

# Kandidatundersøkelsen 2019

NTNU

November 2019

Rapport

NTNU  
Norges  
teknisk-naturvitenskapelige  
universitet

Prorektor for utdanning



# Forord

Kjære leser.

Kandidatundersøkelsen 2019 er den mest omfattende undersøkelsen vi har gjennomført ved NTNU til nå.

Vi har fått svar fra 7000 studenter som ble uteksaminert fra NTNU mellom 2016-2018, om blant annet arbeidslivskontakt i studietiden, overgangen til arbeidslivet og opplevd relevans av egen utdanning.

I denne rapporten finner du svar på spørsmål som:

- Er våre kandidaters kompetanse relevant i arbeidslivet?
- Er de tilfredse med utdanningen sin?
- Hvor finner de jobb etter utdanningen, innen hvilke yrker og bransjer?
- Hva kjennetegner en attraktiv arbeidsgiver for våre kandidater?

Som universitet har NTNU et ansvar for å bringe fram nye perspektiver for langsiktig, grunnleggende forskning og for utdanning av fremragende kandidater. Det stilles stadig høyere krav i arbeidslivet, og det forventes at våre kandidater har kompetanse som kan svare på både dagens og morgendagens behov.

Ikke minst møter vi stadig høyere krav fra våre egne studenter til utdanningen de får ved NTNU. For å sikre arbeidslivrelevans i studiene, må vi derfor ha kunnskap om hvordan våre kandidater opplever overgangen til arbeidslivet.

Kunnskapen vi får fra denne undersøkelsen vil bli brukt til å øke studiekvaliteten og utvikle våre studieprogram. Dette skal bidra til at vi tiltrekker oss de beste søkerne. Søkere som til slutt tar spranget ut fra NTNU som kandidater med en svært ettertraktet kompetanse for både nasjonale og internasjonale arbeidsgivere.

Vi har mange å takke for den innsatsen som er lagt ned i Kandidatundersøkelsen 2019. Først og fremst, tusen takk til deg som tok deg tid til å besvare undersøkelsen!

Takk til alle ansatte som har jobbet med og bidratt med innspill til undersøkelsen, og ikke minst takk til alle eksterne samarbeidspartnere som bidrar til å gjøre NTNU bedre!

God lesing!



A handwritten signature in blue ink that reads "Anne Borg".

Anne Borg, konstituert rektor  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

# Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
<b>1 Om undersøkelsen .....</b>	<b>4</b>
1.1. Formål.....	4
1.2. Organisering og tilrettelegging .....	4
1.3. Metode og gjennomføring.....	5
1.4. Utvalg og svarprosent.....	5
1.5. Om rapporteringen og å lese resultatene.....	8
1.6. Om feilmarginer og statistisk usikkerhet.....	9
<b>2 Oppsummering og hovedfunn .....</b>	<b>11</b>
2.1. Oppsummering .....	11
2.2. Hovedfunn.....	13
<b>3 Kandidatenes arbeidssituasjon .....</b>	<b>19</b>
3.1. Hovedbeskjeftigelse og ansettelsesforhold .....	19
3.2. Sektor- og bransjetilknytning.....	31
3.3. Kandidatens geografiske tilknytning .....	35
3.4. Vurdering av tilfredshet og relevans ved nåværende stilling .....	36
3.5. Vurdering av krav og egne kvalifikasjoner .....	42
<b>4 Arbeidslivskontakt og aktiviteter i studietiden .....</b>	<b>43</b>
4.1. Prosjekt- og oppgavesamarbeid .....	43
4.2. Praksis.....	45
4.3. Jobbtilbud i sammenheng med samarbeid og praksis.....	46
4.4. Jobb og frivillig arbeid under studiene.....	47
4.5. Utenlandsopphold.....	52
<b>5 Overgang til arbeidslivet.....</b>	<b>55</b>
5.1. Når kandidatene fikk sin første jobb.....	55
5.2. Ressurser benyttet i overgangen til arbeidslivet.....	58
5.3. Bytte av stilling eller arbeidsgiver.....	59
5.4. Nærmere om første jobb .....	61
<b>6 Vurdering av utdanning .....</b>	<b>64</b>
6.1. Læringsutbytte.....	64
6.2. Forventninger og arbeidslivets krav .....	69
<b>7 Etter- og videreutdanning.....</b>	<b>75</b>
<b>8 Kjennetegn ved en god jobb .....</b>	<b>79</b>
<b>9 Utdypende spørsmål om høyeste grad .....</b>	<b>81</b>
9.1. Bachelor.....	81
9.2. Master.....	84
9.3. PHD.....	85
<b>Vedlegg.....</b>	<b>89</b>
Operasjonalisering til kap. 3.4.1 .....	89
Figuroversikt .....	90
Tabelloversikt.....	91

# 1 Om undersøkelsen

## 1.1. Formål

Utviklingen av NTNUs studieprogram er tett knyttet til universitetets strategiske samarbeid med arbeidslivet. Dette forutsetter kunnskap om hvordan kandidatene klarer seg i overgangen til arbeidslivet, hvordan kandidatene vurderer nytten av utdanningen i møte med arbeidslivet, og hvordan arbeidsgiverne vurderer kandidatene. Slik kunnskap er ferskvare, og jevnlig kandidatundersøkelser anses som et viktig virkemiddel for å formidle sammenhengen mellom utdanning og arbeidsrelevans til våre studenter, ansatte og samarbeidspartnere.

### 1. Beslutningsgrunnlag ved fakultetene

Kunnskap om utdanningenes faktiske relevans for arbeidslivet vil være et sentralt grunnlag i NTNU for:

- beslutninger om videre tilpasning og utvikling av utdanningstilbud
- strategier for å styrke kandidatenes posisjon på arbeidsmarkedet
- utforming av tiltak for å rekruttere nye studenter
- indikatorer for rapportering

### 2. Informasjon, studieveiledning og karriereplanlegging

Studentenes (og søkerens) etterspørsel etter informasjon om yrkesmuligheter øker. Resultater fra undersøkelsen skal brukes til å gi så presis informasjon som mulig om sammenhenger mellom utdanning og muligheter på arbeidsmarkedet; sektor, bransje/næring og funksjon/oppgaver.

## 1.2. Organisering og tilrettelegging

Prosjektet ble organisert av en arbeidsgruppe på NTNU, som rapporterte til en styringsgruppe.

*Styringsgruppen* for prosjektet bestod av NTNUs prorektor for utdanning samt prodekan for utdanning fra hvert av de deltakende fakultetene (Utdanningsutvalget).

En arbeidsgruppe bestående av representanter fra fakultetene og NTNU sentralt har jobbet med utforming av spørsmål, kommunikasjon og tilrettelegging underveis, samt publisering av resultatene. Medlemmer i arbeidsgruppa var:

- Simon Lie, NTNU Karriere (prosjektleder)
- Cecilie Baar, NTNU Karriere
- Marit Svendsen, Avdeling for utdanningskvalitet
- Ivar Pettersen, Avdeling for virksomhetsstyring
- Marianne Løvdal, Det humanistiske fakultet
- Pål Risan, Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk
- Kari Sagmo, Fakultet for medisin og helsevitenskap

Gjennom prosjektet har arbeidsgruppa presentert arbeider og samlet innspill fra en rekke råd, utvalg, enkeltpersoner og avdelinger på NTNU. Ingen nevnt, ingen glemt!

Prosjektleder Simon Lie i NTNU Bridge var hovedansvarlig i arbeidsgruppen, og kontaktpunktet mellom Kantar og NTNU.

Kantar kom med innspill til skjema underveis, og var ansvarlig for endelig oppsett og scripting av skjema, samt gjennomføring og rapportering av undersøkelsen. Prosjektleder Joakim Wold Nylén var ansvarlig i Kantar.

Data ble innhentet av Norsk Gallup på vegne av Kantar.

### 1.3. Metode og gjennomføring

Målgruppen var kandidater som avla grad ved NTNU fra 2016 til og med 2018.

Undersøkelsen ble gjennomført som en webundersøkelse. Samtlige kandidater som hadde en registrert e-postinvitasjon mottok invitasjon til undersøkelsen på e-post. E-postinvitasjonen og skjema var tilgjengelig på norsk og engelsk. I e-posten var det også informasjon om incentiver ved deltakelse: trekningen av fem reisegavekort til en verdi av 5000 kr. Brevet inneholdt også en kort beskrivelse av formål med undersøkelsen, og kontaktinformasjon til databehandler (Kantar v/ Joakim Wold Nylén), behandlingsansvarlig (NTNU v/ Simon Lie) og personvernombud (NTNU v/ Thomas Helgesen).

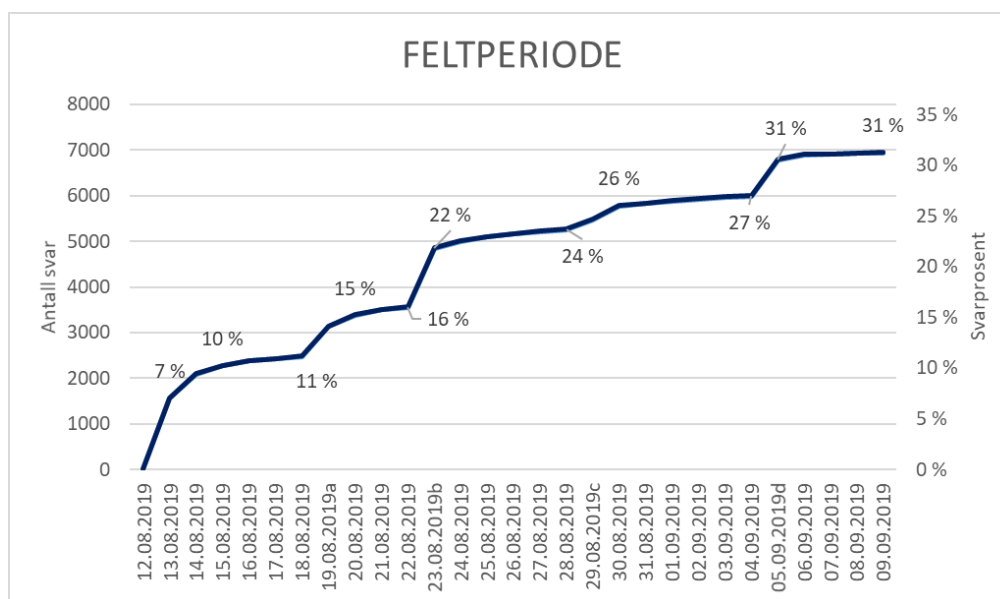
Kandidatene som ikke hadde svart fikk tilsendt totalt fire påminnelser, både på e-post og SMS. Kontaktinformasjonen ble hentet fra NTNUs system (FS), og overlevert Kantar i forkant av feltarbeidet.

### 1.4. Utvalg og svarprosent

I Figur 1.1 og Tabell 1.1 oppsummeres invitasjonene som ble sendt ut (bruttoutvalg), svarene som kom inn (nettoutvalg), samt tidspunkt for utsendelser og påminnelser. NTNU hadde totalt 22.200 kandidater fra sin database (populasjon). 22.178 av disse kandidatene hadde påført e-postadresse og/eller norsk mobiltelefonnummer.

681 kandidater hadde e-postadresser som ble «vasket» vekk før utsending (ugyldige e-postadresser mm.). Noen av disse kandidatene er dekket ved utsendelse gjennom SMS. Da vi ikke har mulighet til å se hvem som *ikke* mottok SMS, beregner vi svarprosent på bakgrunn av alle kandidater som enten hadde e-postadresse eller norsk mobiltelefonnummer (22.178) vi kunne nå via e-post eller SMS. Totalt svarte 6.938 personer innen undersøkelsen ble avsluttet. Dette gir **31 % svar**. Den reelle svarprosenten er trolig marginalt høyere.

Figur 1.1 Svarprosent og antall svar























a/c: påminnelse på e-post b/d: påminnelse på SMS

Svarfordelingen varierer noe.

Noen færre av kandidatene som ble uteksaminert i 2016 har svart (29 %), sammenliknet med kandidater fra 2017 og 2018 (hhv. 32 og 33 %). En noe lavere andel av bachelorkandidater har svart (27 %) sammenliknet med master- og PHD-kandidater. Det er også større respons fra PHD-kandidater (42 %) sammenliknet med masterkandidater (34 %). Med hensyn til fakulteter er svarandelene lavest for MH (25 %) og OK (29 %), og høyest for NV (38 %). Responsen etter kjønn er relativt lik. Vi ser også at noen flere av kandidatene som hadde Trondheim som studiested svarte (32 %), sammenliknet med Gjøvik (29 %) og Ålesund (23 %).

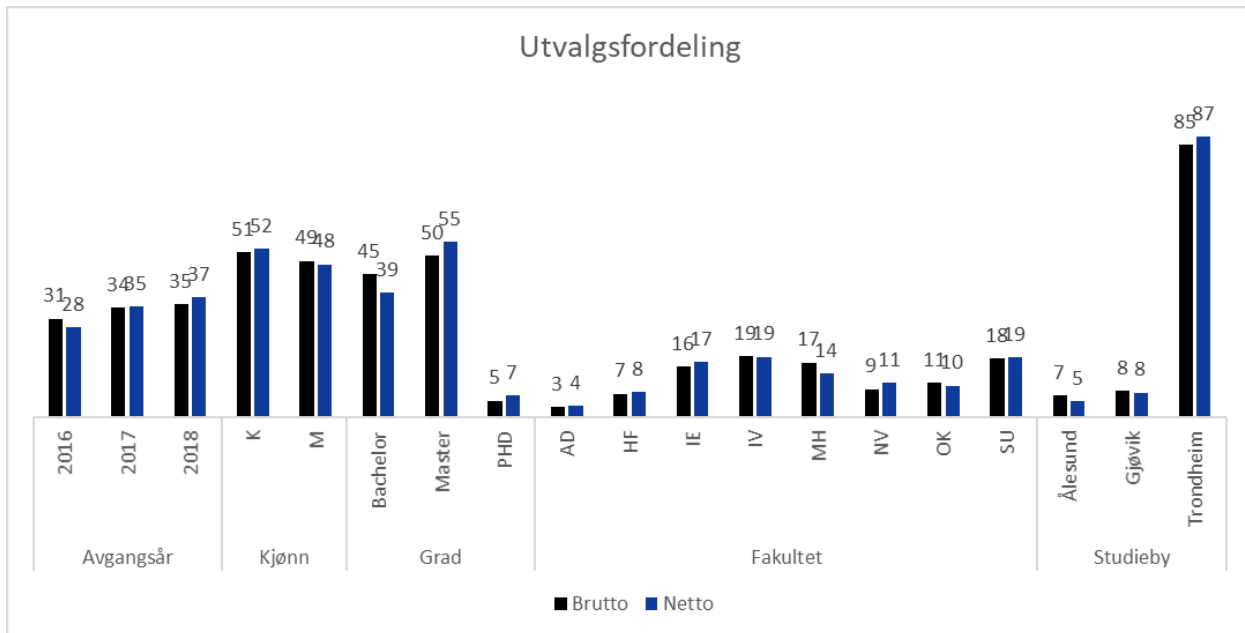
Tabell 1.1 Svarfordeling

	<b>Brutto</b>	<b>Netto</b>	<b>Svarprosent</b>	
<b>Totalt</b>	22178	6938		31 %
<b>Avgangsår:</b>				
2016	6798	1950		29 %
2017	7589	2396		32 %
2018	7791	2592		33 %
<b>Kjønn:</b>				
K	11378	3636		32 %
M	10800	3302		31 %
<b>Grad:</b>				
Bachelor	9897	2682		27 %
Master	11151	3782		34 %
PHD	1130	474		42 %
<b>Fakultet:</b>				
AD	717	247		34 %
HF	1624	542		33 %
IE	3513	1200		34 %
IV	4217	1304		31 %
MH	3766	943		25 %
NV	1929	736		38 %
OK	2363	680		29 %
SU	4049	1286		32 %
<b>Studieby:</b>				
Ålesund	1516	343		23 %
Gjøvik	1841	530		29 %
Trondheim	18821	6065		32 %

### 1.4.1. Utvalgets fordeling

I figuren under vises utvalgets fordeling, og antall respondenter på hver undergruppe.

Figur 1.2 Populasjons- (brutto) og utvalgsfordeling (netto) på gradsnivå og fagområder. I prosent.



I tråd med at svarprosenten var noe ulik mellom kandidater avhengig av avgangsår, grad og fakultet, er også utvalgssammensetningen noe skjev. Selv om skjevhetene kan beskrives som små, er nettoutvalget vektet med hensyn til avgangsår, fakultet, grad og kjønn<sup>1</sup>.

## 1.5. Om rapporteringen og å lese resultatene

Resultater fra kandidatundersøkelsen rapporteres i to forskjellige format: en hovedrapport, og en digital rapporteringsløsning.

Denne hovedrapporten vil samlet belyse og besvare Kandidatundersøkelsens to overordnede formål. Kapittel-strukturen i rapporten vil i all hovedsak følge spørreskjemaets utforming, som er delt inn i 5 deler:

- Del A: Nåværende arbeidssituasjon
- Del B: Arbeidslivskontakt i studietiden
- Del C: Overgang til arbeidslivet
- Del D: Vurdering av utdanning
- Del E: Utdypende spørsmål om høyeste grad

Det er likevel gjort noen tilpasninger, med hensyn til hva som presenteres hvor i rapporten, for å samle temaene. Hovedrapporten vil presentere resultatene tematisk, med nedbrytninger på grad, kjønn, studiested og fakultet. I noen tilfeller vil også nedbrytning på avgangsår og bransjer fremheves.

<sup>1</sup> Cellevekt, med 144 celler. Dette er i utgangspunktet svært mange celler, og mange av cellene har svært få respondenter. Samtidig er over- og underrepresentasjon såpass begrenset, at ingen kandidater har fått ekstreme vekter. Maksvekt: 1,92, min.vekt: 0,39. 88 % av utvalget har mellom 0,7 og 1,5 i vekt.



Fakultetene benevnes gjennomgående i tekst, tabeller og figurer ved bruk av offisielle forkortelser:

<b>Forkortelse:</b>	<b>Fakultetsnavn:</b>
AD	Fakultet for arkitektur og design
HF	Det humanistiske fakultet
IE	Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk
IV	Fakultet for ingeniørvitenskap
MH	Fakultet for medisin og helsevitenskap
NV	Fakultet for naturvitenskap
OK	Fakultet for økonomi
SU	Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

**Ettersom kandidatundersøkelsens bruksområde strekker seg helt ned til studieprogramnivå, er disse resultatene gjort tilgjengelig i en egen digital rapporteringsløsning**, da dette blir svært omfattende å presentere i en samlet rapport. I den digitale rapporten er resultatene tilgjengelig med en rekke nedbrytninger, inkludert studieprogrammer.

Digital rapportløsning og øvrig informasjon om Kandidatundersøkelsen kan finnes på:  
<https://www.ntnu.no/kandidatundersokelsen>

#### 1.5.1. Hva er en god score?

Hva som er en god score er en subjektiv vurdering. Det kommer både an på hva det spørres om, og de mål NTNU har for sin utdanning.

På generelt grunnlag anbefaler Kantar at andelen kandidater som støtter opp om en påstand skal være 70 prosent eller mer (inkl. «vet ikke»), dersom NTNU anser påstanden som relevant/viktig for den kategorien (studieprogram, fakultet, gradsnivå) kandidatene tilhører. Mer enn 80 prosent regnes som svært bra.

Dersom færre enn 70 prosent av kandidatene støtter opp om en relevant påstand, bør resultatet overvåkes nærmere.

Dersom færre enn 50 prosent støtter opp om en relevant påstand, bør tiltak vurderes. I første omgang kan dette være å gjennomføre oppfølgingsstudier av aktuelle kandidater/ studenter, for eksempel i form av dybdeintervjuer eller fokusgrupper.

De mest nærliggende resultatene å anvende denne tommelfingerregelen på, er påstander i kapittel 6 – vurdering av utdanningen, som blant annet beskriver læringsutbytte.

#### 1.6. Om feilmarginer og statistisk usikkerhet

Det vil alltid knytte seg en viss usikkerhet til resultatene når vi spør et utvalg av målgruppen (kandidatene), enten vi trekker et utvalg eller vi står igjen med et «nettoutvalg» grunnet frafall når alle inkluderes i studien. Denne usikkerheten, eller feilmarginen, kan beregnes statistisk. Et sentralt mål i denne sammenhengen er standardavviket. Standardavviket beregnes ut fra hvor mye hver enkelt enhet avviker fra gjennomsnittet for alle enhetene i undersøkelsen når det

gjelder den egenskapen vi ønsker å måle. Med utgangspunkt i standardavviket kan vi beregne feilmarginen for det aktuelle resultatet. Fastsettelsen av feilmarginen vil også avhenge av hvor stor usikkerhet vi er villige til å akseptere. Det vanlige er å angi feilmarginer basert på 95 prosent sannsynlighet. Dette betyr at hvis vi hadde 100 forskjellige uavhengige utvalg, ville resultatet ligge innenfor de feilmarginene vi oppgir i minst 95 av de 100 undersøkelsene. Det vil igjen si at det bare er 5 prosent sannsynlighet for at den faktiske fordelingen i populasjonen (blant kandidatene) ikke ligger innenfor de oppgitte feilmarginene.

I Tabell 1.2 vises feilmarginene for de nedbrytninger som blir kommentert i hovedrapporten. Deler av spørsmålene er stilt til alle kandidater, mens en del spørsmål kun er stilt til yrkesaktive kandidater. Derfor viser tabellen feilmarginene for begge utvalgsgrupper innenfor hver nedbrytning.

Tabell 1.2 Feilmarginer i +/- prosentpoeng

	Alle kandidater		Kandidater i arbeid	
	Maks	Min	Maks	Min
<b>Totalt</b>	1,0	0,4	1,1	0,5
<b>Avgangså:</b>				
2016	1,8	0,8	1,9	0,8
2017	1,7	0,7	1,8	0,8
2018	1,6	0,7	1,8	0,8
<b>Kjønn:</b>				
K	1,4	0,6	1,5	0,7
M	1,4	0,6	1,5	0,7
<b>Grad:</b>				
Bachelor	1,6	0,7	1,9	0,8
Master	1,3	0,6	1,4	0,6
PHD	3,8	1,6	3,9	1,7
<b>Fakultet:</b>				
AD	5,2	2,3	5,6	2,4
HF	3,5	1,5	4,4	1,9
IE	2,4	1,0	2,5	1,1
IV	2,3	1,0	2,4	1,0
MH	2,7	1,2	2,8	1,2
NV	3,0	1,3	3,5	1,5
OK	3,1	1,4	3,4	1,5
SU	2,3	1,0	2,6	1,1

## 2 Oppsummering og hovedfunn

### 2.1. Oppsummering

NTNU er Norges største universitet og har en bred portefølje av studier. Dermed er det også naturlig at NTNUs kandidater er representert i en lang rekke jobber, bransjer, sektorer, og ulike steder i Norge. På noen områder finnes det større forskjeller mellom kandidatene, avhengig av hva de har studert, både med hensyn til arbeidssituasjon og refleksjoner rundt egen utdanning og karriere. Denne oppsummeringen gir et overblikk over kandidatene fra NTNU som helhet.

Arbeidsledigheten blant kandidatene er om lag den samme som i Norge for øvrig. Sammenliknet med sysselsatte i Norge, er NTNUs kandidater overrepresentert i midlertidige stillinger og heltidsstillinger. NTNUs kandidater er representert i mange bransjer. Det kan likevel nevnes at den største bransjen er medisin og helse, etterfulgt av IT, skolesektoren, UH-sektoren og forskningsinstitusjoner og konsulentbransjen. Disse bransjene inneholder nær 6 av 10 av NTNUs kandidater. En noe større andel av NTNUs kandidater jobber i statlig sektor sammenliknet med Norges arbeidstakere for øvrig.

De aller fleste kandidatene har fått seg en relevant jobb, altså en jobb som de mener utdanningen er relevant for. Dette er en viktig indikator, og et godt resultat, selv om resultatet ikke skiller seg ut fra andre universiteter. Ved å se nærmere på kandidatenes erfaring fra arbeidslivet, finner vi samtidig at kandidatene ikke må «jobbe seg frem til» en relevant jobb. Det er mindre forskjeller mellom hvor relevant første jobb og senere jobber oppleves. Undersøkelsen viser også at for utvalgte profesjonsutdanninger (de største helse- og lærerutdanningene) befinner kandidatene seg, i all hovedsak, i yrker som utdanningen er tiltenkt for.

Med hensyn til geografisk forflytning, er det en tydelig bevegelse av kandidater mot Oslo. Oslo opplever klart størst tilvekst av utdannet arbeidskraft fra NTNU. Trøndelag (primært Trondheim) opplever også tilvekst av arbeidskraft fra NTNU, dog mindre enn Oslo. Verken Gjøvik eller Ålesund, eller tilhørende fylker, opplever nevneverdig tilvekst av arbeidskraft i den grad de opplever tilvekst i det hele tatt.

Kandidatene fra NTNU kommer seg raskt ut i arbeidslivet. Resultatene fra denne undersøkelsen indikerer at flere av kandidatene fra NTNU har fått seg jobb før de fullfører sin utdanning enn kandidater fra andre universiteter.

En lang rekke erfaringer underveis i studietiden er også kartlagt, blant annet for å vurdere nytten av disse erfaringene i senere kontakt med arbeidslivet. Relativt mange kandidater har jobbet ved siden av studiene, og dette anser kandidatene å ha vært spesielt nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. En del kandidater har også hatt frivillig arbeid underveis i studiene. Frivillighetskulturen står spesielt sterkt i Trondheim. Likevel anser kandidatene disse erfaringene å være av noe mindre nytte i senere kontakt med arbeidslivet, sammenliknet med jobben(e) de har hatt ved siden av studiene. Det er ulike meninger om prosjekt- og oppgavesamarbeid har vært nyttig - det varierer med typen samarbeid. Samarbeid om større forskningsprosjekt anses som mest nyttig, men er samtidig det færrest kandidater har erfaring med. De kandidatene som har hatt obligatorisk praksis anser dette som nesten utelukkende nyttig. Undersøkelsen viser

også at 3 av 10 kandidater som har hatt praksis eller samarbeid underveis i studietiden har blitt tilbudt jobb av virksomheten de samarbeidet med. Samtidig er sjansen for å ha blitt tilbudt jobb nær dobbelt så stor gjennom praksis som det er gjennom prosjekt- eller oppgavesamarbeid. Til slutt ser vi at mange av kandidatene som har hatt utenlandsopphold i løpet av utdanningen, opplever at dette har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. Til tross for dette viser analyser at nytten trolig er begrenset for selve jobbsøkerprosessen. Det utelukker samtidig ikke at utenlandsopphold kan være nyttig på andre måter.

De fleste kandidatene opplever at det er samsvar mellom egne kvalifikasjoner og hva som kreves i jobben de er i. Videre opplever de fleste kandidater at det er samsvar mellom de forventninger de hadde til jobbmuligheter, og de jobbmulighetene de opplever å ha. Kandidatenes tilbakemeldinger på hvordan utdanningen kunne rustet dem bedre for arbeidslivet, handler om mer nærhet til arbeidslivet, og arbeidslivskontakt. Kandidatene ønsker blant annet bedre mulighet for praksis i utdanningen, flere praktiske caser eller simuleringer i undervisningen, flere gjesteundervisere fra arbeidslivet, og bedre mulighet for oppgavesamarbeid med virksomheter. Dette kan ses i sammenheng med at relativt få av kandidatene mener det ble lagt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet i utdanningen, og at «kun» halvparten av kandidatene mener de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet.

Med hensyn til videre kompetanseheving, sier over halvparten av kandidatene at de kunne tenke seg etter- og videreutdanning (EVU). De viktigste kriteriene for å ta EVU er å kunne holde seg faglig oppdatert, men at det også må være passende omfang og noe de kan få direkte utbytte av i arbeidssammenheng. Den mest aktuelle typen EVU er kortere emner eller kurs, gjerne kortere emner med studiepoeng.

## 2.2. Hovedfunn

### *Kandidatenes arbeidssituasjon*

#### **Hovedbeskjeftigelse og ansettelsesforhold**

- Kun 3 % av kandidatene er jobbsøkere.
  - Dette er på samme nivå som arbeidsledigheten i Norge.
- I overkant av 1 av 10 kandidater har gått videre med studier, mens øvrige kandidater (over 8 av 10) er i jobb.
- Av kandidatene som er i arbeid har over 7 av 10 av har fast ansettelse, 2 av 10 midlertidig ansettelse.
  - Andelen kandidater i midlertidig stilling er noe høyere enn i Norge generelt.
- 9 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid.
  - En større andel av kandidatene fra NTNU er ansatt på heltid, sammenliknet med sysselsatte i Norge.
- Omlag halvparten av kandidatene som i dag jobber deltid, ønsker å jobbe heltid.
- De fleste kandidater (8 av 10) har stillingsnivået *ansatt*. 6 prosent av kandidatene har lederansvar på mellomledernivå eller høyere. Svært få er toppledere. 15 prosent har prosjekt- eller gruppelederansvar uten personalansvar.
- Kandidatenes median brutto årslønn, er 531.000 kroner.
  - Dette er om lag 37.000 kroner høyere enn medianlønnen i Norge.

#### **Sektor- og bransjetilknytning**

- Halvparten av kandidatene jobber i privat sektor, mens 4 av 10 jobber i offentlig sektor. Kandidatene som i jobber i det offentlige er relativt jevnt spredt på statlig- og kommunal sektor. En noe større andel av NTNU sine kandidater jobber i statlig sektor sammenliknet med Norges arbeidstakere generelt.
- Kandidatene fra NTNU jobber i flere forskjellige bransjer. Likevel, jobber 2 av 10 kandidater i bransjen medisin og helse, og 1 av 10 i IT. Bransjetilknytning varierer med fagområder.

#### **Geografisk forflytning**

- Oslo og Trøndelag er de eneste fylkene som har netto positiv tilvekst av kandidater.
- Blant kandidater som studerte i Ålesund: Andelen som jobber i Møre og Romsdal i 2019 er relativt lik andelen av de samme kandidatene som bodde i Møre og Romsdal før de begynte å studere ved NTNU.
- Blant kandidater som studerte i Gjøvik: Oppland og Hedmark opplever en svak negativ tilvekst.
- På kommune-nivå, ser vi at tilveksten primært skjer til Trondheim kommune, mens det er negativ tilvekst av kandidater til øvrige kommuner i Trøndelag. Den positive tilveksten i Gjøvik og Ålesund kommune er marginal. Samtidig, er det negativ tilvekst for øvrige kommuner i tilhørende/tilgrensende fylker.

#### **Vurdering av tilfredshet og relevans av utdanning i nåværende stilling**

- Mellom 8 og 9 av 10 er tilfredse med nåværende stilling.

- Kandidater som mener at utdanningen deres er relevant i nåværende jobb, også er mer fornøyde med jobben
- I underkant av 9 av 10 kandidater som er i arbeid, opplever at utdanningen er relevant for nåværende stilling.
  - Isolert sett er dette et svært godt resultat, samtidig som det ikke er et resultat utenom det normale hvis vi sammenlikner det med andre kandidatundersøkelser
- De fleste kandidater må ikke «vente» eller samle arbeidserfaring for å få en stilling som de opplever at utdanningen er relevant for.
- For utvalgte profesjonsutdanninger finner vi at:
  - I overkant av 8 av 10 kandidater med ulike typer helseutdanning jobber som helsearbeidere.
  - I underkant av 5 av 10 kandidater med utdanning innen barnevern eller sosionom jobber med det de er utdannet til.
  - 8 av 10 kandidater med lærerutdanning jobber som lærere.
  - 7 av 10 kandidater med profesjonsutdanning i psykologi jobber som psykologer.

### **Vurdering av krav og egne kvalifikasjoner**

- 7 av 10 kandidater mener at det er samsvar mellom deres kvalifikasjoner, og hva som kreves i nåværende jobb. 2 av 10 mener de er overkvalifisert, mens 1 av 10 mener de er underkvalifisert.

### *Arbeidslivskontakt og aktiviteter under studiene*

#### **Prosjekt- og oppgavesamarbeid og praksis**

- 2 av 10 kandidater hadde samarbeid om masteroppgave.
  - 6 av 10 opplever at samarbeidet var ganske/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.
- Nær like mange hadde samarbeid om bacheloroppgave.
  - 5 av 10 opplever at samarbeidet har vært nyttig.
- 1 av 10 hadde samarbeid om mindre faglig prosjekt.
  - 4 av 10 opplever at samarbeidet har vært nyttig.
- Svært få hadde samarbeid om større forskningsprosjekter.
  - 8 av 10 opplever at samarbeidet har vært nyttig.
- 2 av 10 kandidater har hatt obligatorisk faglig praksis, og svært få (3 prosent) har hatt valgfri faglig praksis.
  - De aller fleste (9 av 10) opplever at obligatorisk praksis har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.
- 3 av 10 kandidater som hadde praksis eller prosjekt- eller oppgavesamarbeid ble tilbudt jobb av virksomheten de hadde praksis hos/samarbeidet med.
  - Det er nær dobbelt så stor sannsynlighet for at kandidatene blir tilbudt jobb av virksomheten de hadde praksis hos, sammenliknet med virksomheten kandidatene hadde oppgave- eller prosjektsamarbeid med.

