

Kandidatundersøkelsen 2022

NTNU

Oktober 2022

NTNU
Norges
teknisk-naturvitenskapelige
universitet

Prorektor for utdanning



Kjære leser.

Årets kandidatundersøkelse er den mest omfattende vi har gjennomført ved NTNU til nå. Kandidatundersøkelsen 2022 gir oss viktig og verdifull innsikt i hvordan kandidatene opplever egen kompetanse når de går ut i arbeidslivet.

Vi har fått svar fra 9000 studenter som ble uteksaminert fra NTNU mellom 2019-2021, om blant annet kontakt med arbeidslivet i studietiden, overgangen til arbeidslivet og hvor relevant de opplever egen utdanning. I tillegg har vi fulgt opp kandidatene fra 2019-undersøkelsen og fått høre hvordan de klarer seg tre år senere.

I denne rapporten finner du svar på spørsmål som:

- Er våre kandidater tilfredse med utdanningen sin?
- Hvor finner de jobb etter utdanningen?
- Hvordan opplever de overgangen til arbeidslivet?
- Har utdanningen gjort dem kvalifiserte og attraktive i arbeidslivet?

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.

Som rektor syns jeg kandidatundersøkelsen 2022 er hyggelig lesning. Mange er fornøyd med kompetansen de har fått gjennom studiene. Så godt som alle kandidatene som ikke har fortsatt å studere, er i jobb. Og langt de fleste syns de har relevante jobber og er godt rustet for arbeidslivet. Det er tydelig at et vitnemål fra NTNU er en god inngang til arbeidslivet.

Selv om de overordnede tallene er gode, ser vi også forskjell på studieområdene. Kandidatene gir også tilbakemelding på at det ønskes mer kontakt med arbeidslivet gjennom studietiden. Dette er tilbakemeldinger som vi må ta på alvor og jobbe for å bedre.

Vi har mange å takke for den innsatsen som er lagt ned i undersøkelsen, ikke minst de 9000 som tok seg tid til å besvare undersøkelsen. Denne kunnskapen skal vi bruke i videre arbeid med utdanningskvalitet og videreutvikling av våre studieprogram. Vi skal ta funnene i undersøkelsen på stort alvor, også de funnene som vi liker minst. Det er her vi har størst rom for videreutvikling og kvalitetsheving.

God lesing!



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



Innholdsfortegnelse

Hovedfunn	4
1 Om undersøkelsen	11
1.1. Formål.....	11
1.2. Organisering og tilrettelegging	11
1.3. Kandidatundersøkelse og oppfølgerundersøkelse.....	12
1.4. Metode og gjennomføring.....	12
1.5. Utvalg og svarprosent – Kandidatundersøkelsen 2022.....	13
1.6. Utvalg og svarprosent – Oppfølgerundersøkelsen 2022	16
1.7. Om rapporteringen og å lese resultatene.....	17
1.8. Om feilmarginer og statistisk usikkerhet.....	20
1.9. Effekten av korona på arbeidssituasjonen.....	21
2 Kandidatenes arbeidssituasjon	23
2.1. Arbeidssituasjon og ansettelsesforhold.....	23
2.2. Sektor- og bransjetilknytning.....	41
2.3. Kandidatens geografiske tilknytning	47
2.4. Vurdering av tilfredshet og relevans ved nåværende stilling	53
2.5. Vurdering av krav og egne kvalifikasjoner	59
3. Arbeidslivskontakt og aktiviteter i studietiden	62
3.1. Prosjekt- og oppgavesamarbeid	62
3.2. Praksis.....	64
3.3. Oppsummert: Arbeidslivskontakt – praksis og samarbeid	66
3.4. Jobbtilbud i sammenheng med samarbeid og praksis.....	67
3.5. Jobb og frivillig arbeid under studiene.....	71
3.6. Utenlandsopphold.....	75
4. Overgang til arbeidslivet.....	79
4.1. Når kandidatene fikk sin første jobb.....	79
4.2. Ressurser benyttet i overgangen til arbeidslivet.....	83
4.3. Bytte av stilling eller arbeidsgiver.....	85
4.4. Nærmere om første jobb	87
5. Vurdering av utdanning	91
5.1. Utbytte av utdanningen.....	91
5.2. Læringsutbytte for sivilingeniører.....	99
5.3. Forventninger og arbeidslivets krav	101
6. Etter- og videreutdanning (EVU)	113
6.1. Resultater fra Oppfølgerundersøkelsen av 2019-kandidater	116
7. Utdypende spørsmål om høyeste grad	125
7.1. Bachelor.....	125
7.2. Master.....	129
7.3. Phd.....	131
Vedlegg: Figuroversikt	136
Vedlegg: Tabelloversikt	138
Vedlegg: Spørreskjema	140

Hovedfunn

Et overordnet funn fra Kandidatundersøkelsen 2022, er at NTNU utdanner kandidater som arbeidslivet etterspør. De aller fleste av kandidatene rapporterer dessuten tilbake at de er veltilpassede på arbeidsmarkedet.

