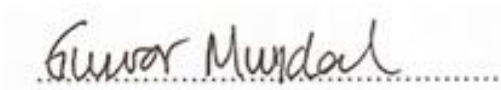




Universitetet
i Stavanger

DET TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram/spesialisering: Master i samfunnssikkerhet, samfunnsvitenskapelig studieretning	Vårsemesteret, 2021 Åpen / Konfidensiell
Forfatter: Gunvor Mundal	 (signatur forfatter)
Fagansvarlig: Henrik Kvalsheim Veileder: Henrik Kvalsheim	
Tittel på masteroppgaven: Hva tar vi med oss og hva blir det av oss? <i>-om samfunnssikkerhetskandidatenes karrieremuligheter og -valg i lys av ansettbarhet og utdanningens innhold</i>	
Studiepoeng: 30	
Emneord: ansettbarhet, masterutdanning, faginnhold, samfunnssikkerhet, kompetanse, kandidater, arbeidsmarked, karriere, modell for ansettbarhet,	Sidetall: 93 + appendiks: 12 sider Stavanger, 14.juni 2021



Hva tar vi med oss og hva blir det av oss?

-om samfunnssikkerhetskandidatenes karrieremuligheter og -valg

i lys av ansettbarhet og utdanningens innhold

Forord

Denne mastergradsavhandlingen er den avsluttende delen av masterstudiet i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger, og er en oppfølgingsstudie av Jeanette Rollheim sin masteroppgave fra 2005. Arbeidet har foregått i perioden desember 2020 – juni 2021. Selve studieperioden har vart over en periode på to krevende, spennende, inspirerende og meget lærerike år. I forbindelse med avslutningen av studiet, og fullføring av masteroppgaven er det flere personer jeg ønsker takke for innspill, støtte, veiledning og gode råd.

Jeg vil for det første takke min veileder, Henrik Kvadsheim. Det viste seg at vi var en god match, og vi har jobbet godt sammen gjennom hele dette masterprosjektet. Jeg er takknemlig for din tydelighet, ditt engasjement, samt for din raushet og tilgjengelighet. For det andre, vil jeg takke Jeanette Rollheim som med sitt masterprosjekt har lagt grunnlaget for mitt. Hennes fremragende masteroppgave har fungert både som inspirasjon, idebank, referanse og mal.

For det tredje, vil jeg rette en stor takk til Stine Thu Johannessen i administrasjonen ved Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging. Det er hun som har gitt meg tilgang til datagrunnlaget, ved å formidle kontakt med tidligere studenter ved masterutdanningen i samfunnssikkerhet. Det rettes også en takk til alle som har bidratt til datagrunnlaget, ved å besvare spørreundersøkelsen.

For det fjerde, er det noen viktige ressurspersoner som skal ha takk: Gunnar Tesen og Jon Bjelland for bistand med survey-teknologi, Odd Einar Olsen for kunnskap, innspill og drøftinger underveis, samt Oluf Langhelle og Torvald Øgård for metodefaglige utluftinger.

I innspurten av arbeidet med denne mastergradsavhandlingen, har mine gode venner og fagfeller Mari Bondevik og Marie Røyksund vært til uvurderlig hjelp med gjennomlesing og innspill til forbedring. Disse to har for øvrig vært viktige støttespillere og drøftingspartnere gjennom hele studieløpet, både faglig og emosjonelt.

Mine herlige medstudenter (dere vet hvem dere er) har også vært uhyre viktige gjennom hele studieløpet. Jeg vil takke for den teite og tørrvittige humoren som gjør en krevende studiehverdag så uendelig mye rikere, samt for at dere (ubevisst) har skolert meg i det å være student i 2021, kontra i tusenårsskiftet. Til slutt vil jeg takke mann og barn for nydelige heiarop og uendelig velvilje, både underveis i studieløpet og gjennom hele masterprosjektet.

Gunvor Mundal, Ålgård 14.juni 2021

Sammendrag

Masterutdanningen i samfunnssikkerhet ved UIS ble opprettet i 1999, med den hensikt at dette skulle bidra til et sikrere og mer robust samfunn (Boyesen & Aven, 2020). Siden den gang har 20 (snart 21) årskull fullført denne utdanningen. En av disse studentene var Jeanette Rollheim. I 2005 gjorde hun, som sin masteroppgave, en studie av hvordan samfunnssikkerhet som en relativt ny kompetanse hadde kanalisert seg gjennom de uteksaminerte kandidatenes yrkesveier etter endt studium.

Nå, 16 år senere, kommer denne mastergradsavhandlingen som en oppfølgingsstudie av Rollheim sitt prosjekt. Avhandlingens problemstilling har denne gangen vært: *Hvordan har masterutdanningen i samfunnssikkerhet bidratt til kandidatenes ansettbarhet og karrieremuligheter?* Dette er undersøkt ut fra hvor relevant masterutdanningen er for ansettbarheten, sammenlignet med andre faktorer, samt hvordan det faglige innholdet i utdanningen samsvarer med kandidatenes jobbmuligheter og arbeidsoppgaver.

Problemstillingen belyses ut fra *ansettbarhet* som analytisk utgangspunkt og fortolkningsramme. Teoretiske bidrag fra flere hold, har sammen med en egenutviklet operasjonalisering ført fram til en *ny analytisk modell for ansettbarhet*. Ansettbarhet er dermed konseptualisert som en sum av individuelle faktorer, personlige forhold og eksterne faktorer, samt med ønsket utfall som målbar størrelse. Denne modellen har ligget til grunn for datainnsamling og -analyser i dette masterprosjektet. Avslutningsvis blir modellen gjengitt i en mer generisk variant som anses å være relevant som analytisk utgangspunkt for andre undersøkelser som knytter utdanningsprogram sammen med ansettbarhet.

Data er samlet inn gjennom en kvantitativ spørreundersøkelse med 285 tidligere studenter ved masterutdanningen i samfunnssikkerhet som respondenter. Resultatene viser at de aller fleste får seg jobb innen rimelig tid, at denne jobben for de fleste er relatert til samfunnssikkerhet, samt at de fleste vil anbefale andre å ta masterutdanning i samfunnssikkerhet. Det meldes om nytteverdi og innflytelse, faste stillinger og tilfredshet, samt geografisk spredning av kompetansen. Analysene viser videre at mastergraden spiller inn på kandidatenes ansettbarhet *sammen med* andre faktorer. Studieretning og bachelorbakgrunn kan gi utslag i kandidatens jakt på en jobb, og det samme kan arbeidsgiveres preferanser og/eller kjennskap til kompetansen.

Analysene viser imidlertid en tydelig tendens til at de fem siste årskullene har en noe lavere ansettbarhet enn foregående kull. Dette kan tyde på at masterutdanningen var et sikrere kort *før* enn den er nå. Denne undersøkelsen er gjennomført med et studentperspektiv, og tendensen til lavere ansettbarhet for de siste fem årskull kan dermed ikke forklares helhetlig ut fra dette datasettet. Behovet for videre forskning på samfunnssikkerhetskandidatenes ansettbarhet er tydelig, og data må da hentes fra et arbeidsgiverperspektiv.

Undersøkelsen har også avdekket noen avvik mellom masterutdanningens faglige innhold og det respondentene har identifisert som behov i sin arbeidshverdag. Det ble etterlyst mer praktisk og metodisk fokus på risikoanalyser, samt mer kunnskap om cybersikkerhet. Det ser ut til at kunnskapsbehovet i samfunnet er noe endret, men at det faglige innholdet i utdanningen ikke har endret seg i samme takt. Det kan tenkes at ansettbarhet for kommende samfunnssikkerhetskandidater således kan styrkes gjennom konkrete justeringer i studieprogrammet. Studenter på masterutdanningen i samfunnssikkerhet må få anledning til å lære det som trengs for å møte dagens og fremtidige utfordringer.

Innholdsfortegnelse

Forord	iii
Sammendrag	iv
Liste over figurer	vii
Liste over tabeller	viii
1 Introduksjon	1
1.1 <i>Bakgrunn</i>	1
1.2 <i>Tema for prosjektet</i>	3
1.2.1 <i>Aktualisering av tema</i>	4
1.2.2 <i>Problemstilling og forskningsspørsmål</i>	5
1.3 <i>Avgrensning</i>	7
1.4 <i>Avhandlingens struktur</i>	8
2 Kontekst og teori	9
2.1 <i>Kontekst og tidligere studier av relevans</i>	9
2.2 <i>Hva er ansettbarhet?</i>	12
2.3 <i>Et helhetlig blikk på employability</i>	14
2.4 <i>Avgrensning og tilpasning av teorien – en modell</i>	18
3 Metode	21
3.1 <i>Forskningsstrategi</i>	21
3.2 <i>Datainnsamling</i>	21
3.2.1 <i>Populasjon og utvalg</i>	23
3.2.2 <i>Personvern</i>	26
3.2.3 <i>Konseptualisering og operasjonisering</i>	27
3.2.4 <i>Spørreundersøkelse</i>	28
3.3 <i>Bearbeiding av data</i>	29
3.3.1 <i>Feilkilder i spørreskjemaet</i>	29
3.3.2 <i>Analyse</i>	30
4 Resultater	33
4.1 <i>Representasjon</i>	33
4.2 <i>Hvem er respondentene?</i>	36
4.2.1 <i>Bachelorbakgrunn</i>	36
4.2.2 <i>Yrkespraksis</i>	37
4.2.3 <i>Motivasjon</i>	39
4.3 <i>Jobbsøk og ansettelse</i>	40
4.3.1 <i>Mobilitet og geografisk spredning</i>	42
4.3.2 <i>Roller og ansettelsesforhold</i>	44
4.4 <i>Samfunnsikkerhetskompetansens anvendelse</i>	47
4.4.1 <i>Kompetansens utbredelse</i>	48
4.4.2 <i>Arbeidsoppgaver</i>	49
4.4.3 <i>Kompetansens nytte og signifikans</i>	50
4.4.4 <i>Kompetansens anvendelse, sammenlignet med annen kunnskap</i>	52

4.4.5	Innflytelse og tilfredshet.....	53
4.5	<i>Faglig innhold i utdanningen</i>	54
4.5.1	Mest og minst brukt faginnhold	55
4.5.2	Totalvurdering	58
5	Diskusjon	60
5.1	<i>Forhold som kan påvirke kandidatenes ansettbarhet</i>	60
5.1.1	Målbar ansettbarhet.....	62
5.1.2	Kvalifikasjoner	64
5.1.3	Arbeidserfaring	68
5.1.4	Alder.....	70
5.1.5	Kjønn	71
5.1.6	Mobilitet	72
5.1.7	Nettverk og referanser	75
5.1.8	Kjennskap til kompetansen / arbeidsgivers preferanser.....	76
5.1.9	Oppsummering.....	78
5.2	<i>Om samsvar mellom utdanningens innhold og kandidatenes jobbmuligheter og arbeidsoppgaver</i> .	80
5.2.1	Endrede behov i samfunnet?	80
5.2.2	Et skrikende behov	83
5.2.3	En negativ utvikling?.....	84
5.2.4	Oppsummering	86
5.3	<i>En modell for ansettbarhet</i>	87
6	Konklusjon	91
6.1	<i>Innspill til praktiske implikasjoner for masterutdanningen</i>	92
6.2	<i>Et overordnet blikk på denne studiens relevans</i>	93
	Referanser	94
	Appendiks	100
	<i>Appendiks 1: Detaljerte beskrivelser av metodisk anliggende</i>	100
	<i>Appendiks 2: Informasjonsbrev</i>	105
	<i>Appendiks 3: Spørreskjema</i>	107

Liste over figurer

<i>Figur 2.1 Employability og tre påvirkende komponenter (basert på McQuaid og Lindsay, 2005)</i>	15
<i>Figur 2.2 Analytisk modell for ansettbarhet (basert på bidrag fra Harvey, 2001; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; samt egen operasjonalisering)</i>	19
<i>Figur 4.1 Representasjon, vist ved kjønnsbalanse per år; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey)</i>	34
<i>Figur 4.2 Representasjon, vist ved aldersfordeling per år; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey)</i>	34
<i>Figur 4.3 Representasjon, vist ved fordeling på studieretning; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey); N= 555 (Populasjon)</i>	35
<i>Figur 4.4 Representasjon, vist ved fordeling på studieretning per år; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey)</i>	35
<i>Figur 4.5 Representasjon per årskull; N=285</i>	36
<i>Figur 4.6 Bachelorbakgrunn; N=285</i>	36
<i>Figur 4.7 Mengden yrkespraksis, krysset med hovedaktivitet på søketidspunkt; N=285</i>	37

Figur 4.8 Hovedaktivitet på søketidspunkt, per årskull; N=285	39
Figur 4.9 Motivasjon per årskull; N=285	40
Figur 4.10 Arbeidsledighet; N=285	41
Figur 4.11 Jobbsøkningsperiode før første jobb; N=256.....	42
Figur 4.12 Geografisk fordeling for jobbsøk (kandidater uten samfunnssikkerhetsrelatert arbeid; N=32	42
Figur 4.13 Mobilitet; N=283.....	43
Figur 4.14 Geografisk fordeling av jobbsøk og ansettelse; N=252	44
Figur 4.15 Rolle i første jobb (N=252) og nåværende jobb (N=250).....	45
Figur 4.16 Ansettelsesforhold i første jobb (N=252) og nåværende jobb (N=250).....	46
Figur 4.17 Vurdering av tungtveiende faktorer ved ansettelse i nåværende jobb; N=250	47
Figur 4.18 Kollegaer og kvalifikasjonskrav i nåværende jobb; N=250.....	49
Figur 4.19 Arbeidsoppgaver; N=250.....	50
Figur 4.20 Vurdering av samfunnssikkerhetskompetansen; N=250.....	51
Figur 4.21 Vurdering av kompetanseanvendelse; N=250.....	52
Figur 4.22 Opplevelse av innflytelse og tilfredshet med jobben; N=250	54
Figur 4.23 Mest brukt faginnhold; N=252	55
Figur 4.24 Minst brukt faginnhold; N=252	56
Figur 4.25 Mest og minst brukt faginnhold; N=252	57
Figur 4.26 Helhetsvurdering; N=252.....	58
Figur 4.27 Anbefaling av studiet; N=285	59
Figur 5.1 Arbeidsledighet per årskullgruppe; N=285.....	63
Figur 5.2 Jobbsøkningsperiode før første jobb, per årskullgruppe; N=256	63
Figur 5.3 Ansettelsesforhold i første jobb, per årskullgruppe; N=256.....	64
Figur 5.4 Bachelorbakgrunn per årskullgruppe; N=250	66
Figur 5.5 Mengden yrkespraksis per årskullgruppe; N=285	69
Figur 5.6 Geografisk fordeling av ansettelser; N=252	73
Figur 5.7 Arbeidsoppgaver per årskullgruppe; N=250.....	81
Figur 5.8 Mest og minst brukt faginnhold, per årskullgruppe; N=250	82
Figur 5.9 Opplevelse av innflytelse per årskullgruppe; N=250	85
Figur 5.10 Helhetsvurdering per årskullgruppe; N=252	86
Figur 5.11 Anbefaling av studiet; N=285	86
Figur 5.12 Analytisk modell for ansettbarhet; en generisk versjon	90

Liste over tabeller

Tabell 1.1 Avhandlingens struktur	8
Tabell 2.1 Faktorer som påvirker employability (McQuaid og Lindsay, 2005).....	15

<i>Tabell 2.2 Beskrivelse av individuelle faktorer (McQuaid & Lindsay, 2005)</i>	16
<i>Tabell 2.3 Beskrivelse av personlige forhold (McQuaid & Lindsay, 2005)</i>	17
<i>Tabell 2.4 Beskrivelse av eksterne faktorer (McQuaid & Lindsay, 2005)</i>	17
<i>Tabell 5.1 Andeler ikke-arbeidsledige per årskullgruppe, krysset med mobilitet</i>	74

1 Introduksjon

1.1 Bakgrunn

Samfunnssikkerhet som begrep dukket først opp i Norge på 1990-tallet, i forbindelse med en helhetlig gjennomgang av sivil beredskap (Hernes, 2007, s. 124). Første halvdel av 90-tallet var preget av et endret verdensbilde i etterkant av kald krig, samt flere omfattende ekstremværhendelser her i Norge. Det ble tydelig at det var nødvendig med en styrking av kunnskapsgrunnlaget for å møte og håndtere nye typer trusler (Engen et al., 2016, s. 30).

Etter initiativ og bidrag fra flere hold, ble det i 1999 lansert et helt nytt masterstudium ved Universitetet i Stavanger: *Mastergrad i samfunnssikkerhet*. Studiet var, ifølge Boyesen og Aven (2020), unikt både i nasjonal og internasjonal sammenheng. Få hadde på dette tidspunkt hørt om begrepet samfunnssikkerhet. Det nye masterprogrammet ble til gjennom utvikling av nye fag som omhandlet risikosamfunnet, infrastruktur, sårbarhet og krisehåndtering, kombinert med fagfelt som allerede eksisterte ved universitetet, nærmere bestemt risikostyring, sikkerhet og planlegging. Målet var å sette sammen et studium som kunne bidra til et sikrere og mer robust samfunn (Boyesen & Aven, 2020).

Siden den gang har 20 studentkull gjennomført masterprogrammet i samfunnssikkerhet. Ifølge UIS sine nettsider skal masterstudiet i samfunnssikkerhet kvalifisere kandidatene for: «... arbeid innenfor ulike områder som for eksempel industriell virksomhet, offentlig forvaltning og tjenesteyting, privat tjenesteyting, undervisning, forskning og humanitært arbeid.» (UIS, u.å.). Studiet skal gi kandidatene mulighet til å erverve stillinger som saksbehandler, rådgiver, konsulent eller ledelsesfunksjoner innen en rekke samfunnssektorer og virksomhetsområder.

Studiet ble til med den hensikt å styrke kunnskapen om sikkerhet og beredskap både i privat og offentlig sektor, og det er rimelig å anta at behovet for denne typen kompetanse var stort «der ute». Men for at ny kunnskap skal få et nedslagsfelt og en reell effekt er det ikke nok at kunnskapen formidles og plantes ned i en gruppe lærevillige studenter. Det hjelper lite på landets totale samfunnssikkerhet dersom studentene ikke blir gitt anledning til å anvende denne kunnskapen.

Spredning av den nye kunnskapen er slik sett avhengig av at arbeidsgivere kjenner til samfunnssikkerhet som begrep, fagfelt og studium. Arbeidsgivere i både privat og offentlig

sektor må for det første ha en viss *kjennskap* til hva kompetanse innen samfunnssikkerhet inneholder og kan brukes til. For det andre må arbeidsgiverne *se verdien av* å inkludere og anvende denne typen kunnskap ved å ansette kandidater med denne utdannelsen.

Det var dette Jeanette Rollheim så nærmere på i 2005, da fire studentkull hadde fullført masterstudiet i samfunnssikkerhet. Hun var selv student på studiet og skrev sin mastergradsavhandling om forholdet mellom utdanningen i samfunnssikkerhet og kandidatenes senere yrkespraksis (Rollheim, 2005). Fokuset var på hvordan samfunnssikkerhet som en ny kompetanse ble kanalisert gjennom kandidatenes yrkesveier. Rollheim hentet inn data fra de fleste av de (til da) uteksaminerte kandidatene vedrørende bakgrunn, ansettelse og arbeidsoppgaver. Hun konkluderte blant annet med at 97% av kandidatene var yrkesaktive på tidspunktet de ble spurt, og at 64% av kandidatene hadde fått jobb innen 2 måneder etter endt masterutdanning (Rollheim, 2005, s. 41).

Undersøkelsen viste også at de fleste av kandidatene hadde en jobb som var relatert til samfunnssikkerhet, men det ble imidlertid påpekt at kompetansen trenger «tid til å sette seg» før det kan konkluderes noe om kompetansens effekt på de ulike arbeidsplassene. Til de som den gang uttrykte en viss bekymring for at samfunnssikkerhet som konsept og kompetanse var et slags forbigående motefenomen, kunne Rollheim replisere: «Studiets *æra* har knapt begynt.» (Rollheim, 2005, s. 79).

Studiets *æra* har nå passert 20 år, og det er kanskje naturlig at kompetansen har «satt seg» i noe større grad. Fagstaben ved samfunnssikkerhetsstudiet kom dermed høsten 2020 med et utspill til 2.årsstudentene ved masterstudiet, med spørsmål om noen var interessert i å gjøre en oppfølgingsstudie som sitt masterprosjekt. For fagstaben var det viktig å finne ut mer om hvordan utdanningen harmonerer med skiftende behov i samfunnet, samt hva som skal til for å få ønskejobben etter endt utdanning. En slik studie vil generere vesentlige data som kan gjøre fagstaben bedre i stand til å holde utdanningen relevant med tanke på de behov som finnes i arbeidsmarkedet, og i samfunnet generelt. For nåværende og framtidige studenter på samfunnssikkerhetsstudiet er det av stor nytte og interesse å få et innblikk i hva slags arbeidsmarked vi kan vente oss etter studiet. For meg ble det da ekstra spennende å gjøre masterprosjekt ut av et slikt dypdykk.

1.2 Tema for prosjektet

Nye innslag i globalt og nasjonalt trusselbilde var spiren til at masterutdanningen i samfunnssikkerhet ble opprettet, og behovet for økt kunnskap var tydelig. Både trusselbilde og kunnskapsbehov har utviklet seg ytterligere i årene etterpå. Arbeid med samfunnssikkerhet skal nå favne både FNs bærekraftsmål og beskyttelse av digitale verdier (Det Kongelige Justis- og Beredskapsdepartement, 2020, s. 7, 12). Har denne utviklingen gitt utslag på studentenes motivasjon for å søke studiet eller deres karrieremuligheter etter endt studium? Store hendelser som finanskriser, ekstremvær eller terrorhendelser kan også ha gitt utslag både på rekruttering til studiet og på etterspørsel etter kompetansen.

Den siste samfunnssikkerhetsmeldingen fastslår at: «Arbeidet med samfunnssikkerheten må tilpasses den verden vi lever i, og ta utgangspunkt i det utfordringsbildet vi står overfor. Endringer i det sikkerhetspolitiske bildet, klimaendringer, globalisering, den teknologiske utviklingen og urbanisering har stor betydning for arbeidet med samfunnssikkerheten» (Det Kongelige Justis- og Beredskapsdepartement, 2020, s. 8-9). Er innholdet i masterutdanningen tilstrekkelig justert og oppdatert for å møte disse endringene i trusselbildet? Lærer studentene på masterutdanningen i samfunnssikkerhet fortsatt det som trengs for å møte dagens og fremtidige utfordringer? Bruker de det de har lært på studiet i sitt daglige arbeid?

UIS sine nettsider beskriver hva studenten kan forvente av karrieremuligheter etter endt utdanningsløp, men også hvilken kunnskap som forventes av uteksaminerte kandidater (UIS, u.å.). Stemmer dette bildet med realiteten «der ute»? Produserer UIS såkalt *ansettbare* kandidater gjennom sitt masterprogram i samfunnssikkerhet? Gir samfunnssikkerhetsutdanningen en attraktiv kompetanse, og et tilstrekkelig attributt for å sikre kandidaten ansettelse?

Et spekter av slike spørsmål har motivert tematikken i denne oppfølgingsstudien. Alle spørsmålene kan ikke dekkes innenfor rammene av et masterprosjekt. For å meisle ut retning og struktur trengs byggeklosser i form av problemstilling og forskningsspørsmål. Videre beskrives de betraktninger og antagelser som har ledet fram mot det som har blitt problemstilling og forskningsspørsmål for dette prosjektet.

1.2.1 Aktualisering av tema

Det mest banale spørsmålet som meldte seg da dette prosjektet var helt i startgropa, samtidig som det også fungerte som prosjektets bakenforliggende drivkraft var enkelt og greit: «Kommer jeg til å få meg en jobb?» Dette er et betimelig spørsmål som til tider kan klinge høyt i bakhodet på de fleste studenter både før og underveis i et hvilket som helst studieløp. Delvis kan en slik bekymring dreie seg om forholdet mellom tilbud og etterspørsel. Det kan tenkes at arbeidsmarkedet nå har nådd et slags metningspunkt når det gjelder samfunnssikkerhetskompetanse; og at UIS slik sett «overproduserer» kandidater med denne type kompetanse. Det store kunnskapsbehovet som fantes da utdannelsen ble opprettet er kanskje blitt dekket nå?

Det kan også tenkes at (spesielt den samfunnsvitenskapelige retningen av) utdanningen oppleves som lite håndfast, og at arbeidsgivere dermed ikke anser den som «matnyttig», sammenlignet med det en sivilingeniør bringer til bords. En av respondentene i Rollheim sin studie fra 2005 setter ord på en slik hypotese: «Sivilingeniørene har bedre muligheter på arbeidsmarkedet enn samfunnsviterne. Det er fordi arbeidsgiverne i større grad vet hva sivilingeniørene kan etter endt studietid» (Rollheim, 2005, s. 51). Dersom dette stemmer vil det bety at mine medstudenter fra den tekniske studieretningen av masterutdanningen har bedre sjanse til å få jobb enn det jeg som samfunnsviter har.

Noen stillingsannonser spesifiserer at det søkes etter kandidater med «*excellent academic results*». Dersom dette har vært en økende trend, skulle det bety at en viss andel av de uteksaminerte kandidatene må nøye seg med mindre attraktive jobber på grunn av lavere enn *excellent* karaktersnitt. Det er heller ikke utenkelig at det kreves mer spesialisert kompetanse, utover mastergraden, for å være attraktiv på arbeidsmarkedet. Kreves det doktorgrad for å ha tilgang på de mest spennende og prestisjetunge jobbene? Eller er man avhengig av detaljert kjennskap til bransjespesifikke forskrifter, regelverk, standarder, analyseverktøy eller rapporteringssystem for å få innpass?

Likeledes kan de utslagsgivende faktorene være noe annet enn utdanningsretning og -nivå, akademiske resultater og prestasjoner. Er dagens arbeidsmarked generelt blitt slik at det er basert på nettverk? Må man kjenne de rette folkene på de rette stedene for å sikre seg drømmejobben; stillinger som ikke lenger blir utlyst på vanlig måte? Dersom dette er tilfelle,

betyr det at det er hvilke og hvor mange kontakter man har på LinkedIn som kommer til å avgjøre hvorvidt man får seg jobb eller ikke.

Et aspekt av jobb-bekymringen ligger i hvorvidt kompetansen faktisk har blitt gjort kjent i en slik grad at arbeidsgivere aktivt søker etter denne typen kompetanse. Dersom spredningsgraden er stor, skulle det være rikelig med stillinger å velge mellom. Det skulle tyde på at behovet for kunnskap om risiko, sikkerhet og beredskap bare har fortsatt å vokse etter at utdanningen ble til. Samfunnssikkerhetskompetanse vil da være «en sikker vinner».

Etterspørselen kan allikevel være geografisk betinget. Tidligere var en stor andel av de relevante jobbene lokalisert i Rogalands-området (Rollheim, 2005, s. 45). Mye tyder på at dette har endret seg. Noen av oss er allerede lokalt etablert med familie eller andre forpliktelser, og flytting til andre deler av landet er dermed ikke aktuelt. Her vil flere av mine unge og fremadstormende medstudenter ha langt flere muligheter.

Det kan også være slik at kandidater med tidligere arbeidserfaring stiller sterkest på arbeidsmarkedet. Mange vil si at de fleste typer arbeidserfaring bidrar positivt på kandidatens fleksibilitet, samarbeids- og kommunikasjonssevner. Dersom dette også gjelder i samfunnssikkerhetskandidatenes arbeidsmarked, vil det innebære at kandidatene i den eldre enden av studentspekteret har bedre muligheter enn de som er uten arbeidserfaring.

1.2.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Alle disse betraktningene og antagelsene som kan utledes fra det opprinnelige spørsmålet, «Kommer jeg til å få meg en jobb?», leder til at spørsmålet egentlig handler om ansettbarhet. Har jeg den kunnskap og de egenskaper som skal til for å sikre meg en jobb? Og hvordan påvirker mastergraden i samfunnssikkerhet min grad av ansettbarhet? Hvilke andre faktorer har eventuelt innvirkning på ansettbarhet?

Spørsmålet kan således oversettes til «Er jeg en ansettbar kandidat?», og *ansettbarhet*¹ er dermed valgt som teoretisk grunnlag for masterprosjektet. Denne teorien beskrives i kapittel 2, men allerede her blir det viktig å understreke at begrepet ansettbar, i denne sammenhengen, handler om mer enn enkeltpersoners egenskaper og / eller akademiske resultater.

¹ Engelsk oversettelse av ansettbarhet er *employability*. I oppgavens to første kapitler forekommer begrepet både på norsk og på engelsk.

For å belyse ansettbarhet for samfunnssikkerhetskandidater, trengs data om hvordan det har gått med dem som har gjennomført denne masterutdanningen tidligere, herunder utfyllende informasjon om hva de tenker om sin egen kompetanse, sin rolle og sine karrieremuligheter. Dette er en oppfølgingsstudie av Rollheim sin studie fra 2005, og resultatene fra dette prosjektet er derfor tenkt å være direkte eller indirekte sammenlignbare med Rollheim sine resultater.

Analysene vil imidlertid få ny fortolkningsramme. Der Rollheim fokuserte på kanalisering av samfunnssikkerhet som ny kompetanse, velges det her å fokusere på ansettbarhet; nærmere bestemt hvordan utdanningen (sammen med eventuelle andre faktorer) påvirker kandidatenes mulighet for ansettelse i kompetanserelatert jobb; samt kandidatenes videre karrieremuligheter. Således blir dette prosjektets problemstilling lydende:

Hvordan har masterutdanningen i samfunnssikkerhet bidratt til kandidatenes ansettbarhet og karrieremuligheter?

Dersom en kandidat ser ut til å inneha høy grad av ansettbarhet, er det da samfunnssikkerhetsutdanningen som skal få «æren» for dette? Eller er det faktorer som arbeidserfaring, nettverk eller bachelorbakgrunn som har vært utslagsgivende? Og tilsvarende, dersom en kandidat ser ut til å ha hatt utfordringer med å finne arbeid relatert til samfunnssikkerhet, kan det da være andre faktorer som kjønn, alder eller trangt arbeidsmarked som har spilt inn? Som et ledd i søken etter svar på problemstillingen, blir det derfor viktig å finne ut hvordan andre faktorer spiller inn på kandidatenes ansettbarhet; og dermed hvor stor vekt som kan tillegges masterutdanningen. Derfor blir det første av to forskningsspørsmål lydende:

FS 1: Hvor relevant er masterutdanningen sammenlignet med andre forhold, når det gjelder kandidatenes ansettbarhet?

Utdanningsløpet består i å utruste studentene med en nøye planlagt og komponert kompetanse, basert på intensjoner og tanker om hvor denne kompetansen skal ha sitt nedslagsfelt. Så er spørsmålet hvorvidt slike intensjoner om anvendelse av kompetanse gjenspeiles i det faktiske arbeidsmarkedet, og slik rettferdiggjør og stadfester de valg som er tatt vedrørende utdanningens innhold. Videre vil de fleste studenter på de fleste studier også spørre seg hvilke nyttige (og unyttige) redskaper man til slutt tar med seg i ryggsekken som ferdig uteksaminert kandidat: «Har jeg nå med meg det jeg trenger for å gjøre en god jobb?». Det neste

forskningsspørsmålet retter seg derfor mot muligheter på arbeidsmarkedet, samt hvordan utdanningen er i stand til å imøtekomme faktiske behov i kandidatenes arbeidsliv:

FS 2: Er det samsvar mellom innholdet i utdanningen og kandidatenes jobbmuligheter og arbeidsoppgaver?

1.3 Avgrensing

Datagrunnlaget for denne undersøkelsen hentes fra tidligere studenter ved masterutdanningen i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger. Det innebærer for det første at kandidater fra *andre studiesteder* som tilbyr samfunnssikkerhet ikke er inkludert; det er heller ikke kandidater fra bachelorutdanninger innen dette fagfeltet.

For det andre innebærer dette datagrunnlaget at problemstilling og forskningsspørsmål blir belyst fra et studentperspektiv. Vurderinger av kandidatenes ansettbarhet vil komme fra kandidatenes subjektive vurderinger, samt fra de antagelser og tendenser som kan leses ut fra datasettet. Det som således ikke dekkes av denne undersøkelsen er vurderinger av ansettbarhet fra et *arbeidsgiverperspektiv*. For å belyse kandidatenes ansettbarhet fra et arbeidsgiverperspektiv, må man først skaffe seg oversikt over de ulike virksomhetene kandidatene arbeider i, for så å samle inn data fra ledelseshold i disse virksomhetene. Og selv om det hadde vært nyttig med data fra både tilbuds- og etterspørselssiden av arbeidsmarkedet, er det i dette prosjektet ikke rom for å supplere med denne vinklingen.

Da Rollheim gjorde sin datainnsamling i 2005, spurte hun konkret om hva slags type *næring / foretak* kandidatene arbeidet innenfor, hva slags *stillingstittel* de hadde og i hvilken *kommune*. Av ulike grunner, er disse variablene utelatt eller noe justert i dette prosjektet. Resonnementet bak dette blir nærmere beskrevet i Appendiks 1. For ikke å gjøre spørreundersøkelsen altfor lang og tidkrevende for potensielle respondenter, er det også besluttet å ikke kartlegge kandidatenes *fullstendige karrierevei* etter endt masterstudium. Spørsmålene begrenser seg til å gjelde kandidatens første jobb, og kandidatens nåværende jobb, og ikke eventuelle jobbskifter som har funnet sted derimellom.

Denne undersøkelsen er ikke egnet for å belyse og vurdere *utdanningens innhold på et detaljert nivå*. Ettersom fagplaner, emnebeskrivelser og emnekoder har endret seg flere ganger i løpet av årene som samfunnssikkerhetsstudiet har eksistert, er det ikke mulig å gjøre konkrete

vurderinger av hvert fag og dets innhold. Derfor vil fagstabens utbytte av denne undersøkelsen være begrenset til det som er knyttet til arbeidsmarked og ansettbarhet, samt kun de større linjene når det gjelder faglig innhold.

1.4 Avhandlingens struktur

Tabell 1.1 Avhandlingens struktur

Kapittel 1 - Innledning	Gjennomgang av oppgavens tema, ved å redegjøre for bakgrunn og motivasjoner. Begrunnelse for valg av problemstilling og forskningsspørsmål; samt hvordan prosjektet er avgrenset.
Kapittel 2 – Kontekst og teori	Presentasjon av det teoretiske rammeverket for prosjektet. Innledningsvis beskrives en kontekst som aktualiserer employability-rammeverket, inkludert relevant forskning på feltet. Til slutt kommer en beskrivelse av hvordan teorien tilpasses, suppleres og avgrenses til dette masterprosjektet; herunder utviklingen av <i>modell for ansettbarhet</i> . Denne nye, analytiske modellen blir liggende til grunn for hele prosjektet.
Kapittel 3 - Metode	Presentasjon av prosjektets forskningsdesign og gjennomføring. Her drøftes metodiske valg og problemstillinger vedrørende utvalg, konseptualisering og datainnsamling og -analyse. Dette gjøres med kritisk blikk, og med forskningens validitet og reliabilitet som bakteppe.
Kapittel 4 - Resultater	Presentasjon av empiriske funn. Innledningsvis gjøres noen analyser for å vurdere representasjonen i undersøkelsen. Deretter presenteres de ulike resultatene i samme rekkefølge som spørsmålene i spørreskjemaet. Kapitlet inneholder også enkelte diskusjonselementer, samt sammenligninger med Rollheim sine resultater fra 2005.
Kapittel 5 - Diskusjon	Empiriske funn blir diskutert ut fra (og knyttet sammen med) modellen for ansettbarhet og oppgavens forskningsspørsmål. Dette innebærer også mer detaljerte analyser enn dem i kapittel 4. Det vil si at kapittel 5 ikke er et rent diskusjonskapittel, det inneholder også en del ny empiri. Avslutningsvis diskuteres den nye modellen for ansettbarhet i lys av forskningsmessig hensikt og verdi, samt mulighetene for en mer generisk anvendelse.
Kapittel 6 - Konklusjon	Konkluderende betraktninger knyttet til oppgavens problemstilling, samt noen tanker om videre forskning og om veien videre for masterutdanningen i samfunnssikkerhet.
Appendiks	Spørreskjema, informasjonsskriv, samt detaljert beskrivelse av metodisk anliggende.

2 Kontekst og teori

For å kunne belyse masterutdanningens bidrag til kandidatenes ansettbarhet, trengs innsikt i hva ansettbarhet er og hvor begrepet kommer fra. I første del av kapitlet (2.1) presenteres noen trender i arbeidsmarked og høyere utdanning, samt relevant forskning knyttet til dette. Dette gjøres for å forklare og beskrive i hvilken kontekst teorien om ansettbarhet hører hjemme, samt hvorfor den er viktig og hensiktsmessig for dette prosjektet. Videre (2.2) beskrives konseptet ansettbarhet («employability») fra ulike vinklinger, før en nærmere gjennomgang (2.3) av ansettbarhet slik det defineres i McQuaid og Lindsay (2005) sitt rammeverk. Til slutt (2.4) følger en beskrivelse av hvordan teorien er tilpasset, supplert og avgrenset til dette masterprosjektet; herunder utviklingen av *en analytisk modell* som blir liggende til grunn for hele prosjektet.

2.1 Kontekst og tidligere studier av relevans

Her til lands, som internasjonalt, har arbeidsmarkedet de siste tiårene vært preget av globalisering (Dale-Olsen, 2015, s. 15, 22). Globalisering påvirker arbeidsmarkedet både når det gjelder arbeidsinnvandring og arbeidsgivernes rekrutteringsmønstre (Bratsberg, Dølvik, Nergaard, & Raaum, 2015, s. 80). Til tross for dette har vi generelt hatt lav arbeidsledighet her i Norge sammenlignet med flere andre land, samtidig som den norske arbeidsstyrken også har et generelt høyt utdanningsnivå (Dahl, 2020, s. 5–6). Dahl peker blant annet på en problemstilling som er sentral for dette masterprosjektet:

Når arbeidsmarkedet er fullt av arbeidstakere med høyskole- og universitetsgrader, skiller man seg ikke lenger ut og utdanningspapirene mister noe av sin verdi. På arbeidsmarkedsnivå kan dette medføre utdanningsinflasjon, som oppstår når tilbudet av arbeidstakere med høyere utdanning overgår etterspørselen. (s. 6)

I 1999 startet et omfattende internasjonalt samarbeid innen høyere utdanning i Europa, og målet var samordning og standardisering. For å kunne bedømme effekten av denne såkalte Bolognaprosessen², samlet Schomburg & Teichler (2011) funn fra nasjonale utdanningsrelaterte undersøkelser i flere europeiske land til en komparativ studie. Forskerne

² «Bolognaprosessen fikk navnet sitt etter møtestedet, Universitetet i Bologna. Målet med samarbeidet var å samordne og utvikle felles tiltak og politikk innen høyere utdanning Dette har resultert i en rekke indikatorer og standarder [karakterer, studiepoeng, gradssystem] som skal lette godkjenning av utdanning på tvers av landegrensene, og fremme mobilitet for studenter og ansatte innen høyere utdanning» (Sjøberg, 2021).

bak de ulike nasjonale undersøkelsene ble bedt om å gjennomgå sine nyeste resultater for blant annet å belyse følgende variabler: ansettelse, inntekt, stillinger, arbeidskontrakt, tilfredshet, forhold mellom utdanningsgrad og posisjon, samt andel kandidater som velger jobbsøking fremfor videre utdanning.

Norges bidrag til denne studien kunne rapportere om gode tider og at kandidater med høyere utdanning generelt gjorde det godt i arbeidsmarkedet, sammenlignet med andre europeisk land (Støren, Wiers-Jenssen, & Arnesen, 2011, s. 205). Imidlertid viste det seg at bachelor-kandidater fra tradisjonelle universiteter (Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø) hadde større vanskeligheter med å skaffe seg relevant arbeid, sammenlignet med masterkandidater og kandidater med ingeniørfaglig bachelor. Tallene viste at 80% av kandidatene med bachelor fra universitet hadde planer om videre utdanning. Om denne prosentandelen skyldtes mangel på relevant arbeid eller om det lå et genuint ønske bak kandidatenes planer om mastergrad eller PhD, hadde ikke studien noe svar på.

I forbindelse med kvalitetsreformen i høyere utdanning, var regjeringen tydelig på at utdanningsinstitusjonene var ansvarlige for at studienes innhold (både bachelor og master) skulle være relevant og attraktivt for det arbeidsliv studenten skulle inn i, og at det skulle legges til rette for studieløp med bedre yrkesinnretning enn tidligere (Det Kongelige Utdannings- og Forskningsdepartement, 2001, s. 8, 37). Forskningsresultatene fra Norge noen år senere antydte imidlertid at universitetene ikke i stor nok grad hadde forberedt kandidatene på ansettelse (Støren et al., 2011, s. 206). Det finnes flere studier som jevnlig undersøker hvordan det står til med regjeringens intensjoner fra kvalitetsreformen, deriblant kvalitet i høyere utdanning, samt i hvilken grad det er en god «match» mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv (Arbeidslivsbarometeret, u.å.; NIFU, 2015; NOKUT – Studiebarometeret, u.å.-a)

Arbeidslivsbarometeret er en årlig undersøkelse som tar sikte på å måle trykket i norsk arbeidsliv, fra arbeidstakernes perspektiv (Arbeidslivsbarometeret, u.å.). Faste temaområder er fagforeninger, arbeidsvilkår, lønn, likestilling, samt trygghet og tilknytning i arbeidslivet. Denne undersøkelsen har nylig pekt på at stadig flere av oss tar høyere utdanning. Utdanningsnivået i befolkningen har i snitt økt raskt de siste 10-12 årene, i form av at de som går av med pensjon har lavere utdanning enn de som kommer inn (Ingelsrud & Steen, 2019, s. 7). Dette aktualiserer Dahls problemstillinger om utdanningsinflasjon, nevnt over (2020, s. 6).