#### **Jobb og frivillig arbeid**

- I overkant av 6 av 10 kandidater oppga at de jobbet under studiene

- 8 av 10 mener at jobb under studiene har vært nyttig/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.
- 6 av 10 mener at utdanningen var relevant for jobben(e) de hadde.
- 4 prosent av kandidatene startet egen bedrift under studiene.
  - I overkant av 7 av 10 mener det har vært nyttig.
  - I overkant av 8 av 10 mener utdanningen var relevant for erfaringen.
- 4 av 10 kandidater drev med frivillig arbeid ved siden av studiene.
  - 6 av 10 mener erfaringene fra frivillig arbeid har vært nyttig.
  - I underkant av 5 av 10 mener utdanningen var relevant for det frivillige arbeidet.

### **Utenlandsopphold**

- 3 av 10 av kandidatene var på utenlandsopphold gjennom studiene.
  - 7 av 10 kandidater som var på utenlandsopphold mener det var nyttig/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.
  - I overkant av 8 av 10 kandidater mener utenlandsoppholdet var relevant/svært relevant for sin utdanning.
- Det er likevel lite som tyder på at kandidater med utenlandsopphold får et fortrinn i overgangen til arbeidslivet.

### *Overgang til arbeidslivet*

#### **Når kandidatene fikk sin første jobb**

- En relativt stor andel av kandidatene fikk sin første jobb før fullførte utdanningen sin ved NTNU (6 av 10).
  - Sammenliknet med øvre universiteter, indikerer resultatene at spesielt mange av NTNU sine kandidater hadde arbeid innen avsluttet utdanning.
- Innen 4 måneder etter endt utdanning har 8 av 10 kandidater fått sin første jobb.
- Innen 6 måneder etter endt utdanning har nær 9 av 10 av kandidatene fått sin første jobb.

#### **Ressurser i overgangen til arbeidslivet**

- 65 prosent av kandidatene har benyttet én eller flere av ressursene som var listet opp i undersøkelsen.
- 2 av 10 kandidater har benyttet seg av karrieredager ved NTNU og bedriftspresentasjoner.

#### **Bytte av stilling eller arbeidsgiver og første jobb**

- Av kandidatene som har fått seg jobb etter endt utdanning, hadde halvparten den samme jobben i august/september 2019. 3 av 10 har skiftet arbeidsgiver, mens 2 av 10 har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver.
- Omlag halvparten av kandidatene hadde fast stilling i sin første jobb, mens resten hadde midlertidig stilling. Sammenliknet med nåværende hovedbeskjeftigelse, har det vært en vridning fra midlertidige til fast ansettelse for en del av kandidatene som har byttet jobb etter endt utdanning.
- Sammenliknet med stillingsandelen kandidatene har i nåværende jobb, var en større andel av kandidatene deltidsansatt i sin første jobb.

- 8 av 10 kandidater som har byttet jobb, mener at utdanningen var relevant for den første jobben de hadde. Dette er marginalt mindre enn andelen som mener at utdanningen er relevant i *nåværende* jobb.

## Vurdering av utdanning

### Læringsutbytte

- Med hensyn til samarbeidskompetanse, mener flest kandidater at de har fått god kompetanse innen gruppearbeid (7 av 10). Noen færre mener de har fått gode ferdigheter i mellommenneskelig kommunikasjon (6 av 10), mens om lag halvparten mener de har fått god kompetanse i tverrfaglig samarbeid. Nær like mange mener de fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner. Færrest mener å ha fått god kompetanse i prosjektplanlegging (4 av 10).
- Med hensyn til problemløsning, mener de aller fleste kandidater at de har blitt gode til å tilegne seg ny kunnskap (9 av 10). Deretter mener 8 av 10 at de har blitt gode til å se en sak fra flere sider, og 7 av 10 mener de ble gode til å jobbe resultatorientert. Færrest kandidater mener de har fått gode ferdigheter i kreativt arbeid (i underkant av 4 av 10).
- Med hensyn til praktiske ferdigheter, mener flest kandidater (i underkant av 8 av 10) at de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling. Noen færre (i overkant av 7 av 10) mener de fikk god kompetanse i analytisk arbeid. Om lag halvparten av kandidatene mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy og god kompetanse i muntlig fremstilling. 1 av 10 studenter mener de lærte hvordan de skulle gå frem dersom de ønsket å starte sin egen bedrift.
- Med hensyn til arbeids- og samfunnsrelevans, mener flest kandidater (8 av 10) at de har fått gode ferdigheter i kritisk tenking og at de fikk god kjennskap til sitt fagområdes egenart. 7 av 10 kandidater mener de fikk god kjennskap til fagets plass i samfunn og arbeidsliv. Færre, i underkant av 6 av 10 kandidater, mener de fikk gode ferdigheter i å vurdere etiske problemstillinger. 4 av 10 mener de fikk god kjennskap til andre fagområders egenart, og 3 av 10 mener de fikk god kjennskap til andre språk og økt kulturforståelse.

### Forventninger og arbeidslivets krav

- 8 av 10 kandidater mener at de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet.
- Halvparten av kandidatene mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet.
- 3 av 10 kandidater mener det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet.
- I underkant av 7 av 10 (65 prosent) av kandidatene opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- I underkant av 8 av 10 kandidater mener i stor/svært stor grad at utdanningen deres gir jobbmuligheter som samsvarer med de forventningene de hadde under utdanningen. 1 av 10 mener at jobbmulighetene og forventningene de hadde i liten grad samsvarer.

### Andre ønsker for utdanningen

- De tiltakene flest kandidater mener ville gjort dem bedre rustet til arbeidslivet, handler om mer nærhet til arbeidslivet, og arbeidslivskontakt.



- Flest kandidater - 4 av 10 - mener bedre mulighet til praksis i utdanningen og/eller flere praktiske caser eller simuleringer i undervisningen ville gjort dem bedre rustet til arbeidslivet.

### *Etter- og videreutdanning*

- 7 av 10 kandidater kjenner til at NTNU tilbyr etter- og videreutdanning.
- 6 av 10 kandidater sier det er aktuelt å ta etter- og videreutdanning.
  - Av disse er kandidatene relativt delte i ønsket om å ta etter- og videreutdanningen ved NTNU eller om det like gjerne kan være ved et annet lærested.
- Det viktigste kriteriet for at kandidatene skal ta etter- og videreutdanning er muligheten til å holde seg faglig oppdatert. 6 av 10 mener dette er ett av de viktigste kriteriene. Noen færre – om lag halvparten av kandidatene påpeker behovet for at etter- og videreutdanningen har passende omfang og varighet, og at de har rask direkte nytte av videreutdanningen i arbeidet sitt.
- Av kandidater som kunne tenke seg å ta etter- og videreutdanning, kunne flest (6 av 10) tenke seg enkeltemner med studiepoeng. 4 av 10 kunne tenke seg enkeltemner som inngår i studieprogram, og 3 av 10 kunne tenke seg kortere kurs uten studieprogram eller hel mastergrad.

### *Kjennetegn ved en god jobb*

- Det viktigste kjennetegnet ved en god jobb for kandidatene, er godt arbeidsmiljø og mulighet for læring og utvikling. Hhv. 8 av 10 og 7 av 10 kandidater nevner dette.
- I underkant av 6 av 10 kandidater nevner stabil og trygg jobb.
- I underkant av 6 av 10 nevner god inntekt som ett av de viktigste kjennetegnene ved en god jobb.
- Overnevnte funn er relativt generiske.

### *Utdypende spørsmål om høyeste grad*

#### **Bachelor**

- 7 av 10 arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU, jobber i en stilling som krevde bachelorgrad for tilsetting.
- Av bachelor-kandidater i denne undersøkelsen er det kun 7 prosent som har fullført mastergrad (et annet sted enn NTNU).
- 4 av 10 av de øvrige bachelor-kandidatene har søkt på- eller påbegynt en mastergrad.

#### **Master**

- I underkant av 4 av 10 master-kandidater som har byttet stilling, ble i første jobb, ansatt i stillinger hvor mastergrad var et formelt krav.
- Andelen master-kandidater som «nå» jobber i en stilling med krav om mastergrad er høyere (nær 5 av 10).

## PHD

- Halvparten (53 prosent) av arbeidende PHD-kandidater jobber i en stilling hvor utdanning på PHD-nivå var et formelt krav for tilsetting.
- PHD-kandidatene hadde ulike tanker om fremtidig karriere da de begynte på doktorgraden. 3 av 10 så for seg å jobbe akademisk innenfor UH-sektoren. 2 av 10 så for seg en forskerstilling i privat sektor, og noen færre (14 prosent) så for seg forskerstilling i offentlig sektor.
- PHD-kandidatene hadde også ulike tanker om hvor de ønsket å jobbe. 4 av 10 kandidater hadde sett for seg å jobbe i Norge, men ikke på NTNU. I underkant av 3 av 10 så for seg å jobbe ved NTNU, mens 1 av 10 så for seg å jobbe i utlandet. Det er også relativt mange av PHD-kandidatene som ikke hadde en klar oppfatning av hvor de skulle jobbe (24 prosent).
- Den største motivasjonen for å søke på PHD var ønsket om å fordype seg ytterligere innenfor et fagområde.
- I underkant av 8 av 10 PHD-kandidater svarer at de ville tatt graden sin på nytt, gitt det de nå vet om muligheter i arbeidslivet.

## 3 Kandidatenes arbeidssituasjon

### 3.1. Hovedbeskjeftigelse og ansettelsesforhold

I dette kapitlet ser vi nærmere på kandidatenes formelle ansettelsesforhold, med fokus på hovedbeskjeftigelse, stillingsandel, stillingsnivå og lønn.

#### 3.1.1. Hovedbeskjeftigelse

Tabell 3.1 Hovedbeskjeftigelse (Q1)<sup>2</sup>

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat	Annet	Jobbsøker	Student ved NTNU	Student ved et annet lærested
<b>Totalt (n=6938)</b>	65 %	16 %	3 %	3 %	8 %	5 %
<b>Avgangår:</b>						
2016 (n=1950)	71 %	16 %	4 %	3 %	3 %	3 %
2017 (n=2396)	67 %	16 %	4 %	4 %	5 %	5 %
2018 (n=2592)	56 %	16 %	3 %	3 %	15 %	7 %
<b>Studieby:</b>						
Ålesund (n=343)	70 %	10 %	3 %	4 %	6 %	7 %
Gjøvik (n=530)	74 %	12 %	4 %	2 %	4 %	4 %
Trondheim (n=6065)	63 %	17 %	3 %	4 %	8 %	5 %
<b>Grad:</b>						
Bachelor (n=2682)	53 %	14 %	4 %	4 %	16 %	9 %
Master (n=3782)	74 %	17 %	3 %	3 %	1 %	2 %
PHD (n=474)	67 %	24 %	4 %	3 %	1 %	1 %
<b>Kjønn:</b>						
K (n=3636)	60 %	19 %	3 %	4 %	8 %	6 %
M (n=3302)	69 %	13 %	4 %	3 %	7 %	4 %
<b>Fakultet:</b>						
AD (n=247)	71 %	7 %	11 %	3 %	3 %	4 %
HF (n=542)	32 %	20 %	11 %	7 %	18 %	11 %
IE (n=1200)	80 %	7 %	2 %	2 %	7 %	2 %
IV (n=1304)	79 %	8 %	2 %	3 %	6 %	2 %
MH (n=943)	59 %	28 %	3 %	2 %	5 %	3 %
NV (n=736)	50 %	28 %	2 %	6 %	8 %	6 %
OK (n=680)	72 %	7 %	4 %	2 %	7 %	9 %
SU (n=1286)	56 %	20 %	3 %	5 %	10 %	7 %

**Kun 3 % av kandidatene er jobbsøkere.** Dette kan tolkes som andelen arbeidsledige, med noen forutsetninger. Noen kandidater kan være arbeidsledige uten at de selv vil definere seg som jobbsøker. Et eksempel på dette er uføre kandidater. Resultatene avdekker også *hovedbeskjeftigelse*. Det innebærer at dersom kandidatene anser seg selv som hovedsakelig jobbsøker, utelukker ikke det at de samtidig holder på med arbeids- eller studierelaterte

<sup>2</sup> «Annet» inkluderer selvstendig næringsdrivende / frilanser, Gründer i eget selskap med ansatte og svarkategorien *annet*.

aktiviteter. Dersom dette er tilfellet, vil det trolig være i svært begrenset omfang, og kun i påvente av å få seg jobb. Det som videre blir omtalt som arbeidsledighet blir således et uttrykk for de kandidater som er aktivt søkende, og mener at dette er deres hovedbeskjeftigelse.

En del nyutdannede befinner seg i en søkerfase de første månedene etter endt utdanning. Dette bidrar til at arbeidsledigheten i f.eks. NIFUs kandidatundersøkelse et halvt år etter eksamen er høyere enn for kandidater som blir spurt flere år etter fullført utdanning. I NTNUs kandidatundersøkelse er ikke de «ferskeste» kandidatene inkludert (de som fullførte utdanning i 2019). Ettersom undersøkelsen ble besvart i august/september 2019, blant kandidater som ble uteksaminert i tidsrommet 2016-2018, vil de «ferskeste» kandidatene ha minimum 8-9 måneder erfaring etter fullført utdanning. Dette vil redusere den samlede andelen kandidater som er arbeidsledige, da de fleste kandidater har fått seg jobb etter 8-9 måneder etter endt utdanning (87 prosent har fått sin første jobb i løpet av 6 måneder, se kapittel 5.1).

Arbeidsledigheten blant NTNU-kandidater er omlag den samme som i befolkningen. Arbeidskraftundersøkelsen fra SSB<sup>3</sup> viser at 3,4 prosent er arbeidsledige i andre kvartal 2019. For samme periode, er 2,2 prosent av befolkningen med universitets- eller høgskoleutdanning arbeidsledige.

Arbeidsledigheten er høyest blant kandidater fra HF (7 prosent), etterfulgt av NV (6 prosent) og SU (5 prosent). Arbeidsledigheten blant kandidater med bachelorgrad (6 prosent) er også noe høyere enn arbeidsledigheten blant kandidater med master og PHD (3 prosent). Utover dette er arbeidsledigheten relativt lik – og lav - på tvers av andre undergrupper (2-4 prosent).

**I overkant av 1 av 10 kandidater har gått videre med studier, mens øvrige kandidater (over 8 av 10) er i jobb.**

Det er fremfor alt bachelorkandidatene og de som ble uteksaminert i 2018 som har gått videre med studier (i overkant av 2 av 10). De fleste av disse har gått videre med studier ved NTNU (rundt 2 av 3), men en del har også gått videre med studier ved et annet lærested (rundt 1 av 3). Svært få som har fullført mastergrad eller PHD har fortsatt med studier (hhv 1 og 3 prosent). En noe lavere andel av kandidatene fra Gjøvik har gått videre med studier (8 prosent), sammenliknet med kandidater fra Ålesund og Trondheim (13 prosent). HF, etterfulgt av NV, SU og OK har også høyest andel kandidater som har gått videre med studier. Hele 3 av 10 kandidater fra HF har gått videre med studier, mens det samme gjelder mellom 1 og 2 av 10 kandidater fra de øvrige nevnte fakultetene.

Videre ser vi på kandidater som har avsluttet sin studietid.

---

<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

Tabell 3.2 Hovedbeskjeftigelse (Q1) Eks. studenter.

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat	Selvstendig næringsdrive nde / frilanser	Gründer i eget selskap med ansatte	Jobbsøker	Annet
Totalt (n=6092)	74 %	18 %	2 %	1 %	4 %	1 %
<b>Avgangsår:</b>						
2016 (n=1842)	76 %	17 %	3 %	1 %	3 %	1 %
2017 (n=2178)	74 %	17 %	2 %	1 %	5 %	2 %
2018 (n=2072)	72 %	21 %	2 %	1 %	4 %	1 %
<b>Studieby:</b>						
Ålesund (n=297)	80 %	11 %	2 %	1 %	4 %	1 %
Gjøvik (n=483)	80 %	13 %	1 %	0 %	3 %	2 %
Trondheim (n=5312)	73 %	19 %	2 %	1 %	4 %	1 %
<b>Grad:</b>						
Bachelor (n=1956)	71 %	19 %	2 %	0 %	6 %	2 %
Master (n=3667)	77 %	17 %	1 %	1 %	3 %	1 %
PHD (n=469)	68 %	25 %	2 %	1 %	3 %	1 %
<b>Kjønn:</b>						
K (n=3139)	70 %	22 %	2 %	0 %	4 %	2 %
M (n=2953)	78 %	14 %	2 %	1 %	4 %	1 %
<b>Fakultet:</b>						
AD (n=228)	77 %	8 %	6 %	2 %	3 %	3 %
HF (n=389)	45 %	28 %	12 %	0 %	10 %	3 %
IE (n=1096)	88 %	8 %	0 %	1 %	2 %	0 %
IV (n=1204)	86 %	8 %	1 %	1 %	3 %	1 %
MH (n=880)	64 %	31 %	2 %	0 %	3 %	2 %
NV (n=633)	58 %	33 %	1 %	1 %	7 %	1 %
OK (n=584)	85 %	8 %	1 %	2 %	2 %	1 %
SU (n=1078)	67 %	24 %	1 %	0 %	6 %	2 %

**96 prosent av kandidatene som ikke har gått videre med studier, er i arbeid<sup>4</sup>. Over 7 av 10 av har fast ansettelse, 2 av 10 midlertidig ansettelse.**

Hvis vi ser isolert på fordelingen mellom faste- og midlertidige ansatte i Norge i 2018, var 1 av 10 i midlertidig ansettelsesforhold, mens 9 av 10 var i fast stilling<sup>5</sup>. Til sammenlikning er fordelingen 2 av 10 midlertidig- og 8 av 10 fast ansatte blant kandidater fra NTNU.

Svært få, kun 3 prosent, er selvstendig næringsdrivende, eller gründer i eget selskap med ansatte. Det er kun kandidater fra HF og til dels AD som skiller seg ut på dette området. 12 prosent av kandidatene fra HF-, og 8 prosent av kandidatene fra AD er selvstendig næringsdrivende eller gründere i eget selskap. Sett i lys av bransjer, er selvstendig

<sup>4</sup> «ikke gått videre med studier» er teknisk sett de som ikke har studier som hovedbeskjeftigelse pr. August/september.

<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/09733/tableViewLayout1/>

næringsdrivende en spesielt dominerende arbeidssituasjon for kandidater som jobber i bransjen kunst/kultur/scene (5 av 10)<sup>6</sup>.

Vi ser også, til dels store, forskjeller mellom andelen kandidater som er fast- og midlertidig ansatt. Andelen kandidater som har fast ansettelsesforhold stiger noe med tiden etter uteksaminering, uten at forskjellen er spesielt stor (opp to prosentpoeng pr år). En noe større andel av mannlige kandidater er fast ansatt (78 prosent), sammenliknet med kvinner (70 prosent). Vi ser også at andelen som er i midlertidig stilling, er noe høyere blant kandidater som har studert i Trondheim (19 prosent), sammenliknet med Gjøvik (13 prosent) og Ålesund (11 prosent). De største forskjellene finner vi likevel mellom kandidater etter fakultetstilhørighet.

HF, NV, MH og SU har høyest andel kandidater i midlertidig stilling, mens det motsatte gjelder for kandidater fra IE, IV og OK.

Hvis vi ser midlertidighet i lys av bransjer (se Tabell 3.3), se vi at andelen kandidater som har et midlertidig ansettelsesforhold er høyest blant de som jobber på universitet/høgskole/forskningsinstitusjon (6 av 10). Av andre bransjer hvor andelen som jobber i midlertidig stilling er høy, samtidig som bransjen er nevneverdig stor blant kandidatene, peker bransjene medisin og helse og sosial- og velferdstjenester seg ut. Om lag 3 av 10 kandidater som jobber i disse bransjene har midlertidig ansettelsesforhold. Andelen er også relativt høy for kandidater som jobber i skolesektoren (25 prosent).

Tabell 3.3 Bransjer med høyest andel kandidater i midlertidige stillinger. Blant kandidater som er i arbeid.

Bransje	Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat	
	Fast ansatt	
Universitet/høgskole/forskningsinstitusjon (n=617)	39 %	60 %
Idrett/trening (n=23)	34 %	51 %
Ideell, politisk, religiøs eller interesseorientert organisasjon (n=33)	64 %	32 %
Medisin og helse (n=876)	68 %	30 %
Sosial- og velferdstjenester (n=200)	70 %	27 %
Kommunikasjon/forlag/media (n=44)	59 %	26 %
Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole) (n=580)	75 %	25 %

<sup>6</sup> Kun 1 % av kandidatene jobber innen denne bransjen (75 respondenter).

### 3.1.2. Stillingsandel

Tabell 3.4 Stillingsandel (Q2)<sup>7</sup>.

	Heltid i én stilling (100%)	Flere stillinger, til sammen 100% eller mer	Deltid, én stilling	Deltid, flere stillinger
Totalt (n=5612)	88 %	4 %	7 %	1 %
<b>Studieby:</b>				
Ålesund (n=271)	85 %	2 %	12 %	1 %
Gjøvik (n=446)	77 %	5 %	18 %	1 %
Trondheim (n=4895)	90 %	4 %	5 %	1 %
<b>Grad:</b>				
Bachelor (n=1736)	80 %	4 %	14 %	2 %
Master (n=3441)	94 %	3 %	3 %	1 %
PHD (n=435)	84 %	13 %	2 %	0 %
<b>Kjønn:</b>				
K (n=2882)	83 %	4 %	11 %	2 %
M (n=2730)	94 %	3 %	2 %	1 %
<b>Fakultet:</b>				
AD (n=196)	94 %	3 %	2 %	2 %
HF (n=293)	77 %	6 %	13 %	4 %
IE (n=1054)	97 %	2 %	1 %	0 %
IV (n=1143)	97 %	2 %	1 %	0 %
MH (n=823)	67 %	8 %	23 %	3 %
NV (n=575)	95 %	2 %	4 %	0 %
OK (n=546)	96 %	2 %	2 %	0 %
SU (n=982)	87 %	5 %	7 %	2 %

**9 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid.** De aller fleste av disse har heltid gjennom én stilling, mens en liten andel, 4 prosent, har heltid gjennom flere stillinger. 1 av 10 jobber deltid, de aller fleste av disse gjennom én stilling. Videre vil vi omtale «deltid» som de som jobber deltid i én stilling, eller i flere stillinger, men ikke 100 prosent samlet.

I befolkningen jobber 75 prosent heltid<sup>8</sup>. Med andre ord har en større andel av kandidatene fra NTNU heltidsstilling enn sysselsatte i Norge samlet sett.

Flere av kandidatene med bachelorgrad jobber deltid (16 prosent) sammenliknet med kandidater med master eller PHD (2-3 prosent). Det er samtidig en nevneverdig stor andel av PHD-kandidatene som jobber heltid, men gjennom flere stillinger (13 prosent). Videre ser vi forskjell på Ålesund og Gjøvik, med høyere andel kandidater som jobber deltid (hhv. 14 og 18 prosent), sammenliknet med kandidater fra Trondheim (6 prosent).

<sup>7</sup> Kandidater som har et fast eller midlertidig ansettelsesforhold.

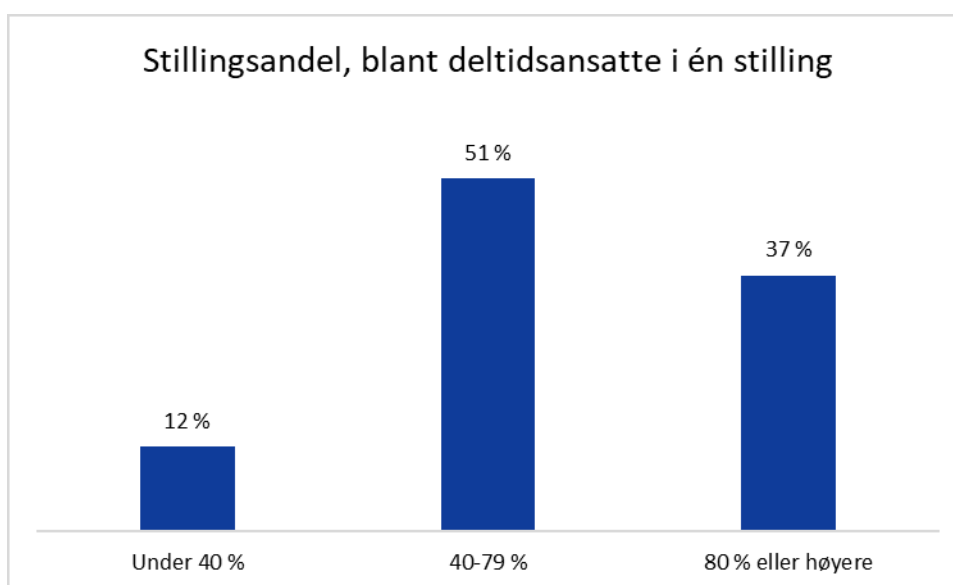
<sup>8</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/07202/tableViewLayout1/>

Flere kvinner jobber også deltid (13 prosent) enn menn (3 prosent). Forskjellen mellom kvinner og menn er også relativt stor blant sysselsatte i Norge (kvinner: 37 prosent, menn: 15 prosent).

MH og HF har flest kandidater som jobber deltid, mens nær alle kandidater fra AD, IE, IV, NV og OK jobber heltid.

Under ser vi nærmere på de som jobber deltid.

Tabell 3.5 Stillingsandel, blant deltidsansatte som har én stilling (Q2)<sup>9</sup>.



**Blant kandidatene som jobber deltid i én stilling, varierer stillingsprosenten. I snitt har disse kandidatene 66 prosent stillingsandel. Halvparten jobber mellom 40 og 79 prosent av full stilling, mens 4 av 10 jobber mer enn 80 prosent. Få, 1 av 10, jobber under 40 prosent stilling.**

<sup>9</sup> Resultater for kandidater som jobber deltid, i én stilling. N=308. Det er for få kandidater som har svart på dette spørsmålet til at det er hensiktsmessig å bryte resultatene ned på undergrupper.



Tabell 3.6 Ønske om å jobbe deltid (Q3)<sup>10</sup>.

Ønsker du å jobbe deltid, som i dag?

	Ja, med tilsvarende stillingsandel som jeg har i dag	Ja, men med en annen stillingsprosent enn jeg har i dag	Nei
<b>Totalt (n=363)</b>	30 %	17 %	53 %
<b>Studieby:</b>			
Ålesund (n=28)	45 %	23 %	31 %
Gjøvik (n=65)	30 %	21 %	49 %
Trondheim (n=270)	28 %	15 %	57 %
<b>Grad:</b>			
Bachelor (n=238)	30 %	19 %	51 %
Master (n=115)	27 %	11 %	62 %
PHD (n=10)	77 %	6 %	17 %
<b>Kjønn:</b>			
K (n=292)	31 %	17 %	52 %
M (n=71)	24 %	19 %	58 %
<b>Fakultet:</b>			
AD (n=5)	33 %	17 %	51 %
HF (n=50)	16 %	18 %	66 %
IE (n=14)	17 %	17 %	67 %
IV (n=13)	31 %	22 %	47 %
MH (n=174)	36 %	19 %	45 %
NV (n=21)	31 %	10 %	60 %
OK (n=10)	4 %	23 %	73 %
SU (n=76)	22 %	10 %	68 %

**Omlag halvparten av kandidatene som i dag jobber deltid, ønsker å jobbe heltid.** Blant de resterende kandidatene, som ønsker å jobbe deltid, svarer rundt 2 av 3 at de ønsker å jobbe med tilsvarende stillingsandel som de har i dag, mens resten (1 av 3) ønsker å jobbe deltid, men med en annen stillingsprosent enn de har i dag.

Resultatene indikerer at kandidater med mastergrad som jobber deltid er noe mer tilfreds med å jobbe deltid enn kandidater med bachelor i samme situasjon. Det samme gjelder kandidater fra MH sammenliknet med øvrige fakulteter. Samtidig er det få respondenter fordelt på de fleste fakultetene, og sammenlikning mellom fakulteter må gjøres med varsomhet. De fleste forskjeller er ikke signifikante.

En annen tilnærming til *hvem* som jobber deltid og hvorvidt det er ønsket deltidsarbeid, er å se nærmere på kandidatene fordelt på bransjer.

<sup>10</sup> Kandidater som jobber deltid, uavhengig av om det er i én eller flere stillinger.

Tabell 3.7 Bransjer med høyest andel kandidater jobber deltid, og tilhørende andel som jobber ufrivillig deltid<sup>11</sup>.

Bransje	Jobber deltid		Jobber ufrivillig deltid	
	Antall resp	Andel %	Antall resp	Andel %
Medisin og helse	852	25 %	174	44 %
Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)	577	13 %	74	72 %
Sosial- og velferdstjenester	193	10 %	18	55 %

Andelen som jobber deltid i bransjen medisin og helse er spesielt høy (25 prosent), samtidig som dette er bransjen flest av NTNUs kandidater jobber i. I overkant av 4 av 10 av disse kandidatene jobber også ufrivillig deltid. Skolesektoren er en annen bransje hvor både andelen kandidater i deltidsjobb er høy (13 prosent), samtidig som bransjen er stor blant NTNUs kandidater. 7 av 10 jobber ufrivillig deltid.

Utover disse bransjene, viser også resultatene at andelen kandidater som jobber deltid er høy i bransjen sosial- og velferdstjenester. Resultatene viser også høy andel deltidsarbeid i andre bransjer, men her er basene små. I øvrige bransjer, som 6 av 10 arbeidende kandidater jobber innenfor, er andelen kandidater som jobber deltid mellom 0 og 4 prosent.

<sup>11</sup> Det er også tre andre bransjer hvor over 10 % av kandidatene jobber deltid, men basene er for små til at de inkluderes (19-37 kandidater).

### 3.1.3. Stillingsnivå

Tabell 3.8 Stillingsnivå (Q4)<sup>12</sup>.

	Ansatt	Ansatt med prosjektleder- /gruppelederansvar uten personalansvar	Avdelings- /mellomleder med personalansvar	Toppleder	Annet
<b>Totalt (n=5612)</b>	78 %	15 %	5 %	1 %	1 %
<b>Avgangsårs:</b>					
2016 (n=1711)	74 %	19 %	6 %	1 %	1 %
2017 (n=1985)	80 %	15 %	4 %	1 %	1 %
2018 (n=1916)	80 %	13 %	4 %	2 %	1 %
<b>Studieby:</b>					
Ålesund (n=271)	75 %	15 %	8 %	1 %	1 %
Gjøvik (n=446)	80 %	13 %	5 %	0 %	1 %
Trondheim (n=4895)	78 %	16 %	5 %	1 %	1 %
<b>Grad:</b>					
Bachelor (n=1736)	83 %	12 %	4 %	0 %	1 %
Master (n=3441)	75 %	17 %	5 %	2 %	1 %
PHD (n=435)	67 %	26 %	3 %	2 %	2 %
<b>Kjønn:</b>					
K (n=2882)	81 %	13 %	4 %	1 %	1 %
M (n=2730)	74 %	18 %	5 %	2 %	1 %
<b>Fakultet:</b>					
AD (n=196)	72 %	22 %	4 %	1 %	1 %
HF (n=293)	82 %	12 %	4 %	1 %	1 %
IE (n=1054)	83 %	14 %	2 %	1 %	0 %
IV (n=1143)	70 %	23 %	5 %	1 %	1 %
MH (n=823)	88 %	9 %	2 %	0 %	1 %
NV (n=575)	82 %	14 %	2 %	1 %	1 %
OK (n=546)	68 %	20 %	9 %	2 %	1 %
SU (n=982)	74 %	13 %	8 %	4 %	1 %

**De fleste kandidater (8 av 10) har stillingsnivået *ansatt*. 6 prosent av kandidatene har lederansvar på mellomledernivå eller høyere. Svært få er toppledere. 15 prosent har prosjekt- eller gruppelederansvar uten personalansvar.**

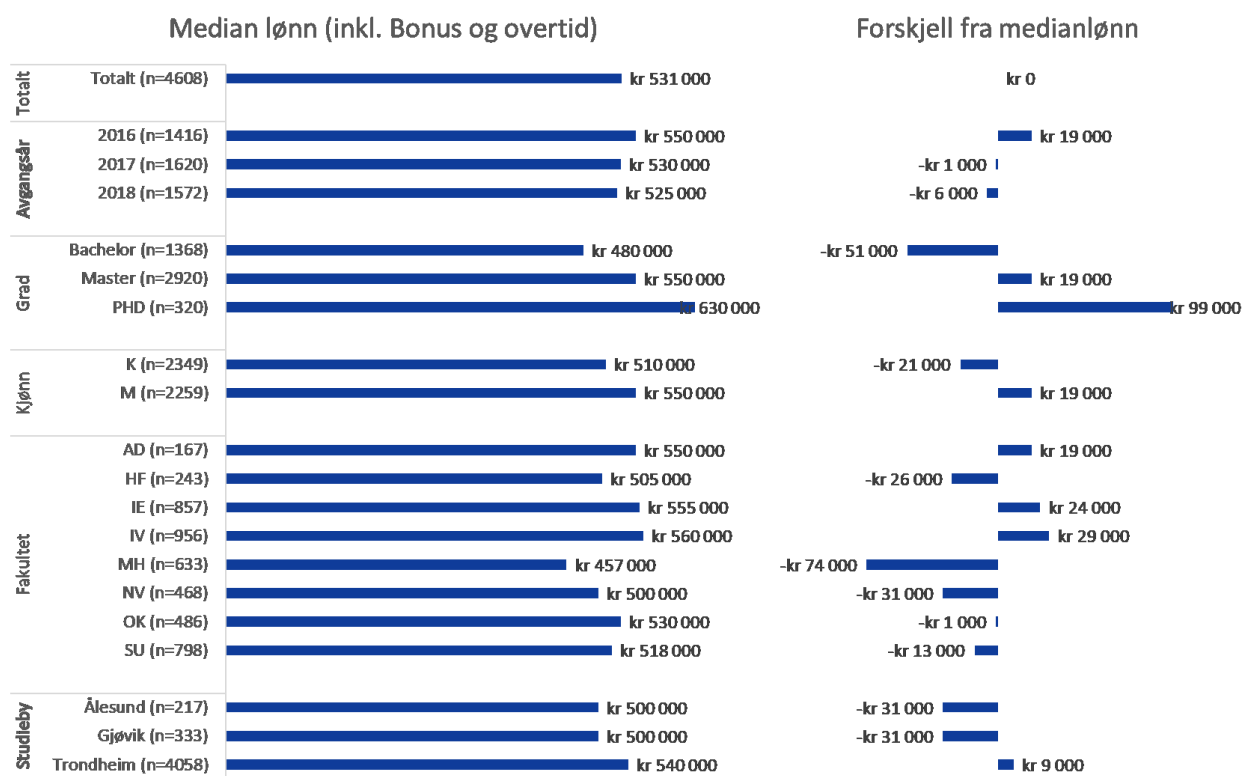
Kandidater med mastergrad har noe «mer ansvar» enn kandidater med bachelor. Mens 24 prosent av masterkandidatene har lederansvar (med eller uten personalansvar), har 16 prosent av bachelorkandidatene det samme. Høyest andel kandidater med prosjekt- eller gruppelederansvar uten personalansvar finner vi blant PHD-kandidatene (26 prosent).

