de fire store, er at de ansetter mange. Sjansen for å få jobb der er mye større enn å søke på én stilling et eller annet sted i offentlig sektor.»

«Offentlig sektor tar ikke inn mange, sånn som de fire store. De suger oss til seg som en støvsuger. Finansdepartementet har for eksempel kun én eller to stillinger på hver utlysning. Det kan tenkes at det er avskrekkende for studentene at det kun er én stilling, og at de dermed ikke søker.»

5.2.3 Risiko

På grunn av sene søknadsfrister og få stillinger, var det flere av intervjuobjektene som kommenterte at det er risikofylt å avvente jobbsøkingen til de virksomhetene med sene søknadsfrister, deriblant offentlig sektor. Intervjuobjektene søker mange stillinger for å øke sannsynligheten for å få tilbud. Flere indikerer at det er risikofylt å unnlate å søke på virksomheter med tidlige søknadsfrister, ettersom man da mister flere muligheter til å sikre seg en jobb.

«Hvis du kun sikter deg inn på offentlig sektor, så må du la være eller aktivt gi fra deg alle mulighetene du har til å søke privat sektor det året, for deretter å søke offentlig sektor hvor det kanskje er én eller to stillinger ledige. Det er høy risiko!»

«Sannsynligheten for å få jobb øker for hver søknad du leverer. Personlig tror jeg ikke at jeg hadde turt å vente med å søke en bedrift som har søknadsfrist på et senere tidspunkt.»

5.2.4 Søkekultur

Som en forlengelse av momentene som påpekes ovenfor, ble det stilt oppfølgingsspørsmål til intervjuobjektene om hvordan de opplever kulturen på NHH med hensyn til jobbsøkingsprosessen. Flere av intervjuobjektene ga uttrykk for at det eksisterer et forventningspress om å få jobb før endte studier. Det påpekes også av to intervjuobjekter at det er forventinger til hvilke selskaper studentene skal søke jobb hos. Videre kommer det frem at forventningene er unike for NHH og skiller seg fra opplevelser venner utenfor NHH har om jobbsøkingsprosessen.

«NHH er litt unikt ved at folk begynner å søke veldig tidlig. Alle utenfor NHH sier: 'Det er et halvt år til du er ferdig', men for oss på NHH betyr det at vi er et halvt år på etterskudd. Det er noe spesielt med søkekulturen.»

«Det er så forventet at vi skal søke de fire store. Jeg føler at hele skolen, studiehverdagen i NHHS og fritid legger opp til at man skal søke de fire store.»

«Det snakkes hele tiden snakkes om at 75% har jobb før de er ferdige på skolen. Dette legger et press på oss om at du bør ha jobb innen du er ferdig på skolen. Jeg tror mange kjenner et press.»

5.2.5 Oppsummerende tabell: Momenter ved jobbsøkingsprosessen

Nedenfor presenteres en oppsummering av intervjuobjektenes tanker om offentlig og privat sektor.

Tema	Offentlig sektor	Privat sektor
Søknadsfrister	Sene og tilfeldige søknadsfrister	Tidlige søknadsfrister Ofte like og kjente søknadsfrister hvert år
Antall stillinger	Få og usikkert antall stillinger for nyutdannede	Mange stillinger for nyutdannede siviløkonomer Flere graduate og trainee stillinger
Risiko	Risikofylt å vente på sene og tilfeldige søknadsfrister	Trygt å søke på de tidlige stillingene.

Tema	Momenter ved studiestedet
Søkekultur	Unik kultur ved NHH Press om å få jobb før endte studier Forventinger om valg av arbeidsgiver

5.3 Valg av arbeidsgiver

I dette delkapittelet vil vi presentere andre momenter som har vært viktig i valget av første arbeidsgiver utover de rent praktiske som er nevnt i forrige delkapittel. Denne delen vil dermed presentere de valgkarakteristikaene som er viktigst for studentene, hvor lønn skilles ut som et eget moment. Videre vil funnene fra spørsmålet om studentene kan tenke seg å jobbe i Finansdepartementet, Norges Bank eller Norges Bank Investment Management (NBIM) presenteres. Avslutningsvis legger vi frem studentenes vurdering av utdanningskompetanse, samt viktigheten av sektor i beslutningen.

5.3.1 Valgkarakteristika

Det fremgår av intervjuene at flere valgkarakteristika er like uavhengig av sektoren de ønsker jobb i. Dette bekrefter også funnene fra spørreundersøkelsen. Funnene viser at flertallet av intervjuobjektene er opptatt av godt arbeidsmiljø og interessante arbeidsoppgaver. Det presiseres at ettersom flere virksomheter anses som like, er det viktig å få et inntrykk av bedriftene via samtaler med ansatte. Studentene har ulike oppfatninger om hva som skal til for å skape et godt arbeidsmiljø. Funnene indikerer at studentene som søker jobb i privat sektor blant annet vektlegger unge kollegaer og felles sosiale aktiviteter. De som søker jobb i offentlig sektor har en tendens til å være mer opptatt av at kollegaene har like faglige interesser.

Privat sektor

«Arbeidsmiljø er noe jeg er opptatt av når jeg velger arbeidsgiver. Jeg opplever at selskapet jeg har valgt har et ungt arbeidsmiljø med mange nyansatte som starter samtidig. Det er felles opplæring for alle de nyansatte med utenlandsopphold de første ukene, og da møter man veldig mange.»

Offentlig sektor

«Det er interessen for fagområdet som er viktigst for meg. Jeg har ingen problem med å jobbe med hverken folk på min egen alder eller vesentlig eldre.»

En interessant forskjell mellom gruppene er at intervjuobjektene som søker privat sektor, ønsker en jobb med mange muligheter og uttrykker at det er vanskelig å vite akkurat hva man vil. De som søker offentlig sektor og begge sektorene, virker å ha en klarere tanke om hva de ønsker å arbeide med. Intervjuobjektene med samfunnsøkonomi som hovedprofil, påpeker spesielt at de ønsker å benytte bakgrunnen sin og at dette har høy prioritet ved valg av arbeidsgiver. Flere av studentene som er åpne for å jobbe i offentlig sektor påpeker en spesiell motivasjon for å bidra til samfunnet.

Privat sektor

«Man vet ikke helt hva man vil, så da kan det være fint å starte et sted som gir mange muligheter. Dette tenker jeg er en god start.»

«Det er positivt å få jobbe med mye forskjellig. Du får testet ut en del ting og for meg er det ganske viktig i første jobben, fordi du vet egentlig ingenting om arbeidslivet før du har startet å jobbe. Nøyaktig hva jeg vil jobbe med og hvilken retning er vanskelig å vite og derfor var det greit å komme seg inn i et konsulentselskap som gjør mye forskjellig.»

Offentlig sektor

«Jeg vil jobbe med noe som er studierelevant, men utfordringen er at det er få stillinger i privat sektor som er studierelevant innenfor samfunnsøkonomi. I offentlig sektor føler du kanskje at du bidrar mer til samfunnet. Det var ganske viktig for meg.»

«Hvis du tenker litt større på det, så har jeg inntrykk av at du bidrar til noe i offentlig sektor. Du bidrar til fellesskapet på en helt annen måte.»

Begge sektorene

«Jeg vil gjerne bruke den samfunnsøkonomidelen av utdanningen min. Det er førsteprioritet.»

«Da jeg begynte å søke tenkte jeg at det viktigste er at virksomheten ikke bare har profitt som mål, men at den også har et samfunnsmessig fokus. Jeg har vært litt trukket til offentlig sektor av den grunn.»

5.3.2 Lønn

Flertallet av studentene nevnte ikke lønn på spørsmålet om hva som er viktig ved valg av første arbeidsgiver. Bare én av seks intervjuobjekter nevnte dette uoppfordret. Ettersom lønn ofte er et tema som diskuteres i skillet mellom offentlig og privat sektor, ble det stilt

oppfølgingsspørsmål til alle intervjuobjektene. Vi spurte dem om lønn var noe de tenkte på ved valg av første arbeidsgiver.

Gjennomgående anser intervjuobjektene startlønnen som relativt lik i offentlig og privat sektor, og at denne derfor ikke er av særlig betydning. Det kommer likevel frem at det er viktig at lønnen er konkurransedyktig. Econa sin lønnsstatistikk fra 2018 bekrefter at startlønnen i offentlig og privat sektor er relativt lik. Gjennomsnittslønnen for nyutdannede siviløkonomer i privat sektor er på 464 000 kroner og 456 000 kroner i offentlig sektor (Econa, 2018a). Intervjuene viser derfor at studentene er opplyste om hvilken lønn de kan forvente som nyutdannet siviløkonom.

«*Lønn har ikke vært avgjørende. Selvfølgelig, hvis det hadde vært en arbeidsgiver med lønn langt under gjennomsnittet kunne det blitt avgjørende, men det har ikke vært tilfelle».*

«S*startlønn til offentlig sektor er ganske konkurransedyktig, så lønn har ikke vært et stort tema ettersom det som regel er tilsvarende over alt.»*

Intervjuobjektene påpeker også andre ytelser enn lønn som verdsettes, men at disse ikke er avgjørende i den endelige beslutningen. Studenter som søker jobb i privat sektor påpeker goder som ny telefon og pc. Studenter som søker jobb i offentlig sektor nevner gode pensjonsordninger, men at de ikke er sikre på hvor lenge de vil vare.

«I privat sektor får du gjerne en ny telefon og pc, men jeg har ikke inntrykk av at man får dette i offentlig sektor. Ikke at dette egentlig har noe å si for valget mitt.»

«Jeg har inntrykk av at det er veldig gode pensjonsordninger i offentlig sektor, men er usikker på hvor lenge dette vil vare.»

5.3.3 Kan du tenke deg å jobbe i Finandepartementet, Norges Bank eller NBIM?

Spørsmålet om intervjuobjektene kunne tenke seg å jobbe i Finansdepartementet, Norges Bank eller NBIM ga interessante funn. Alle intervjuobjektene, uavhengig av sektorpreferanse, virker å anse disse virksomhetene som interessante arbeidsgivere. De snakker varmt om at dette er spennende virksomheter som de har hørt mye positivt om. Samtidig er inntrykket til intervjuobjektene at det er vanskelig å få jobb der.

«Ja, absolutt, jeg synes det virker veldig spennende. Det er spennende det de gjør og det er veldig hands-on.»

«Norges Bank har jeg hørt veldig mye bra om og jeg kjenner flere som jobber der. Det er absolutt en aktuell kandidat av de du nevner. De to andre har jeg ikke tenkt så mye på egentlig, men det har mer med kjennskap å gjøre.»

«Ja, jeg anser dette som attraktive arbeidsgivere, men det er vanskelig. I Norges Bank har jeg for eksempel ikke de største forhåpningene.»

«Ja, det gjør jeg uten tvil. Jeg kjenner noen som jobber der og de trives veldig godt, så jeg kunne virkelig tenke meg jobb i en av dem. Samtidig føler jeg at de har et rykte på seg om at det er vanskelig å få jobb der, og da blir jeg mindre interessert i å søke på en jobb som jeg ikke tror jeg kan få. Det tar mye tid å søke og det er så mange søknadsprosesser. Norges Bank og Finansdepartementet har også rykte på seg om at de ikke ansetter så mange og at de ofte ansetter samfunnsøkonomer.»

For å få dypere innsikt stilte vi oppfølgingsspørsmål om kjennskapen til de samme virksomhetene. Også her finner vi at intervjuobjektene svarer likt på tvers av sektorpreferanse. Flertallet nevner at de har lite kjennskap og informasjon om de aktuelle virksomhetene som arbeidsgiver. Det påpekes også av enkelte at de ikke vet hvordan det er å være nyansatt i disse virksomhetene.

«De er litt mer ukjente for oss. Ikke at Finansdepartementet er ukjent, men det er ukjent som arbeidsgiver.»

«Jeg vet ikke helt hvordan det fungerer når du starter som nyansatt i disse selskapene. Det er egentlig dumt at man ikke vet mer om det.»

«Vi får lite informasjon om dem. De er nesten ikke tilstede. På Karrieredagen har vel Finansdepartementet en egen stand og så står alle departementene i en klump på en annen stand. Da må du belage deg på det du hører fra venner og da har jeg i hvert fall fått inntrykk av at det er vanskelig å få jobb der. De store private virksomhetene hører vi om hele tiden.»

5.3.4 Utdanningskompetanse

Et av spørsmålene handlet om studentene anså utdanningskompetansen sin som relevant i begge sektorene. Det var stor enighet blant studentene om at utdanningskompetansen var relevant i begge sektorene. De presiserer at utdanningen deres er bred, samtidig som de får spesialisert seg på masterstudiet.

«Jeg vil tro at utdanningen min passer inn i begge sektorene. Jeg tror at med økonomibakgrunnen min er det ikke noe i veien for at det er like mange muligheter i offentlig sektor som i privat sektor. Det handler nok mer om hvordan mulighetene blir presentert. Jeg tror absolutt det er muligheter i offentlig sektor også.»

«Utdanningsbakgrunnen handler like mye om å kunne vise til at man kan tilegne seg kunnskap. Sånn sett er dette et veldig bra løp for både offentlig og privat sektor.»

Videre forteller studentene som søker jobb i offentlig sektor at erfaring fra denne sektoren vektlegges i jobbsøkingsprosessen. Det påpekes at erfaring vektlegges både i stillinger som studentene søker på som nyutdannet og stillinger på et senere tidspunkt i karrieren. Sistnevnte har vært en avgjørende faktor i den endelige beslutningen om første arbeidsgiver for denne gruppen.

«Det største problemet på nåværende stadium, er at man ikke har nok erfaring til å få en del av de jobbene man ønsker.»

«Erfaring var også en grunn til at jeg valgte jobb i offentlig sektor. Hvis du har erfaring fra offentlig sektor så er du mer attraktiv for denne sektoren, men du er samtidig veldig attraktiv for privat sektor.»

5.3.5 Viktighet av sektor i beslutningen

Videre ble det spurt om i hvor stor grad sektor var en del av beslutningen om første arbeidsgiver. Hovedfunnet er at de fleste ikke anser sektor som en viktig faktor ved valg av første arbeidsgiver. Gruppen som ønsker offentlig sektor skiller seg ut ved at sektor er sentralt i deres valg av første arbeidsgiver. De nevner spesifikke faktorer de mener er spesielle for nettopp denne sektoren og som gjør offentlig sektor til en spesielt attraktiv arbeidsgiver. Et interessant funn er at de som søker privat sektor i liten grad ser muligheter for jobb i offentlig sektor. Dette på tross av at de tidligere har sagt at kompetansen er like relevant i begge sektorene.