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomfører på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet undersøkelser av nyutdannede kandidater fra universiteter og høyskoler (NIFU, 2015). Hensikten er å vurdere utdanningenes kvalitet og relevans, samt kandidatenes tilpasning til arbeidslivet. Ut fra NIFU sin kandidatundersøkelse for 2017 kan det leses at UIS er et av flere universitet som har relativt lave andeler masterkandidater som er fornøyd med studiets relevans for arbeidslivet, samtidig som det påpekes at det kan skjules fagforskjeller bak disse tallene (Støren & Nesje, 2018, s. 56–57).

Den nevnte studien i etterkant av Bolognaprosessen kunne melde om at arbeidsgivere i Norge ikke ønsket nye og generiske bachelorgrader fra tradisjonelle universiteter velkommen på arbeidsmarkedet (Støren et al., 2011, s. 199). Denne trenden er fortsatt tydelig i 2018. Såkalt disiplinfaglige bachelorgrader som for eksempel biologi eller samfunnsøkonomi er mindre konkurransedyktige på arbeidsmarkedet enn mastergrader og profesjonsutdanninger (Kantardjiev & Haakstad, 2018). Det kan altså tyde på at en mastergrad øker sjansene for å få jobb. Men er det så enkelt? NIFU har i sin forskning avdekket mange nyanser knyttet til denne antagelsen. Kandidatundersøkelsen fra NIFU undersøker kandidater med mastergrad, deres vurderinger av utdanningen og deres situasjon på arbeidsmarkedet et halvt år etter uteksaminering.

Resultatene viser at arbeidsledigheten blant nyutdannede masterkandidater de siste årene har ligget på rundt 8-9% i gjennomsnitt, men at det er store variasjoner mellom faggruppene (Støren & Nesje, 2018, s. 9; Wiers-Jenssen, Støren, & Arnesen, 2013, s. 7). Det teknisk-naturvitenskapelige fagfeltet rapporteres å ha størst utfordringer ut fra de nyeste resultatene, med en arbeidsledighet på 15%³. Til sammenligning viste Kandidatundersøkelsen for 2009 at arbeidsledigheten blant nyutdannede masterkandidater i naturvitenskapelige og tekniske fag den gang lå på 8,4% (Arnesen, 2010, s. 14).

Det er også interessant å merke seg at kvinner med mastergrad har generelt lavere arbeidsledighet enn menn med mastergrad, men at det er særlig stor kjønnsforskjell i andel arbeidsledige innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag. Av mannlige sivilingeniører var 20% arbeidsledige, mot 7,5% av kvinnelige sivilingeniører (Støren & Nesje, 2018, s. 12). Dette må anses å være en bedring i kvinnenenes favør, ettersom NIFU-tall fra noen år tidligere viste at kvinnene innenfor dette fagfeltet den gang var mer utsatt enn menn for å ende med mistilpasset

³ Fall i oljeprisen (2014-2016) nevnes som delvis utslagsgivende for den høye arbeidsledigheten (Støren & Nesje, 2018, s. 11)

arbeid; det vil for eksempel si arbeid som man er overkvalifisert for, eller som ikke er relevant for den kompetansen man innehar (Wiers-Jenssen et al., 2013, s. 8).

Avslutningsvis i rapporten fra Kandidatundersøkelsen 2017, oppsummerer forfatterne sine funn ved å komme med noen råd. Det pekes på *gode karakterer* og *relevant arbeidserfaring* som viktige faktorer for å lykkes på arbeidsmarkedet. Søkere anbefales således å velge et studium som ligger nært søkerens ferdigheter og interesser, ettersom dette antas å øke sjansene for en vellykket studiegjennomføring. Lærestedene utfordres på *studentaktiv undervisning*, *kvalitet* på undervisningen (kun 30% svarer *svært fornøyd* her), samt *samarbeid med arbeidslivet* underveis i studieløpet (Støren & Nesje, 2018, s. 128–129).

Studiebarometeret er en årlig nasjonal spørreundersøkelse som spør om studentenes oppfatninger om studieprogrammets kvalitet ved norske høyskoler og universiteter (NOKUT – Studiebarometeret, u.å.-a). Formålet er å bidra til kvalitetsutvikling i høyere utdanning. Resultatene ligger lett tilgjengelig på nett, slik at det skal være lett for studiesøkere, studenter, samt ansatte i høyere utdanning å sammenligne studieprogrammer og studiesteder. De nyeste resultatene (2019 og 2020) fra Studiebarometeret viser at masterutdanningen i samfunnssikkerhet ved UIS scorer høyt på *inspirasjon*, det vil si hvorvidt studiet utfordrer og engasjerer; men at studiet scorer lavt på *tilknytning til arbeidslivet*, det vil si informasjon om og kontakt med arbeidslivet (NOKUT – Studiebarometeret, u.å.-b).

Dette er samfunnssikkerhetsstudentenes vurderinger av masterutdanningen mens de fortsatt er studenter. Hensikten med dette masterprosjektet er å finne ut hvordan tidligere studenter har opplevd overgangen fra studier til arbeidsliv, og hvordan masterutdanningen har bidratt til deres ansettbarhet og karrieremuligheter. I følgende delkapittel skal det ses nærmere på konseptet ansettbarhet.

2.2 Hva er ansettbarhet?

Ordet *employability* (ansettbarhet) dukker ofte opp i debatten om kvalitet i høyere utdanning. Begrepet har også fått en sentral plass i arbeidsmarkedspolitikken i Europa (Harvey, 2001, s. 97; McQuaid, Green, & Danson, 2005, s. 191). I dette kapitlet presenteres utvalgt litteratur og forskning der begrepet forekommer, eller hvor det er forsøkt definert.

Utdanningsinstitusjoner er under økende press for å produsere såkalt ansettbar kandidater; kandidater som er i stand til å navigere seg opp og fram i arbeidslivet og samtidig kan styre sin egen karrierebyggingssprosess (Bridgstock, 2009). Det blir i økende grad hevdet at den samlede økonomiske ytelsen til vestlige land er stadig mer direkte relatert til deres kunnskapsbase og læringsevne (Bridgstock, 2009, s. 31). Således blir høyt kvalifiserte kandidater, klare til å entre arbeidsmarkedene, ansett som avgjørende for nasjonal økonomi og velferd (Kuznetsova, 2010, s. 1). Samtidig er det uten tvil verdifullt for hver enkelt kandidat at utdanningsinstitusjonene evner å gjøre dem i stand til å erobre arbeidsmarked og karriere.

Prinsippet om employability lå som en sentral drivkraft i Bologna-prosessen (Kuznetsova, 2010, s. 31; Reichert & Tauch, 2004, s. 39). Kvalitetsreformen for høyere utdanning i 2003 kom som Norges svar på målsetningene i Bolognaerklæringen fra 1999 (Støren et al., 2011, s. 184). Idealet om employability ligger slik sett dypt forankret i høyere utdanning etter kvalitetsreformen.

Forskning på konseptet employability i norsk sammenheng, begrenser seg til noen forskere som har sett nærmere på *opplevd ansettbarhet*, det vil si den enkeltes opplevelse av fremtidige jobbmuligheter (Dahl, 2020; Drange & Orupabo, 2018; Ingelsrud & Steen, 2019; Olsen, 2012). I tillegg har employability også vært knyttet til studier som vurderer kvalitet i enkelte utdanningsprogram (Kuznetsova, 2010; Ravndal & Svendsen, 2018).

Karen M. Olsen (2012, s. 198–199) trakk fram utdanning, overførbar opplæring, jobbsikkerhet og autonomi som faktorer som øker opplevd ansettbarhet, mens alder, ansiennitet og usikkert jobbmarked påvirker negativt. Studien avdekket også at ansatte i Norge og Sverige opplever egen ansettbarhet som høyere enn i andre nord-europeiske land. Dette til tross for at Norge preges av lav arbeidsledighet, mens Sverige har høy arbeidsledighet (tall fra 2010). Olsen hevdet at: «Dette tyder på at arbeidsmarkedssituasjonen alene ikke kan forklare forskjellene, men at også institusjonelle forhold, samt systemer for utdanning og livslang læring, kan være viktige» (Olsen, 2012, s. 209).

Drange & Orupabo (2018) bygget videre på Olsens (2012) studie av opplevd ansettbarhet når de studerte effektene av et talentprogram designet for å øke ansettbarheten hos minoritetskvinner med høyere utdanning. Studien fokuserte på individuelle egenskaper, men det ble påpekt at individets innsats og utvikling alltid vil stå i et slags spenningsforhold til ulike barrierer i arbeidsmarkedet, og at etterspørselssiden av ansettbarheten trenger større fokus.

I Arbeidslivsbarometerets rapport fra 2019 ble begrepet ansettbarhet løftet fram og studert i forbindelse med temaområdet trygghet og tilknytning i arbeidslivet (Ingelsrud & Steen, 2019, s. 27). Begrepet ble da brukt som arbeidstakernes subjektive vurdering av hvor lett eller vanskelig de tror det er å finne en jobb som er minst like god som den man har.

En relativt ny studie om ansettbarhet ble gjort av Elin Moen Dahl i 2020. Hun undersøkte hvorvidt opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet påvirkes av organisatoriske omstillinger (Dahl, 2020, s. 2). Her ble begrepet ansettbarhet brukt om et slags tankesett rundt egne jobbmuligheter. Dahl konkluderte med at ansettbarhet fungerer bedre som individuell beskyttelsesmekanisme enn det 'jobbsikkerhet' gjør.

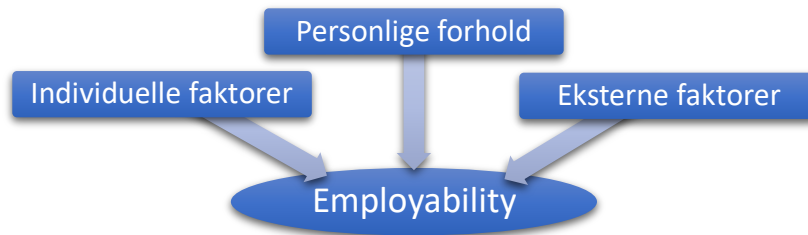
Motivert av et økende antall studenter som tar mastergrad i handelsfag og følgelig økt konkurranse i arbeidsmarkedet, gjorde Ravndal & Svendsen i 2018 en studie som tok for seg kvalitet i norske handelshøyskoler. Employability ble her omtalt som en viktig indikator på kvalitet i utdanningen. Kvalitetsvurderinger ble studert gjennom tre vinklinger: input (egenskaper ved studenter og studiested), prosess (vurderinger i løpet av studieperioden) og output (vurderinger av nytte etter endt studie) (Ravndal & Svendsen, 2018).

I dagligtale brukes begrepet employability som regel i betydningen *ferdigheter og evner som gjør at du kan få og holde på en jobb* (Employability, u.å.). Eksempler kan være evner til kommunikasjon, teamarbeid, problemløsning, initiativ, nytenkning, organisering og planlegging. Men flere har tatt til orde for at konseptet er vagt og upresist, og at det trenger å bli gitt en tydeligere definisjon og et mer presist innhold. Ettersom employability i stadig økende grad knyttes til vurdering av kvalitet i høyere utdanning, har flere operasjonaliseringer og modeller blitt presentert i forsøk på å fastsette noen målbare størrelser som kan ligge til grunn for empiriske undersøkelser av konseptet (Bridgstock, 2009; Harvey, 2001; McQuaid et al., 2005; McQuaid & Lindsay, 2005; Olsen, 2012; Pool & Sewell, 2007).

2.3 Et helhetlig blikk på employability

McQuaid og Lindsay (2005) er blant dem som argumenterer for at det blir for snevert å bare knytte konseptet employability til ferdigheter og attributter hos den enkelte kandidat. Muligheter og begrensninger knyttet til det å skaffe seg en jobb innebærer adskillig flere faktorer enn individuelle egenskaper og ferdigheter. Det finnes avgjørende faktorer både på tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, og dette må tas med når employability skal defineres og analyseres.

Med bakgrunn i denne tankegangen introduserte McQuaid og Lindsay et helhetlig rammeverk der employability tolkes i en bredere forstand; bygget opp rundt tre komponenter som påvirker en persons employability: *individuelle faktorer*, *personlige forhold* og *eksterne faktorer* (McQuaid & Lindsay, 2005, s. 208). Figur 2.1 er basert på dette rammeverket og gir en visuell framstilling av hvordan de tre komponentene sammen virker inn på personens employability. Hver av disse komponentene består av flere ulike faktorer som videre skisseres i Tabell 2.1.



Figur 2.1 Employability og tre påvirkende komponenter (basert på McQuaid og Lindsay, 2005)

Tabell 2.1 Faktorer som påvirker employability (McQuaid og Lindsay, 2005)

Individuelle faktorer	Personlige forhold	Eksterne faktorer
Ferdigheter og attributter	Familie og husstand	Etterspørsel
Demografiske karakteristikker	Arbeidskultur	Muliggjørende støttefaktorer
Helse og velferd	Tilgang til ressurser	
Jobbsøkingsevner		
Tilpasningsevne og mobilitet		

Faktorene (Tabell 2.1) vil kunne variere på tvers av både tid, rom og arbeidsgiver (McQuaid & Lindsay, 2005, s. 214). Det må også tas høyde for interaksjoner mellom komponentene, for eksempel ved at eksterne faktorer virker inn på *hvilke* individuelle faktorer som blir utslagsgivende i forbindelse med en ansettelse. Effektiviteten av jobbsøkerens strategier kan således bare forstås i lys av arbeidsgivernes preferanser og prosedyrer for rekruttering, som igjen knyttes til konteksten i arbeidsmarkedet (McQuaid & Lindsay, 2005, s. 213). De ulike faktorene innen hver komponent blir forklart og beskrevet nærmere i Tabell 2.2, Tabell 2.3 og Tabell 2.4.

Individuelle faktorer dekker mange av aspektene som knyttes til employability i den smale tolkningen av konseptet beskrevet innledningsvis i kapittel 2.2, det vil si faktorer som knyttes til evner og egenskaper hos den enkelte arbeidssøker / arbeidstaker (McQuaid & Lindsay, 2005, s. 208–212).

Tabell 2.2 Beskrivelse av individuelle faktorer (McQuaid & Lindsay, 2005)

Individuelle faktorer
<p><i>Ferdigheter og attributter</i> hos den enkelte knyttes til konsepter som kompetanse, kvalifisering, kunnskapsbase og tilknytning til arbeidslivet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Essensielle attributter som sosiale evner, ærlighet, integritet, pålitelighet, arbeidsvilje, ansvarlighet og selvdisiplin. ○ Personlig kompetanse som å være proaktiv, aktsom, selvsikker, initiativrik med evne til selvmotivasjon, god dømmekraft og autonomi. ○ Grunnleggende overførbare ferdigheter som lese-, skrive- og regneferdigheter, samt verbal presentasjon. ○ Overførbare kjerneferdigheter som evne til resonnering, problemløsning, tilpasning, samarbeid, kommunikasjon, kundebehandling, samt ferdigheter knyttet til arbeidsprosesser og tidsstyring. ○ Overførbare ferdigheter på høyt nivå som forretningstenking, kommersiell bevissthet, kontinuerlig læring, visjoner og jobbspesifikke ferdigheter. ○ Kvalifikasjoner; det være seg formelle akademiske og yrkesfaglige kvalifikasjoner, samt jobbspesifikke kvalifikasjoner ○ Arbeidsrelatert kunnskapsbase som arbeidserfaring, generelle arbeidsferdigheter og dyktighet, ofte verdsatte overførbare ferdigheter (for eksempel kjøring) og yrkesspesifikke ferdigheter. ○ Arbeidsmarkedstilknytning; det være seg arbeidsledighet eller sysselsetting på tidspunktet, hvor lenge eventuell arbeidsledighet har vart, hull i CV, 'balanse' i arbeidshistorien.
<p><i>Demografiske karakteristikk</i> er faktorer som alder, kjønn og etnisitet. Disse kan påvirke individers mulighet eller motivasjon til å få seg en jobb eller til å utføre enkelte jobber.</p>
<p><i>Helse og velferd</i> knyttes til nåværende fysisk og psykisk helse, medisinsk historie, samt lærevansker, uførhet eller funksjonshemming av fysisk eller mental art.</p>
<p><i>Jobbsøkingsevner</i> handler om personens evne til å oppdage, søke på og skaffe seg jobb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ evne og mulighet til å benytte seg av formelle søketjenester og informasjonsressurser (for eksempel LinkedIn eller Finn.no), ○ bevissthet og effektiv bruk av uformelle sosiale nettverk, ○ evne til å fylle ut CV og søknadsskjema, ○ intervjuferdigheter og egenpresentasjon, samt tilgang til referanser, ○ bevissthet om styrker og svakheter, ○ bevissthet om muligheter i arbeidsmarkedet, men samtidig en realistisk tilnærming til jobbsøkingen ○ hvor mye tid og innsats man legger ned i jobbsøkingen
<p><i>Tilpasningsevne og mobilitet</i> vil si arbeidssøkerens bevissthet og muligheter knyttet til geografisk mobilitet, lønnsfleksibilitet, samt fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, stilling og sektor.</p>

Employability i form av *personlige forhold* inkluderer en rekke sosioøkonomiske og kontekstuelle faktorer relatert til individers sosiale og familiære forhold (McQuaid & Lindsay, 2005, s. 212). Slike forhold har innvirkning på enkeltpersoners muligheter og vilje i forbindelse med jobbsøking, helt uavhengig av individuelle ferdigheter, attributter og kompetanse.

Tabell 2.3 Beskrivelse av personlige forhold (McQuaid & Lindsay, 2005)

Personlige forhold
<p><i>Familie og husstand</i> knyttes både til omsorgsoppgaver og bolig. Tilgang til en trygg og passende bolig i adekvat avstand til arbeidsstedet, og til en overkommelig pris har svært mye å si i en jobbsøkningsprosess. Er flytting et realistisk alternativ for jobbsøkeren, øker straks antall aktuelle ledige stillinger.</p> <p>Omsorgsoppgaver for egne barn eller slektninger, økonomiske forpliktelser overfor egen husstand eller andre familiemedlemmer, emosjonell eller tidsmessig forpliktelse er alle faktorer som kan ha innvirkning på jobbsøkingen. Slike oppgaver og forpliktelser kan ha innvirkning på jobbsøkerens muligheter og valg knyttet til lønnskrav, stillingsstørrelse, beliggenhet, samt viljen til å nøye seg med mindre attraktive stillinger fordi den faste inntekten trumfer egenrealiseringen.</p>
<p><i>Arbeidskultur</i> brukes i denne sammenhengen om eksistensen av en kultur der det å ha en jobb er noe som oppmuntres og støttes. En slik kultur kan ha forankring i familien, blant jevnaldrende eller andre personlige relasjoner, samt i samfunnet generelt.</p>
<p><i>Tilgang til ressurser</i> som transport, finansiering og nettverk er grunnleggende faktorer som spiller inn på employability som personlige forhold. Det må være mulig å komme seg til det potensielle arbeidsstedet, og det kan samtidig ligge en del økonomiske forutsetninger til grunn for at en ansettelse skal være innenfor rekkevidde. Tilgang til sosial kapital som nettverk og støtte av både formell og uformell karakter er også av betydning for en jobbsøker. Dette kan handle om å kjenne de rette folkene for å skaffe seg drømmejobben, men det kan også handle om et personlig nettverk som støtter og oppmuntrer.</p>

Også *eksterne faktorer* kan påvirke en persons ansettbarhet; det være seg for eksempel etterspørsel i arbeidsmarkedet og muliggjørende støttefaktorer og arbeidsrelaterte offentlige tjenester (McQuaid & Lindsay, 2005, s. 213).

Tabell 2.4 Beskrivelse av eksterne faktorer (McQuaid & Lindsay, 2005)

Eksterne faktorer
<p><i>Etterspørselsfaktorer</i> knyttes til bevegelser i arbeidsmarkedet både lokalt og nasjonalt, makroøkonomiske faktorer som stabilitet og optimisme i markedet, karakteristikk (knyttet til de ledige stillingene) som godtgjørelser, arbeidsforhold, arbeidstid og mulighet for karrierestige, samt rekrutteringsfaktorer som arbeidsgiveres prosedyrer og preferanser for ansettelse og utvelgelse, samt arbeidsgivers kjennskap til kompetansen.</p>
<p><i>Muliggjørende støttefaktorer</i> kan være tilgang på offentlige tjenester og teknologi som matcher jobb og jobbsøker, overgangsstøtte mellom studier og arbeidsliv, incentiver og skattefordeler, opplæring og karriereveiledning, samt tilgang på offentlig transport, barnepass og andre støttetjenester.</p> <p>Etterspørsel og støttefaktorer vil alltid være tett knyttet sammen, på den måten av etterspørselen i arbeidsmarkedet kan påvirkes av lovendringer, investerings- og etableringsstøtte og andre makroøkonomiske strategier.</p>

2.4 Avgrensning og tilpasning av teorien – en modell

McQuaid og Lindsay (2005) tar gjennom sitt rammeverk sikte på å etablere en helhetlig teoretisk tilnærming til employability, og slik inkludere alle faktorer som har innvirkning på individets ansettbarhet. Rammeverket bidrar derfor med et nyttig perspektiv i undersøkelsen av hvordan masterutdanningen i samfunnssikkerhet bidrar til kandidatenes ansettbarhet. Rammeverket favner faktorer som *påvirker* en persons ansettbarhet, og innsamlede data kan således vise hvordan disse faktorene er representert og fordelt hos kandidatene.

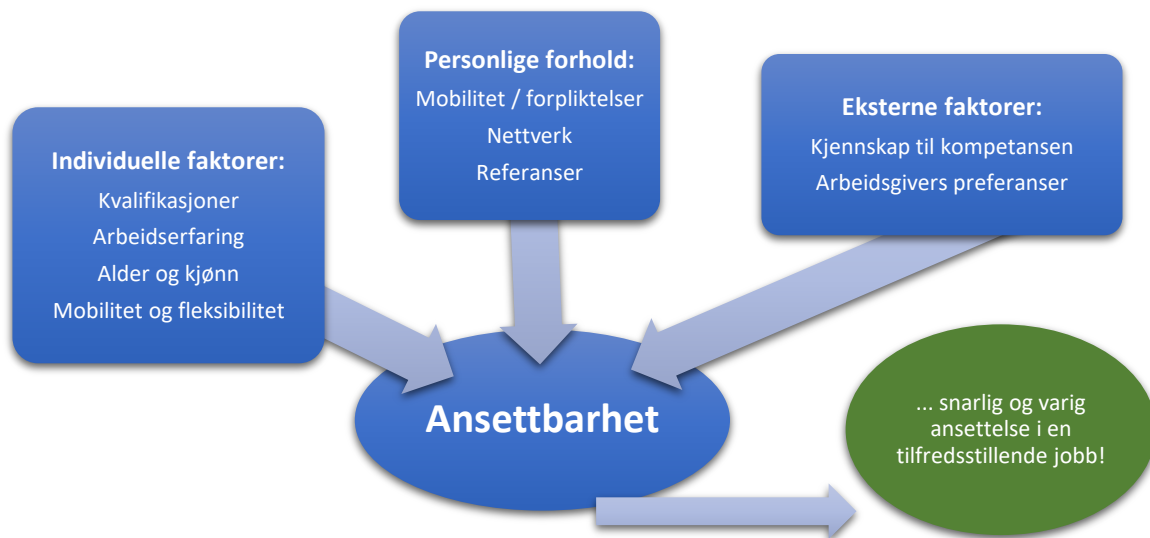
Undersøkelsens form og karakter tilsier at det ikke er hverken mulig eller aktuelt å inkludere *alle* faktorene i rammeverket når empirien skal analyseres. Ettersom dette er en kvantitativ undersøkelse fra masterkandidatenes synsvinkel, vil det være flere faktorer som naturlig faller bort fra dette prosjektet; her nevnes noen eksempler. Kandidatene har allerede gjennomført både bachelor- og mastergrad, og dermed er det ikke nødvendig å anvende faktorer som 'grunnleggende lese-, skrive- og regneferdigheter'. Essensielle attributter som 'ærlighet, integritet og pålitelighet' er heller ikke inkludert, mest fordi det er faktorer som det kan velges å ta for gitt at kandidatene innehar, men også fordi det er faktorer som ikke lar seg forske på i denne type undersøkelse. Dette vil for øvrig være gjeldende for flere faktorer som 'evne til resonnering, problemløsning og dømmekraft' eller 'arbeidskultur'.

For å kunne gjøre vurderinger av masterkandidatenes ansettbarhet er det, ut fra McQuaid og Lindsay sitt rammeverk, valgt noen *nøkkelbegreper* som er hensiktsmessige for dette prosjektet. Nøkkelbegrepene struktureres i det som blir mitt tilpassede analytiske rammeverk. Slik har jeg utviklet en *modell for ansettbarhet* (Figur 2.2)⁴.

Denne analytiske modellen inneholder imidlertid noen begreper som ikke er hentet fra McQuaid og Lindsay. Forskningsspørsmål 2 for dette prosjektet handler om hvordan utdanningen samsvarer med den realitet som møter kandidatene etter endt utdanning, med andre ord hvordan kandidatene opplever sine muligheter (og begrensninger) i etterkant av utdanningen og videre i sin karriere. En slik vinkling dekkes bare delvis av McQuaid og Lindsay sin versjon av employability. Det som mangler i deres rammeverk, er en operasjonalisering av hvordan ansettbarhet kan måles. Det listes opp en rekke faktorer som påvirker ansettbarheten, men

⁴ Mobilitet er i modellen oppført under både *individuelle faktorer* og *personlige forhold*, og impliserer således to ulike betydninger av ordet. Mobilitet kan være en vilje til å flytte (å være fleksibel), men det kan også være en mulighet til å flytte (å være uten stedbundne forpliktelser). I spørreundersøkelsen er det spurt om kandidaten er «villig til å flytte», og dette kan falle inn under begge betydningene av mobilitet.

ingenting om eventuelle suksessfaktorer; nærmere bestemt ingen *indikasjoner av utfall* som kan angi høy eller lav ansettbarhet.



Figur 2.2 Analytisk modell for ansettbarhet (basert på bidrag fra Harvey, 2001; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; samt egen operasjonalisering)

For å *måle* den faktiske effekten av de påvirkende faktorene fra McQuaid og Lindsay, trengs også faktorer (og data) som indikerer ansettbarhetens realitet i form av faktisk ansettelse innen rimelig tid etter fullført studie, samt om ansettelsen er varig. Derfor tilpasses modellen ved å legge til 'en snarlig og varig ansettelse' som en operasjonalisering av et ønsket utfall av høy ansettbarhet. 'Snarlig' brukes her i betydningen: dess lenger tid mellom eksamen og ansettelse, dess lavere grad av reell ansettbarhet. Å bruke den tidsmessige avstanden mellom uteksaminering og ansettelse som en av målestavene for dette prosjektet, antas å være en nyttig operasjonalisering til tross for den forenkling som ligger i en slik måling. Det anerkjennes at en slik forenkling innebærer ignorering av andre fasetter av realisert ansettbarhet.

En av fasettene som allikevel inkluderes i den analytiske modellen, er en variant av ansettbarhet definert som «en evne til å skaffe seg og holde på en *tilfredsstillende* jobb» (Harvey, 2001, s. 100; Hillage & Pollard, 1998). Definisjonen kan generelt sett bety både en jobb som er økonomisk givende, interessant og med en tilfredsstillende mengde delegert ansvar. For dette prosjektet vil tilfredsstillende imidlertid handle om at jobben er *kompetanserelatert* nok til at kandidaten er tilfreds med jobben sin og ikke ønsker å skifte jobb per nå. Sagt på en annen måte, at jobben er i tråd med den kunnskap og de forventninger kandidaten har dannet seg i løpet av masterutdanningen, både når det gjelder muligheter og arbeidsoppgaver. 'En

tilfredsstillende jobb' legges derfor til i modellen som ytterligere operasjonalisering av ønsket utfall (Figur 2.2).

Når ønsket utfall legges til i modellen på denne måten, må det samtidig understrekes at modellen illustrerer påvirkning i form av de tre pilene, men ikke om denne påvirkningen er av positiv eller negativ art. Sagt på en annen måte, det finnes i modellen ingen indikasjon av «godhet» mellom påvirkende komponenter og ansettbarhet. Påvirkningens art måles i hvorvidt ønsket utfall oppnås eller ikke.

Anvendelse av denne modellen vil potensielt føre til ny innsikt knyttet til prosjektets problemstilling, nemlig hvordan masterutdanningen bidrar til kandidatenes ansettbarhet, sammenlignet med andre relevante faktorer. En mastergrad i samfunnssikkerhet hører til i kategorien 'individuelle faktorer', i kraft av å være en formell kvalifikasjon. Rammeverket slik det fremstår i modellen åpner imidlertid ikke for detaljerte undersøkelser av innholdet i selve utdanningen. Det som analyseres er masterutdanningens bidrag til ansettbarhet, sammenlignet med andre relevante faktorer.

Det må presiseres at modellen heller ikke er en uttømmende modell egnet for å forklare å belyse ansettbarhet på generelt grunnlag, men snarere en måte å strukturere den konseptuelle rammen slik den er tilpasset *dette* prosjektet og de data som samles inn. Modellen ligger således til grunn for datainnsamling og -analyse. Den utgjør viktige momenter når det gjelder hvilke data som skal samles inn, og vil således fungere som rettesnor i utarbeidelse av spørreskjemaet. Når datamaterialet så skal analyseres og resultatene fortolkes, blir det gjort med denne modellen som utgangspunkt, og dermed vil empirien anslå hvordan masterutdanningen sammen med eventuelle andre faktorer har vært påvirkende for samfunnssikkerhetskandidatene og deres ansettbarhet.

3 Metode

I dette kapitlet redegjøres for de metodiske valg som er tatt i løpet av dette prosjektet når det gjelder forskningsstrategi, datainnsamling, analyser, samt grep og prinsipper som har hatt innvirkning på prosjektets validitet og reliabilitet. Hensikten med kapitlet er å presentere informasjon som gir leseren mulighet til å gå forskningen i sømmene med kritisk blikk, og som bidrar til at resultatene skal kunne etterprøves (Ekren, 2013, s. 24).

3.1 Forskningsstrategi

Dette prosjektet gjennomføres med en *abduktiv* logikk til grunn. Bakgrunnen for dette valget ligger i det at en abduktiv tilnærming knytter sammen observasjoner og teori, men med plausibel fortolkning og forklaring som målsetning. Dette skiller seg fra både induktiv og deduktiv logikk som tar sikte på henholdsvis generalisering til en populasjon eller teori-testing. I en abduktiv tilnærming, har teorien som «oppgave» å stille med en fortolkningsramme som kan bidra til forklaring og ny innsikt (Dey, 2004, s. 91). Abduksjon er å bevege seg fra en oppfatning av noe, og til en annen, dypere eller mer utviklet oppfatning. Dette skjer gjennom å plassere og tolke de originale ideene om fenomenet i rammen av et nytt sett med ideer (Danermark, Ekström, Jakobsen, & Karlsson, 2002, s. 91).

Det teoretiske rammeverket (modell for ansettbarhet) skal brukes til å fortolke og forklare funn fra spørreundersøkelsen. Potensielt kan dette føre til en dypere forståelse av hvordan masterutdanningen i samfunnssikkerhet påvirker kandidatens ansettbarhet. Etersom abduksjon knytter sammen observasjoner og teori uten å være retningsbestemt, kan det hende at funn i fra denne studien kan bidra til videreutvikling både av modellen og av det teoretiske utgangspunktet for modellen. Den abduktive måten å kople empiri og teori passer derfor godt til dette prosjektet.

3.2 Datainnsamling

For å belyse hvordan masterutdanningen i samfunnssikkerhet påvirker studentenes karrierer og arbeidsliv i form av ansettbarhet, er det mest hensiktsmessig å innhente data fra uteksaminerte kandidater; disse er således *the unit of analysis*. Det var også en slik tilnærming Jeanette Rollheim benyttet i sin studie i 2005. I slike data ligger mye viktig informasjon om muligheter, begrensninger, veivalg, kompetanse, anvendelse og relevans. I tillegg vil disse kandidatene

kunne komme med informasjon om andre faktorer som påvirker deres ansettbarhet, eksempelvis bakgrunn, erfaring, mobilitet og geografiske faktorer.

Denne typen data regnes som *primærdata* ettersom dataene er generert gjennom direkte kontakt mellom meg som forsker og kandidatene som kilden. Det betyr ikke at jeg har vært i direkte kontakt med hver enkelt respondent, men at det er jeg som har utformet og sørget for utsendelse av spørreskjemaet, og det er jeg som har behandlet og analysert resultatene. Således var det mulighet for å skreddersy datainnsamlingen til både strategi, formål og problemstilling for dette prosjektet. Jeg som forsker er samtidig i posisjon til både å beskrive hvordan datainnsamlingen har foregått, samt å kontrollere kvaliteten på dette arbeidet (Blaikie & Priest, 2019, s. 156).

Ettersom dette prosjektet er en oppfølgingsstudie av Jeanette Rollheim sitt masterprosjekt fra 2005, var det hele tiden klart at dette skulle være en *kvantitativ* undersøkelse, og at mange av variablene og målingene skulle kunne være sammenlignbare i så måte. Kvantitative undersøkelser har den ulempe at når datainnsamlingen først er satt i gang, er prosessen relativt lite fleksibel, sammenlignet med kvalitative studier der tilnærmingen kan justeres underveis. Imidlertid gir kvantitative studier muligheten til å fastsette de ulike variablene på forhånd, for så å samle inn data som belyser disse variablene i bredden, det vil si tallrikt. Slike studier muliggjør også langt større grad av kontroll over datainnsamlingen, enn det kvalitativ forskning gjør (Blaikie & Priest, 2019, s. 210).

Det å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse i 2005 kontra i 2021 er to svært ulike prosjekter på mange måter. Rollheim beskriver hvordan spørreskjema, videre påminnelser og besvarelser ble sendt per brev, og at både det å oppspore samtlige potensielle respondenter og det å registrere og analysere resultatene innebar svært mye arbeid (2005, s. 33). Rollheim fikk hjelp av administrasjonen på UIS til å identifisere adressene til tidligere studenter, til utsendelse av spørreskjema, samt til de kvantitative analysene av svarene.

Administrasjonens assistanse til distribusjon av spørreundersøkelsen har stått som et vesentlig kriterium for gjennomførbarhet, både for Rollheims prosjekt og for dette prosjektet; spesielt med tanke på de tidsmessige rammene for et masterprosjekt. De siste 16 års teknologiske framskritt har imidlertid gjort at arbeidsmengden knyttet til datainnsamling og -analyse er betydelig redusert, sammenlignet med Rollheims prosjekt. Dette har vært utslagsgivende når det kommer til både populasjon og utvalg. Med andre ord har både teknologisk utvikling og

støtte til distribusjon fra UIS hatt innvirkning på det antall kandidater det har vært mulig å inkludere i studien.

3.2.1 Populasjon og utvalg

Rollheims studie ble gjennomført kun få år etter at masterstudiet i samfunnssikkerhet ble opprettet, og her er en betydelig forskjell mellom Rollheims studie og denne. Der Rollheim hadde fire kull å hente data fra (uteksaminert fra 2001 til 2004), har *populasjonen* for dette prosjektet vært 16 studentkull (uteksaminert fra 2005 til 2020). Fire ganger så mange kandidater i populasjonen innebar et potensiale for å oppnå større grad av presisjon i resultatene og dermed økt reliabilitet, i form av mulighet for å avlese vesentlige trender og utviklingstrekk over tid med økt sikkerhet. Dette ville selvsagt være prisgitt både utvalget av respondenter og svarprosent.

Rollheim beskriver hvordan det, i hennes prosjekt, ikke var behov for å gjøre et utvalg. Med fire studentkull som populasjon, var det overkommelig å sende spørreskjemaet til alle sammen så lenge hun fikk noe bistand fra UIS. Og med en relativt høy svarprosent, kunne resultatene i stor grad brukes til å gjøre slutninger om alle kandidatene.

Som et resultat av at instituttet i 2021 satt på lister med epostadressene til alle som har fullført masterutdanningen i samfunnssikkerhet, ble det også i dette prosjektet mulig å sende spørreskjemaet ut til *alle* kandidater fra de 16 studentkull som skulle studeres. Ved første øyekast gir dette mulighet til å betrakte 'utvalg' på samme måte som Rollheim gjorde, nemlig at det ikke har vært nødvendig å foreta et utvalg. Ved nærmere ettersyn genereres imidlertid noen spørsmålsstillinger vedrørende populasjon og utvalg:

- a) Er det slik at denne undersøkelsen da kan betegnes som en såkalt *populasjonsstudie* ettersom det ikke er foretatt et utvalg (Grønmo, 2021)?
- b) Eller er utvalget snarere et resultat av hvilke kandidater som mottok epost om undersøkelsen; det vil si hvis epostadresser fortsatt var aktive da undersøkelsen ble sendt ut?
- c) Det kan også tenkes at utvalget i denne undersøkelsen skal betegnes som det antall kandidater som har valgt å besvare spørreskjemaet.

Det ideelle *utvalg* utgjør en perfekt representasjon av populasjonen, der alle relevante egenskaper er representert i samme proporsjoner. I og med at dette er vanskelig å oppnå, er

såkalt *simple random sample* angitt som et ideal og den standard alle andre utvelgelsesmetoder måles opp mot (Blaikie & Priest, 2019, s. 167). En slik metode muliggjør bruk av matematiske teorier om sannsynlighet for potensielt å oppnå svært høy presisjon i forskningsresultatene (Neuman, 2014, s. 96). Å anvende en slik utvelgelsesmetode i denne undersøkelsen skulle bety at alle masterkandidatene i samfunnssikkerhet skulle kunne ha like stor sjanse for å bli valgt til å delta i undersøkelsen. Det er ikke nødvendigvis tilfellet.

Ulike metoder for utvelgelse har ulik grad av *bias* (systematiske feil), og dette knyttes til hvilke kompromisser som må inngås i forhold til idealet om *simple random sample* (Blaikie & Priest, 2019, s. 174). Hvordan forskeren velger å definere sitt utvalg, får implikasjoner når det gjelder vurderinger av skjevheter og presisjon i resultatene, forskningens eventuelle kapasitet til å gjøre estimater om populasjonen, samt nødvendige analytiske grep som følge av disse faktorene. Utvelgelsen i denne studien kan ikke defineres utelukkende som hverken a), b) eller c), men må ses i lys av alle disse tre tolkningene.

Dersom denne undersøkelsen er å anse som a) en populasjonsstudie, trengs ingen vurdering av utvalg med tanke på størrelse, skjevheter og presisjon. De data som samles inn gjelder populasjonen, og ingen estimater er således nødvendig. Det vil da være svarprosenten som avgjør resultatenes presisjon og pålitelighet (Blaikie & Priest, 2019, s. 302). Andelen besvarte spørreskjema i forhold til populasjonen i denne undersøkelsen endte på 51,5%. Det kan tenkes å være for lavt til å være en brukbar populasjonsstudie. Til sammenligning hadde Rollheim en svarprosent på 80%.

Dersom det er slik at utvalget defineres som b) antall epostadresser som fortsatt er aktive, må utvalgsmetoden adresseres. En slik måte å gjøre et utvalg på kan i utgangspunktet være det Blaikie og Priest (2019, s. 172) kaller *convenience sampling* og blir beskrevet som en utilfredsstillende type utvalg som ikke egner seg til å gjøre estimat om populasjonen. Det er tilfeldig hvem av kandidatene som mottar eposten, og forskeren har ingen kontroll på representativiteten i et slikt utvalg. Det er snakk om tilfeldig i betydningen *haphazard*⁵, som betyr «på slump» (Neuman, 2014, s. 97). Instituttets representant (som sendte ut epostene) hadde ikke et eksakt antall på eposter som «kom i retur» (det vil si genererte feilmelding) og

⁵ Dette må ikke forveksles med tilfeldig i betydningen *random*, som knyttes til sannsynlighetsteori og har mer systematiske og matematiske konnotasjoner (Neuman, 2014, s. 97).

dermed indikerte inaktiv epostadresse, men anslo at disse utgjorde så lite som 2-3%⁶ av populasjonen.

Den mest opplagte måten å definere utvalget i denne undersøkelsen på er trolig c) det antall kandidater som har valgt å besvare spørreskjemaet. Det er dette Grønmo kaller *utvelgelse ved selvseleksjon* (2021). Det innebærer enkelt og greit at informasjon om studien sendes ut sammen med invitasjon om å delta, og at utvalget således består av alle kandidatene som selv melder seg som villige til å delta i studien. Heller ikke denne metoden sikrer representativitet i en slik grad at det kan gjøres generalisering til populasjonen, selv om en høy responsrate vil styrke resultatenes pålitelighet.

Ifølge Neuman (2014, s. 180) kan høy responsrate eksempelvis oppnås dersom populasjonen er velutdannet og har stor interesse for temaet som forskes på. Dette kan være tilfelle i denne undersøkelsen. Populasjonen består utelukkende av personer med minst fem års utdanning på høgskole- og universitetsnivå, og undersøkelsens tema er masterutdanningen de alle har vært en del av. Men på den annen side kan utvelgelse ved selvseleksjon potensielt føre til skjevhet i utvalget ved at det kun er de helt spesielt interesserte som velger å besvare undersøkelsen (Neuman, 2014, s. 180). De som plasserer seg selv i utvalget ved å besvare spørreskjemaet, kan være de som sitter med drømmejobben, som brenner for samfunnssikkerhet og samtidig ser med begeistring og velvilje på at samfunnssikkerhetsutdanningen nå skal forskes på. Dette gir ikke et representativt bilde av hvordan det står til med utdanningen og dens nedslagsfelt. Utvelgelse ved selvseleksjon kan således føre til utelukkelse av viktige data fra kandidater som slett ikke er fornøyd med utdanningen eller som ikke synes at utdanningen har tilført muligheter og ansettelser i den grad de hadde håpet.