Med hensyn til fakultetstilhørighet, finner vi høyest andel kandidater med prosjekt- eller gruppelederansvar, avdelings- eller mellomledere og toppledere fra OK, IV, AD og SU (rundt 3 av 10).

<sup>12</sup> Kandidater som har et fast eller midlertidig ansettelsesforhold.

### 3.1.4. Bruttolønn

Figur 3.1 Brutto årslønn (Q8). Resultater (medianlønn) for kandidater som jobber i Norge. Til høyre, avvik fra medianlønn.<sup>13</sup>



**Kandidatenes median brutto årslønn, er 531.000 kroner.** Medianlønn i Norge var 494.400 kr i 2018<sup>14</sup>. Kandidatene har noe høyere lønn, avhengig av hvor lenge det er siden de ble uteksaminert. De som ble uteksaminert i 2018 har en medianlønn på 525.000 kroner i året, mens medianlønnen er 5.000 kroner høyere for de som ble uteksaminert i 2017. Kandidatene som ble uteksaminert i 2016 har 550.000 kroner i medianlønn.

**Det er store lønnsforskjeller mellom kandidater etter gradsnivå.** Bachelorkandidatene har medianlønn på 480.000 kroner. Masterkandidatene har medianlønn på 550.000 kroner, 70.000 kroner høyere enn bachelorkandidatene. Videre har PHD-kandidatene medianlønn på 630.000 kroner, 80.000 mer enn masterkandidatene, og 150.000 kroner mer enn bachelorkandidatene. Kvinner har lavere medianlønn enn menn (40.000 kroner).

Videre finnes det forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. Medianlønnen er lavest for kandidater fra MH (457.000 kroner), og høyest for kandidater fra IV, IE og AD (550-560.000 kroner).

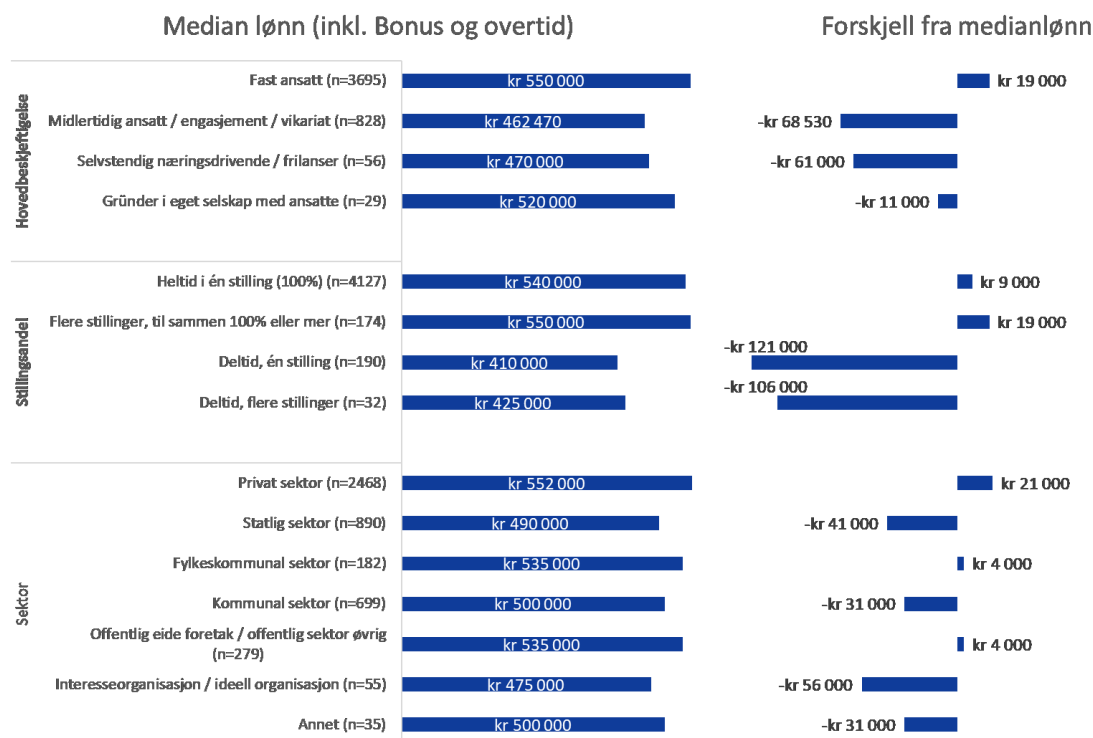
<sup>13</sup> Kandidater som arbeider i utlandet er ekskludert, da lønnsnivået i en del andre land ikke er sammenliknbart med lønnsnivået i Norge. Noen få kandidater (16 stk) oppga 3-sifret lønn. Dette er ulogisk, spesielt da de fleste av disse samtidig oppgir at de er fast ansatt i en heltidsstilling. Det antas derfor at disse svarene er oppgitt i hele 1000 kroner, og er derfor omregnet. Ytterligere 37 kandidater oppga en 4-sifret lønn. Dette er primært kandidater som jobber i utlandet, og påvirker dermed i liten grad resultatene.

<sup>14</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/>

Kandidater fra Gjøvik og Ålesund har samme medianlønn (500.000 kr), mens kandidater fra Trondheim har noe høyere medianlønn (540.000 kr).

Vi ser også forskjeller i lønnsnivå etter ansettelsesforhold, stillingsandel og sektor (se Figur 3.2).

Figur 3.2 Lønn (Q8) fordelt på hovedbeskjeftigelse, stillingsandel og sektor. Resultater (medianlønn) for kandidater som jobber i Norge og avvik fra medianlønn.



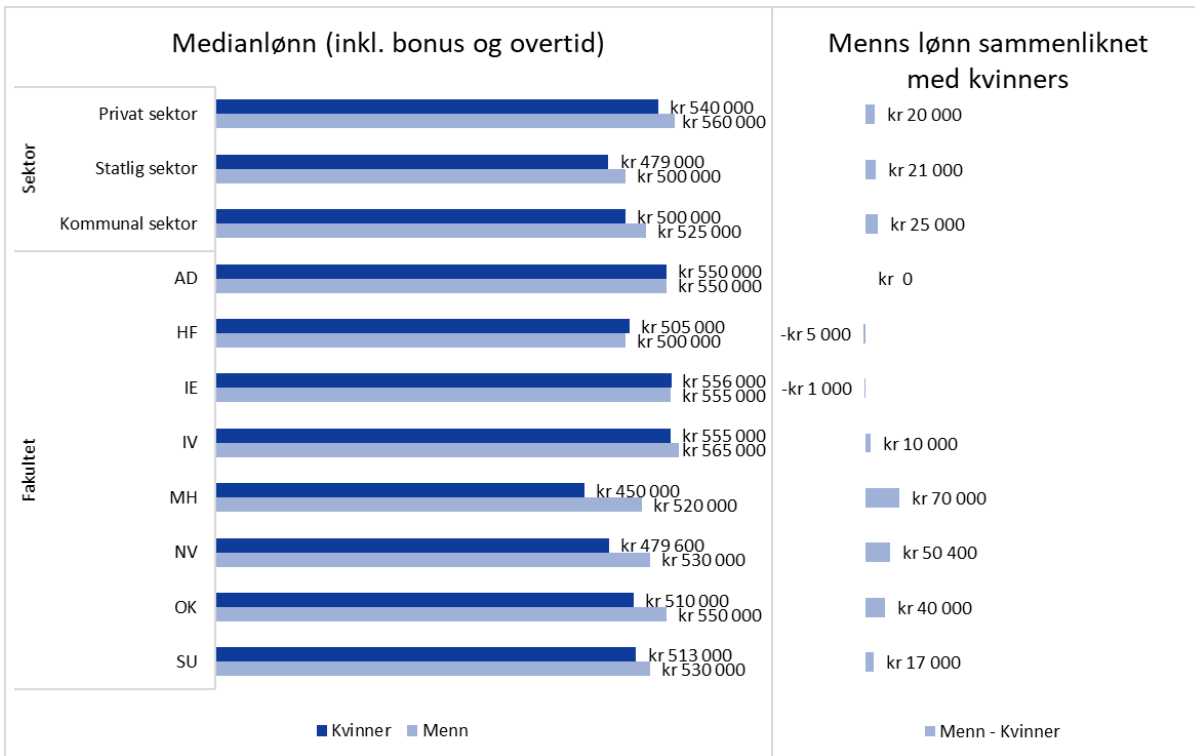
Det er tydelig forskjell på lønnsnivået mellom kandidater med fast ansettelsesforhold (medianlønn: 550.000) og kandidater i midlertidig stilling eller selvstendig næringsdrivende (medianlønn: i underkant av 470.000 kr).

Kandidater i heltidsstilling har også høyere medianlønn (540.000 kr) enn kandidater i deltidstilling (410-425.000 kr). Til slutt ser vi også at lønnsnivået er høyest i privat sektor (552.000 kr). Utover privat sektor, jobber kandidatene primært i statlig- og kommunal sektor. Medianlønn i disse sektorene er henholdsvis 62.000 og 52.000 kr lavere enn for kandidatene som jobber i privat sektor.

#### Nærmere om kjønnsforskjeller

Vi har allerede sett at medianlønnen til mannlige kandidater er 40.000 kr høyere enn for kvinnelige kandidater. Under ser vi nærmere på forskjellen mellom menn og kvinners medianlønn fordelt på fakultetstilørighet og sektor.

Figur 3.3 Medianlønn: kjønnsforskjeller (Q8). Forskjeller fordelt på sektor og fakultet.



Med hensyn til de sektorene hvor flest kandidater jobber, er lønnsforskjellene relativt like. Menn har 20-25.000 kr høyere medianlønn enn kvinner. Med hensyn til fakultetstilhørighet ser vi de største forskjellene. Det er små eller ingen forskjeller i medianlønnen for kvinnelige- og mannlige kandidater tilknyttet AD, HF og IE (5.000 kroner lavere for menn fra HF, sammenliknet med kvinner fra samme fakultet). Mannlige kandidater fra SU har noe høyere medianlønn enn kvinner fra samme fakultet (17.000 kr), men kjønnsforskjellene er større blant OK og NV (40-50.000 kr). De største forskjellene finner vi mellom mannlige og kvinnelige kandidater tilknyttet MH-fakultetet. Medianlønnen til menn er 70.000 kroner høyere enn kvinners.

## 3.2. Sektor- og bransjetilknytning

I dette delkapittelet vil vi se nærmere på *hvor kandidatene havner i arbeidslivet, og hva de jobber med*. Vi starter med å se på sektor- og bransjetilhørighet, deretter på kandidatenes hovedoppgaver i nåværende jobb, og størrelsen på virksomhetene de jobber i.

### 3.2.1. Sektor

Tabell 3.9 Sektortilhørighet (Q5)

	Privat sektor	Statlig sektor	Fylkeskommunal sektor	Kommunal sektor	Offentlig eide foretak / offentlig sektor øvrig	Interesseorganisasjon / ideell organisasjon	Annet
<b>Totalt (n=5768)</b>	51 %	20 %	4 %	17 %	6 %	1 %	1 %
<b>Studieby:</b>							
Ålesund (n=278)	57 %	17 %	1 %	20 %	3 %	1 %	1 %
Gjøvik (n=455)	45 %	24 %	1 %	22 %	5 %	1 %	1 %
Trondheim (n=5035)	52 %	19 %	4 %	16 %	7 %	1 %	1 %
<b>Grad:</b>							
Bachelor (n=1790)	47 %	19 %	3 %	23 %	5 %	1 %	1 %
Master (n=3528)	56 %	17 %	5 %	14 %	6 %	1 %	1 %
PHD (n=450)	35 %	42 %	1 %	2 %	14 %	2 %	4 %
<b>Kjønn:</b>							
K (n=2948)	37 %	23 %	5 %	26 %	7 %	2 %	1 %
M (n=2820)	66 %	16 %	3 %	8 %	5 %	1 %	1 %
<b>Fakultet:</b>							
AD (n=213)	73 %	7 %	2 %	11 %	3 %	2 %	3 %
HF (n=340)	21 %	23 %	16 %	21 %	9 %	5 %	6 %
IE (n=1069)	77 %	13 %	1 %	3 %	5 %	0 %	1 %
IV (n=1159)	80 %	12 %	0 %	3 %	3 %	0 %	1 %
MH (n=842)	12 %	35 %	3 %	35 %	12 %	1 %	1 %
NV (n=584)	52 %	32 %	3 %	4 %	8 %	1 %	1 %
OK (n=566)	79 %	10 %	1 %	5 %	4 %	1 %	1 %
SU (n=995)	21 %	20 %	9 %	40 %	6 %	3 %	1 %

**Halvparten av kandidatene jobber i privat sektor, mens 4 av 10 jobber i offentlig sektor.**

**Kandidatene som jobber i det offentlige er relativt jevnt spredt på statlig- og kommunal sektor.**

4 prosent jobber i fylkeskommunal sektor, 6 prosent jobber i offentlig eide foretak / offentlig sektor øvrig, mens 3 prosent jobber i ideelle-/ interesseorganisasjoner, eller annet.

En noe større andel av lønnstakere i Norge jobber i privat sektor (68 prosent) enn hva kandidatene fra NTNU gjør (ca. 58 prosent)<sup>17</sup>.

Med hensyn til studiested, har Gjøvik lavest andel kandidater som jobber i privat sektor (45 prosent). Hhv. 52 og 57 prosent av kandidater fra Trondheim og Ålesund jobber i privat sektor.

<sup>17</sup> Tall for andre kvartal 2019. «Privat sektor» inkluderer offentlig eide foretak i SSB sin oversikt: <https://www.ssb.no/statbank/table/11655/tableViewLayout1/>. I kandidatundersøkelsen inkluderes også «offentlig sektor forøvrig» i samme svarkategori som offentlig eide foretak, som gjør sammenlikningen noe mindre presis.

På den annen side jobber en noe større andel av kandidatene som studerte i Gjøvik i statlig sektor.

En noe høyere andel av kandidater med mastergrad jobber i privat sektor (56 prosent) sammenliknet med bachelorkandidater (47 prosent). PHD skiller seg ut. 4 av 10 jobber i statlig sektor, og noen færre (i underkant av 4 av 10) jobber i privat sektor. PHD-kandidatene har også høyest andel som jobber i offentlig eide foretak / øvrige deler av offentlig sektor (14 prosent), og lavest andel som jobber i kommunal sektor (2 prosent).

Vi ser også store forskjeller mellom kvinnelige- og mannlige kandidaters sektortilhørighet. Langt flere mannlige kandidater jobber i privat sektor (66 prosent) enn kvinner (37 prosent). Til gjengjeld jobber vesentlig flere kvinner i kommunal sektor (26 prosent) enn menn (8 prosent). I tillegg jobber en noe større andel kvinner i statlig sektor, sammenliknet med menn.

Det er fremfor alt tre fakulteter som skiller seg ut fra resten. Sammenliknet med øvrige fakulteter jobber få av kandidatene fra MH (12 prosent), HF og SU (21 prosent) i privat sektor. En større andel av de samme kandidatene jobber i statlig og kommunal sektor (21-35 prosent). En relativt sett stor andel av kandidatene fra NV jobber også i statlig sektor (35 prosent).

### 3.2.2. *Bransje*

**Kandidatene fra NTNU jobber i flere forskjellige bransjer. Likevel, jobber 2 av 10 kandidater i bransjen medisin og helse, og 1 av 10 i IT.** Bransjetilknytning varierer med fagområder, og de «største» bransjene vises i Tabell 3.10.

Det er tydelig forskjell på bransjetilhørigheten mellom kvinner og menn. 3 av 10 kvinnelige kandidater jobber med medisin og helse, og 1 av 10 jobber innenfor skolesektoren. Mannlige kandidater jobber noe mer spredt, men de største bransjene er IT (17 prosent) og konsulentbransjen (10 prosent).

Vi ser videre forskjell på gradsnivå, som også vil være et uttrykk for kandidatenes faglige bakgrunn. Den klart største bransjen for bachelorkandidater er medisin og helse. 33 prosent jobber i denne bransjen. Masterkandidatene jobber noe mer spredt. 14 prosent jobber i skolesektoren, og nær like mange innenfor IT (13 prosent) og konsulentbransjen (11 prosent). PHD-kandidatene skiller seg ut. Over 4 av 10 jobber innen universitet/høgskole/forskningsinstitusjon, og i underkant av 2 av 10 jobber innen medisin og helse.

Den største bransjen blant kandidater fordelt på samtlige studiesteder er medisin og helse, men er klart mer dominerende blant kandidater fra Gjøvik (43 prosent) og til dels Ålesund (30 prosent). Kun 15 prosent av kandidatene fra NTNU jobber innen medisin og helse, som bare er marginalt flere enn de som jobber med IT og skolesektoren (11 prosent for hver av bransjene).



Tabell 3.10 Bransjetilknytning<sup>18</sup>. (Q6)

**Kandidatenes primære bransjetilhørighet**

Totalt (n=5759)	Medisin og helse	18 %	IT	11 %	
<b>Kjønn:</b>					
K (n=2943)	Medisin og helse	29 %	Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)	13 %	
M (n=2816)	IT	17 %	Konsulentbransjen	10 %	
<b>Grad:</b>					
Bachelor (n=1786)	Medisin og helse	33 %	IT	10 %	
Master (n=3523)	Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)	14 %	IT	13 %	Konsulentbransjen 11 %
PHD (n=450)	Universitet/høgskole/forskning sinstitusjon	44 %	Medisin og helse	17 %	
<b>Fakultet:</b>					
AD (n=213)	Arkitektur/design	35 %	IT	17 %	
HF (n=339)	Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)	33 %	Universitet/høgskole/forskning sinstitusjon	17 %	Kunst/kultur/scene 17 %
IE (n=1068)	IT	47 %	Konsulentbransjen	11 %	
IV (n=1159)	Håndverk/byggenæring/bergverksdrift	21 %	Olje- og gassvirksomhet	15 %	Konsulentbransjen 15 %
MH (n=841)	Medisin og helse	83 %			
NV (n=584)	Universitet/høgskole/forskning sinstitusjon	25 %	Medisin og helse	17 %	
OK (n=561)	Konsulentbransjen	22 %	Finans/bank/forsikring/eiendom	21 %	Annen bransje 13 %
SU (n=994)	Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)	37 %	Sosial- og velferdstjenester	15 %	Universitet/høgskole/forskning sinstitusjon 12 %
<b>Stuedsted:</b>					
Ålesund (n=277)	Medisin og helse	30 %	Fiskeri/havbruk/sjøfart	13 %	
Gjøvik (n=455)	Medisin og helse	43 %	IT	16 %	
Trondheim (n=5027)	Medisin og helse	15 %	IT	11 %	Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole) 11 %

<sup>18</sup> Bransjer som minimum 10 % av kandidatene jobber innenfor vises.

### 3.2.3. Hovedoppgaver

Under ser vi nærmere på hvilke hovedoppgaver kandidatene har i sin nåværende stilling.

Tabell 3.11 Hovedoppgaver i nåværende jobb<sup>19</sup>. (Q7)

<b>Kandidatenes primære hovedoppgaver</b>			
Totalt (n=5765)	Rådgiving 15 %	Teknologi- og produktutvikling 14 %	Pasientbehandling 14 %
<b>Kjønn:</b>			
K (n=2946)	Pasientbehandling 22 %	Arbeid med barn og unge 15 %	Undervisning 15 %
M (n=2819)	Teknologi- og produktutvikling 22 %	IT - utvikling og brukerdesign 20 %	Rådgiving 17 %
<b>Grad:</b>			
Bachelor (n=1788)	Pasientbehandling 27 %	Administrasjon og saksbehandling 15 %	Andre oppgaver 12 %
Master (n=3528)	Rådgiving 19 %	Teknologi- og produktutvikling 17 %	Undervisning 16 %
PHD (n=449)	Forskning og utvikling (FOU) 66 %	Teknologi- og produktutvikling 22 %	Undervisning 20 %
<b>Fakultet:</b>			
AD (n=213)	Arkitekt/landskapsarkitekt 31 %	IT - utvikling og brukerdesign 27 %	Administrasjon og saksbehandling 20 %
HF (n=340)	Undervisning 43 %	Arbeid med barn og unge 28 %	Administrasjon og saksbehandling 15 %
IE (n=1068)	IT - utvikling og brukerdesign 50 %	Teknologi- og produktutvikling 33 %	IT - drift og brukerstøtte 17 %
IV (n=1158)	Teknologi- og produktutvikling 26 %	Ledelse/prosjektledelse 26 %	Rådgiving 25 %
MH (n=841)	Pasientbehandling 68 %	Habilitering/rehabilitering 25 %	Veiledning 19 %
NV (n=584)	Forskning og utvikling (FOU) 36 %	Laboratoriearbeid 32 %	Teknologi- og produktutvikling 19 %
OK (n=566)	Rådgiving 32 %	Administrasjon og saksbehandling 23 %	Ledelse/prosjektledelse 21 %
SU (n=995)	Arbeid med barn og unge 36 %	Undervisning 34 %	Veiledning 20 %

Kandidatene fra NTNU har flere ulike oppgaver i deres nåværende arbeid. Det er tydelige forskjeller mellom kvinnelige- og mannlige kandidater. 2 av 10 kvinnelige kandidater jobber med pasientbehandling, noen færre (15 prosent) jobber med barn og unge og/eller undervisning. Til sammenlikning jobber 2 av 10 mannlige kandidater med teknologi- og produktutvikling og/eller IT – utvikling og brukerdesign, mens noen færre (17 prosent) jobber med rådgiving.

3 av 10 av bachelor-kandidatene jobber med pasientbehandling, mens de vanligste arbeidsoppgavene for master-kandidater er mer spredt. I underkant av 2 av 10 driver med rådgiving, teknologi- og produktutvikling og/eller undervisning. De fleste (i underkant av 7 av 10) PHD-kandidater jobber med forskning og utvikling.

<sup>19</sup> Hovedoppgaver som minimum 10 % av kandidatene har i sitt arbeid.

3 av 10 kandidater fra AD jobber med arkitekt/landskapsarkitekt, nær like mange med IT-utvikling og brukerdesign. Blant kandidatene på HF er den vanligste arbeidsoppgaven undervisning (4 av 10). 3 av 10 jobber med barn og unge. Blant kandidater fra IE jobber halvparten med IT – utvikling og brukerdesign og 3 av 10 med teknologi- og produktutvikling. Kandidatene fra IV har flere hovedoppgaver i sine jobber. 25-26 prosent jobber med teknologi- og produktutvikling, ledelse/prosjektledelse og/eller rådgivning. Arbeidsoppgavene er mer konsentrert blant kandidater fra MH. 7 av 10 jobber med pasientbehandling. Blant kandidater fra NV jobber i underkant av 4 av 10 med forskning og utvikling, og 3 av 10 med laboratoriarbeid. 3 av 10 kandidater fra OK jobber med rådgivning, og 2 av 10 med administrasjon og saksbehandling og/eller ledelse/prosjektledelse. Blant SU-kandidatene jobber i overkant av 3 av 10 med barn og unge og/eller undervisning, mens 2 av 10 jobber med veiledning.

### 3.3. Kandidatens geografiske tilknytning

I dette kapittelet ser vi nærmere på kandidatenes geografiske tilknytning – hvor de bodde før studiene, og hvor de har endt opp med å jobbe, fordelt på studiested. Tabell 3.12 tar utgangspunkt i de kandidatene som er i arbeid.

Tabell 3.12 Hjemsted før studiene (Q65) og arbeidssted i dag (Q9). Antall og andel kandidater, fordelt på studiesteder.<sup>20</sup>

Studiested	Område	Bosted, før NTNU	Arbeidssted	Tilvekst
Trondheim (n=4838)	Oslo	410 8 %	1 215 25 %	196 %
	Trøndelag	1 491 31 %	1 854 38 %	24 %
	Andre fylker	2 662 55 %	1 548 32 %	-42 %
	Utlandet	274 6 %	221 5 %	-19 %
Ålesund (n=316)	Oslo	7 2 %	24 8 %	246 %
	Møre og Romsdal	202 64 %	197 62 %	-3 %
	Andre fylker	96 30 %	83 26 %	-14 %
	Utlandet	11 4 %	13 4 %	11 %
Gjøvik (n=547)	Oslo	37 7 %	125 23 %	237 %
	Oppland	214 39 %	186 34 %	-13 %
	Hedmark	56 10 %	47 9 %	-15 %
	Andre fylker	219 40 %	170 31 %	-22 %
	Utlandet	21 4 %	19 4 %	-10 %

**Oslo og Trøndelag er de eneste fylkene som har netto positiv tilvekst av kandidater.** 8 prosent av kandidatene som studerte i Trondheim bodde i Oslo før studier. Hele 25 prosent jobber der i 2019. Av kandidatene som studerte i Trondheim, bodde 31 prosent i Trøndelag før studier, mens 38 prosent jobber der i 2019. Det er med andre ord en netto positiv tilvekst av kandidater til Trøndelag, selv om denne er langt mer beskjeden enn for Oslo. Andelen dagens arbeidende kandidater som før studier bodde i øvrige fylker, var større enn andelen som jobber i de samme fylkene etter studier.

<sup>20</sup> Kun de kandidater som har svart på begge spørsmål er med i tabellen.

For kandidatene som studerte i Ålesund ser vi et liknende bilde med hensyn strømninger til Oslo. Mens kun 2 prosent av kandidatene som i dag jobber, bodde i Oslo før de begynte på NTNU, jobber 8 prosent i Oslo i 2019. **Andelen som jobber i Møre og Romsdal i 2019 er relativt lik andelen av de samme kandidatene som bodde i Møre og Romsdal før de begynte å studere ved NTNU.** Øvrige fylker har svak netto negativ tilvekst.

Også for kandidater som studerte i Gjøvik, ser vi sterk netto positiv tilvekst til Oslo. Mens 23 prosent av kandidatene jobber i Oslo, bodde kun 7 prosent av de samme kandidatene i Oslo før de begynte å studere. **Oppland og Hedmark opplever en svak negativ tilvekst.** 43 prosent jobber i Oppland og Hedmark fylkene, mens 49 prosent av de samme kandidatene bodde i Oppland og Hedmark før påbegynte studier. Øvrige fylker opplever også en svak netto negativ tilvekst.

Vi kan også se nærmere på hvorvidt det skjer en «sentralisering» i tilhørende/tilgrensende fylker, se Tabell 3.13.

Tabell 3.13 Hjemsted før studiene (Q65) og arbeidssted i dag (Q9). Antall og andel kandidater.

Område	Bosted, før NTNU	Arbeidssted	Tilvekst
<b>Trondheim kommune</b>	<b>865 15 %</b>	<b>1 419 25 %</b>	<b>64 %</b>
Andre kommuner i Trøndelag	553 10 %	382 7 %	-31 %
<i>Uspes. kom. i Trøndelag</i>	<i>114 2 %</i>	<i>90 2 %</i>	
Andre fylker/utlandet	4 170 73 %	3 811 67 %	-9 %
<b>Gjøvik kommune</b>	<b>81 1 %</b>	<b>90 2 %</b>	<b>10 %</b>
Andre kommuner i Oppland	253 4 %	158 3 %	-37 %
Andre komuner i Hedmark	177 3 %	109 2 %	-38 %
<i>Uspes. kom. i Oppland/Hedmark</i>	<i>41 1 %</i>	<i>16 0 %</i>	
Andre fylker/utlandet	5 148 90 %	5 328 93 %	3 %
<b>Ålesund kommune</b>	<b>120 2 %</b>	<b>129 2 %</b>	<b>8 %</b>
Andre kommuner i Møre og Romsdal	377 7 %	239 4 %	-36 %
<i>Uspes. kom. i Møre og Romsdal</i>	<i>24 0 %</i>	<i>22 0 %</i>	
Andre fylker/utlandet	5 180 91 %	5 311 93 %	3 %

Som vi så i Tabell 3.12, har Trøndelag som fylke netto positiv tilvekst. **Bryter vi dette ned på kommuner i Trøndelag, ser vi at tilveksten primært skjer til Trondheim kommune, mens det er negativ tilvekst av kandidater til øvrige kommuner i Trøndelag.** 64 prosent flere av kandidatene som jobber i dag, bor i Trondheim kommune, sammenliknet med antallet som bodde i Trondheim kommune før NTNU.

**Den positive tilveksten i Gjøvik og Ålesund kommune er marginal. Samtidig, er det negativ tilvekst for øvrige kommuner i tilhørende/tilgrensende fylker.**

### 3.4. Vurdering av tilfredshet og relevans ved nåværende stilling

Til slutt ser vi også på hvor tilfredse kandidatene er i nåværende stilling (Tabell 3.14). **Mellom 8 og 9 av 10 er tilfredse med nåværende stilling.** Få er (svært) lite tilfredse (under 1 av 10).

Tabell 3.14 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13).