Privat sektor

«Sektor er egentlig ikke viktig. Jeg har tenkt at med den retningen jeg har valgt, så har det vært mest sannsynlig at jeg jobber i privat sektor. Det har jeg egentlig tatt som en selvfølge. Det er ikke det at jeg ikke er åpen for offentlig sektor, men man får inntrykk av at jobbene våre er i privat sektor.»

Offentlig sektor

«Ja, sektor er viktig i min beslutning om første arbeidsgiver. Jeg tror at noe av grunnen til det er at jeg har sett folk som har jobbet i offentlig sektor og jeg har sett folk som jobber i privat sektor. Det slår meg at de som jobber i offentlig sektor holder lenger ut i jobbene sine. De jobber der ikke i noen år, men gjerne til de går av med pensjon, så det er noe med kulturen der også.»

«Ettersom jeg går samfunnsøkonomi, har jeg tenkt lenge at offentlig sektor må i hvert fall være et alternativ, hvis ikke sliter man. De rammene som er i offentlig sektor som for eksempel jobbsikkerhet, arbeidstid og pensjonsordninger har også vært av betydning for beslutningen min.»

Begge sektorene

«Det har egentlig ikke noe å si om det er offentlig eller privat. Det er heller hvilke arbeidsoppgaver de har.»

5.3.6 Oppsummerende tabell: Valg av arbeidsgiver

Nedenfor presenteres tankene som de tre gruppene har om valg av første arbeidsgiver

Tema	Offentlig sektor	Privat sektor	Begge sektorene
Valgkarakteristika	Ønsker noe studierelevant Vil bidra til samfunnet	Vanskelig å vite hva man vil Ønsker mange muligheter	Ønsker noe studierelevant Vil bidra til samfunnet
Lønn	Lønn er ikke avgjørende ettersom denne er tilnærmet lik i begge sektorene Konkurransedyktig lønn forventes		
Kunne du tenke deg å jobbe i Finansdepartementet, Norges Bank eller NBIM?	Dette er attraktive arbeidsgivere, men det er vanskelig å få jobb der		
Utdanningskompetanse	Utdanningskompetansen er relevant i begge sektorene		
Viktighet av sektor i beslutningen	Sektor er viktig Inntrykk av at offentlig sektor bedre kan tilfredsstille behovene	Sektor er ikke viktig Inntrykk av at jobbene ligger i det private	Sektor er ikke viktig Arbeidsoppgavene som er avgjørende

5.4 Eksponering

I dette delkapittelet vil funnene tilknyttet den ytre påvirkningen som studentene blir utsatt for presenteres. Herunder funn knyttet til hvordan sektorene blir omtalt, virksomhetenes synlighet og fremtreden. Videre presenteres hvordan studentenes omgangskrets og bedriftenes eksponering påvirker beslutningen. Der funnene er ulike på tvers av sektorpreferanse, vil de presenteres separat.

5.4.1 Omtale

I intervjuene spurte vi intervjuobjektene om hvordan offentlig sektor blir omtalt. Fem av seks av studentene påpeker at offentlig sektor ikke blir omtalt blant medstudentene. En interessant bemerkelse er at flere av intervjuobjektene understreker at offentlig sektor ikke blir negativt omtalt. Dette til tross for at spørsmålet ble stilt nøytralt i intervjuet. Intervjuobjektene med hovedprofil i samfunnsøkonomi antyder at offentlig sektor er et større samtaleemne blant studentene med samme hovedprofil.

«Jeg føler ikke at offentlig sektor blir omtalt. Det er nok ikke det at de blir negativt omtalt, men heller det at de ikke blir snakket om».

«Det er ingen andre av mine venner som har snakket om offentlig sektor annen enn de som studerer samfunnsøkonomi.»

«Jeg føler egentlig ikke at offentlig sektor blir så mye omtalt. Eller, jeg føler ikke at det er en så stor diskusjon, fordi de fleste søker og tenker å jobbe i privat sektor og da er det denne sektoren det blir snakket om.»

5.4.2 Synlighet

Under intervjuene fikk vi informasjon om potensielle arbeidsgivere studentene har observert på studiestedet. Vi spurte innledningsvis om hvilke selskaper intervjuobjektene først fikk inntrykk av som potensielle arbeidsgivere. Dette gjorde vi for å oppnå dybdekunnskap om hvilke arbeidsgivere studentene ble introdusert for gjennom eksponeringen. Funnene er like på tvers av alle gruppene, hvor flertallet presenterer de fire store eller nevner spesifikke selskaper innen betegnelsen. Intervjuobjektene gir uttrykk for at flere studenter har samme inntrykk av potensielle arbeidsgivere fra eksponeringen ved studiestedet.

«Fra jeg startet her så er det de fire store som har skilt seg ut. Det er ofte de som har de tidligste bedriftspresentasjonene som folk møter opp på. Det er de som har vært mest synlige gjennom hele studiet egentlig.»

Det kommer frem at noen av selskapene studentene nevner ovenfor er fysisk tilstede ved studiestedet gjennom hele studietiden. Intervjuobjektene poengterer at bedriftene bruker mye penger på å tiltrekke seg studentene. Dette i form av å tilby studentene middager og drikkevarer i etterkant av bedriftspresentasjonene, eller ved å invitere studentene med på studentarrangementer i løpet av semesteret. To av studentene påpeker at middagen etter bedriftspresentasjoner har vært hovedårsaken for å dra på flere bedriftspresentasjoner.

«De er her mye på bedriftspresentasjoner og står mye på stand ved kantinen. Jeg tror ikke jeg har sett noen offentlige bedrifter stå på stand der, ikke som jeg husker i hvert fall».

«*Jeg har gått på en god del bedriftspresentasjoner for maten sin skyld også. Da er det litt begrenset hvor mye man tenker over det som blir presentert.»*

«*De har bedriftspresentasjoner som de sikkert har brukt over 100 000 kroner på. De har mat og drikke og bruker mye penger på å få oss til å jobbe der. Jeg tør ikke tenke på hvor mye de bruker en gang.»*

I forbindelse med de samme arbeidsgiverne, forteller intervjuobjektene at disse også er synlige ved at de sponser ulike underutvalg og interessegrupper i Norges Handelshøyskoles Studentforening (NHHS).

«Bare det at PwC, KPMG og sånn henger på veggene med en gang du kommer inn gjør at de er synlige. De er på den skjermen der [peker], og den skjermen der [peker] og så henger de på alle korktavlene tusen ganger bortover i gangen. Hvis du får en flyer på stand, så står det PwC stemplet i hjørnet. Du ser logoene overalt hvor du går.»

«De fire store sponser mange underutvalg, Karrieredagen og alt mulig. Jeg føler at disse selskapene har vært mest synlige ved NHH».

5.4.3 Fremtreden

I forbindelse med spørsmål om eksponering av arbeidsgivere, oppgir intervjuobjektene informasjon om hvordan virksomheter i de ulike sektorene fremstår. Intervjuobjektene påpeker at privat sektor gir inntrykk av at de trenger siviløkonomer. De er flinke til å formidle

hvordan det er å være nyansatt og studentene føler seg ettertraktet. Videre påpekes pengebruken private virksomheter bruker for å tiltrekke seg studenter.

«På denne skolen får man veldig inntrykk av å være ønsket av privat sektor. De er veldig flinke til å gi inntrykk av at 'vi trenger folk og vi trenger dere'. Det føles veldig relevant å søke der. Offentlig sektor er ikke så synlige.»

«Vi er bortskjemt med folk som står på stand fra private virksomheter som er veldig flinke og vet hva de skal si. De har akkurat gått gjennom prosessen selv ettersom de fikk jobb i fjor. Når jeg går rundt på stand, så føler jeg meg som den viktigste studenten i hele Norge.»

«I privat sektor er det mye høyere pengebruk når det gjelder rekruttering.»

Om offentlig sektor kommenterer intervjuobjektene at virksomhetene i mindre grad klarer å kommunisere at de ønsker siviløkonomer. Studentene opplever seg derfor ikke like ettertraktet av offentlige virksomheter.

«Når offentlige virksomheter først er her i rekrutteringssammenheng, så gjør de ikke nødvendigvis en god figur sammenlignet med privat sektor. Hvis offentlige virksomheter trenger siviløkonomer, så klarer de ikke å kommunisere det.»

«Av og til kommer det noen forelesere fra Norges Bank og Oljefondet som holder foredrag, men de reklamerer ikke akkurat for å jobbe der og de har en jobb som man tenker at man kan få om 50 år.»

5.4.4 Kjennskap til offentlig og privat sektor

I intervjuene ønsket vi å kartlegge hvilken kjennskap studentene har til de to sektorene. Det kommer frem at studentene generelt mangler kjennskap til offentlig sektor, og det blir blant annet påpekt at de ikke vet hvordan karrierestigen ser ut. Denne kjennskapen har intervjuobjektene imidlertid om privat sektor.

«Det er lettere å bli motivert for noe du har mer kjennskap til. Hvis jeg blir ansatt i Finanstilsynet, så vet jeg ikke hvor jeg er om fem år. Hva er stegene der? Det vet jeg ikke noe om.»

«Jeg vet egentlig ikke hvordan løpet ser ut i offentlig sektor. I privat sektor så har de, i hvert fall i konsulentselskapene, karrierestiger slik at du vet hvordan utviklingen er de første årene.»

Studentene som søker offentlig sektor eller begge sektorene, påpeker at de må ta et aktivt valg for å finne informasjon om offentlig sektor, mens informasjon om private virksomheter er lett tilgjengelig. Videre påpeker flere av studentene på tvers av sektorpreferanse, at det anses som tryggere å søke jobb i en virksomhet de har kjennskap til.

«Det er veldig lavterskel å få informasjon om privat sektor og du blir presentert for private virksomheter mer eller mindre ufrivillig. I offentlig sektor må du søke aktivt, og selv den informasjonen er veldig begrenset.»

«Jeg føler at det er ganske trygt å velge en virksomhet som jeg har blitt eksponert for hele veien. Selv om jeg ikke vet så mye om hva jeg går til, så føles det ganske sikkert. Når jeg skal søke informasjon om et annet selskap som jeg ikke kjenner noe til, så vet jeg ikke hva jeg går til og da er det litt større risiko.»

«Jeg føler at jeg har gjort mesteparten av jobben selv. Skolen har ikke lagt opp til hvor jeg skulle havne. Man hører ofte i forelesning at de fleste av oss blir konsulenter, sannsynligvis i PwC eller Deloitte eller disse. Jeg har selv innhentet den informasjonen som jeg føler er relevant.»

5.4.5 Mangfold

Vi spurte studentene om bedriftene på utdanningsinstitusjonen representerer et mangfold av potensielle arbeidsgivere. Funnene er like på tvers av sektorpreferanse og presenteres derfor samlet. Flertallet av intervjuobjektene mener at det ikke er et mangfold av virksomheter som presenteres ved studiestedet. Intervjuobjektene forteller at privat sektor er overrepresentert og at det er et fåtall av offentlige virksomheter. Det kommenteres at mangfoldet er større på Karrieredagen, men at dette bare er en gang i året. Flere kommenterer at utvalget som presenteres er smalt og at mindre virksomheter ikke er tilstede. Intervjuobjektene påpeker at utvalget er begrenset til få bransjer, og at det er de største virksomhetene som eksponeres mest. Det må påpekes at de som søker privat sektor i større grad er fornøyde med mangfoldet som presenteres på studiestedet. Funnene kan være noe påvirket av at vi intervjuer flere studenter som er åpne for og ønsker jobb i offentlig sektor.

«Jeg synes det er et godt mangfold av private virksomheter. Det er mange ulike. Mangfoldet er der, men det er noen som er mer på.»

«Det er nok bedrifter, men jeg synes ikke det er mangfold. Alle andre bransjer enn konsulent og revisjon mangler.»

«Jeg føler det er de største som blir eksponert mest selvfølgelig. Det kan virke som det er umulig å få jobb om man ikke får jobb hos dem. Det finnes ekstremt mange andre muligheter, men de må man lete litt mer etter.»

Det spekuleres i at årsaken til dette er at prisen for å delta i rekrutteringssammenhenger er høy. Det observeres at det hovedsakelig er virksomheter med store rekrutteringsbudsjett som markedsfører seg ved NHH.

«De som kan betale kan komme og da blir det en selvseleksjonsprosess. Det vil ekskludere veldig mange potensielle arbeidsgivere. For studenter vil det også være relevant å få kjennskap til mindre bedrifter, men de små selskapene har ikke råd til å komme. Det blir det samme med offentlig sektor, hvor de store tunge departementene kommer og ikke resten.»

«Jeg tenker at det er litt smalt, men hvis det er slik at de som betaler mest får promotere seg så skjønner jeg det, for studentforeningen trenger penger. Jeg kan skjønne den mekanismen med at de som betaler får stå, men det blir litt smalt.»

5.4.6 Omgangskrets

Det kommer frem at flertallet av intervjuobjektene i hovedsak tar det endelige valget selv. Dersom personer i omgangskretsen snakker varmt om et selskap vil dette likevel ha positiv påvirkning og bli vektlagt i beslutningen. Det blir også påpekt av flere at de gjerne snakker med familie og venner for å få råd, men fåtallet mener at foreldrenes valg av sektor påvirker dem.

«Det er litt vanskelig å si egentlig. Jeg kjenner en del som ble ansatt i Deloitte. Så det var førstevalget da jeg søkte, fordi jeg hadde mest innsidekunnskap om det selskapet.»

5.4.7 Oppsummerende tabell: Eksponering

Nedenfor presenteres en oppsummering av intervjuobjektenes tanker om offentlig og privat sektor.