Utvelgelse ved selvseleksjon har også den utfordring at forskeren ikke kan ha full kontroll på at de innsendte svar på spørreundersøkelsen faktisk kommer fra kandidatene man er på jakt etter, eller om noen har fylt ut spørreskjemaet flere ganger. Tilgang til spørreundersøkelsen er gitt via en lenke i den utsendte eposten. Man har da ikke kontroll på hvorvidt lenken i god tro kan ha blitt videresendt til kandidater som ikke hører til i populasjonen, eksempelvis kandidater som har tatt samfunnssikkerhetsutdanning ved andre læresteder. Det regnes imidlertid som sannsynlig at dette har løst seg selv i løpet av prosessen med å fylle ut spørreskjemaet, som

⁶ Et sted mellom 10 og 20 av 555 utsendte eposter.

inneholder tydelig presisering av at undersøkelsen er tiltenkt kandidater fra UIS, samt konkrete spørsmål om årskull.

Det alle de tre definisjonene av utvelgelse a), b) og c) har til felles er at de *ikke* kvalifiserer til å kalles et sannsynlighetsutvalg. Det utelukker muligheten til å gjøre presise estimater av parametere i populasjonen (Blaikie & Priest, 2019, s. 174). I metodefaglig litteratur sås det også tvil om hvorvidt såkalte signifikanstester er anvendelige på utvalg som ikke er sannsynlighetsutvalg (Blaikie & Priest, 2019, s. 177; Neuman, 2014, s. 273). Dette er imidlertid noe fagfolkene er uenige om. Et høyt antall respondenter ut fra populasjonen, vil trolig allikevel gjøre signifikanstester til et adekvat analyseverktøy der det skulle trenges.

Selv om *utvelgelse ved selvseleksjon* er den mest nærliggende definisjonen av hva som er gjort med henhold til utvalg i denne undersøkelsen, kan man ikke se bort fra de mer utfordrende konnotasjonene knyttet til *convenience sampling*. Men dersom disse to tolkningene ses i sammenheng med at denne undersøkelsen også har paralleller til en *populasjonstudie*, kan kanskje noe av ulempene knyttet til utvalgsmetoden bøtes på ved det faktum at over 50% av populasjonen har deltatt i undersøkelsen. Dette er omtrent samme svarprosent som vanligvis oppnås i Kandidatundersøkelsen, mens Studiebarometeret pleier å ha en svarprosent på noe over 40% (NIFU, 2015; NOKUT – Studiebarometeret, u.å.-a).

3.2.2 Personvern

En betingelse for at administrasjonen ved Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging (ved UIS) skulle kunne sende ut spørreundersøkelsen på vegne av undertegnede, var at prosjektet måtte være godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). NSD sine tjenester innen personvern og datahåndtering skal: «... bidra til at data kan arkiveres og gjenbrukes ved at de har lovlig grunnlag og er godt dokumenterte.» (NSD, u.å.-b). For at en forsker skal få lov til å gå i gang med å samle personopplysninger som data i sine prosjekter må slik godkjenning foreligge. Derfor startet hele dette prosjektet med en søknadsprosess til NSD; inkludert en redegjørelse for hvilke data som skulle samles inn (herunder spørreskjema) og hvordan man skulle sørge for respondentens informerte samtykke til innsamling av personopplysninger, samt sikker og lovlig oppbevaring og anvendelse av de innsamlede dataene. Detaljer om dette finnes i Appendiks 2.

Ettersom datainnsamling ikke kunne starte før godkjenningen var klar, var det en utfordring å redegjøre detaljert nok om prosjektet, samtidig som søknaden skulle sendes av gårde så tidlig

som mulig. Det var ikke til å komme unna at eksempelvis spørreskjemaet ble gjenstand for endringer i etterkant av innsendt søknad i januar. NSD sitt regelverk skisserer at det må søkes om ny godkjenning blant annet dersom eventuelle endringer innebærer at nye typer opplysninger skal samles inn. Med tanke på tidsrammen for dette masterprosjektet var det ikke ønskelig å måtte sette av tid til en ny runde med søknad og godkjenning. NSD sitt regelverk for endringer i datainnsamlingen har således lagt visse føringer for det videre arbeidet med spørreskjemaet.

3.2.3 Konseptualisering og operasjonalisering

All vitenskapelig måling bygger på to prosesser: konseptualisering⁷ og operasjonalisering⁸. I kvantitative studier, må variabler i form av konsepter dannes før datainnsamlingen kan starte (Neuman, 2014, s. 126). Med andre ord er formulering av spørsmål og svaralternativer i utarbeiding av spørreundersøkelsen å anse som en pre-koding. Kvantitativ forskning kan således sees å være en prosess som starter med ord, blir gjort om til numeriske funn, for så å bli rapportert og tolket både i form av ord og i form av tall (Blaikie & Priest, 2019, s. 158).

For dette prosjektet har både konsepter og operasjonalisering av disse delvis ligget klar i det teoretiske grunnlaget om ansettbarhet, og til sammen har teori, problemstilling og forskningsspørsmål gitt retning, men ikke ferdig «oppskrift» for hva som måtte måles.

‘Arbeidserfaring’ og ‘mobilitet’ er noen eksempler på operasjonalisering av begrepet ansettbarhet. Arbeidserfaring kan måles i antall år, men sier lite om erfaringens relevans. Dette må differensieres i målingene. Mobilitet kan måles ved å spørre om kandidaten var villig til å flytte for å få seg jobb, selv om det kan være forskjell på *vil* og *kan* i dette tilfellet. ‘En tilfredsstillende jobb’ er et eksempel på et konsept som trenger ytterligere operasjonalisering for å være målbart. Dette ble gjort ved hjelp av presiseringer i selve spørsmålsformuleringen: «I hvilken grad opplever du arbeidet ditt som tilfredsstillende og interessant nok til at du ikke har ønske om å skifte jobb per nå?»

⁷ *Konseptualisering* er å foredle tanker om en idé for så å sette ord på disse tankene (Neuman, 2014, s. 126).

⁸ *Operasjonalisering* er prosessen med å knytte konseptene til spesifikke måleprosedyrer, for eksempel spørsmål i en spørreundersøkelse, slik at konseptene kan måles empirisk (Neuman, 2014, s. 129).

3.2.4 Spørreundersøkelse

Dataene i dette prosjektet har blitt samlet inn gjennom digitale spørreskjema via programvaren SurveyXact⁹. Programvaren gir mulighet for å kvalitetssikre undersøkelsen ved at skjemaet i utarbeidingsfasen kan «prøvekjøres» igjen og igjen, både av undertegnede og av eventuelle hjelpere. Dette var noe som ble benyttet, og flere hjelpsomme medstudenter har således kommet med nyttige innspill underveis. Hensikten var å få optimalisert både de tekniske og konseptuelle sidene ved spørreundersøkelsen.

Innholdet i spørreskjemaet ble utarbeidet med Rollheims skjema som inspirasjon, men ble justert og videreutviklet med føringer dels fra prosjektets teoretiske rammeverk, dels fra fagstabens vurderinger av nytteverdi og dels fra egne interessefelt. Det var et viktig ideal å holde antall spørsmål lavt nok til sikre god responsrate, og samtidig høyt nok til å dekke mest mulig av de variabler det var ønskelig å belyse.

I tillegg var det viktig at resultatene til en viss grad skulle kunne sammenlignes med Rollheims resultater. Det endte med et spørreskjema som tok et sted mellom fem og ti minutter¹⁰ å besvare. «Prøvekjørings»-hjelperne opplevde den ferdige undersøkelsen som svært overkommelig, både med tanke på innhold og tidsbruk. Begrunnelser for noen av de innholdsmessige valg som er tatt i forbindelse med spørreskjemaet er redegjort for i Appendiks 1.

Det som viste seg å være mest komplisert i utarbeidelsen av spørreundersøkelsen, var svaralternativer som medførte at andre spørsmål ble unødvendige eller uaktuelle. Rollheim sendte identiske spørreskjema til alle potensielle respondenter, men skjemaet inneholdt en merknad av typen «Dersom x så gå direkte til spørsmål y ...». Alle spørreskjemaene skulle den gang analyseres manuelt, så dermed var det mulig å oppdage eventuelle avkrysningsfeil knyttet til instruksjonen i denne merknaden. I digitale undersøkelser må slike «dersom x , så y »-faktorer, nærmere bestemt *aktiveringer*, ligge som logiske mekanismer som automatisk tar respondenten til neste relevante spørsmål. Det er svært viktig at disse mekanismene finnes og fungerer korrekt. Ellers er det stor risiko for at a) feilaktige data kommer med i datasettet, eller b) at viktige data uteblir fra studien, i form av respondenter som velger å avbryte besvarelsen sin som følge av irrelevante spørsmål eller mangel på aktuelle svaralternativer.

⁹ Digitale spørreundersøkelser kan opprettes, distribueres og analyseres i programvaren SurveyXact som universitetet i Stavanger gir alle sine studenter tilgang til (UIS, 2021).

¹⁰ Eksakt antall spørsmål varierer fra besvarelse til besvarelse, avhengig av såkalte *aktiveringer*.

I digitale undersøkelser kan man også legge inn såkalte *valideringer*. Disse gjør det mulig å kontrollere hvilke spørsmål som må besvares, eller hvor mange svaralternativer det går an å krysse av på. I praksis innebærer dette at spørreskjemaet ikke lar respondenten gå videre i undersøkelsen før de satte kriteriene er oppfylt. Til sammen bidrar *aktiveringer* og *valideringer* til økt grad av sikring mot *random error*, noe som igjen gir studien økt reliabilitet (Pallant, 2011, s. 6).

Epost med informasjon om prosjektet og lenke til spørreskjema ble sendt ut til alle kandidater som har fullført masterutdanning samfunnssikkerhet mellom 2005¹¹ og 2020, nærmere bestemt 555¹² kandidater. Av disse var 481 kandidater med samfunnsvitenskapelig studieretning, mens 74 var kandidater med teknisk studieretning. For detaljert beskrivelse av distribusjon og påfølgende påminnelser, se Appendiks 1.

3.3 Bearbeiding av data

Arbeidet med de innsamlede dataene startet opp så snart spørreundersøkelsen ble stengt for besvarelser. Det var da kommet inn 282 komplette besvarelser. Av grunner beskrevet i Appendiks 1, ble tre ufullstendige besvarelser også inkludert i datasettet, og det totale antall respondenter endte da på 285. Respondentene har i snitt brukt 10,7 minutter på å fylle ut spørreskjemaet.

3.3.1 Feilkilder i spørreskjemaet

I gjennomgangen av ufullstendige besvarelser ble det avdekket en svakhet med første spørsmål i del 2 av spørreskjemaet; et spørsmål som handlet om arbeidsledighet. Dette spørsmålet manglet et svaralternativ for personer som hadde vært arbeidsledige i en eller flere perioder og som i tillegg nå hadde arbeid som ikke var samfunnssikkerhetsrelatert. Funksjonen («aktiveringen») som skulle ta respondenter med arbeid *uten* relevans for samfunnssikkerhetskompetansen videre til neste aktuelle spørsmål, ble derfor ikke aktivert for disse respondentene. Tre av de ufullstendige besvarelsene (som *ikke* er inkludert i datasettet)

¹¹ Det viser seg at kandidater fra tidligere enn 2005 også har mottatt denne eposten. Det antas imidlertid å ikke ha ført til feil i datasettet, ettersom spørreskjemaet ikke kan fullføres uten å velge år for uteksaminering; svaralternativene spenner fra 2005 til 2020.

¹² Dersom man skulle ta høyde for at noen av epostmottakerne ikke tilhører de 16 årskull som skal studeres, ville dette kun ha gitt seg utslag i *høyere* svarprosent enn det som er oppgitt og anvendt i denne avhandlingen. Dette fordi populasjonen (2005-2020) da ville vært mindre enn 555, men antall respondenter ville vært det samme.

bar preg av at dette kan ha vært utslagsgivende når respondentene valgte å ikke fullføre besvarelsene sine.

Helt på slutten av spørreskjemaet kunne de av respondentene som ønsket det komme med kommentarer eller innspill. Noen av disse innspillene handlet om enkelte mangler i spørreundersøkelsen, eller om ytterligere temaer som med fordel kunne ha vært inkludert. Disse er nærmere beskrevet i Appendix 1.

Noen av kommentarene omhandlet nettopp den svakhet nevnt over, nemlig forekomst av irrelevante spørsmål. Det tyder på at noen respondenter har valgt å fullføre besvarelsen, til tross for at noen av spørsmålene var uten relevans for dem. Dette gjelder tilsynelatende kun 2-3 kandidater, men anerkjennes likevel som en potensiell feilkilde i datasettet.

På spørsmål om hvor lang tid det tok for kandidatene å skaffe seg jobb etter endt masterstudie, var en av svarkategoriene: «Etter endt studium gikk jeg tilbake til samme arbeidssted som jeg hadde før studiet.» Tanken med denne svarkategorien var å favne dem som tar en masterutdanning for å «stige i gradene» og/eller få nye ansvarsområder innen den virksomheten de jobber. Men det er her konseptualisering og operasjonalisering har sviktet litt. For det viser seg (ut fra kommentarer på slutten av spørreskjemaet) at mange har tolket dette som at man gir opp søk etter samfunnssikkerhetsrelatert arbeid og «luffer slukøret tilbake til gamle-jobben». Derfor kan de 21% som har valgt dette svaralternativet være en uensartet gruppe, og ikke nødvendigvis en indikasjon på en bestemt motivasjonsfaktor. Denne svikten kan også ha ført til at disse respondentene har opplevd irrelevante spørsmål videre i spørreskjemaet, ettersom mange av spørsmålene videre er tiltenkt kandidater med samfunnssikkerhetsrelatert arbeid. Så her har undersøkelsens validitet fått seg et lite skudd for baugen.

3.3.2 Analyse

I tillegg til å opprette og distribuere spørreundersøkelser, kan programvaren SurveyXact også brukes til enkle analyser av datamaterialet man har samlet inn. Det betyr at programvaren tar seg av koding av dataene. Her finnes gode og fleksible løsninger på å sette opp en eller to variabler i frekvenstabeller og -diagrammer, samt å filtrere resultatene ut fra andre variabler. Deretter kan slike framstillinger av datamaterialet lagres i ulike analyserapporter og eksporteres til Word-, Excel- eller andre format. Rådataene kan også eksporteres til eksempelvis Excel, slik at dataene kan håndteres manuelt.

Dataene for dette prosjektet har blitt håndtert og analysert gjennom funksjonene i SurveyXact og gjennom manuell håndtering i Excel. Det innebærer at analysene i utgangspunktet er begrenset til deskriptiv statistikk, med en eller to variabler, det vil si henholdsvis *univariate* og *bivariate* analyser (Blaikie & Priest, 2019, s. 205; Neuman, 2014, s. 253). Det er i tillegg foretatt *signifikanstesting* (Chi-Square-test) på enkelte interessante funn der forskjellene er små, og sammenhengene følgelig noe usikre.

Innledningsvis bestod analysene i å vurdere representasjon i undersøkelsen ved hjelp av kjernevariabler som kjønn, alder og studieretning. Deretter ble dataene bearbeidet ved å sette opp deskriptiv statistikk av hvordan respondentene har svart på de ulike spørsmålene i undersøkelsen, samt å sammenligne dette med Rollheim sin undersøkelse. Dette er redegjort for i kapittel 4. Videre ble resultatene analysert, filtrert og drøftet i lys av det konseptuelle rammeverket om ansettbarhet; dette er beskrevet i kapittel 5. Målet var da at den abduktive tilnærmingen skulle kunne bidra til fortolkninger og forklaringer som genererte ny innsikt og dypere forståelse av både resultatene og teorien (se kapittel 3.1). Datasettet i dette prosjektet er samlet inn for å gi svar på hvordan masterutdanningen i samfunnsikkerhet har bidratt til kandidatenes ansettbarhet. Problemstilling, forskningsspørsmål og den analytiske modellen (Figur 2.2) har gitt struktur og retning for hvordan analysene skulle vinkles.

Noen variabler egner seg til å anslå kandidatenes ansettbarhet ut fra ønsket utfall, slik det er konseptualisert i modellen; mens andre variabler belyser de ulike påvirkende faktorene. Analysene gikk da ut på å sette disse variablene opp mot hverandre, for å se hva som så ut til å være utslagsgivende for ansettbarheten. Masterutdanningens bidrag til ansettbarhet ble så ytterligere belyst ved å se nærmere på selve kompetansen og hvordan kandidatene bruker denne. Datasettet kunne da gi indikasjoner på om kompetansen er egnet til å møte den realitet som venter kandidatene i arbeidslivet, både når det gjelder muligheter og arbeidsoppgaver.

Kommentarer og fritekst fra spørreundersøkelsen har blitt håndtert mer som kvalitative data. Disse har blitt gjort om til kvantitative data der det var mulig og hensiktsmessig. Det innebar vurdering av de ulike tekstelementene, samt en form for koding av disse. Noen av fritekstelementene tilhørende et spørsmål kunne eksempelvis passe inn i et av de allerede eksisterende svaralternativene, og da måtte de telles med der. Dersom flere respondenter hadde skrevet lignende svar i fritekstfeltet, kunne disse samles og telles i en egen, ny svarkategori. Enkelte kommentarer var også godt egnet til å belyse ulike poeng og aspekter i den løpende

teksten i denne avhandlingen, og har da blitt inkludert som sitater. Alternativt kan enkelte tekstelementer har blitt ekskludert på bakgrunn av uklart budskap eller irrelevans.

Ethvert forsøk på å *forstå* et skriftlig budskap på denne måten krever tolkning og innebærer derfor en viss fare for feiltolkning, eller manipulasjon av de originale dataene (Blaikie & Priest, 2019, s. 158). Fordelen fritekstfeltene gir med tanke på å favne «hele bildet», og ikke bare det bildet forskeren har skissert på forhånd, må veies opp mot ulempene knyttet til potensielle feiltolkninger og (utilsiktet) manipulasjon av dataene. Antall fritekstfelt i spørreskjemaet er derfor holdt på et så lavt nivå som mulig, samtidig som det ble tilstrebet nøyaktighet så vel som nøkternhet i kodingsprosessen.

Faren for tolkningsfeil er til stede hos forskeren når spørreskjemaet konstrueres, men også hos respondentenes når spørreskjemaet skal fylles ut. Dette handler om validitet i målingene; om hvorvidt de konseptuelle og de operasjonelle definisjonene passer sammen. Perfekt validitet kan ikke oppnås, men er et ideal å strekke seg mot (Neuman, 2014, s. 132–133). I dette prosjektet er det lagt ned mye arbeid i å få ordlyden i spørsmålene så presise og utvetydige som mulig (blant annet gjennom «prøvekjøring» av spørreskjemaet, se 3.2.4), men faren for at spørsmålene allikevel blir tolket på en litt annen måte enn det forskeren hadde tenkt, er ikke til å unngå.

Når de numeriske beregningene fra datasettet skal gjøres om til ord, tekst og statistiske framstillinger i avhandlingen, møter forskeren igjen på utfordringene knyttet til potensiell (utilsiktet) manipulasjon av dataene, i tillegg til faren for matematiske beregningsfeil og svikt i logisk analysetenkning. Her blir forskjellen på å skrive alene og å skrive i gruppe tydelig. I et gruppeprosjekt er man flere hoder som kan være med å sikre kvalitet i alle ledd av prosessen, og man kan felles diskutere alt fra konseptualisering, til tolkninger, til avlesing og bearbeiding av numeriske funn. Når man skriver alene, stilles derfor enda større krav til forskeren. Forskeren må være både nøktern og nøyaktig i alle beregninger og i sin gjengivelse av hva de empiriske dataene faktisk viser. Samtidig må forskeren ta høyde for det som kan ha forekommet av manipulasjoner og feiltolkninger i løpet av datainnsamling og-bearbeiding.

4 Resultater

Dette kapittelet består av beskrivelser og presentasjoner av innsamlet datamateriale. Innledningsvis presenteres data som belyser representasjonen i undersøkelsen, sammenlignet med populasjonen. Deretter presenteres resultatene i fire deler, tilsvarende den tematiske rekkefølge som spørreskjemaet ble bygget opp rundt (det henvises til Appendiks 3 for de eksakte spørsmålsformuleringene). Første del (4.2) handler om hvem respondentene er, og hvilken bakgrunn de hadde før de startet på masterstudiet. Andre del (4.3) dreier seg om forhold knyttet til jobbsøk, ansettelse og eventuell arbeidsledighet etter endt masterutdanning. Tredje del (4.4) går nærmere inn på samfunnssikkerhetskompetansen og dens anvendelse sammenlignet med kandidatens øvrige kvalifikasjoner og attributter. I den fjerde delen (4.5) ble respondentene bedt om å ta stilling til det faglige innholdet i utdanningen. Der det er naturlig vil resultatene blir sammenlignet med Rollheim sine resultater.

4.1 Representasjon

Antall respondenter endte på 285, og dette tilsier en svarprosent på 51,5%. Til sammenligning ble Rollheims undersøkelse sendt ut til 81 kandidater, hvorav 65 av disse sendte inn sin besvarelse; noe som gir en svarprosent på 80% (Rollheim, 2005, s. 41). Av de 285 som har besvart spørreundersøkelsen er 255 kandidater (89%) fra den samfunnsvitenskapelige studieretningen av mastergraden, mens 30 (11%) har tatt teknisk samfunnssikkerhet.

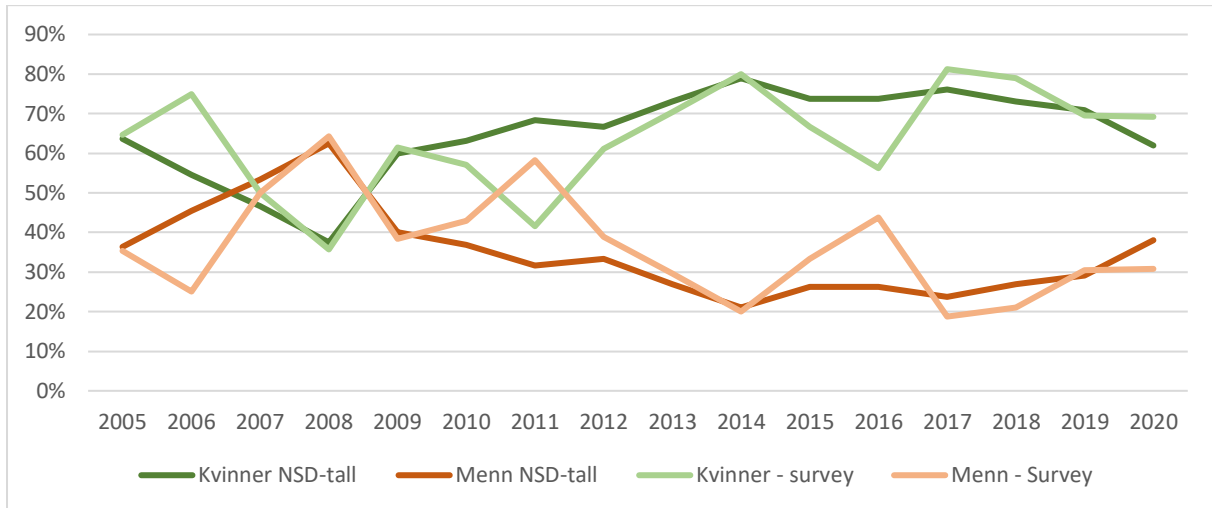
Dette utgjør en svarprosent på 53% for den samfunnsvitenskapelige studieretningen, og 40% for den tekniske studieretningen. I Rollheims studie var svarprosenten henholdsvis 80% og 81%¹³ (2005, s. 41, 51). Ettersom undersøkelsen er sendt til hele populasjonen, er svarprosenten på 53% og 40% å anse som et tilfredsstillende resultat.

For å få et bilde av hvordan det står til med representasjonen i denne undersøkelsen, er det her sett nærmere på nøkkelvariabler som kjønn og alder og hvordan dette fordeler seg per årskull blant respondentgruppa¹⁴. Deretter er disse fordelingene sammenlignet med hvordan slike variabler fordeler seg i det totale antall studenter som har vært registrert på samfunnssikkerhetsstudiet. Slike data finnes hos NSD sin database for statistikk om høyere

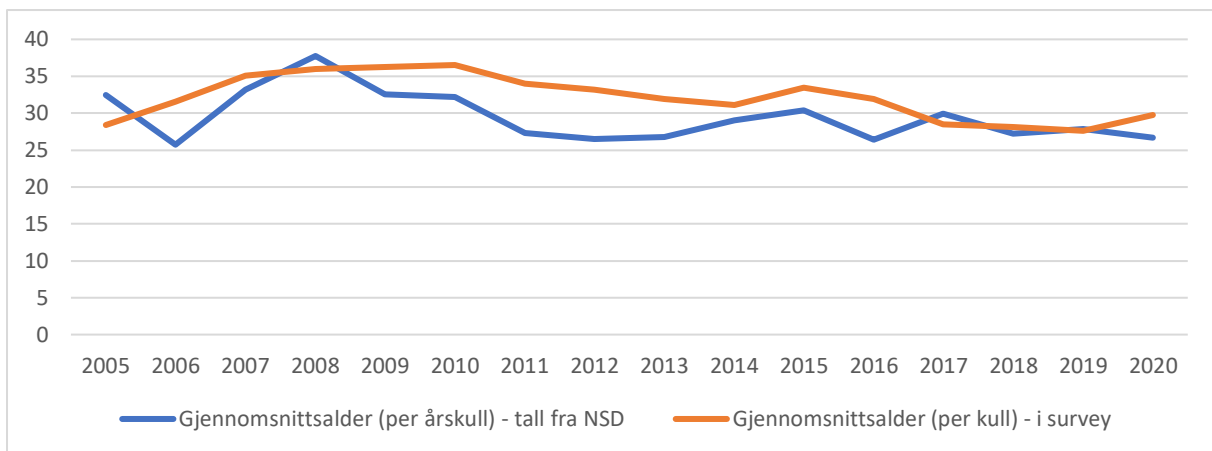
¹³ 44 av 55 kandidater med samfunnsvitenskapelig studieretning og 21 av 26 kandidater med teknisk studieretning besvarte Rollheims spørreskjema.

¹⁴ Bortsett fra tre respondenter som hadde benyttet seg av muligheten til ikke å svare på spørsmål om kjønn og alder.

utdanning («Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) - statistikk om studenter», 2021). Dataene om kjønnsfordeling og aldersgrupper¹⁵ per årskull ble hentet ut som antall, samlet i Excel og regnet om til den prosentvise fordelingen av disse variablene per år (Figur 4.1 og Figur 4.2).



Figur 4.1 Representasjon, vist ved kjønnsbalanse per år; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey)

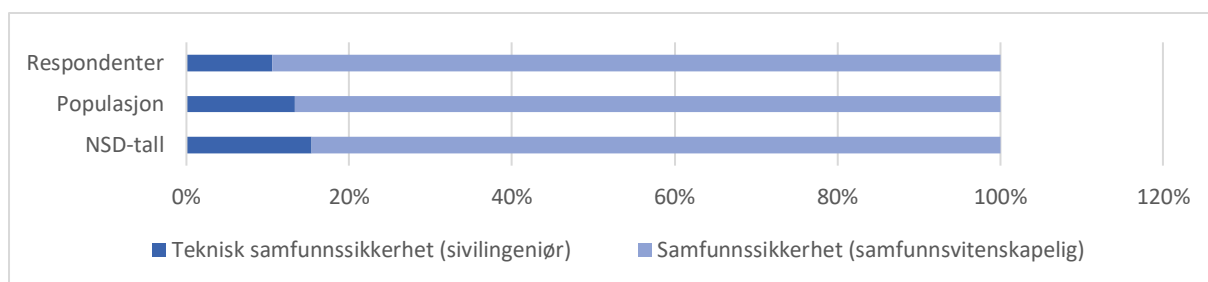


Figur 4.2 Representasjon, vist ved aldersfordeling per år; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey)

For ytterligere å danne seg en mening om representasjon i undersøkelsen, er det her sett på hvordan fordelingen mellom studieretningene er i responsgruppa, sammenlignet med populasjonen¹⁶ i denne undersøkelsen og NSD-tall på totalt antall studenter (Figur 4.3).

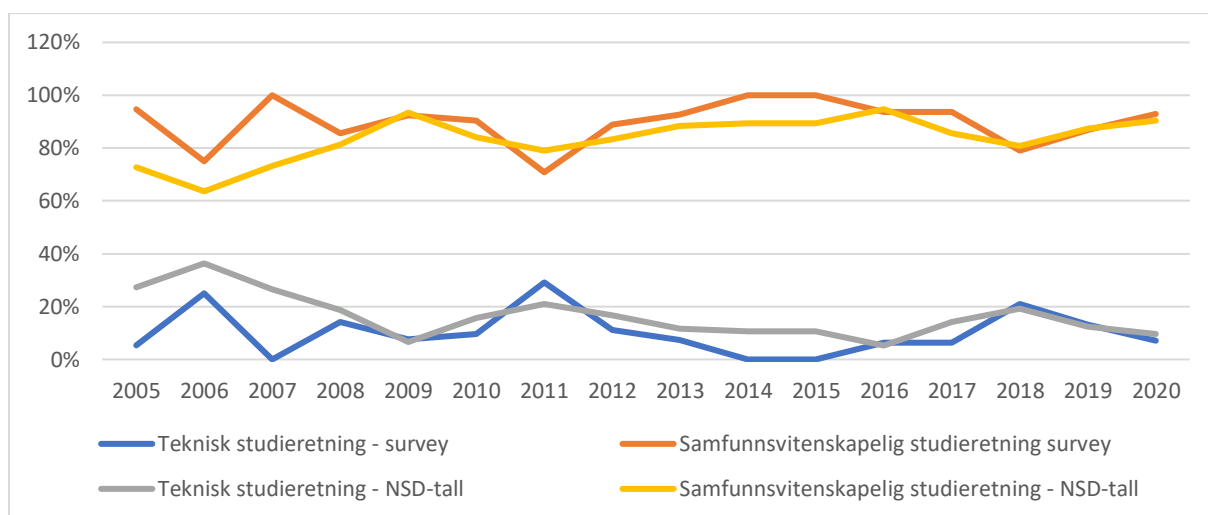
¹⁵ NSD opererer med aldersgrupper som 20-24, 25-29 osv. Ettersom det vesentlige var gjennomsnittsalder per år, ble aldergruppene gjort om til medianen for hver gruppe. 20-24 ble da '22', 25-29 ble '27' osv. Medianen ble så multiplisert med antall studenter i den enkelte aldersgruppe, for så å inngå i regnestykket om gjennomsnittsalder for det enkelte årskull. På bakgrunn av dette grepet, vil ikke gjennomsnittstallene være helt eksakte.

¹⁶ Tall fra administrasjonen ved Instituttet for sikkerhet, økonomi og planlegging.



Figur 4.3 Representasjon, vist ved fordeling på studieretning; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey); N= 555 (Populasjon)

Her kan det også ses nærmere på hvordan dette fordeler seg år for år, ut fra respondentgruppa og NSD-tall (Figur 4.4). Med noen få unntak, viser figuren at kurvene følger hverandre relativt tett. De årlige svingningene i studenttall per studieretning, samt utviklingen over tid vises igjen i representasjonen i responsgruppa.



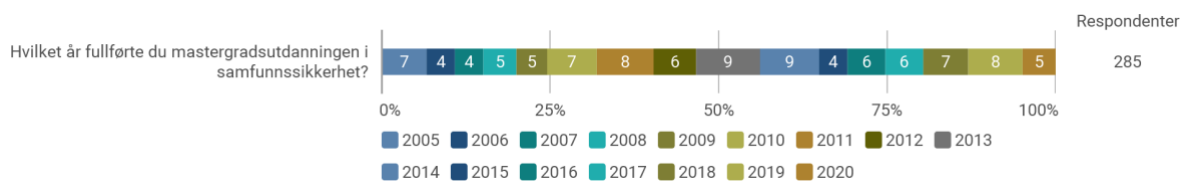
Figur 4.4 Representasjon, vist ved fordeling på studieretning per år; N=1525 (NSD-tall); N=285 (Survey)

Som Figur 4.1, Figur 4.2, Figur 4.3 og Figur 4.4 viser, ser det ut til at aldersfordeling og kjønnsbalanse per år blant respondentene i undersøkelsen, samt fordeling på studieretning stemmer relativt godt overens med hvordan disse variablene fordeler seg i tallmassen¹⁷ fra NSD. Dette gir økt sannsynlighet for at respondentgruppa i denne undersøkelsen er en god representasjon av populasjonen, og dermed at gruppa er egnet til å generere resultater med høy grad av pålitelighet, til tross for de nevnte utfordringer knyttet til utvelgelse (beskrevet i 3.2.1).

¹⁷ Tallene i databasen representerer antall registrerte studenter per semester. Dermed telles både første- og andreårsstudenter, samt deltids- og heltidsstudenter. I tillegg er tallene av personvern hensyn rundet av til nærmeste 5. Tallene fra instituttet utgjør alle som har fullført utdanningen per år. Dette fører til at tallene fra NSD avviker noe fra tallene fra instituttet. Men ettersom det var prosentvise fordelinger som det var vesentlig å få på plass, anses ikke dette avviket å ha noen betydning for vurdering av representasjon.

4.2 Hvem er respondentene?

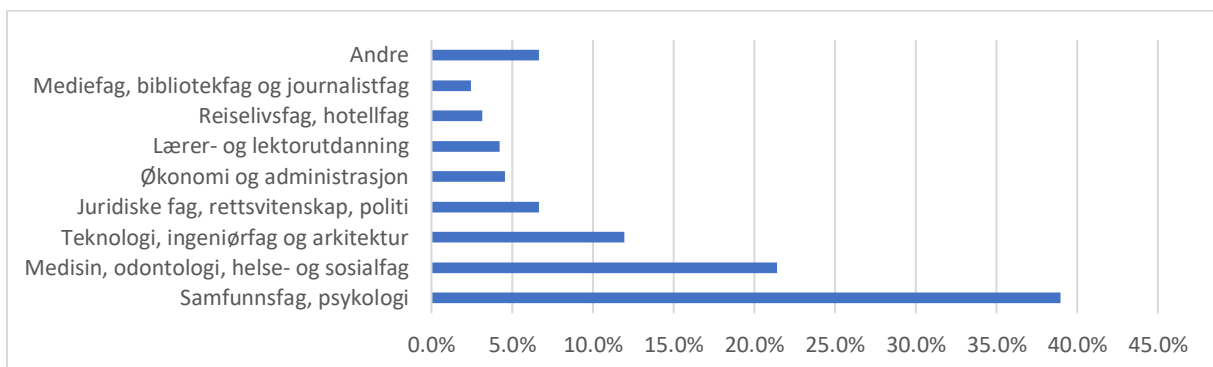
Alle 16 studentkullene er relativt jevnt representert i datasettet (Figur 4.5). Med det menes at det ikke er store sprik når det gjelder antall respondenter fra hvert kull i respondentgruppa; mellom 12 og 27 kandidater fra hvert studentkull¹⁸ har besvart denne spørreundersøkelsen. Høyest representert er kullet fra 2013 med 9% av besvarelsene, mens kandidater uteksaminert i 2006, 2007 og 2015 er lavest representert med 4% hver av det totale antall respondenter. I Rollheim sin undersøkelse var årskullene 2001, 2002, 2003 og 2004 representert med henholdsvis 11%, 29%, 33% og 27% av respondentene (Rollheim, 2005, s. 50).



Figur 4.5 Representasjon per årskull; N=285

4.2.1 Bachelorbakgrunn

For å gjøre det mulig å danne et bredere bilde av faktorer som kan påvirke kandidatenes ansettbarhet, ble respondentene spurt om hvilket utdanningsområde¹⁹ deres bachelorgrad (eller tilsvarende) hører til. Figur 4.6 viser hvordan svarene fordelte seg. Majoriteten av respondentene har bakgrunn fra samfunnsfag eller psykologi (38,9%), med ‘medisin, ontologi, helse- og sosialfag’ følger med 21,4%.



Figur 4.6 Bachelorbakgrunn; N=285

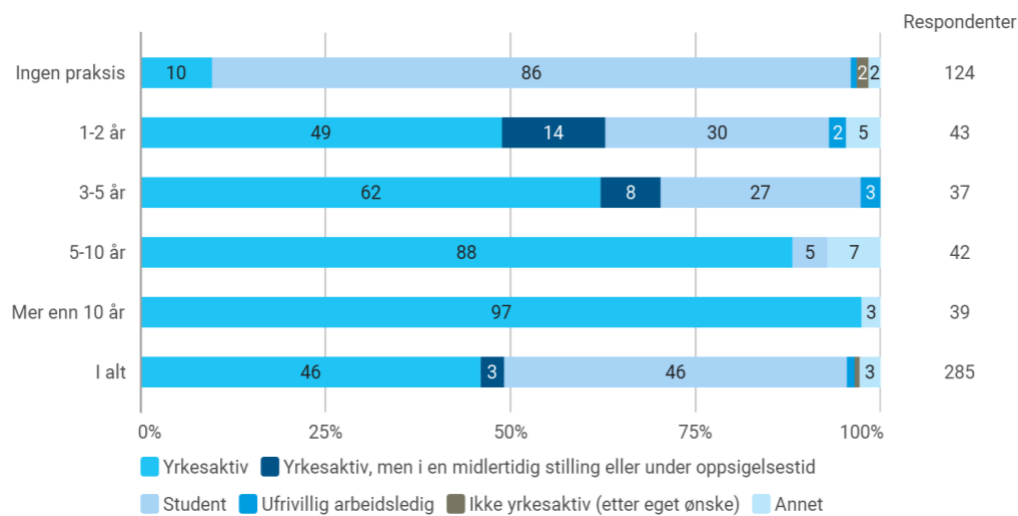
¹⁸ Merk at et ‘årskull’ i denne spørreundersøkelsen er alle som har fullført utdanningen et bestemt år. Det inkluderer ikke bare heltidsstudenter, men også de som har brukt mer enn to år på å bli ferdige med utdanningen.

¹⁹ Kategoriene er hentet fra Samordna opptak slik de framstår i dag, så ikke alle utdanninger er like lett å plassere.

Fagområdet 'Teknologi, ingeniørfag og arkitektur er representert med 11,9%, og dette stemmer godt overens med andelen respondenter som har tatt teknisk studieretning, som krever ingeniørbakgrunn (se kapittel 4.1). Fagområdene 'Juridiske fag, rettsvitenskap, politi', 'Økonomi og administrasjon', 'Lærer- og lektorutdanning', 'Reiselivsfag, hotellfag', 'Mediefag, bibliotekfag og journalistfag', samt oppsamlingskategorien 'Andre' er alle representert med mellom 2,5 og 6,7% av respondentene.

4.2.2 Yrkespraksis

Det har også vært av interesse å finne ut hva kandidatene holdt på med før de startet på masterutdanningen. Derfor inneholder spørreskjemaet et spørsmål om hva som var kandidatens hovedaktivitet da de søkte på masterstudiet. 46% av respondentene oppgir at de var student da de søkte på masterstudiet, mens omtrent like mange sier at deres hovedaktivitet på søketidspunktet var jobb (se nederste stolpe i Figur 4.7). Det er kun 4% av de spurte som oppgir at de var ufrivillig arbeidsledige eller under oppsigelse da de søkte på masterstudiet.



Figur 4.7 Mengden yrkespraksis, krysset med hovedaktivitet på søketidspunkt; N=285

For å få tak i ytterligere data som kan knyttes til kandidatens ansettbarhet, var det ikke bare viktig å vite hvor mange som var yrkesaktive på søketidspunktet, men også hvor lang yrkespraksis kandidatene hadde mellom bachelorstudiet og masterstudiet. Tanken var at dette skulle gjelde den tiden man har «praktisert» sin bachelorgrad før man gikk i gang med mastergraden. Dette kommer imidlertid ikke godt nok fram i spørsmålsstillingen, og følgelig slår validiteten litt sprekker når det gjelder denne målingen. Kommentarene på slutten av spørreskjemaet antyder at respondentene har svart med litt sprikende tolkning av dette

spørsmålet, eksempelvis at de har inkludert yrkespraksis som ikke har sammenheng med bachelorgraden.

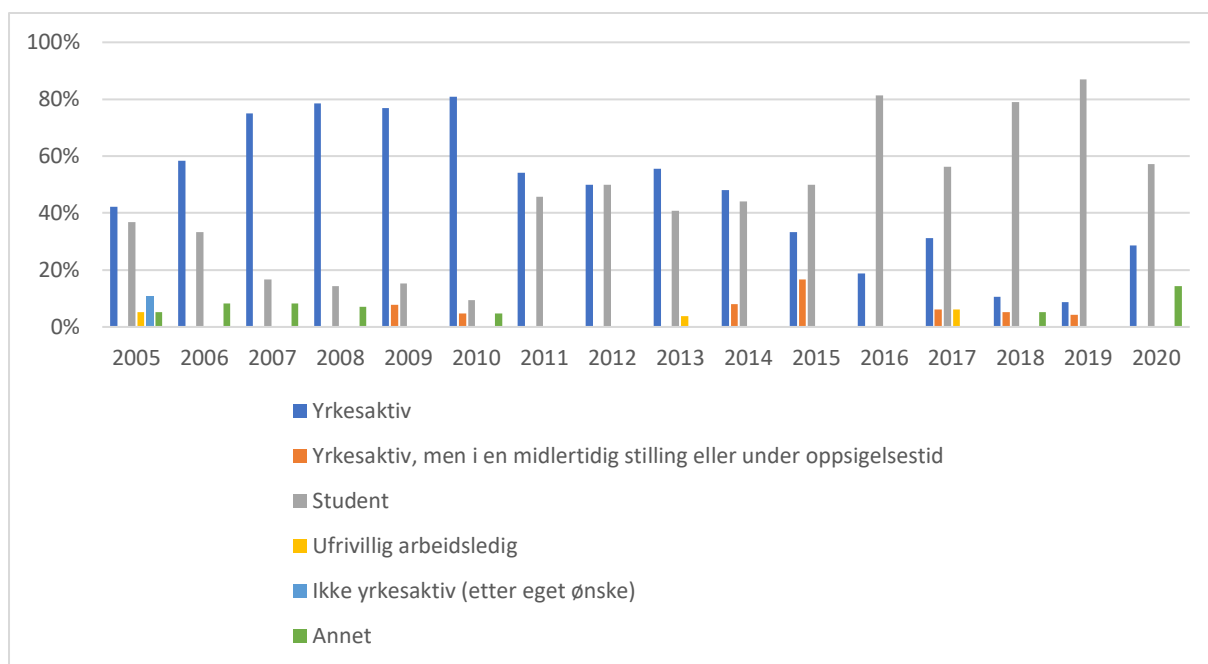
44% oppgir at de ikke hatt noe praksis mellom bachelor og master, mens resten fordeler seg relativt likt på '1-2 år' (15%), '3-5 år' (13%), '5-10 år' (15%) og 'Mer enn 10 år' (14%) (se antall respondenter i kolonne til høyre i Figur 4.7). Av Rollheim sine respondenter kunne hele 68% melde at de hadde *mer en ett års* arbeidserfaring før de startet på masterstudiet, mens så mange som 43% hadde jobbet i *mer enn fem år*.