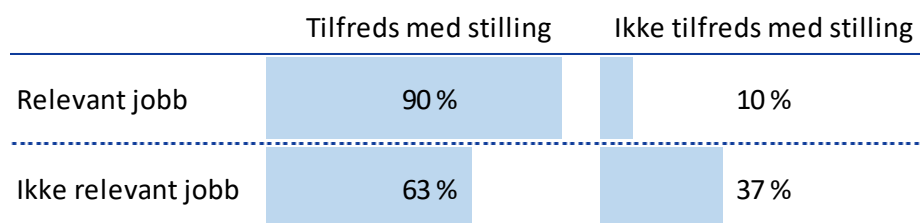
	Svært tilfreds	Tilfreds	Verken eller	Lite tilfreds	Svært lite tilfreds	Usikker/Vet ikke
Totalt (n=5753)	34 %	51 %	8 %	5 %	1 %	1 %
<b>Studieby:</b>						
Ålesund (n=278)	26 %	52 %	8 %	10 %	1 %	2 %
Gjøvik (n=452)	29 %	54 %	9 %	6 %	1 %	2 %
Trondheim (n=5023)	35 %	51 %	7 %	4 %	1 %	1 %
<b>Grad:</b>						
Bachelor (n=1782)	30 %	51 %	9 %	6 %	2 %	2 %
Master (n=3522)	35 %	52 %	7 %	4 %	1 %	1 %
PHD (n=449)	35 %	51 %	6 %	5 %	1 %	1 %
<b>Kjønn:</b>						
K (n=2938)	32 %	51 %	8 %	6 %	2 %	1 %
M (n=2815)	35 %	52 %	7 %	4 %	1 %	1 %
<b>Fakultet:</b>						
AD (n=213)	40 %	45 %	10 %	3 %	0 %	2 %
HF (n=340)	32 %	51 %	10 %	5 %	1 %	1 %
IE (n=1069)	39 %	50 %	7 %	2 %	1 %	1 %
IV (n=1153)	35 %	53 %	6 %	4 %	1 %	1 %
MH (n=840)	25 %	54 %	9 %	8 %	2 %	2 %
NV (n=584)	33 %	50 %	9 %	5 %	1 %	2 %
OK (n=565)	35 %	50 %	7 %	5 %	1 %	1 %
SU (n=989)	34 %	50 %	7 %	5 %	2 %	1 %

En noe lavere andel av bachelorkandidatene er tilfreds med nåværende stilling (81 prosent) sammenliknet med master- og PHD-kandidater (87 prosent). Det er også noen forskjeller mellom kandidatene etter studieby. Kandidatene fra Ålesund er i snitt minst tilfredse (78 prosent er tilfreds/svært tilfreds), mens en noe større andel av kandidatene fra Gjøvik og Trondheim er tilfredse (83 og 86 prosent). Videre ser vi noen forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. MH har lavest andel kandidater som er (svært) tilfredse med nåværende stilling (79 prosent er svært tilfredse/tilfredse, og 25 prosent er svært tilfredse). IV og IE har høyest andel kandidater som er (svært) tilfredse med nåværende stilling (88-89 prosent er svært tilfredse/tilfredse, 35-39 prosent er svært tilfredse).

En generell trend er at master-kandidater innenfor hvert fakultet er noe mer tilfreds med nåværende stilling enn bachelor-kandidater fra samme fakultet. Forskjellen er størst i sammenlikningen av bachelor- og master-kandidater fra SU (11 prosentpoeng flere av master-kandidatene er tilfreds/svært tilfreds) og HF (9 prosentpoeng forskjell). Forskjellen mellom kandidatene i øvrige fakulteter er relativt små.

Vi ser også at de **kandidater som mener at utdanningen deres er relevant i nåværende jobb, også er mer fornøyd med jobben** (Figur 3.4).

Figur 3.4 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13), fordelt på de som mener utdanning er relevant/ikke relevant i stillingen (Q14)<sup>21</sup>. Radprosent.



Mens 9 av 10 kandidater som er i relevant jobb er tilfredse, er «kun» 6 av 10 kandidater som ikke er i relevant jobb det samme. Dette er ikke unikt for kandidatene ved NTNU. Sammenhengen er også avdekket i andre kandidatundersøkelser. Med dette, ser vi nærmere på oppfattelsen av utdanningens relevans i nåværende stilling.

<sup>21</sup> «Relevant jobb» er de som svarte at utdanningen er relevant/svært relevant i nåværende stilling, på Q14. «Ikke relevant» er de som svarte verken eller/lite relevant/svært lite relevant på Q014. «Tilfreds» er de som svarte tilfreds/svært tilfreds med nåværende stilling, på Q13. «Ikke tilfreds» er de som svarte verken eller/lite tilfreds/svært lite tilfreds på Q13.

Tabell 3.15 Relevans av utdanning for nåværende stilling (Q14)

	Svært relevant	Relevant	Verken eller Lite relevant	Svært lite relevant	Usikker/Vet ikke
Totalt (n=5768)	46 %	39 %	7 %	5 %	3 %
<b>Studieby:</b>					
Ålesund (n=278)	40 %	42 %	8 %	6 %	4 %
Gjøvik (n=455)	47 %	42 %	6 %	4 %	2 %
Trondheim (n=5035)	47 %	38 %	7 %	5 %	3 %
<b>Grad:</b>					
Bachelor (n=1790)	47 %	37 %	7 %	5 %	4 %
Master (n=3528)	44 %	40 %	7 %	6 %	2 %
PHD (n=450)	61 %	31 %	4 %	3 %	0 %
<b>Kjønn:</b>					
K (n=2948)	51 %	36 %	6 %	5 %	3 %
M (n=2820)	42 %	41 %	8 %	5 %	3 %
<b>Fakultet:</b>					
AD (n=213)	54 %	38 %	4 %	3 %	1 %
HF (n=340)	46 %	35 %	6 %	5 %	8 %
IE (n=1069)	41 %	43 %	9 %	5 %	2 %
IV (n=1159)	40 %	43 %	8 %	6 %	2 %
MH (n=842)	61 %	30 %	3 %	3 %	2 %
NV (n=584)	47 %	34 %	9 %	6 %	4 %
OK (n=566)	30 %	46 %	11 %	9 %	4 %
SU (n=995)	52 %	35 %	5 %	5 %	3 %

I underkant av 9 av 10 kandidater som er i arbeid, opplever at utdanningen er relevant for nåværende stilling. Isolert sett er dette et svært godt resultat, samtidig som det ikke er et resultat utenom det normale hvis vi sammenlikner det med andre kandidatundersøkelser. PHD-kandidatene opplever utdanningen som mest relevant (93 prosent), deretter master- (85 prosent) og bachelor-kandidater (83 prosent). Det er også svært små forskjeller mellom kandidater etter avgangår (ikke inkludert i tabellen). **Det kan tolkes som at de fleste kandidater ikke må «vente» eller samle arbeidserfaring for å få en stilling som de opplever at utdanningen er relevant for.** Det kunne tenkes at resultatene for de «ferskeste» kandidatene hadde vært annerledes. Kandidatene som er inkludert i denne undersøkelsen har vært uteksaminert siden 2018, i motsetning til en del andre kandidatundersøkelser, som også inkluderer kandidater som ble uteksaminert kun noen måneder før undersøkelsen. Dette er trolig av begrenset betydning. Senere i rapporten vil vi se at relevans av utdanningen var marginalt lavere for første jobb etter endt utdanning, sammenliknet med nåværende jobb. Ettersom forskjellen er såpass liten ser det ut til at tolkningen består: At de fleste kandidater ikke må vente spesielt lenge for å få «relevant jobb». Dette må samtidig ikke forveksles med hvor raskt kandidatene får jobb (uavhengig av relevans).

En noe lavere andel av kandidatene tilknyttet Ålesund mener at utdanningen er svært relevant for nåværende stilling (40 prosent), sammenliknet med kandidater tilknyttet Gjøvik og Trondheim (47 prosent).

En noe større andel av kvinnelige kandidater opplever at utdanningen deres er relevant i nåværende stilling (87 prosent), sammenliknet med mannlige kandidater (83 prosent). AD og MH har høyest andel kandidater som opplever at utdanningen er relevant i nåværende stilling (93 og 91 prosent), mens det motsatte gjelder OK (76 prosent).

Det er også noen forskjeller mellom bachelor- og master-kandidater fra samme fakultet. Master-kandidater fra AD<sup>22</sup>, HF og SU opplever å ha en mer relevant stilling enn bachelor-kandidater fra samme fakultet. Forskjellen mellom bachelor- og master-kandidater fra øvrige fakultet er mindre, mens det er en indikasjon på motsatt sammenheng for NV. I snitt mener master-kandidater fra NV at deres stilling er noe *mindre* relevant enn hva bachelor-kandidatene mener.

Senere i undersøkelsen blir kandidatene spurt i hvilken grad det er samsvar mellom sine faglige kvalifikasjoner og hva som kreves i stillingen. Et interessant funn i denne sammenheng, er at både de som beskriver seg selv som underkvalifisert *og* de som beskriver seg som overkvalifisert, anser utdanningen sin som noe mindre relevant for nåværende stilling (7 av 10), sammenliknet med de som mener det er samsvar mellom kvalifikasjoner og krav (9 av 10).

Som en grov referanse til NTNUs resultater, hvor 85 prosent mener utdanningen er relevant, svarte 86 prosent av NMBUs kandidater det samme i 2015 (53 prosent «svært relevant», 33 prosent «relevant»)<sup>23</sup>, 82 prosent av UiAs kandidater det samme i 2016<sup>24</sup> og 86 prosent av UiTs kandidater det samme i 2019 (57 prosent «svært relevant», 29 prosent «relevant»)<sup>25</sup>.

NIFU sin kandidatundersøkelse blant nylig uteksaminerte masterkandidater i 2017 kartlegges opplevd relevans av utdanningen *for arbeidslivet*<sup>26</sup>. Dette er ikke direkte sammenliknbart med resultater fra NTNUs kandidatundersøkelse, men likevel interessant å trekke frem. Resultatene *indikerer* at opplevelsen av utdanningens relevans blant kandidater på NTNU er i nedre sjiktet, sammenliknet med øvrige utdanningsinstitusjoner. Forskjellene er likevel små, og kun «ytterpunktene» er signifikante. Samtidig er de fleste kandidater fra NTNU (72 prosent) fornøyd/svært fornøyd med relevansen.

#### 3.4.1. Profesjonsutdanninger og yrke

Et interessant spørsmål i lys av kandidatenes vurdering av relevans, er om kandidatene «jobber med det de ble utdannet til». Hva som kvalifiserer som en «jobb man ble utdannet til», er en vurderingssak. I samarbeid mellom Kantar og NTNU ble kriterier for fire profesjoner operasjonalisert som helsearbeidere, helsearbeidere som jobber med barn og unge, lærere og psykologer. Kriteriene for disse profesjonene er kombinasjon av studieprogram, bransje

---

<sup>22</sup> Få bachelor-kandidater fra AD (33).

<sup>23</sup> [Kandidatundersøkelsen 2015](#), s. 48

<sup>24</sup> [Kandidatundersøkelsen 2016](#), s. 50

<sup>25</sup> [Kandidatundersøkelsen 2019](#), s. 25

<sup>26</sup> [Kandidatundersøkelsen 2017](#), s. 55



kandidatene jobber i, og arbeidsoppgaver de har i jobben (samlet oversikt i vedlegg). Dersom kandidater med gitte studieprogram ikke jobber innenfor definert bransje og med definert(e) arbeidsoppgave(r), defineres de som å ikke jobbe med det de er utdannet til.

Tabell 3.16 Andelen kandidater som jobber med det de er utdannet til

	Jobber i tiltenkt jobb
Helseutdanninger (n=516)	84 %
Helseutdanninger, barnevern og sosionom (n=78)	46 %
Lærerutdanninger (n=179)	80 %
Psykologiutdanning (n=21)	72 %

**I overkant av 8 av 10 kandidater med ulike typer helseutdanning jobber som helsearbeidere.** Dette innebærer at de jobber innenfor bransjen medisin og helse, og jobber med pasientbehandling og/eller habilitering/rehabilitering. Blant øvrige jobber en del enten innen bransjen sosial- og velferdstjenester og/eller med arbeid med barn og unge.

**I underkant av 5 av 10 kandidater med utdanning innen barnevern eller sosionom jobber med det de er utdannet til.** Dette innebærer at de jobber innenfor bransjen sosial- og velferdstjenester, og jobber med arbeid med barn og unge. Blant øvrige jobber de fleste innenfor samme bransje, men en del av disse jobber med administrasjon og saksbehandling. Noen få jobber også med barn og unge, men innenfor skolesektoren.

**8 av 10 kandidater med lærerutdanning jobber som lærere.** Dette innebærer at de jobber innenfor skolesektoren, og driver med undervisning. Blant øvrige jobber de fleste innenfor skolesektoren, men oppgir ikke at de driver med undervisning. NIFU sin arbeidsgiverundersøkelse<sup>27</sup> indikerer at 48 prosent av ansatte tilhører virksomheter som befinner seg i andre næringsgrupper enn undervisningssektoren. Kandidatundersøkelsen til NTNU gjøres blant nyutdannede og målemetoden er annerledes. Sett i lys av resultatene fra NIFU sin arbeidsgiverundersøkelse, kan det likevel tenkes at andelen med lærerutdanning som jobber som lærere vil synke med årene.

**7 av 10 kandidater med profesjonsutdanning i psykologi jobber som psykologer.** Det er ikke satt krav til hvilken bransje de skal jobbe innen, men krav til at de skal jobbe med pasientbehandling.

<sup>27</sup> [NIFU: Utdanning for arbeidslivet](#), kap 2.2.1

### 3.5. Vurdering av krav og egne kvalifikasjoner

Kandidatene ble også bedt om å vurdere samsvar mellom faglige kvalifikasjoner som kreves for jobben de er i, og deres egne faglige kvalifikasjoner, vist i Tabell 3.17.

Tabell 3.17 «Med tanke på de faglige kvalifikasjonene som trengs i din nåværende jobb, hvilken beskrivelse passer deg best?» (Q46). Blant kandidater i fast- eller midlertidig stilling.

	Det er samsvar mellom mine kvalifikasjoner og hva som kreves						Vet ikke/ikke aktuelt
	Jeg er vesentlig overkvalifisert	Jeg er noe overkvalifisert	og hva som kreves	Jeg er noe underkvalifisert	Jeg er vesentlig underkvalifisert		
<b>Totalt (n=5593)</b>	5 %	18 %	68 %	7 %	0 %	2 %	
<b>Studieby:</b>							
Ålesund (n=270)	7 %	19 %	63 %	9 %	0 %	2 %	
Gjøvik (n=444)	5 %	16 %	69 %	8 %	0 %	2 %	
Trondheim (n=4879)	5 %	18 %	68 %	7 %	0 %	2 %	
<b>Grad:</b>							
Bachelor (n=1732)	5 %	14 %	68 %	9 %	1 %	2 %	
Master (n=3431)	5 %	20 %	67 %	6 %	0 %	2 %	
PHD (n=430)	6 %	24 %	67 %	1 %	0 %	2 %	
<b>Fakultet:</b>							
AD (n=195)	5 %	12 %	69 %	11 %	0 %	3 %	
HF (n=293)	10 %	22 %	60 %	6 %	1 %	2 %	
IE (n=1053)	4 %	18 %	68 %	7 %	1 %	2 %	
IV (n=1138)	5 %	19 %	68 %	7 %	0 %	1 %	
MH (n=820)	4 %	12 %	74 %	8 %	0 %	2 %	
NV (n=573)	7 %	15 %	68 %	6 %	0 %	3 %	
OK (n=544)	7 %	21 %	62 %	10 %	0 %	1 %	
SU (n=977)	6 %	22 %	65 %	5 %	0 %	2 %	

**7 av 10 kandidater mener at det er samsvar mellom deres kvalifikasjoner, og hva som kreves i nåværende jobb. 2 av 10 mener de er overkvalifisert, mens 1 av 10 mener de er underkvalifisert.**

De færreste kandidater mener at de er vesentlig overkvalifisert, og nær ingen kandidater mener de er vesentlig underkvalifisert. De kandidater som mener det ikke er samsvar mellom deres egne kvalifikasjoner og det som kreves i stillingen, mener i all hovedsak at de er *noe* overkvalifisert, eller *noe* underkvalifisert.

Resultatene viser at det er noen forskjeller mellom kandidater etter grad, hvorav andelen som mener de er overkvalifisert er høyest for PHD-kandidater (3 av 10), og lavest for bachelor-kandidater (2 av 10). Vi ser også noen forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. Det er ingen forskjeller mellom kvinnelige- og mannlige kandidater.

HF har høyest andel kandidater som mener de er overkvalifisert med hensyn til kvalifikasjonene som trengs i nåværende jobb (32 prosent). AD og MH har lavest andel kandidater som mener de er overkvalifisert (16-17 prosent).

## 4 Arbeidslivskontakt og aktiviteter i studietiden

Den neste delen av undersøkelsen handler om arbeidslivskontakt i studietiden. I denne delen av undersøkelsen kartlegges hvor mange og hvilke kandidater som hadde ulike former for arbeidslivskontakt. Deretter kartlegges nytten av disse i senere kontakt med arbeidslivet, blant de kandidatene som ikke er studenter på undersøkelsestidspunktet. Deretter gjøres det samme for frivillig arbeid underveis i studietiden.

### 4.1. Prosjekt- og oppgavesamarbeid

Vi begynner med prosjekt- og oppgavesamarbeid, vist i Tabell 4.1.

Tabell 4.1 Arbeidslivskontakt gjennom studiene: samarbeid (Q17) og nytten av samarbeidet i senere kontakt med arbeidslivet (Q18)<sup>28</sup>.

	Samarbeid: mindre faglig prosjekt		Samarbeid: bacheloroppg.		Samarbeid: masteroppg.		Samarbeid: større forskningsprosjekt	
	Erfaring	Nytte	Erfaring	Nytte	Erfaring	Nytte	Erfaring	Nytte
Totalt (n=6872)	12 %	39 %	17 %	49 %	20 %	60 %	2 %	78 %
<b>Studieby:</b>								
Ålesund (n=341)	7 %	59 %	35 %	48 %	10 %	71 %	1 %	få resp
Gjøvik (n=523)	9 %	49 %	35 %	45 %	7 %	66 %	1 %	få resp
Trondheim (n=6008)	13 %	37 %	14 %	50 %	22 %	60 %	3 %	80 %
<b>Grad:</b>								
Bachelor (n=2661)	8 %	42 %	31 %	47 %				
Master (n=3743)	16 %	36 %	6 %	53 %	33 %	59 %		
PHD (n=468)	9 %	67 %	2 %	få resp	16 %	80 %	28 %	84 %
<b>Fakultet:</b>								
AD (n=245)	17 %	54 %	12 %	65 %	22 %	64 %	2 %	få resp
HF (n=535)	11 %	48 %	5 %	få resp	7 %	79 %	0 %	få resp
IE (n=1194)	17 %	38 %	30 %	47 %	22 %	55 %	2 %	76 %
IV (n=1294)	15 %	34 %	27 %	48 %	33 %	60 %	5 %	73 %
MH (n=935)	6 %	36 %	9 %	51 %	8 %	72 %	3 %	87 %
NV (n=730)	10 %	37 %	18 %	57 %	23 %	59 %	4 %	79 %
OK (n=669)	14 %	34 %	17 %	35 %	25 %	45 %	1 %	få resp
SU (n=1270)	10 %	47 %	6 %	57 %	15 %	74 %	1 %	76 %

2 av 10 kandidater hadde samarbeid om masteroppgave. Nær like mange hadde samarbeid om bacheloroppgave. 1 av 10 hadde samarbeid om mindre faglig prosjekt. Svært få hadde samarbeid om større forskningsprosjekter. Av de som har hatt de ulike formene for samarbeid, oppfatter kandidatene å ha hatt størst nytte av samarbeid om større forskningsprosjekter, i senere kontakt med arbeidslivet. 8 av 10 sier samarbeidet var ganske/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. 6 av 10 kandidater som har hatt samarbeid om masteroppgave sier det samme, det samme gjør 5 av 10 kandidater som har hatt samarbeid om bacheloroppgave, og 4 av 10 kandidater som har hatt samarbeid om mindre faglig prosjekter.

<sup>28</sup> Andel som hadde arbeidslivskontakt gjennom samarbeid (erfaring) og andelen som synes at samarbeidet var nyttig/svært nyttig (nyttig). Bachelor- ble også spurt om samarbeid om masteroppgave og større forskningsprosjekt. Dette er fjernet (visuelt) i tabellen. Det samme gjelder større forskningsprosjekter for master-kandidater.

Et gjennomgående funn, er at PHD-kandidatene oppgir å ha hatt størst nytte av erfaringer med samarbeid, i senere kontakt med arbeidslivet. Vi begynner med å se nærmere på samarbeid om større forskningsprosjekter.

Selv om det på total-nivå er få kandidater som har hatt samarbeid om større forskningsprosjekter, opplever de fleste av disse (8 av 10) å ha hatt nytte av samarbeidet i senere kontakt med arbeidslivet. 2 av 3 PHD-kandidater med forskning (har FoU som én av deres hovedoppgaver). Selv om det ikke bare er «forskere» som har svart på spørsmålet, er dette trolig med på å forklare hvorfor en så stor andel av kandidatene opplever samarbeidet som nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. For en del av PHD-kandidatene kan nåværende stilling til og med ha vært en forlengelse av samarbeidet de hadde som stipendiat på NTNU.

En noe større andel av master-kandidatene har hatt samarbeid om mindre faglige prosjekter (16 prosent), sammenliknet med bachelor- (8 prosent) og PHD-kandidatene (9 prosent). Samtidig er det også her slik at resultatene indikerer at PHD-kandidater opplever å ha hatt mer nytte av samarbeidet (nær 7 av 10 synes det var nyttig/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet)<sup>29</sup>. Til sammenlikning synes rundt 4 av 10 av bachelor- og master-kandidatene at det var nyttig.

Vi ser også at en større andel av master-kandidatene har hatt samarbeid om masteroppgave, sammenliknet med PHD-kandidater og bachelor-kandidater. Samtidig er det også her indikasjoner på at en større andel av PHD-kandidater synes samarbeidet var nyttig (8 av 10, mot 6 av 10 master-kandidater).

3 av 10 bachelorkandidater har hatt samarbeid om bacheloroppgave, og halvparten av disse synes erfaringen av nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.

---

<sup>29</sup> Få PHD-kandidater (44) har svart på spørsmålet om nytte.

## 4.2. Praksis

Tabell 4.2 Arbeidslivskontakt som del av studiet (Q17) og nyttigheten av kontakten (Q18)<sup>30</sup>.

	Obligatorisk faglig praksis		Valgfri faglig praksis	
	Erfaring	Nytte	Erfaring	Nytte
Totalt (n=6872)	21 %	87 %	3 %	75 %
<b>Studieby:</b>				
Ålesund (n=341)	21 %	85 %	6 %	<i>få resp</i>
Gjøvik (n=523)	29 %	90 %	2 %	<i>få resp</i>
Trondheim (n=6008)	21 %	87 %	3 %	73 %
<b>Grad:</b>				
Bachelor (n=2661)	27 %	88 %	3 %	76 %
Master (n=3743)	18 %	86 %	3 %	75 %
PHD (n=468)	9 %	78 %	2 %	<i>få resp</i>
<b>Kjønn:</b>				
K (n=3601)	31 %	89 %	3 %	77 %
M (n=3271)	11 %	82 %	3 %	72 %
<b>Fakultet:</b>				
AD (n=245)	11 %	86 %	7 %	<i>få resp</i>
HF (n=535)	25 %	88 %	11 %	53 %
IE (n=1194)	7 %	76 %	2 %	<i>få resp</i>
IV (n=1294)	5 %	77 %	4 %	75 %
MH (n=935)	57 %	91 %	1 %	<i>få resp</i>
NV (n=730)	16 %	84 %	1 %	<i>få resp</i>
OK (n=669)	1 %	<i>få resp</i>	1 %	<i>få resp</i>
SU (n=1270)	32 %	85 %	2 %	72 %

**2 av 10 kandidater har hatt obligatorisk faglig praksis, og svært få (3 prosent) har hatt valgfri faglig praksis. De aller fleste (9 av 10) opplever at obligatorisk praksis har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.**

Ikke overraskende har en størst andel av bachelorkandidatene (3 av 10), kvinner (3 av 10) og kandidater fra MH (6 av 10) hatt obligatorisk praksis. En del kandidater fra SU (3 av 10) og HF (i underkant av 3 av 10) har også hatt obligatorisk praksis. Relativt få av øvrige kandidater (fra andre fakultet, og menn) har hatt obligatorisk praksis. 2 av 10 masterkandidater oppgir å ha hatt obligatorisk praksis. De aller fleste som har hatt obligatorisk praksis synes den har vært nyttig/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. Det er ingen nevneverdige forskjeller når det kommer til dette.

Det er i utgangspunktet svært få som har hatt valgfri praksis. Det eneste fakultetet som skiller seg ut er HF. Her har 11 prosent av kandidatene hatt valgfri praksis. Dette er trolig «Humanister i praksis» for mange av kandidatene. Blant de få som har hatt valgfri praksis synes de fleste at dette var nyttig (75 prosent). Det er en indikasjon på at kandidatene fra HF opplever sin valgfrie praksis som noe mindre nyttig enn andre kandidater. Det er ingen andre forskjeller som er verdt å kommentere, da resultatene er ganske like, og basene er små.

<sup>30</sup> Andel som hadde arbeidslivskontakt gjennom praksis (erfaring) og andelen som synes at praksisen var nyttig/svært nyttig (nyttig).

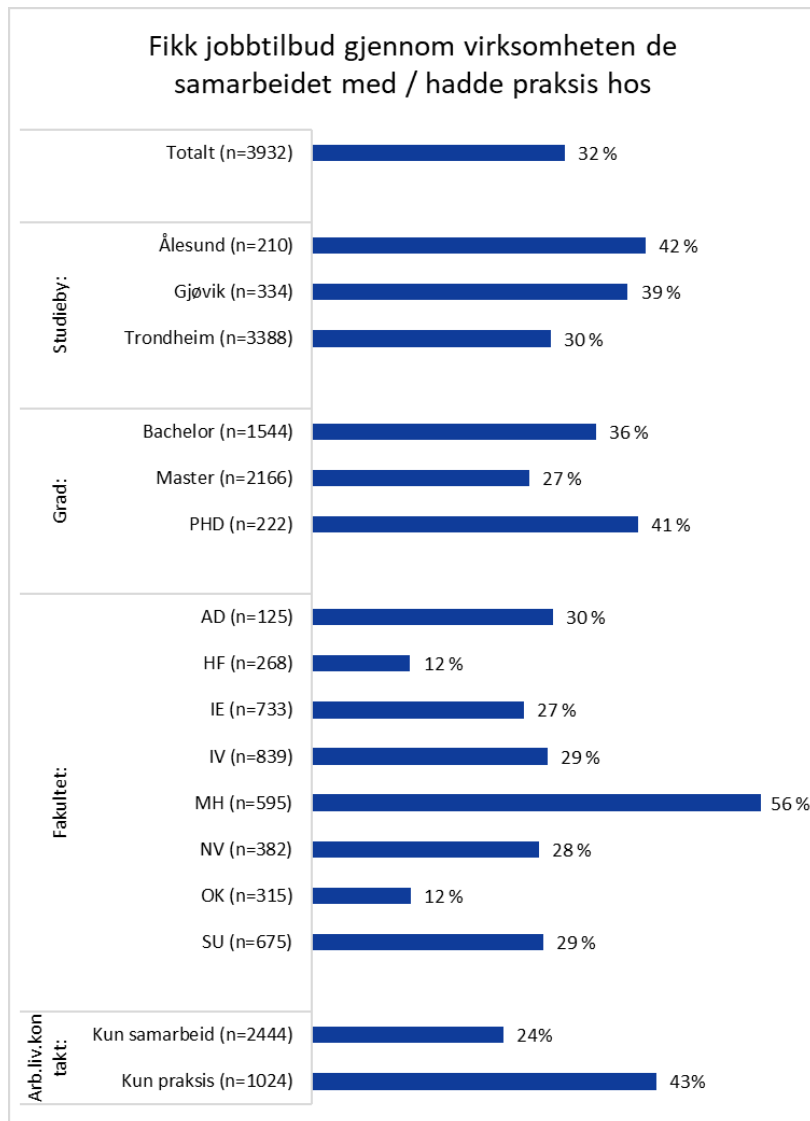
### 4.3. Jobbtilbud i sammenheng med samarbeid og praksis

Kandidater som hadde oppgave- eller prosjektsamarbeid, eller praksis i løpet av studiet, ble spurt om de ble tilbudt jobb av virksomheten de samarbeidet med eller hadde praksis hos.

**Fra dette ser vi at 3 av 10 kandidater ble tilbudt jobb.** 4 av 10 av kandidatene i Ålesund og Gjøvik ble tilbudt jobb. Det samme er tilfellet for en noen mindre andel av kandidatene i Trondheim (3 av 10). På fakultetsnivå er det spesielt ett fakultet som skiller seg ut, nemlig MH-fakultetet. I underkant av 6 av 10 kandidater tilknyttet dette fakultetet ble tilbudt jobb. I andre ende finner vi kandidater fra HF og OK. Blant disse kandidatene ble kun 1 av 10 kandidater tilbudt jobb.

Videre skiller vi mellom kandidatene som *kun* har hatt praksis, og kandidatene som *kun* har hatt en form for samarbeid (oppgave eller prosjekt). Denne distinksjonen viser at **det er nær dobbelt så stor sannsynlighet for at kandidatene blir tilbudt jobb av virksomheten de hadde praksis hos, sammenliknet med virksomheten kandidatene hadde oppgave- eller prosjektsamarbeid med.** Forskjellen er spesielt stor blant kandidater fra MH, til dels også NV. Hele 6 av 10 kandidater fra MH, og i underkant av 4 av 10 kandidater fra NV som *kun* hadde praksis fikk jobbtilbud av virksomheten de hadde praksis hos. I underkant av 4 av 10 av kandidater fra MH, og 2 av 10 kandidater fra NV, som *kun* hadde samarbeid fikk jobbtilbud. I motsetning til MH og NV er det ikke spesielt stor forskjell mellom kandidatene på IE og SU. Kun 4 prosentpoeng flere av kandidatene som *kun* hadde praksis fikk jobbtilbud, sammenliknet med de som *kun* hadde praksis.

Figur 4.1 Jobbtilbud gjennom samarbeid/praksis (Q74).



#### 4.4. Jobb og frivillig arbeid under studiene

Undersøkelsen kartlegger også omfang- og erfaringer med lønnet arbeid- og frivillig arbeid ved siden av studiene. På lik linje som ved kartleggingen av samarbeid og praksis, ble kandidatene som ikke har studier som hovedbeskjeftigelse spurt hvor nyttig denne erfaringen var i senere kontakt med arbeidslivet. Til forskjell fra kartleggingen av samarbeid og praksis, blir kandidatene (uavhengig av hovedbeskjeftigelse) i tillegg spurt om relevansen av jobbene/det frivillige arbeidet for utdanningen deres. Vi begynner med arbeid, ved siden av studiene, vist i

Tabell 4.3.



Tabell 4.3 Kandidatenes aktiviteter under studiene (Q19).

	Jobbet under studiene	Startet egen bedrift under studiene	Drev med frivillig arbeid/aktiv i organisasjon
Totalt (n=6919)	64 %	4 %	38 %
<b>Studieby:</b>			
Ålesund (n=342)	72 %	4 %	22 %
Gjøvik (n=530)	70 %	3 %	18 %
Trondheim (n=6047)	63 %	4 %	42 %
<b>Grad:</b>			
Bachelor (n=2674)	69 %	3 %	33 %
Master (n=3772)	62 %	4 %	44 %
PHD (n=473)	43 %	5 %	27 %
<b>Kjønn:</b>			
K (n=3627)	70 %	2 %	39 %
M (n=3292)	58 %	5 %	38 %
<b>Fakultet:</b>			
AD (n=247)	59 %	12 %	36 %
HF (n=539)	68 %	7 %	48 %
IE (n=1197)	53 %	5 %	45 %
IV (n=1301)	52 %	3 %	40 %
MH (n=943)	75 %	2 %	23 %
NV (n=734)	54 %	2 %	43 %
OK (n=678)	67 %	7 %	44 %
SU (n=1280)	78 %	2 %	36 %

**I overkant av 6 av 10 kandidater oppga at de jobbet under studiene.** Andelen er noe lavere blant kandidater i Trondheim (6 av 10) enn i Ålesund og Gjøvik (7 av 10). Størst forskjell finner vi likevel mellom PHD-kandidater (4 av 10), bachelor-kandidater (7 av 10) og master-kandidater (6 av 10). Vi ser også at noen flere kvinner (7 av 10) jobber under studiene sammenliknet med menn (6 av 10).

Andelen kandidater som jobbet ved siden av studiene er høyest på SU og MH, og lavest for IE, IV og NV.