Tema	Offentlig sektor	Privat sektor
Omtale	Omtales ikke	Snakkes mye om
Synlighet	Lite synlige ved studiestedet	Fikk tidlig inntrykk av enkelte private virksomheter Synlige gjennom fysisk tilstedeværelse og gjennom sponsoravtaler.
Fremtreden	Klarer i mindre grad å kommunisere at de trenger siviløkonomer	Gir inntrykk av at de trenger siviløkonomer Ettertraktet av private virksomheter
Kjennskap til offentlig og privat sektor	Mangler kjennskap til offentlig sektor Må søke aktivt etter informasjon	Informasjon om private virksomheter er lett tilgjengelig Tryggere å søke jobb i en virksomhet man har kjennskap til
Mangfold	Få virksomheter tilstede	Mange ulike virksomheter tilstede Hovedsakelig store virksomheter fra få bransjer
Omgangskrets	Tar det endelige valget selv Positiv omtale i omgangskretsen vektlegges i beslutningen	

5.4.8 Eksponeringens påvirkning

Studentene ble spurt om hvordan eksponeringen hadde påvirket dem i prosessen om valg av første arbeidsgiver. Flere påpeker at virksomhetene de har vært eksponert for gjennom studietiden var øverst i bevisstheten da de startet jobbsøkingen. Det gjentas at den smale eksponeringen medfører en begrenset oppfatning av hvilke virksomheter som er relevante arbeidsgivere. Et av intervjuobjektene innser i løpet av intervjuet at eksponeringen har hatt stor påvirkning. Intervjuobjektet har hovedsakelig søkt jobb i private virksomheter, til tross for at vedkommende hadde forestilt seg å jobbe i en offentlig virksomhet før studiestart. En

annen spesifiserer at det har blitt tatt et aktivt valg om å ta avstand fra den eksponeringen man blir utsatt for ved NHH.

Privat sektor

«Det handler om hva man har sett gjennom hele utdannelsen. Det er lett å tenke at man vil jobbe for de selskapene som har stått på skolen og glemmer de andre som ikke eksponerer seg på den måten. I bunn og grunn er det viktigste hva man har lyst til å jobbe med, men inntrykket gjennom hele utdannelsen har veldig mye å si når selskapene er så like som de er.»

«Bedriftspresentasjoner er en fin måte å få inntrykk av bedriftene på, og snakke med de som jobber der. Det er nok den beste måten å få et inntrykk på, med mindre man kjenner noen som jobber der.»

Offentlig sektor

«Jeg tenker raskere på selskapene jeg har blitt eksponert for. Hvis jeg skulle tenkt på hvem som hadde ledige stillinger ute nå, ville jeg først tenkt på PwC, Deloitte og de der. Jeg sjekker disse først og så søker jeg kanskje der.»

«Jeg merker at når jeg skal søke jobb, så tenker jeg automatisk på de jeg har sett gjennom studietiden min ved NHH.»

Begge sektorene

«Ja, det tror jeg. Jeg har alltid tenkt at jeg skal jobbe i offentlig sektor. Det virket kult og det er trygt og godt, men etter at jeg har gått her har jeg blitt mye mer åpen for privat sektor. Når jeg tenker meg om så har jeg søkt hovedsakelig private virksomheter, som egentlig er helt rart når jeg tenker på det nå. Det er ett eller annet som får meg til å søke privat sektor.»

«Nei, ikke noe sånn spesielt. Jeg søker ikke etter å gå der alle andre studenter går og det viser seg ved at jeg ikke har vært på bedriftspresentasjoner. Jeg har prøvd å holde tankegangen individuell fra det presset i gangene.»

5.5 Oppfatninger av sektorene

Gjennomgående i intervjuene nevnes det flere kjennetegn som studentene forbinder med offentlig og privat sektor. Det nevnes på ulike steder i intervjuet, men flere funn kommer frem i spørsmålet om fordeler og ulemper ved de to sektorene. Oppfatninger som studentene har av privat sektor handler om prestisje, status, høye krav og høyt tempo. Studentene sine

oppfatninger om offentlig sektor er trege systemer, byråkrati og trygghet. Det påpekes også at studentene ikke nødvendigvis vet akkurat hvorfor de har dette inntrykket av sektorene.

«Det er dette med prestisje. Jeg tror ikke offentlig sektor, hvis du putter alt sammen i en bolk er prestisjefylt. Man har en idé om at det er tungt, treigt og byråkrati. Det er mye mer fartsfylt, spenningsfylt og prestisjefylt å være konsulent. Det tror jeg er litt mer sett opp til på NHH.»

«Du sitter med følelsen av at det er i privat sektor det skjer. Det er litt høyere tempo og det er litt status å komme seg inn i privat sektor i utgangspunktet. Men slik jeg opplever det, så settes det veldig store krav til deg i privat sektor.»

«Det er fordeler med å være i offentlig sektor, fordi det er tryggere. Med en gang du har en jobb, er det mye vanskeligere å miste den.»

«Jeg føler meg ikke utrygg i privat sektor med vår utdanning, men jeg tror det er mer jag, lange dager og høye forventninger til prestasjon. Dette tror jeg ikke du møter i samme grad i offentlig sektor, uten at jeg baserer det på noe som helst annet enn det inntrykket jeg har fått.»

Det kommer også frem funn knyttet til arbeidstid og overtidsbetaling. Studentene oppfatter at arbeidstidene i offentlig sektor er fra åtte til fire, men at de må jobbe lengre arbeidsdager i konsulentselskapene. Det påpekes at Finansdepartementet er en offentlig virksomhet som gjerne anses prestisjefull, men at andre medstudenter likevel uttrykker fordommer tilknyttet arbeidstidene som kjennetegner offentlig sektor. Studentene som søker offentlig sektor viser seg å ha klare ønsker om arbeidstider og trygghet.

«I offentlig sektor er det arbeidsdager fra åtte til fire og dersom du må jobbe lenger, får du alltid overtidsbetalt. Sånn er det ikke i konsulentselskapene, i hvert fall ikke i de jeg søkte.»

«XX er isolert sett kanskje litt mer prestisjefylt, men så kommenterer andre: 'Så du skal bare skal sitte på kontoret fra åtte til fire'.»

I tillegg kommer det frem at intervjuobjektene har inntrykk av at miljøet på skolen og tankegangene til studentene bidrar til at privat sektor anses mer attraktivt. Det påpekes at studentene er ambisiøse med et sterkt ønske om å prestere.

«Folk er veldig ambisiøse. Jeg tror den driven etter å få mulighet til å jobbe seg oppover, ta nye lønnssteg og komme seg fortere opp i systemet er litt mer spennende. Du kan oppfylle flere personlige mål.»

«Det er litt prestisje i å gå ut i privat sektor og tjene mye penger. Så det har mye med miljøet å gjøre.»

«Jeg tror mange liker og er veldig vant til å konkurrere om ting. Personlig liker jeg egentlig den måten å jobbe på. Mange ser det som positivt med lange dager og krav til å prestere i privat sektor. Offentlig sektor kan ha litt treigt image, selv om det kanskje er ufortjent, jeg vet ikke.»

5.5.1 Oppsummerende tabell: Oppfatninger av sektorene

Nedenfor presenteres intervjuobjektenes tanker om offentlig og privat sektor.

Tema	Offentlig sektor	Privat sektor
Oppfatninger av sektorene	Trege systemer Byråkrati Tryggere Korte arbeidsdager Overtidsbetaling	Prestisjefylt Status Høye krav Lange arbeidsdager Høyt tempo Mer attraktivt

6. Analyse

I dette kapittelet vil vi analysere funnene fra datainnsamlingen som ble lagt frem i de to foregående kapitlene. Ut fra dette vil vi besvare problemstillingen om hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver, og om dette kan forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor. Funnene fra spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene vil knyttes opp mot det teoretiske fundamentet som ble lagt frem i kapittel 2. Analysen følger strukturen i teorikapittelet og vil først knytte funnene opp mot beslutningsteori og deretter motivasjonsteori.

6.1 Beslutningsteori

6.1.1 Normativ teori

Den normative modellen omtales som en idealmodell for hvordan beslutninger bør tas og medfører derfor en rekke strenge forutsetninger (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Følgelig er det ikke et overraskende funn at studentene ikke er perfekt rasjonelle. Med bakgrunn i funnene fra spørreundersøkelsen og intervjuene vil vi argumentere for at forutsetningene til den normative modellen ikke er oppfylt. Bare i Norge er det 210 000 arbeidsgivere som betaler arbeidsgiveravgift, og det er derfor nærmest umulig for de nyutdannede siviløkonomene å evaluere alle alternativene (Statistisk sentralbyrå, 2018b). Utvalget av bedrifter studentene nevner i spørreundersøkelsen tyder også på at siviløkonomene har et relativt smalt spekter av virksomheter de oppfatter som potensielle arbeidsgivere. Dette er tydelig ettersom det nevnes relativt få virksomheter i spørreundersøkelsen, disse er hovedsakelig innenfor bransjene revisjon, rådgivning, bank, finans og forsikring. I dybdeintervjuene gir også flertallet av intervjuobjektene uttrykk for at de har lite informasjon om offentlig sektor som arbeidsgiver. Ettersom tilgang på fullstendig informasjon er en forutsetning for det optimale valget i den normative modellen, er det vanskelig for studentene å handle perfekt rasjonelt. Dette bringer oss over til den deskriptive teorien og begrenset rasjonalitet.

6.1.2 Deskriptiv teori

Begrenset rasjonalitet og satisfiering

Den deskriptive teorien anerkjenner at mennesker har kognitive begrensninger som medfører at de ikke alltid tar optimale beslutninger (Simon, 1959). Videre diskuteres ulike

forenklingsstrategier som gjør seg gjeldende når mennesker tar beslutninger og som kan forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor.

Ved komplekse beslutninger medfører forenklingene at mennesker er fornøyde med et valg som er tilfredsstillende. Det innebærer eksempelvis søking etter kriterier og alternativer innenfor et begrenset område (Simon, 1957). Funn fra intervjuene og spørreundersøkelsen viser at flertallet av studentene søker jobb innenfor et begrenset område bestående av bedrifter de blir eksponert for ved studiestedet. Spesielt begrenset er oppfatningen av potensielle arbeidsgivere innen offentlig sektor. De som søker offentlig sektor velger ofte å utvide søket ved å aktivt lete etter informasjon utenfor det som presenteres på studiestedet. Likevel anses dette som et begrenset område relativt til det fullstendige bildet av arbeidsgivere. Studentene påpeker at det er ressurskrevende å søke jobb. I tillegg søker flertallet jobb underveis i studiet, noe som medfører at begrenset tid er en faktor av betydning. Resultatet av begrenset tid, ressurser og informasjon er at studentene tar en beslutning om første arbeidsgiver som er tilfredsstillende heller enn optimal.

En forenkling mennesker gjør er å nøye seg med en beslutning som oppfyller noen viktige faktorer, men ikke nødvendigvis alle. Dette virker også å kjennetegne siviløkonomene sin beslutning om første arbeidsgiver. Ettersom jobbsøkingsprosessen er tidkrevende, påpeker studentene at de verken har tid eller ressurser til å fortsette søket etter at de har oppnådd et jobbtilbud de er tilfreds med. Studentene vurderer altså kostnaden ved å fortsette søket etter alternative løsninger som høy. Intervjuobjektene som ønsker jobb i privat sektor gir også tydelig uttrykk for at det er vanskelig å vite nøyaktig hva man vil, og at det derfor først og fremst er viktig med en jobb som gir mange muligheter. Dette styrker antakelsen om at studentene sier seg tilfredse med et valg som vurderes «godt nok».

Med dette som bakgrunn kan det argumenteres for at tidspunktet for søknadsfristene har innvirkning på hvor studentene ender opp. Intervjuobjektene påpeker at søknadsfristene for stillinger i mange private virksomheter er vesentlig tidligere enn i offentlige virksomheter. Videre avdekket spørreundersøkelsen at nesten alle i hvert fall søker jobb i privat sektor. Hele 93,7% svarer at det er ganske sannsynlig eller svært sannsynlig at de kommer til å søke jobb i privat sektor. Konsekvensen av dette er at mange studenter får tilbud i privat sektor og aksepterer dette uten å vurdere stillinger i offentlig sektor. Undersøkelser bekrefter også at mange siviløkonomer både søker og får jobbtilbud relativt tidlig. I 2016 svarte 59% av studentene ved NHH at de begynte å søke jobb i løpet av tredje semester på masterstudiet (Norges Handelshøyskole, 2017). I 2017 svarte hele 73,6% av de hadde jobb før endte studier

(Norges Handelshøyskole, 2018a). Det at siviløkonomer søker jobb tidlig virker ikke å være spesielt for NHH. Spesialkandidatundersøkelsen viser at siviløkonomer i gjennomsnitt starter å søke jobb 5,1 måneder før studieslutt. Dette er tidligere enn de fleste andre utdanningsgrupper (Støren, Nesje, Salvanes, Arnesen, & Reymert, 2018).

Heuristikker og bias

Teorien om heuristikker og bias samsvarer med informasjonen studentene oppgir i dybdeintervjuene om hvordan de går frem for å ta valget om første arbeidsgiver. Til tross for at studentene ikke nødvendigvis alltid er bevisst på det, kommer det klare indikasjoner på at de benytter forenklinger i den komplekse beslutningen om første arbeidsgiver.

Tilgjengelighet

Dersom tilgjengelighetsheuristikken benyttes i siviløkonomer sitt valg av første arbeidsgiver, skulle dette tilsi at studentene har en tendens til å velge de arbeidsgiverne som er mest tilgjengelige i minnet. Hvor lett tilgjengelig en virksomhet er for studentene, avgjøres av hvor lett den er å legge merke til, huske eller forestille seg (Kahneman et al., 1982). Spørreundersøkelsen kartlegger nettopp dette. Vi finner at studentene som ønsker jobb i offentlig sektor i gjennomsnitt kan nevne flere potensielle arbeidsgivere i offentlig sektor enn de som ønsker jobb i privat sektor. Motsatt kan studentene som ønsker jobb i privat sektor nevne flere potensielle arbeidsgivere i privat sektor enn de som ønsker jobb i offentlig sektor.

Tilgjengelighet kan også knyttes til tilgang på informasjon fra mennesker i studentene sin omgangskrets (Pitz & Harren, 1980). Vi fant ingen sammenheng mellom foreldrenes sektor og studentenes sektorpreferanse. Dette støttes av Helland (2004) som heller ikke fant noen signifikant effekt mellom fars yrke og valg av sektor for siviløkonomer. Hvilken sektor tidligere medstudenter er ansatt i, virker å ha større sammenheng med sektorpreferanse enn sektoren foreldrene arbeider i. De som ønsker jobb i offentlig sektor kjenner i gjennomsnitt flere tidligere medstudenter i offentlig sektor. Motsatt er det for de som ønsker jobb i privat sektor. På bakgrunn av våre funn vil vi derfor argumentere for at tilgjengelighetsheuristikken benyttes i studentenes beslutninger om første arbeidsgiver.