Dersom dagens tall slås sammen, slik at de kan sammenlignes direkte med Rollheim sine tall, kan det ses at 57% av dagens respondenter kan skilte med *mer enn ett års* erfaring (før masterutdanningen), mens 29% hadde jobbet i *mer enn fem år*. Så til tross for noe upresis måling, viser resultatene at Rollheim sine respondenter hadde klart mer arbeidserfaring enn respondentene i denne undersøkelsen.

De fleste av dem som oppgir at de ikke hadde yrkespraksis, oppgir samtidig at de var student da de søkte på masterstudiet (se øverste stolpe i Figur 4.7). Dette er logisk, ettersom det er rimelig å anta at disse har gått direkte fra bachelorutdanning til masterutdanning. På samme måte er det rimelig å anta at de med lang yrkespraksis også var yrkesaktive på tidspunktet de søkte på masterstudiet.

Analysene bekrefter at prosentandelen som var yrkesaktive på søketidspunktet er større for hver stolpe nedover i diagrammet (Figur 4.7), det vil si for hver inndeling i antall år med arbeidserfaring. På samme måte minker andelen kandidater som var student på søketidspunktet for hver inndeling. 39 av respondentene hadde jobbet mer enn 10 år før de begynte på masterstudiet, og 97% av disse var yrkesaktive også da de søkte på studiet.

Ettersom alle studentkullene er relativt jevnt representert i datasettet, kan det være både mulig og hensiktsmessig å se nærmere på utviklinger over tid. Ses kandidatenes hovedaktivitet på tidspunktet for studiesøk i sammenheng med hvilket år de fullførte masterstudiet, kommer det fram noen interessante nyanser. Figur 4.8 viser en tydelig tendens over årene mellom 2005 og 2020. Der søkere som var yrkesaktive da de søkte på masterstudiet var i overtall de første årene av studiets levetid, har denne andelen søkere blitt gradvis mindre. Samtidig har andelen kandidater som gikk direkte fra et studium til det neste vært økende.

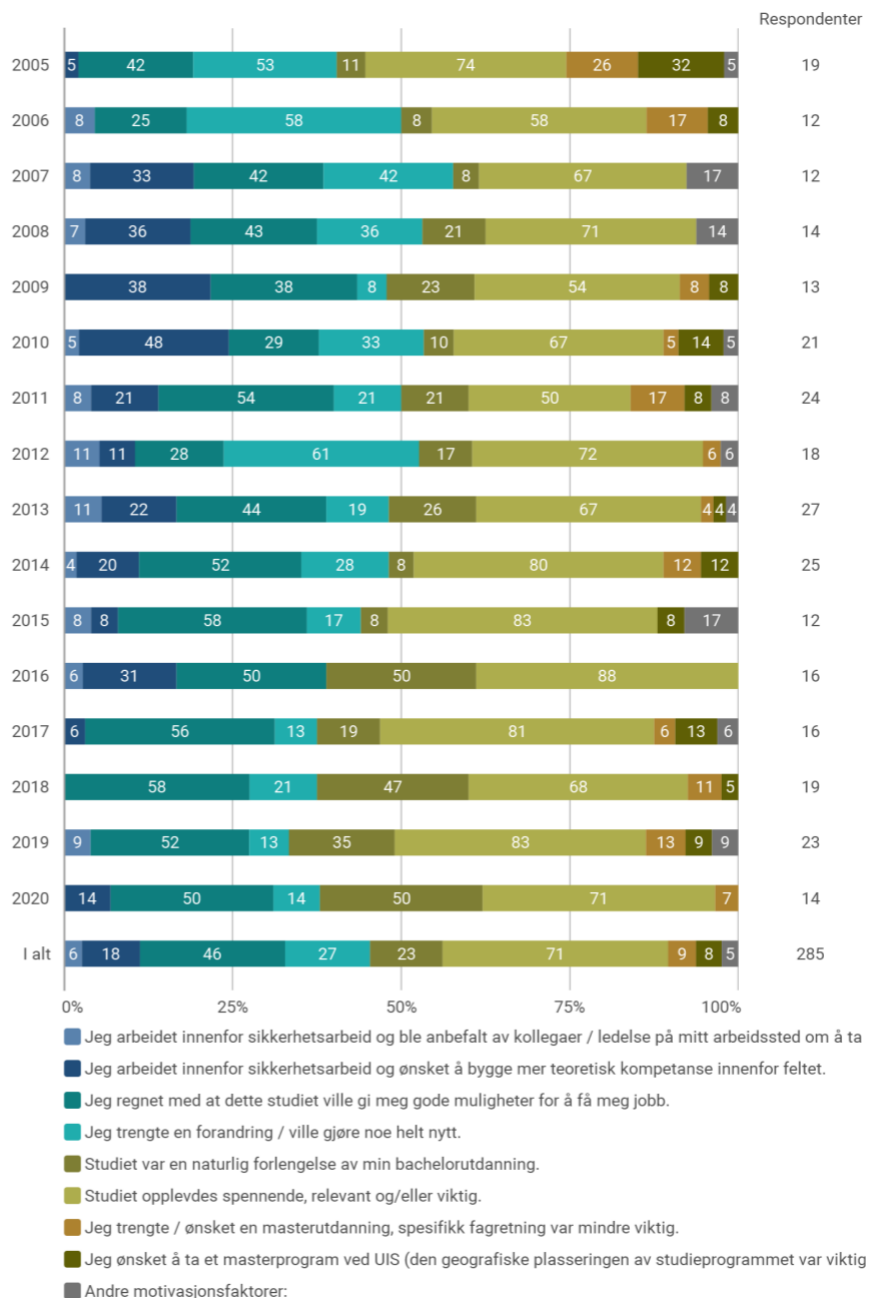


Figur 4.8 Hovedaktivitet på søketidspunkt, per årskull; N=285

4.2.3 Motivasjon

Dette gir assosiasjoner til hva som motiverer til å søke på masterstudiet i samfunnssikkerhet. Respondentene ble spurt om hva som var deres motivasjon, og her kunne man krysse av for 1-3 alternativer. Dette genererte 604 avkryssninger fra de 285 respondentene (211,9%). Nederste stolpe i Figur 4.9 viser hvordan disse har fordelt seg total sett. At studiet antas å være ‘spennende, relevant og/eller viktig’ er den klart mest representerte motivasjonsfaktoren: over 70% av kandidatene har krysset av på denne. 46% har antatt at studiet ville gi dem gode muligheter til å få seg jobb, og har derfor oppgitt dette som motivasjonsfaktor. I tillegg har så mange som 27% valgt dette masterstudiet på bakgrunn av at de ville prøve noe helt nytt.

Disse tre motivasjonsfaktorene har fått jevnt mange avkryssninger hos de fleste av årskullene (Figur 4.9). Det som er verdt å merke seg, er at andelen som anser masterutdanningen i samfunnssikkerhet som ‘en naturlig forlengelse’ av sin bachelor har vært oppe på 47 og 50% i tre av de fem siste årskullene. Dette samsvarer både med den økende andelen som oppgir at de var student da de søkte på masterstudiet, slik Figur 4.7 viser, samt den noe nedadgående gjennomsnittsalderen per år (Figur 4.2). Selv om spørreundersøkelsen ikke direkte avdekker *hvilket* studium kandidaten eventuelt holdt på med på tidspunktet mastersøknaden ble sendt, kan alle disse faktorene til sammen styrke antagelsen om at disse kandidatene har gått direkte fra bachelorutdanning til masterutdanning.

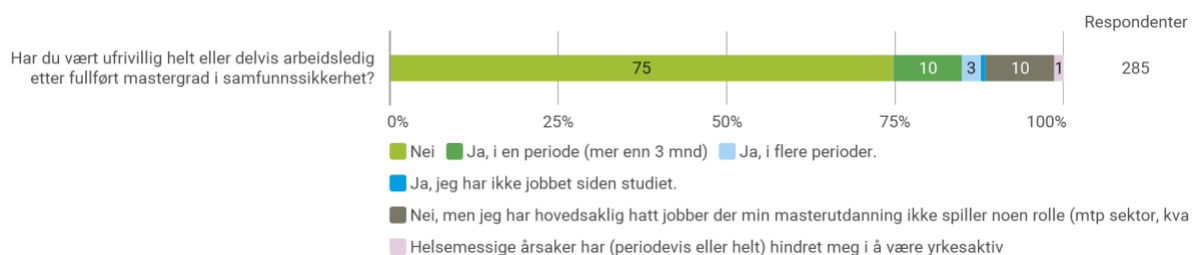


Figur 4.9 Motivasjon per årskull; N=285

4.3 Jobbsøk og ansettelse

Hva så når masterutdanningen er fullført og man skal ut å «prøve lykken» på arbeidsmarkedet? Kandidatene har fått en rekke spørsmål knyttet til denne tiden og denne prosessen. Først ble de spurt om de har vært helt eller delvis arbeidsledig etter fullført mastergrad. Det er oppløftende å se at så mange som 75% av de spurte kandidatene ikke har vært ufrivillig arbeidsledige (utover 3 mnd) etter at de fullførte masterutdanningen. Ut fra hva som er fremkommet til nå i

resultatene, kan det her være naturlig å spørre seg hvordan dette fordeler seg per årskull. Dette studeres nærmere i kapittel 5.



Figur 4.10 Arbeidsledighet; N=285

Det som allikevel er verdt å merke seg her er at hele 10% oppgir at de hovedsakelig har hatt jobber der masterutdanningen ikke er relevant. Kandidater i denne kategorien finnes på de fleste av årskullene. Kandidatundersøkelsen for 2017 melder, til sammenligning, om at antall masterkandidater (totalt for alle faggrupper) med såkalt «ufrivillig irrelevant arbeid» et halvt år etter fullført studium har ligget mellom 3,4 og 6,3% i perioden 2007-2017 (Støren & Nesje, 2018, s. 85). Tallene fra Kandidatundersøkelsen var ventet å synke parallelt med at den tidsmessige avstanden til studieslutt økte.

I fritekstfeltet på slutten av undersøkelsen har respondenter kommet med noen nyanser her. Flere skriver at det har vært svært vanskelig å finne relevant jobb, og at de derfor har valgt å gå tilbake til det feltet der de arbeidet før de startet på masterstudiet. Andre skriver at de har hatt samfunnssikkerhetsrelatert arbeid tidligere i sin karriere, men at de senere har fått spennende jobbmuligheter som samtidig fjernet dem lenger vekk fra fagfeltet. Det blir også påpekt at det slett ikke er gitt at alle kandidater ønsker samfunnssikkerhetsrelatert jobb.

Hvis man ser bort fra de 29 respondentene som hovedsakelig har hatt jobber uten samfunnssikkerhetsrelevans, og dermed står igjen med 256 kandidater som grunnlag for utregningene, ser man at 37% av disse hadde fått jobb før de var ferdige med masterutdanningen (Figur 4.11). 20% hadde jobb før det var gått 3 måneder, mens 13% brukte mellom 4 og 6 måneder på å skaffe seg jobb. 21% oppgir at de gikk tilbake til samme arbeidsted som de hadde før studiet, men som nevnt i kapittel 3.3.1 vil ikke denne gruppen inneholde bare den type respondenter som svaralternativet var tiltenkt.

Av disse 256 kandidatene var det kun 8,2% som stod uten jobb seks måneder etter fullført masterutdanning. Dette er et tall som samsvarer med Kandidatundersøkelsen, der det

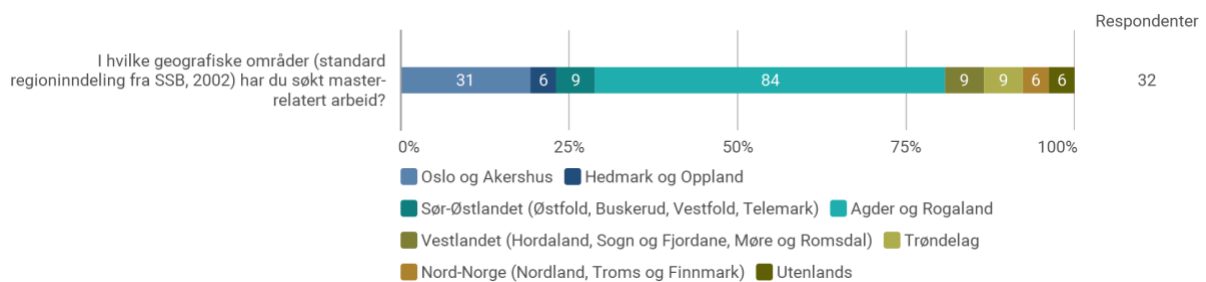
fremkommer at andelen masterkandidater (totalt for alle faggrupper) som står uten jobb et halvt år etter fullført utdanning, har ligget mellom 6,8 og 8,7% i perioden 2013 og 2017 (Støren & Nesje, 2018, s. 64). Rollheim melder imidlertid om at 14% av hennes respondenter trengte mer enn seks måneder på å finne seg jobb; 18% brukte mellom to og seks måneder, mens 64% hadde fått seg jobb innen to måneder etter endt masterutdanning. (Rollheim, 2005, s. 41).



Figur 4.11 Jobbsøkingstid for første jobb; N=256

4.3.1 Mobilitet og geografisk spredning

Videre var det nødvendig å avdekke *hvor* disse jobbene befinner seg, geografisk sett. Men også hvor kandidatene har søkt på jobber, *uten* å lykkes. De av respondentene som ennå ikke har fått tak i samfunnsikkerhetsrelatert arbeid eller fortsatt er arbeidsledige, men samtidig ikke har vært hindret av helsemessige forhold (32 stk²⁰), fikk spørsmål om i hvilke geografiske regioner de hadde søkt etter denne typen jobber.



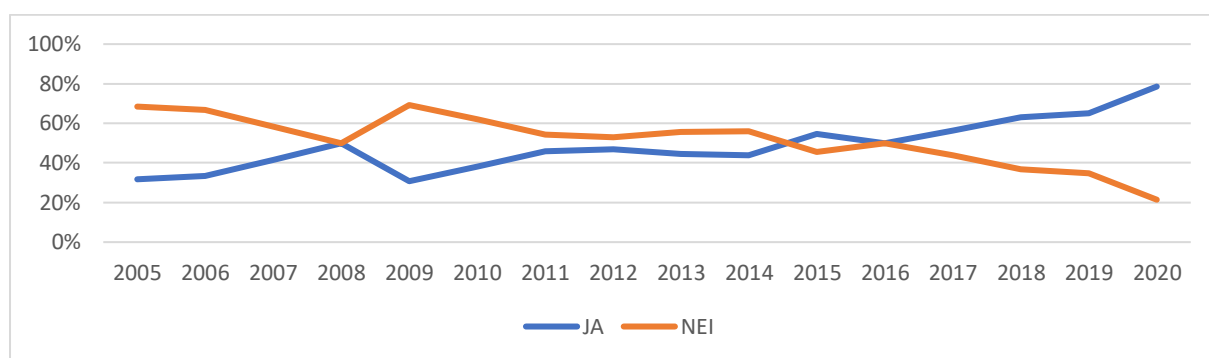
Figur 4.12 Geografisk fordeling for jobbsøk (kandidater uten samfunnsikkerhetsrelatert arbeid; N=32)

Slik Figur 4.12 viser, svarer 84% at de har søkt jobber i Agder og Rogaland, mens 31% har forsøkt i Oslo og Akershus. Av disse 32 som ennå ikke har lyktes på arbeidsmarkedet, var 26 (81%) uteksaminert fra 2012 og utover. Av disse 26 har 21 søkt jobb i Agder og Rogaland.

²⁰ Her må det tas høyde for at enkelte av disse 32, slik det fremkommer av kommentarfeltet i spørreskjemaet, faktisk ikke har hatt et ønske om samfunnsikkerhetsrelevant arbeid.

Dette kan indikere at arbeidsmarkedet i Agder og Rogaland ikke lenger er like fullt av muligheter som det var i første halvdel av studiets levetid.

Å være villig til å flytte kan øke ens sjanser til å få en jobb som «matcher» den kompetansen man har ervervet seg. Alle respondenter²¹ ble spurt om de var villige²² til å flytte for å få seg samfunnssikkerhetsrelatert jobb etter endt utdanning. Av Rollheim sine respondenter var det 42% som var villig til å flytte for å få samfunnssikkerhetsrelatert jobb, mens 35% ikke var det (2005, s. 57). I denne undersøkelsen var gruppa delt nesten på midten. 48% har svart JA, mens 52% har svart NEI (Figur 4.13). Ses denne variabelen fordelt på årskull, kan man se at kurven i løpet av de siste 16 årene har beveget seg fra en klar overvekt på NEI til en klar overvekt på JA.



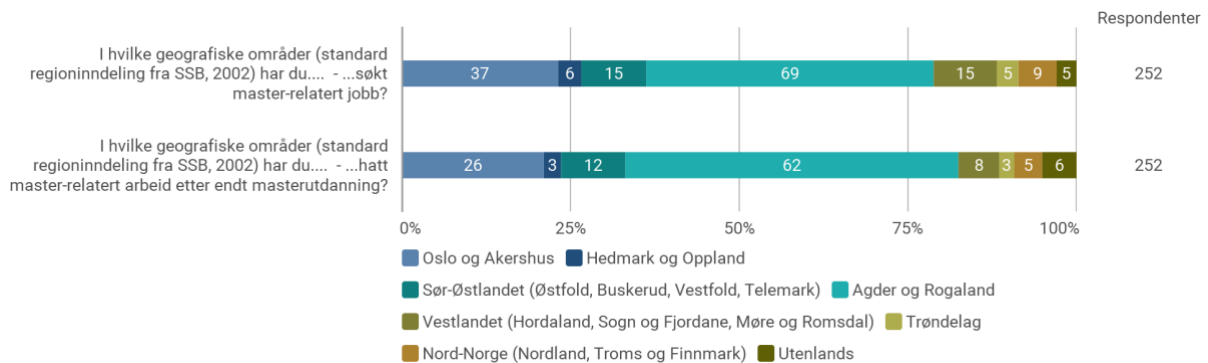
Figur 4.13 Mobilitet; N=283

Et av målene for Rollheim sin studie var å finne ut hvor vidt og bredt kompetansen geografisk sett hadde rukket å spre seg. Av Rollheim sine respondenter, som fullførte studiet mellom 2001 og 2004, svarte 74% at de jobbet i Rogaland. Altså var det bare ¼ av kandidatene som på det tidspunkt jobbet utenfor Rogaland. «Kompetansen kan således sies å ha en begrenset rekkevidde så langt», kommenterte Rollheim (2005, s. 45). Geografiske data med tanke på jobbmuligheter (og begrensninger) var viktig å se nærmere på, også i denne undersøkelsen. De resterende spørsmålene i spørreskjemaet (med unntak av de aller siste) var for øvrig kun synlig for de 88% av kandidatene som har lyktes i å skaffe seg en samfunnssikkerhetsrelatert jobb.

²¹ Alle bortsett fra 2 som av helsemessige årsaker har vært hindret aktiv jobbsøking.

²² Tanken er at dette spørsmålet skal fange opp både de som ikke *ønsker* å flytte, samt de som ikke *kan* flytte som følge av familiære eller andre forpliktelser. En av kommentarene på slutten av spørreskjemaet indikerte imidlertid at dette ikke har kommet helt tydelig fram. Dermed kan validiteten være svekket for dette spørsmålet. Det anses allikevel som sannsynlig at respondenter som har hatt et ønske om å flytte, uten at de hadde mulighet til det, har svart NEI på dette spørsmålet.

Også disse ble spurt i hvilke regioner de har *søkt* samfunnssikkerhetsrelatert arbeid, i tillegg til i hvilke regioner de har *hatt* samfunnssikkerhetsrelatert arbeid. Figur 4.14 viser at regionene ‘Agder og Rogaland’, samt ‘Oslo og Akershus’ ligger klart høyest. Figuren viser også at prosentfordelingen mellom regionene samsvarer noenlunde proporsjonalt for ‘søkt arbeid’ og ‘hatt arbeid’. Dette gir økt validitet til målingene ettersom respondentene tydeligvis har avgitt svar som henger logisk sammen.



Figur 4.14 Geografisk fordeling av jobbsøk og ansettelse; N=252

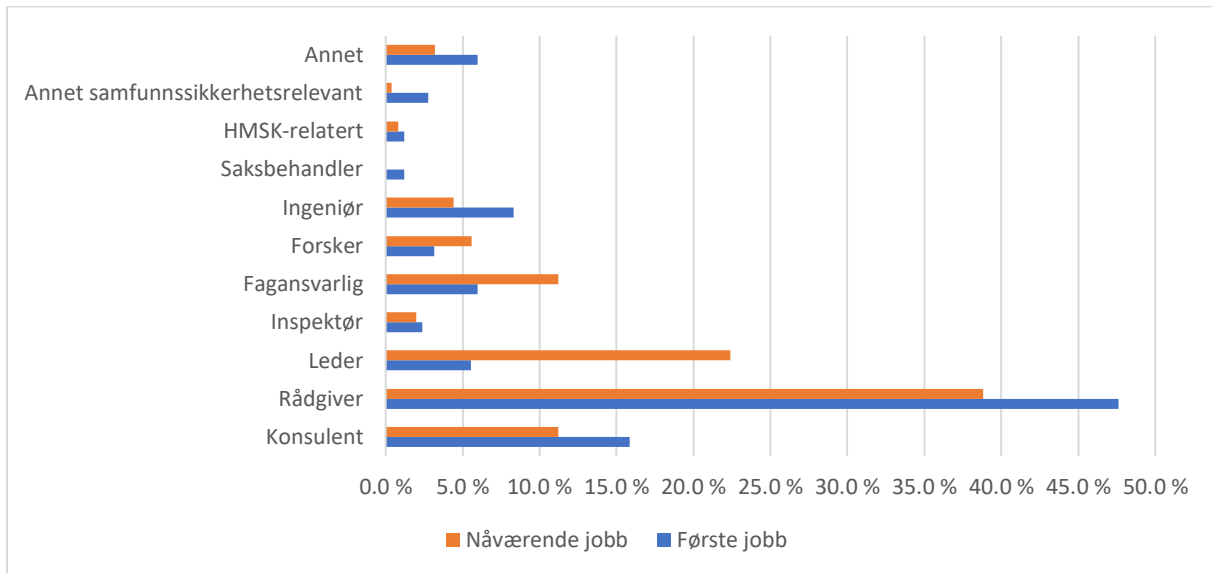
Selv om dagens tall ikke gir eksakt svar på hvor kandidatene jobber akkurat nå, men snarere hvor de *har hatt* arbeid i løpet av sin karriere, og selv om ‘Agder og Rogaland’ fortsatt er på topp, er det likevel tydelig at kompetansen har spredd seg geografisk siden Rollheim sin undersøkelse. Hele 63% av respondentene oppgir i dag å ha hatt samfunnssikkerhetsrelatert arbeid *utenfor* Agder og Rogaland.

4.3.2 Roller og ansettelsesforhold

Videre var det ønskelig å finne ut mer om hvilke typer stillinger samfunnssikkerhetskandidater besetter. Derfor ble respondentene spurt om hva som er den mest passende betegnelsen på hvilken rolle de hadde i *sin første jobb*; og tilsvarende for *sin nåværende jobb* (Figur 4.15). Rollheim sitt delvis sammenlignbare spørsmål om stillingstittel skulle besvares med fritekst, hvorpå hun grupperte disse i kategorier. Rollheim fant at kandidatene fordelte seg på 20% konsulenter eller saksbehandlere, 20% rådgivere eller spesialrådgivere, 18% ledere eller koordinatore, 16% forskere eller stipendiater, 13% ingeniører og 13% andre stillinger.

På bakgrunn av antatt respondent-volum for denne undersøkelsen, var det denne gangen ønskelig å sette opp kategorier på forhånd. Rollheim sine kategorier ble brukt som utgangspunkt, men det var allikevel krevende å komme fram til passende, dekkende og uttømmende svaralternativ. Det var et bevisst valg å ikke spørre om stillingstittel (beskrevet i

Appendiks 1), men det må samtidig anerkjennes at begrepet 'rolle' er svakt konseptualisert og definert. Noen av svarene i fritekst kategorien 'Annet' (som ble tatt med for å bøte på de potensielt mangelfulle svaralternativene) tyder på at flere av respondentene har tolket dette som et spørsmål om stillingstittel. Dermed er validiteten i disse målingene ikke helt som den burde være, og resultatene følgelig noe upresise.



Figur 4.15 Rolle i første jobb (N=252) og nåværende jobb (N=250)

På spørsmålet om kandidatens rolle i *sin første jobb*, benyttet 30 av respondentene seg av muligheten til å formulere sine egne svar i kategorien 'Annet'. I etterkant har halvparten av disse 30 blitt kodet om til tre nye kategorier ('Saksbehandler', 'HMSK-relatert' og 'Annet samfunnssikkerhetsrelatert') eller til en av de eksisterende kategoriene. De resterende 15 står fortsatt i kategorien 'Annet'. Samme type omkodning ble gjort for de 20 respondenter som valgte 'Annet' på spørsmålet om *sin nåværende jobb*; med tilsvarende nye kategorier (bortsett fra 'Saksbehandler'). Her ble 7 respondenter stående i kategorien 'Annet', mens 13 stykker ble flyttet til de nye eller de allerede eksisterende kategoriene.

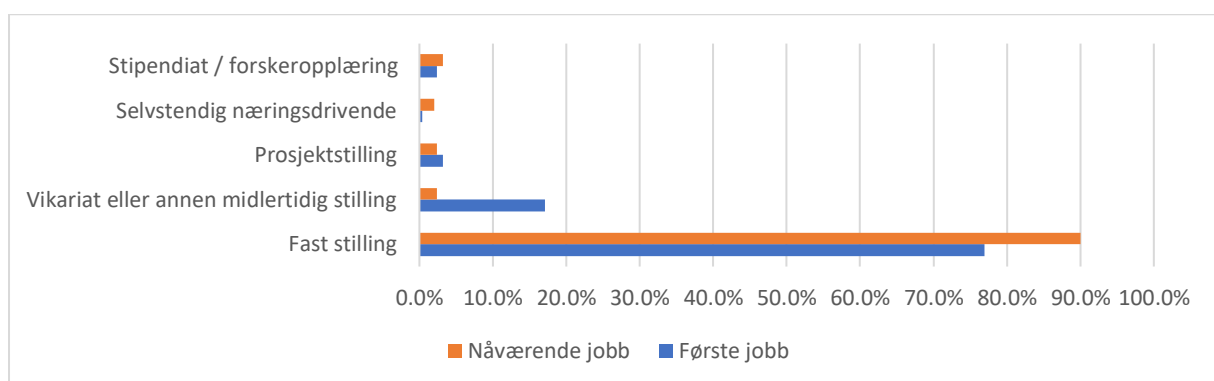
For spørsmålet om rolle i nåværende jobb er det imidlertid tatt med to ekstra svarkategorier; en for de kandidater som fortsatt er i sin første jobb²³, og en for de som står uten jobb akkurat nå

²³31 kandidater har krysset av for dette alternativet. På et tilsvarende svaralternativ senere i spørreskjemaet er det imidlertid 53 kandidater som har krysset av. Dette tyder på et validitetsproblem. Det kan ikke være to ulike antall personer som står i sin første jobb på det tidspunktet de besvarer ett og samme spørreskjema. Det mest sannsynlige er at 22 kandidater ikke har oppdaget dette svaralternativet på spørsmålet om rolle, men har allikevel oppdaget det tilsvarende svaralternativet senere i spørreskjemaet (vedr. ansettelsesforhold). Men så lenge svarene fra de 31 på spørsmål om rolle i første jobb slås sammen med alle andre svar på spørsmålet om rolle i nåværende jobb, skal ikke denne målefeilen ha noe å bety for resultatene.

(selv om de har vært i en samfunnssikkerhetsrelatert jobb tidligere). Ved å filtrere resultatene på et spørsmål ut fra hva respondentene har svart på et annet, kunne svarene fra de kandidatene som fortsatt er i sin første jobb legges sammen med de øvrige svarene på spørsmål om nåværende jobb. I tillegg kunne de to som oppgav at de ikke har jobb akkurat nå, trekkes ut fra prosentberegningene for spørsmål om nåværende jobb. Det vil si at disse beregningene er gjort ut fra 250 respondenter.

Det ser ut til at den mest utbredte rollen for samfunnssikkerhetskandidatene er 'rådgiver' (som også inkluderer spesialrådgiver), både i respondentenes første jobb og i deres nåværende jobb. Det er også verdt å merke seg at andelen med lederansvar i sin nåværende jobb er 22%, mot bare 5% i sin første jobb (naturlig nok) og 18% av Rollheim sine respondenter. Også fagansvarlige og forskere er det flere av i kandidatenes nåværende jobb enn i deres første jobb, mens andelen konsulenter er redusert.

En ting er å skaffe seg en jobb; en annen ting er å skaffe seg en *fast* jobb. Det var ønskelig med data om kandidatenes ansettelsesforhold, både i deres første jobb og deres nåværende jobb (Figur 4.16)²⁴. 20% av de som lyktes med å skaffe seg jobb etter endt masterstudie, oppgir at de ble ansatt i et vikariat, prosjektstilling eller en annen midlertidig stilling, mens 77% fikk fast stilling. Det er gledelig å se at hele 90% av respondenter med samfunnssikkerhetsrelatert jobb nå oppgir at de har en fast stilling, mens andelen med vikariat, prosjektstilling eller en annen midlertidig stilling har sunket til 4,8%. Det er imidlertid rimelig å anta at det kan finnes kullvise forskjeller også her, noe det vendes tilbake til i kapittel 5.



Figur 4.16 Ansettelsesforhold i første jobb (N=252) og nåværende jobb (N=250)

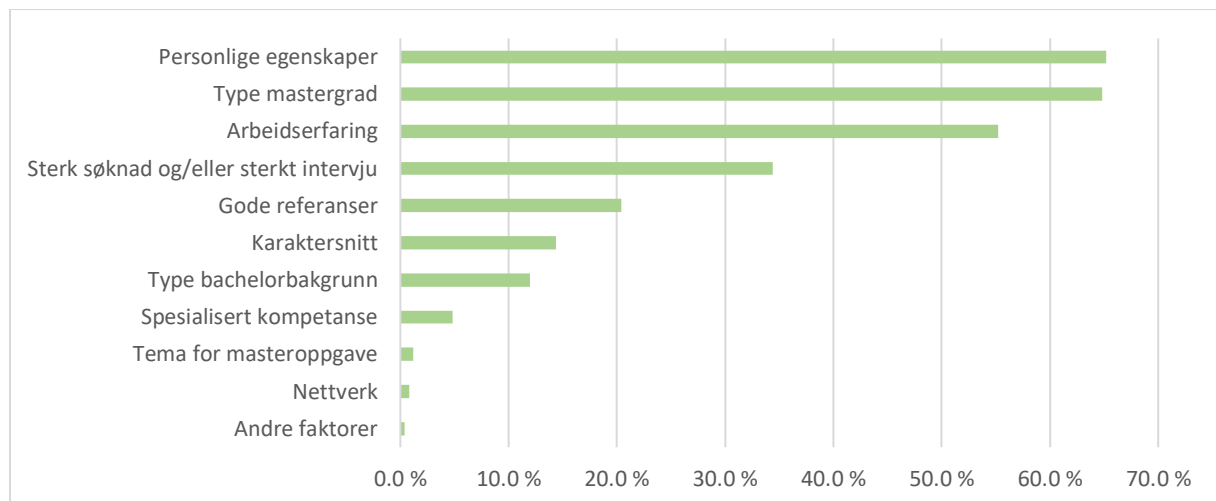
²⁴ Også i disse beregningene er de to respondentene uten jobb tatt ut når det gjelder nåværende jobb, men inkludert når det gjelder første jobb. Svarene fra de som fortsatt er i sin første jobb er hentet ut og slått sammen med resten av svarene om nåværende jobb), slik som på spørsmål om rolle.

Blant Rollheims respondenter svarte kun 64% av de yrkesaktive at de hadde en fast stilling, mens 25% hadde et vikariat eller en annen midlertidig stilling. Det kan ved første øyekast se ut som dagens respondenter er adskillig bedre stilt, hva ansettelsesforhold angår, enn det Rollheim sine respondenter var. Men her må det minnes om at kandidatene som er inkludert i Rollheim sin studie er alle relativt ferske masterkandidater med mellom ½ og 3 års erfaring etter endt masterstudium, mens kandidatene i denne undersøkelsen har opptil 16 års erfaring.

Andelen kandidater uten fast stilling er trolig høyere tidlig i karrieren enn senere. Det kan også ses blant dagens respondenter og hva de har svart angående sin første jobb. Derfor blir det ikke riktig å direkte sammenligne Rollheim sine tall vedrørende ansettelsesforhold med innsamlet materiale fra denne undersøkelsen. Det samme kan for øvrig sies om spørsmål om andelen kandidater med lederansvar, nevnt tidligere.

4.4 Samfunnssikkerhetskompetansens anvendelse

I neste del av spørreskjemaet var målet å få et bilde av hvilken rolle samfunnssikkerhet som masterkompetanse spiller i kandidatenes ervervelse og utøvelse av jobbene sine; gjerne sammenlignet med andre av kandidatenes kvalifikasjoner og attributter. De som for tiden er ansatt i en samfunnssikkerhetsrelatert jobb (250 stk) ble derfor bedt om å ta stilling til hvilke faktorer de selv trodde veide tyngst da de ble ansatt i sin nåværende jobb (Figur 4.17).



Figur 4.17 Vurdering av tungtveiende faktorer ved ansettelse i nåværende jobb; N=250

Det var mulig å krysse av på 1-3 alternativer. Det genererte 684 avkryssninger fra de 250 respondentene (274%). Kategoriene 'Spesialisert kompetanse' og 'Andre faktorer' var utstyrt med et fritekstfelt for å favne eventuelle mangler i de øvrige svaralternativene. Fritekstfeltene

ble så kodet på samme måte som beskrevet i kapittel 4.3. To nye kategorier ble lagt til ('Tema for masteroppgave' og 'Nettverk') mens seks svar fra 'Spesialisert kompetanse' og åtte svar fra 'Andre faktorer' ble inkludert i allerede eksisterende kategorier.

Respondentene vurderer det slik at mastergraden sammen med arbeidserfaring og personlige egenskaper var de viktigste faktorene da de ble ansatt. Karaktersnitt er valgt av bare 14% og ser således ut til å være mindre viktig. Merk at dette er subjektive vurderinger fra den ansatte, og er derfor ikke et uttømmende bilde av hva som faktisk er utslagsgivende fra et arbeidsgiverperspektiv (slik det er redegjort for i kapittel 1.3).

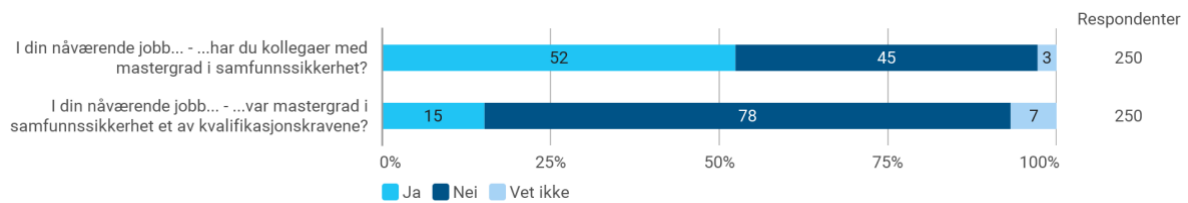
4.4.1 Kompetansens utbredelse

Respondentene ble videre spurt om de hadde kollegaer med mastergrad i samfunnssikkerhet. Hensikten med dette spørsmålet var å få et inntrykk av hvordan det står til med utbredelsen av kompetansen. Rollheim kunne i sin studie blant annet konkludere med at: «Det er langt igjen til 'samfunnssikkerhet' er allment kjent og noe mer enn en dråpe i havet ...» (2005, s. 80). Å få svar på spørsmålet om man har kollegaer med mastergrad i samfunnssikkerhet vil ikke nødvendigvis gi svar på hvor allment kjent kompetansen har blitt i løpet av de siste 16 år, men kan gi en pekepinn på om kompetansen er utbredt i den grad at respondentene er en del av et samfunnssikkerhetsfaglig miljø på arbeidststedet sitt.

Samtidig er det viktig å påpeke at et NEI på spørsmålet om kollegaer ikke bare er en indikasjon på at man «sitter alene på hver sin tue» med den noe ukjente kompetansen sin. Det kan like gjerne indikere at samfunnssikkerhetskandidaten har lyktes i å erobre «nye jaktmarker» med kompetansen sin, der ingen tidligere hadde tenkt at samfunnssikkerhet var en kompetanse de kunne ha nytte av. Derfor ble det lagt til et spørsmål om hvorvidt mastergrad i samfunnssikkerhet var et av kvalifikasjonskravene for stillingen. Dette ville kunne si noe mer entydig om kompetansens utbredelse, ettersom et kvalifikasjonskrav i en stillingsannonse er et bevisst og aktivt grep fra arbeidsgivers side, og vil nødvendigvis bety at arbeidsgiveren både vet om og ønsker samfunnssikkerhetskompetansen i sin virksomhet.

Slik Figur 4.18 viser har godt og vel halvparten av kandidatene kollegaer med mastergrad i samfunnssikkerhet. Det kan bety at mange av de spurte kandidatene er en del av et fagmiljø der samfunnssikkerhet som fag er kjent og anerkjent. Det kan også bety at mange av kandidatene jobber i de samme og relativt få virksomheter; det er til og med sannsynlig at noen av

kandidatene (som er i posisjon til det) med faglig iver og glede har valgt å ansette andre kandidater fra samme masterutdanning.



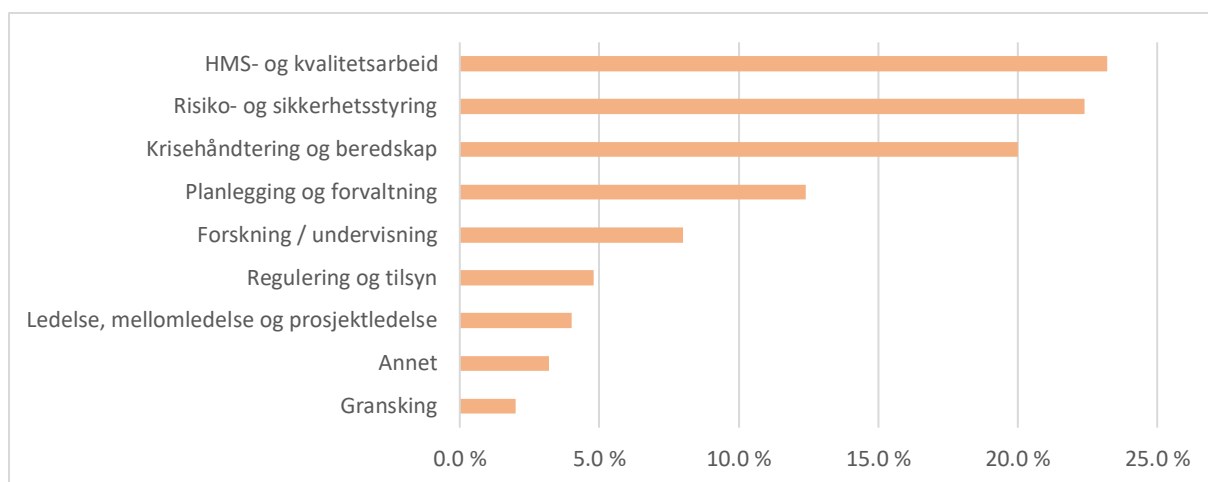
Figur 4.18 Kollegaer og kvalifikasjonskrav i nåværende jobb; N=250

Slik bygges riktignok gode fagmiljø, men det er ikke nødvendigvis en spredning av kompetansen. Rollheims konklusjoner peker på at samfunnsikkerhetskompetansen må ut «... til flere felt enn der den så langt er introdusert» (2005, s. 80). Kun 15% av respondentene kan bekrefte at mastergrad i samfunnsikkerhet var et av kvalifikasjonskravene i den stillingen de har nå (Figur 4.18). Det kan tyde på at det, til tross for de 16 år som har gått, fortsatt er et stykke igjen før kompetansen er allment kjent og etterspurt.