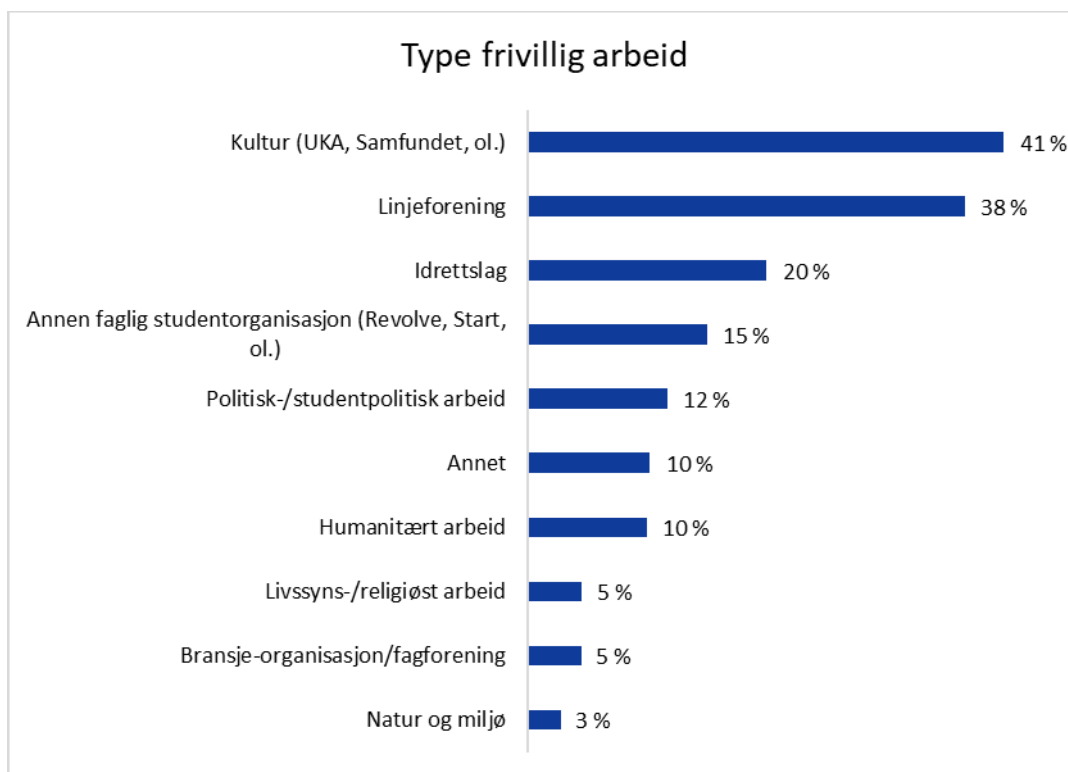
**4 prosent av kandidatene startet egen bedrift under studiene.** En noe høyere andel av kandidatene fra AD (12 prosent) startet egen bedrift under studiene sammenliknet med øvrige fakultet. 7 prosent av kandidatene fra HF og OK startet egen bedrift. Ellers er forskjellene små.

**4 av 10 kandidater drev med frivillig arbeid ved siden av studiene.** Her skiller kandidater med Trondheim som studiested og master-kandidatene seg ut. I overkant av 4 av 10 av disse kandidatene drev med frivillig arbeid, mens det samme gjelder omlag 2 av 10 av kandidater tilknyttet Ålesund og Gjøvik. Omlag 3 av 10 bachelor- og PHD-kandidater drev med frivillig arbeid. Med hensyn til fakultetstilhørighet skiller først og fremst kandidatene fra MH, deretter AD og SU seg ut. 2 av 10 kandidater fra MH drev med frivillig arbeid, mens det samme gjelder i

underkant av 4 av 10 kandidatene fra AD og SU. Noen flere (i underkant av 5 av 10) kandidater fra de øvrige fakultetene drev med frivillig arbeid.

Figur 4.2 viser hva slags type frivillig arbeid kandidatene deltok i ved siden av studiene. 4 av 10 av kandidater som har drevet med frivillig arbeid, har deltatt i kultur-relatert frivillig arbeid, slik som UKA, Samfundet og liknende. Nær like mange har vært drevet med frivillig arbeid i linjeforeninger. 2 av 10 kandidater har drevet med frivillig arbeid i idrettslag, og 10-15 prosent har hatt frivillig arbeid innenfor en annen faglig studentorganisasjon, politisk-/studentpolitisk arbeid, humanitært arbeid eller annet.

Figur 4.2 Typer frivillig arbeid (Q24). Kandidater som har deltatt i frivillig arbeid (n=2729).



Flertallet av kandidatene som har erfaring med jobb, å ha startet bedrift og frivillig arbeid under studiene opplever at dette har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. 8 av 10 som har jobbet under studiene mener det har vært nyttig/svært nyttig. I overkant av 7 av 10 mener det samme om erfaringen med å starte bedrift under studiene, og 6 av 10 mener erfaringene fra frivillig arbeid har vært nyttig. Dette fremgår av Tabell 4.5.

Blant de som har jobbet under studiene, er det spesielt kandidatene fra MH som synes at erfaringen har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet (9 av 10 mener det har vært nyttig). Kandidater fra NV synes relativt til kandidater fra øvrige fakultet at det har vært noe mindre nyttig (i overkant av 6 av 10).

Det er såpass få kandidater som har startet egen bedrift under studiene at eventuelle forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet ikke er nevneverdig eller signifikant. Det er også mindre forskjeller mellom kandidater etter fakultetstilhørighet, når det kommer til opplevd nytte av det frivillige arbeidet.

I overkant av 8 av 10 av kandidatene som startet egen bedrift under studiene opplevde at utdanningen var relevant for denne erfaringen. Det samme sier 6 av 10 av kandidatene som jobbet, og i underkant av 5 av 10 av kandidatene som drev med frivillig arbeid.

Når det gjelder hvor relevant jobb under studiet oppleves av kandidatene ser vi de samme forskjellene som ved vurdering av nytte av jobberfaringene. MH-kandidatene synes jobben var mest relevant for studiet (8 av 10), og NV-kandidatene synes jobben var minst relevant (under 5 av 10).

Det finnes også ulike oppfatninger av hvor relevant det frivillige arbeidet var for utdanningen til kandidatene. Mens rundt 6 av 10 av kandidatene fra HF, AD og SU synes det var relevant, sier kun rundt 3 av 10 kandidater fra NV og IV det samme.

Tabell 4.4 Nytte i senere kontakt med arbeidslivet (Q21,Q23,Q26), og relevans i forhold til utdanning (Q20,Q22,Q25): jobb, startet bedrift og frivillig arbeid<sup>31</sup>.

	Jobb				Startet bedrift				Frivillig arbeid			
	Ant. Resp	Ant. Relevant	Ant. Resp	Nyttig	Ant. Resp	Ant. Relevant	Ant. Resp	Nyttig	Ant. Resp	Ant. Relevant	Ant. Resp	Nyttig
<b>Totalt</b>	4350	61%	3743	78%	265	83%	217	74%	2708	45%	2269	63%
<b>Fakultet:</b>												
AD	146	64%	131	77%	26	96%	22	68%	91	55%	85	66%
HF	366	54%	264	76%	35	89%	26	67%	255	62%	171	63%
IE	630	58%	566	74%	62	81%	51	75%	543	41%	486	65%
IV	670	51%	600	69%	34	83%	31	68%	521	33%	488	58%
MH	702	83%	641	89%	21	78%	17	få resp	224	45%	202	60%
NV	387	45%	323	64%	13	få resp	10	få resp	315	27%	261	61%
OK	452	51%	380	77%	48	96%	38	89%	304	50%	255	65%
SU	997	64%	838	82%	26	56%	22	64%	455	58%	321	69%

I Tabell 4.5 ser vi nærmere på fordelingen av kandidaters vurdering av både nytte og relevans av erfaringene med jobb, å ha startet bedrift og frivillig arbeid. Det «ideelle» er hvis kandidatene opplever at erfaringen var både nyttig i senere kontakt med arbeidslivet og at erfaringen var relevant for utdanningen. Dette er tilfellet for 6 av 10 av kandidatene som jobbet under studiene, 4 av 10 av kandidatene som drev med frivillig arbeid, og i underkant av 7 av 10 av kandidatene som startet egen bedrift.

Det minst ideelle utfallet av erfaringene er om det verken vurderes som nyttig i senere kontakt med arbeidslivet, eller relevant for utdanningen. Dette gjelder i underkant av 2 av 10 kandidater som jobbet under studiene, 3 av 10 kandidater som drev med frivillig arbeid, og 1 av 10 kandidater som startet bedrift.

Det er svært få kandidater som mener at jobb eller frivillig arbeid var relevant for utdanningen, og samtidig ikke nyttig i senere kontakt med arbeidslivet (6 prosent). Det er også relativt få kandidater som mener det samme om erfaringen med å ha startet bedrift (2 av 10). Det er likevel

<sup>31</sup> Kategorien «nyttig» er de kandidater som svarte at erfaringen var nyttig/svært nyttig. Kategorien «relevant for utdanning» er de kandidater som svarte at erfaringen var relevant/svært relevant for utdanningen sin.

en nevneverdig stor andel av kandidatene som opplever at jobb eller frivillig arbeid ikke var relevant for utdanningen, men likevel var en nyttig erfaring i senere kontakt med arbeidslivet (20-25 prosent). Det samme gjelder 1 av 10 kandidater som har startet bedrift under studiene.

Tabell 4.5 Nytte og relevans: jobb, startet bedrift og frivillig arbeid<sup>32</sup>. Tabellprosent.

<b>Jobb (n=3730)</b>		
	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	16%	20%
Relevant	6%	58%

<b>Frivillig arbeid (n=2258)</b>		
	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	31%	25%
Relevant	6%	39%

<b>Startet bedrift (n=217)</b>		
	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	9%	9%
Relevant	17%	65%

Hvorvidt erfaringene med jobb og frivillig arbeid anses som relevant for utdanningen, og om erfaringene har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet, henger sammen<sup>33</sup>. De som oppfatter at de har hatt nytte av erfaringen, er også mer sannsynlig å oppleve at erfaringen var relevant for utdanningen. Langt færre opplever at erfaringen var relevant for utdanningen, når de samtidig ikke opplevde erfaringen som nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. Sammenhengen er tilsynelatende noe mindre fremtredende for erfaringer med å ha startet bedrift under studiene. Selv blant de kandidater som ikke mener at denne erfaringen har vært spesielt nyttig i senere kontakt med arbeidslivet, så mener mange (i underkant av 7 av 10) at utdanningen var relevant for erfaringen med å starte egen bedrift.

## 4.5. Utenlandsopphold

På lik linje med arbeidslivskontakt, jobb og frivillig arbeid, ble også kandidatene spurt om utenlandsopphold under studiet, og relevansen og nytten av utenlandsoppholdet i senere kontakt med arbeidslivet.

<sup>32</sup> «Vet ikke» er ekskludert.

<sup>33</sup> Korrelasjon mellom relevans og nytte av erfaringen med jobb (persons  $r=0,56$ ) og frivillig arbeid (0,57).

Tabell 4.6 Utenlandsopphold, erfaring (Q35), relevans (Q66) og nytte (Q37).

	Tok deler av graden fra NTNU ved et lærested i utlandet	Studiepoenggivende praksis i utlandet	Annen jobb / praksis i utlandet	Har ikke hatt utenlandsopphold gjennom studiene	Relevant	Nyttig
<b>Totalt (n=6904)</b>	20 %	4 %	5 %	73 %	84 %	69 %
<b>Studieby:</b>						
Ålesund (n=341)	6 %	3 %	3 %	89 %	74 %	67 %
Gjøvik (n=527)	5 %	2 %	1 %	92 %	82 %	70 %
Trondheim (n=6036)	22 %	4 %	5 %	70 %	84 %	69 %
<b>Grad:</b>						
Bachelor (n=2668)	10 %	4 %	3 %	84 %	80 %	67 %
Master (n=3766)	28 %	4 %	5 %	66 %	84 %	69 %
PHD (n=470)	25 %	7 %	16 %	56 %	90 %	77 %
<b>Kjønn:</b>						
K (n=3616)	19 %	5 %	5 %	72 %	83 %	68 %
M (n=3288)	20 %	2 %	4 %	74 %	84 %	71 %
<b>Fakultet:</b>						
AD (n=245)	19 %	3 %	4 %	75 %	75 %	59 %
HF (n=541)	22 %	4 %	6 %	69 %	91 %	70 %
IE (n=1197)	22 %	2 %	3 %	75 %	85 %	70 %
IV (n=1298)	28 %	2 %	4 %	68 %	84 %	73 %
MH (n=939)	5 %	7 %	4 %	84 %	83 %	63 %
NV (n=729)	23 %	2 %	5 %	71 %	89 %	67 %
OK (n=677)	34 %	2 %	3 %	63 %	82 %	70 %
SU (n=1278)	12 %	7 %	7 %	76 %	79 %	68 %

**3 av 10 av kandidatene var på utenlandsopphold gjennom studiene.** Utenlandsoppholdet til kandidatene innebar først og fremst at kandidatene tok deler av graden fra NTNU ved et annet lærested i utlandet. Få kandidater hadde studiepoenggivende praksis i utlandet (4 prosent) eller annen jobb/praksis i utlandet (5 prosent).

En langt lavere andel av kandidatene tilknyttet Ålesund og Gjøvik (1 av 10) hadde utenlandsopphold, sammenliknet med kandidater tilknyttet Trondheim (3 av 10).

Det er også stor forskjell mellom kandidatene etter gradsnivå. En lavere andel av bachelor-kandidatene har vært på utenlandsopphold (16 prosent) sammenliknet med master- og PHD-kandidatene (hhv. 34 og 44 prosent). PHD-kandidatene er den eneste gruppen som har nevneverdig stor andel kandidater som hadde annen jobb / praksis i utlandet (16 prosent).

Fordelt på fakulteter har høyest andel kandidater fra OK (37 prosent), etterfulgt av IV (32 prosent) og HF (31 prosent) hatt et utenlandsopphold. MH har lavest andel kandidater med utenlandsopphold (16 prosent).

Med hensyn til kandidatenes opplevde relevans av utenlandsoppholdet for sin utdanning, finnes det mindre forskjeller. Det samme gjelder kandidatenes opplevde nytte av utenlandsoppholdet i senere kontakt med arbeidslivet. **I overkant av 8 av 10 kandidater mener utenlandsoppholdet var relevant/svært relevant for sin utdanning. 7 av 10 kandidater som var på utenlandsopphold mener det var nyttig/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.**

Resultatene gir en indikasjon på at en noe lavere andel av kandidatene fra AD synes

utenlandsoppholdet var relevant for utdanningen og nyttig i senere kontakt med arbeidslivet. Den høyeste andelen av kandidatene som synes utenlandsoppholdet var relevant var tilknyttet HF og NV.

Det er mange måter å vurdere hvor mye kandidatene har «fått ut av» utenlandsopphold. Resultatene over kan tolkes som at utenlandsopphold er en stor suksess, kanskje også at det bør være et mål å få flere studenter til å dra på utveksling. I den forbindelse er det verdt å nevne noen nyanseringer. I kandidatundersøkelsen for UiA i 2016, ble effekten av utenlandsopphold (og en lang rekke andre kjennetegn ved kandidatene og erfaringer kandidatene hadde) drøftet med hensyn til overgangen til arbeidslivet. Denne analysen fant ingen støtte for at utenlandsopphold gir kandidatene et fortrinn med hensyn til å få seg jobb, få seg relevant jobb, eller å få ønsket stillingsandel<sup>34</sup>. Samtidig oppga halvparten av kandidatene at de opplevde at utenlandsoppholdet ga dem et fortrinn i jobbsøking, altså i motsetning til hva resultatene av analysen tilsa. En enkel test på bakgrunn av NTNU sin kandidatundersøkelse viser det samme med hensyn til sannsynligheten for å få relevant jobb: kandidatene som har hatt utenlandsopphold har ikke større sannsynlighet for å oppleve at de har en relevant stilling sammenliknet med kandidater som ikke har hatt utenlandsopphold. Det er også ved flere anledninger påpekt fra arbeidsgiversiden, at utenlandsopphold er av begrenset betydning ved ansettelser<sup>35</sup>. Det er fullt mulig at nytten av utenlandsopphold kommer til uttrykk på andre måter, eksempelvis gjennom økt språklig- og kulturell forståelse som kandidatene drar nytte av i arbeidssammenheng. Samtidig, ser utenlandsopphold ut til å ha begrenset positiv effekt i overgangen til arbeidslivet.

---

<sup>34</sup> Kandidatundersøkelsen 2016, s. 74.

<sup>35</sup> Se f.eks. NIFUs arbeidsgiverundersøkelse: Utdanning for arbeidslivet, s. 236

## 5 Overgang til arbeidslivet

I dette kapittelet ser vi nærmere på overgangen til arbeidslivet. Undersøkelsen kartlegger hvor lang tid det tok før kandidatene fikk sin første jobb etter endt utdanning, og hvilke ressurser de benyttet i overgangen til arbeidslivet.

### 5.1. Når kandidatene fikk sin første jobb

Av Tabell 5.1 ser vi at **en relativt stor andel av kandidatene fikk sin første jobb før fullførte utdanningen sin ved NTNU (6 av 10)**. 2 av 10 kandidater fortsatte i jobben de var i da de fullførte graden, og 4 av 10 fikk jobb før fullført utdanning, men begynte i jobben først etter fullført grad.

Tabell 5.1 Når kandidatene fikk sin første jobb (Q30).

	Før fullført							
	Fortsatte i jobb jeg var i da jeg fullførte graden	begynte etter fullført grad	<4 mnd etter er fullført grad	4-6 mnd etter fullført grad	7-12 mnd etter er fullført grad	13-18 mnd etter er fullført grad	>1,5 år etter fullført grad	Ikke fått jobb etter fullført grad
<b>Totalt (n=6069)</b>	21 %	40 %	19 %	7 %	6 %	2 %	2 %	3 %
<b>Studieby:</b>								
Ålesund (n=294)	20 %	33 %	24 %	7 %	10 %	2 %	1 %	4 %
Gjøvik (n=483)	30 %	38 %	16 %	4 %	6 %	2 %	0 %	3 %
Trondheim (n=5292)	21 %	41 %	19 %	7 %	6 %	2 %	2 %	4 %
<b>Grad:</b>								
Bachelor (n=1948)	22 %	37 %	22 %	5 %	5 %	2 %	2 %	6 %
Master (n=3654)	20 %	43 %	17 %	7 %	7 %	2 %	2 %	2 %
PHD (n=467)	38 %	30 %	17 %	6 %	3 %	2 %	1 %	3 %
<b>Kjønn:</b>								
K (n=3125)	24 %	40 %	19 %	6 %	5 %	2 %	1 %	3 %
M (n=2944)	19 %	40 %	19 %	7 %	7 %	2 %	2 %	4 %
<b>Fakultet:</b>								
AD (n=228)	25 %	29 %	24 %	5 %	10 %	2 %	1 %	5 %
HF (n=389)	25 %	18 %	28 %	8 %	7 %	2 %	3 %	9 %
IE (n=1095)	14 %	49 %	18 %	7 %	7 %	2 %	2 %	2 %
IV (n=1200)	12 %	50 %	16 %	8 %	7 %	3 %	2 %	3 %
MH (n=876)	29 %	42 %	19 %	4 %	3 %	1 %	0 %	2 %
NV (n=630)	9 %	40 %	19 %	10 %	8 %	5 %	2 %	6 %
OK (n=581)	21 %	44 %	18 %	6 %	7 %	1 %	1 %	2 %
SU (n=1070)	36 %	26 %	20 %	6 %	4 %	1 %	2 %	5 %

Andelen kandidater som fortsatte i en jobb de hadde før fullført grad er noe høyere for de som hadde Gjøvik som studiested (3 av 10), sammenliknet med Ålesund og Trondheim (2 av 10). Vi ser også at andelen er spesielt høy for PHD-kandidater (4 av 10).

Relativt få av kandidatene fra IE, IV og NV fortsatte i en jobb de hadde etter fullført grad (rundt 1 av 10). Samtidig fikk en del av kandidatene fra de samme fakultetene (40-50 prosent) jobb før fullført grad som de begynte i etter fullført grad.

4 av 10 kandidater gikk ut av NTNU uten å ha en jobb å gå direkte til. Av studiestedene er andelen kandidater som ikke hadde jobb å gå til høyest i Ålesund (5 av 10) og lavest i Gjøvik (3 av 10). Andelen som fullførte utdanning uten å ha jobb er også noe høyere for bachelor-kandidatene (42 prosent) sammenliknet med master-kandidatene (37 prosent) og spesielt PHD-kandidatene (32 prosent).

Vi ser også forskjell mellom kandidater etter fakultetstilhørighet. Andelen som fullførte utdanning uten å ha fått jobb er spesielt høy for HF (6 av 10), og noe høyere enn øvrige fakultet for kandidatene fra NV og AD (5 av 10). Andelen er lavest for kandidater fra MH (3 av 10).

**Innen 4 måneder etter endt utdanning har 8 av 10 kandidater fått sin første jobb.** 7 av 10 av kandidatene fra HF og NV har fått seg jobb innen 4 måneder, som er noe lavere enn kandidater fra øvrige fakultet. **Innen 6 måneder etter endt utdanning har nær 9 av 10 av kandidatene fått sin første jobb.**

Fra kapittel 3 så vi at andelen kandidater som er i (ufrivillig) deltidsstillinger, midlertidig ansettelse og til dels andelen kandidater som er arbeidsledige var høyere for HF og NV. Sett i lys av dette, og resultatene i Tabell 5.1, kan det se ut til at overgangen til arbeidslivet for disse kandidatene i snitt er noe mer krevende enn for øvrige kandidater.

I Tabell 5.2 sammenlikner vi hvor raskt kandidater fra ulike universiteter fikk sin første jobb. Dette baseres på tidligere kandidatundersøkelser. Sammenlikningsgrunnlaget er ikke perfekt, blant annet fordi undersøkelsene er gjennomført på ulike tidspunkt. Når kandidatene fikk sin første jobb vil derfor variere – inntil flere år før undersøkelsen ble gjennomført – og kan være påvirket av situasjonen i arbeidsmarkedet de skulle inn i. Med dette som forbehold, kan vi likevel gjøre en sammenlikning av hvor raskt kandidatene fra ulike universiteter kom seg i arbeid.

**Sammenliknet med øvre universiteter, indikerer resultatene at spesielt mange av NTNU sine kandidater hadde arbeid innen avsluttet utdanning.**



Tabell 5.2 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning<sup>36</sup>.

	Før fullført utdanning		
	Fortsatte i jobb de hadde	Før fullført, begynt etter	Hadde jobb innen fullført grad
NTNU (2019)	22 %	41 %	63 %
UiO (2018)*	26 %	23 %	49 %
UiA (2016)**	49 %		49 %
NMBU (2015)	18 %	33 %	52 %
UiT (2019)	26 %	29 %	55 %

\*Kun kartlagt blant de kandidater som har skiftet stilling

\*\* De to første svarkategoriene er rapportert samlet.

Med utgangspunkt i kandidatene som har fått jobb, ser vi først og fremst forskjell mellom andelen kandidater som hadde jobb innen de hadde fullført sin utdanning. I overkant av 6 av 10 kandidater fra NTNU hadde en jobb de kunne begynne- eller fortsette i da de fullførte sin utdanning. Det er om lag ti prosent flere enn kandidatene fra UiO, UiA, NMBU og UiT.

I Tabell 5.3 ser vi utelukkende på kandidater som skaffet seg jobb etter endt utdanning.

Tabell 5.3 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Når kandidatene fikk jobb etter endt utdanning<sup>37</sup>.

	Etter fullført utdanning		
	Under 4 måneder	4-6 måneder	Over 6 måneder
NTNU (2019)	54 %	19 %	27 %
UiO (2018)*	54 %	20 %	26 %
UiA (2016)**	65 %	35 %	
NMBU (2015)***	60 %	23 %	17 %
UiT (2019)	53 %	19 %	28 %

\*Kun kartlagt blant de kandidater som har skiftet stilling

\*\* 4-6 måneder og over 6 måneder er rapportert samlet.

\*\*\* Det som er rapportert som "4-6 måneder" er egentlig "4-7 måneder etter fullført grad"

Av kandidatene som fikk seg jobb etter endt utdanning, ser vi mindre forskjeller mellom universitetene. Unntaket er UiA, hvor kandidatene i snitt får jobb noe raskere enn kandidater fra de øvrige universitetene. 65 prosent av kandidatene som fikk seg jobb etter endt utdanning, fikk

<sup>36</sup> Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb.

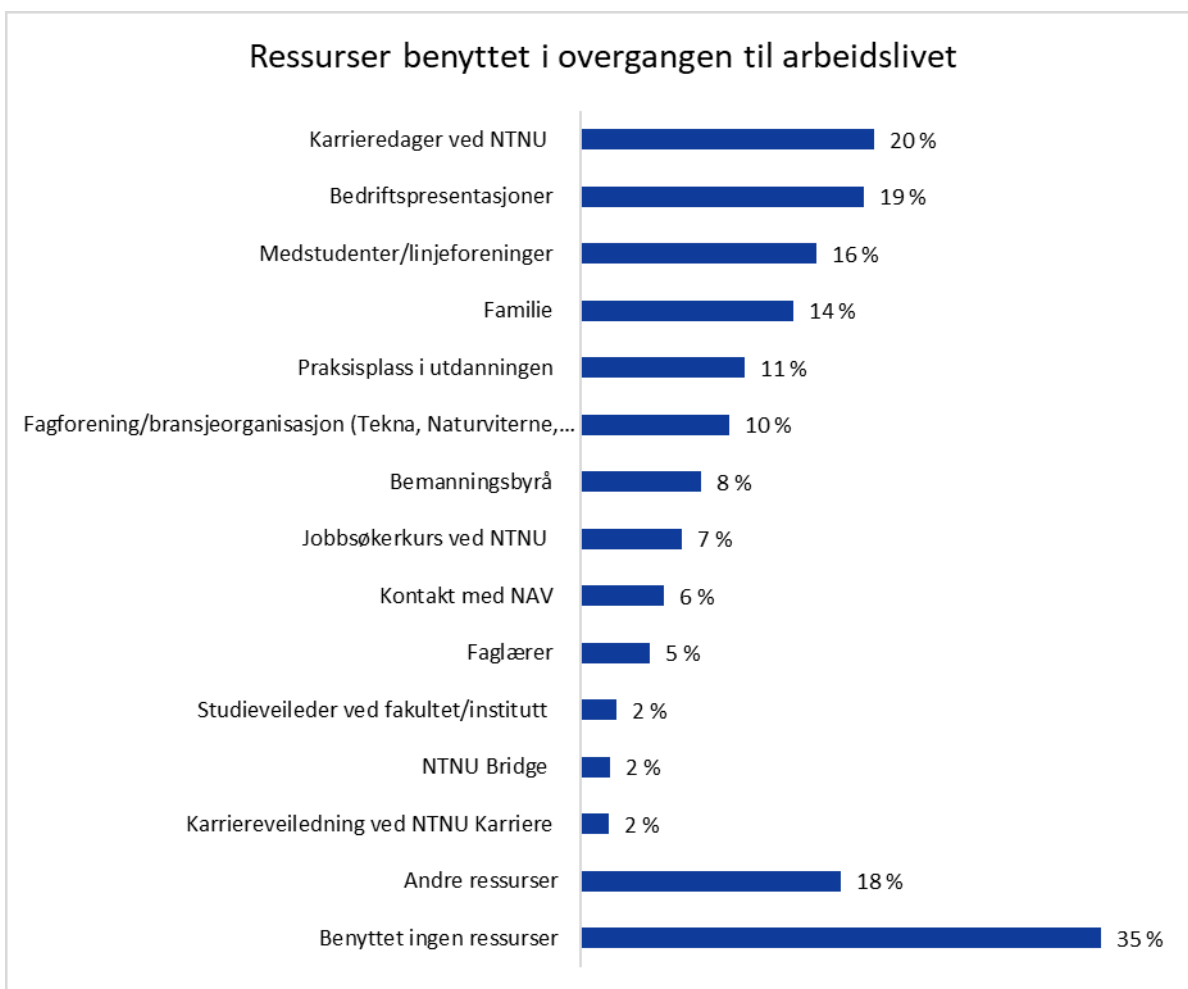
<sup>37</sup> Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb etter endt utdanning.

sin første jobb innen 4 måneder. Det samme gjelder 53-54 prosent av kandidatene fra NTNU, UiO og UiT, og 60 prosent av kandidatene fra NMBU.

## 5.2. Ressurser benyttet i overgangen til arbeidslivet

Kandidatene ble også spurt om hvilke ressurser de benyttet i overgangen til arbeidslivet, vist i Figur 5.1. Av dette ser vi at **65 prosent av kandidatene har benyttet én eller flere av ressursene som var listet opp i undersøkelsen**. En mindre andel av PHD-kandidatene har benyttet ressursene (5 av 10) enn bachelor- og master-kandidatene (63-67 prosent). IE, IV, NV og OK har høyest andel kandidater som har benyttet ressursene (i overkant av 7 av 10), mens det motsatte gjelder HF, SU og MH (i overkant av 5 av 10).

Figur 5.1 Ressurser i overgangen til arbeidslivet (Q28). Kandidater som har ikke har studier som hovedbeskjeftigelse (n=5970).



**2 av 10 kandidater har benyttet seg av karrieredager ved NTNU og bedriftspresentasjoner.** Disse ressursene er samtidig brukt av flere kandidater som tilhørte studiestedet Trondheim (2 av 10), enn kandidater tilknyttet Ålesund og Gjøvik (1 av 10). Den samme forskjellen finner vi mellom kandidaters bruk av medstudenter/linjeforeninger, som 16 prosent av kandidatene totalt sett benyttet. Under 1 av 10 av kandidatene tilknyttet Ålesund og Gjøvik benyttet seg av medstudenter/linjeforeninger, til forskjell fra Trondheim (2 av 10).

14 prosent av kandidatene benyttet seg av familie i overgangen til arbeidslivet. Her finner vi få nevneverdige forskjeller mellom kandidatene, med unntak av at kun 8 prosent av PHD-kandidatene benyttet seg av familie.

11 prosent av kandidatene benyttet praksisplass i utdanningen, og variasjoner i bruken av praksisplass følger naturlig de utdanninger som har praksisplass. Andelen kandidater som benyttet praksisplassen som en ressurs i overgangen til arbeidslivet er klart høyest blant MH-kandidater (28 prosent), og er høyere for bachelor-kandidater (17 prosent) enn kandidater med master (8 prosent).

10 prosent av kandidatene benyttet seg av fagforening eller bransjeorganisasjon i overgangen til arbeidslivet. Bruken av denne ressursen er høyere blant master-kandidater (14 prosent), og klart høyest blant kandidater fra IE, IV og NV (15-20 prosent, 3-9 prosent blant kandidater fra øvrige fakultet).

8 prosent benyttet bemanningsbyrå. Andelen er noe høyere blant kandidater fra OK (19 prosent). Mellom 5 og 7 prosent benyttet jobbsøkerkurs ved NTNU, hadde kontakt med NAV eller benyttet faglærer i overgangen til arbeidslivet. Til slutt er det også en relativt sett stor andel kandidater som sier de benyttet andre ressurser (18 prosent).

Kandidater som startet egen bedrift under studiene fikk også spørsmål om de benyttet seg av veiledningstjenesten SPARK NTNU, en tjeneste for studenter med en forretningsidé, eller som ønsker å være med i en oppstartsbedrift. Svært få av kandidatene i målgruppen (4 prosent) benyttet seg av SPARK NTNU.

### 5.3. Bytte av stilling eller arbeidsgiver

Noen av kandidatene som er med i undersøkelsen har vært i arbeidslivet over lengre tid (inntil drøyt 3 år). En del av kandidatene har derfor også hatt tid til å både skifte stilling hos samme arbeidsgiver, og skiftet arbeidsgiver. Dette fremgår av Tabell 5.4.

Tabell 5.4 Skifte av stilling/arbeidsgiver (Q31). Blant kandidater som har hatt jobb etter endt utdanning.

	Ja, har skiftet arbeidsgiver	Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver	Nei, har samme arbeidsgiver og stilling
Totalt (n=5844)	33 %	17 %	49 %
<b>Avgangår:</b>			
2016 (n=1789)	43 %	19 %	38 %
2017 (n=2066)	32 %	17 %	51 %
2018 (n=1989)	24 %	15 %	60 %
<b>Studieby:</b>			
Ålesund (n=280)	42 %	21 %	37 %
Gjøvik (n=465)	39 %	21 %	40 %
Trondheim (n=5099)	32 %	17 %	51 %
<b>Grad:</b>			
Bachelor (n=1815)	37 %	19 %	45 %
Master (n=3574)	31 %	16 %	53 %
PHD (n=455)	35 %	21 %	44 %
<b>Fakultet:</b>			
AD (n=215)	40 %	12 %	48 %
HF (n=358)	41 %	18 %	41 %
IE (n=1072)	29 %	13 %	58 %
IV (n=1163)	26 %	16 %	59 %
MH (n=858)	43 %	22 %	35 %
NV (n=591)	30 %	13 %	57 %
OK (n=566)	31 %	20 %	50 %
SU (n=1021)	36 %	20 %	44 %

**Av kandidatene som har fått seg jobb etter endt utdanning, hadde halvparten den samme jobben i august/september 2019. 3 av 10 har skiftet arbeidsgiver, mens 2 av 10 har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver.** For de «ferskeste» kandidatene i undersøkelsen, de som ble uteksaminert i 2018, har 6 av 10 samme jobb (stilling og arbeidsgiver) som den første de fikk etter endt utdanning. 5 av 10 av kandidatene som ble uteksaminert ett år tidligere har fortsatt samme jobb som den første de fikk etter endt utdanning. Det samme gjelder 4 av 10 av de kandidatene som ble uteksaminert i 2016.

En større andel av kandidatene tilknyttet studiestedet Ålesund og Gjøvik har skiftet av stilling og/eller arbeidsgiver etter endt utdanning (6 av 10), enn kandidatene tilknyttet Trondheim (5 av 10). Vi ser også at en større andel av kandidatene fra MH (65 prosent) har byttet arbeidsgiver eller stilling enn kandidater fra øvrige fakultet. IE, IV og NV har lavest andel kandidater som har endret stilling eller arbeidsgiver (4 av 10).