I dybdeintervjuene finner vi at privat sektor er svært synlig på NHH. Selskapene eksponeres ved studiestedet via bedriftspresentasjoner og stands, samt sponsing av studentarrangementer og studentgrupper. Offentlig sektor er mindre synlig ved studiestedet, noe som påpekes av samtlige intervjuobjekter. Videre påpeker intervjuobjektene at virksomhetene som har vært synlige gjennom studietiden dukket raskt opp som aktuelle arbeidsgivere når de startet

jobbsøkingen. Dette bekreftes også av et intervjuobjekt som før studiestart ved NHH anså offentlig sektor som den mest attraktive arbeidsgiveren, men etter fem år ved studiestedet har valgt å søke på flest stillinger i privat sektor.

Funn fra dybdeintervjuene viser også at flertallet av intervjuobjektene tar valget om første arbeidsgiver på egenhånd uten å bli påvirket av sin omgangskrets. Dette samsvarer ikke med teorien som sier at mennesker ofte blir påvirket av råd fra familie og andre som har kunnskap om virksomheten. Det er allikevel mye som tyder på at studentene blir påvirket av omgangskretsen sin uten å nødvendigvis være klar over det selv. I samtlige intervjuer kommer det klart frem at det å kjenne noen som jobber i en gitt virksomhet, nesten utelukkende fører til et positivt inntrykk av denne virksomheten. Ettersom studentene eksponeres mer for privat enn offentlig sektor er det altså mye som tyder på at private virksomheter er lettere tilgjengelige i studentenes minne. Dette taler også for at årsaken til at så få siviløkonomer velger offentlig sektor kan knyttes til tilgjengelighetsheuristikken.

Representativitet

En annen heuristikk mange benytter i sine beslutninger, er representativitetsheuristikken. En konsekvens av representativitetsheuristikken er at mennesker ser etter arbeidsgivere som ligner seg selv (Tversky & Kahneman, 1974). Vi vet fra spørreundersøkelsen at arbeidsmiljø er den viktigste faktoren i valget av første arbeidsgiver uavhengig av sektorpreferanse. Fra dybdeintervjuene finner vi at intervjuobjektene derfor leter etter en virksomhet hvor de tror de vil passe inn i miljøet. Intervjuobjektene påpeker at de spesielt verdsetter å snakke med ansatte fra virksomhetene for å samle informasjon om arbeidsmiljøet. Dette kan tyde på at studentene forsøker å kartlegge om egne egenskaper samsvarer med egenskapene ansatte i virksomheten har. Disse funnene kan tyde på at heuristikken om representativitet benyttes i siviløkonomers beslutninger om første arbeidsgiver.

Videre kommer det frem at studentene har mindre kjennskap til mulige arbeidsgivere i offentlig sektor, samt at det er færre muligheter til å møte ansatte fra disse virksomhetene ansikt-til-ansikt ved studiestedet. Manglende eksponering medfører at studentene anser offentlig sektor som fremmed, og i mindre grad kan vurdere om de ligner på ansatte i offentlige virksomheter. En mulig forklaring på at flere siviløkonomer velger privat sektor kan derfor være at studentene lettere kan identifisere seg med ansatte i private virksomheter.

En annen konsekvens av representativitetsheuristikken er at mennesket generaliserer egenskaper til en gruppe basert på møte med et lite antall medlemmer av gruppen. Slik kan stereotyper og fordommer påvirke beslutningene (Kahneman, 2013). Fra dybdeintervjuene

kommer det frem at studentene har ulike oppfatninger om hva som kjennetegner sektorene. Intervjuobjektene kjennetegner privat sektor med prestisje, status, høye krav og høyt tempo. Offentlig sektor identifiseres ofte med trege systemer, byråkrati, korte arbeidsdager og trygghet. En forklaring på hvorfor siviløkonomer ikke velger offentlig sektor kan derfor begrunnes med at studentene ikke ønsker å vedkjenne seg de nevnte stereotypene som kjennetegner offentlig sektor. Dette støttes også av et intervjuobjekt som har valgt offentlig sektor. Intervjuobjektet har opplevd at medstudenter har gitt uttrykk for negative holdninger tilknyttet de korte arbeidstidene i offentlig sektor.

Justering og ankereffekten

Beslutningene siviløkonomene tar kan videre kjennetegnes av justering og ankereffekten. Den endelige avgjørelsen om første arbeidsgiver vil da være forskjøvet mot de virksomhetene studentene først ble presentert for som potensielle arbeidsgivere (Tversky & Kahneman, 1974). Intervjuobjektene ble spurt om hvilke virksomheter de først ble oppmerksomme på som potensielle arbeidsgivere som nyutdannet siviløkonom. Flertallet av studentene påpeker at det var private selskaper, mer spesifikt de fire store, de først fikk kjennskap til ved studiestart. Dette er også de samme bedriftene som nevnes av over 60% av respondentene i spørreundersøkelsen. Ettersom alle respondentene hadde relativt lik oppfatning av hvilke bedrifter de først fikk kjennskap til, er det vanskelig å kunne si hvordan dette har påvirket deres sektorpreferanse. I den grad beslutningene til siviløkonomene påvirkes av justering og ankereffekten er det mye som tyder på at det fører til en dreining i retning av private virksomheter.

Prospektteori

Prospektteorien presenterer en annen måte å vurdere verdien av beslutningsalternativene på enn den normative modellen. Tapsaversjon er sentralt i prospektteorien og indikerer at mennesker er mer villige til å akseptere risiko for å unngå tap enn for å sikre gevinst (Kahneman & Tversky, 1979). Flere av intervjuobjektene påpeker at de opplever større risiko tilknyttet å velge en arbeidsgiver de har lite kunnskap om. Funnet om at det er større risiko ved å velge alternativet beslutningstakeren har lite kunnskap om, støttes også av tidligere forskning av Murray & Schlacter (1990). Med bakgrunn i prospektteorien kan det derfor argumenteres for at siviløkonomstudentenes valg av første jobb kjennetegnes av at de velger arbeidsgiverne de har mest kunnskap om, altså alternativet som innebærer minst risiko for tap.

Dybdeintervjuene avdekket at flertallet av intervjuobjektene har mindre kjennskap til offentlig sektor som arbeidsgiver enn privat sektor. Det påpekes blant annet at de har begrenset

kunnskap om karriereutviklingen og hvordan det er å være nyansatt i offentlige virksomheter. Dette er til sammenligning kunnskap de innehar om privat sektor. De beskriver også at det er vanskelig å få tak i informasjon om hvordan det er å være ansatt i offentlig sektor. Motsetningsvis er det lavterskel for å få informasjon om private virksomheter. Det at siviløkonomstudentene tilsynelatende har mindre kunnskap om virksomheter i offentlig sektor kan derfor være en mulig forklaring på hvorfor så få velger denne sektoren når de søker sin første jobb. Flere av intervjuobjektene bekrefter dette ved at de eksplisitt påpeker at det innebærer høyere risiko å velge jobb i offentlig sektor.

Framing

Teorien beskriver at mennesker blir påvirket av hvordan beslutningsproblemet blir fremstilt (Tversky & Kahneman, 1981). En positiv presentasjon av beslutningsproblemet kan derfor være avgjørende når siviløkonomstudentene skal ta valg.

Studentene påpeker at det oppleves et skille i hvordan bedriftene i offentlig og privat sektor fremstår. De opplever at privat sektor fremstår mer profesjonelt enn offentlig sektor og at studentene ikke føler seg like ettertraktet i offentlig sektor. Det påpekes at offentlig sektor ofte er mindre synlig på Karrieredagen og at de har bedriftspresentasjoner sent i semesteret.

Motsetningsvis påpeker studentene at de føler seg svært ettertraktet i private virksomheter. Det påpekes at de føler seg viktige i samtaler med bedrifter fra privat sektor. Gjennom middager etter bedriftspresentasjoner, bedriftsbesøk og andre studenttilbud med selskaper i privat sektor får studentene mye kjennskap til disse virksomhetene som arbeidsgivere. Måten bedriftene fremstiller seg på kan dermed påvirke beslutningen om valg av første arbeidsgiver. Dette samsvarer med teorien om framing.

Det kan også tyde på at eksponeringen påvirker studentenes inntrykk av hvilke muligheter som finnes. Spesielt de som søker privat sektor forteller at de har inntrykk av at jobbene ligger i privat sektor og at de ikke ser de samme mulighetene i offentlig sektor. Dette står i sterk kontrast til hva studentene med samfunnsøkonomisk bakgrunn tenker om mulige arbeidsgivere. Disse studentene har bedre kjennskap til mulighetene for relevant arbeid i offentlig sektor. Dette har antakeligvis sammenheng med at samfunnsøkonomer historisk sett har blitt utdannet for offentlige virksomheter (Helleland, 2004). Spørreundersøkelsen bekrefter også at studentene med spesialisering innen samfunnsøkonomi i større grad ønsker jobb i offentlig sektor. Dette samsvarer med NHH sin arbeidsmarkedsundersøkelse fra 2016 som bekrefter at studentene med spesialisering i samfunnsøkonomi er overrepresentert i offentlig sektor (Norges Handelshøyskole, 2017).

To-prosess teori

I hvor stor grad beslutninger påvirkes av heuristikker og bias er avhengig av hvilken kognitiv prosess studentene benytter i beslutningstakingen. System 1 benyttes ofte ved mindre viktige beslutninger ettersom den tillater raske avgjørelser. Konsekvensen er at beslutningene er mer utsatt for påvirkning fra heuristikker (Kahneman, 2013). Valg av første arbeidsgiver anses som et viktig valg, og studentene har klare tanker om hva de ønsker av en fremtidig arbeidsgiver og hvordan dette blir tilfredsstilt i ulike virksomheter. Dette skulle tilsi at studentene benytter system 2 tenkning og at de ikke påvirkes av system 1 sine skjevheter.

Det kan argumenteres for at beslutningene studentene tar underveis i studietiden, som å snakke med ansatte på stand, dra på bedriftspresentasjoner, middager eller andre studenttilbud, kan anses som system 1 tenkning. Innsikten fra intervjuene er at studentene ofte drar på bedriftspresentasjoner for å få middager og ikke nødvendigvis fordi de har en spesiell interesse for selskapet. En slik beslutning er betydelig mindre enn valg av første arbeidsgiver. Det vil argumenteres for at flere mindre beslutninger kan ha betydning for det endelige valget. Studentene får mye kjennskap, selskapene blir lett tilgjengelig i minnet deres og de kan lettere gjøre en vurdering om representativitet i selskapene. Disse elementene viser seg å være svært verdifulle når de skal ta system 2 beslutningen om første arbeidsgiver. På bakgrunn av dette, kan det argumenteres for at siviløkonomers beslutning om første arbeidsgiver til en viss grad påvirkes av system 1 tenkning og dens skjevheter.

Spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene avdekker at studentene opplever et godt tilbud av bedrifter fra privat sektor, mens det er et mindre utvalg av bedrifter i offentlig sektor som eksponeres ved NHH. På bakgrunn av diskusjonen over kan det begrensede mangfoldet som eksponeres ved studiestedet være en potensiell forklaring på hvorfor det er så få siviløkonomer som velger offentlig sektor.

6.2 Motivasjon

Videre diskuteres ulike motivasjonsteorier som kan kjennetegne siviløkonomers beslutning om første arbeidsgiver, og vi forklarer mulige årsaker til hvorfor det er så få som velger offentlig sektor.

6.2.1 Behovsteori

I teorikapittelet benyttet vi Maslows behovshierarki som beskriver menneskers grunnleggende behov, og overførte betydningen til arbeidstakerens behov på arbeidsplassen (Maslow, 1954). Spørreundersøkelsen avdekket at studentene hovedsakelig vektlegger de samme faktorene ved valg av første arbeidsgiver uavhengig av sektorpreferanse. På topp ti listen over valgkarakteristika presentert i kapittel fire, kommer det frem at kun tre faktorer skiller de to sektorene. Dette kan tyde på at studentene i stor grad har tilsvarende behov uavhengig av sektorpreferanse. Videre gir de tre faktorene interessante funn. Studentene som søker offentlig sektor er mer opptatt av god balanse mellom arbeid og fritid, at bedriften tar samfunnsansvar og at arbeidet er samfunnsnyttig. Dette er behov som studentene som søker privat sektor er mindre opptatt av. Sistnevnte gruppe svarer imidlertid at rask karriereutvikling, bedriftens renommé og bedriftens evne til innovasjon og nytenkning er viktigere for deres valg. Med dette som bakgrunn vil vi argumentere for at studentene som ønsker jobb i offentlig sektor har noen ulike grunnleggende behov sammenlignet med de som ønsker jobb i privat sektor.

Fysiologiske behov

Startlønn virker ikke å være en viktig faktor når siviløkonomer velger første arbeidsgiver. Av faktorene i undersøkelsen som omhandler lønn, er det fremtidig lønnsutvikling som rangeres høyest. Dette virker også å være viktigere for studentene som søker privat sektor sammenlignet med de som søker offentlig sektor. I den grad lønn kjennetegner studentenes beslutning, virker det derfor å være fremtidig lønnsutvikling som vektlegges mest. Det kommer også frem av dybdeintervjuene at lønn ikke er avgjørende så lenge den er konkurransedyktig.

I tillegg avdekker dybdeintervjuene at studentene opplever lønnsvilkårene i begynnelsen av karrieren som relativt like i begge sektorene. Det kan derfor argumenteres for at studentene anser dette behovet dekket uavhengig av sektorvalg. Med dette som bakgrunn, er det lite som tyder på at lønn kan forklare hvilken sektor studentene foretrekker. I behovshierarkiet er lønnsbehovet knyttet til den minimumslønnen som er nødvendig for å dekke de mest grunnleggende behovene som et sted å bo, mat og drikke (Maslow, 1954). I følge Econa sin lønnsstatistikk 2018 er den gjennomsnittlige lønnen for en nyutdannet siviløkonom i offentlig sektor 456 000 kroner og i privat sektor 464 000 kroner (Econa, 2018a). Denne lønnen er vesentlig over fattigdomsgrensen i Norge som per 2016 tilsvarer i underkant av 300 000 kroner, og må derfor anses å kunne dekke de grunnleggende behovene for å overleve (Statistisk sentralbyrå, 2018a).

Trygghetsbehov

Trygg jobb er viktig for siviløkonomstudentene når de velger første arbeidsgiver. Faktoren er på syvendeplass både for de som ønsker jobb i privat og offentlig sektor. Fra spørreundersøkelsen kan det virke som at studentene anser trygghet relativt like viktig. Videre i dybdeintervjuene får vi innsikt om at studentene som søker offentlig sektor spesifikt vektlegger faste arbeidstider, overtidsbetalt og trygghet i sitt valg av første arbeidsgiver. Disse bli ikke nevnt av studentene som søker privat sektor. Det kan dermed argumenteres for at studentene som søker offentlig sektor vektlegger disse kriteriene i sin vurdering av trygghet. Vi har ikke tilsvarende kunnskap om studentene som søker privat sektor.