4.4.2 Arbeidsoppgaver

Et flertall (62%) av Rollheim sine respondenter svarte 'i sterk grad' på spørsmål om i hvilken grad de drev med *identifikasjon av potensiell risiko* i stillingen sin (2005, s. 47). Da denne spørreundersøkelsen skulle utarbeides, ble spørsmålene angående arbeidsoppgaver gjort litt mer generelle enn i Rollheim sin undersøkelse, og de kan derfor ikke sammenlignes direkte. Det var en krevende øvelse å komme fram til adekvate svaralternativ som skulle kunne dekke alle felt og arbeidsoppgaver kandidatene kunne være involvert i (nærmere beskrevet i Appendix 1). En 'Annet'-kategori ble inkludert for å favne bredere, men som det ble påpekt av flere respondenter, så burde det vært mulig å velge flere svaralternativer.

Kodingen av svarene fra kategorien 'Annet' ble således også en prosess der svaralternativene ble gjenstand for en liten revisjon. I lys av de 37 svar og beskrivelser respondentene kom med i 'Annet'-feltet, ble det satt opp en ny kategori ('Ledelse, mellomledelse og prosjektledelse'), mens kategorien 'Risikostyring' ble omdøpt til 'Risiko- og sikkerhetsstyring' for å kunne inkludere svar som pekte i retning av mer helhetlig arbeid med sikkerhet og risiko. Kategorien 'HMS-arbeid' ble omdøpt til 'HMS- og kvalitetsarbeid', ettersom flere av respondentene oppgav at de jobber med både HMS og kvalitet. 29 av de 37 svarene i kategorien 'Annet', ble således flyttet til andre kategorier.



Figur 4.19 Arbeidsoppgaver; N=250

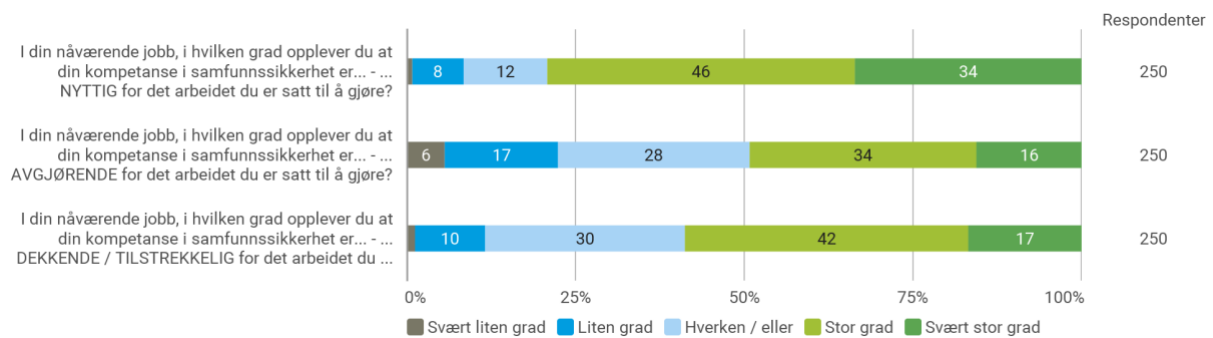
Disse to reviderte svarkategoriene troner da på toppen med henholdsvis 23% og 22% (Figur 4.19). I tillegg kommer 'Krisehåndtering og beredskap' høyt opp med 20% av svarene. Dette var imidlertid ikke uventet. Her blir det tydelig at disse tre kategoriene med fordel kunne vært differensiert for å få et klarere bilde av respondentgruppens arbeidsoppgaver, samt at muligheten for å velge flere svaralternativer burde vært til stede. Det lot seg ikke gjøre å differensiere dette i etterkant; ikke med dataene slik de ble i denne undersøkelsen. Løsningen ble tvert imot å utvide enkelte kategorier i omfang. Det anbefales for eventuelle andre forskningsprosjekt å sette opp en lang liste tenkelige (og utenkelige) arbeidsoppgaver, for så å la respondentene velge flere av disse.

Den observante leser vil kanskje stusse over at det kun er 4% som oppgir å drive med arbeidsoppgaver som hører til i kategorien 'Ledelse, mellomledelse og prosjektledelse', når det var hele 22% som betegnet sin rolle som 'Leder' i et tidligere spørsmål. Denne differansen har trolig sammenheng med at *rolle* og *arbeidsoppgaver* ikke nødvendigvis er sammenfallende. Det går an å ha en lederrolle, samtidig som man plasserer sine arbeidsoppgaver i kategorien risikostyring eller krisehåndtering. Dette hadde trolig blitt fanget opp dersom det her hadde vært mulig å velge flere svaralternativer.

4.4.3 Kompetansens nytte og signifikans

Ut fra respondentenes svar angående arbeidsoppgaver ser det ut til at realitet og praksis i arbeidslivet ikke ligger langt fra de fagområder som utgjør hovedinnholdet i masterutdanningen. Men er det slik respondentene selv opplever kompetansen og arbeidshverdagen sin? Spørreskjemaet inneholdt spørsmål om i hvilken grad respondenten

opplever at kompetansen er henholdsvis nyttig, avgjørende og tilstrekkelig for det arbeidet som skal utføres. Med *nyttig* menes enkelt og greit at kandidatene har bruk for det de har lært og at det å ha denne mastergraden oppleves som en fordel. Med *avgjørende* menes at de ikke kunne gjort jobben uten mastergraden, og med *dekkende/tilstrekkelig* menes at kandidatene ikke har behov for annen eller ytterligere kompetanse for å få gjort jobben sin. Svarene fordelt seg slik Figur 4.20 viser²⁵.



Figur 4.20 Vurdering av samfunnsikkerhetskompetansen; N=250

Samfunnsikkerhetskompetansen gis en soleklar *nytteverdi* fra respondentene; hele 80% svarte i ‘Stor grad’ på dette, mens 9% svarte i ‘Liten grad’. Når det kommer til hvor *avgjørende* kompetansen er for det arbeidet man er satt til å gjøre, svarer så mange som 50% i ‘Stor grad’. Her er det 23% som oppgir at kompetansen i liten grad er avgjørende. Respondentenes vurdering av hvor *tilstrekkelig* kompetansen er ligger på 59% som vurderer stor grad av tilstrekkelighet, mens 11% anser mastergraden til i liten grad å være tilstrekkelig.

Alt i alt er dette gode tall med tanke på kompetansens nytte og signifikans i respondentenes arbeidshverdag, men det er allikevel verdt å merke seg at rundt 30% har svart ‘Hverken/eller’ både når det gjelder hvor avgjørende og hvor tilstrekkelig kompetansen er²⁶. Dette kan bety at respondentenes gradsvurderinger ligger midt på skalaen (slik svarkategorien er tenkt), men det kan også ha sammenheng med at begrepene ‘nyttig, avgjørende og dekkende/tilstrekkelig’ ikke er klart nok definert og differensiert og derfor var vanskelig å svare på. Det kan tenkes at disse

²⁵ I den tekstlige gjengivelsen av resultatene brukes her ‘Stor grad’ som samlebegrep på svaralternativene i ‘Stor grad’ og ‘Svært stor grad’. På samme måte brukes ‘Liten grad’ som samlebegrep på svaralternativene i ‘Liten grad’ og ‘Svært liten grad’.

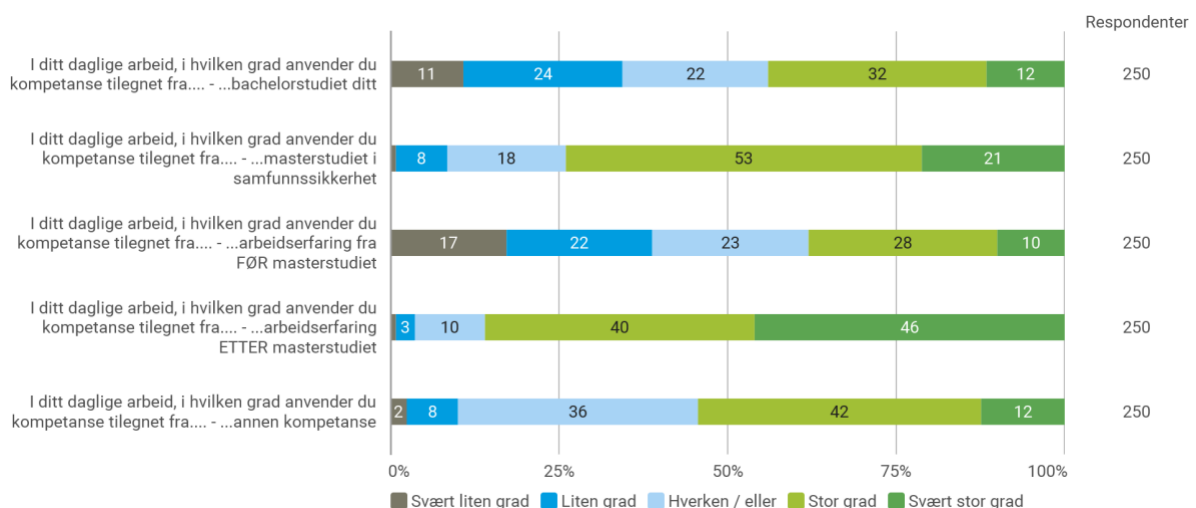
²⁶ En av respondentene har nevnt (i kommentarfeltet på slutten av skjemaet) at denne typen spørsmål burde inkludert et svaralternativ kalt ‘Ikke aktuelt’. Gjennom funksjoner som «aktiveringer» har intensjonen vært at respondenter ikke skal få opp spørsmål som er uten relevans for dem. Som beskrevet innledningsvis i kapittel 3.3.1, har enkelte av disse innstillingene vært mangelfulle. Den nevnte kommentaren antas å ha sammenheng med denne typen svikt. Denne målefeilen gjelder bare 2-3 respondenter, og antas derfor ikke å ha noe større effekt på validiteten.

tre spørsmålene hadde trengt en forklaring av hva som ligger bak valget av disse begrepene. Det må derfor tas høyde for at det kan finnes en viss feilmargin her.

4.4.4 Kompetansens anvendelse, sammenlignet med annen kunnskap

Mens Rollheim sin studie fokuserte på hvordan samfunnssikkerhet som ny kunnskap og kompetanse spres og kommer til uttrykk, er det denne gangen mer fokus på hva kompetansen bidrar med for den enkelte kandidat når det gjelder ansettbarhet. Da blir det viktig å sette mastergraden inn i en sammenheng der andre faktorer som «bygger» ansettbarhet også vurderes og sammenlignes. For noen kandidater er det kanskje bachelorgraden deres som åpner flest dører i arbeidsmarkedet, og potensielt er det også denne i kombinasjon med mastergraden som gir mulighet for drømmejobben. For andre er det arbeidserfaringen som er utslagsgivende.

Ettersom denne undersøkelsen ikke innhenter data fra et arbeidsgiverperspektiv, må slike vurderinger og sammenligninger gjøres ut fra de tanker, meninger og opplysninger som kandidatene selv kan bidra med. Dette gir et innblikk i hvordan summen av alle kvalifikasjoner utgjør den arbeidskapasitet og -kunnskap hver enkelt kandidat sitter inne med i dag. Derfor ble det inkludert et sett med spørsmål om hva slags kunnskap og kompetanse kandidatene anvender i sitt daglige arbeid (Figur 4.21)²⁷. Det er de 250 respondentene som har samfunnssikkerhetsrelatert arbeid i dag som har fått opp og svart på dette settet med spørsmål.



Figur 4.21 Vurdering av kompetanseanvendelse; N=250

²⁷ På samme måte som over brukes i tekstlig gjengivelse 'Stor grad' som samlebegrep på svaralternativene i 'Stor grad' og 'Svært stor grad'; og 'Liten grad' som samlebegrep på svaralternativene i 'Liten grad' og 'Svært liten grad'.

Kompetanse tilegnet fra masterstudiet anvendes i stor grad av hele 74%. Men det er den arbeidserfaring man har tilegnet seg etter endt masterutdanning som får den høyeste andel 'Stor grad'. 86% av respondenter oppgir at de i anvender denne typen kompetanse i stor grad.

Det er kun 9% som i liten grad anvender kompetanse fra masterstudiet, og dette samsvarer for øvrig med den andel som i et tidligere spørsmål opplever masterkompetansen som lite nyttig (Figur 4.20). Det er tydelig at masterstudiet og yrkespraksisen etterpå er det som spiller størst rolle i respondentenes daglige virke. Tilsvarende er det bachelorgraden og arbeidserfaring fra før masterstudiet som jevnt over spiller minst rolle.

Imidlertid er det oppsiktsvekkende at samtlige kvalifikasjoner som nevnes i spørsmålsbatteriet har «mye grønn farge» og således viser godt igjen i diagrammet. Både kompetanse fra bachelorgrad, mastergrad, arbeidserfaring fra både før og etter masterstudiet, samt annen kompetanse angis som anvendt i 'Stor grad'; med prosentandeler mellom 38% og 86%. Det styrker antagelsen om at kandidatenes kunnskap og kvalifikasjoner i praksis er en *sum* av dem alle.

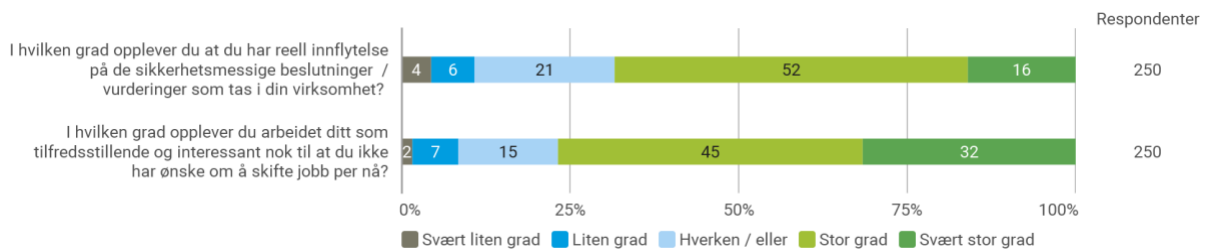
4.4.5 Innflytelse og tilfredshet

Målet med samfunnsikkerhetsutdanningen var at den skulle bidra til et sikrere og mer robust samfunn. For at det skal skje, må kandidatene for det første ha en jobb der kompetansen kan utøves, med andre ord må jobben ha en viss relevans til fagfeltet. For det andre må de ha en viss nærhet til de sikkerhetsmessige beslutninger som tas i virksomheten. Men hva er realiteten i dag, 22 år etter at studiet så dagens lys? Er det slik at kandidatenes kunnskap og kompetanse kommer virksomheten (og dermed kanskje også samfunnet) til gode i form av økt sikkerhet? Slipper kandidatene til med sin kunnskap? Et av de sentrale spørsmålene i Rollheim (2005) sin studie var hvordan kandidatene viderefører kompetansen sin der de er:

Er kandidatene – og dermed i utgangspunktet også kompetansen deres – sysselsatt både som og der man teoretisk sett kunne forvente? Å slippe til en nyansatt på 'ømtålige' oppgaver som han eller hun i prinsippet har bakgrunn for å befatte seg med, er ikke alltid selvfølgelig. (s. 60)

På bakgrunn av dette ble respondentene spurt i hvilken grad de opplever å ha reell innflytelse på sikkerhetsmessige beslutninger som tas i virksomheten (Figur 4.22). Hele 68% opplever å

ha slik innflytelse i stor grad, mens kun 10% i liten grad har den opplevelsen. Dette er gledelige tall både i lys av studiets intensjoner, samt i lys av Rollheim sine betraktninger.



Figur 4.22 Opplevelse av innflytelse og tilfredshet med jobben; N=250

På bakgrunn av den analytiske modellen som ligger til grunn for prosjektet (Figur 2.2), ble det lagt til et spørsmål vedrørende kandidatenes tilfredshet med jobben sin. Ettersom tilfreds er et noe vagt begrep, ble spørsmålet presisert ved å legge til «... interessant nok til at du ikke har ønske om å skifte jobb per nå.» Figur 4.22 viser at så mange som 77% anser seg som tilfreds i stor grad, mens bare 9% svarer i ‘Liten grad’. Her må det presiseres at det er de 250 kandidater som har samfunnssikkerhetsrelatert jobb akkurat nå, som har svart begge spørsmålene i Figur 4.22.

Det må også tas høyde for at tilfredsheten i denne sammenhengen (og slik den er presisert i spørsmålsformuleringen) ikke er ensbetydende med at samfunnssikkerhetskompetansen får «blomstre», eller at yrkesutøveren kjenner på stor grad av både selvrealisering og kompetanserealisering. Å være tilfreds med jobben i den grad at den er interessant og man ikke har ønske om å skifte jobb per nå, kan være en tilfredshet som også har innslag av faktorer som lønn, beliggenhet eller at jobben på andre måter er beleilig. Men ser man prosentfordelingen på dette spørsmålet i sammenheng med forrige spørsmål om reell innflytelse på sikkerhetsmessige beslutninger, kan det være grunnlag for å danne seg et mer tydelig oppløftende bilde av hvordan samfunnssikkerhetskompetansen kommer til uttrykk.

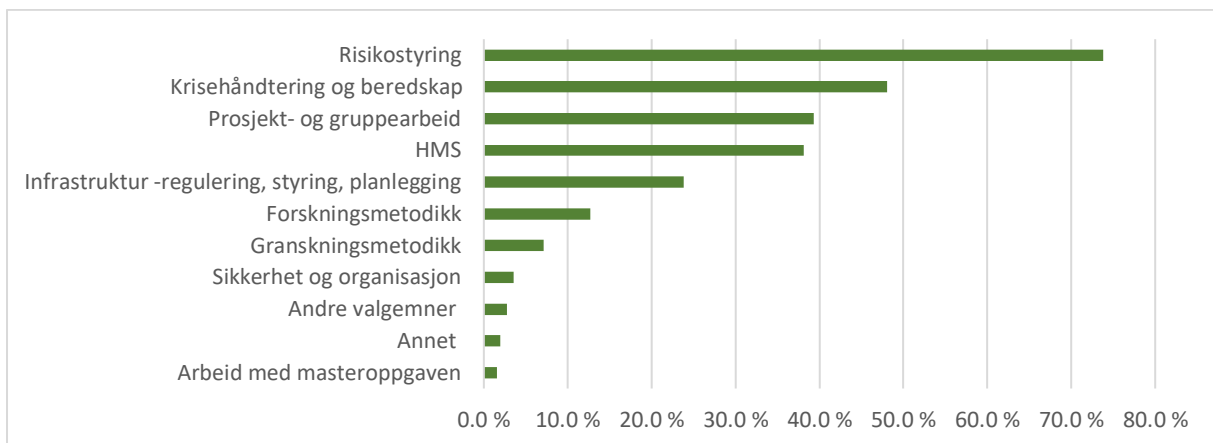
4.5 Faglig innhold i utdanningen

Resultatene så langt viser at 88% av respondentene lykkes med å skaffe seg jobb som var av relevans for samfunnssikkerhetskompetansen, og av disse er alle utenom to kandidater fortsatt i en samfunnssikkerhetsrelatert jobb. Det meldes om nytteverdi og innflytelse, faste stillinger og tilfredshet, samt en større grad av geografisk spredning enn det Rollheim kunne finne. Det kan også se ut til at kandidatenes arbeidsoppgaver ligger nært opp til de fagområder som utgjør hovedinnholdet i masterutdanningen.

4.5.1 Mest og minst brukt faginnhold

For å kunne svare på Forskningsspørsmål 2, var det ønskelig med mer detaljerte data om hvordan det faglige innholdet i utdanningen samsvarer med kandidatenes karriere, og derfor ble det inkludert spørsmål om hvilke deler av utdanningen kandidatene har hatt *mest* og *minst* bruk for. Her ble alle 252 som har hatt samfunnssikkerhetsrelatert arbeid inkludert (Figur 4.23 og Figur 4.24).

På samme måte som det var krevende å komme opp med adekvate svaralternativer for kandidatenes arbeidsoppgaver, var det heller ikke ukomplisert når det kom til det faglige innholdet i utdanningen. Faginnhold og -betegnelser har vært i stadig endring i løpet av studiets levetid, og det forelå derfor ingen ferdig liste over emner klar til bruk. Løsningen ble å sette opp svaralternativer delvis ut fra fagsammensetningen slik den er i dag, og delvis ut fra hvordan Rollheim valgte å gjøre det. I tillegg ble det lagt inn muligheter for fritekst på svaralternativet 'Valgemner' og 'Annet'. Respondentene ble bedt om å velge 1-3 alternativer. Det resulterte i 637 svar på spørsmålet om mest brukt faginnhold, og 366 på minst brukt faginnhold²⁸.



Figur 4.23 Mest brukt faginnhold; N=252

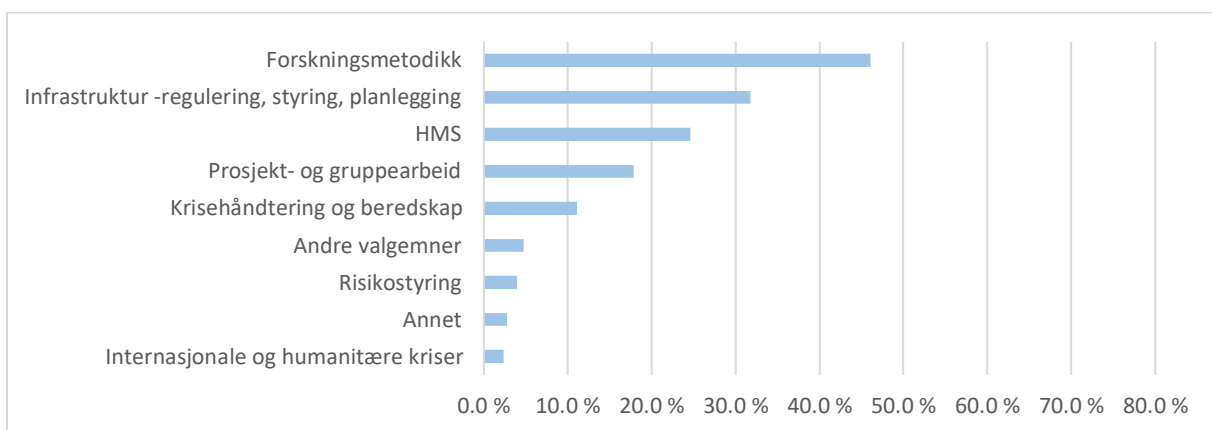
Noen av svarene i fritekstfeltene kunne deretter kodes om til nye kategorier. Spesielt fra 'Valgemner' var det flere som hadde sammenfallende svar. Spørsmålet om mest brukt faginnhold fikk tre nye kategorier ut fra fritekstfelt på 'Valgemner' og 'Annet'. Disse ble kalt 'Granskningsmetodikk', 'Sikkerhet og organisasjon' og 'Arbeid med masteroppgaven'. Spørsmålet om minst brukt faginnhold fikk en ny kategori ut fra 'Valgemner', nemlig

²⁸ Det må presiseres at selv om spørsmålet om minst brukt faginnhold totalt sett genererte færre svar enn spørsmålet om mest brukt faginnhold, gir ikke dette skjevt utslag på prosentandelene når Figur 4.23 og Figur 4.24 skal sammenlignes. Prosentandelene regnes ut fra antall respondenter, ikke antall svar.

‘Internasjonale og humanitære kriser’. Til sammen ble det omkodet 31 av 43 fritekstsvar på spørsmål om mest brukt faginnhold og 6 av 25 fritekstsvar på spørsmål om minst brukt faginnhold.

På samme måte som på spørsmålet om arbeidsoppgaver, kommer risikostyring, krisehåndtering og beredskap høyt opp på respondentenes vurdering av hvilket faginnhold de har hatt *mest* bruk for. HMS kommer middels høyt opp. Rollheim kunne melde om at så mange som 46% av respondentene benyttet seg av studiekomponenten kalt ‘HMS-ledelse’ i ‘sterk grad’. Det er interessant å se at også ‘Prosjekt- og gruppearbeid’ kommer middels høyt opp, med hele 39%. I forbindelse med kvalitetsreformen i høyere utdanning var regjeringen tydelig på at lærestedene i større grad skulle ruste studentene for arbeidslivet ved blant annet å fokusere på samarbeidsevner (Det Kongelige Utdannings- og Forskningsdepartement, 2001, s. 8, 37). Figur 4.23 kan tyde på at dette er noe mange kandidater både anerkjenner og verdsetter.

Fokuseres det på hva respondentene oppgir å ha hatt *minst* bruk for (Figur 4.24), blir det tydelig at bildet er mer nyansert enn Figur 4.23 antyder. Her er prosjekt- og gruppearbeid representert med 18%, og HMS med hele 25%. At prosjekt- og gruppearbeid scorer hele 18% på minst brukt faginnhold tyder på at ikke alle deler den anerkjennelse for dette som Figur 4.23 indikerer.



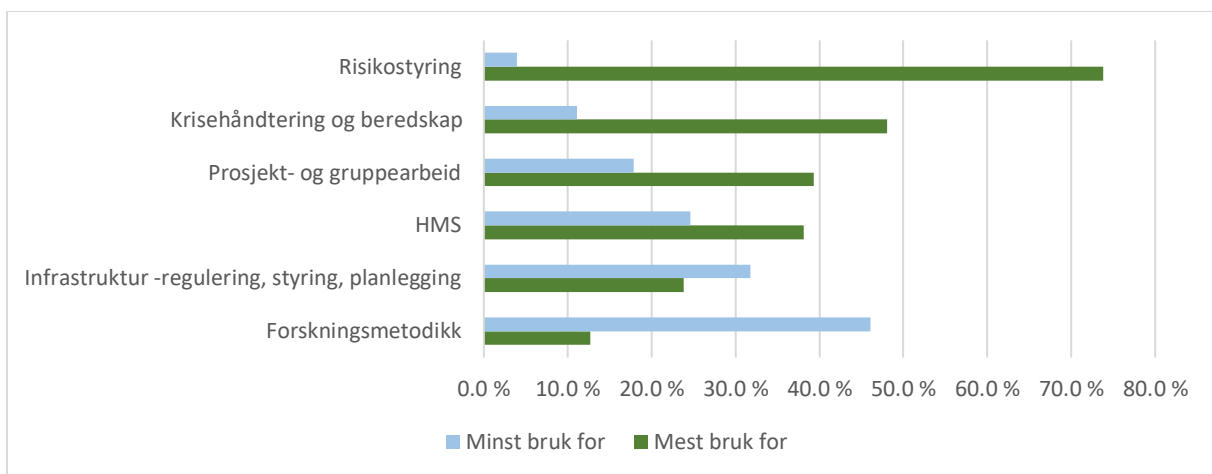
Figur 4.24 Minst brukt faginnhold; N=252

Kommentarfeltet på slutten av spørreskjemaet belyser begge sider av dette paradokset. En av respondentene forklarer hvorfor prosjekt- og gruppearbeid ikke står høyt i kurs i hans/hennes øyne: «Gruppearbeidet gjør at for mange middelmådige studenter blir freeriders på de dyktige studentene. Så mastergraden henger ikke særlig høyt når de er med en gruppe hvor de gjør ingenting og får topp karakterer.» Dette må sies å være et godt poeng, ikke minst i ujevne og gruppedynamisk dårlig fungerende grupper. Det vil samtidig også være gjeldende for svært

mange andre studieretninger. En annen respondent uttrykker hvordan gruppearbeid kan ha en positiv og mer synergisk effekt: «Det at vi måtte jobbe i grupper med både samfunnsvitere og ingeniører gjorde at jeg lærte mye om gruppearbeid på en annen måte enn bacheloren, der alle hadde samme utgangspunkt».

I lys av at Figur 4.23 og Figur 4.24 visuelt gir et noe sprikende inntrykk av fagenes bruksverdi, vil det være nyttig å sette disse variablene inn i samme diagram (Figur 4.25). Kategoriene 'Annet' og 'Valgemner' har ulikt innhold i de to spørsmålene, så disse er derfor utelatt fra Figur 4.25. Det samme er kategorier som ble opprettet i forbindelse med omkodingen.

Prosentandeler for minst og mest brukt faginnhold stemmer proporsjonalt godt overens. Fagfragmentet kalt 'Risikostyring' får høyest score på mest brukt faginnhold, samtidig som det får lavest score på minst brukt faginnhold. På samme måte får 'Forskningsmetodikk' lavest score på mest brukt faginnhold, og samtidig høyest score på minst brukt faginnhold. 'HMS' og 'Prosjekt- og gruppearbeid' ligger midt i sjiktet i begge målingene. Dette gir økt pålitelighet til resultatene, ettersom det tyder på at respondentene har avgitt svar som henger logisk sammen.



Figur 4.25 Mest og minst brukt faginnhold; N=252

Svarene på spørsmålet om arbeidsoppgaver (Figur 4.19) peker delvis i samme retning som svarene på spørsmål om faginnholdets bruksverdi (Figur 4.25). HMS- og kvalitetsarbeid scorer imidlertid høyest når det gjelder arbeidsoppgaver, men bare middels når det gjelder fagets bruksverdi. Dette kan være et uttrykk for svekket pålitelighet i resultatene, nærmere bestemt at de avgitte svarene ikke henger logisk sammen. Men det kan også knyttes til at HMS som fag har fått blandet mottagelse, samtidig som det finnes svært mange stillinger innen dette feltet. Kanskje er det rett og slett slik at HMS som fag ikke henger godt nok sammen med HMS-arbeid

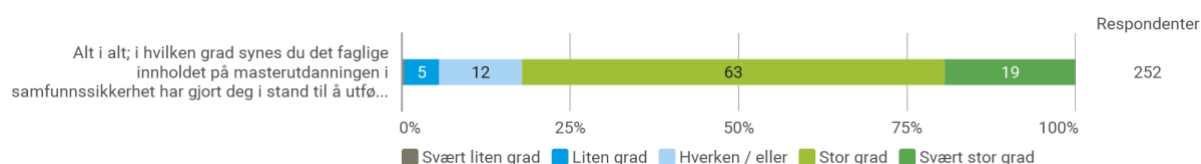
i praksis? I HMS-stillinger vil man imidlertid trolig ha nytte av og bruk for adskillig mer faginnhold enn det de mer spesifikke HMS-fagene har gitt. Eksempelvis vil HMS- og kvalitetsarbeid i praksis innebære både elementer fra både risikostyring og beredskap.

4.5.2 Totalvurdering

De respondentene som hadde klart å skaffe seg samfunnssikkerhetsrelatert arbeid ble avslutningsvis bedt om å gjøre en *helhetsvurdering* på i hvilken grad det faglige innholdet på masterutdanningen har gjort dem i stand til å utføre arbeidet sitt (Figur 4.26). Her har 82% svart i 'Stor grad'. Kun 5% har svart i 'Liten grad' og 12% 'Hverken / eller'.

Disse svarene kan det være hensiktsmessig å sammenligne med Kandidatundersøkelsen, selv om spørsmålsformuleringen ikke er helt sammenfallende²⁹. Masterkandidater (fra alle faggrupper) uteksaminert i 2017 ble spurt om hvor *fornøyd* respondentene er med masterutdanningen sin, og svarene ligger på at 89% er 'Litt fornøyd' eller 'Svært fornøyd', mens bare 5% svarer 'Verken eller' (Støren & Nesje, 2018, s. 24).

Gitt at man anerkjenner denne sammenligningen med Kandidatundersøkelsen, ser man at masterutdanningen i samfunnssikkerhet kommer noe dårligere ut enn gjennomsnittet for alle masterutdanninger når det gjelder denne typen helhetsvurderinger. Dette til tross for at respondenter uten samfunnssikkerhetsrelatert arbeid ikke er inkludert i dette spørsmålet.

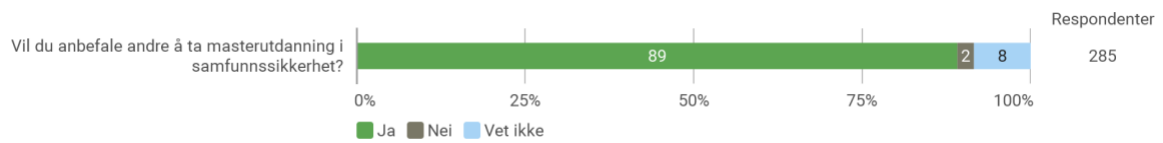


Figur 4.26 Helhetsvurdering; N=252

Slik det fremkommer av datasettet, er det variasjoner i hva kandidatene synes og har opplevd angående egen kompetanse, muligheter og begrensinger. Men hvilken oppfatning sitter de igjen med til slutt? En god måling på dette kan være å spørre om de vil anbefale andre å ta samme masterutdanning. Her ble alle respondenter inkludert; det vil si alle som har jobb, alle som ikke

²⁹ Formulering i Kandidatundersøkelsen: «Hvor fornøyd er du med utdanningen?»; svaralternativer: 'Svært misfornøyd', 'Litt misfornøyd', 'Verken eller', 'Litt fornøyd' og 'Svært fornøyd'. Formulering i denne undersøkelsen: «Alt i alt; i hvilken grad synes du det faglige innholdet på masterutdanningen i samfunnssikkerhet har gjort deg i stand til å utføre arbeidet ditt?»; svaralternativer: 'Svært liten grad', 'Liten grad', 'Hverken / eller', 'Stor grad' og 'Svært stor grad'.

har fått seg jobb og alle som ikke har samfunnssikkerhetsrelatert jobb. Figur 4.27 avdekker et solid JA her, og dette er et resultat som er mer i tråd med tallene fra Kandidatundersøkelsen.



Figur 4.27 Anbefaling av studiet; N=285

I det neste kapitlet skal resultatene fra spørreundersøkelsen analyseres mer detaljert, samt diskuteres i lys av forskningsspørsmålene og den analytiske modellen for ansettbarhet.

5 Diskusjon

Ansettbarhet er i dette prosjektet konseptualisert som en sum av individuelle faktorer, personlige forhold og eksterne faktorer. Det vil i utgangspunktet si at masterutdanningen alene ikke kan være utslagsgivende når det gjelder kandidatenes ansettbarhet. I det videre skal det ses nærmere på dette. Dataene filtreres og analyseres her mer detaljert, med mål om å belyse de ulike faktorene knyttet til ansettbarhet (Figur 2.2). Kapitlet har derfor en del empirisk innhold, og ikke bare rene diskusjonselementer.

Forskningsspørsmålene danner hovedstrukturen for kapitlet (5.1 og 5.2). Avslutningsvis (5.3) følger noen betraktninger knyttet til hvordan den analytiske modellen for ansettbarhet har fungert som rammeverk for dette forskningsprosjektet, samt hvorvidt dette er en modell som har livets rett på den måten at den er egnet for bruk i forskning på ansettbarhet generelt.

5.1 Forhold som kan påvirke kandidatenes ansettbarhet

Et av målene med denne delen av avhandlingen er å ta stilling til hvor relevant masterutdanningen er for kandidatenes ansettbarhet, sammenlignet med andre faktorer. Av de data som er samlet inn i denne undersøkelsen, finnes noen variabler som egner seg til å anslå kandidatenes ansettbarhet på den måten at de belyser kandidatens grad av suksess på arbeidsmarkedet. Andre variabler er egnet til å belyse tilstedeværelse eller grad av de ulike faktorene som påvirker ansettbarhet (kapittel 2.3 og 2.4). Settes disse variablene opp mot hverandre kan det dannes et bilde av hvilken rolle masterutdanningen har når det gjelder kandidatenes ansettbarhet.

Tallene fremstilt i kapittel 4 maler i utgangspunktet et optimistisk bilde av hva slags arbeidsmarked som venter samfunnsikkerhetskandidatene der ute. De fleste får relevant jobb, og de fleste får det kort tid etter fullført masterutdanning. Svært mange svarer JA på spørsmål om de vil anbefale andre å ta masterutdanningen. Men hva hvis disse resultatene plukkes enda litt fra hverandre og studeres nærmere? Er bildet fortsatt like optimistisk?

De som søker på og fullfører masterutdanningen i samfunnsikkerhet nå til dags har litt andre karakteristikk³⁰ enn de som tok utdanningen for noen år tilbake. Kjønnbalansen er endret og

³⁰ Endringer i gjennomsnittsalder, kjønnsfordeling, bachelorbakgrunn, motivasjon og mengden arbeidserfaring; beskrevet i kapittel 4.1 og 4.2.

gjennomsnittsalder har gått ned. Tall fra NSD bekrefter disse trendene. Andelen kandidater som var studenter da de søkte på masterstudiet har økt betydelig, samtidig som andelen som var yrkesaktive før oppstart på masterutdanningen er redusert tilsvarende. Det kan tenkes at disse endrede karakteristikene også gir seg utslag på arbeidsmarkedet.

Her ligger et bra utgangspunkt for å se nærmere på hvordan faktorer som alder, kjønn og arbeidserfaring ser ut til å spille inn på kandidatenes ansettbarhet. Har disse endrede karakteristikene medført mer vanskeligheter på arbeidsmarkedet, eller jobber som i mindre grad er relatert til samfunnssikkerhet? Kandidatene har alle mastergrad i samfunnssikkerhet, så dersom dataene viser mer vanskeligheter for de nylig utdannede kandidatene, må det være andre faktorer som er utslagsgivende. Dette trenger ikke nødvendigvis være faktorer knyttet til den enkelte kandidat; ei heller til kandidatene som gruppe; utslagsgivende faktorer kan også være av ekstern art.

Ut fra de tendenser som avdekkes i kapittel 4.1 og 4.2, har respondentene her blitt gruppert i tre grupper etter årskull; henholdsvis 2005-2010, 2011-2015 og 2016-2020. Deretter ble denne nyopprettede variabelen kryssset med andre relevante variabler for potensielt å avdekke vesentligheter. Denne inndelingen i tre grupper er delvis basert på at det var en størrelsesmessig adekvat måte å dele inn 16 årskull der gruppene ble tilnærmet like store, og delvis at denne inndelingen kan knyttes til noen tidsbestemte hendelser som potensielt kan knyttes til de tendenser som resultatene antyder.

For det første, kan fagstaben ved samfunnssikkerhetsutdanningen³¹ fortelle at UIS i 2010 opprettet den *erfaringsbaserte* mastergraden i risikostyring og sikkerhetsledelse³². Målgruppen her var yrkesaktive med ansvar for risikostyring og sikkerhet og med et ønske om å utvikle kompetansen og karrieren sin innenfor dette fagfeltet. Graden var yrkesrettet og studiet var modulbasert og tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb, samtidig som det ikke kvalifiserte for opptak til doktorgradsstudium (UIS, 2020). Opprettelsen av dette studiet kan være en hendelse som har virket inn på søkermassen til den «vanlige» masterutdanningen, på den måten at personer med mye relevant arbeidserfaring før masterstudiet har valgt den erfaringsbaserte mastergraden i stedet for den «vanlige».

³¹ Teams-møte med fagstaben 19.mai 2021; presentasjon av resultater, kombinert med informasjonsinnhenting.

³² Personer med den erfaringsbaserte mastergraden er *ikke* inkludert i denne undersøkelsen.

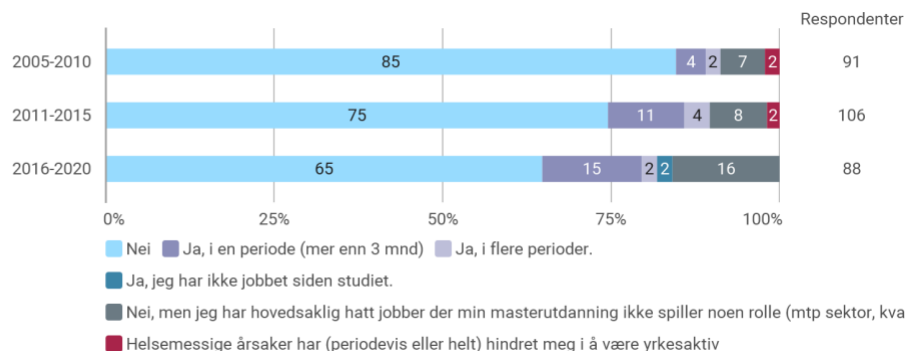
For det andre, kan eventuelle endringer både i søkermassen og i arbeidsmarkedet rundt 2015, være knyttet til oljekrisen og konjunkturbevegelser i forlengelsen av denne (Giil, 2019). Det er rimelig å anta at masterutdanningen i samfunnssikkerhet på denne tiden både trakk til seg søkere som hadde mistet jobben i oljerelaterte virksomheter, samt søkere som mer eller mindre plutselig anså en mastergrad som et viktig fortrinn på et svært presset arbeidsmarked. Fagstaben ved samfunnssikkerhetsutdanningen forteller også at dette pressede arbeidsmarkedet i forbindelse med oljekrisen medførte en betydelig endring i forholdet mellom tilbud og etterspørsel når det gjelder samfunnssikkerhetskompetanse. Mange av kandidatene hadde fram til da fått seg jobb i oljebransjen. Brått ble disse arbeidsplassene borte.

For det tredje, ble det i forbindelse med opprettelsen av to nye bachelorstudier (sosiologi og statsvitenskap) på UIS i 2011, også opprettet spesialiseringsretninger innen samfunnssikkerhet knyttet til disse nye bachelorprogrammene. Intensjonen med disse valgemenene var å gjøre masterstudiet i samfunnssikkerhet mer kjent blant bachelorstudentene og således skape en ny rekrutteringskanal. Disse spesialiseringsretningene gav 0,2 ekstrapoeng dersom man valgte å søke på masterstudiet i samfunnssikkerhet. Årlig har mellom 60 og 80 sosiologi- og statsvitenskapstudenter tatt disse emnene, og flere av disse søker seg videre på masterstudiet. De første studentkullene med slik spesialisering i bachelor-bagasjen, ble uteksaminert (fra bachelorstudiet) i 2014. Det kan således ventes at flere av disse er å finne blant respondentene fra 2016 og utover.

På bakgrunn av disse hendelsene var tredelingen av årskullene (2005-2010, 2011-2015 og 2016-2020) å anse som godt egnet for å sammenligne respondentene og å avdekke vesentlige faktorer knyttet til ansettbarhet.