Alle kandidater som enten har byttet stilling eller arbeidsgiver, ble stilt noen utdypende spørsmål om første jobb.

## 5.4. Nærmere om første jobb

Kandidatene som har byttet stilling og/eller arbeidsgiver ble spurt om noe nøkkelinformasjon vedrørende deres første jobb: hovedbeskjeftigelse, stillingsandel og hvor relevant de opplevde utdanningen å være for første jobb.

Tabell 5.5 Hovedbeskjeftigelse i første jobb (Q32). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver.

	Fast ansatt	Midlertidig	Selvstendig	Gründer i eget	Annet
		ansatt / engasjement / vikariat	næringsdriven de / frilanser	Gründer i eget selskap med ansatte	
Totalt (n=2869)	47 %	49 %	2 %	0 %	1 %
<b>Studieby:</b>					
Ålesund (n=172)	49 %	48 %	0 %	0 %	3 %
Gjøvik (n=268)	52 %	46 %	1 %	0 %	1 %
Trondheim (n=2429)	47 %	50 %	2 %	1 %	1 %
<b>Grad:</b>					
Bachelor (n=963)	42 %	54 %	2 %	0 %	2 %
Master (n=1650)	52 %	44 %	2 %	1 %	1 %
PHD (n=256)	38 %	59 %	2 %	1 %	1 %
<b>Kjønn:</b>					
K (n=1581)	39 %	59 %	1 %	0 %	1 %
M (n=1288)	57 %	38 %	2 %	1 %	1 %
<b>Fakultet:</b>					
AD (n=112)	60 %	31 %	7 %	3 %	0 %
HF (n=216)	22 %	66 %	9 %	0 %	3 %
IE (n=444)	71 %	28 %	1 %	0 %	0 %
IV (n=465)	65 %	31 %	1 %	1 %	1 %
MH (n=537)	30 %	68 %	1 %	0 %	1 %
NV (n=250)	34 %	64 %	1 %	0 %	1 %
OK (n=279)	65 %	30 %	1 %	1 %	2 %
SU (n=566)	37 %	60 %	1 %	0 %	1 %

Tabell 5.5 viser at omlag halvparten av kandidatene hadde fast stilling i sin første jobb, mens resten hadde midlertidig stilling. Sammenliknet med nåværende hovedbeskjeftigelse (kap. 3.1.1)<sup>38</sup> har det vært en vridning fra midlertidige til fast ansettelse for en del av kandidatene som har byttet jobb etter endt utdanning. 6 av 10 kandidater som hadde midlertidig ansettelsesforhold i første jobb har på undersøkelsestidspunktet gått over i fast ansettelsesforhold. 9 av 10 av de som hadde fast stilling fortsatte i ny fast stilling. Dette er generelt funn som gjelder alle kandidater, uavhengig av studiested, grad, kjønn, og fakultet.

<sup>38</sup> Resultatene i dette kapittelet viser hovedbeskjeftigelse for både de som har byttet stilling/arbeidsgiver, og de som ikke har gjort det (ca. halvparten). Endringer er derfor noe «kamouflert» dersom vi sammenlikner disse to tabellene direkte.

Forskjeller mellom kandidatenes hovedbeskjeftigelse ved første jobb etter endt utdanning, er relativt like de forskjellene som ble fremhevet i kartleggingen av hovedbeskjeftigelse i nåværende jobb.

I Tabell 5.6 ser vi hvilken stillingsandel kandidatene hadde i sin første jobb etter endt utdanning.

Tabell 5.6 Stillingsandel i første jobb (Q33)<sup>39</sup>.

	Heltid i en stilling (100%)	Flere stillinger, til sammen 100% eller mer	Deltid, én stilling	Deltid, flere stillinger
Totalt (n=2754)	78 %	5 %	14 %	3 %
<b>Studieby:</b>				
Ålesund (n=165)	75 %	4 %	20 %	1 %
Gjøvik (n=261)	67 %	4 %	26 %	3 %
Trondheim (n=2328)	79 %	5 %	12 %	3 %
<b>Grad:</b>				
Bachelor (n=922)	66 %	7 %	24 %	4 %
Master (n=1585)	85 %	4 %	9 %	2 %
PHD (n=247)	88 %	7 %	4 %	1 %
<b>Kjønn:</b>				
K (n=1525)	71 %	6 %	19 %	4 %
M (n=1229)	85 %	4 %	9 %	2 %
<b>Fakultet:</b>				
AD (n=101)	88 %	5 %	5 %	2 %
HF (n=192)	57 %	10 %	21 %	13 %
IE (n=438)	93 %	2 %	4 %	1 %
IV (n=447)	93 %	2 %	5 %	0 %
MH (n=521)	58 %	7 %	30 %	4 %
NV (n=243)	84 %	4 %	10 %	2 %
OK (n=264)	92 %	2 %	5 %	1 %
SU (n=548)	72 %	8 %	17 %	3 %

**Sammenliknet med stillingsandelen kandidatene har i nåværende jobb, var en større andel av kandidatene deltidsansatt i sin første jobb.** Pr. august/september 2019 jobbet 9 av 10 kandidater som har fast- eller midlertidig ansettelsesforhold, heltid i én stilling. 8 av 10 kandidater som har byttet jobb hadde heltid i én stilling i sin første jobb. Forskjeller mellom kandidater etter studiested, grad, kjønn og fakulteter er i stor grad de samme som beskrevet i kapittel 3.1.2.

Av kandidatene som jobbet deltid i første jobb, så har fortsatt over 6 av 10 av de samme kandidatene deltidjobb pr august/september 2019. Trolig forklares dette delvis av at kandidatene jobber innen bransjer hvor deltidarbeid er spesielt vanlig (eksempelvis bransjen medisin og helse, som er den klart største bransjen for MH-kandidater).

<sup>39</sup> Blant kandidater som har byttet jobb, og hadde fast- eller midlertidig ansettelse i første jobb

Tabell 5.7 Relevans av utdanning for første jobb (Q34). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver.

	Svært relevant	Relevant	Verken eller	Lite relevant	Svært lite relevant	Usikker/vet ikke
Totalt (n=2870)	46 %	35 %	8 %	6 %	4 %	0 %
<b>Studieby:</b>						
Ålesund (n=172)	47 %	34 %	9 %	4 %	6 %	0 %
Gjøvik (n=268)	50 %	34 %	7 %	6 %	2 %	1 %
Trondheim (n=2430)	45 %	35 %	8 %	7 %	5 %	0 %
<b>Grad:</b>						
Bachelor (n=963)	48 %	33 %	9 %	5 %	5 %	0 %
Master (n=1652)	43 %	37 %	9 %	7 %	4 %	0 %
PHD (n=255)	65 %	27 %	3 %	4 %	0 %	0 %
<b>Kjønn:</b>						
K (n=1581)	51 %	31 %	7 %	6 %	4 %	0 %
M (n=1289)	40 %	38 %	10 %	6 %	5 %	0 %
<b>Fakultet:</b>						
AD (n=112)	50 %	35 %	4 %	6 %	3 %	1 %
HF (n=217)	38 %	34 %	9 %	6 %	12 %	1 %
IE (n=444)	38 %	40 %	11 %	7 %	4 %	0 %
IV (n=465)	35 %	42 %	10 %	9 %	4 %	0 %
MH (n=539)	67 %	24 %	5 %	3 %	1 %	0 %
NV (n=250)	44 %	33 %	8 %	7 %	8 %	0 %
OK (n=276)	29 %	44 %	13 %	9 %	5 %	0 %
SU (n=567)	48 %	34 %	8 %	6 %	5 %	0 %

**8 av 10 kandidater som har byttet jobb, mener at utdanningen var relevant for den første jobben de hadde. Dette er marginalt mindre enn andelen som mener at utdanningen er relevant i nåværende jobb.** Hvis vi kun sammenlikner relevans av nåværende jobb blant de kandidater som har byttet jobb, med relevans av første jobb er det kun 4 prosentpoeng flere som sier at nåværende jobb er relevant/svært relevant (80,7 prosent) sammenliknet med første jobb (84,4 prosent).

Det er mindre forskjeller mellom kandidater med hensyn til utviklingen av relevans av utdanning fra første til nåværende jobb. Likevel er økning i andelen som synes at nåværende jobb er relevant/svært relevant sammenliknet med første jobb størst blant kandidater tilknyttet HF (9 prosentpoeng). Det er (tilnærmet) ingen endring blant kandidater fra NV, MH, og kandidater fra PHD (0-1 prosentpoeng økning).

## 6 Vurdering av utdanning

I del D av undersøkelsen, kartlegges kandidatenes syn på egen utdanning. Delen av undersøkelsen – og dette kapittelet – begynner med hvilket læringsutbytte kandidatene opplever å ha fått gjennom sin utdanning. Læringsutbyttet er delt opp i fire: praktiske ferdigheter, problemløsning, samarbeidskompetanse og arbeids- og samfunnsrelevans.

Deretter spørres kandidatene om sin utdanning i lys av arbeidslivet, med fokus på arbeidslivsrelevans, om kandidatene har fått innfridd sine forventninger med hensyn til jobbmuligheter og hvordan utdanningen kunne rustet dem bedre til arbeidslivet.

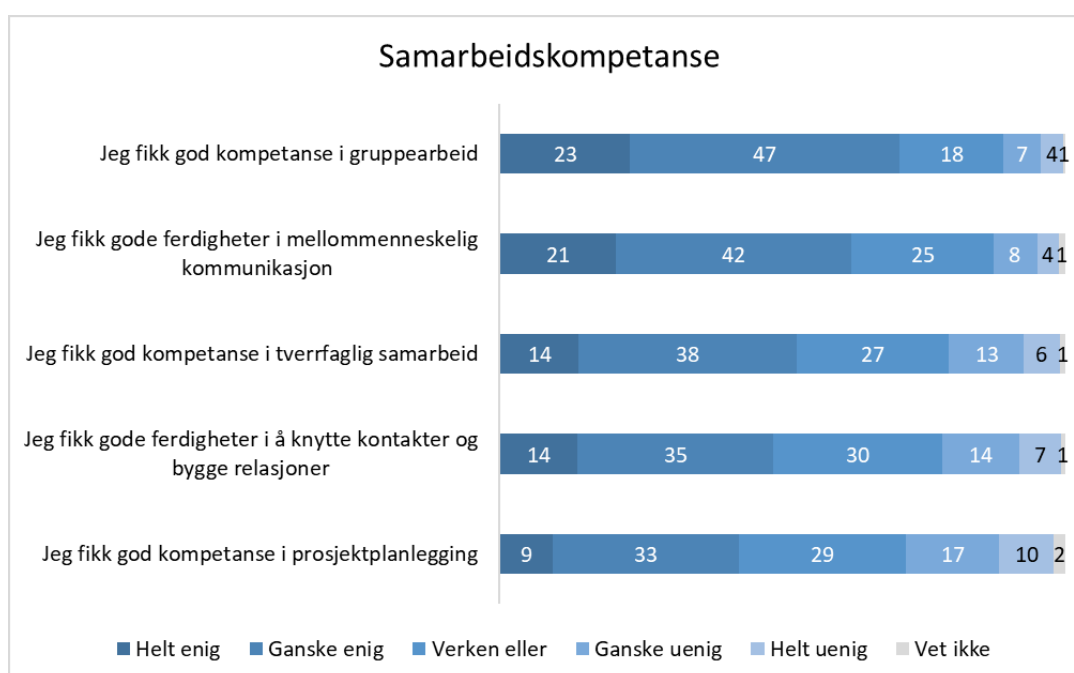
### 6.1. Læringsutbytte

I kartleggingen av læringsutbytte, ble kandidatene presentert med en rekke påstander som de ble bedt om å ta stilling til. Vi begynner med de påstandene som omhandler samarbeidskompetanse.

#### 6.1.1. Samarbeidskompetanse

I kartleggingen av samarbeidskompetanse, ble kandidatene presentert med 5 påstander, vist i Figur 6.1.

Figur 6.1 Samarbeidskompetanse (Q39).



Med hensyn til samarbeidskompetanse, mener flest kandidater at de har fått god kompetanse innen gruppearbeid (7 av 10). Noen færre mener de har fått gode ferdigheter i mellommenneskelig kommunikasjon (6 av 10), mens om lag halvparten mener de har fått god kompetanse i tverrfaglig samarbeid. Nær like mange mener de fikk gode ferdigheter i å knytte



**kontakter og bygge relasjoner. Færrest mener å ha fått god kompetanse i prosjektplanlegging (4 av 10).**

Det er generelt sett mindre forskjeller mellom kandidater etter studiested. En noe høyere andel av master-kandidatene opplever å ha fått de ulike kompetansene, sammenliknet med bachelor-kandidater. Med hensyn til fakultetstilhørighet skiller kandidatene fra AD, MH og HF seg mest ut.

Færre PHD-kandidater opplever å ha fått god kompetanse i gruppearbeid (56 prosent), sammenliknet med bachelor- og master-kandidater. AD har høyest andel kandidater som mener de har fått god kompetanse i gruppearbeid (84 prosent), mens HF har lavest andel (59 prosent).

MH, etterfulgt av SU og AD har høyest andel kandidater som mener de fikk gode ferdigheter i mellommenneskelig kommunikasjon (hvv. 74, 71 og 69 prosent). IE og IV har lavest andel kandidater (54 prosent). Flere kvinnelige kandidater (67 prosent) opplever også å ha fått kommunikasjonsferdighetene enn menn (57 prosent).

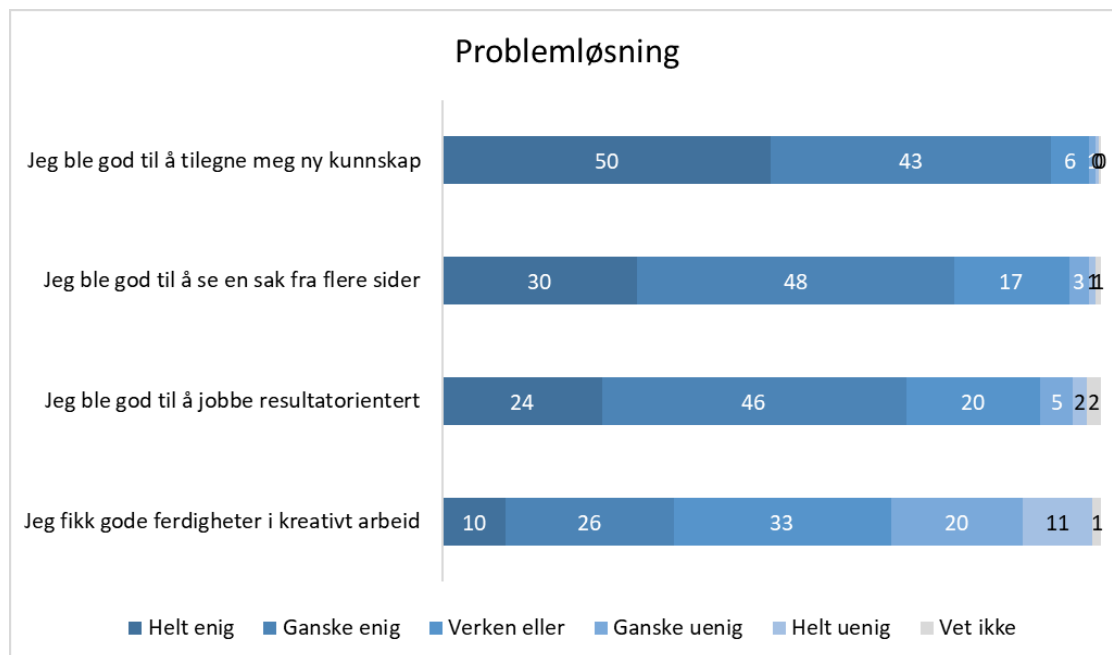
MH har høyest andel kandidater som mener de fikk god kompetanse i tverrfaglig samarbeid (63 prosent). HF har lavest andel kandidater (44 prosent).

MH og SU har høyest andel kandidater som mener de fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner (54 prosent). HF har lavest andel kandidater (41 prosent).

Med hensyn til kompetanse innen prosjektplanlegging er det en del forskjeller mellom kandidatene. 54 prosent av PHD-kandidatene mener de har fått god kompetanse i prosjektplanlegging. Det samme gjelder 46 prosent av master-kandidatene og 37 prosent av bachelor-kandidatene. I tillegg mener flere av de mannlige kandidatene (47 prosent) å ha fått kompetansen, sammenliknet med kvinnelige kandidater (38 prosent). AD har klart høyest andel kandidater som er enige i at de har fått god kompetanse i prosjektplanlegging, og MH har klart lavest andel kandidater som er enige (30 prosent).

### 6.1.2. Problemløsning

Figur 6.2 Problemløsning (Q39c).



**Med hensyn til problemløsning, mener de aller fleste kandidater at de har blitt gode til å tilegne seg ny kunnskap (9 av 10). Deretter mener 8 av 10 at de har blitt gode til å se en sak fra flere sider, og 7 av 10 mener de ble gode til å jobbe resultatorientert. Færrest kandidater mener de har fått gode ferdigheter i kreativt arbeid (i underkant av 4 av 10).**

For samtlige ferdigheter, mener størst andel av PHD-kandidatene at de har blitt gode. Deretter følger master-kandidatene og til slutt bachelor-kandidatene. Det er også forskjeller mellom fakultetene, men mindre systematiske forskjeller enn resultatene for samarbeidskompetanse. Det er ikke spesielt store forskjeller mellom kandidatene etter studiested, når det kommer til problemløsning.

I utgangspunktet mener de fleste kandidatene at de har blitt gode til å tilegne seg ny kunnskap. Likevel ser vi noen mindre forskjeller. 97 prosent av PHD-kandidatene mener de har blitt gode til å tilegne seg ny kunnskap, mens det samme gjelder 89 prosent av bachelor-kandidatene. AD har lavest andel kandidater (86 prosent).

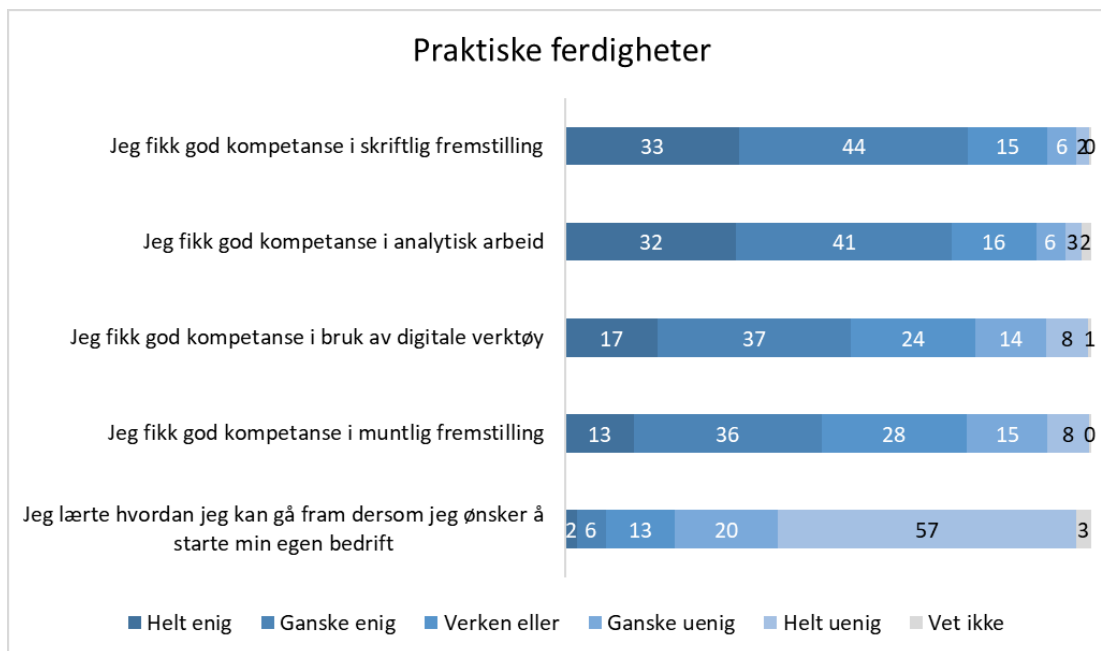
SU har høyest andel kandidater som mener de ble gode til å se en sak fra flere sider (90 prosent), IE har lavest andel (67 prosent).

En noe større andel av PHD-kandidatene opplever å ha blitt gode på å jobbe resultatorientert (79 prosent) enn master-kandidater (73 prosent) og spesielt bachelor-kandidater (66 prosent). Det er også relativt store forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. Omlag 8 av 10 kandidater fra IV, NV, OK og IE mener de har blitt gode til å jobbe resultatorientert. Omlag 6 av 10 kandidater fra øvrige fakultet (AD, HF, MH og SU) mener de har blitt gode til å jobbe resultatorientert.

En høyere andel av PHD-kandidatene (53 prosent) mener de har fått gode ferdigheter i kreativt arbeid, sammenliknet med master- og bachelor-kandidater (37 og 31 prosent). AD har høyest andel kandidater, med svært god margin, som mener de har blitt gode i kreativt arbeid (73 prosent). Blant øvrige fakulteter er 22-44 prosent av kandidatene enige i påstanden.

### 6.1.3. Praktiske ferdigheter

Figur 6.3 Praktiske ferdigheter (Q39b).



**Med hensyn til praktiske ferdigheter, mener flest kandidater (i underkant av 8 av 10) at de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling. Noen færre (i overkant av 7 av 10) mener de fikk god kompetanse i analytisk arbeid. Om lag halvparten av kandidatene mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy og god kompetanse i muntlig fremstilling. 1 av 10 studenter mener de lærte hvordan de skulle gå frem dersom de ønsket å starte sin egen bedrift.**

En større andel av PHD-kandidatene er enige i samtlige påstander, med unntak av om de hadde lært hvordan de skulle gå frem dersom de ønsket å starte en egen bedrift. Ellers finnes det mindre systematiske forskjeller, men forskjeller innenfor hver ferdighet som ble kartlagt.

90 prosent av PHD-kandidatene mener de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling. Dette er flere enn blant master-kandidatene (79 prosent) og bachelor-kandidatene (72 prosent). Vi ser også tydelig forskjell mellom fakultetene. SU, HF og NV har klart høyest andel kandidater som mener de blir gode i skriftlig fremstilling (85-88 prosent), mens AD har klart lavest andel kandidater (60 prosent).

93 prosent av PHD-kandidatene mener de fikk god kompetanse i analytisk arbeid. Dette er også flere enn blant master-kandidatene (83 prosent), og vesentlig mer enn bachelor-kandidatene (60 prosent). Vi ser også en forskjell mellom kvinnelige- (68 prosent) og mannlige kandidater (80 prosent) og kandidatene etter studiested (Trondheim: 76 prosent, Ålesund og Gjøvik: 57

prosent). MH har klart lavest andel kandidater som mener de har blitt gode i analytisk arbeid (49 prosent), langt lavere enn kandidater fra øvrige fakultet (68-89 prosent). NV har høyest andel kandidater (89 prosent).

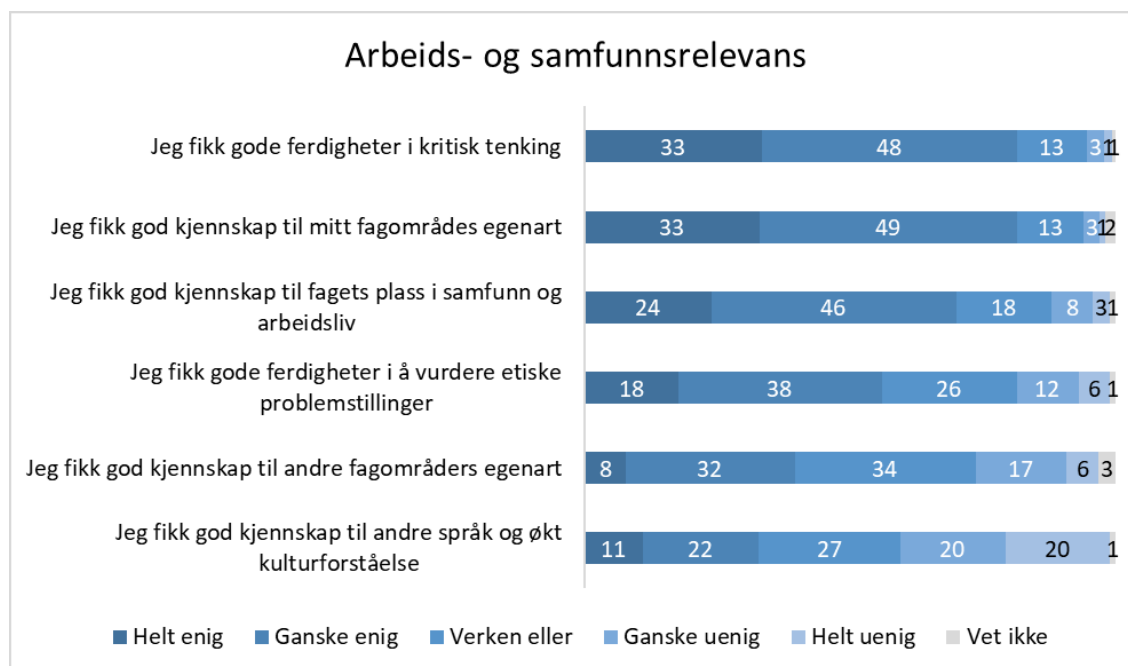
70 prosent av PHD-kandidatene mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy. 59 prosent av master-kandidatene og 48 prosent av bachelor-kandidatene mener det samme. Også her ser vi forskjell på mannlige (63 prosent) og kvinnelige (46 prosent) kandidater. IE har høyest andel kandidater (79 prosent), etterfulgt av IV, NV og AD (65-68 prosent). HF har lavest andel kandidater (35 prosent), etter MH, OK og SU (39-42 prosent).

80 prosent av PHD-kandidatene mener de fikk god kompetanse i muntlig fremstilling. 50 prosent av master-kandidatene, og 44 prosent av bachelor-kandidatene mener det samme. AD har høyest andel som mener de ble gode i muntlig fremstilling (70 prosent), og OK har lavest andel kandidater (36 prosent).

Det er i utgangspunktet få som mener at de lærte hvordan de skal gå frem dersom de ønsker å starte sin egen bedrift. Eneste nevneverdig forskjell med hensyn til denne kompetansen, er at flere av kandidatene fra Ålesund og OK mener de har fått denne kompetansen (hhv. 16 og 19 prosent), sammenliknet med øvrige kandidater.

#### 6.1.4. Arbeids- og samfunnsrelevans

Figur 6.4 Arbeids- og samfunnsrelevans (Q39d).



Med hensyn til arbeids- og samfunnsrelevans, mener flest kandidater (8 av 10) at de har fått gode ferdigheter i kritisk tenking og at de fikk god kjennskap til sitt fagområdes egenart. 7 av 10 kandidater mener de fikk god kjennskap til fagets plass i samfunn og arbeidsliv. Færre, i underkant av 6 av 10 kandidater, mener de fikk gode ferdigheter i å vurdere etiske

**problemstillinger. 4 av 10 mener de fikk god kjennskap til andre fagområders egenart, og 3 av 10 mener de fikk god kjennskap til andre språk og økt kulturforståelse.**

En noe større andel av PHD-kandidatene mener de har fått god kjennskap til fagområdets egenart (88 prosent), og at de har fått gode ferdigheter i kritisk tenkning (91 prosent), sammenliknet med master- (84 og 85 prosent) og bachelor-kandidater (79 og 77 prosent). OK har lavest andel kandidater som mener de fikk god kjennskap til fagområdets egenart (72 prosent). HF har høyest andel kandidater som mener de fikk gode ferdigheter i analytisk tenking (87 prosent), og IE har lavest andel kandidater (75 prosent).

Det er mindre forskjeller mellom kandidatene med tanke på kjennskap til fagets plass i samfunn og arbeidsliv. MH (78 prosent) og SU (74 prosent) har høyest andel kandidater som mener de har fått denne kjennskapen.

Det er store fakultetsvise forskjeller mellom kandidatene i vurderingen av om de fikk gode ferdigheter i å vurdere etiske problemstillinger. 83 og 79 prosent av kandidatene fra hhv. MH og SU mener de ble gode til å vurdere etiske problemstillinger. 30 og 35 prosent av kandidatene fra hhv. IV og IE mener det samme. Det er også flere kvinnelige kandidater (67 prosent) som mener å ha fått disse ferdighetene enn mannlige kandidater (45 prosent).

49 prosent av PHD-kandidatene mener de har fått god kjennskap til andre fagområders egenart, og 53 prosent mener de har fått god kjennskap til andre språk og økt kulturforståelse. Dette er en større andel av kandidatene enn de med master- (hhv. 40 og 35 prosent) og bachelorgrad (hhv. 38 og 28 prosent). HF har høyest andel kandidater som mener de har fått begge kompetansene. OK har lavest andel kandidater som mener de har fått god kjennskap til andre fagområders egenart.

## 6.2. Forventninger og arbeidslivets krav

I dette delkapittelet ser vi nærmere på kandidatenes syn på utdanningen i lys av overgangen til arbeidslivet, deriblant informasjon og kompetanse relatert til dette.

### 6.2.1. Arbeidsrelevans og forventninger til jobbmuligheter

Kandidatene ble først spurt om de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet, om de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet, og om det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet. Andelen som var ganske/helt enig i disse påstandene er presentert i Tabell 6.1.

Tabell 6.1 Arbeidslivsrelevans (Q40) og oppfattelse av etterspørsel på arbeidsmarkedet (Q47). Andel enig/helt enig.<sup>40</sup>

	Jeg fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet	Jeg fikk god informasjon om hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet	Det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet	Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet
Totalt (n=6905)	80 %	53 %	31 %	65 %
<b>Studieby:</b>				
Ålesund (n=340)	77 %	54 %	29 %	54 %
Gjøvik (n=527)	84 %	62 %	31 %	70 %
Trondheim (n=6038)	80 %	52 %	31 %	65 %
<b>Grad:</b>				
Bachelor (n=2671)	76 %	53 %	26 %	57 %
Master (n=3766)	84 %	54 %	35 %	72 %
PHD (n=468)	80 %	46 %	35 %	70 %
<b>Kjønn:</b>				
K (n=3617)	81 %	52 %	26 %	60 %
M (n=3288)	80 %	54 %	37 %	70 %
<b>Fakultet:</b>				
AD (n=246)	78 %	47 %	27 %	68 %
HF (n=540)	65 %	37 %	16 %	37 %
IE (n=1194)	84 %	57 %	47 %	84 %
IV (n=1299)	83 %	56 %	43 %	75 %
MH (n=934)	86 %	65 %	24 %	62 %
NV (n=731)	80 %	46 %	30 %	56 %
OK (n=678)	77 %	48 %	35 %	70 %
SU (n=1283)	78 %	47 %	17 %	53 %

**8 av 10 kandidater mener at de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet.** Dette er ganske likt på tvers av studiebyene. Likevel er det en indikasjon på at en noe større andel av kandidatene fra Gjøvik (84 prosent) er enige enn kandidatene fra Ålesund (77 prosent). Det samme gjelder master-kandidater (84 prosent) sammenliknet med bachelor-kandidater (76 prosent). Forskjellene mellom kandidater etter fakultetstilhørighet er heller ikke spesielt store. HF har lavest andel kandidater som mener de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet (65 prosent), og er det fakultetet som skiller seg mest ut. Blant øvrige fakultet er mellom 77 og 86 prosent av studentene enige i påstanden.

**Halvparten av kandidatene mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet.** Andelen som mener dette er noe høyere blant kandidater tilknyttet Gjøvik (62 prosent) enn kandidater tilknyttet Trondheim og Ålesund (hhv. 52 og 54 prosent). Det er også en liten forskjell mellom PHD-kandidater og bachelor- og master-kandidater, hvor en noe lavere andel av PHD-kandidatene er enige (46 prosent). På fakultetsnivå finner vi de største forskjellene. HF har lavest andel kandidater som mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet (37 prosent), mens det motsatte er tilfellet for MH (65 prosent). Andelen er også høyere for IE og IV (56-57 prosent) enn øvrige fakultet (46-48 prosent).

<sup>40</sup> Utvalgsbaser er omtrentlige (varierer noe på tvers av spørsmål). Stilt som påstander. Tabellen viser andelen ganske/helt enig (Q40) og andel enig/helt enig (Q66).

**3 av 10 kandidater mener det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet.** En noe lavere andel av bachelor-kandidatene mener det samme (26 prosent), sammenliknet med master- og PHD-kandidater (35 prosent). Her finner vi forskjeller mellom kvinnelige- og mannlige kandidater. En høyere andel av mannlige kandidater (37 prosent) mener at det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet enn kvinnelige (26 prosent). Dette gjenspeiler trolig også noen av forskjellene vi ser på fakultetsnivå. IE og IV har klart høyest andel kandidater som mener det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet (hhv. 47 og 43 prosent). Andelen er lavest for HF og SU (16-17 prosent).