Spørreundersøkelsen avdekker at trygg jobb er den faktoren offentlig sektor best tilfredsstiller. Studentene anser at privat sektor i mindre grad kan tilfredsstille denne faktoren. Tilsvarende funn bekreftes også i dybdeintervjuene hvor trygghet nevnes som et kjennetegn ved offentlig sektor. Imidlertid opplever ikke studentene at det er utrygt i privat sektor med deres bakgrunn. Følgelig kan det virke som at studentene ikke opplever noen frykt for å miste jobben i verken offentlig eller privat sektor. Det kan dermed argumenteres for at trygghetsbehovet er oppfylt i begge sektorene.

Videre er det to andre elementer som er interessante å diskutere. Det omhandler i hvilken grad trygghetsbehovet vektlegges samt hvordan trygghet oppleves i jobbsøkingsprosessen. Det er viktig å påpeke at flertallet av studentene anser det som risikofylt å utelukkende søke jobb i offentlig sektor. Begrunnelsen for dette er at offentlig sektor identifiseres med å ha sene og tilfeldige søknadsfrister, trangt nåløye, samt at studentene har lite kjennskap til virksomheter i offentlig sektor. Trygghet får de derimot i søknadsprosessen til de fleste virksomheter i privat sektor, ettersom disse virksomhetene har relativt tidlige og faste søknadsfrister, samt at studentene har mer kjennskap til disse selskapene blant annet grunnet større eksponering. Det kan argumenteres for at flertallet av studentene opplever det som en trygghet å få et tidlig tilbud og dermed være sikret jobb før endt utdanning. Dette kan være en forklaring på hvorfor flertallet søker og velger privat sektor som første arbeidsgiver.

Sosiale behov

Det kommer frem av både spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene at alle studentene, uavhengig av sektorpreferanse, anser godt arbeidsmiljø som den viktigste faktoren ved valg av første arbeidsgiver. Dette samsvarer med teorien om det sosiale behovet som beskriver at mennesker har et behov for å ha kontakt med andre i form av vennskap, kjærlighet og fortrolighet (Maslow, 1954). Dette virker derfor å være et sterkt kjennetegn ved beslutningen.

Hva mennesker definerer som et godt arbeidsmiljø er subjektivt. Det virker å være ulikt hva intervjuobjektene opplever som et godt arbeidsmiljø. Funnene kan tyde på at intervjuobjektene som ønsker jobb i privat sektor verdsetter et ungt arbeidsmiljø med mange nyansatte og felles sosiale aktiviteter. Videre finnes det indikasjoner på at de som søker offentlig sektor er mer opptatt av å ha medarbeidere med lik interesse for relevant fagområdet. Det kan derfor hevdes at studentene har ulike sosiale behov, og at disse behovene kan være et kjennetegn som forklarer hvorfor de ulike studentene velger offentlig eller privat sektor.

Behov for annerkjennelse

Analysen av behovet for anerkjennelse deles inn i de to delene (1) respektere seg selv og (2) ønske om godt omdømme og respekt fra andre (Maslow, 1954). Ønsket om respekt for seg selv omhandler komponentene mulighet for personlig og faglig utvikling, rask karriereutvikling og relevant jobb. Flere av disse faktorene er svært viktig i siviløkonomers valg av første arbeidsgiver ifølge spørreundersøkelsen. Funnene er relativt like uavhengig av sektorpreferanse. Skillet er at de som søker privat sektor verdsetter rask karriereutvikling høyere enn de som har en preferanse for offentlig sektor. Dette er også noe som fremkommer av dybdeintervjuene.

Flertallet av intervjuobjektene påpeker at de har mindre kjennskap til hvordan karrierestigen er i offentlig sektor. Motsetningsvis har studentene god kjennskap til karriereutviklingen i privat sektor. Dette viser at studentene leter etter informasjon som kan gi innsikt i hvordan dette behovet tilfredsstilles hos ulike arbeidsgivere. Videre påpeker flere studenter at rask karriereutvikling kan være en årsak til at privat sektor anses mer attraktivt.

Ønsket om godt omdømme og respekt for andre handler om elementer som godt rykte, renommé, status og prestisje (Maslow, 1954). I denne kategorien finner vi den største forskjellen mellom hva som er viktig for de som ønsker offentlig versus privat sektor. Studentene som søker jobb i privat sektor er opptatte av bedriftens renommé, mens studentene som søker offentlig sektor er mer opptatt av at bedriften tar samfunnsansvar og at arbeidet er samfunnsnyttig.

Flertallet av intervjuobjektene har også en oppfatning av at mange velger privat sektor fordi studentene er ambisiøse og privat sektor anses mer prestisjefylt. På den andre siden har intervjuobjektene en oppfatning av at offentlig sektor er tungt og tregt. Det påpekes også at det er høyere status forbundet med å begynne i privat sektor. NHH er en av Europas ledende

handelshøyskoler og det er høye opptaksgrenser for å få studieplass. Dette kan bidra til at studentene omgås i et ambisiøst miljø med forventninger om å søke prestisjefylte miljøer.

Funnene indikerer at studentene som ønsker jobb i offentlig sektor har et annet syn på hvordan behovet for anerkjennelse oppfylles. Studentene som søker offentlig sektor anser det som viktig å ha en arbeidsgiver som tar samfunnsansvar, samt gir de mulighet for å jobbe med samfunnsnyttig arbeid. Dette er valgkarakteristika studentene som søker jobb i privat sektor ikke anser som viktige. Funnene tilsier at studentene som søker offentlig sektor gjerne kan kjennetegnes ved at de har en større motivasjon for å bidra til samfunnet. Dette støtter teorien om motivasjon for offentlig sektor som påstår at mennesker som velger karriere i denne sektoren i større grad drives av prososial motivasjon og altruisme. Funnene fra spørreundersøkelsen bekreftes også i dybdeintervjuene. Det kommer frem at studentene som søker jobb i offentlig sektor ønsker å bidra til samfunnet og fellesskapet.

Spørreundersøkelsen avdekker likevel at de fleste studentene i utvalget verdsetter virksomhetens renommé høyere enn samfunnsansvar og samfunnsnyttig arbeid. En forklaring på hvorfor så få nyutdannede siviløkonomer velger offentlig sektor kan derfor være at de opplever privat sektor som mer prestisjefylt, samt at de har mer kunnskap om hvordan de får tilfredsstilt utviklingsbehovene sine i denne sektoren.

Selvrealisering

Det er vanskelig å konkretisere hva selvrealisering kan bestå av, ettersom det er svært individuelt for hvert enkelt individ. Maslow viser likevel til elementer som å utnytte sitt talent og ivareta egne interesser (Maslow, 1954). God balanse mellom arbeid og fritid kan knyttes til dette behovet, og dette viser seg å være unikt for studentene som velger offentlig sektor. Dybdeintervjuene bekrefter også at faste arbeidstider er et kjennetegn ved offentlig sektor. Studentene som velger privat sektor verdsetter heller bedriftens evne til innovasjon og nytenkning. Fra denne begrensede informasjonen er det vanskelig å argumentere for hvilken sektor studentene opplever dette behovet best oppfylt. Dermed er det vanskelig å indikere om dette kan forklare årsaken til at så få velger offentlig sektor.

6.2.2 Andre motivasjonsteorier

Forventningsteori

Forventningsteorien definerer motivasjon som en funksjon av de tre komponentene forventning, instrumentalitet og valens. En forutsetning for teorien er at mennesket er rasjonelt, noe vi tidligere har diskutert er vanskelig for mennesker å være (Vroom, 1964).

Samtidig finnes det begrenset støtte for å benytte modellen i sin helhet i forbindelse med valg av arbeidsgiver. Det finnes imidlertid forskning som viser at forventningen om å få et jobbtilbud kan predikere valget (Chapman et al., 2005). I analysen vil vi derfor fokusere på komponenten forventning.

Forventing relateres til den subjektive oppfatningen om hvor stor innsats som kreves for å oppnå et gitt resultat (Vroom, 1964). I vårt tilfelle refererer forventningen til sannsynligheten for at studentene kan oppnå det ønskede resultatet, som vil være å få jobben. Dette kan relateres til studentene sine oppfatninger av jobbsøkingsprosessen i en gitt virksomhet. Dersom søknadsprosessen er krevende, og studentene har lave forventninger til å få jobben, kan dette medføre redusert motivasjon for å søke.

Funnene fra dybdeintervjuene viser at studentene føler seg svært ettertraktet av virksomheter i privat sektor. Privat sektor gir inntrykk for at kompetansen til siviløkonomer er nødvendig i virksomhetene deres, og de bruker mye ressurser på å rekruttere siviløkonomer. Studentene oppfatter også at det er flere stillinger og muligheter i privat sektor for nyutdannede siviløkonomer. Derimot oppfatter intervjuobjektene at offentlig sektor har få stillinger og at det er vanskelig å få jobb i disse virksomhetene. Ettersom jobbsøkingsprosessen er tids- og ressurskrevende og at studentene har lave forventninger til å få jobb i offentlig sektor, kan dette medføre en redusert motivasjon til å søke der.

I følge forventningsteorien vil det være naturlig at studentene er mer motivert for å søke jobb der det anses sannsynlig å oppnå et positivt resultat. Dette er også noe vi finner fra dybdeintervjuene. Enkelte påpeker eksplisitt at de blir mindre interessert i å søke jobb i virksomheter hvor de anser sjansene lave for å få jobb. En forklaring på hvorfor det er så få siviløkonomer i offentlig sektor kan derfor være at de på bakgrunn av antall stillinger og virksomhetenes fremstilling vurderer sannsynligheten lavere for å få jobb og dermed er mindre motivert til å søke jobb der.

Sosiale teorier

Sosiale teorier viser til hvordan individer opplever rettferdighet i forhold til sine medmennesker, og hvordan dette kan påvirke motivasjonen (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Nyutdannede siviløkonomer som får jobb i offentlig sektor har relativt lik lønn sammenlignet med de som starter i privat sektor (Econa, 2018a). Den relativt lave forskjellen kan indikere at studentene ikke opplever urettferdighet knyttet til fastlønnen.

Det kommer frem av dybdeintervjuene at nyutdannede i spesielt de fire store ofte drar på opplæring og utenlandstur de første ukene i ny jobb. I tillegg får de nye telefoner og pc-er. Dette virker å ha en motiverende effekt på studentene som søker jobb i privat sektor. Det kan antydes at de til en viss grad anser det som urettferdig å ikke få disse godene, og at de dermed hovedsakelig velger å søke privat sektor som tilfredsstiller disse behovene. Likevel får vi ikke inntrykk av at studentene som søker offentlig sektor opplever det som urettferdig at menneskene i privat sektor får mer lukrative alternativer enn de selv.

Det kommer også frem i intervjuene at erfaring er verdsatt høyt når man skal avansere i stillinger i offentlig sektor. Dette er et funn som ikke gjelder nyansettelse, men likevel observerer vi at det er tanker studentene har med seg i valget av første arbeidsgiver. På bakgrunn av dette hadde blant annet et av intervjuobjektene valgt offentlig sektor overfor privat sektor, for å sikre at de kan stille sterkere i konkurranse mot andre relevante søkere senere i karrieren. Dette indikerer at det kan oppleves som urettferdig for personer som søker jobb i offentlig sektor på et senere tidspunkt i karrieren.

7. Konklusjon

7.1 Hovedfunn og konklusjon

Formålet med denne masterutredningen har vært å undersøke hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver, og om dette kan forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor.

For å besvare problemstillingen ble det sendt ut en spørreundersøkelse til masterstudenter på siviløkonomstudiet ved NHH og BI. Spørreundersøkelsen ble brukt som et grunnlag for videre analyse i dybdeintervjuene. Det ble gjennomført seks dybdeintervjuer av sisteårs masterstudenter ved NHH for å få en dypere innsikt om temaene. Vi har benyttet beslutnings- og motivasjonsteori som teoretisk grunnlag for å belyse funnene våre, samt besvare problemstillingen.

Funnene fra spørreundersøkelsen bidrar til å belyse hva som kjennetegner siviløkonomers beslutning om første arbeidsgiver. Hovedfunnene fra spørreundersøkelsen viser at 12% av masterstudentene ved NHH og BI helst ønsker jobb i offentlig sektor. Nesten alle studentene søker også jobb i privat sektor uavhengig av sektorpreferanse. Videre indikerer spørreundersøkelsen at kjennskap og omgangskrets har sammenheng med sektorpreferanse, men at alle respondentene har mer kjennskap til potensielle arbeidsgivere i privat sektor enn offentlig sektor. Studentene har hovedsakelig lignende oppfatninger om hva som er viktig, men det er spesielt tre faktorer som er ulike på topp ti listen. Disse ble utforsket videre i intervjuene. Avslutningsvis avdekker spørreundersøkelsen at privat sektor er mer eksponert ved studiestedet enn offentlig sektor.

Vår analyse av dybdeintervjuene avdekker at beslutnings- og motivasjonsteori kan forklare flere årsaker til hvorfor det er så få siviløkonomer i offentlig sektor. Det er flere funn som indikerer at siviløkonomstudentene er begrenset rasjonelle og påvirkes av heuristikker i sitt valg av første arbeidsgiver. Videre finner vi at studentenes behov og forventninger kan være med å forklare siviløkonomstudentenes valg av første arbeidsgiver i offentlig eller privat sektor.

Våre funn tyder på at studentene tenker smalt når de vurderer ulike arbeidsgivere. Studentene kan nevne langt flere potensielle arbeidsgivere i privat sektor enn i offentlig sektor. Dette begrunnes hovedsakelig ut fra tilgjengelighetsheuristikken, og skyldes eksponeringen ved

studiestedet. Gitt studentenes begrensede erfaring og kunnskap om ulike arbeidsgivere, virker det sannsynlig at beslutningen er sterkt påvirket av generelle inntrykk av virksomhetene samt informasjon fra omgangskretsen underveis i studieløpet. Vi finner også støtte for studentenes bruk av representativitetsheuristikken ved at intervjuobjektene vektlegger det å kunne relatere til ansatte i bedriften. Det kan tyde på at studentene har færre anledninger til å møte ansatte fra offentlig sektor som de kan assosiere seg med. Det finnes også indikasjoner på at det eksisterer stereotyper om offentlig sektor som siviløkonomstudenter ikke ønsker å vedkjenne seg.