5.1.1 Målbar ansettbarhet

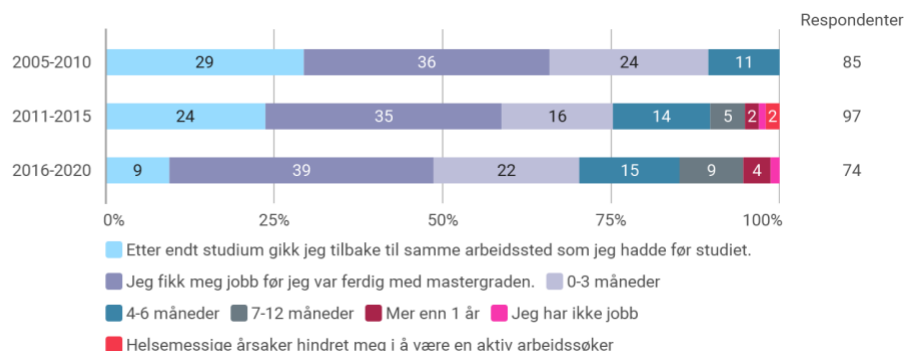
Variabler som kan fungere som målestaver på kandidatenes ansettbarhet i form av mer eller mindre suksess på arbeidsmarkedet er spørsmålene om jobbsøk, arbeidsledighet (herunder mangel på relevant arbeid) og ansettelsesform. Disse hører hjemme i modellen for ansettbarhet under 'en snarlig og varig ansettelse i en tilfredsstillende jobb' (Figur 2.2). Dersom respondentenes svar på spørsmål om *arbeidsledighet*, fordeles på de tre årskull-gruppene, ses en tydelig forskyvning fra 2005 og til i dag (Figur 5.1). Andelen kandidater som svarer at de ikke har vært arbeidsledige (utover 3 mnd.) blir gradvis lavere; det skiller hele 20% mellom første og siste gruppe.



Figur 5.1 Arbeidsledighet per årskullgruppe; N=285

Det som i tillegg er oppsiktsvekkende er at andelen som her svarer: «Nei, men jeg har hovedsakelig hatt jobber der min masterutdanning ikke spiller noen rolle (mtp sektor, kvalifikasjonskrav og/eller arbeidsoppgaver)», er doblet for gruppen uteksaminert mellom 2016 og 2020. Her kan det argumenteres at disse kandidatene fortsatt har kort tidsmessig avstand fra uteksaminering, og at det derfor ikke kan forventes like god tall for senere årskull som for de tidlige. 16% er imidlertid en betydelig høyere prosentandel enn tilsvarende tall i Kandidatundersøkelsen som gjennomføres kun et halvt år etter at kandidatene har fullført masterstudiet sitt (beskrevet i kapittel 4.3). Det å få seg en tilfredsstillende og kompetanserelatert jobb er også en målestav for ansettbarhet, og disse resultatene antyder at kandidater utdannet etter 2015 således har lavere ansettbarhet enn tidligere årskull.

Alle respondentene (utenom de 29 kandidatene med jobb uten samfunnssikkerhetsrelevans) ble videre spurt om *hvor lang tid* det tok å skaffe seg jobb. Fordelt på de tre årskullgruppene, viser også disse resultatene en tydelig forskyvning fra 2005 og til i dag (Figur 5.2).

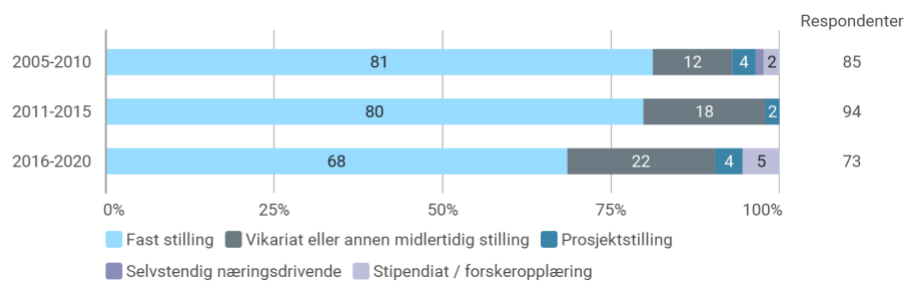


Figur 5.2 Jobbsøkningsperiode før første jobb, per årskullgruppe; N=256

Det ser ut til at arbeidsmarkedet har blitt gradvis tøffere, og kandidatene bruker lenger tid på å skaffe seg jobb. Antagelsen om at kandidater fra de siste fem årskull har lavere ansettbarhet enn

tidligere årskull, er således styrket. Ses Figur 5.1 og Figur 5.2 i sammenheng, blir det også rimelig å anta at det er i forlengelsen av endt studium at eventuell arbeidsledighet hovedsakelig forekommer, og ikke nevneverdig senere i karrieren.

For ytterligere å belyse dette, kan variabelen *ansettelsesforhold* i første jobb, ses fordelt på de tre årskullgruppene (Figur 5.3). Den gradvise utviklingen er ikke like tydelig her, men det er likevel en klar forskjell mellom første og siste gruppe når det gjelder andelen respondenter med henholdsvis ‘fast stilling’ og ‘vikariat eller annen midlertidig stilling’.



Figur 5.3 Ansettelsesforhold i første jobb, per årskullgruppe; N=256

De siste fem årskull strever altså mer på arbeidsmarkedet enn tidligere kull. Blant kandidatene fra årskullgruppen 2016-2020 har flere vært arbeidsledige; de bruker lenger tid på å finne seg jobb, og flere må nøye seg med midlertidige stillinger. Så spørres det hvilke utslagsgivende faktorer som skjuler seg bak disse tendensene. Det er allerede avdekket at gjennomsnittsalder og antall år med arbeidserfaring er lavere nå enn tidligere, samtidig som kjønnsbalansen er forskjøvet. Er det her årsaken ligger? Nå skal det ses nærmere på de ulike faktorene i modell for ansettbarhet (Figur 2.2).

5.1.2 Kvalifikasjoner

Datasettet gir ikke et fullstendig bilde av kandidatenes komplette sett av *kvalifikasjoner*. Det som ligger i datasettet, er innenfor hvilket fagområde de har sin bachelorbakgrunn; hvilken studieretning de tok: teknisk eller samfunnsvitenskapelig; samt hvor mange som har oppgitt at spesialisert kompetanse angivelig var utslagsgivende da de ble ansatt i sin nåværende jobb.

En mastergrad kan sies å være en kvalifikasjon som medfører en viss «tyngde» i seg selv. Flere respondenter nevner hvordan mastergraden som kvalifikasjon har spilt en rolle i anskaffelse av jobben sin, selv om jobben ikke er direkte relatert til samfunnssikkerhet:

«Jeg jobbet i mange år ... i oljerelaterte bedrifter. Jeg opplevde master i samfunnssikkerhet som veldig relevant og nyttig for de arbeidsoppgavene, og som en viktig utdanning som absolutt var med på å kvalifisere meg for å få de jobbene. Min arbeidskarriere har nå tatt en annen vending ... så nå er ikke studiet like direkte relevant for mine daglige arbeidsoppgaver. Men jeg mener at de læringsprosessene man går gjennom i løpet av en mastergrad, gir læring og erfaring som kan brukes på tvers av fagfelt og komme til nytte nesten uansett.»

«Jeg har hatt to jobber ... som jeg nok fikk fordi jeg hadde dette studiet. I jobben jeg har i dag ... bruker jeg ikke kunnskap fra studiet, men ville nok aldri fått jobben om jeg ikke hadde hatt en mastergrad.»

«Jobber ikke med samfunnssikkerhet nå, men hadde likevel neppe fått jobben uten utdanningen.»

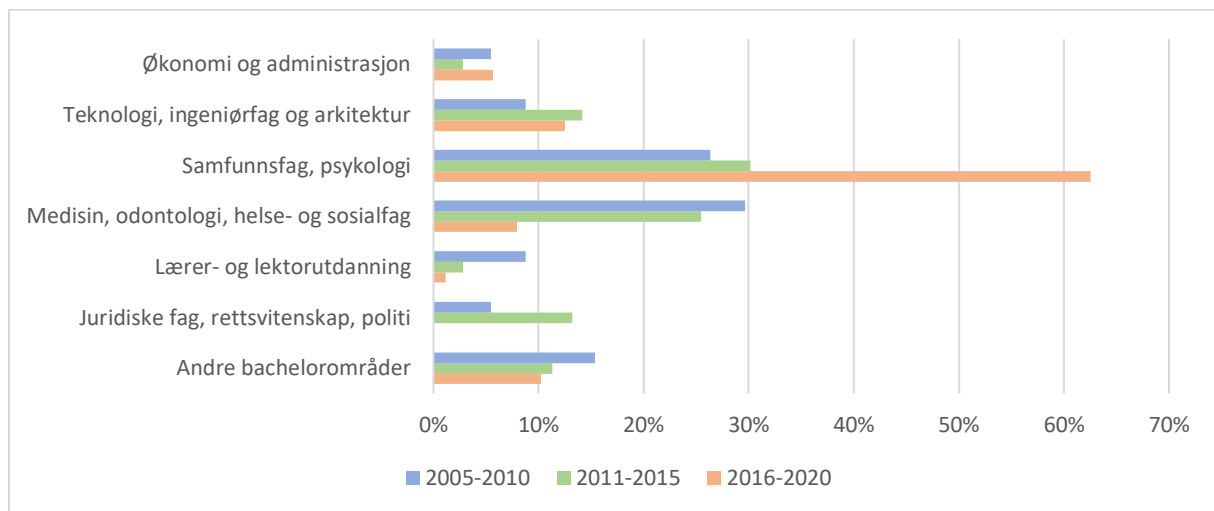
Hva med bachelorutdanningen? Spiller den noen rolle? En samlet analyse av respondentens bachelorbakgrunn over alle årskullene viser en overvekt på fagområdene 'Samfunnsfag, psykologi' og 'Medisin, odontologi, helse- og sosialfag'. Over 60% av respondentene avgir et av disse to svarene, som blant annet omfatter bachelorutdanninger som sosiologi, statsvitenskap, sosionom, barnevernspedagog, sykepleier og vernepleier.

Figur 4.9 viser at det etter 2016 er mange som velger masterutdanning i samfunnssikkerhet ut fra den motivasjonsfaktor at 'Studiet var en naturlig forlengelse av min bachelorutdanning'. Det er også anslått at nye spesialiseringsretninger på bachelorprogrammene sosiologi og statsvitenskap ved UIS har dannet en ny rekrutteringskanal til masterstudiet fra rundt 2014 (nevnt i kapittel 5.1). Sorteres bachelorbakgrunn etter de tre årskullgruppene, ses spesielt en tydelig tendens (Figur 5.4)³³. Av respondenter med bachelorgrad innenfor feltet 'Samfunnsfag, psykologi' er det over dobbel så stor prosentandel i årskullgruppe 2016-2020 sammenlignet med de foregående årskullene.

Slik det ble nevnt i kapittel 2.1 har det lenge vært tydelig at enkelte bachelorutdanninger med et mer generisk innhold (som for eksempel sosiologi og statsvitenskap) har medført større utfordringer på arbeidsmarkedet enn mastergrader og profesjonsutdanninger (Kantardjiev &

³³ 88% av respondentene har sin bachelorbakgrunn innenfor de samme seks fagområder. For at analysen skal bli tydelig og oversiktlig, er fagområder valgt av færre enn 10 respondenter slått sammen til 'Andre bachelorområder'.

Haakstad, 2018; Støren et al., 2011). Det kan derfor tenkes at valget om å ta en masterutdanning er motivert ut fra at bachelorgraden i seg selv ikke er nok til å få seg jobb.



Figur 5.4 Bachelorbakgrunn per årskullgruppe; N=250

Blir masterstudiet i samfunnssikkerhet i økende grad fylt opp av studenter som trenger en mastergrad for å få seg jobb, i motsetning til studenter som brenner for samfunnssikkerhet og velger dette masterstudiet på bakgrunn av en genuin interesse for fagfeltet? Er det da disse masterkandidatene med «generiske» bachelorgrader som også etter masterutdanningen strever med å finne seg jobb?

En detaljert filtrering av dataene viser at 38 respondenter har krysset av *både* for motivasjonsfaktoren ‘Studiet var en naturlig forlengelse av min bachelorutdanning’ og ‘Jeg regnet med at dette studiet ville gi meg gode muligheter for å få meg jobb’. Kandidater med begge disse motivasjonsfaktorene, pluss bachelorgrad innenfor feltet ‘Samfunnsfag, psykologi’ utgjør 22% (19 av 88) av årskullgruppen 2016-2020, sammenlignet med 4% i begge de foregående årskullgruppene. Dette er en betydelig økning og viser også en tendens til at studentkarakteristikkene er i endring også når det gjelder motivasjon. Det leder også til en antagelse om at type bachelorgrad spiller inn på kandidatenes ansettbarhet.

Figur 5.1 viser hvor stor andel fra hver av årskullgruppene som ikke har vært *arbeidsledige* etter endt masterutdanning. Fra den totale andelen respondenter fra teknisk studieretning er det 93% som ikke har vært arbeidsledige. Tilsvarende tall for respondentene med samfunnsvitenskapelig studieretning er 73%.

Fordeles disse resultatene på årskullgrupper, ligger teknisk studieretning jevnt høyt med henholdsvis 100%, 91% og 90% for årskullgruppene 2005-2010, 2011-2015 og 2016-2020³⁴. Tilsvarende prosentandeler for samfunnsvitenskapelig studieretning ligger på 83%, 73% og 62%. For respondenter med teknisk studieretning er det *ingen* som oppgir at de hovedsakelig har hatt arbeid der samfunnssikkerhet som kompetanse ikke er relevant. Det vil si at alle respondenter som oppgir å ikke ha samfunnssikkerhetsrelatert arbeid (Figur 4.10) kommer fra den samfunnsvitenskapelige studieretningen.

Det ser ut til at kandidater med teknisk studieretning generelt har høyere grad av ansettbarhet enn kandidater med samfunnsvitenskapelig studieretning, samtidig som sistnevnte gruppe ser ut til å ha en ansettbarhet som i tillegg er gradvis synkende. Kandidatundersøkelsen har i flere år funnet motsatt tendens, nemlig at kandidater i naturvitenskapelige og tekniske fag har høyre andel arbeidsledige enn andre faggrupper (Støren & Nesje, 2018, s. 71).

Det er også ønskelig å se nærmere på hvordan de ulike bachelorområdene fordeler seg blant dem som har klart seg godt på arbeidsmarkedet. Representasjonene per bachelorområde, per årskullgruppe er ujevn, og datasettet gir ikke svar på om dette skyldes skjev representasjon eller faktiske variasjoner i antall uteksaminerte kandidater. Det framstår derfor usikkert om en slik «finkjemmet» framstilling er hensiktsmessig. Det kan imidlertid ses nærmere på to av bachelorområdene, nemlig ‘Samfunnsfag, psykologi’ og ‘Teknologi, ingeniørfag og arkitektur’.

Bachelorområdet ‘Samfunnsfag, psykologi’ er representert med henholdsvis 24, 32 og 55 kandidater fra årskullgruppene 2005-2010, 2011-2015 og 2016-2020. Blant disse oppgir henholdsvis 88%, 66% og 56% at de ikke har vært arbeidsledige etter endt utdanning. Av alle 111 respondenter som har bachelor innen ‘Samfunnsfag, psykologi’ er det 12 som svarer at de hovedsakelig har hatt arbeid der samfunnssikkerhet som kompetanse ikke er relevant. 11 av disse 12 befinner seg i årskullgruppen 2016-2020. Dette, sammen med en synkende andel som lykkes på arbeidsmarkedet antyder et stadig mer krevende arbeidsmarked for gruppen med bachelor innen ‘Samfunnsfag, psykologi’.

Kandidater fra bachelorområdet ‘Teknologi, ingeniørfag og arkitektur’ er representert med henholdsvis 8, 15 og 11 respondenter fra hver årskullgruppe. Dette er tall som stemmer godt

³⁴ Når det heretter oppgis tre prosentandeler sammen slik som dette, siktes det til disse årskullgruppene; i denne rekkefølgen.

overens både med den totale representasjonen fra denne bachelorgruppen (samt med andelen respondenter fra den tekniske studieretningen av masterutdanningen). Blant denne bachelorgruppen er det, til sammenligning, 100%, 93% og 91%, som oppgir at de ikke har vært arbeidsledige etter endt utdanning.

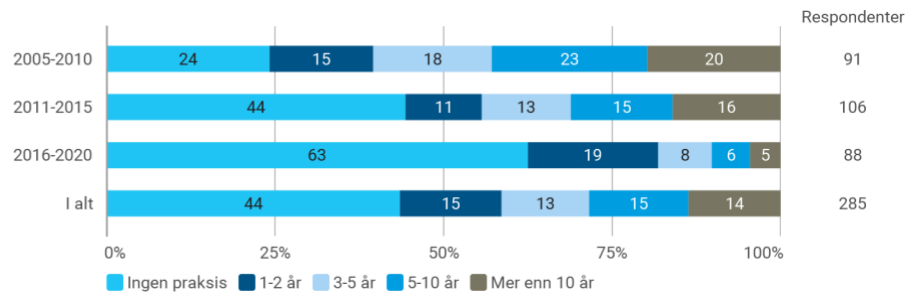
Grad av ansettbarhet og suksess på arbeidsmarkedet for de to bachelorområdene det er sett nærmere på til nå kan også måles ved å se på *ansettelsesforhold* i den første jobben kandidatene fikk etter endt masterutdanning. Tallene her viser de samme tendensene; jevnt over høy grad av faste stillinger for respondenter med bachelor innen ‘Teknologi, ingeniørfag og arkitektur’ (hhv 75%, 100% og 91%); samt et noe synkende antall faste stillinger for respondenter med bachelor innen ‘Samfunnsfag, psykologi’ (hhv 78%, 74% og 63%). Fordelt på studieretning er tallene tilsvarende: 89%, 100% og 90% for teknisk studieretning; 80%, 77% og 65% for samfunnsvitenskapelig studieretning.

Datasettet er ikke egnet til en detaljert og helhetlig analyse av alle bachelorområdene per årskullgruppe, og det har heller ingen hensikt å sammenligne ansettbarhet (fordelt på bachelorområdene) på tvers av alle årskullene ettersom det finnes tydelige tegn til at arbeidsmarkedet generelt for de tre årskullgruppene er ulikt. De foreløpige analysene ligger an til å vise en tydelig forskjell i ansettbarhet mellom de to bachelorområdene ‘Samfunnsfag, psykologi’ og ‘Teknologi, ingeniørfag og arkitektur’. Tilsvarende, ses den samme tydelige forskjellen mellom de to studieretningene av masterutdanningen. En av antagelsene som ligger i modellen for ansettbarhet (Figur 2.2), nemlig at kvalifikasjoner (i dette tilfellet kandidatens studieretning og bachelorbakgrunn) spiller inn på kandidatens ansettbarhet, kan således styrkes.

5.1.3 Arbeidserfaring

I kapittel 4.2.2 er det pekt på at andelen respondenter som kommer rett fra et annet studium når de starter på masterstudiet har vært gradvis økende, og det er ikke utenkelig at det da dreier seg om kandidater som gikk rett fra bachelorstudiet til masterstudiet. Når det samtidig er klart at gjennomsnittsalderen har vært gradvis synkende, er det heller ikke urimelig å anta at flere enn tidligere starter på masterstudiet uten arbeidserfaring. Figur 5.5 bekrefter at dette er tendensen. Forfatterne av rapporten fra Kandidatundersøkelsen 2017 oppsummerer sine funn ved å komme med noen råd. Da pekes det blant annet på at *relevant arbeidserfaring* er en viktig faktor for å lykkes på arbeidsmarkedet (Støren & Nesje, 2018, s. 128–129). Er det dette som ligger bak

målingene fra kapittel 5.1.1 som angir lavere ansettbarhet for den siste årskullgruppen? Er det mangel på arbeidserfaring før masterstudiet som gjør at årskullgruppen 2016-2020 strever mer på arbeidsmarkedet enn de foregående?



Figur 5.5 Mengden yrkespraksis per årskullgruppe; N=285

Andelen respondenter med yrkespraksis i årskullgruppe 2005-2010 er på hele 76%. Her må det minnes om at opprettelsen av den erfaringsbaserte mastergraden rundt 2010 trolig vil være noe av årsaken til forskjeller mellom første årskullgruppe og de to andre. Det var de yrkesaktive (innen risiko og sikkerhet) som var målgruppen for det erfaringsbaserte studiet, og etter 2010 har sannsynligvis mange yrkesaktive innen risiko og sikkerhet valgt dette fremfor den «vanlige» masterutdanningen. Dermed vil andelen kandidater med yrkespraksis automatisk være noe lavere etter 2010.

Når det gjelder *ansettelsesforhold*, viser analysene ingen forskjeller mellom dem som har yrkespraksis mellom bachelorstudiet og masterstudiet, og dem som ikke har det. Andelen faste stillinger fordeler seg relativt likt over både de med og de uten yrkespraksis.

De 42 respondenter som har hatt vanskeligheter på arbeidsmarkedet og som samtidig var uten yrkespraksis mellom bachelor- og masterutdanning kan studeres isolert; 23 av disse hører til i årskullgruppen 2016-2020. I motsatt ende av skalaen finnes dem som har klart seg bra på arbeidsmarkedet, og som hadde yrkespraksis før masterstudiet. 46% av disse 131 kandidatene befinner seg i årskullgruppe 2005-2010; 35% i årskullgruppe 2011-2015; og kun 19% i årskullgruppe 2016-2020. Her kan det se ut til at arbeidserfaring henger sammen med ansettbarhet, og samtidig at det på masterstudiet i samfunnsikkerhet stadig bli færre av disse erfarne og ansettbare kandidatene.

Dette er ikke nødvendigvis tilfellet. 124 av respondentene startet masterstudiet uten å ha yrkespraksis. Av disse har hele 66% (82 respondenter) klart seg bra på arbeidsmarkedet, og

disse 82 fordeler seg relativt jevnt over årskullgruppene. Dermed kan det ikke være slik at arbeidserfaring henger uløselig sammen med ansettbarhet.

Det er samtidig viktig å bemerke at det til nå har vært snakk om arbeidserfaring *før* masterutdanningen. For mange av kandidatene har denne erfaringen lite med samfunnssikkerhet å gjøre, og vil derfor spille mindre rolle i jobbsøkingen. For de som eksempelvis har sin bachelorbakgrunn og sin arbeidserfaring innen teknologi, ingeniørfag, petroleumsvirksomhet og andre felt som ligger nærmere samfunnssikkerhet som fagfelt, er det sannsynlig at arbeidserfaringen spiller større rolle. Denne undersøkelsen har for få respondenter av denne typen til å kunne ta stilling til en slik antagelse.

Selv om antallet kandidater uten yrkespraksis er økende, samtidig som arbeidsmarkedet framstår som mer krevende for de nyeste årskullene, peker ikke dataene på noen klar sammenheng mellom arbeidserfaring og ansettbarhet.

Arbeidserfaring *etter* masterutdanningen vil trolig være av adskillig større betydning utover i kandidatens karriere. Denne undersøkelsen har ikke samlet inn data som kan peke direkte på en slik sammenheng, men respondentene ble spurt om hvilke faktorer de trodde veide tyngst da de ble ansatt i sin nåværende jobb (Figur 4.17). Her svarte 55% at de trodde arbeidserfaring var av de viktigste faktorene, men det fremkommer ikke om respondentene sikter til erfaring før eller etter masterutdanningen. Respondentene ble også spurt om hva slags kompetanse de anvender i sitt daglige arbeid. Her svarte 86% at de i stor grad anvender kompetanse tilegnet fra sin arbeidserfaring *etter* masterstudiet, mens bare 38% anvender kompetanse fra sin arbeidserfaring *før* masterstudiet (Figur 4.21).

5.1.4 Alder

I modell for ansettbarhet (Figur 2.2) finnes kjønn og alder som faktorer som potensielt *kan* påvirke en persons ansettbarhet. Nå skal det ses nærmere på om dette er tilfellet for kandidater med master i samfunnssikkerhet. Gjennomsnittsalderen på samfunnssikkerhetsutdanningen har gått ned, og flere av de nyeste årskullene opplever arbeidsledighet i større grad enn tidligere kull (Figur 4.2, Figur 5.1 og Figur 5.2). Betyr det at det er de samme kandidatene? Er det de unge som sliter på arbeidsmarkedet?

Dersom det ses bort fra årskull og fokuseres på fødselsår, blir det tydelig at de yngste respondentene sliter mest. Av respondenter født på 1990-tallet (62 personer) har hele 42% hatt

større eller mindre problemer på arbeidsmarkedet. De fleste av de 62 hører naturlig nok hjemme i årskullene 2016-2020, og utgjør dermed majoriteten av denne årskullgruppen.

I årskullgruppen 2005-2010 er det derimot de som er født på 60-tallet som har slitt mest på arbeidsmarkedet, det vil si de som var mellom 36 og 50 år gamle da de fullførte utdanningen. Av disse har 36% strevd med å finne samfunnssikkerhetsrelatert jobb. Kandidater fra årskullgruppe 2005-2010 og som er født på 70- og 80-tallet (det vil si at de var 40 eller yngre da de fullførte utdanningen) har greid seg veldig bra på arbeidsmarkedet, med 93-94% som oppgir å ikke ha vært arbeidsledige. Årskullgruppen 2011-2015 består i all hovedsak av respondenter født på 70- og 80-tallet, og av disse har 75-77% klart seg bra på arbeidsmarkedet. Disse var da mellom 22 og 45 år da de fullførte masterutdanningen.

Det er dermed ingen entydige tendenser som peker på at alder er en utslagsgivende faktor når det kommer til kandidatenes ansettbarhet. Et høyt antall arbeidsledige i årskullgruppen 2016-2020 kan like mye handle om at de er relativt nyutdannede som at de er unge. Da kan det være manglede erfaring og ikke nødvendigvis alderen som er den utslagsgivende faktoren når det gjelder ansettbarhet.

5.1.5 Kjønn

Spiller kandidatens kjønn noen rolle på ansettbarheten? Kjønnfordelingen blant respondentene er 64% kvinner og 36% menn, og det er vist at denne fordelingen stemmer bra med populasjonen. Det som utmerker seg i analysene av kjønn og ansettbarhet er at andelen som ble ansatt i vikariat eller prosjektstilling i sin første jobb er høyere for kvinner enn for menn enn det kjønnfordelingen i undersøkelsen skulle tilsi; 74% kvinner mot 26% menn. Denne forskjellen er signifikant på 5%-nivå³⁵. Samtidig må det tas høyde for at det kan finnes samvariasjoner her. 38 kvinner oppgir å ha blitt ansatt i vikariat eller prosjektstilling i sin første jobb, men 20 av disse har også bachelorgrad innen 'Samfunnsfag, psykologi'. Det kan dermed ikke vites om det er bachelorbakgrunn eller kjønn som er den utslagsgivende faktoren.

Blant de som hovedsakelig har hatt jobber der samfunnssikkerhet ikke er relevant, er det imidlertid også flere kvinner enn menn enn det kjønnfordelingen skulle tilsi; 74% kvinner mot

³⁵ Chi-square-test viser $p < 0,05$.

26% menn. Denne forskjellen er imidlertid ikke signifikant³⁶. Disse to tilfellende av høyere andeler kvinner forekommer hovedsakelig for årskullgruppene 2011-2015 og 2016-2020.

Etter 2012 har masterutdanningen i samfunnssikkerhet uteksaminert en klar overvekt av kvinnelige kandidater. Men av respondenter som strever på arbeidsmarkedet, viser det seg å være en enda større andel kvinner enn menn. Dette er motsatt av hva man fant i Kandidatundersøkelsen for 2017. Der ble det, til forskernes overraskelse, avdekket betydelig lavere arbeidsledighet blant kvinner enn menn³⁷; 11,8% av mannlige kandidater og 5,6 av kvinnelige (Støren & Nesje, 2018, s. 77). Dermed ser det ut til at de kvinnelige kandidatene i samfunnssikkerhet har en lavere ansettbarhet enn kvinnelige masterkandidater for øvrig. I tillegg ses en (delvis signifikant) tendens til at de kvinnelige respondentene har lavere ansettbarhet enn de mannlige.

Datasettet i denne undersøkelsen gir imidlertid ikke svar på hva som ligger bak tendensene, og det har liten hensikt å spekulere rundt kjønnsroller og lignende minefelt. Noen av kvinnene fra disse årskullgruppene har skrevet om sine erfaringer og valg i kommentarfeltet (på slutten av spørreskjemaet). Flere nevner et krevende arbeidsmarked og intens jobbsøking uten napp. For noen var dette i samme fase som man skulle stifte familie. Etter en stund valgte man andre og «tryggere» alternativer som å gå tilbake til yrket man hadde før masterstudiet eller velge en trygg og sikker jobb på et helt annet og mindre samfunnssikkerhetsrelatert felt. Det disse kvinnene også nevner er at det i dag om mulig oppleves enda vanskeligere å komme seg inn i samfunnssikkerhetsrelatert arbeid, etter flere år utenfor fagfeltet.

Det er ingen mannlige respondenter som har kommet med lignende beretninger i kommentarfeltet. Noen få brukte riktignok en del tid på finne relevant jobb, men ingen beskriver erfaringer der «trygghet» eller «fast og sikker jobb» etter hvert blir det som prioriteres, fremfor fagrelevans.

5.1.6 Mobilitet

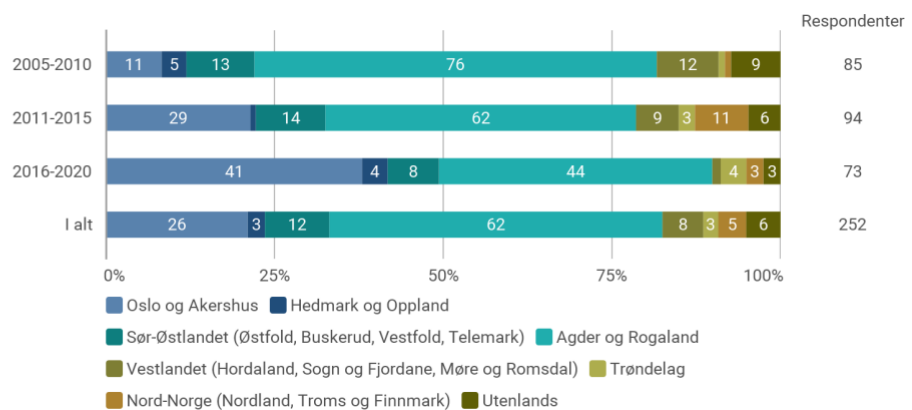
Er man villig til å flytte, øker ofte sjansen for å finne seg kompetanserelatert jobb. Det er allerede avdekket at andelen samfunnssikkerhetskandidater som er villige til (eller har muligheten til) å flytte har vært økende (kapittel 4.3.1). Det er også vist at samfunnssikkerhet

³⁶ Chi-square-test viser $p > 0,2$

³⁷ Dette gjaldt både masterkandidater uteksaminert i 2014 (spurt to-tre år etter eksamen), og masterkandidater uteksaminert i 2017 (spurt et halvt år etter eksamen).

som kompetanse er mer geografisk spredt enn den var i 2005 da Rollheim gjorde sin studie. Men samtidig er det stadig flere av kandidatene som oppgir å ha opplevd arbeidsledighet. Her må det dykkes litt dypere.

Det er allerede vist at det hovedsakelig er i 'Agder og Rogaland' og 'Oslo og Akershus' at jobbene befinner seg. Fordelt over årskullgrupper, ses tydelig forskyvningen fra at 'Agder og Rogaland' troner øverst for 2005-2010, til at 'Agder og Rogaland' og 'Oslo og Akershus' i 2016-2020 er omtrent like store (Figur 5.6).



Figur 5.6 Geografisk fordeling av ansettelses; N=252

En av respondentene peker på at forskyvningen over til Østlandet, under visse forutsetninger, kan komme til å fortsette i årene fremover:

«På Østlandet er det stor mangel på sikkerhetsfolk med god nok kompetanse på IT/IT-sikkerhet, og markedet er støvsugd. Dette gapet blir større med tiden. Derav er det gode arbeidsmuligheter, dersom man gjennom masterutdanningen f.eks. skriver prosjektoppgaver og/eller masteroppgaven med fokus på dette - og får god kunnskap/kompetanse. Dog må man også være villig [til] å flytte på seg.»

Datasettet belyser respondentens mobilitet på den måten at det forteller hvor de har søkt jobb og hvor de har hatt/har jobb, samt hvorvidt de var villige til å flytte, men det forteller ikke hvor respondentene kommer fra. Det vil si at det egentlig ikke vites hvor de vil (eller ikke vil) flytte fra, bare hvem som er mobile og hvem som ikke er det. Ved hjelp av en ytterligere filtrering av dataene, kan det imidlertid ses at respondenter som *ikke* er mobile for det meste jobber i 'Agder og Rogaland' (78%). Dette gjelder for alle årskullgruppene. De mobile respondentene viser en

lignende geografisk spredning og tidsmessig utvikling som det Figur 5.6 viser, men med en enda større andel fra hver årskullgruppe med jobber i 'Oslo og Akershus' (18%, 41% og 52%).

Spørsmålet blir så om denne mobiliteten (eller mangel på sådan) spiller inn på kandidatenes ansettbarhet. Det er allerede vist at 25% av respondentene (71 av 285) har hatt større eller mindre utfordringer i jakten på jobb. Fordeles svarene på spørsmålet om *arbeidsledighet* ut fra hva respondenten har svart på spørsmålet om *mobilitet*, er resultatene imidlertid noe overraskende. Av de mobile respondentene oppgir 27% at de har hatt vanskeligheter på arbeidsmarkedet, mens tilsvarende tall for de ikke-mobile er 23%. Dette er dog ikke en signifikant forskjell³⁸.

Fordeles disse resultatene ut over årskullgruppene, kommer det fram en nyanse (Tabell 5.1). Blant ikke-mobile respondenter ligger andelen som har lyktes på arbeidsmarkedet relativt jevnt per årskullgruppe. Hos de mobile respondentene ses en tydelig nedgang i andel som har sluppet å være arbeidsledige per årskullgruppe. Disse forskjellene er signifikante på 0,5% -nivå³⁹.

Tabell 5.1 Andeler ikke-arbeidsledige per årskullgruppe, kryssset med mobilitet

	2005-2010 (N=91)	2011-2015 (N=104)	2016-2020 (N=88)
Ikke-mobile	82%	73%	73%
Mobile	88%	77%	60%

55 av 88 respondenter i årskullgruppe 2016-2020 oppgir å være mobile, men 22 av dem har allikevel strevd på arbeidsmarkedet. Resten av de 88 (33 respondenter) oppgir å ikke være mobile, men det er bare 9 av disse som har hatt trøbbel med å skaffe seg jobb. Det vil si at 71% av dem som har hatt vanskeligheter på arbeidsmarkedet i denne årskullgruppen (22 av 31) har strevd til tross for at de var villige til å flytte. Dette peker på at mobilitet ikke uten videre øker ansettbarhet. Det holder ikke å være villig til å flytte hvis det ikke finnes jobber å flytte til; eller man ikke lykkes med å skaffe seg jobben.

Det må her påpekes at villigheten til å flytte kan ha vokst fram underveis i jobbsøkerprosessen og kan således være et resultat av at man allerede har hatt vanskeligheter på arbeidsmarkedet og derfor ser seg nødt til å «utvide horisonten». Dersom man ikke er stedbundet av ulike typer forpliktelser, kan dette være et mulig scenario. Dermed kan ikke disse dataene vise hva slags

³⁸ Chi-square-test viser $p > 0,2$.

³⁹ Chi-square-test viser $p < 0,005$.

utslag mobiliteten kan gi dersom ansettbarheten allerede var lav. Således kan mobilitet også være et resultat av lav ansettbarhet, og ikke bare en faktor som påvirker ansettbarhet.

5.1.7 Nettverk og referanser

Blant komponenten *personlige forhold* i modellen for ansettbarhet (Figur 2.2) finnes ‘Nettverk og referanser’. I datasettet fra denne undersøkelsen finnes det ikke mange variabler som kaster lys over disse faktorene, men respondentene ble spurt om hva de selv trodde var utslagsgivende for ansettelse i deres nåværende jobb. Her var ‘gode referanser’ et av svaralternativene. Det er allerede vist at det var ‘Type mastergrad’ sammen med arbeidserfaring og personlige egenskaper som ble ansett som utslagsgivende av flest respondenter (Figur 4.17). 20% (51 respondenter) krysset av for at ‘Gode referanser’ trolig hadde veid tungt da de ble ansatt, mens ytterligere 2 respondenter spesifiserte nettverk og kontakter som utslagsgivende i fritekstfeltet ‘Andre faktorer’. Har disse 53 respondentene høstet godt av sine referanser og sitt nettverk på den måten at de har lykket på arbeidsmarkedet og dermed har høy ansettbarhet?

Krysses disse svarene om ‘Gode referanser’ og ‘Nettverk’ som tungtveiende faktorer i forbindelse med ansettelse med det som har med arbeidsledighet å gjøre, fremkommer ingen tydelige forskjeller mellom disse 53 og de andre respondentene. Denne analysen viser en lignende fordeling av arbeidsledighet og ikke-arbeidsledighet som ellers i respondentgruppa. Ses det på hvor lang tid disse 53 brukte på å få seg jobb, vises heller ingen store forskjeller sammenlignet med resten av gruppa. 80% av de 53 hadde fått seg jobb innen 3 måneder etter endt utdanning. Dette er helt i tråd med totalen, samt med de fleste andre av svaralternativene på spørsmålet om antatt utslagsgivende faktorer.

De som har krysset av for ‘Gode referanser’ som antatt utslagsgivende faktor har også krysset av for andre faktorer; det var mulig å velge ett til tre alternativer. Svarfordelingen blant de 53 når det gjelder *andre* antatt utslagsgivende faktorer, skiller seg ikke mye fra resten av respondentene. Det eneste som utmerker seg er at faktorene ‘Type mastergrad’, ‘Personlige egenskaper’ og ‘Sterk søknad og/eller sterkt intervju’ er valgt av en lavere⁴⁰ prosentandel enn i resten av respondentgruppa. Dette er faktorer som både generelt i samfunnet og blant respondentene i denne undersøkelsen anses som viktige i forbindelse med ansettelse. Men kanskje er det slik at det riktige nettverket eller den rette referansen eksempelvis kan

⁴⁰ Type mastergrad’ 43% mot 70%, ‘Personlige egenskaper’ 55% mot 67% og ‘Sterk søknad og/eller sterkt intervju’ 24% mot 37%.

kompensere for mangler i søknad og/eller intervju, eller redusere betydningen av at man har en mastergrad som er litt «på siden» av det som ble etterspurt i utlysingen.

Det kan selvfølgelig også bety at det riktige nettverket eller den rette kontaktpersonen kan sikre en ansettelse helt uten at stillingen ble utlyst, men det er lite i datasettet som peker på at dette er utbredt. Det vil komme an på hvordan respondentene har tolket ordet 'referanser'. Dersom mange har tolket dette som 'den rette kontaktpersonen' som kjenner de rette folkene, kunne antagelsen om ansettelse uten utlysning være sannsynlig. Men respondentene kan også i hovedsak ha tolket 'referanser' som 'de personer man ringer til i sluttfasen av en ansettelsesprosess' for å sjekke at den foretrukne søkeren faktisk er den søkeren han/hun utgir seg for å være, hva kvalifikasjoner, erfaring og egenskaper angår. Da vil antagelsen om ansettelse uten utlysning falle på sin egen urimelighet.

Alt i alt kan det tyde på at nettverk og referanser ikke nødvendigvis sikrer høy ansettbarhet i seg selv, men at nettverk og gode referanser kan gjøre andre påvirkende faktorer mindre viktige.

5.1.8 Kjennskap til kompetansen / arbeidsgivers preferanser

Samfunnssikkerhetskompetansens utbredelse har vært nevnt tidligere (kapittel 4.4.1). Respondentene ble spurt om de i sin nåværende jobb hadde kollegaer med mastergrad i samfunnssikkerhet, samt om denne mastergraden var et av kvalifikasjonskravene for stillingen. Dersom arbeidsgivere kjenner til og ønsker denne type kompetanse i sin virksomhet, vil dette påvirke ansettbarheten til samfunnssikkerhetskandidatene i positiv retning. Ettersom dataene i denne undersøkelsen kommer fra kandidatens synsvinkel og ikke arbeidsgivernes, vil disse analysene ha noe begrenset tyngde i den totale vurderingen av ansettbarheten. De er allikevel ikke uten verdi, spesielt med tanke på en eventuell utvikling over tid, slik vi har sett i flere av de andre analysene.

Rett over halvparten av respondentene svarer JA på at de har kollegaer med samme mastergrad (nevnt i kapittel 4.4.1). Fordeles dette ut på årskullgruppene, vises (noe overraskende) at prosentandelen JA er synkende, og at det er årskullgruppe 2005-2010 som skiller seg signifikant fra det andre to gruppene⁴¹. Betyr det at kompetansen over tid har blitt mindre kjent og utbredt, eller er det simpelthen et uttrykk for at kompetansen i perioden 2005-2010 var i sterk vekst

⁴¹ 61% for 2005-2010, 50% for 2011-2015 og 45% for 2016-2020. Chi-square-tester viser: forskjell mellom gruppe 2 og 3: ikke signifikant ($p < 0,2$); forskjell mellom gruppe 1 og 3: signifikant ($p < 0,001$); forskjell mellom gruppe 1 og 2: signifikant ($p < 0,05$)

innenfor de samme virksomhetene? Som det ble nevnt i 4.4.1, trenger ikke denne utviklingen å være en nedslående trend, på den måten at kandidatene i stadig økende grad sitter hver for seg uten et samfunnssikkerhetsfaglig miljø rundt seg. Det kan like gjerne ses som et tegn på at kompetansen sprer seg til nye felt og virksomheter. I så fall er dette godt nytt for kandidatenes ansettbarhet.