**I underkant av 7 av 10 (65 prosent) av kandidatene opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet.** Dette gjelder noen færre av kandidatene fra Ålesund (54 prosent), og bachelor-kandidater (57 prosent). En noe lavere andel av kvinnelige kandidater opplever at utdanningen deres er etterspurt (6 av 10), sammenliknet med mannlige kandidater (7 av 10). Vi ser også relativt store forskjeller på kandidatene etter fakultetstilhørighet. HF har klart lavest andel kandidater som opplever at deres utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet (37 prosent). SU og NV har også relativt til øvrige fakultet, noe lavere andel kandidater som mener deres utdanning er etterspurt (53-56 prosent). I andre ende finner vi kandidater fra IE. Hele 84 prosent av kandidatene fra IE opplever at deres utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.

I NOKUT sitt studiebarometer<sup>41</sup> stilles også tre av spørsmålene i Tabell 6.1, men da til studenter fra forskjellige høgskoler og universiteter om deres erfaringer så langt i studiet. **Resultatene blant kandidatene til NTNU er relativt like resultatene fra studiebarometeret.** Sektoren får 4,0 i snittskår<sup>42</sup> på spørsmålet om de får kompetanse som er viktig i arbeidslivet. NTNU skårer 4,1 blant sine egne kandidater. Sektoren får 3,3 i snittskår på spørsmålet om studentene får god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet. NTNU skårer 3,4 blant egne kandidater. Til slutt får sektoren 2,9 i skår med hensyn til å legge godt til rette for at studentene kan knytte kontakter til arbeidslivet. NTNU skårer 2,8 blant egne kandidater.

Kandidatene ble også spurt i hvilken grad de mener utdanningen ga dem jobbmuligheter som svarer til forventningene de hadde under utdanningen. Fra tidligere kandidatundersøkelser<sup>43</sup> vet vi at dette er et av nøkkelspørsmålene for å forstå hvor tilfreds kandidatene er med egen utdanning.

---

<sup>41</sup> [Studiebarometeret 2018: Hovedtendenser](#), s. 28

<sup>42</sup> Snittskår, 1-5 der 1=helt uenig og 5=helt enig.

<sup>43</sup> Se f.eks. [NTNU sin kandidatundersøkelse i 2013](#), s. 120, [NMBU sin kandidatundersøkelse i 2015](#), s. 127, [UiA sin kandidatundersøkelse i 2016](#), s. 90.

Tabell 6.2 «I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?» (Q41). Blant kandidater som ikke har studier som hovedbeskjeftigelse.

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Usikker/vet ikke
Totalt (n=5984)	32 %	44 %	11 %	7 %	3 %	3 %
<b>Studieby:</b>						
Ålesund (n=289)	25 %	46 %	14 %	8 %	6 %	1 %
Gjøvik (n=468)	32 %	45 %	10 %	6 %	3 %	3 %
Trondheim (n=5227)	33 %	44 %	10 %	7 %	3 %	3 %
<b>Grad:</b>						
Bachelor (n=1901)	29 %	43 %	12 %	9 %	4 %	3 %
Master (n=3620)	35 %	44 %	10 %	6 %	3 %	2 %
PHD (n=463)	28 %	50 %	9 %	6 %	4 %	3 %
<b>Kjønn:</b>						
K (n=3072)	32 %	43 %	10 %	8 %	3 %	3 %
M (n=2912)	32 %	45 %	11 %	6 %	3 %	2 %
<b>Fakultet:</b>						
AD (n=219)	38 %	40 %	9 %	6 %	3 %	4 %
HF (n=378)	23 %	36 %	15 %	13 %	8 %	5 %
IE (n=1089)	39 %	44 %	9 %	5 %	1 %	1 %
IV (n=1189)	32 %	48 %	11 %	5 %	3 %	2 %
MH (n=861)	35 %	44 %	9 %	6 %	3 %	2 %
NV (n=620)	22 %	48 %	12 %	9 %	5 %	4 %
OK (n=574)	28 %	46 %	10 %	9 %	4 %	4 %
SU (n=1054)	32 %	40 %	11 %	10 %	4 %	3 %

I underkant av 8 av 10 kandidater mener i stor/svært stor grad at utdanningen deres gir jobbmuligheter som samsvarer med de forventningene de hadde under utdanningen. 1 av 10 mener at jobbmulighetene og forventningene de hadde i liten grad samsvarer.

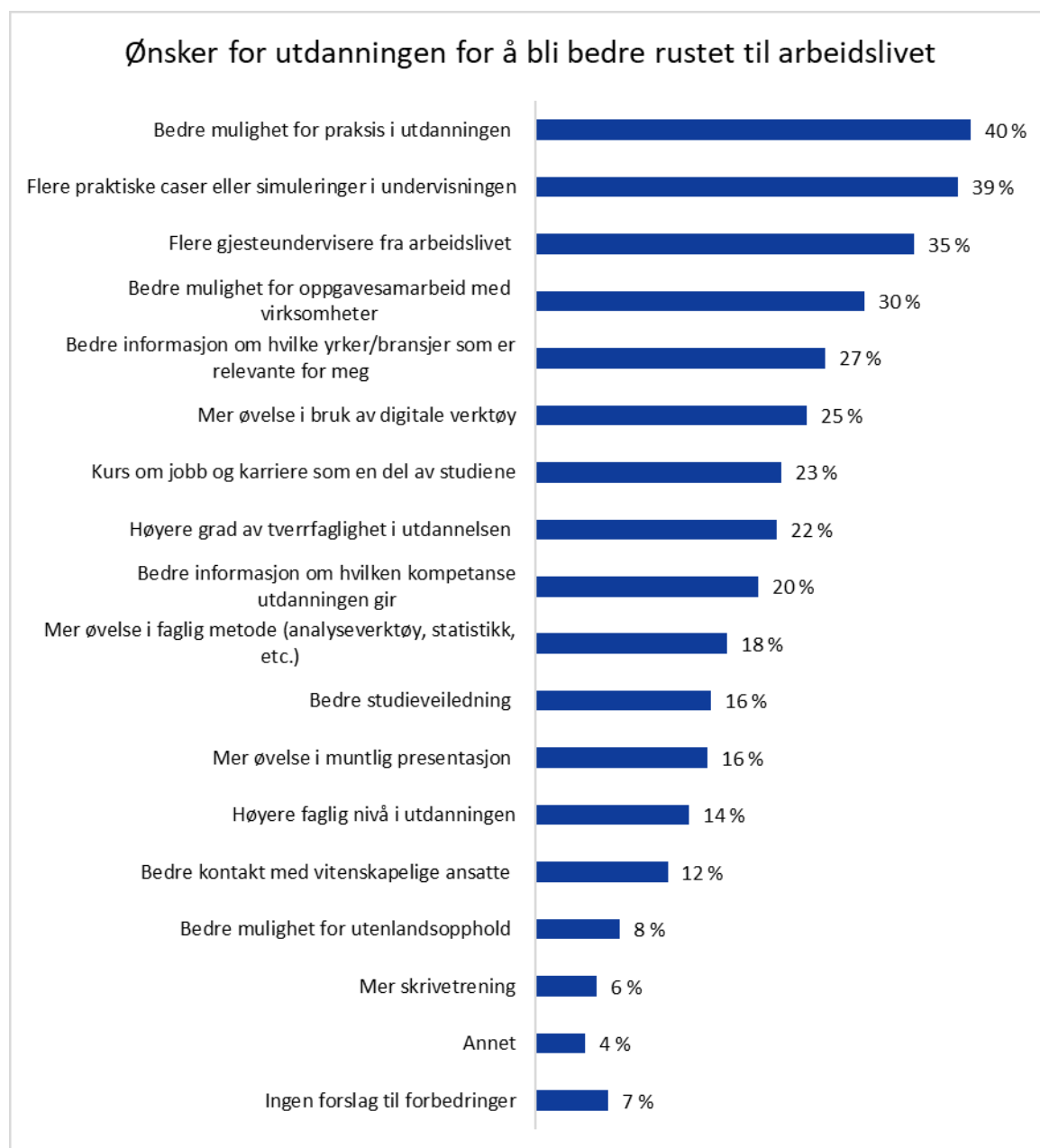
Det er ikke spesielt store forskjeller mellom kandidatene etter studiebyer eller grad. Likevel, er det i snitt noe *mindre* samsvar mellom jobbmuligheter og forventningene kandidatene hadde til jobbmuligheter, blant kandidater tilknyttet Ålesund, og bachelor-kandidater. Kandidater fra IE mener det er mest samsvar mellom jobbmuligheter og forventninger (84 prosent i stor/svært stor grad), mens kandidater fra HF synes det er minst samsvar (59 prosent).



### 6.2.2. Andre ønsker for utdanningen, i møte med arbeidslivet

Avslutningsvis i dette kapitlet, ser vi på kandidatenes tilbakemeldinger på hvordan utdanningen kunne bedre rustet dem til arbeidslivet.

Figur 6.5 «Hvordan skulle utdanningen vært lagt opp for å gjøre deg bedre rustet til arbeidslivet?» (Q42). Blant kandidater som ikke studerer.



**De tiltakene flest kandidater mener ville gjort dem bedre rustet til arbeidslivet, handler om mer nærhet til arbeidslivet, og arbeidslivskontakt.** Disse funnene er relativt generiske, uavhengig av studiested, grad, kjønn og fakultetstilhørighet.

Flest kandidater - 4 av 10 - mener bedre mulighet til praksis i utdanningen og/eller flere praktiske caser eller simuleringer i undervisningen ville gjort dem bedre rustet til arbeidslivet. Det er kun

MH som har en del færre kandidater som fremhever bedre mulighet til praksis i utdanningen (26 prosent). Det kan skyldes at det allerede er mye/godt etablert praksis for disse kandidatene allerede. Flere praktiske caser eller simuleringer i undervisningen trekkes frem av noen færre av kandidatene tilknyttet AD og HF (27 prosent).

Nær like mange (35 prosent), mener flere gjesteundervisere fra arbeidslivet er løsningen. Det er mindre forskjeller mellom kandidatene med hensyn til hvor mange som har dette ønsket.

3 av 10 fremhever bedre mulighet for oppgavesamarbeid med virksomheter. Dette etterspørres av noen færre kandidater fra MH (16 prosent), til dels også HF (24 prosent).

Nær 3 av 10 fremhever bedre informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for kandidatene, og/eller mer øvelse i bruk av digitale verktøy. Samtidig er disse behovene noe mer bundet til hva kandidatene har studert. Behovet for informasjon om relevante yrker/bransjer er klart størst blant kandidater fra NV (44 prosent) og HF (39 prosent). Behovet for mer øvelse i bruk av digitale verktøy er klart størst blant kandidater fra OK (44 prosent) og IV (38 prosent).

Rundt 2 av 10 kandidater nevner kurs om jobb og karriere som en del av studiene, høyere grad av tverrfaglighet i utdannelsen, bedre informasjon om hvilken kompetanse utdanningen gir, mer øvelse i faglig metode, bedre studieveiledning og mer øvelse i muntlig presentasjon.

- Kurs om jobb og karriere mest etterspurt blant kandidater fra HF (32 prosent), etterfulgt av NV (27 prosent).
- Høyere grad av tverrfaglighet i utdannelsen er mest etterspurt blant kandidater fra AD (31 prosent).
- Bedre informasjon om hvilken kompetanse utdanningen gir er mest etterspurt av HF (31 prosent), etterfulgt av NV (28 prosent).
- Mer øvelse i faglig metode er mest etterspurt av OK og NV (23-24 prosent).
- Bedre studieveiledning er mest etterspurt av MH (22 prosent).
- Mer øvelse i muntlig presentasjon er mest etterspurt av OK (27 prosent).

Øvrige tiltak nevnes av 14 prosent eller færre av kandidatene. Likevel kan det nevnes at høyere faglig nivå i utdanningen er noe 25 prosent av kandidatene tilknyttet Ålesund trekker frem, i motsetning til 19 prosent av kandidatene tilknyttet Gjøvik og 13 prosent av de tilknyttet Trondheim. Det er også et behov som er større blant bachelor-kandidatene enn master- og PHD-kandidatene.

## 7 Etter- og videreutdanning

I slutten av del D i undersøkelsen ble også kandidatene spurt om etter- og videreutdanning.

Tabell 7.1 Kjennskap til NTNUs EVU (Q61) og om EVU er aktuelt for kandidatene (Q43). Blant kandidater som ikke har studier som hovedbeskjeftigelse.<sup>44</sup>

	Kjenner til at NTNU tilbyr EVU	Ja, det er aktuelt med			Vet ikke
		Ja, det er aktuelt med videreutdanning ved NTNU	videreutdanning, men kan gjerne være ved et annet lærested	Nei, videreutdanning er ikke aktuelt	
<b>Totalt (n=5993)</b>	70 %	32 %	25 %	21 %	22 %
<b>Studieby:</b>					
Ålesund (n=292)	74 %	39 %	31 %	12 %	17 %
Gjøvik (n=469)	72 %	32 %	34 %	14 %	20 %
Trondheim (n=5232)	70 %	31 %	24 %	23 %	22 %
<b>Grad:</b>					
Bachelor (n=1911)	76 %	37 %	31 %	13 %	19 %
Master (n=3621)	67 %	29 %	22 %	24 %	24 %
PHD (n=461)	63 %	24 %	15 %	41 %	19 %
<b>Kjønn:</b>					
K (n=3078)	76 %	33 %	27 %	19 %	21 %
M (n=2915)	64 %	30 %	24 %	24 %	22 %
<b>Fakultet:</b>					
AD (n=221)	50 %	24 %	22 %	27 %	27 %
HF (n=377)	73 %	30 %	23 %	25 %	23 %
IE (n=1090)	60 %	26 %	21 %	25 %	28 %
IV (n=1192)	67 %	33 %	21 %	25 %	21 %
MH (n=863)	84 %	37 %	33 %	13 %	17 %
NV (n=625)	55 %	27 %	25 %	21 %	27 %
OK (n=574)	65 %	25 %	30 %	24 %	21 %
SU (n=1051)	82 %	39 %	25 %	18 %	18 %

**7 av 10 kandidater kjenner til at NTNU tilbyr etter- og videreutdanning.** Tilbudet er noe bedre kjent blant bachelor-kandidater (76 prosent) enn master- og PHD-kandidater (63-67 prosent). Tilbudet er også noe bedre kjent blant kvinnelige kandidater (76 prosent). EVU-tilbudet er best kjent blant MH- og SU-kandidater (82-84 prosent), og minst kjent blant AD- og NV-kandidater (50-55 prosent). Tilbudet er ikke nevneverdig bedre kjent blant kandidater som ble uteksaminert i 2016 (71 prosent) enn i 2018 (69 prosent).

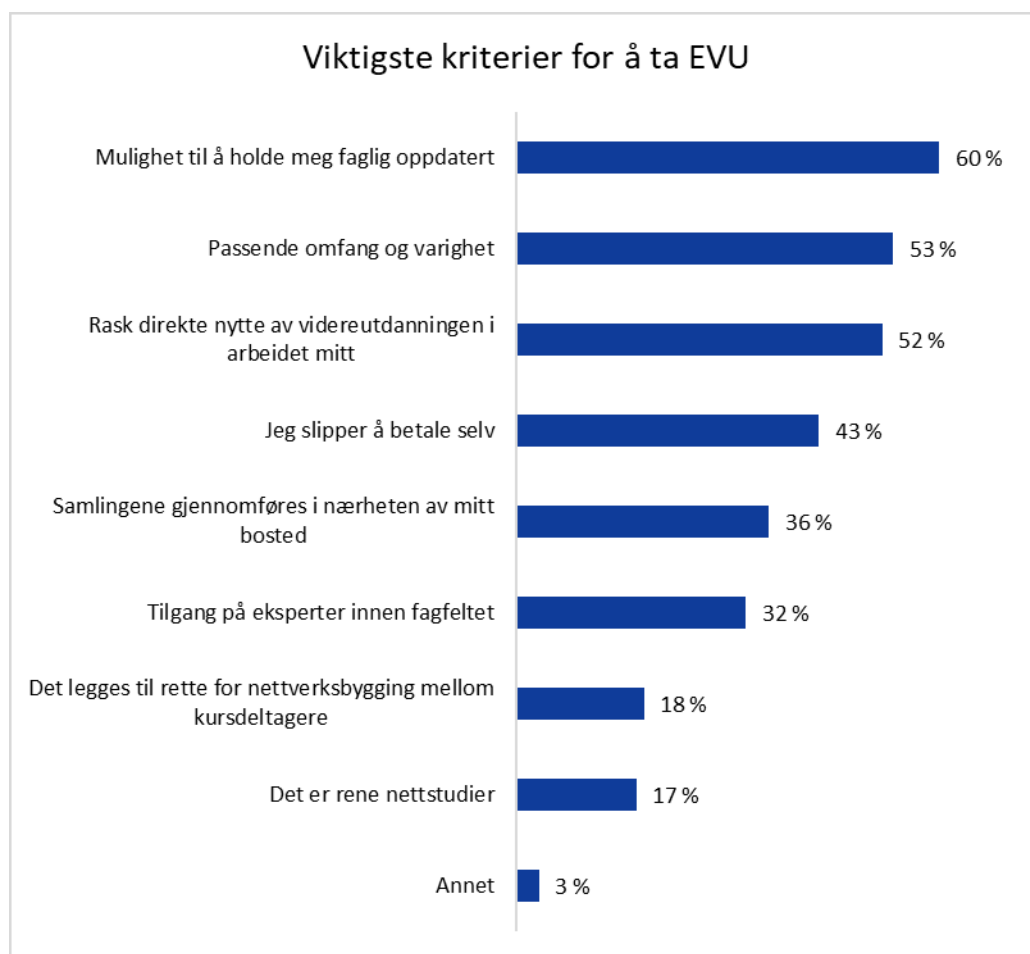
**6 av 10 kandidater sier det er aktuelt å ta etter- og videreutdanning.** Av disse er kandidatene relativt delte i ønsket om å ta etter- og videreutdanningen ved NTNU eller om det like gjerne kan være ved et annet lærested. Totalt sier 32 prosent at det er aktuelt å ta videreutdanningen på NTNU, og nær like mange (25 prosent) at det er aktuelt med videreutdanning, men at det gjerne kan være ved et annet lærested.

<sup>44</sup> Kategorien «Kjenner til at NTNU tilbyr EVU», er andelen som har svart «ja» på Q61.

Det er ikke spesielt store forskjeller mellom hvor kandidatene kunne tenke seg å ta videreutdanning, med hensyn til hvor de studerte, hvilken grad de har oppnådd, kjønn eller fakultetstilhørighet. Samtidig er det noen forskjeller mellom hvor interesserte kandidatene er i å ta videreutdanning i det hele tatt. Kandidatene fra MH er mest interesserte i å ta videreutdanning (70 prosent), etterfulgt av kandidatene fra SU (64 prosent). Kandidatene fra AD og IE er minst interesserte (46-47 prosent).

I figuren under ser vi nærmere på de viktigste kriteriene for at kandidatene skal ta etter- og videreutdanning.

Figur 7.1 Viktigste kriterier for å ta EVU ved siden av jobb (Q62). Kandidater som mener det er aktuelt å ta videreutdanning.



Det viktigste kriteriet for at kandidatene skal ta etter- og videreutdanning er muligheten til å holde seg faglig oppdatert. 6 av 10 mener dette er ett av de viktigste kriteriene. Noen færre – om lag halvparten av kandidatene påpeker behovet for at etter- og videreutdanningen har passende omfang og varighet, og at de har rask direkte nytte av videreutdanningen i arbeidet sitt. Hvilket omfang og varighet de ønsker, returnerer vi til om litt. 4 av 10 kandidater mener at det å slippe å betale for etter- og videreutdanningen er ett av de viktigste kriteriene for å gjennomføre videreutdanning. Nær like mange er opptatte av at samlingene gjennomføres i nærheten av deres bosted, og noen færre (3 av 10) nevner tilgang på eksperter innen sitt fagfelt. I underkant av 2 av 10 kandidater nevner at noe av det viktigste for at de skal ta etter- og

videreutdanning er at det leges til rette for nettverksbygging mellom kursdeltakere, og/eller at det er rene nettstudier. Resultatene er relativt like, på tvers av undergrupper av kandidatene.

Kandidatene samlet sett kunne tenke seg flere ulike typer etter- og videreutdanninger, vist i Tabell 7.2.

Tabell 7.2 Mest aktuelle typer etter- og videreutdanning (Q63). Kandidater som mener det er aktuelt å ta videreutdanning.

	Kortere kurs uten studiepoeng	Kortere enkeltemner med studiepoeng	Enkeltemner som inngår i studieprogramløp	Hel bachelorgrad	Hel mastergrad	Annet	Vet ikke
<b>Totalt (n=3264)</b>	32 %	61 %	38 %	5 %	32 %	10 %	6 %
<b>Studieby:</b>							
Ålesund (n=201)	22 %	53 %	29 %	3 %	59 %	9 %	6 %
Gjøvik (n=290)	22 %	53 %	38 %	4 %	54 %	9 %	7 %
Trondheim (n=2773)	35 %	62 %	38 %	6 %	27 %	10 %	6 %
<b>Grad:</b>							
Bachelor (n=1246)	24 %	55 %	37 %	5 %	54 %	9 %	5 %
Master (n=1845)	37 %	66 %	39 %	6 %	15 %	11 %	6 %
PHD (n=173)	61 %	48 %	23 %	4 %	9 %	13 %	4 %
<b>Kjønn:</b>							
K (n=1740)	28 %	63 %	36 %	4 %	34 %	9 %	6 %
M (n=1524)	37 %	58 %	39 %	7 %	29 %	11 %	6 %
<b>Fakultet:</b>							
AD (n=100)	41 %	60 %	41 %	6 %	22 %	8 %	11 %
HF (n=195)	33 %	71 %	44 %	12 %	23 %	10 %	6 %
IE (n=502)	46 %	61 %	44 %	6 %	26 %	7 %	9 %
IV (n=638)	41 %	63 %	40 %	6 %	29 %	9 %	4 %
MH (n=546)	19 %	51 %	33 %	4 %	50 %	16 %	5 %
NV (n=317)	42 %	61 %	36 %	6 %	26 %	10 %	7 %
OK (n=310)	29 %	57 %	36 %	6 %	32 %	6 %	6 %
SU (n=656)	26 %	67 %	36 %	3 %	26 %	8 %	5 %

Av kandidater som kunne tenke seg å ta etter- og videreutdanning, kunne flest (6 av 10) tenke seg enkeltemner med studiepoeng. 4 av 10 kunne tenke seg enkeltemner som inngår i studieprogram, og 3 av 10 kunne tenke seg kortere kurs uten studieprogram eller hel mastergrad.

Det er først og fremst bachelor-kandidatene som kunne tenke seg hel mastergrad (i overkant av 5 av 10). Kandidatene som studerte i Ålesund og Gjøvik, og MH-kandidater er også mer interesserte i å ta en hel mastergrad sammenliknet med kandidater som studerte i Trondheim eller ved øvrige fakultet. Blant de samme gruppene er det færre som kunne tenke seg kortere kurs uten studiepoeng.

PHD-kandidatene er mest interesserte i kortere kurs uten studiepoeng (6 av 10), og er samtidig mindre interesserte i enkeltemner som inngår i studieprogramløp (2 av 10).

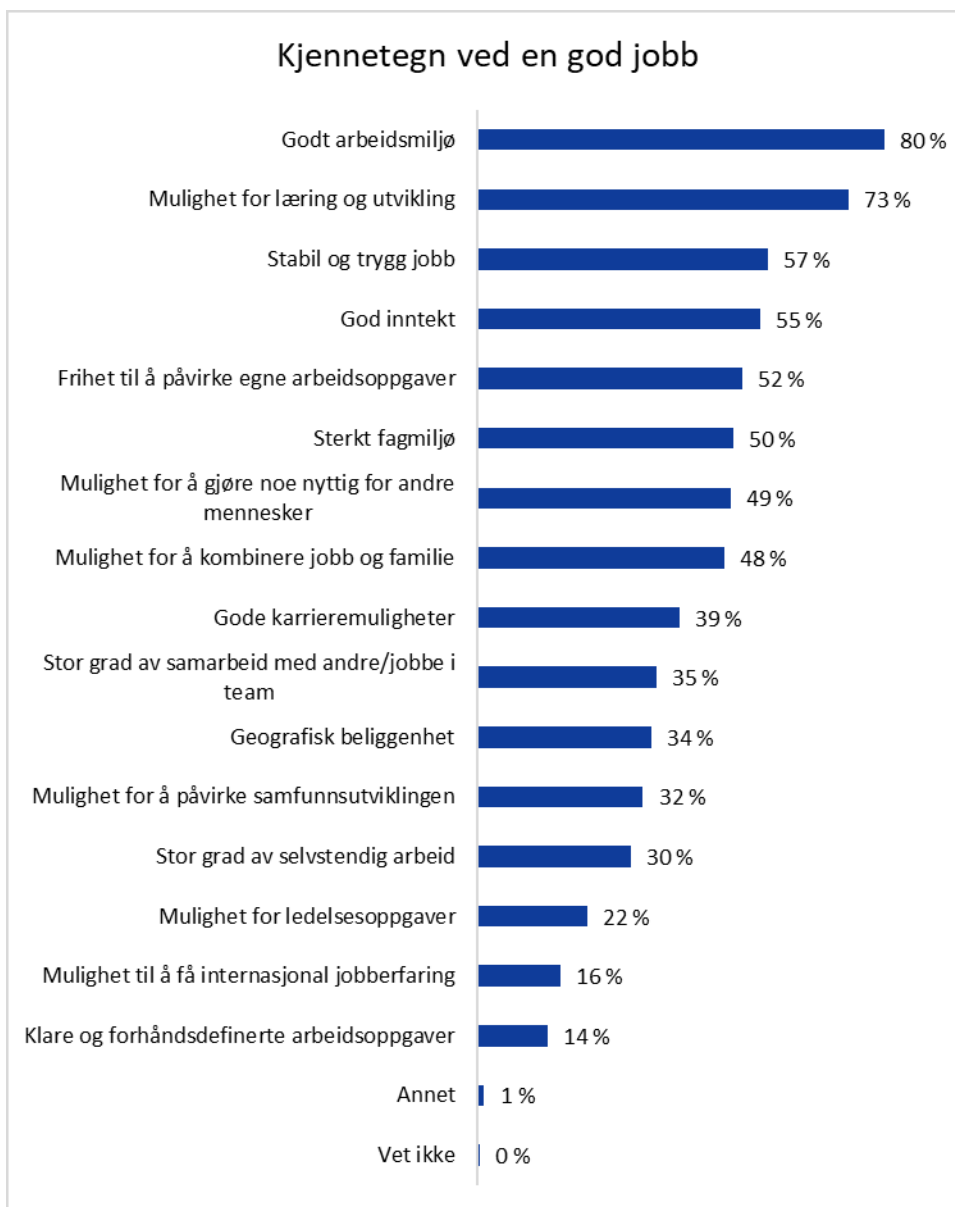
Det er noe ulik interesse for kortere kurs uten studiepoeng mellom fakultetene. Interessen noe lavere blant kandidater fra SU og OK (i underkant av 3 av 10), selv om interessen er minst blant

MH-kandidater (2 av 10). Interessen er høyest blant kandidater fra AD, IE, IV og NV (i overkant av 4 av 10).

## 8 Kjennetegn ved en god jobb

Kandidatene ble spurt om hva som er de viktigste kjennetegnene ved en god jobb for dem. Kandidatenes meninger er viktige innspill til arbeidsgiversiden av arbeidsmarkedet, for å skape mest mulig attraktive jobber som tiltrekker seg kandidater fra NTNU.

Figur 8.1 Kjennetegn ved en god jobb (Q44).



**Det viktigste kjennetegnet ved en god jobb for kandidatene, er godt arbeidsmiljø og mulighet for læring og utvikling. Hhv. 8 av 10 og 7 av 10 kandidater nevner dette.** Dette gjelder samtlige kandidater, uavhengig av studiested, grad, kjønn eller fakultetstilhørighet.

**I underkant av 6 av 10 kandidater nevner stabil og trygg jobb.** Andelen kandidater som nevner stabil og trygg jobb er høyere blant bachelor-kandidater (6 av 10) enn master- (i overkant av 5 av 10) og spesielt PHD-kandidater (i overkant av 4 av 10). Stabil og trygg jobb er minst viktig for

kandidater fra OK (i overkant av 4 av 10) og mest viktig for kandidatene fra MH (i overkant av 6 av 10). Trolig er stabilitet og trygghet i jobben i større grad en «hygienefaktor» for kandidatene fra OK. OK har lav andel kandidater med midlertidige ansettelsesforhold og deltidsansatte (liknende situasjon også for kandidater fra IE, IV og AD). Det motsatte er tilfelle for MH-kandidatene. Det er naturlig å tenke at der midlertidighet og deltidsansettelser er mer utbredt, vil det også finnes redusert opplevelse av trygghet og stabilitet i arbeidssituasjonen. Med andre ord er det ikke like nærliggende å tenke på en stabil og trygg jobb som det viktigste i et arbeidsmarked, eller for kandidater i en arbeidssituasjon, hvor faste ansettelser på heltid er «forventet». Stabilitet og trygghet tas noe mer for gitt.

**I underkant av 6 av 10 nevner god inntekt som ett av de viktigste kjennetegnene ved en god jobb.** Dette fremheves av størst andel kandidater fra IE og IV (i overkant av 6 av 10), og lavest andel av kandidater fra HF og SU (om lag 4 av 10). Dette er spesielt interessant ettersom kandidatene fra IE og IV har høyest medianlønn, mens HF og SU ligger under medianlønnen til kandidater fra NTNU.

Halvparten av kandidatene nevner frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver, sterkt fagmiljø, mulighet for å gjøre noe nyttig for andre mennesker og mulighet for å kombinere jobb og familie.

- Kandidater fra IE er mest opptatt av frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver.
- MH-kandidatene er spesielt opptatt av sterkt fagmiljø og mulighet for å kombinere jobb og familie, mer enn andre kandidater. PHD-kandidatene er også spesielt opptatt av sterkt fagmiljø og kombinasjonen jobb og familie.
- Muligheten for å gjøre noe nyttig for andre mennesker fremheves av spesielt mange MH-kandidater og til dels SU, samt kvinner.

4 av 10 kandidater trekker frem gode karrieremuligheter og stor grad av samarbeid med andre/jobbe i team. Gode karrieremuligheter trekkes frem av spesielt mange av kandidatene fra OK. Geografisk beliggenhet, mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen og stor grad av selvstendig arbeid nevnes av 3 av 10 kandidater. 2 av 10 nevner mulighet for ledelsesoppgaver, og noen færre mulighet til å få internasjonal jobberfaring og klare og forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver.

**De kjennetegnene som trekkes frem av flest kandidater i Figur 8.1, er også de mest nevnte blant kandidatene fordelt på bransjetilhørighet. Dette er med andre ord relativt generiske funn.** De tydeligste forskjellene er at mange av kandidatene som jobber innenfor medisin og helse, skolesektoren og sosial- og velferdstjenester (7 av 10) mener at et av de viktigste kjennetegnene ved en god jobb er muligheten for å gjøre noe nyttig for andre mennesker.



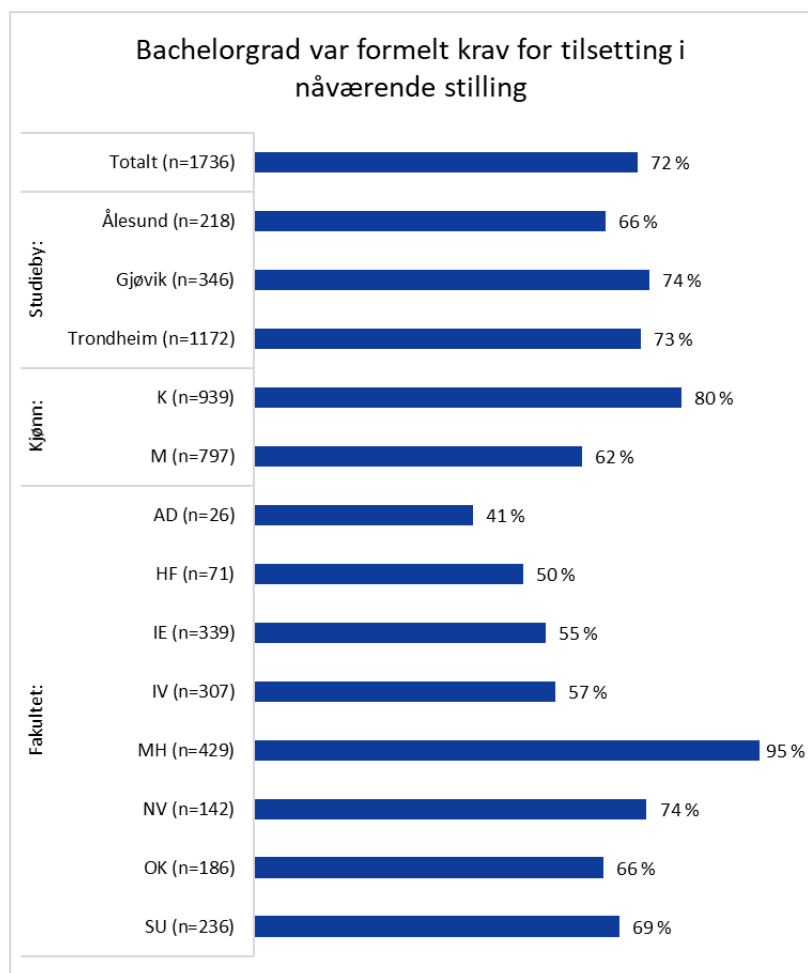
## 9 Utdypende spørsmål om høyeste grad

I den siste delen av undersøkelsen, stilles henholdsvis bachelor-, master- og PHD-kandidater spørsmål spesifikt for sin grad.