Videre finner vi at siviløkonomstudentene utvikler ubevisste preferanser for tidlig jobbtilbud på grunn av usikkerhet om å få jobb. Dette medfører at flertallet søker private aktører som er tidlig på markedet i rekrutteringssesongen. Våre funn kan tyde på at trygghet er viktig for siviløkonomstudentene, men at vurderingen av hva som oppleves trygt er annerledes enn hva man skulle forvente. Der mange vil argumentere for at offentlig sektor er det trygge alternativet som arbeidsgiver, er det flere omstendigheter i beslutningsprosessen til siviløkonomstudentene som gjør privat sektor til et tryggere alternativ i jobbsøkingsprosessen. Dette kan knyttes til både beslutnings- og motivasjonsteori. Aversjonen mot å tape fra prospektteorien medfører at det oppstår et behov om tidlig jobbtilbud. Dette, samt manglende kjennskap til hvordan offentlig sektor kan dekke studentenes behov, resulterer i at offentlig sektor oppleves som et mer risikofylt valg.

Analysen indikerer at studentene har en rekke behov som må dekkes på arbeidsplassen, og som i ulik grad vektlegges i beslutningen. Vi finner at studentene i stor grad har like preferanser uavhengig av hvilken sektor de helst ønsker jobb i. Videre opplever flertallet av studentene at offentlig sektor i mindre grad kan oppfylle behovene deres. Dette kan delvis skyldes at studentene mangler informasjon ettersom offentlig sektor er mindre tilgjengelige i rekrutteringskanaler. En faktor studentene virker å være godt kjent med, er hvilken lønn de kan forvente som nyutdannet. Intervjuene antyder likevel at dette ikke er en avgjørende faktor for valget av sektor ettersom lønnen er relativt lik i begge sektorene. Behovene som skiller seg ut på topp ti listen hos de som velger offentlig og privat sektor, kan hovedsakelig relateres til behovet for anerkjennelse. Funnene støtter teorien om motivasjonen for offentlig sektor som påstår at ansatte i offentlig sektor drives av prososial motivasjon. På den andre siden har de som ønsker jobb i privat sektor flere behov som i større grad er egoistiske.

Et annet funn er at studentene føler seg mindre ettertraktet av offentlige virksomheter, og at de opplever at det er vanskelig å få jobb der. Derimot føler studentene seg svært ettertraktet i

privat sektor. Forventningsteorien støtter at studentene er mindre motiverte til å søke jobb der de opplever sannsynligheten som lav for å få et positivt resultat. Det er også nødvendig for studentene å få en jobb for å dekke sine grunnleggende behov, og tapet er stort dersom de ikke lykkes. Med dette som bakgrunn er det naturlig at studentene har en høyere forventing om å få jobb i privat sektor, samt at de vurderer det som mindre risikofylt å søke jobb i denne sektoren. Dette kan være årsaker til hvorfor det er så få som velger sin første arbeidsgiver i offentlig sektor.

7.2 Implikasjoner av studien

Utredningen har også praktiske implikasjoner. Eksponeringen av selskaper ved studiestedet medfører at noen selskaper er lettere tilgjengelige i minnet til studentene. Studentene har også mer kjennskap til selskaper i privat sektor. Offentlig sektor viser seg å ha få stillinger, samt tilfeldige og sene søknadsfrister, dette medfører at studentene anser det som risikofylt å søke jobb i denne sektoren. Funnene våre indikerer at det vil være hensiktsmessig av offentlig sektor å gjøre enkelte tiltak, dersom de ønsker å rekruttere flere nyutdannede siviløkonomer.

Offentlig sektor kan utføre tiltak for å synliggjøre muligheter studentene har i sektoren. Dette kan bidra til at de får mer informasjon om potensielle arbeidsgivere og tar mer bevisste valg. Det vil spesielt være viktig å informere om karriereutvikling, arbeidsoppgaver og ledige stillinger som eksisterer i sektoren. Ettersom eksponeringen av virksomheter har betydning i beslutningen av første arbeidsgiver, kan det også vurderes om det er hensiktsmessig av studiestedene å bidra til økt eksponering av offentlig sektor for å øke andelen nyutdannede i denne sektoren.

Utredningen vår ønsker å bidra til innsikt om jobbsøkingsprosessen for nyutdannede siviløkonomer med fokus på hva som kjennetegner beslutningen om første arbeidsgiver og hvorfor det er så få som velger offentlig sektor. Vi håper at utredningen kan bidra til innsikt om hvordan offentlig sektor kan bli en mer attraktiv arbeidsgiver for nyutdannede siviløkonomer. På den måten kan det gjøres tiltak for å øke andelen nyutdannede siviløkonomer i offentlig sektor dersom det er formålstjenlig. I tillegg ønsker vi at de nyutdannede siviløkonomene i større grad reflekterer over at eksponeringen de utsettes for ofte har en betydning på den endelige beslutningen om første arbeidsgiver.

7.3 Begrensninger ved utredningen

I dette delkapittelet vil utredningens begrensinger presenteres og diskuteres.

Den første svakheten er knyttet til antall respondenter og intervjuobjekter som har deltatt i utredningen. Spørreundersøkelsen dannet grunnlaget for den kvantitative analysen og bygget på data fra 317 respondenter, derav 84 fra BI og 233 fra NHH. Ideelt sett skulle antall respondenter vært høyere for å gjøre resultatene mindre sårbare. En lav svarprosent kan medføre skjevheter i datainnsamlingen. For å redusere skjevhetene har vi vært opptatt av at datamaterialet skal presentere demografi om studentene tilsvarende virkeligheten. Ettersom vi har benyttet en kombinasjon av spørreundersøkelse og dybdeintervju, har vi vært nødt til å begrense antall intervjuobjekter. Det ville vært ønskelig å intervjue flere studenter fra ulike utdanningsinstitusjoner. På denne måten kunne vi fått et større datagrunnlag, samt observert eventuelle forskjeller.

Det eksisterer noen svakheter tilknyttet utredningens eksterne validitet. På grunn av at mange utdanningsinstitusjoner ikke hadde tall om hvilken sektor de nyutdannede siviløkonomene fikk jobb i, var det hensiktsmessig å velge NHH og BI. Ettersom dette er de sto største utdanningsinstitusjonene i Norge, vil det være flere funn som mest sannsynlig ikke kan generaliseres. Samtidig kan det også argumenteres for at det vil være noen funn som kanskje kan generaliseres til populasjonen ettersom utdanningsløpet og kvalifikasjoner ved endt utdannelse er tilsvarende. Det er en svakhet at vi ikke kan spesifisere dette noe mer.

Ettersom det eksisterer forvirringer angående begrepsbruken av privat og offentlig sektor kan dette ha medført unøyaktige svar fra deltakerne i studien. Det var et bevisst valg å ikke definere begrepene ettersom vi ikke ønsket å skape forvirringer, men heller få innsikt om hva som kjennetegner beslutningen om første arbeidsgiver.

Dersom vi hadde hatt ubegrenset med tid og ressurser ville vi redusert svakhetene som er nevnt ovenfor. Dette ville bidratt til å styrke funnene i utredningen vår. Likevel ønsker vi å påpeke at vi har tenkt nøye gjennom valgene våre med utgangspunkt i å effektivisere tids-og ressursbegrensningene våre på best mulig måte for å redusere begrensningene tilknyttet studien.

7.4 Forslag til videre forskning

Vår studie påpeker flere aspekt av hva som kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver. Funnene fra spørreundersøkelsen henviser blant annet til sektorpreferanse, kjennskap, valgkarakteristika, omgangskrets og eksponering. Det kunne vært interessant at en slik undersøkelse og gjennomføring av dybdeintervju ble utført ved flere utdanningsinstitusjoner. Videre forskning kan dermed se på om funnene våre er særegne for vårt utvalg eller om det finnes tilsvarende funn ved mindre utdanningsinstitusjoner. Det vil også være spennende å observere om andelen nyutdannede siviløkonomer som velger jobb i offentlig sektor er ulik blant de store og små utdanningsinstitusjonene.

Ettersom det eksisterer begrenset forskning på hvorfor så få nyutdannede siviløkonomer velger offentlig sektor, ønsket vi å få en dypere innsikt om dette. Ett av våre funn er at studenter har mye kjennskap om noen spesifikke selskaper i privat sektor, og mindre kjennskap til selskaper i offentlig sektor. Det kommer også frem at graden av eksponering av selskaper i henholdsvis offentlig og privat sektor er svært forskjellig. Med dette som bakgrunn kan det være spennende å forske på hvordan virksomhetene i offentlig og privat sektor planlegger sine rekrutteringsprosesser og hva som vektlegges for at studentene skal få kjennskap til dem som arbeidsgivere. Det ville da vært spesielt interessant å se på eventuelle forskjeller mellom sektorene, og gjerne store og små selskaper.

Det kan også være spennende å utforske hvor stor påvirkning valg av første arbeidsgiver har for senere sektorbytte ettersom vi vet at andelen siviløkonomer i offentlig sektor er høyere på et senere tidspunkt i karrieren. Dette kan knyttes opp mot funnene i utredningen til Dehlimarken og Flaate (2017) om at erfaring fra offentlig sektor ofte verdsettes høyere enn erfaring fra privat sektor når en person søker jobb i offentlig sektor. Her kan det blant annet være spennende å intervjue ledere som har valgt å bytte sektorer, samt ledere som har blitt værende i samme sektor for å se om det er noen forskjeller mellom dem.

Med bakgrunn i tall om andelen siviløkonomer som velger offentlig sektor som første arbeidsgiver og andelen av Econas medlemsmasse i offentlig sektor, observerer vi at det er en vesentlig andel som skifter sektor på et senere tidspunkt i karrieren. Vi har derimot ingen informasjon om når siviløkonomene velger å bytte sektor eller hvorfor. Det ville vært interessant å undersøke hvordan offentlig sektor tiltrekker seg siviløkonomer etter hvert, samt hva som er motivasjonen for å skrifte jobb.

Litteraturliste

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422.

Ahmed, K., Alam, K. F., & Alam, M. (1997). An empirical study of factors affecting accounting students' career choice in New Zealand. *Accounting Education, 6*(4), 325-335. doi:10.1080/096392897331398

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance, 4*(2), 142-175.

Andrews, R., Boyne, G. A., & Walker, R. M. (2011). Dimensions of publicness and organizational performance: A review of the evidence. *Journal of Public Administration Research and Theory, 21*(suppl_3), i301-i319.

Babakus, E., & Mangold, W. G. (1992). Adapting the SERVQUAL scale to hospital services: an empirical investigation. *Health services research, 26*(6), 767.

Bakken, P., Pedersen, L. F., & Øygarden, K. F. (2018). *Studiebarometeret 2017: hovedtendenser*. (1). Hentet fra https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2018/studiebarometeret-2017_hovedtendenser_1-2018.pdf

Baron, J. (1999). Utility maximization as a solution: Promise, difficulties, and impediments. *American Behavioral Scientist, 42*(8), 1301-1321.

Bazerman, M. H., & Moore, D. A. (2008). Judgment in managerial decision making.

Borgatta, E. F., & Bohrnstedt, G. W. (1980). Level of measurement: Once over again. *Sociological Methods & Research, 9*(2), 147-160.

Bozeman, B. (1987). *All organizations are public: Bridging public and private organizational theories*: Jossey-Bass Inc Pub.

Brandt, E. (2003). *Arbeidsgiveres vurderinger av kompetanse fra høyere utdanning*. (nr. 12/2003). NIFU – Norsk institutt for studier av forskning og utdanning Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/280469/NIFUskriftserie2003-12.pdf?sequence=1

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review, 11*(4), 710-725. doi:10.2307/258391

Brochs-Haukedal, W. (2017). *Arbeidspsykologi og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.

Byrkjeflot, H. (2008). Ledelse i politisk styrte virksomheter, forskningsstatus og problemstillinger. *Rapport til Kommunenes Sentralforbund*.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of applied psychology, 90*(5), 928.

Chimka, J. R., & Wolfe, H. (2009). History of ordinal variables before 1980. *Scientific Research and Essays, 4*(9), 853-860.

Dahl, R. A., & Lindblom, C. E. (1953). *Politics, economics and welfare: planning and politico-economic systems, resolved into basic processes*: Harper & Brothers.

Dehlimarken, C., & Flaate, E. M. (2017). *Siviløkonomer i ledergruppen til offentlige virksomheter.* (Mastergradsavhandling, Norges Handelshøyskole), Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2487881/masterthesis.PDF?sequence=1

Delfgaauw, J., & Dur, R. (2007a). Incentives and workers' motivation in the public sector. *The Economic Journal, 118*(525), 171-191.

Delfgaauw, J., & Dur, R. (2007b). Signaling and screening of workers' motivation. *Journal of Economic Behavior & Organization, 62*(4), 605-624.

Delfgaauw, J., & Dur, R. (2010). Managerial talent, motivation, and self-selection into public management. *Journal of Public Economics, 94*(9-10), 654-660.

Downs, A. (1967). Inside Bureaucracy (Boston: Little, Brown, 1967). *DownsInside Bureaucracy1967*.

Duff, A. (2011). Big four accounting firms' annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals. *Critical Perspectives on Accounting, 22*(1), 20-38.

Econa. (2018a). *Econas Lønnsstatistikk 2018*. Hentet fra https://www.econa.no/2010-tallet

Econa. (2018b). Økonomi og administrasjon/ledelse (Siviløkonom). Hentet fra https://www.econa.no/okonomi-og-administrasjon-ledelse-sivilokonom

Fazio, R. H., Powell, M. C., & Williams, C. J. (1989). The Role of Attitude Accessibility in the Attitude-to-Behavior Process. *The journal of consumer research., 16*(3), 280. doi:10.1086/209214

Gatewood, R. D., Gowan, M. A., & Lautenschlager, G. J. (1993). Corporate image, recruitment image and initial job choice decisions. *Academy of Management journal, 36*(2), 414-427.

Handelshøyskolen BI. (2018a). Arbeidsmarkedsundersøkelsen, Kull 2017.

Handelshøyskolen BI. (2018b). Siviløkonom. Hentet fra https://www.bi.no/studier-og-kurs/bachelorstudier/sivilokonom/?fbclid=IwAR2f3d1PF-VK40L5FN7WRZW_0hI1AfzPDAIJLXnkk_KJTsnlcO8X6TJuArs

Helland, H. (2004). Sosial ulikhet blant sosial- og siviløkonomer.

Hunt, J., & Hill, J. (1969). The new look in motivation theory for organizational research. *Human Organization, 28*(2), 100-109.