Når det gjelder hvorvidt mastergraden var et kvalifikasjonskrav i respondentenes nåværende stilling, ligger dette jevnt på 14-16% JA og 74-80% NEI for alle årskullgruppene. Dette overrasker ikke (basert på egne erfaringer i jobbsøkingen så langt). Det dukker jevnlig opp stillingsannonser for jobber det er naturlig for en masterkandidat i samfunnssikkerhet å søke på, men det er langt mellom stillingsannonser der ordene mastergrad i samfunnssikkerhet er nevnt. Det at mastergraden i samfunnssikkerhet ennå ikke er allment kjent og etterspurt er noe flere av respondentene påpeker i kommentarfeltet:

«[Jeg opplevde at] utdanningen i samfunnssikkerhet i altfor liten grad ble anerkjent for hvor bra den faktisk er. ... det er skikkelig trist at det er slik, for det er en veldig god utdanning i et absolutt briljant fagmiljø.»

«Problemet er ... at samfunnet og ikke alle arbeidsgivere forstår viktigheten av å ansette personer med slik kompetanse Jeg håper og tror at man ser at en slik kunnskap er viktig - spesielt [med tanke på] at samfunnet utvikler seg og blir mer og mer «teknologisert» Markedsføring av hvorfor et slikt studium er viktig - det tror jeg er essensielt for å få samfunnet og [arbeidsgivere] til å skjønne at denne kompetansen trenger vi nå og i fremtiden!»

«Fantastisk bra studie som ofte fører til spørsmål når jeg forteller at jeg har mastergrad i dette.»

Det har imidlertid vært tydelige tegn på at kandidater med den tekniske mastergraden har høyere ansettbarhet enn kandidater med den samfunnsvitenskapelige mastergraden (kapittel 5.1.2). Dette har mest sannsynlig sammenheng med tittelen 'sivilingeniør', mer enn at mastergraden heter 'samfunnssikkerhet'. Sivilingeniør er en velkjent og etterspurt tittel og kompetanse blant arbeidsgivere.

Kandidater med den samfunnsvitenskapelige studieretningen erverver ikke en tilsvarende allment kjent tittel, og står dermed trolig uten det naturlige nedslagsfeltet som sivilingeniørene

kan nyte godt av. Samfunnsviterne må mest sannsynlig meisle ut sin egen vei, og må i større grad «selge» kompetansen sin når de søker på jobber. Kanskje må de forklare hva utdanningen inneholder, hva kompetansen kan brukes til og hvorfor arbeidsgiver bør ansette kandidater med denne utdanningen? De fleste lykkes riktignok med disse bestrebelsene, men mye kan tyde på at samfunnsviternes jobbsøkerprosess ser ganske annerledes ut enn den gjør for sivilingeniørene.

Arbeidsgivers preferanser når det kommer til ansettelser, kan også ha sammenheng med et slags metningspunkt når det gjelder forholdet mellom tilbud og etterspørsel (nevnt i kapittel 1.2.1); eller utdanningsinflasjon som Dahl ville ha kalt det (2020, s. 6). 90-tallets skrikende behov for samfunnssikkerhetsfaglig kompetanse kan i løpet av årene ha blitt dekket, og således ført til lavere ansettbarhet for de siste årskullene. Ettersom datasettet ikke dekker arbeidsgivers perspektiv, vil det i denne omgang ikke være mulig å bekrefte eller avkrefte en slik antagelse.

5.1.9 Oppsummering

Første forskningsspørsmål i dette masterprosjektet fokuserer på hvordan masterutdanningen påvirker kandidatenes ansettbarhet, sammenlignet med hvordan andre faktorer fra modellen for ansettbarhet spiller inn. Her defineres ansettbarhet som en sum av individuelle faktorer, personlige forhold og eksterne faktorer. Masterutdanningen alene kan således ikke være utslagsgivende når det gjelder kandidatenes ansettbarhet. Dette stemmer godt med hva som kan leses ut fra datasettet fra denne undersøkelsen. Ansettbarhet er analysert i lys av målbare størrelser som jobbsøkingperiode, arbeidsledighet og ansettelsesforhold. De fleste kandidatene får riktignok jobb, og de slipper perioder med arbeidsledighet. Men inndeling i de tre årskullgruppene har dog vist et klart mer utfordrende arbeidsmarked for de fem siste årskullene, og det har videre blitt jaktet på hva som ligger bak denne tendensen. Den synkende ansettbarheten kan ha sammenheng med et mulig metningspunkt når det gjelder samfunnssikkerhetsfaglig kompetanse, men datasettet er ikke egnet til å belyse dette.

Ettersom alle respondenter har masterutdanning i samfunnssikkerhet som en av sine kvalifikasjoner, må det være andre forhold som spiller inn. De siste års endrede studentkarakteristikk ble utgangspunktet for analysene av hvordan andre faktorer kan påvirke ansettbarheten.

Antagelsen om at *kvalifikasjoner* som studieretning og bachelorbakgrunn spiller inn på kandidatenes ansettbarhet, styrkes ut fra de analyser som er gjort. Når det gjelder

bachelorbakgrunn, baseres dette på den tydelige forskjellen i ansettbarhet mellom dem som har bachelor innen 'Samfunnsfag, psykologi' og den som har bachelor innen 'Teknologi, ingeniørfag og arkitektur'. Forskjellene i ansettbarhet mellom studieretningene bidrar til ytterligere styrking av antagelsen om at kvalifikasjoner er en påvirkende faktor.

Ut fra det teoretiske rammeverket antas det at *arbeidserfaring* påvirker ansettbarheten. Analysene viser ingen klar kopling mellom yrkeserfaring og ansettbarhet, men det må påpekes at det hovedsakelig er arbeidserfaring etter bachelorstudiet og før masterstudiet som er inkludert i datasettet og i analysene. Betydningen av den arbeidserfaring man tilegner seg etter masterstudiet antas å ha adskillig større betydning for ansettbarheten. I så tilfelle blir arbeidserfaring en slags selvforsterkende faktor som øker proporsjonalt med ansettbarheten.

Det er ingenting i analysene som tyder på at *alder* har spilt noen rolle når det gjelder kandidatenes ansettbarhet, mens resultatene er noe tvetydige når det gjelder *kjønn*. Nå det kommer til *mobilitet*, viste resultatene at ikke-mobile respondenter jevnt over klarer seg bra på arbeidsmarkedet, mens de mobile faktisk ser ut til å ha en gradvis synkende andel som ikke har vært arbeidsledige. Hvorvidt viljen til å flytte er noe som har utviklet seg gradvis, som et resultat av lav ansettbarhet ut fra andre faktorer, vites imidlertid ikke.

Det finnes tegn til at *nettverk og referanser* ikke sikrer høy ansettbarhet i seg selv, men at nettverk og gode referanser kan redusere viktigheten av andre påvirkende faktorer.

Det ser ut til at kandidatene med teknisk samfunnssikkerhet har høyere ansettbarhet enn kandidater med samfunnsvitenskapelig samfunnssikkerhet. Dette kan ha sammenheng med arbeidsgiveres *kjennskap til kompetansen*, samt deres *preferanser*. Tittelen sivilingeniør antas å være et «sterkt kort» som åpner flere dører enn tittelen samfunnsviter gjør. Andelen respondenter som har kollegaer med mastergrad i samfunnssikkerhet ser ut til å ha vært synkende, men det er uklart hva dette skyldes.

Masterutdanningen alene er ikke utslagsgivende for ansettbarheten, andre faktorer spiller også inn. Men det er ikke det samme som at utdanningens innhold og utforming er uten betydning. I det videre skal det ses nærmere på innholdet i utdanningen og på hvordan dette stemmer overens med respondentenes arbeidshverdag. På denne måten kan det potensielt dannes et klarere bilde av hvordan masterutdanningen bidrar til kandidatenes ansettbarhet.

5.2 Om samsvar mellom utdanningens innhold og kandidatenes jobbmuligheter og arbeidsoppgaver

Et annet mål med dette masterprosjektet er å finne ut hvordan innholdet i utdanningen stemmer overens med kandidatenes arbeidsliv og muligheter. I lys av at de foreløpige analysene peker i retning av redusert ansettbarhet for de siste fem årskull samfunnssikkerhetskandidater, er det også interessant å se om det finnes forskjeller mellom årskullgruppene når det gjelder respondentenes vurderinger av utdanningen og av egen kompetanse. Hva kan respondentene fortelle om samsvar mellom studier og arbeidshverdag? Har de lært det de trenger å lære? Finnes det, ved utdanningen, elementer (eller mangler) som har hatt innvirkning på denne synkende tendensen i ansettbarhet? Var faginnholdet på studiet tidligere mer egnet til å sikre kandidaten jobb? Eller er det arbeidsmarked, kompetansebehov og/eller studentkarakteristikk som er i endring?

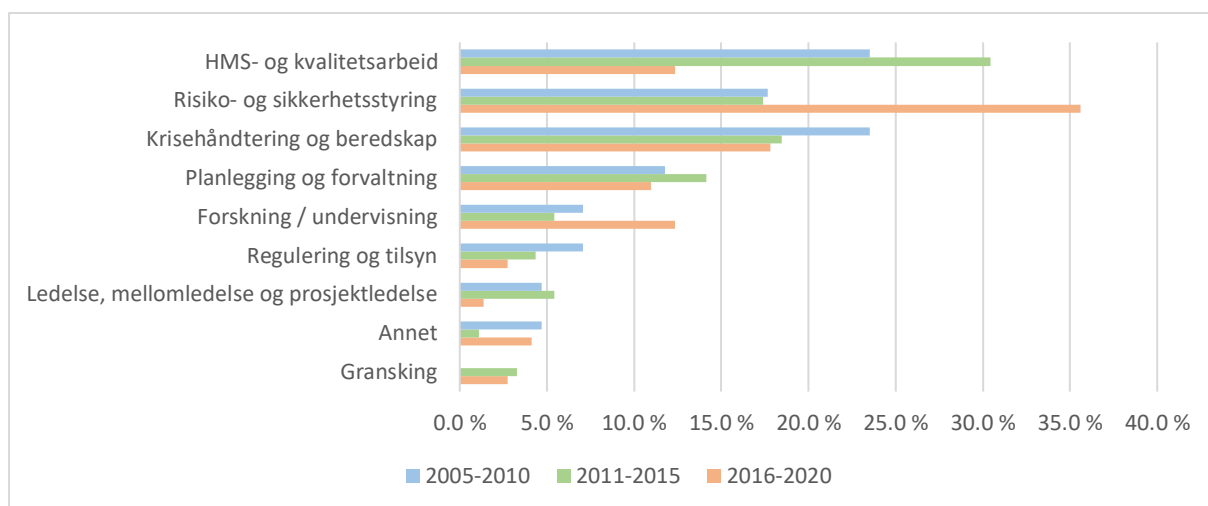
Slik det er beskrevet i kapittel 4.4.3, fikk respondentene spørsmål om i hvilken grad de opplever at masterkompetansen er henholdsvis nyttig, avgjørende og tilstrekkelig for den jobben de skal gjøre. Det er lite som skiller de ulike årskullgruppene fra hverandre når det gjelder disse spørsmålene. Svarene fordeler seg tilnærmet likt i alle gruppene, det vil si på samme måte som totalen (Figur 4.20). Mellom 10% og 14% av de spurte⁴² anser mastergraden i samfunnssikkerhet til i (svært liten eller) liten grad å være *tilstrekkelig* for arbeidet de skal utføre. Det antas at disse respondentene sikter til at det trengs noe mer for utføre jobben. Hvorvidt dette er å anse som mangler i studiet, eller et behov for mer bransjespesifikk kunnskap, kommer ikke eksplisitt fram i dette datasettet.

5.2.1 Endrede behov i samfunnet?

Når det gjelder hvordan respondentene beskriver sine arbeidsoppgaver i sin nåværende stilling, vises enkelte forskjeller mellom årskullgruppene (Figur 5.7). I årskullgruppe 2005-2010 jobber de fleste med 'HMS- og kvalitetsarbeid' eller 'Krisehåndtering og beredskap'. Nærmere 1 av 3 i årskullgruppe 2011-2015 jobber med 'HMS- og kvalitetsarbeid', mens 35% av årskullgruppe 2016-2020 jobber med 'Risiko- og sikkerhetsstyring'. Forskjellene mellom årskullgruppene når det gjelder disse tre kategoriene av arbeidsoppgaver (sammenlignet med totalfordelingen) er signifikante på 1%-nivå⁴³.

⁴² De 250 som har svart på disse spørsmålene, er respondenter *med* samfunnssikkerhetsrelatert jobb.

⁴³ Chi-square-test viser $p < 0,01$.



Figur 5.7 Arbeidsoppgaver per årskullgruppe; N=250

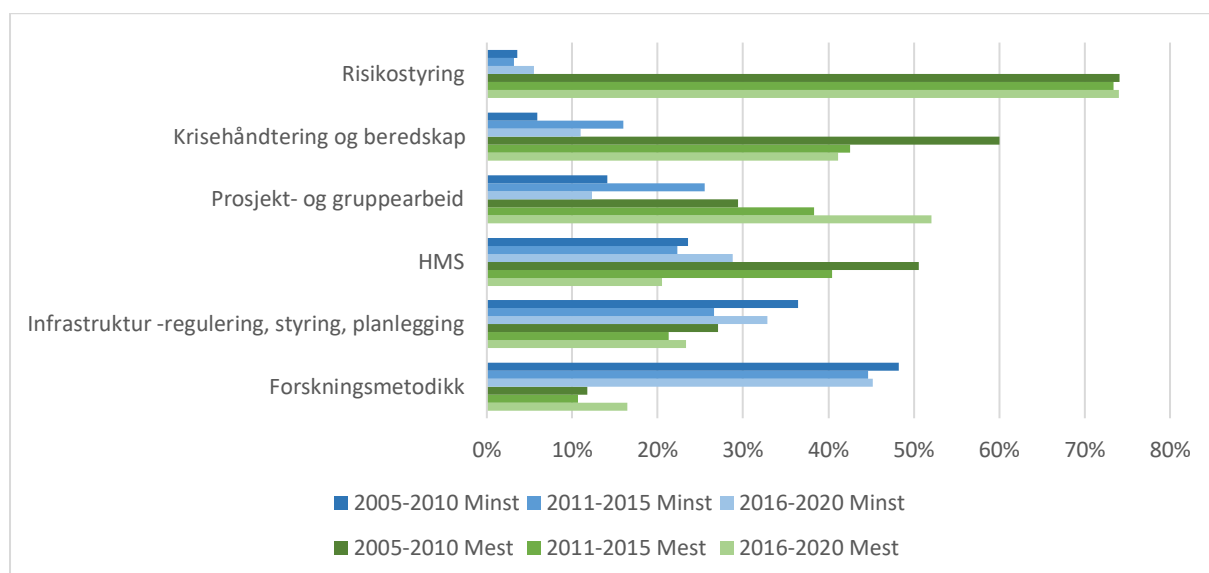
Det er viktig å merke seg at dette ikke er tall som dreier seg om den første jobben respondentene fikk som nyutdannet, men om den jobben de har i dag. Dermed er ikke dette en direkte sammenligning av det arbeidsmarkedet kandidatene møter «før og nå». Dette kan allikevel være en indikasjon på at kompetansebehovet i arbeidslivet er i endring; på den måten at de stillingene som er tilgjengelige for de siste årskullene krever en justert kompetanse-pakke. Det kan i tillegg være en indikasjon på at stillinger innen 'HMS- og kvalitetsarbeid' eller 'Krisehåndtering og beredskap' krever lang erfaring for å få innpass. Det kan uansett se ut til at studiet trenger mer fokus på risikostyring.

Flere av respondentene etterlyser mer fokus på anvendte risikoanalyser: «... savnet mer kvantitativ forståelse ...»; «Savnet mer tekniske sikkerhetsfag»; «Skulle gjerne hatt mer om risikoanalyser ...»; «I utdanningen savnet jeg mer praktisk kunnskap om hvordan analyser faktisk foregår, og hvordan de best presenteres.»; «Det burde vært mer fokus på reell anvendelse av metodikk»; «Ellers ble det også [i stillingen jeg søkte på] etterspurt utarbeidelse av risikoanalyser ...»; «jeg føler veldig mye av fokuset på studiet (inkludert teorier, metodikk, etc.) ikke samsvarer med det som brukes i arbeidslivet. Det var ... svært lite faktisk gjennomføring av risikoanalyser/risikostyring.» Dette står i kontrast til intensjonene i kvalitetsreformen i høyere utdanning, der det ble lagt vekt på at studienes innhold skulle være relevant og attraktivt for det arbeidsliv studenten skulle inn i (Det Kongelige Utdannings- og Forskningsdepartement, 2001, s. 8, 37).

Disse kommentarene om mangel på praksis-fokus kommer fra alle årskullgruppene, men inntrykket av dette som en mangel ved studiet aktualiseres og forsterkes for årskullgruppe 2016-

2020 ved at så mange som 35% av disse karakteriserer arbeidet sitt som ‘Risiko- og sikkerhetsstyring’. Skal samfunnssikkerhetsutdanningen fortsette å bidra til kandidatenes ansettbarhet, må fagstaben ved masterstudiet henge med. Slik det er per i dag, gjennomføres kun én risikoanalyse⁴⁴ i løpet av studiet, og den gjøres i form av et gruppearbeid. Dette levner lite rom for læringskurve og faglig utvikling, og det føles syltynt når man som nyutdannet skal søke på jobber innen risikostyring.

Risikostyring som et svært vesentlig fagelement kom også fram da det ble sett på hva respondentene svarte på spørsmål om hvilke deler av utdanningen de har hatt henholdsvis *mest og minst bruk for* (kapittel 4.5.1). Fordeles tallene ut på årskullgruppene, blir dette enda tydeligere (Figur 5.8). Hos alle tre gruppene ligger risikostyring høyest på mest brukt faginnhold. Dette taler enda klarere for at én risikoanalyse i løpet av studiet er en litt for lett bagasje å entre arbeidsmarkedet med.



Figur 5.8 Mest og minst brukt faginnhold, per årskullgruppe; N=250

At ‘Krisehåndtering og beredskap’ ligger klart høyest hos årskullgruppe 2005-2010, og får lavere uttelling hos de to neste årskullgruppene er en tendens som kjennes igjen fra spørsmålet om respondentens arbeidsoppgaver (Figur 5.7). Med pandemi og ekstremværhendelser friskt i minnet, kan dette neppe tolkes som at fagområdet er i ferd med å miste sin aktualitet. Det kan derimot være en indikasjon på at fagområdets viktighet ikke gjenspeiles i arbeidsmarkedet, eller at eventuelle ledige stillinger går til de mer erfarne kandidatene, eller til andre yrkesgrupper.

⁴⁴ Gjelder den samfunnsvitenskapelige studieretningen, det vil si 85-90% av kandidatene.

Det finnes delte meninger om nytteverdien av prosjekt- og gruppearbeid; datasettet gav et uklart bilde av dette (nevnt i kapittel 4.5.1). Det er interessant at når dette ses fordelt over årskullgruppene vises en gradvis økning i andelen respondenter som verdsetter dette elementet (29%, 38% og 52%). Forskjellene er ikke signifikante⁴⁵, men er allikevel verdt å merke seg. Ut fra tankesettet fra kvalitetsreformen om at lærestedene i større grad skulle ruste studentene for arbeidslivet ved å fokusere på samarbeidsevner, kan dette være en indikasjon på at man beveger seg i rett retning. I Kandidatundersøkelsen 2017 antas prosjektbasert læring å ha positiv betydning for vurdering av undervisningskvalitet, samtidig som denne typen læring sies å skulle redusere risikoen for arbeidsledighet og irrelevant arbeid (Støren & Nesje, 2018, s. 9, 13).

5.2.2 Et skrikende behov

Fra kommentarfeltet i spørreundersøkelsen kommer det fram et viktig fagelement som ifølge mange får altfor liten plass i utdanningen, nemlig informasjons-/cybersikkerhet: «Jeg synes ... det burde være større fokus på IT og informasjonssikkerhet i utdanningen, som blir stadig mer aktuelt»; «... jeg jobber innenfor et område som nærmest ikke ble dekket av pensum; cybersikkerhet. Tror vi kun hadde noen få slides om emnet ...»; «En lærer alt for lite/ingen ting om informasjonssikkerhet»; «Det var alt for lite fokus på informasjonssikkerhet, som er et aspekt som er av stor betydning for de aller fleste arbeidsgivere»; «... studiet må oppdateres til å inkludere problemstillinger innenfor teknologi/digitalisering av samfunnet, og dens påvirkning på samfunnssikkerhet».

Disse kommentarene kommer utelukkende fra respondenter i årskullgruppe 2016-2020, og reflekterer således at dette er en stadig økende utfordring i samfunnet, samt en vesentlig del av det nye trusselbildet (nevnt i kapittel 1.1). Mange jobber innenfor dette feltet og skulle ønske at de hadde lært mer om det på studiet. En av respondentene har kommentert at det er stort behov for folk med kompetanse innen IT-sikkerhet (se sitat i kapittel 5.1.6). Vedkommende kom altså med et konkret råd om hvordan dagens samfunnssikkerhetskandidater kan heve sin egen ansettbarhet og øke sine sjanser til å få jobb; 'skriv masteroppgave om cybersikkerhet'.

Dette er imidlertid ikke tilstrekkelig når det er snakk om utdanningens samsvar med behov og muligheter i arbeidslivet. Utdanningen må holdes oppdatert, uavhengig av hva studentene velger som tema for masteroppgaven sin. Her er fagstaben allerede i gang med justeringer i studieprogrammet; inneværende masterkull erfarer at emnet 'Infrastruktur og sårbarhet' til en

⁴⁵ Chi-square-test viser $p < 0,1$.

viss grad tar for seg cybersikkerhet, via gjesteforelesere. Cybersikkerhet er dog et felt som er i stadig endring, og for at masterutdanningen skal holde tritt med samfunnsutviklingen og fortsette å bidra til kandidatenes ansettbarhet, må det cyberrelaterte faginnholdet og dertilhørende undervisningsform konstant være under lupen for revideringer og justeringer.

Samtidig må cybersikkerhet implementeres i flere emner, og i større grad *gjennomsyre* studiet, slik organisasjonsulykker og ekstremværhendelser gjør det i dag. Hvor ligger de digitale sårbarhetene, og hvordan favnes disse på best måte i risikoanalysene? Hvilke barrierer fungerer når man vil beskytte seg mot digitale angrep? Hvordan ser krisehåndteringen ut i forbindelse med et dataangrep, og under hvilken krisetypologi vil man plassere dette? Hvilke følger får dette for hvordan man bygger beredskap i møte med digitale trusler?

En av respondentene har også foreslått samarbeid med andre fagfelt:

«Med tanke på dagens digitale trusselbilde så kan nok [informasjonssikkerhet] vektlegges enda mer i tiden fremover. Det er store jobbmuligheter innenfor rådgivende stillinger på dette fagområde. Hva med at UIS kan se på mulighet med tettere samarbeid mellom samfunnssikkerhet og risikostyring, og informatikk og datafag på enkelte fag?»

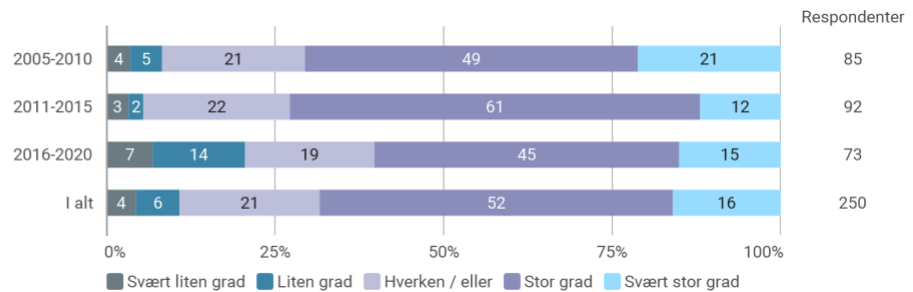
5.2.3 En negativ utvikling?

Målinger på arbeidsoppgaver, nytteverdi, anvendt faginnhold, samt manglende faginnhold sier noe om utdanningen og kompetansens grad av samsvar med arbeidslivet. Det var også av interesse å avdekke noe om hvordan samfunnssikkerhetskandidater har «impact» på sine yrkesmessige omgivelser; har de følelsen av å gjøre en forskjell, å utrette noe som kan knyttes til samfunnssikkerhet?

Respondentene ble spurt i hvilken grad de opplever å ha reell innflytelse på sikkerhetsmessige beslutninger som tas i den virksomheten de jobber (Figur 4.22). Fordelt på årskullgrupper ses nyanser som (nok en gang) peker på dårligere kår for de siste fem årskull (Figur 5.9).

Respondenter som i stor (eller svært stor) grad opplever reell innflytelse fordeler seg over årskullgruppene slik: 70%, 73% og 60%. Andelen som i liten (eller svært liten) grad har innflytelse ser slik ut: 9%, 5% og 21%. Merk at de spurte her er respondenter hvis jobber er relatert til samfunnssikkerhet. Ettersom også dette dreier seg om respondentenes nåværende jobb (og ikke deres første jobb), kan denne fordelingen simpelthen være et uttrykk for at det er

de mest erfarne som havner i de innflytelsesrike posisjonene. Den optimistiske tolkningen av Figur 5.9 vil da være at årskullgruppe 2016-2020 vil kunne vente seg mer innflytelse etter hvert som ansienniteten øker. Men ut fra alle de andre resultatene der denne gruppen kommer dårligere ut, virker ikke dette som en utelukkende troverdig prognose.



Figur 5.9 Opplevelse av innflytelse per årskullgruppe; N=250

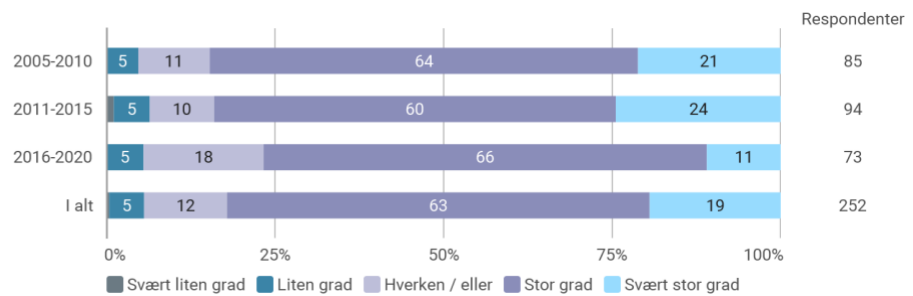
Figur 5.9 kan også være et uttrykk for at arbeidsmarkedet er mettet når det gjelder de innflytelsesrike posisjonene. Faktisk kan det også indikere at det i økende grad bygges samfunnsikkerhetsfaglige miljøer rundt om i virksomhetene; miljøer der det finnes flere med denne type utdanning. Da vil det kanskje være naturlig at ikke alle innad i dette miljøet har samme grad av innflytelse, og dermed vil denne undersøkelsen vise en nedgang i andelen som opplever å ha reell innflytelse.

Det er vist flere tendenser til at årskullgruppe 2016-2020 møter et mer krevende arbeidsmarked enn foregående grupper, og således at ansettbarheten er lavere. Variabelen om innflytelse handler dog ikke direkte om ansettbarhet, men om hvordan kandidatene får brukt kompetansen sin til å påvirke sikkerheten der de er og kanskje dermed å bedre samfunnsikkerheten. Som nevnt i kapittel 1.2, er den nyeste samfunnsikkerhetsmeldingen klar på at «Arbeidet med samfunnsikkerheten må tilpasses den verden vi lever i, og ta utgangspunkt i det utfordringsbildet vi står overfor.» (Det Kongelige Justis- og Beredskapsdepartement, 2020, s. 8-9).

Den pessimistiske tolkningen av Figur 5.9 kan være at kompetansen er i ferd med å miste sitt «momentum», på den måten at de stillingene som er tilgjengelige for nyutdannede kandidater har mindre reell effekt på samfunnsikkerheten som sådan. I så fall vil intensjonene om at utdanningen skulle bidra til et sikrere og mer robust samfunn gjøres til skamme.

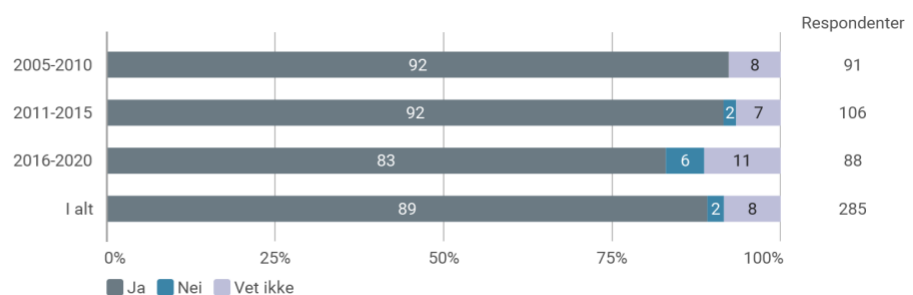
Så hva sier respondentene selv om sin egen masterutdanning og møtet med arbeidslivet? Kapittel 4.5.2 viser oppløftende tall når det gjelder respondentens totalvurdering av hvordan

masterutdanningen gjør dem rustet for jobben de står i, samt hvorvidt de vil anbefale andre å ta samme utdanning. Vil en analyse av disse resultatene fordelt på årskullgrupper vise samme tendens som mange av analysene allerede har vist, nemlig at årskullgruppe 2016-2020 skiller seg negativt ut? Eller vil denne gruppen reflektere samme grad av optimisme og begeistring som kan leses ut fra kapittel 4.5.2?



Figur 5.10 Helhetsvurdering per årskullgruppe; N=252

Dessverre ses samme tendens her som i flere av de andre analysene (Figur 5.10). Riktignok har årskullgruppe 2016-2020 fortsatt et soleklart flertall som svarer ‘Stor grad’ eller ‘Svært stor grad’, men dette er allikevel tydelig lavere enn de to foregående årskullgruppene; 85%, 84% mot 77%. På spørsmål om man vil anbefale andre å ta samme utdanning, ses akkurat det samme (Figur 5.11). Et soleklart flertall av årskullgruppe 2016-2020 svarer ja, men denne andelen er lavere enn for de andre gruppene (92%, 92% og 83%).



Figur 5.11 Anbefaling av studiet; N=285

5.2.4 Oppsummering

Andre forskningsspørsmål i dette masterprosjektet har fokus på hvorvidt det er samsvar mellom det faglige innholdet i utdanningen og kandidatens jobbmuligheter og arbeidsoppgaver. De aller fleste respondentene opplever masterkompetansen sin som nyttig; de oppgir å ha

innflytelse på sikkerhetsmessige beslutninger, og de vil anbefale andre å ta samme utdanning. Dette gjelder for alle årskullgruppene, men prosentandelene respondenter som er fornøyd med og begeistret for masterutdanningen sin er stadig noe lavere for årskullgruppe 2016-2020.

Samtidig kan det på flere ulike måter ses at kandidatene fra de siste fem årskull sitter igjen med lavere ansettbarhet enn foregående årskull. Er den synkende ansettbarheten et tegn på at masterutdanningen i samfunnssikkerhet er i ferd med å seile akterut når det gjelder innhold? Er dette et tegn på at studieprogrammet trenger en omveltning? Lavere ansettbarhet for kandidater fra de siste fem årskull kan i beste fall skyldes at kandidatene er nyutdannede, og den vil således bedres etter hvert som erfaringen øker. I verste fall skyldes den lave ansettbarheten en krise for masterutdanningen.

Det finnes tegn til at kompetansebehovet i samfunnet endrer seg, men det kan virke som at det faglige innholdet i utdanningen ikke har endret seg i samme takt. Blant respondentenes arbeidsoppgaver ser det ut til at risiko- og sikkerhetsstyring dominerer i langt større grad enn tidligere. Flesteparten av respondentene oppgir at det er dette fagområdet de har hatt mest nytte av, samtidig som de etterlyser mer av dette i masterutdanningen. Det ser også ut til å være et skrikende behov for mer fokus på og kunnskap om cybersikkerhet, både i utdanningen og i samfunnet.

Ut fra respondentenes svar og meninger, vises at faginnholdet på studiet trenger noen konkrete justeringer. Spørsmålet er om dette vil være tilstrekkelig for å snu den negative utviklingen. Dersom disse konkrete justeringene i utdanningens faginnhold ikke har ønsket effekt, kan det tenkes at både antall studieplasser og de ulike rekrutteringskanalene til studiet må opp til vurdering. Dersom justeringene derimot har effekt og utdanningen således i større grad greier å matche behovene i samfunnet, vil kommende samfunnssikkerhetskandidater trolig oppleve masterutdanningen som et solid bidrag til egen ansettbarhet.

5.3 En modell for ansettbarhet

I denne siste delen av diskusjonskapitlet skal det vendes tilbake til den analytiske modellen (Figur 2.2) som er utviklet i forbindelse med dette masterprosjektet. Etter omfattende analyser av de innsamlede dataene, med *modell for ansettbarhet* som analytisk utgangspunkt, er det nå på tide å vurdere hvordan modellen har fungert som en forskningsmessig tilnærming samt hvorvidt den er egnet for bruk i forskning på ansettbarhet generelt.

Ut fra en abduktiv forskningsstrategi (beskrevet i kapittel 3.1) var intensjonen at modellen som fortolknings- og forklaringsramme skulle kunne føre til en dypere forståelse av hvordan masterutdanningen i samfunnsikkerhet påvirker kandidatens ansettbarhet, i lys av andre påvirkende faktorer. Potensielt kunne dette bidra til raffinering eller videreutvikling av det teoretiske utgangspunktet.

Som beskrevet i kapittel 2.4 er modellen et produkt med flere inspirasjonskilder, men med en egen vri for ytterligere operasjonalisering (Harvey, 2001; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005). Ut fra analysene er det tydelig at ansettbare kandidater er mer enn bare et produkt av utdanningsinstitusjonen, eller en sum av individuelle attributter hos den enkelte kandidat. Det handler om mer enn som så, og således kan det slås fast at modellen har vært en god tilnærming til ansettbarhet som konsept.

Å konseptualisere ansettbarhet som *sammensatt av tre komponenter* (individuelle faktorer, personlige forhold og eksterne faktorer) var således et bra utgangspunkt som tok høyde for at ansettbarheten påvirkes av faktorer både fra tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Når så modellen ble supplert med en operasjonalisering av *ønsket utfall*, og dermed målbar ansettbarhet, dannet den en god og oversiktlig struktur for datainnsamling og -analyse for *dette* prosjektet. Da kunne hver enkelt antatt påvirkende faktor settes opp mot ønsket utfall, for å se etter eventuelle utslag. Det som kom fram av analysene (utover rene forskningsresultater) var at noen av faktorene ikke bare var av rent påvirkende karakter.

Et eksempel på dette er 'Mobilitet'. I løpet av analysene ble det klart at mobilitet ikke bare er en påvirkende faktor, men at det også på sikt kan bli et resultat av lav ansettbarhet. Mobilitet er således ikke en fastsatt størrelse, som alder eller kjønn. Det er en faktor som kandidaten kan behovsjustere. Utgangspunktet kan være at man ikke ønsker å flytte, men så kan mangelen på jobbmuligheter føre til at man må revurdere dette kriteriet. Dersom dette skjer, tar det ikke bort mobilitetens egenskap som påvirkende faktor, men det legges til en dimensjon av begrepet. Dette kan også være gjeldende for andre faktorer. Kandidaten kan eksempelvis etter en periode med fruktløs jobbsøking, komme til den konklusjon at man trenger å styrke sine kvalifikasjoner for å få innpass i den jobben man ønsker seg.

En annen nyanse som ble tydelig i analyseprosessen, var at noen av faktorene også kan påvirke hverandre. 'Nettverk og referanser' viste ingen klar påvirkning på ansettbarheten i denne undersøkelsen, men det fantes antydninger til at denne faktoren hadde den egenskap at den

kunne gjøre andre påvirkende faktorer mindre viktige. Slik interaksjon mellom komponenter og/eller faktorer nevnes i kapittel 2.3, og er noe det tas høyde for i rammeverket fra McQuaid & Lindsay (2005, s. 213). Det må således tas med i betraktningen når modell for ansettbarhet skal anvendes.

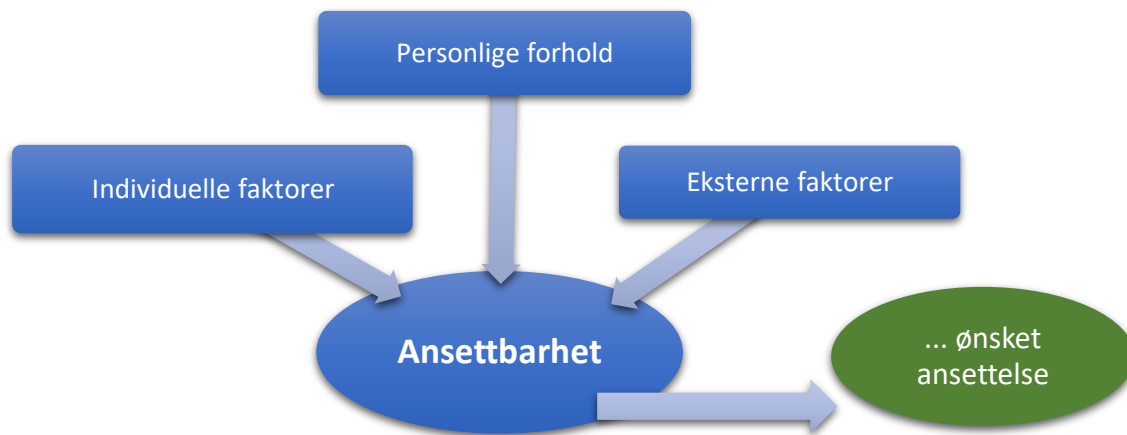
Modellen og dens struktur er dermed å anse som en forenklet framstilling av virkeligheten. Det vil være nyanser som ikke dekkes av hvordan modellen for ansettbarhet visuelt er bygget opp. Dette er imidlertid tilfellet med de fleste modeller og framstillinger, og trenger ikke å bety at modellen skal forkastes. Modellen fungerte som en stødig og god ramme, til tross for de nyanser og dimensjoner som dukket opp underveis. Det har allerede blitt presisert at modellen er skreddersydd for *dette* masterprosjektet, og at den derfor ikke vil kunne brukes som ramme for generell definisjon og analyse av ansettbarhet. Men med noen justeringer kan den allikevel også fungere som et bra rammeverk for andre forskningsprosjekter knyttet til ansettbarhet. Videre diskuteres mulighetene for en mer generisk anvendelse av modellen.

I eventuelle prosjekter som ligner dette, det vil si kvantitative undersøkelser fra et jobbsøkerperspektiv, vil modellen slik den framstår i Figur 2.2 være brukbar. *Hovedstrukturen* i modellen er i tillegg et godt utgangspunkt for andre typer analyser. Ansettbarhet som a) sammensatt og påvirket av de tre komponentene, og med b) ønsket utfall som måleenhet for ansettbarheten vil kunne brukes i andre prosjekter dersom man tilpasser innholdet i hver del; det vil si hvilke faktorer fra hver komponent man inkluderer i datainnsamling og -analyse. For dette prosjektet er det fokusert på kvalifikasjoner, arbeidserfaring, mobilitet, etc.; men et forskningsprosjekt angjeldende ansettbarhet kan like gjerne fokusere på jobbsøkingsevner, tilgang på ressurser og muliggjørende støttefaktorer. Her vil McQuaid og Lindsay (2005) sitt rammeverk kunne fungere som idebank.

Ønsket utfall kan også tilpasses det enkelte forskningsprosjekt. I dette prosjektet er det fokusert på fast ansettelse innen rimelig tid, samt at jobben er tilfredsstillende. Faktorer som jobbens geografiske beliggenhet og lønnsnivå, samt stillingens posisjon og grad av innflytelse kan også fungere som ønsket utfall og målbar ansettbarhet. Ansettbarhet kan således operasjonaliseres ut fra hva som anses som viktig og ønskelig i forbindelse med en ansettelse.

Modellen for ansettbarhet kan dermed settes opp i en mer generisk variant (Figur 5.12) som med prosjektvise tilpasninger vil utgjøre en god struktur for forskning på ansettbarhet med en

helhetlig tilnærming, der både tilbuds- og etterspørselssiden, samt måleenhet for ansettbarhet tas med.



Figur 5.12 Analytisk modell for ansettbarhet; en generisk versjon

Som nevnt i kapittel 2.4 finnes det i modellen ingen indikasjon på om påvirkningen fra de tre komponentene er av positiv eller negativ art. Allikevel tar modellens framstilling av ønsket utfall utgangspunkt i at påvirkningen er positiv og fører til høy ansettbarhet. Det er mulig at modellen kunne vært bygget opp på en måte som i større grad favner et spekter av utfall, og ikke bare det ønskede. Alternativt kunne da en enkel framstilling av positivt *eller* negativt utfall blitt illustrert ved bruk av rød og grønn farge som virkemidler. Det tilstrebes imidlertid her at modellen skal ha et minimalistisk og lettfattelig visuelt uttrykk, og derfor blir ikke indikasjoner av påvirkningens art inkludert.

6 Konklusjon

Dette masterprosjektet startet med et mål om å avdekke hvordan masterutdanningen i samfunnssikkerhet har bidratt til kandidatenes ansettbarhet og karrieremuligheter. Det viser seg at det stort sett går bra med kandidatene. I likhet med Rollheim sin studie fra 2005, viser også denne undersøkelsen at de aller fleste får seg jobb, selv om noen har jobber der samfunnssikkerhetskompetansen ikke er like relevant. Det meldes om innflytelse, faste stillinger og tilfredshet, samt nytteverdi og geografisk spredning av kompetansen. Respondentene er stort sett begeistret for utdanningsvalget sitt, og hele 89% vil anbefale andre å ta masterutdanning i samfunnssikkerhet.