### 9.1. Bachelor

I Figur 9.1 ser vi hvor stor andel av kandidatene med bachelorgrad, som jobber i en stilling hvor bachelorgrad var et formelt krav.

Figur 9.1 Bachelorgrad som formelt krav for tilsetting (Q67). Blant arbeidende kandidater med bachelorgrad.



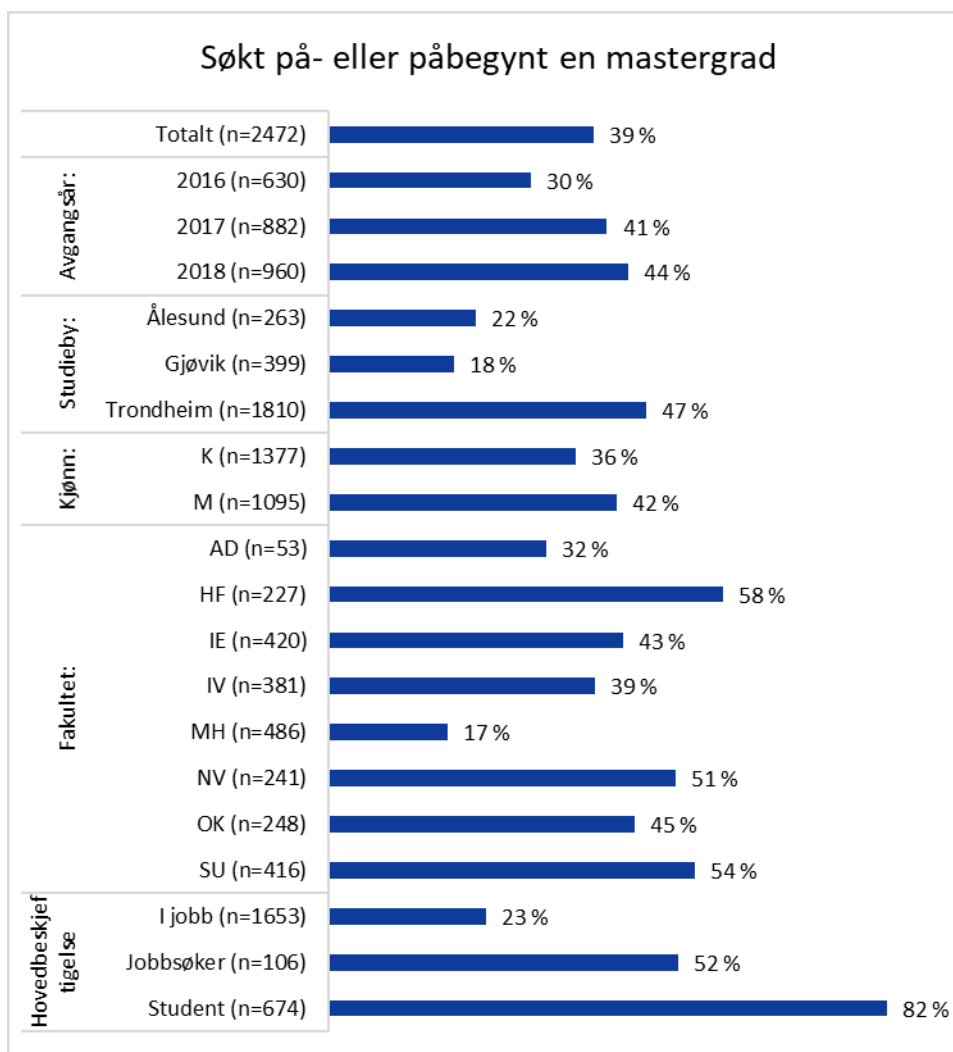
**7 av 10 arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU, jobber i en stilling som krevde bachelorgrad for tilsetting.** Det er store forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet.

MH skiller seg tydeligst ut blant fakultetene. Nær alle kandidater fra MH (95 prosent) jobber i en stilling som krevde bachelorgrad. I andre ende finner vi AD<sup>45</sup>. Kun 4 av 10 av disse kandidatene jobber i stillinger som krevde bachelorgrad. 50-57 prosent av kandidatene fra HF, IE og IV jobber i stillinger som krevde bachelorgrad, mens det samme gjelder rundt 7 av 10 av kandidatene fra NV, OK og SU.

Undersøkelsen kartlegger også hvor mange av bachelor-kandidatene som har fullført mastergrad. **Av bachelor-kandidater i denne undersøkelsen er det kun 7 prosent som har fullført mastergrad (et annet sted enn NTNU).** Andelen er som har fullført mastergrad et annet sted enn NTNU er høyest blant kandidater fra OK (15 prosent), og noe høyere blant HF og SU (11 prosent). MH har lavest andel (2 prosent).

Videre viser Figur 9.2 at **4 av 10 av de øvrige bachelor-kandidatene har søkt på- eller påbegynt en mastergrad.**

Figur 9.2 Søkt på- eller på begynt mastergrad (Q50). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført mastergrad.



<sup>45</sup> NB: få respondenter (26).

2 av 10 av bachelor-kandidatene er i arbeid har søkt på- eller påbegynt mastergrad. Halvparten av bachelor-kandidatene som sier de er jobbsøkere har søkt på- eller påbegynt mastergrad, og det samme gjelder 8 av 10 bachelor-kandidater som sier de er studenter.

**De resterende kandidatene (i underkant av 6 av 10) har ikke fullført, søkt på- eller påbegynt en mastergrad.** Disse kandidatene ble spurt om hvorfor de ikke søkte på- eller påbegynte mastergrad, vist i Figur 9.3.

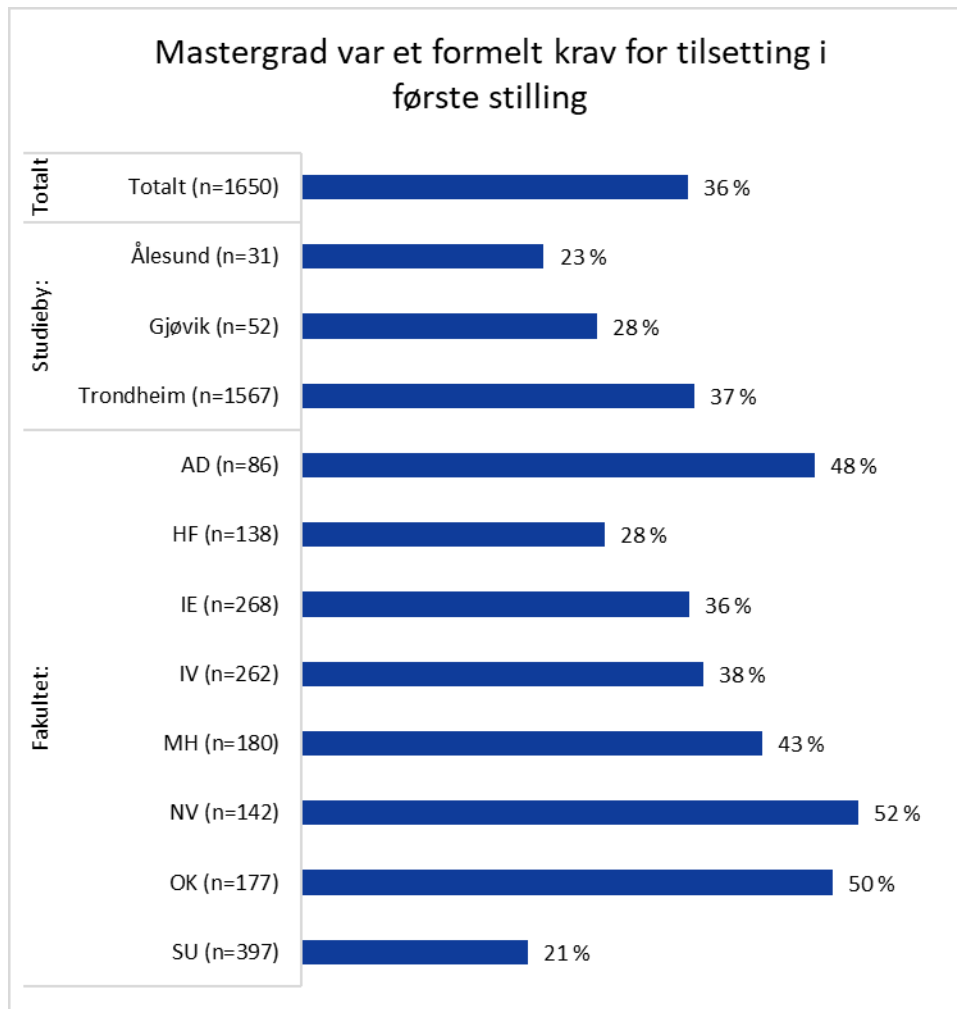
Figur 9.3 Viktigste grunner til å ikke søke på- eller påbegynne mastergrad (Q51). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført/søkt på/påbegynt mastergrad.



I overkant av 4 av 10 kandidater sier at en av de viktigste grunnene til at de ikke har søkt på- eller påbegynt mastergrad er at de ikke ønsket å studere videre med en gang etter endt bachelorgrad. Noen færre, i underkant av 4 av 10, sier de heller ville jobbe enn å studere videre. 2 av 10 sier de ikke har behov for mastergrad. Dette er det viktigste for samtlige kandidater, også etter fakultetstilhørighet.

## 9.2. Master

Figur 9.4 Mastergrad som formelt krav for tilsetning i første stilling (Q52). Blant arbeidende kandidater med mastergrad som har byttet stilling.

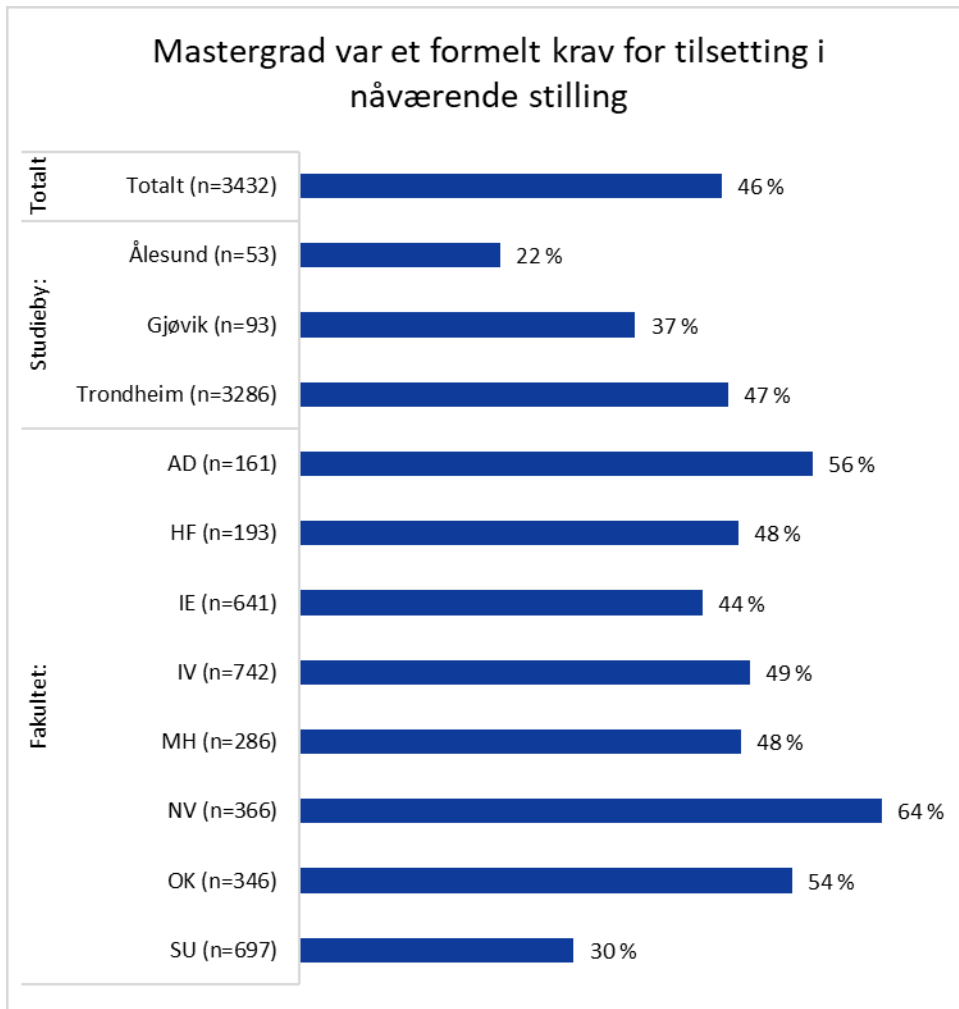


I underkant av 4 av 10 masterkandidater som har byttet stilling, ble i første jobb, ansatt i stillinger hvor mastergrad var et formelt krav. Flest av kandidatene fra NV, OK og AD (5 av 10) hadde stillinger som krevde mastergrad. Relativt sett var det krav om mastergrad for få av kandidatene fra SU (2 av 10) og HF (3 av 10).

I Figur 9.5 ser vi nærmere på nåværende stilling. Fra dette ser vi at andelen master-kandidater som «nå» jobber i en stilling med krav om mastergrad er høyere (nær 5 av 10). Færre av master-kandidatene tilknyttet Ålesund (2 av 10) og Gjøvik (i underkant av 4 av 10) jobber i stillinger hvor mastergrad er et krav, sammenliknet med Trondheim.

Vi ser ellers at størst andel av kandidatene fra NV jobber i stillinger med krav om mastergrad (i overkant av 6 av 10), mens det motsatte er tilfellet for kandidater fra SU (3 av 10).

Figur 9.5 Mastergrad som formelt krav for tilsetning i nåværende stilling (Q53). Blant arbeidende kandidater med mastergrad.



### 9.3. PHD

PHD-kandidatene ble også stilt spørsmål om krav ved tilsetning i nåværende stilling. **Halvparten (53 prosent) av arbeidende PHD-kandidater jobber i en stilling hvor utdanning på PHD-nivå var et formelt krav for tilsetning.**

PHD-kandidatene hadde ulike tanker om fremtidig karriere da de begynte på doktorgraden (Tabell 9.1).

Tabell 9.1 Hvilken karriere PHD-kandidatene så for seg da de begynte på graden (Q56).

	Akademisk – innenfor UH- sektoren	Stilling innen helseforetak	Forskerstilli ng i privat sektor	Forskerstilli ng i offentlig sektor	Annen stilling i privat sektor	Annen stilling i offentlig sektor	Ingen klar oppfatning
Totalt (n=470)	31 %	10 %	22 %	14 %	9 %	3 %	11 %
<b>Fakultet:</b>							
AD (n=9)	35 %	0 %	9 %	0 %	56 %	0 %	0 %
HF (n=31)	54 %	0 %	2 %	25 %	0 %	4 %	15 %
IE (n=77)	27 %	0 %	35 %	13 %	14 %	1 %	11 %
IV (n=95)	28 %	1 %	35 %	10 %	15 %	3 %	9 %
MH (n=121)	17 %	41 %	8 %	12 %	2 %	7 %	13 %
NV (n=75)	34 %	0 %	26 %	20 %	8 %	0 %	12 %
OK (n=16)	21 %	0 %	40 %	4 %	18 %	8 %	9 %
SU (n=46)	60 %	2 %	7 %	16 %	2 %	3 %	10 %

3 av 10 så for seg å jobbe akademisk innenfor UH-sektoren. 2 av 10 så for seg en forskerstilling i privat sektor, og noen færre (14 prosent) så for seg forskerstilling i offentlig sektor. 1 av 10 så for seg stilling innen helseforetak (dette er så å si utelukkende på grunn av PHD-kandidater fra MH), og like mange så for seg annen stilling i privat sektor. 1 av 10 hadde ingen klar oppfatning av hvor de ønsket å gjøre karriere. HF og SU har høyest andel PHD-kandidater som så for seg å jobbe akademisk innenfor UH-sektoren (54 og 60 prosent). OK IE, og IV har høyest andel som så for seg forskerstilling i privat sektor (35-40 prosent).

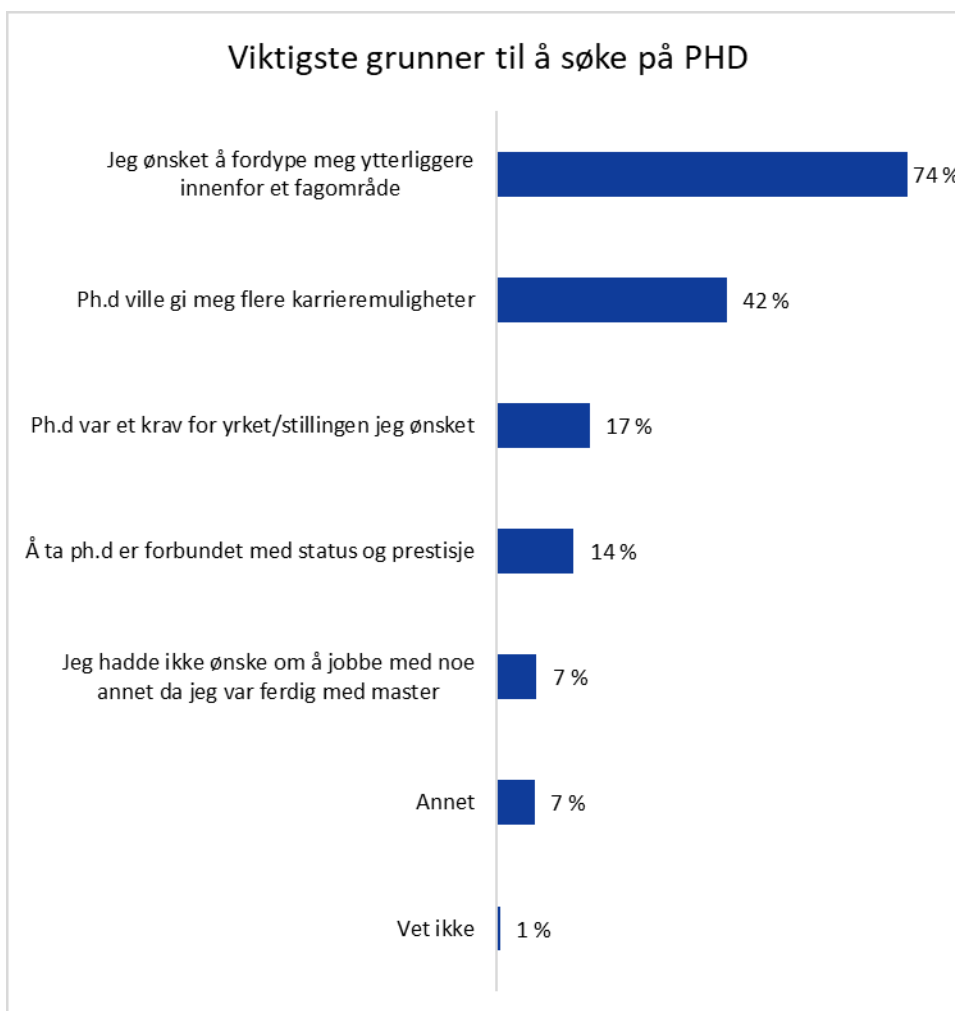
Tabell 9.2 Hvor PHD-kandidatene så for seg å jobbe (Q56b).

	Ved NTNU	I Norge, men ikke på NTNU	I utlandet	Ingen klar oppfatning
Totalt (n=472)	26 %	41 %	9 %	24 %
<b>Kjønn:</b>				
K (n=194)	33 %	37 %	5 %	25 %
M (n=278)	21 %	44 %	11 %	24 %
<b>Fakultet:</b>				
AD (n=9)	20 %	37 %	0 %	43 %
HF (n=32)	28 %	36 %	0 %	36 %
IE (n=78)	22 %	43 %	14 %	22 %
IV (n=96)	18 %	49 %	10 %	23 %
MH (n=120)	29 %	46 %	3 %	22 %
NV (n=75)	21 %	32 %	15 %	31 %
OK (n=16)	17 %	48 %	13 %	23 %
SU (n=46)	52 %	27 %	6 %	15 %

PHD-kandidatene hadde også ulike tanker om hvor de ønsket å jobbe. 4 av 10 kandidater hadde sett for seg å jobbe i Norge, men ikke på NTNU. I underkant av 3 av 10 så for seg å jobbe ved NTNU, mens 1 av 10 så for seg å jobbe i utlandet. Det er også relativt mange av PHD-kandidatene som ikke hadde en klar oppfatning av hvor de skulle jobbe (24 prosent). Høyest andel av kandidatene fra SU så for seg å jobbe på NTNU (5 av 10).

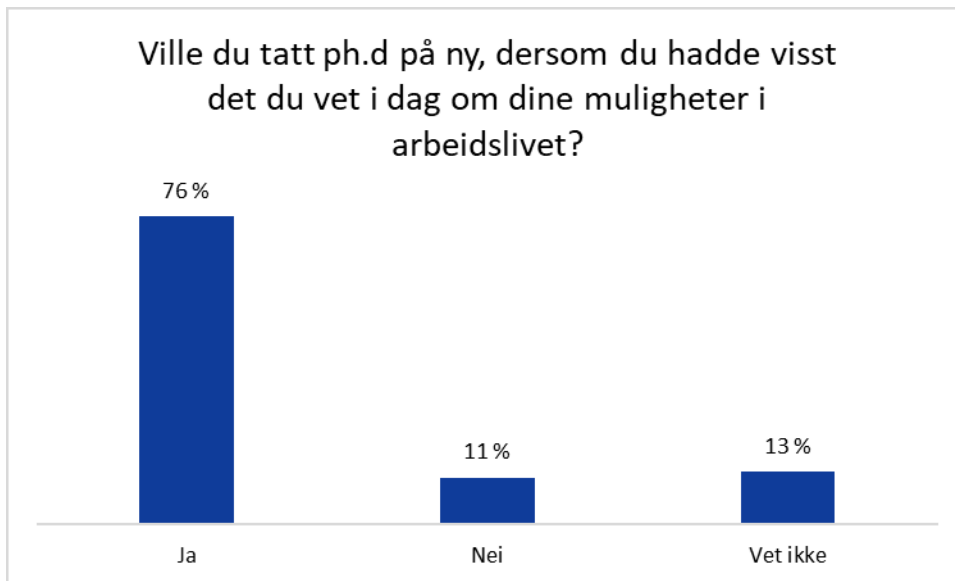
Avslutningsvis ble også PHD-kandidatene spurt om hva som var de viktigste grunnene til at de søkte på PHD, og om de ville tatt PHD på ny dersom de hadde visst det de vet i dag om muligheter i arbeidslivet.

Figur 9.6 Viktigste grunner til å søke på PHD (Q68).



**Den største motivasjonen for å søke på PHD var ønsket om å fordype seg ytterligere innenfor et fagområde.** I overkant av 7 av 10 kandidater nevner dette. 4 av 10 kandidater nevner at flere karrieremuligheter var en av de viktigste grunnene. Relativt sett er det få som sier at PHD var et krav for yrket/stillingen de ønsket (17 prosent). Dette, samtidig som at en del kandidater (24 prosent) ikke hadde en klar oppfatning om hvor de tenkte å jobbe, kan tyde på at få av kandidatene hadde pekt seg ut en spesifikk stilling eller jobb de ønsket å få, på tidspunktet da de søkte på PHD. Rundt 1 av 10 PHD-kandidater svarte at en av de viktigste grunnene til at de søkte på PHD var at PHD er forbundet med status og prestisje, eller at de ikke ønsket å jobbe med noe annet da de var ferdig med master.

Figur 9.7 Retrospekt: Ville tatt PHD igjen (Q68).



**I underkant av 8 av 10 PHD-kandidater svarer at de ville tatt graden sin på nytt, gitt det de nå vet om muligheter i arbeidslivet.** 1 av 10 sier de ikke ville gjort det, og like mange er usikre. Blant PHD-kandidater som jobber i en stilling hvor PHD var krav for tilsetning er det også 1 av 10 som ikke ville tatt PHD på nytt, og 1 av 10 som er usikre. Totalt sett er det likevel noen flere (8 av 10) som ville tatt PHD på nytt, sammenliknet med de som ikke jobber i en stilling som krevde PHD for tilsetning (7 av 10).



## Vedlegg

### Operasjonalisering til kap. 3.4.1

	Har én av følgende utdanninger:	Jobber innenfor følgende bransje:	Har følgende hovedoppgave i sin nåværende stilling:
Helsearbeidere	HSGAUB Audiologi BERG Ergoterapi HSGETB Ergoterapi HSGFTB Fysioterapi CMED Medisin BRAD Radiografi MTRAD Radiografi BSPLH/BSPLD Sykepleie SPBSP Sykepleie 050SY Sykepleie HSGVEB Vernepleie	Medisin og helse	Pasientbehandling <i>eller</i> Habilitering/rehabilitering
Helsearbeidere, barn og unge	HSGBVB Barnevern HSGSOB Sosionom	Sosial og velferdstjenester	Arbeid med barn og unge
Lærere	LTGLU1-7 LTGLU1-7R LTGLU5-10 LTGLU5-10M LTGLU5-10N LTGLU5-10R BYRK	Skolesektoren	Undervisning
Psykologer	CPSY6 Psykologi	(ingen krav)	Pasientbehandling

## Figuroversikt

Figur 1.1 Svarprosent og antall svar .....	6
Figur 1.2 Populasjons- (brutto) og utvalgsfordeling (netto) på gradsnivå og fagområder. I prosent. .....	8
Figur 3.1 Brutto årslønn (Q8). Resultater (medianlønn) for kandidater som jobber i Norge. Til høyre, avvik fra medianlønn.....	28
Figur 3.2 Lønn (Q8) fordelt på hovedbeskjeftigelse, stillingsandel og sektor. Resultater (medianlønn) for kandidater som jobber i Norge og avvik fra medianlønn. ....	29
Figur 3.3 Medianlønn: kjønnsforskjeller (Q8). Forskjeller fordelt på sektor og fakultet. ....	30
Figur 3.4 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13), fordelt på de som mener utdanning er relevant/ikke relevant i stillingen (Q14). Radprosent.....	38
Figur 4.1 Jobbtilbud gjennom samarbeid/praksis (Q74).....	47
Figur 4.2 Typer frivillig arbeid (Q24). Kandidater som har deltatt i frivillig arbeid (n=2729). ....	50
Figur 5.1 Ressurser i overgangen til arbeidslivet (Q28). Kandidater som har ikke har studier som hovedbeskjeftigelse (n=5970). ....	58
Figur 6.1 Samarbeidskompetanse (Q39).....	64
Figur 6.2 Problemløsning (Q39c).....	66
Figur 6.3 Praktiske ferdigheter (Q39b).....	67
Figur 6.4 Arbeids- og samfunnsrelevans (Q39d).....	68
Figur 6.5 «Hvordan skulle utdanningen vært lagt opp for å gjøre deg bedre rustet til arbeidslivet?» (Q42). Blant kandidater som ikke studerer. ....	73
Figur 7.1 Viktigste kriterier for å ta EVU ved siden av jobb (Q62). Kandidater som mener det er aktuelt å ta videreutdanning. ....	76
Figur 8.1 Kjennetegn ved en god jobb (Q44). ....	79
Figur 9.1 Bachelorgrad som formelt krav for tilsetting (Q67). Blant arbeidende kandidater med bachelorgrad. ....	81
Figur 9.2 Søkt på- eller på begynt mastergrad (Q50). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført mastergrad. ....	82
Figur 9.3 Viktigste grunner til å ikke søke på- eller påbegynne mastergrad (Q51). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført/søkt på/påbegynt mastergrad. ....	83
Figur 9.4 Mastergrad som formelt krav for tilsetting i første stilling (Q52). Blant arbeidende kandidater med mastergrad som har byttet stilling. ....	84
Figur 9.5 Mastergrad som formelt krav for tilsetting i nåværende stilling (Q53). Blant arbeidende kandidater med mastergrad.....	85
Figur 9.6 Viktigste grunner til å søke på PHD (Q68).....	87
Figur 9.7 Retrospekt: Ville tatt PHD igjen (Q68).....	88

## Tabelloversikt

Tabell 1.1 Svarfordeling.....	7
Tabell 1.2 Feilmarginer i +/- prosentpoeng.....	10
Tabell 3.1 Hovedbeskjeftigelse (Q1).....	19
Tabell 3.2 Hovedbeskjeftigelse (Q1) Eks. studenter. ....	21
Tabell 3.3 Bransjer med høyest andel kandidater i midlertidige stillinger. Blant kandidater som er i arbeid.....	22
Tabell 3.4 Stillingsandel (Q2).....	23
Tabell 3.5 Stillingsandel, blant deltidsansatte som har én stilling (Q2).....	24
Tabell 3.6 Ønske om å jobbe deltid (Q3).....	25
Tabell 3.7 Bransjer med høyest andel kandidater jobber deltid, og tilhørende andel som jobber ufrivillig deltid.....	26
Tabell 3.8 Stillingsnivå (Q4).....	27
Tabell 3.9 Sektortilhørighet (Q5).....	31
Tabell 3.10 Bransjetilknytning. (Q6).....	33
Tabell 3.11 Hovedoppgaver i nåværende jobb. (Q7).....	34
Tabell 3.12 Hjemsted før studiene (Q65) og arbeidssted i dag (Q9). Antall og andel kandidater, fordelt på studiesteder.....	35
Tabell 3.13 Hjemsted før studiene (Q65) og arbeidssted i dag (Q9). Antall og andel kandidater. ....	36
Tabell 3.14 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13).....	37
Tabell 3.15 Relevans av utdanning for nåværende stilling (Q14).....	39
Tabell 3.16 Andelen kandidater som jobber med det de er utdannet til.....	41
Tabell 3.17 «Med tanke på de faglige kvalifikasjonene som trengs i din nåværende jobb, hvilken beskrivelse passer deg best?» (Q46). Blant kandidater i fast- eller midlertidig stilling.....	42
Tabell 4.1 Arbeidslivskontakt gjennom studiene: samarbeid (Q17) og nytten av samarbeidet i senere kontakt med arbeidslivet (Q18). ....	43
Tabell 4.2 Arbeidslivskontakt som del av studiet (Q17) og nyttigheten av kontakten (Q18).....	45
Tabell 4.3 Kandidatenes aktiviteter under studiene (Q19).....	49
Tabell 4.4 Nytte i senere kontakt med arbeidslivet (Q21,Q23,Q26), og relevans i forhold til utdanning (Q20,Q22,Q25): jobb, startet bedrift og frivillig arbeid.....	51
Tabell 4.5 Nytte og relevans: jobb, startet bedrift og frivillig arbeid. Tabellprosent. ....	52
Tabell 4.6 Utenlandsopphold, erfaring (Q35), relevans (Q66) og nytte (Q37). ....	53
Tabell 5.1 Når kandidatene fikk sin første jobb (Q30). ....	55
Tabell 5.2 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning. ....	57
Tabell 5.3 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Når kandidatene fikk jobb etter endt utdanning. ....	57
Tabell 5.4 Skifte av stilling/arbeidsgiver (Q31). Blant kandidater som har hatt jobb etter endt utdanning. ....	60
Tabell 5.5 Hovedbeskjeftigelse i første jobb (Q32). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver.....	61
Tabell 5.6 Stillingsandel i første jobb (Q33). ....	62
Tabell 5.7 Relevans av utdanning for første jobb (Q34). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver.....	63
Tabell 6.1 Arbeidslivsrelevans (Q40) og oppfattelse av etterspørsel på arbeidsmarkedet (Q47). Andel enig/helt enig.....	70

Tabell 6.2 «I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?» (Q41). Blant kandidater som ikke har studier som hovedbeskjeftigelse.....	72
Tabell 7.1 Kjennskap til NTNUs EVU (Q61) og om EVU er aktuelt for kandidatene (Q43). Blant kandidater som ikke har studier som hovedbeskjeftigelse. ....	75
Tabell 7.2 Mest aktuelle typer etter- og videreutdanning (Q63). Kandidater som mener det er aktuelt å ta videreutdanning. ....	77
Tabell 9.1 Hvilken karriere PHD-kandidatene så for seg da de begynte på graden (Q56). ....	86
Tabell 9.2 Hvor PHD-kandidatene så for seg å jobbe (Q56b).....	86