Idsø, J. (2017). *Privat Sektor. I Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/privat_sektor

International Monetary Fund. (2014). *Norway Selected Issues*. (14/260). Hentet fra https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2014/cr14260.pdf?fbclid=IwAR3i1-O4N0jt96Qmuu55jLgcn24cx9w27UJZDDliviBlxogm7gKPQnpy564

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Kahneman, D. (2003). A Perspective on Judgment and Choice: Mapping Bounded Rationality. *American Psychologist, 58*(9), 697-720.

Kahneman, D. (2013). *Tenke, fort og langsomt*. Oslo: Pax.

Kahneman, D., & Klein, G. (2009). Conditions for intuitive expertise: A failure to disagree. *American psychologist., 64*(6), 515-526. doi:10.1037/a0016755

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica, 47*(2), 263-291. doi:10.2307/1914185

Kahneman, D., Tversky, A., & Slovic, P. (1982). *Judgment under uncertainty : heuristics and biases*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.

Keller, G. (2012). *Managerial statistics* (9. utg.). Australia: South-Western.

Krosnick, J. A., Holbrook, A. L., Berent, M. K., Carson, R. T., Michael Hanemann, W., Kopp, R. J., . . . Kerry Smith, V. (2002). The impact of" no opinion" response options on data quality: non-attitude reduction or an invitation to satisfice? *Public Opinion Quarterly, 66*(3), 371-403.

Lawler III, E. E. (1973). Motivation in work organizations.

Leisink, P., & Bram, S. (2008). Recruitment, Attraction, and Selection. M*otivation in Public Management: The Call of Public Service*. *Oxford: Oxford University Press*, 118–135.

Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public administration review, 62*(4), 395-404.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry* (Vol. 75): Sage.

MacGregor, D. (1960). *The human side of enterprise* (Vol. 21): New York McGraw-Hill.

March, J. G. (1994). *Primer on decision making: How decisions happen*: Simon and Schuster.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Midttun, L. (2007). Private or public? An empirical analysis of the importance of work values for work sector choice among Norwegian medical specialists. *Social Science & Medicine, 64*(6), 1265-1277.

Miller, G. A. (1956). The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information. *Psychological review, 63*(2), 81.

Montgomery, H., & Svensson, O. (1976). On decision rules and information processing strategies for choices among multiattribute alternatives. *Scandinavian Journal of Psychology, 17*, 283-291. doi:10.1111/j.1467-9450.1976.tb00241.x

Murray, K. B., & Schlacter, J. L. (1990). The impact of services versus goods on consumers' assessment of perceived risk and variability. *Journal of the Academy of Marketing Science, 18*(1), 51-65. doi:10.1007/BF02729762

Myers, R. A. (1971). Research on educational and vocational counseling. *A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), Handbook of Psychotherapy and Behavior Change: An Empirical Analysis. New York: Wiley*.

Norges Handelshøyskole. (2013). Arbeidsmarkedsundersøkelsen 2013.

Norges Handelshøyskole. (2017). Arbeidsmarkedsundersøkelsen 2016.

Norges Handelshøyskole. (2018a). Job Market Survey 2017.

Norges Handelshøyskole. (2018b). Opptak bachelor i økonomi og administrasjon. Hentet fra https://www.nhh.no/studier/soknad-og-opptak/opptak-bachelor-i-okonomi-og-administrasjon/

Norges Handelshøyskole. (2018c). Opptak master i økonomi og administrasjon. Hentet fra https://www.nhh.no/studier/soknad-og-opptak/opptak-master-i-okonomi-og-administrasjon/

Norges Handelshøyskole. (2018d). *Upublisert rådata fra arbeidsmarkedsundersøkelsen 2017*.

NRØA. (2016). *Vilkår for bruk av tilleggsbetegnelsen (sidetittelen) siviløkonom*. Hentet fra https://www.uhr.no/_f/p1/iac8ed2c1-8aeb-4544-a957-0bf808361338/vilkar_for_bruk_at_tilleggsbetegnelsen_sivilokonom_vedtatt_nr_a_06_06_16.pdf

NSD. (2018a). Database for statistikk om høgre utdanning, registrerte studenter 2018. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_studenter.action

NSD. (2018b). Database for statistikk om høgre utdanning, Registrerte studenter, Aldersfordeling 2018. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_studenter.action

NSD. (2018c). Må jeg melde prosjektet mitt? Hentet fra http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html

NSD. (2018d). *Upublisert rådata. Mastergrader innen Økonomisk-Administrative fag. Antall uteksaminerte kandidater 2017*.

Nygård Evensen, T. (2018). *Offentlig forvaltning i nasjonalregnskapet,*

Begreper, prinsipper, kilder og beregninger. (8). Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2499579/NOT2018-08_web.pdf?sequence=1

Næringslivsutvalget NHHS. (2018). *Upublisert rådata. Oversikt over bedriftspresentasjoner vår og høst 2018*.

Næss, T. (2010). *Akademikernes nye arbeidsmarked i kunnskapssamfunnet*. (27). Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/279215/NIFUrapport2010-27.pdf?sequence=1).

Ozguner, Z., & Ozguner, M. (2014). A managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science, 5*(7).

Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.

Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART, 6*(1), 5-22. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303

Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public administration review, 70*(5), 681-690.

Perry, J. L., & Porter, L. W. (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. *The Academy of Management review., 7*(1), 89-98. doi:10.5465/amr.1982.4285475

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*, 367-373.

Piliavin, J. A., & Charng, H.-W. (1990). Altruism: A Review of Recent Theory and Research. *Annual Review of Sociology, 16*, 27-65.

Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 320-346. doi:https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90059-7

Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of applied Psychology, 46*(6), 375.

Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. *The American Review of Public Administration, 16*(4), 288-302.

Rainey, H. G., Backoff, R. W., & Levine, C. H. (1976). Comparing public and private organizations. *Public administration review, 36*(2), 233-244.

Robbins, S. P. (2001). *Organisational behaviour: global and Southern African perspectives*: Pearson South Africa.

Rynes, S. L. (1989). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions.

Rønning, R., Brochs-Haukedal, W., Glasø, L., & Mathiesen, S. B. (2013). *Livet som leder: lederundersøkelsen 3.0*: Fagbokforl.

Sachdev, S. B., & Verma, H. V. (2004). Relative importance of service quality dimensions: A multisectoral study. *Journal of services research, 4*(1).

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. (7. utg.). Pearson education.

Simon, H. A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological review, 63*(2), 129.

Simon, H. A. (1957). Models of Man. (Vol. 24, s. 382).

Simon, H. A. (1959). Theories of decision-making in economics and behavioral science. *The American economic review, 49*(3), 253-283.

Smith, B. N., Benson, P. G., & Hornsby, J. S. (1990). The effects of job description content on job evaluation judgments. *Journal of applied psychology., 75*(3), 301-309. doi:10.1037/0021-9010.75.3.301

Solstad, E., & Olsen, T. H. (2017). Den kyndige økonomisk/administrative fagutøverens helhetsforståelse. *Praktisk økonomi & finans, 33*(01), 97-112. doi:10.18261/issn.1504-2871-2017-01-08

Stanovich, K. E., & West, R. F. (2000). Individual differences in reasoning: Implications for the rationality debate? *Behavioral and brain sciences, 23*(5), 645-665.

Statistisk sentralbyrå. (2018a). *Dette er Norge 2018*. Hentet fra https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/359877?_ts=166ca623630

Statistisk sentralbyrå. (2018b). Grunnlag for arbeidsgiveravgift. Hentet fra https://www.ssb.no/statbank/table/08897/

Statskonsult. (2004). *Toppledere i staten – Rekruttering*. (9). Hentet fra https://www.difi.no/sites/difino/files/R2004-9REV.pdf

Støren, L. A., Nesje, K., Salvanes, K. V., Arnesen, C. Å., & Reymert, I. (2018). *Kompetanseutnyttelse blant mastere to-tre år etter eksamen, Resultater fra Spesialkandidatundersøkelsen 2017*. (2). Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2480986/NIFUrapport2018-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1jDpQtw4cZxSUT5VbaFcxLHixMo3g7jwRykMoFnTobn73aXOJf_ZaaXzI

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforl.

Tjora, A. (2018). *Beslutningsteori*. Hentet fra https://snl.no/beslutningsteori

Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *science, 185*(4157), 1124-1131.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. *Science, 211*(4481), 453-458.

Twenge, J. M., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of personality and social psychology, 92*(1), 56.

Vagias, W. M. (2006). Likert-type Scale Response Anchors. Clemson International Institute for Tourism. *& Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management, Clemson University*.

Vandenabeele, W., Steijn, B., Camilleri, E., Egger-Peitler, I., Hammerschmid, G., Leisink, P., . . . Hondeghem, A. (2008). Comparing public service motivation within various Europe countries: do institutional environments make a difference?

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. 1964. *NY: John Wiley &sons, 45*.

Warner, S. L. (1965). Randomized response: A survey technique for eliminating evasive answer bias. *Journal of the American Statistical Association, 60*(309), 63-69.

Wiers-Jenssen, J., Aamodt, P. O., & Næss, T. (2014). *Utdanner vi økonomer for framtidens arbeidsliv?* (35). Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/280314

Wise, L. R. (2004). Bureaucratic posture: On the need for a composite theory of bureaucratic behavior. *Public Administration Review, 64*(6), 669-680.

8. Vedlegg

8.1 Vedlegg 1: Siviløkonomstudier i Norge

Institusjonsnavn (Per 2017)	Programnavn
Handelshøyskolen BI	Master i økonomi og ledelse
Høgskolen i Hedmark	Master i økonomi og ledelse
Høgskolen i Hedmark	Master i økonomi og ledelse - heltid - økonomistyring
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i logistikk	Master i økonomi og administrasjon
Høgskolen i Oslo og Akershus	Masterstudium i økonomi og administrasjon
Høgskolen i Sørøst-Norge	Master i økonomi og ledelse
Høgskolen i Sørøst-Norge	Master i økonomi og ledelse, deltid
Høgskolen i Sørøst-Norge	Siviløkonom - integrert 5-årig studium, Ringerike
Høgskolen i Sørøst-Norge	Master i økonomi og ledelse - Siviløkonom
Nord universitet	Siviløkonom / Master of Science in Energy Management
Nord universitet	Siviløkonom / Master of Science in Business
Norges handelshøyskole	Masterstudiet i økonomi og administrasjon
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Økonomi og administrasjon
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	Master i økonomi og administrasjon
Universitetet i Agder	Regnskap og revisjon - Siviløkonom, masterprogram
Universitetet i Agder	Økonomi og administrasjon - Siviløkonom, 5-årig masterprogram
Universitetet i Agder	Økonomi og administrasjon - Siviløkonom, masterprogram
Universitetet i Stavanger	Økonomisk-administrative fag - masterstudium
Universitetet i Stavanger	Økonomisk-administrative fag - masterstudium (5-årig)
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	Økonomi og administrasjon, siviløkonom - master

8.2 Vedlegg 2: Informasjonsskriv til spørreundersøkelsen

Kjære ${m://FirstName},

Du inviteres herved til å delta i spørreundersøkelsen vår som tar omtrent 5-10 minutter å gjennomføre. Resultatene fra spørreundersøkelsen vil bli brukt i masteroppgaven vår som skrives i samarbeid med Econa og omhandler dine tanker rundt valg av første arbeidsgiver. Det anbefales å bruke pc, eventuelt mobilen i liggende retning. Ved å delta i undersøkelsen kan du bli med i trekningen av å **vinne 1 av 3 gavekort til en verdi av 500 NOK.**

Spørreundersøkelsen er helt anonym og vil kun benyttes i forbindelse med masteroppgaven ved Norges Handelshøyskole (NHH).

Ditt svar er viktig for oss. På forhånd tusen takk for hjelpen!

Følg denne linken til spørreundersøkelsen:
${l://SurveyLink?d=Ta spørreundersøkelsen}

Eller kopier og lim inn linken under i din nettleser:
${l://SurveyURL}

Vennlig hilsen
Trine Lise Berge Johansen
Stine Hundsnes

8.3 Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen

Q1 Klikk under for å gi samtykke til at dine svar kan brukes til forskningsprosjekt ved NHH.

- ○ Jeg samtykker

Q2 Hva er ditt nåværende studie og studiested?

- ○ Master i Økonomi og Administrasjon ved NHH (Siviløkonom)
- ○ Master i Økonomi og Ledelse ved BI (Siviløkonom)

Q3 Hvilken hovedprofil har du valgt på masterstudiet?

- ○ Business Analytics
- ○ Economics
- ○ Energy, Natural Resources and the Environment
- ○ Finansiell økonomi
- ○ International Business
- ○ Marketing and Brand Management
- ○ New Business Development
- ○ Strategi og ledelse
- ○ Økonomisk analyse
- ○ Økonomisk styring

Q4 Hvilken major har du valgt på masterstudiet?

- ○ Accounting and Business Control
- ○ Economics
- ○ Finance
- ○ Leadership and Change
- ○ Logistics, Operations and Supply Chain Management
- ○ Marketing
- ○ Strategy

Q5 Når du tenker på **privat sektor**, hvilke virksomheter har du hørt om eller kjenner du til som ansetter nyutdannede siviløkonomer?
Skriv de første du kommer på i boksene nedenfor.
VIKTIG: Kun ett selskap per boks

- ○ * (1) _____
- ○ * (2) _____
- ○ * (3) _____
- ○ * (4) _____
- ○ * (5) _____
- ○ * (6) _____
- ○ * (7) _____
- ○ * (8) _____
- ○ * (9) _____
- ○ * (10) _____

Q6 Når du tenker på **offentlig sektor,** hvilke virksomheter har du hørt om eller kjenner du til som ansetter nyutdannede siviløkonomer?
Skriv de første du kommer på i boksene nedenfor.
VIKTIG: Kun ett selskap per boks

- ○ * (1) _____
- ○ * (2) _____
- ○ * (3) _____
- ○ * (4) _____
- ○ * (5) _____
- ○ * (6) _____
- ○ * (7) _____
- ○ * (8) _____
- ○ * (9) _____
- ○ * (10) _____

Q7 Vurder sannsynligheten for at du kommer til å søke **privat sektor**

- ○ Svært usannsynlig
- ○ Lite sannsynlig
- ○ Nøytral
- ○ Ganske sannsynlig
- ○ Svært sannsynlig

Q8 Vurder sannsynligheten for at du kommer til å søke **offentlig sektor**

- ○ Svært usannsynlig (1)
- ○ Lite sannsynlig (2)
- ○ Nøytral (3)
- ○ Ganske sannsynlig (4)
- ○ Svært sannsynlig (5)

Q9 I hvilken sektor ønsker du helst å få din første jobb?