Allikevel ses noen variasjoner i kandidatenes erfaringer på arbeidsmarkedet. Mastergraden i samfunnssikkerhet er altså ikke nødvendigvis en sikker vinner i jakten på en jobb. Mastergraden spiller inn på kandidatenes ansettbarhet *sammen med* andre faktorer. Kvalifikasjoner som studieretning og bachelorbakgrunn kan potensielt gi store utslag på arbeidsmarkedet, samtidig som slike forskjeller også kan tilskrives arbeidsgiveres preferanser og/eller kjennskap til kompetansen. Det har også blitt avdekket (noen litt mer vage) tendenser til at kjønn kan ha visse utslag på ansettbarheten, samt at faktorer som mobilitet, nettverk og referanser har en mer nyansert påvirkning enn først antatt.

Det mest slående ved resultatene er likevel at de siste fem årskull har en tydelig lavere ansettbarhet enn foregående kull. Masterutdanningen var altså et sikrere kort *før* enn nå. Hvorvidt dette handler om et mulig metningspunkt for samfunnssikkerhetsfaglig kompetanse, har ikke denne undersøkelsen grunnlag for å svare på.

Årsaken kan også tenkes å ha sammenheng med oljekrisen i 2014 og den endring dette innebar for forholdet mellom tilbud og etterspørsel når det gjelder samfunnssikkerhetskompetanse (nevnt i kapittel 5.1). Omtrent på samme tid skjedde det noe med rekrutteringen til masterstudiet. Det ble en økning i antall søkere med samfunnsfaglig bakgrunn; hovedsakelig fra sosiologi og statsvitenskap. I tillegg ses stadig synkende tall, både når det gjelder studentenes gjennomsnittsalder og deres antall år med arbeidserfaring. Kombinasjonen av nedgang i oljebransjen og endret rekrutteringsmønster kan være noe av det som fører til at arbeidsmarkedet har vært mer krevende for de siste fem årskull.

Behovet for videre forskning på samfunnssikkerhetskandidatenes arbeidsmarked fra et *arbeidsgiverperspektiv* har her blitt tydelig. Dette masterprosjektet er gjennomført med utgangspunkt i et studentperspektiv. En relevant oppfølging kan da være studier av arbeidsgivere og virksomheter som har ansatt kandidater med mastergrad i samfunnssikkerhet; eller som kunne tenkes å ha fordeler av denne kompetansen. Et eventuelt samfunnssikkerhetsfaglig metningspunkt i arbeidsmarkedet, eller andre etterspørselsrelaterte faktorer vil kunne belyses fra et slikt perspektiv. I tillegg vil flere av antagelsene fra denne studien, kunne belyses mer helhetlig og således legge et mer solid beslutningsgrunnlag for hvordan samfunnssikkerhetsstudiet skal se ut i framtiden.

Analysene i denne undersøkelsen avdekker noen interessante funn, som også kan være aktuelle for videre forskning. Ut fra masterstudiets økende tilstrømning fra bachelorstudier som ikke i seg selv gir kandidatene jobbmuligheter; herunder også de nevnte nye rekrutteringskanalene internt på UIS, finnes grobunn for nærmere dybdestudier. Kvalitative studier vil kunne generere mer inngående kunnskap om *søkernes motivasjoner og intensjoner*, samt tanker om egne framtidsutsikter.

Modell for ansettbarhet (i sin generiske variant: Figur 5.12) vil kunne fungere som analytisk utgangspunkt for begge disse forskningsmessige innfallsvinklene. Begge typer studier vil kunne generere data som kan belyse ansettbarhet via de tre komponentene. Arbeidsgiverperspektivet vil kaste lys over hvordan de eksterne faktorene påvirker, mens kvalitative studier fra studentenes perspektiv vil gi dypere innsikt i individuelle faktorer og personlige forhold. Således dannes et mer helhetlig bilde av samfunnssikkerhetskandidatenes muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet.

6.1 Innspill til praktiske implikasjoner for masterutdanningen

NIFU rapporterer at UIS er et av universitetene med lave andeler masterkandidater som er fornøyd med studiets relevans for arbeidslivet. Studiebarometeret viser at masterutdanningen i samfunnssikkerhet ved UIS scorer høyt på hvorvidt studiet utfordrer og engasjerer; men at studiet scorer lavt på informasjon om og kontakt med arbeidslivet (begge nevnt i kapittel 2.1).

Undersøkelsen har avdekket avvik mellom masterutdanningens innhold og det respondentene har identifisert som behov i sin arbeidshverdag. Mer praktisk og metodisk fokus på ferdigheter og risikoanalyser, samt mer kunnskap om sikkerhetsmessige forhold knyttet til digitaliseringen av samfunnet, var det som stod tydeligst fram i datasettet. Ut fra dette kan det tenkes at

masterutdanningens bidrag til ansettbarheten for framtidens årskull kan *styrkes* ved hjelp av justeringer i utdanningens faglige innhold, i form av større fokus på risikostyring og cybersikkerhet. Her trekkes frem noen grep som anses å være hensiktsmessige i så måte.

I kapittel 5.2.2 blir det foreslått hvordan cybersikkerhet bør implementeres i studiet. Det er ikke sikkert at det holder å bare inkludere cybersikkerhet som tema eller valgemne. På samme måte som organisasjonsulykker og ekstremværhendelser stadig trekkes fram på tvers av kurs og emner i studieløpet, og på den måten preger store deler av studieprogrammet, må cybersikkerhet på tilsvarende vis *gjennomsyre* studiet. Da vil denne typen tematikk og problemstillinger ligge dypere forankret i de uteksaminerte kandidatene.

For å gi studiet et mer *praktisk fokus*, trengs (som nevnt i kapittel 5.2.1) mer inngående kunnskap om og erfaringer med gjennomføring av risikoanalyser. I tillegg vil elementer som hospitering eller praksisutplassering gi økt tilknytning til arbeidslivet, og mer innsikt i hvordan teori og praksis kan knyttes sammen. Økt bruk av gjesteforelesere fra ulike verv og virksomheter med samfunnssikkerhetsrelevans, vil ytterligere kunne styrke kandidatenes kompetansepakke.

Personlig, vil jeg til slutt utfordre UIS med tanke på *læringsutbytte* i de ulike kursene. God planlegging og god struktur på kursene, samt gode formidlingsevner verdsettes av studentene, og gir etter min mening økt læringsutbytte. Dette er noe akademia generelt bør vektlegge mer.

6.2 Et overordnet blikk på denne studiens relevans

Universitetssystemet er i dag slik at det er søkertall som fungerer som måleenhet og suksesskriterium, og det er slike målinger som brukes til å rettferdiggjøre eventuelle endringer i studieprogram eller antall studieplasser. Men hva sier søkertall egentlig om studiets innhold og kvalitet, og om kandidatenes jobbmuligheter? Kanskje burde undersøkelser som denne, med andre ord målinger av ansettbarhet være det som ligger til grunn for endringer? Til syvende og sist skal studiet gjøre studenten kvalifisert for en jobb, og jobbmuligheter bør således ha mer fokus. Dette alene er en god grunn til at denne typen undersøkelser er relevant langt utover masterstudiet i samfunnssikkerhet. Det å se nærmere på hvordan det har gått med uteksaminerte kandidater vil være hensiktsmessig som supplerende beslutningsgrunnlag når ulike studieprogram og studieplasser skal evalueres. Modell for ansettbarhet (generisk variant) vil da kunne være et nyttig analytisk rammeverk også for slike undersøkelser.

Referanser

- Arbeidslivsbarometeret. (u.å.). Hentet 18.mars 2021 fra <https://arbeidslivsbarometeret.no/>
- Arnesen, C. Å. / NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (2010). *Kandidatundersøkelsen 2009* (Nr. 18/2010). Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/279141/NIFUrapport2010-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blaikie, N. W. H., & Priest, J. (2019). *Designing social research: The logic of anticipation* (Third Edition). Cambridge, UK; Medford, MA: Polity.
- Boyesen, M., & Aven, T. (2020, januar 6). Samfunnssikkerhet – relevant kunnskap i et skiftende trusselbilde. *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra <https://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/i/6jvv3Q/samfunnssikkerhet-relevant-kunnskap-i-et-skiftende-trusselbilde>
- Bratsberg, B., Dølvik, J. E., Nergaard, K., & Raaum, O. (2015). Arbeidsinnvandring, rekruttering og fleksibilitet. I H. Dale-Olsen (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (1. utgave, s. 56–82). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Dahl, E. M. (2020). *Organisatorisk omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet* (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/80129>
- Dale-Olsen, H. (2015). Norsk arbeidsliv i turbulente tider: Innledning og sammendrag. I H. Dale-Olsen (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (1. utgave, s. 13–34). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L., & Karlsson, J. Ch. (2002). *Explaining society: Critical realism in the social sciences*. London: Routledge.
- Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). (2021) Statistikk om studenter. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_studenter.action
- Det Kongelige Justis- og Beredskapsdepartement. (2020). *Samfunnssikkerhet i en usikker verden*. (Meld.St.5 (2020-2021)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ba8d1c1470dd491f83c556e709b1cf06/no/pdfs/stm202020210005000dddpdfs.pdf>
- Det Kongelige Utdannings- og Forskningsdepartement. (2001). *Gjør din plikt—Krev din rett Kvalitetsreform av høyere utdanning*. (St.meld. nr. 27 (2000-2001)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/eebf61fb4a204feb84e33355f30ad1a1/no/pdf/a/stm200020010027000dddpdfa.pdf>
- Dey, I. (2004). Grounded theory. I C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, & Silverman, David (Red.), *Qualitative research practice* (Paperback Edition, s. 80–93). London; Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Drange, I., & Orupabo, J. (2018). Lær meg å bli ansettbar: Refortolkninger av etnisitet i et karrierkurs. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(02), 111–126. https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/norsk_sosiologisk_tidsskrift/2018/02/laer_meg_aa_bli_ansettbar
- Ekren, A. (2013). *Pålitelighet i det kommunale arbeidet med samfunnssikkerhet: Fylkesmannens rolle som regional samordner* (Mastergradsavhandling, Universitet i Stavanger). Hentet fra <https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/184842/Ekren.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Employability. (u.å.). I *Oxford Learners Dictionary*. Hentet 11. mars 2021 fra <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/employability>

- Engen, O. A., Kruke, B. I., Lindøe, P., Olsen, K. H., Olsen, O. E., & Pettersen, K. A. (2016). *Perspektiver på samfunnsikkerhet* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Giil, N. (2019, september 1). Oljeknekken. *Finansavisen*. Hentet fra <https://finansavisen.no/lordag/reportasje/2019/09/01/6949767/oljeprisfallet-i-2014-slo-hardt-inn-pa-verdensokonomien>
- Grønmo, S. (2021). Utvalg. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <http://snl.no/utvalg>
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hernes, M. (2007). *Totalforsvar og samfunnsikkerhet* (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/15735>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*, 107, 83–84.
- Ingelsrud, M. H., & Steen, A. H. / Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet. (2019). *Arbeidslivsbarometeret—Norsk arbeidsliv 2019, Kompetanse i det digitale arbeidslivet*. Hentet fra https://s32603.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer_2019.pdf
- Kantardjiev, K. O., & Haakstad, J. / NOKUT. (2018). *Bachelorgraden på egne ben* (Nr. 1–2018). Hentet fra https://www.nokut.no/globalassets/nokut/rapporter/ua/2018/haakstad_kantardjiev_bachelorgraden_pa_egne_ben_1-2018.pdf
- Kuznetsova, Y. (2010). *The response of the “non-vocational” disciplines towards increasing focus on employability in their curricula* (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/30480>
- McQuaid, R. W., Green, A., & Danson, M. (2005). Introducing Employability. *Urban Studies*, 42(2), 191–195. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316092>

- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/258199021_The_Concept_of_Employability
- Neuman, W. L. (2014). *Understanding research* (1.utg). Harlow: Pearson Education Limited.
- NIFU - Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. (2015). Kandidatundersøkelsen. Hentet fra https://www.nifu.no/?post_type=page&p=3384
- NOKUT - Studiebarometeret (u.å.-a). Om Studiebarometeret. Hentet 18. mars 2021, fra <https://www.studiebarometeret.no/no/artikkel/2>
- NOKUT - Studiebarometeret (u.å.-b). Masterstudium i samfunnsikkerhet. Hentet 18. mars 2021 fra https://www.studiebarometeret.no/no/student/studieprogram/1160_m-samsik/tidsserie
- NSD. (u.å.-a). Hva er personopplysninger. Hentet 9. mars 2021, fra <https://nsd.no/personverntjenester/oppslagsverk-for-personvern-i-forskning/hva-er-personopplysninger>
- NSD. (u.å.-b). Om NSD - Norsk senter for forskningsdata. Hentet 21. mars 2021, fra <https://nsd.no/om-nsd-norsk-senter-for-forskningsdata>
- Olsen, K. M. (2012). Opplevelse av ansettbarhet – en sammenlikning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på Arbeidslivet*, 29(3), 198–212.
- Pallant, J. F. (2011). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. (4. utg). Crows Nest, NSW: Allen & Unwin.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

- Ravndal, I. E. Ø., & Svendsen, J. Ø. (2018). *Educational Quality in Business Schools; A comparison between HH-UiS, BI and NHH* (Mastergradsavhandling, Universitet i Stavanger). Hentet fra <https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/handle/11250/2564206>
- Reichert, S., & Tauch, C. (2004). Bologna Four Years Later: Steps Toward Sustainable Reform of Higher Education in Europe. *European Education*, 36(3), 36–50.
<https://doi.org/10.1080/10564934.2004.11042365>
- Rollheim, J. (2005). *Etter formulering og realisering: Om forholdet mellom utdanningen i samfunnssikkerhet og kandidatenes senere yrkespraksis* (Mastergradsavhandling) UIS, Stavanger.
- Schomburg, H., & Teichler, U. (Red.). (2011). *Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe*. Rotterdam: SensePublishers. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/281812709_Employability_and_Mobility_of_Bachelor_Graduates_in_Europe_Key_Results_of_the_Bologna_Process
- Sjøberg, S. (2021). Bolognaprosessen. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <http://snl.no/Bolognaprosessen>
- Støren, L. A., & Nesje, K. / NIFU (2018). *Kandidatundersøkelsen 2017, Nyutdannede masteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte* (Nr. 22/2018). Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2558181>
- Støren, L. A., Wiers-Jenssen, J., & Arnesen, C. Å. (2011). Employability and mobility of Norwegian graduates post Bologna. I H. Schomburg & U. Teichler (Red.), *Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe* (s. 184–208). Rotterdam: SensePublishers. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/281812709_Employability_and_Mobility_of_Bachelor_Graduates_in_Europe_Key_Results_of_the_Bologna_Process

UIS - Universitetet i Stavanger | Erfaringsbasert master i risikostyring og sikkerhetsledelse.

(2020). Hentet fra <https://www.uis.no/nb/studier/erfaringsbasert-master-i-risikostyring-og-sikkerhetsledelse#/>

UIS - Universitetet i Stavanger | Programmer og tjenester. (2021). Hentet fra

<https://www.uis.no/nb/student/programmer-og-tjenester>

UIS - Universitetet i Stavanger | Samfunnssikkerhet—Masterstudium. (u.å.). Hentet 6. mars

2021 fra <https://www.uis.no/nb/studieprogram-og-emner/samfunnssikkerhet-masterstudium>

Wiers-Jenssen, J., Støren, L. A., & Arnesen, C. Å. / NIFU (2013). *Kandidatundersøkelsen 2013. Mastergradsutdannedes arbeidsmarkedssituasjon og vurdering av utdanningen et halvt år etter fullført utdanning* (Nr. 17/2018). Hentet fra

<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/280129>

Appendiks

Appendiks 1: Detaljerte beskrivelser av metodisk anliggende

Her følger mer detaljert informasjon knyttet til svakheter og metodiske valg ved spørreundersøkelsen.

Innholdsmessige valg knyttet til spørreskjema

Når det gjelder spørsmålene i spørreundersøkelsen, er det tatt flere valg som skiller seg fra Rollheim sin undersøkelse fra 2005. Her følger begrunnelser for noen av disse valgene. Rollheim spurte direkte om hvilken kommune respondenten arbeidet i på det tidspunkt. I stedet for kommune, har det denne gang blitt spurt om region. Det er da brukt SSB sin standard regioninndeling fra 2002. Dette anses som tilstrekkelig med tanke på prosjektets problemstilling, i tillegg til å utgjøre mer håndterbare data med tanke på kommunesammenslåing og kategorisering.

Rollheims spørsmål om stillingstittel er erstattet med spørsmål om rolle, da dette både er lettere å gruppere i analyserbare størrelser, samt er mindre problematiske data med tanke på undersøkelsens personvern hensyn (NSD, u.å.-a).

Når det gjelder type virksomhet respondenten arbeider i, uttrykker Rollheim selv at dette var utfordrende data å håndtere (Rollheim, 2005, s. 43). Fritekst-svarene hun fikk på dette spørsmålet var mangfoldige og måtte grupperes i adekvate kategorier; med alle de forskningsmessige avveininger og fallgruver det innebærer (Neuman, 2014, s. 173–174).

Ettersom det her var ventet et langt større datasett enn Rollheim, ble det vurdert slik at denne typen spørsmål ville by på samme type utfordringer, multiplisert. Adekvat kategorisering av alle typer virksomheter kandidatene kan tenkes å ende opp i, ville bydd på massive utfordringer, enten kategoriseringen skulle gjøres før eller etter datainnsamlingen.

Det ble i stedet ansett som tilstrekkelig å spørre om i hvilken kategori respondenten vil plassere sine arbeidsoppgaver i sin nåværende stilling. Personvern hensyn og det faktum at informasjon om virksomheter ikke er avgjørende for å kunne svare på problemstilling og forskningsspørsmål ligger også til grunn for at konkrete spørsmål om virksomhet utelates.

Distribusjon og påminnelser

Administrasjonen ved Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging bidro med distribusjon ettersom det var her alle epostadressene til tidligere studenter fantes. Tilgang til undersøkelsen ble gitt via lenke i epost. Eposten inneholdt også informasjon om prosjektet, samt oppfordringer til å delta fra henholdsvis Fagstaben ved samfunnssikkerhetsutdanningen, ved Odd Einar Olsen, og Linjeforeningen for samfunnssikkerhetsstudenter.

Undersøkelsen var åpen for besvarelser fra 26.februar til og med 30.mars. Kandidater med samfunnsvitenskapelig studieretning fikk eposten samme dag som undersøkelsen åpnet, men eposten til kandidatene med teknisk samfunnssikkerhet ble (på grunn av en misforståelse) ikke sendt ut før 18.mars. I løpet av perioden undersøkelsen lå ute, ble det sendt ut én påminnelse per epost. Kandidater med samfunnsvitenskapelig studieretning fikk denne påminnelsen 12.mars, mens de med teknisk studieretning fikk påminnelsen 26.mars.

I tillegg ble det den 25.mars lagt ut et innlegg i gruppen «Samfunnssikkerhetsfaglig Forum» på Facebook, med informasjon om prosjektet og en påminnelse om at det fortsatt var mulig å delta i undersøkelsen. Hensikten med dette innlegget var todelt; a) en påminnelse til de som allerede hadde mottatt eposten, men ennå hadde ikke besvart skjemaet; og b) en sjanse til å nå eventuelle aktuelle kandidater som ikke hadde mottatt epost. For å redusere risikoen for at kandidater som ikke tilhører den tiltenkte populasjon skulle legge inn besvarelser, ble ikke lenken til undersøkelsen inkludert i dette innlegget. I stedet ble eventuelle kandidater bedt om å ta direkte kontakt for å motta lenken. 2-3 personer benyttet seg av denne muligheten.

Sivilingeniørene utgjør kun 74 av personene i populasjonen for denne undersøkelsen, og dette utgjør en svarprosent på 40% for den tekniske studieretningen (mot 53% for den samfunnsvitenskapelige retningen). Det hadde vært ønskelig med høyere svarprosent fra denne gruppen, for dermed å oppnå høyere grad av pålitelighet i resultatene. Årsaken til at responsen fra kandidater med teknisk studieretning prosentvis er lavere enn fra samfunnsvitenskapelig retning, ligger trolig i at eposten til teknisk ble sendt ut tre uker senere. Det kan også tenkes at sivilingeniørene har egne forum på Facebook, og dermed at den nevnte påminnelsen via «Samfunnssikkerhetsfaglig Forum» heller ikke har nådd ut til kandidatene med teknisk studieretning. Dette er noe man burde skaffet seg bedre oversikt over før tidsplan og medium

for påminnelser ble satt. Det kunne potensielt ha sikret enda bedre responsrate fra sivilingeniørene.

Angående delvis utfylte spørreskjema

Programvaren SurveyXact gir mulighet til å få oversikt over hvor mange som henholdsvis har åpnet, besvart eller delvis besvart spørreskjemaet. 32 personer hadde trykket på lenken til spørreundersøkelsen uten å foreta seg noe mer, så disse ble selvsagt slettet fra respondentlisten.

Videre talte de *delvis utfylte* spørreskjemaene 24 stk. Programvaren gjør det mulig å gå inn i hvert enkelt skjema for å se hvor langt av gårde i besvarelsen respondenten rakk å komme. Dermed kunne det enkelt vurderes om noen av disse delvis besvarte skjemaene allikevel skulle inkluderes i undersøkelsen. Tre av de delvis utfylte skjemaene manglet kun de to siste spørsmålene (om alder og kjønn, som begge var valgfrie å besvare) og var således å anse som komplette. De ble dermed inkludert i undersøkelsen.

Det kan tenkes at noen av de delvis utfylte spørreskjemaene kommer fra kandidater som har mottatt epost, men som ikke hører til i de 16 årskull som her skal studeres (nevnt i fotnote 11 og 12). Det framkommer allerede fra begynnelsen av spørreskjemaet at undersøkelsen er tiltenkt kandidater mellom 2005 og 2020. Dette kan ha fått kandidater fra andre årskull til å avbryte besvarelsen, noe som er det ønskelige utfallet i slike tilfeller.

Svakheter ved spørreskjemaet

På slutten av spørreskjemaet hadde respondentene mulighet til å komme med kommentarer eller innspill. Flere benyttet seg av denne muligheten, og noen kom da med konstruktiv kritikk eller utdypende informasjon knyttet til selve spørreundersøkelsen. Her følger noen slike innspill som anerkjennes å være svakheter ved undersøkelsen. Se dette i sammenheng med Appendiks 3 for å knytte disse innspillene til selve spørreskjemaet.

En helt åpenbar svakhet med henhold til spørsmålet om jobbsøk og ansettelser fordelt på *geografiske regioner* ble påpekt. Det dreide seg om at Svalbard ikke var inkludert som svaralternativ på spørsmålet om hvor kandidatene har søkt og/eller hatt arbeid. Her tas full selvkritikk. Dette burde vært med.

Angående spørsmålet om i hvilken kategori kandidaten vil plassere sine *arbeidsoppgaver* i sin nåværende stilling, ble det påpekt at svaralternativene var noe mangelfulle: «Ansvarsområder i dagens arbeidssituasjon kan ikke avgrenses til en av kategoriene i spørsmålet. I de fleste senior og lederfunksjoner omhandler ansvar og oppgaver flere fagfelt innen sikkerhetsområdet.»

Det var i utgangspunktet en krevende øvelse å komme fram til adekvate svaralternativene på dette spørsmålet, og det var således klart at det kunne finnes mangler her. Et forsøk på løsning ble derfor å sette opp et svaralternativ kalt 'Annet', der respondenten kunne skrive om sine arbeidsoppgaver med egne ord (Pallant, 2011, s. 8). Problemstillingen som påpekes i sitatet fra respondent handler imidlertid om at det kun var tillatt velge *ett* svaralternativ. Dette kunne enkelt vært løst ved å legge inn muligheten til å krysse av for flere alternativer.

I tillegg nevner noen av respondentene at temaer som *inntekt* og *masteroppgave* burde ha vært inkludert i undersøkelsen. Spørsmål om bruttoinntekt var oppe til vurdering flere ganger i løpet av utarbeidelsen av spørreskjemaet, men det ble til slutt fjernet. Dette med den hensikt å holde antall spørsmål lavt og samtidig ikke spørre om for «nærgående ting». Det er slett ikke sikkert at det var riktig valg. Verdien av å skulle ha inkludert dette anerkjennes, både knyttet til teorien om ansettbarhet, men også med tanke på at dette er av generell interesse både for studiesøkere, studenter og ferdig utdannede kandidater. Det ville også ha vært egnet til å vurdere hvordan denne masterutdanningen verdsettes i arbeidsmarkedet, sammenlignet med andre masterutdanninger.

Et tema som helt klart burde ha vært med i spørreundersøkelsen er *tematikk for masteroppgaven*. En av respondentene etterlyser dette: «... mer i dybden på valg av tema på masteroppgave og sammenheng med nåværende yrke. Jeg tror det er underkommunisert hvor viktig det er å velge et fornuftig tema for masteroppgave med hensyn til arbeidsmarkedets kompetansekrav». Viktigheten av tema for masteroppgaven er noe vi, studenter, hører delte meninger om, og det hadde vært spennende å innhente klare tall på dette. Dette burde vært inkludert som et svaralternativ på spørsmålet: «Hvilke faktorer tror du veide tyngst da du ble ansatt i din nåværende jobb?». Noen av kandidatene førte opp 'tema for masteroppgave' i fritekst-alternativet 'Andre faktorer', men hadde dette stått som et eget svaralternativ, kunne det blitt dannet et klarere bilde av hvor stor (eller liten) rolle dette faktisk spiller.

Noen respondenter nevner vanskeligheter når det gjelder spørsmålet om bachelor-bakgrunn. En kandidat kunne ikke finne et passende alternativ blant de oppsatte svaralternativene, andre

hadde to bachelorgrader, mens en hadde ikke bachelorgrad i det hele tatt. Dette kunne enkelt vært løst ved å sette inn et svaralternativ med fritekst (eksempelvis 'Annet'). Med tanke på at noe av prosjektets målsetning er å avdekke hvordan masterutdanningen påvirker kandidatens ansettbarhet, sammenlignet med andre faktorer (som for eksempel bachelorbakgrunn), er ikke dette en feilkilde som kan overses; til tross for at det kun gjelder 5-6 personer.

Appendiks 2: Informasjonsbrev

Hei, du som har mastergrad i samfunnssikkerhet fra Universitetet i Stavanger. Takk for at du er villig til å delta i denne undersøkelsen! Dine svar vil innebære nyttige data om relevans og nedslagsfelt for utdanningen vår, både til min masteroppgave og fagstab / institutt ved UIS.

Undersøkelsen vil ta mellom 5 og 10 minutter å besvare og er delt inn i fem deler: Bakgrunn og utdanning, Ansettelse, Din kompetanse og din nåværende jobb, Faglig innhold på studiet og Om deg. For å komme i gang med spørsmålene, må du først gi ditt samtykke til at vi samler inn og behandler enkelte personopplysninger om deg. Informasjon om dette følger på neste side. Les gjennom informasjonen (samme som i utsendt epost), og kryss så av for samtykke nederst på siden. Har du spørsmål eller kommentarer, kan du kontakte meg på epost.

Vennlig hilsen Gunvor Mundal

Formålet med undersøkelsen er å belyse masterstudiets aktualitet og relevans i samfunnet. Denne forespørselen sendes ut til alle studenter som har fullført masterutdanningen i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger (fra og med 2005), og jeg håper du tar deg tid til å svare på spørreundersøkelsen. Under følger informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Dette er en oppfølgingsstudie av Jeanette Rollheim sin masteroppgave fra 2005. Rollheims studie omhandler forholdet mellom utdanningen i samfunnssikkerhet og kandidatenes senere yrkespraksis (2005). Fagstaben var interessert i at noen skulle gjenta denne studien, både for å “finne ut hvordan utdanningen harmonerer med skiftende behov i samfunnet, samt hva som skal til for å få ønskejobben etter ferdig utdanning”.

Denne masterstudien tar sikte på å belyse følgende forskningsspørsmål (endringer kan forekomme): I hvilken grad er det samsvar mellom det faglige innholdet i utdanningen og kandidatenes karrieremuligheter? I hvilken grad er det samsvar mellom det faglige innholdet i utdanningen og kandidatenes arbeidshverdag? Hvilke deler av utdanning oppleves mest relevant i kandidatenes arbeidshverdag?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Administrasjonen ved instituttet har, i etterkant og under forutsetning av godkjenning fra NSD (Norsk Senter for Forskningsdata) sendt ut denne undersøkelsen, på vegne av meg, til studenter som har fullført masterutdanningen i samfunnssikkerhet fra og med 2005.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det kun å fylle ut dette spørreskjemaet. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om bakgrunn og arbeidserfaring i

forkant av masterstudiet, motivasjon for å søke på masterstudiet, samt din karriere ETTER endt masterutdanning. Du vil også få spørsmål om dine synspunkter på egen kompetanse og dens nytte og relevans. Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Spørreskjemaet er elektronisk (via SurveyXact). Denne programvaren gjør det mulig å anonymisere dataene, på den måten at din epostadresse ikke kan knyttes til svarene du avgir. Programvaren SurveyXact åpner også for muligheten til å slette din besvarelse dersom du skulle velge å trekke deg fra undersøkelsen. Du kan lese mer om programvaren her.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Alle opplysninger i undersøkelsen blir anonymisert innen prosjektet er ferdig, og blir behandlet konfidensielt underveis (i tråd med UIS sine retningslinjer). Opplysninger som ikke kan anonymiseres (informasjon som kan bidra til at du kan identifiseres) blir slettet innen prosjektet er ferdig. Masteroppgaven skal leveres 15.juni 2021.

Dine rettigheter

Dersom du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke som gis nederst på denne siden (Personopplysningsloven). På oppdrag fra UIS har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med meg, Gunvor Mundal; min veileder, Henrik Kvadsheim eller personvernombudet ved UIS

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD (Norsk senter for forskningsdata AS) sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med NSD på epost eller på telefon: 55 58 21 17.

Jeg har lest informasjonen over og ...

... samtykker til at personopplysninger om meg samles inn gjennom denne undersøkelsen. Det forutsettes at opplysningene behandles i tråd med retningslinjene fra NSD og UIS

Appendiks 3: Spørreskjema

Del 1

Bakgrunn og utdanning

Innenfor hvilket utdanningsområde tok du din bachelor? (kategorier hentet fra Samordna opptak; følg lenken og se nærmere på kategoriene dersom du er usikker)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Estetiske fag, kunst og musikkfag | <input type="checkbox"/> Lærer- og lektorutdanning |
| <input type="checkbox"/> Fiskeri-, husdyr og landbruksfag | <input type="checkbox"/> Matematikk og naturfag |
| <input type="checkbox"/> Forsvaret | <input type="checkbox"/> Mediefag, bibliotekfag og journalistfag |
| <input type="checkbox"/> Historie, religion, idéfag | <input type="checkbox"/> Medisin, odontologi, helse- og sosialfag |
| <input type="checkbox"/> Idrettsfag, kroppsøving og friluftsliv | <input type="checkbox"/> Pedagogiske fag |
| <input type="checkbox"/> Informasjonsteknologi og informatikk | |
| <input type="checkbox"/> Juridiske fag, rettsvitenskap, politi | |
| <input type="checkbox"/> Reiselivsfag, hotellfag | |
| <input type="checkbox"/> Samfunnsfag, psykologi | |
| <input type="checkbox"/> Språk, litteratur | |
| <input type="checkbox"/> Teknologi, ingeniørfag og arkitektur | |
| <input type="checkbox"/> Økonomi og administrasjon | |

Hva var din hovedaktivitet da du søkte på masterstudiet i samfunnssikkerhet?

- Yrkesaktiv
- Yrkesaktiv, men i en midlertidig stilling eller under oppsigelsestid
- Student
- Ufrivillig arbeidsledig
- Ikke yrkesaktiv (etter eget ønske)
- Annet _____

Hvor mange år med yrkespraksis hadde du etter fullført bachelor og før påbegynt masterstudie?

- Ingen praksis
- 1-2 år
- 3-5 år
- 5-10 år
- Mer enn 10 år

Hva motiverte deg til å søke på masterutdanningen i samfunnssikkerhet? Velg 1-3 alternativer.

- Jeg arbeidet innenfor sikkerhetsarbeid og ble anbefalt av kollegaer / ledelse på mitt arbeidssted om å ta dette studiet.
- Jeg arbeidet innenfor sikkerhetsarbeid og ønsket å bygge mer teoretisk kompetanse innenfor feltet.
- Jeg regnet med at dette studiet ville gi meg gode muligheter for å få meg jobb.
- Jeg trengte en forandring / ville gjøre noe helt nytt.
- Studiet var en naturlig forlengelse av min bachelorutdanning.
- Studiet opplevdes spennende, relevant og/eller viktig.
- Jeg trengte / ønsket en masterutdanning, spesifikk fagretning var mindre viktig.
- Jeg ønsket å ta et masterprogram ved UIS (den geografiske plasseringen av studieprogrammet var viktigst).
- Andre motivasjonsfaktorer: _____

Hvilket år fullførte du mastergradsutdanningen i samfunnssikkerhet?

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2005 | <input type="checkbox"/> 2009 | <input type="checkbox"/> 2013 |
| <input type="checkbox"/> 2006 | <input type="checkbox"/> 2010 | <input type="checkbox"/> 2014 |
| <input type="checkbox"/> 2007 | <input type="checkbox"/> 2011 | <input type="checkbox"/> 2015 |
| <input type="checkbox"/> 2008 | <input type="checkbox"/> 2012 | <input type="checkbox"/> 2016 |

- 2017 2019
 2018 2020

Tok du den tekniske eller den samfunnsvitenskapelige retningen av studiet?

- Teknisk samfunnssikkerhet (sivilingeniør)
 Samfunnssikkerhet (samfunnsvitenskapelig)

Del 2

Ansettelse

Har du vært ufrivillig helt eller delvis arbeidsledig etter fullført mastergrad i samfunnssikkerhet?

- Nei
 Ja, i en periode (mer enn 3 mnd)
 Ja, i flere perioder.
 Ja, jeg har ikke jobbet siden studiet.
 Nei, men jeg har hovedsaklig hatt jobber der min masterutdanning ikke spiller noen rolle (mtp sektor, kvalifikasjonskrav og/eller arbeidsoppgaver)
 Helsemessige årsaker har (periodevis eller helt) hindret meg i å være yrkesaktiv

Hvor lang tid tok det for deg å få jobb, etter at du var ferdig med studiet?

- Etter endt studium gikk jeg tilbake til samme arbeidssted som jeg hadde før studiet.
 Jeg fikk meg jobb før jeg var ferdig med mastergraden.
 0-3 måneder
 4-6 måneder
 7-12 måneder
 Mer enn 1 år
 Jeg har ikke jobb
 Helsemessige årsaker hindret meg i å være en aktiv arbeidssøker

I hvilke geografiske områder (standard regioninndeling fra SSB, 2002) har du søkt master-relatert arbeid? (kun for de som ikke har samfunnssikkerhetrelatert arbeid)

- Oslo og Akershus
 Hedmark og Oppland
 Sør-Østlandet (Østfold, Buskerud, Vestfold, Telemark)
 Agder og Rogaland
 Vestlandet (Hordaland, Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal)
 Trøndelag
 Nord-Norge (Nordland, Troms og Finnmark)
 Utenlands

Var du villig til å flytte for å få deg master-relatert jobb etter endt utdanning?

- Ja
 Nei

I hvilke geografiske områder (standard regioninndeling fra SSB, 2002) har du

	Oslo og Akershus	Hedmark og Oppland	Sør-Østlandet (Østfold, Buskerud, Vestfold, Telemark)	Agder og Rogaland	Vestlandet (Hordaland, Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal)	Trøndelag	Nord-Norge (Nordland, Utenlands Troms og Finnmark)
... søkt master-relatert jobb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Oslo og Akershus	Hedmark og Oppland	Sør-Østlandet (Østfold, Buskerud, Vestfold, Telemark)	Agder og Rogaland	Vestlandet (Hordaland, Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal)	Trøndelag	Nord-Norge (Nordland, Utenlands Troms og Finnmark)
... hatt master-relatert arbeid etter endt masterutdanning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hva er den mest passende betegnelsen på din ROLLE i din første jobb etter endt masterutdanning?

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Konsulent | <input type="checkbox"/> Fagansvarlig |
| <input type="checkbox"/> Rådgiver | <input type="checkbox"/> Forsker |
| <input type="checkbox"/> Leder | <input type="checkbox"/> Ingeniør |
| <input type="checkbox"/> Inspektør | <input type="checkbox"/> Annet: _____ |

Hva er den mest passende betegnelsen på din ROLLE i din nåværende jobb?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Jeg er fortsatt i min første jobb (ref. forrige spørsmål) | <input type="checkbox"/> Fagansvarlig |
| <input type="checkbox"/> Konsulent | <input type="checkbox"/> Forsker |
| <input type="checkbox"/> Rådgiver | <input type="checkbox"/> Ingeniør |
| <input type="checkbox"/> Leder | <input type="checkbox"/> Jeg står uten jobb for tiden |
| <input type="checkbox"/> Inspektør | <input type="checkbox"/> Annet: _____ |

Hva slags ansettelsesforhold hadde du i din første jobb etter endt masterutdanning?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Fast stilling | <input type="checkbox"/> Selvstendig næringsdrivende |
| <input type="checkbox"/> Vikariat eller annen midlertidig stilling | <input type="checkbox"/> Stipendiat / forskeropplæring |
| <input type="checkbox"/> Prosjektstilling | |

Hva slags ansettelsesforhold har du i din nåværende jobb?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Jeg er fortsatt i min første jobb (ref. forrige spørsmål) | <input type="checkbox"/> Prosjektstilling |
| <input type="checkbox"/> Fast stilling | <input type="checkbox"/> Selvstendig næringsdrivende |
| <input type="checkbox"/> Vikariat eller annen midlertidig stilling | <input type="checkbox"/> Stipendiat / forskeropplæring |

Del 3

Din kompetanse og din nåværende jobb

Hvilke faktorer tror du veide tyngst da du ble ansatt i din nåværende jobb? Velg 1-3 alternativer.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Karaktersnitt | <input type="checkbox"/> Sterk søknad og/eller sterkt intervju |
| <input type="checkbox"/> Arbeidserfaring | <input type="checkbox"/> Gode referanser |
| <input type="checkbox"/> Type bachelorbakgrunn | <input type="checkbox"/> Spesialisert kompetanse: _____ |
| <input type="checkbox"/> Type mastergrad | <input type="checkbox"/> Andre faktorer: _____ |
| <input type="checkbox"/> Personlige egenskaper | |

I din nåværende jobb ...

	Ja	Nei	Vet ikke
... har du kollegaer med mastergrad i samfunnssikkerhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... var mastergrad i samfunnssikkerhet et av kvalifikasjonskravene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I din nåværende jobb, i hvilken grad opplever du at din kompetanse i samfunnssikkerhet er ...

	Svært liten grad	Liten grad	Hverken / eller	Stor grad	Svært stor grad
... NYTTIG for det arbeidet du er satt til å gjøre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... AVGJØRENDE for det arbeidet du er satt til å gjøre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... DEKKENDE / TILSTREKKELIG for det arbeidet du er satt til å gjøre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I ditt daglige arbeid, i hvilken grad anvender du kompetanse tilegnet fra

	Svært liten grad	Liten grad	Hverken / eller	Stor grad	Svært stor grad
... bachelorstudiet ditt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... masterstudiet i samfunnssikkerhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... arbeidserfaring fra FØR masterstudiet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... arbeidserfaring ETTER masterstudiet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... annen kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I hvilken kategori vil du hovedsakelig plassere dine arbeidsoppgaver i din nåværende stilling?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Risikostyring | <input type="checkbox"/> Planlegging og forvaltning |
| <input type="checkbox"/> Krisehåndtering og beredskap | <input type="checkbox"/> Regulering og tilsyn |
| <input type="checkbox"/> Forskning / undervisning | <input type="checkbox"/> Gransking |
| <input type="checkbox"/> HMS-arbeid | <input type="checkbox"/> Annet: _____ |

I hvilken grad opplever du at du har reell innflytelse på de sikkerhetsmessige beslutninger / vurderinger som tas i din virksomhet?

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Svært liten grad | <input type="checkbox"/> Hverken / eller | <input type="checkbox"/> Svært stor grad |
| <input type="checkbox"/> Liten grad | <input type="checkbox"/> Stor grad | |

I hvilken grad opplever du arbeidet ditt som tilfredsstillende og interessant nok til at du ikke har ønske om å skifte jobb per nå?

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Svært liten grad | <input type="checkbox"/> Hverken / eller | <input type="checkbox"/> Svært stor grad |
| <input type="checkbox"/> Liten grad | <input type="checkbox"/> Stor grad | |

Del 4

Faglig innhold på studiet

Hvilke deler av det faglige innholdet på studiet har du hatt MEST bruk for i din karriere? Velg 1-3 alternativer

- Prosjekt- og gruppearbeid
- Risikostyring
- Infrastruktur -regulering, styring, planlegging
- Krisehåndtering og beredskap
- HMS
- Forskningsmetodikk

- Valgemner (spesifiser) _____
- Annet (spesifiser) _____

Hvilke deler av det faglige innholdet på studiet har du hatt MINST bruk for i din karriere? Velg 1-3 alternativer

- Prosjekt- og gruppearbeid
- Risikostyring
- Infrastruktur -regulering, styring, planlegging
- Krisehåndtering og beredskap
- HMS
- Forskningsmetodikk
- Valgemner (spesifiser) _____
- Annet (spesifiser) _____

Alt i alt; i hvilken grad synes du det faglige innholdet på masterutdanningen i samfunnssikkerhet har gjort deg i stand til å utføre arbeidet ditt?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Hverken / eller
- Stor grad
- Svært stor grad

Vil du anbefale andre å ta masterutdanning i samfunnssikkerhet?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Del 5

Om deg

Hvilket år er du født?

Kryss av for kjønn

- Mann
- Kvinne

Har du kommentarer, innspill eller presiseringer til denne spørreundersøkelsen eller til tematikken, kan du velge å skrive her:

Hjertelig takk for ditt bidrag!