- ○ Privat sektor (1)
- ○ Offentlig sektor (2)

Q10 Hvor viktig eller uviktig er følgende faktorer når du skal velge din første jobb?

	Ikke viktig	Lite viktig	Nøytral	Ganske viktig	Svært viktig
Bedriften tar samfunnsansvar	○	○	○	○	○
Bedriftens renommé	○	○	○	○	○
God balanse mellom arbeid og fritid	○	○	○	○	○
Godt arbeidsmiljø	○	○	○	○	○
Tidlig ansettelsesprosess og jobbtilbud	○	○	○	○	○
Interessante arbeidsoppgaver	○	○	○	○	○
Startlønn	○	○	○	○	○
Individuell prestasjonslønn	○	○	○	○	○
Fremtidig lønnsutvikling	○	○	○	○	○

Mulighet for faglig utvikling	○	○	○	○	○
Ungt arbeidsmiljø	○	○	○	○	○
Mulighet for personlig utvikling	○	○	○	○	○
Rask karriereutvikling	○	○	○	○	○
Relevant jobb	○	○	○	○	○
Stilling med høy status	○	○	○	○	○
Bedriftens evne til innovasjon og nytenkning	○	○	○	○	○
Liten avstand mellom ledelse og ansatte	○	○	○	○	○
Samfunnsnyttig arbeid	○	○	○	○	○
Internasjonale muligheter	○	○	○	○	○

Trygg jobb	○	○	○	○	○
Fleksibel arbeidstid	○	○	○	○	○

Q11 Tenker du det er sannsynlig at en jobb i **privat sektor** vil tilfredsstille følgende faktorer?

	Svært usannsynlig	Lite sannsynlig	Nøytral	Ganske sannsynlig	Svært sannsynlig
Tar samfunnsansvar	○	○	○	○	○
Godt renommé	○	○	○	○	○
God balanse mellom arbeid og fritid	○	○	○	○	○
Godt arbeidsmiljø	○	○	○	○	○
Tidlig ansettelsesprosess og jobbtilbud	○	○	○	○	○
Interessante arbeidsoppgaver	○	○	○	○	○
Høy startlønn	○	○	○	○	○

Høy individuell prestasjonslønn	○	○	○	○	○
God fremtidig lønnsutvikling	○	○	○	○	○
Mulighet for faglig utvikling	○	○	○	○	○
Ungt arbeidsmiljø	○	○	○	○	○
Mulighet for personlig utvikling	○	○	○	○	○
Rask karriereutvikling	○	○	○	○	○
Relevant jobb	○	○	○	○	○
Stilling med høy status	○	○	○	○	○
God evne til innovasjon og nytenkning	○	○	○	○	○
Liten avstand mellom ledelse og ansatte	○	○	○	○	○

Samfunnsnyttig arbeid	○	○	○	○	○
Internasjonale muligheter	○	○	○	○	○
Trygg jobb	○	○	○	○	○
Fleksibel arbeidstid	○	○	○	○	○

Q12 Tenker du det er sannsynlig at en jobb i **offentlig sektor** vil tilfredsstille følgende faktorer?

	Svært usannsynlig	Lite sannsynlig	Nøytral	Ganske sannsynlig	Svært sannsynlig
Tar samfunnsansvar	○	○	○	○	○
Godt renommé	○	○	○	○	○
God balanse mellom arbeid og fritid	○	○	○	○	○
Godt arbeidsmiljø	○	○	○	○	○

Tidlig ansettelsesprosess og jobbtilbud	○	○	○	○	○
Interessante arbeidsoppgaver	○	○	○	○	○
Høy startlønn	○	○	○	○	○
Høy individuell prestasjonslønn	○	○	○	○	○
God fremtidig lønnsutvikling	○	○	○	○	○
Mulighet for faglig utvikling	○	○	○	○	○
Ungt arbeidsmiljø	○	○	○	○	○
Mulighet for personlig utvikling	○	○	○	○	○
Rask karriereutvikling	○	○	○	○	○
Relevant jobb	○	○	○	○	○

Stilling med høy status	○	○	○	○	○
God evne til innovasjon og nytenkning	○	○	○	○	○
Liten avstand mellom ledelse og ansatte	○	○	○	○	○
Samfunnsnyttig arbeid	○	○	○	○	○
Internasjonale muligheter	○	○	○	○	○
Trygg jobb	○	○	○	○	○
Fleksibel arbeidstid	○	○	○	○	○

Q13 I hvilken sektor jobber din mor?

○ Privat sektor

○ Offentlig sektor

○ Vet ikke/Annet

Q14 I hvilken sektor jobber din far?

- ○ Privat sektor
- ○ Offentlig sektor
- ○ Vet ikke/Annet

Q15 Hvor mange tidligere medstudenter kjenner du som jobber i **offentlig sektor**?

- ○ Ingen (0)
- ○ Få (1-5)
- ○ Flere (6-10)
- ○ Mange (11+)
- ○ Vet ikke

Q16 Hvor mange tidligere medstudenter kjenner du som jobber i **privat sektor**?

- ○ Ingen (0)
- ○ Få (1-5)
- ○ Flere (6-10)
- ○ Mange (11+)
- ○ Vet ikke

Q17 I hvilken grad er du enig eller uenig i utsagnene nedenfor:

	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig
Jeg er fornøyd med det faglige tilbudet på skolen	○	○	○	○	○
Det er stor forskjell på krav til kompetanse i offentlig sektor versus privat sektor	○	○	○	○	○
Det er et godt tilbud av bedriftspresentasjoner fra offentlig sektor på skolen	○	○	○	○	○
Det er et godt tilbud av bedriftspresentasjoner fra privat sektor på skolen	○	○	○	○	○
Studiet legger til rette for den faglige kompetansen som er nødvendig i privat sektor	○	○	○	○	○
Studiet legger til rette for den faglige kompetansen som er nødvendig i offentlig sektor	○	○	○	○	○

Q18 I hvilken grad er du enig eller uenig i utsagnene nedenfor:

	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig
Det er mangelfull informasjon om bedrifter i privat sektor på skolen	○	○	○	○	○
Det er mangelfull informasjon om bedrifter i offentlig sektor på skolen	○	○	○	○	○
Det blir brukt eksempler fra bedrifter i offentlig sektor i undervisningen/case	○	○	○	○	○
Det blir brukt eksempler fra bedrifter i privat sektor i undervisningen/case	○	○	○	○	○
Offentlig sektor blir omtalt positivt i min omgangskrets	○	○	○	○	○
Privat sektor blir omtalt positivt i min omgangskrets	○	○	○	○	○

Q19 Hva er ditt kjønn?

- ○ Mann
- ○ Kvinne

Q20 Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- ○ 20-24 år
- ○ 25-29 år
- ○ 30-34 år
- ○ 35-39 år
- ○ 40 år eller eldre

Q21 Ved hvilken skole har du fullført bachelorgraden din?

▼ BI Handelshøyskolen (1) ... Annet (21)

Q22 Dersom du ønsker å være med i trekningen av å **vinne 1 av 3 gavekort til en verdi av 500 NOK,** vennligst oppgi din epostadresse. Disse opplysningene slettes etter trekningen og vil ikke bli knyttet til svarene dine i spørreundersøkelsen.

_____

8.4 Vedlegg 4: Informasjonsskriv til dybdeintervjuene

Vi er to studenter fra Norges Handelshøyskole som denne høsten skriver masteroppgave innenfor Økonomisk styring. Oppgaven skrives i samarbeid med Econa, interesse- og arbeidstakerorganisasjon for siviløkonomer.

Formålet med intervjuet er å få innsikt i hvorfor det er så få nyutdannede siviløkonomer som velger offentlig sektor. Vi vil benytte beslutningsteori og motivasjonsteori som teoretisk grunnlag. Utredningen har følgende problemstilling:

Hva kjennetegner siviløkonomer sin beslutning om første arbeidsgiver og kan dette forklare hvorfor det er så få som velger offentlig sektor?

Vi tar kontakt med deg fordi du studerer siste året på master i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole. Vi ønsker å snakke med deg som er tett på valget om første arbeidsgiver og dermed har god innsikt i hvordan beslutningen tas. For å besvare problemstillingen vil vi intervjue studenter som søker jobb i privat sektor, offentlig sektor og begge sektorene.

Hva innebærer det å delta?
Deltakelse i studien innebærer et intervju med oss på inntil 60 minutter på et avtalt sted. Nederst i dette dokumentet finner du en oversikt over temaer for intervjuet. Dette kan du se på dersom du ønsker å forberede deg i forkant av samtalen. Dersom du samtykker, godkjenner du også at vi benytter lydopptaker under intervjuet. Intervjuet vil i etterkant transkriberes og sendes til deg for godkjennelse. Slik sikrer vi at uttalelsene er tolket korrekt.

Informasjonsbehandling
Vi vil kun bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Behandlingsansvaret ligger hos Stine Hundsnes, Trine Lise Berge Johansen og veileder Christine B. Meyer. Econa vil ikke ha tilgang til noen av personopplysningene. I Informasjonsbehandlingen vil navn og lydklipp føres ved hjelp av koder (koblingsnøkkel) slik at navn og uttalelser ikke kan knyttes sammen. Materialet vil bli lagret lokalt på en privat pc som er sikret via brukernavn og passord. Alle intervjuobjektene vil være fullstendig anonyme i utredningen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 20.12.2018, og all informasjon vil bli slettet når utredningen er levert.

Dine rettigheter

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 opplysninger om deg vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dersom du har spørsmål knyttet til studien, ta kontakt med Stine Hundsnes (tlf. 97 11 82 38) eller Trine Lise Berge Johansen (tlf. 47 29 42 70), eventuelt veileder Christine B. Meyer (tlf. 55 95 92 85), NHHs personvernombud (epost personvernombud@nhh.no), NSD – Norsk senter for forskningsdata AS (epost personvernombudet@nsd.no)

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,

- å få rettet personopplysninger om deg,

- få slettet personopplysninger om deg,

- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og

- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Samtykke

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

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i dybdeintervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 20.12.2018

_____

(Signatur prosjektdeltaker, dato)

Tema

Her ser du temaene vi ønsker å snakke med deg om på intervjuet. Vi ønsker å høre dine tanker og refleksjoner om temaene.

- Jobbsøkingsprosessen
- Tanker rundt valg av arbeidsgiver
- Kjennskap til arbeidsgivere
- Eksponering av arbeidsgivere ved NHH
- Sammenligning av offentlig og privat sektor

8.5 Vedlegg 5: Intervjuguide

Introduksjon

1. Takke intervjuobjektet for at han/hun ønsker å delta.

3. Kort om oss og oppgaven. Minne om lydopptak. Informere om at prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata AS og at vi forholder oss til personvernregelverket. Anonymitet. Frivillig deltakelse.

Bakgrunn

4. Kan du fortelle kort om deg selv og din utdanningsbakgrunn?

4. Kan du kort beskrive din arbeidserfaring?

Jobbsøking og valg av arbeidsgiver

6. Hva er viktig for deg ved valg av første arbeidsgiver?

7. Kan du fortelle litt om jobbsøkingsprosessen så langt?

    - Hvilke selskap og hvorfor akkurat disse?

    - Hva er nåværende status i jobbsøkingsprosessen?

8. Hva er det som motiverer deg med denne/disse bedriften(e)?

9. Hvilket selskap ønsker du helst å jobbe i?

10. Kunne du tenke deg å jobbe i selskaper som Finansdepartementet/Norges Bank/NBIM?

    - Hvorfor/Hvorfor ikke?

11. Kan du beskrive hvor viktig sektor er i beslutningen din av første arbeidsgiver?

    - Hva er avgjørende for hvilken sektor du velger/har valgt?

12. Hva tenker du om å bytte jobb senere i karrieren?

    - Bytte sektor?

13. Hvorfor tror du andelen nyutdannede siviløkonomer i offentlig sektor er så lav?

Kjennskap

14. Hva slags kjennskap hadde du til potensielle arbeidsgivere da du begynte å søke jobb?

    - Gjennom hvilke kanaler fikk du denne kjennskapen?

15. Hvordan har personer i din omgangskrets påvirket deg i jobbsøkingen?

    - Familie, medstudenter, venner

16. Hvordan føler du at offentlig sektor omtales?

Eksponering ved studiestedet

17. Hvordan opplever du NHH sin eksponering av mulige arbeidsgivere?

18. Hvilke bedrifter fikk du først inntrykk av som potensiell arbeidsgiver da du startet på NHH?

19. Hva tenker du om det utvalget av bedrifter som promoterer på NHH?

20. Hvordan føler du at dette utvalget presenterer et mangfold av potensielle arbeidsgivere for deg?

21. Hvordan opplever du eksponeringen av offentlig sektor på NHH?

    - Bedriftspresentasjoner, stand

    - Faglig tilbud

22. Hvordan føler du at utvalget av bedrifter på NHH har påvirket valget ditt/tankene dine om første arbeidsgiver?

Sammenligning av offentlig og privat sektor

23. Anser du din utdanningsbakgrunn å være relevant for offentlig eller privat sektor?

24. Hvorfor tror du at mange studenter på NHH har lite kjennskap til potensielle arbeidsgivere i offentlig sektor sammenlignet med offentlig sektor?

25. Hva tenker du er de største fordelene og ulempene ved å arbeide i offentlig versus privat sektor?

26. Hvordan opplever du at din personlige og faglige utvikling vil bli tilfredsstilt i de to sektorene?

27. Hva tenker du om at det er så få siviløkonomer som velger jobb i offentlig sektor?

28. Hva tror du skal til for at flere velger offentlig sektor?

Avslutning

29. Ønsker du å tilføye noe mer til temaene vi har snakket om?

30. Tusen takk for at du tok deg tid!

8.6 Vedlegg 6: Kjønnsfordeling NHH og BI

	2018	
Institusjonsnavn	Kvinne	Mann
Handelshøyskolen BI - Oslo	695	775
Norges Handelshøyskole	680	920
Totalt	1375	1695
Prosent	44,8 %	55,2 %

(NSD, 2018a)

8.7 Vedlegg 7: Aldersfordeling NHH og BI

	Alder							
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
Handelshyskolen BI	0	825	540	80	20	5	0	0
Norges handelshyskole	0	905	600	70	10	5	5	0
Totalt	0	1730	1140	150	30	10	5	0
Prosent	0,0 %	56,4 %	37,2 %	4,9 %	1,0 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %

Per 14. oktober

(NSD, 2018b)