Ser vi på kandidatenes overgang fra studier til jobb, finner vi at NTNUs kandidater kommer seg raskt i arbeid. 66 prosent av NTNU-kandidatene som er i jobb, fikk sin første jobb før fullført utdanning ved NTNU. Over 8 av 10 av sivilingeniør-kandidatene har jobb før fullført utdanning. Innen 6 måneder etter endt utdanning har 9 av 10 av kandidatene fått sin første jobb. Nesten alle av kandidatene, som ikke har gått videre som student eller stipendiat, er i arbeid. Og 8 av 10 har fast ansettelse.

75 prosent mener at utdanningen har gitt dem jobbmuligheter som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen. Like stor andel kandidater opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet. Når man i tillegg trekker inn at i overkant av 8 av 10 av de som er i jobb både er tilfredse med sin nåværende stilling og opplever at sin utdanning er relevant for nåværende stilling, kan man konkludere med at de aller fleste NTNU-kandidater er veltilpassede på arbeidsmarkedet.

De aller fleste av NTNUs kandidater har også klart seg godt gjennom koronapandemien. Selv om flere kandidater beskriver en arbeidssituasjon med økt arbeidsbelastning, økte krav til overtid og vansker med hjemmekontor og smittevern, er den kun én prosent som svarer at de har mistet jobben i løpet av pandemien. Seks prosent har vært permittert i kortere eller lengre perioder.

Selv om NTNU scorer godt på de fleste mål som dreier seg om arbeidslivsrelevans, er det likevel flere av kandidatene som etterlyser tiltak som ville gjort overgangen til jobb enklere. Når kandidatene bes om å rapportere hvilke tiltak de mener ville gjort dem bedre forberedt til arbeidslivet, handler det for de fleste om mer nærhet til arbeidslivet, og arbeidslivskontakt.

Kantar Public anbefaler også at ansvarlige ved de ulike fakultetene og studieprogrammene tar en gjennomgang av tilbakemeldingene fra kandidatene på det åpne spørsmålet «har du flere innspill til hva ditt studieprogram kunne gjort annerledes eller fokusert mer på for å gjøre deg bedre forberedt på arbeidslivet?». Kandidatene kommer med mange konkrete forslag til forbedringer, men også gode beskrivelser av opplevelsen av å være i en studenttilværelse ved NTNU. Her er det mye god innsikt å hente ut.

Aller først redegjør vi for de viktigste funnene i Kandidatundersøkelsen 2022:

Kandidatenes arbeidssituasjon

- 2 av 10 kandidater har gått videre med studier, mens øvrige kandidater (8 av 10) er i jobb.
- Kun 1,8 prosent av kandidatene er jobbsøkere.
- 98 prosent av kandidatene som ikke har gått videre som student eller stipendiat, er i arbeid.

- Nesten 8 av 10 av har fast ansettelse (77%), 15 prosent befinner seg i midlertidige ansettelser.
- Andelen kandidater som har et midlertidig ansettelsesforhold er høyest blant de som jobber på universitet/ høgskole/ forskningsinstitusjoner (Nesten 4 av 10).
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 har andelen som er fast ansatt økt med 18 prosentpoeng fra de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019 (fra 65 % i 2019 til 83 % i 2022).
- 9 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid (88%). Åtte prosent jobber deltid, de aller fleste av disse gjennom én stilling
- Blant kandidatene som jobber deltid i én stilling, varierer stillingsprosenten. I snitt har disse kandidatene 66 prosent stillingsandel. Rundt halvparten jobber mellom 40 og 79 prosent av full stilling, mens 4 av 10 jobber mer enn 80 prosent
- Over halvparten av kandidatene som i dag jobber deltid, ønsker å jobbe heltid (55%).
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 har andelen som er i heltidsstillinger økt med ett prosentpoeng (fra 88 % i 2019 til 89 % i 2022).
- 8 av 10 kandidater har stillingsnivået *ansatt*. 4 prosent av kandidatene har lederansvar på mellomledernivå eller høyere. 14 prosent har stillingsnivået ansatt med prosjekt- / gruppelederansvar uten personalansvar.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som har stillingsnivået «ansatt» 12 prosentpoeng lavere enn da de deltok på kandidatundersøkelsen i 2019 (fra 78 % i 2019 til 66 % i 2022), Andelen i lederroller har økt tilsvarende, fra 21 prosent til 32 prosent.
- Kandidatenes gjennomsnittlige brutto årslønn, er 584.000 kroner. Tilsvarende tall i 2019 var 531.000 kr.
- Det er store lønnsforskjeller mellom kandidater etter gradsnivå. Lavest er bachelorkandidater med 518.000 kroner i snitt. Høyest ligger phd-kandidater med 734.000 kroner i snitt.
- Kvinnelige kandidaters årlige brutto snittlønn ligger nær 70.000 kroner under mannlige kandidater. Kvinner med tilhørighet til AD og HF har en høyere snittlønn enn menn fra de samme fakultetene.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er gjennomsnittlig bruttolønn 666.000 kroner. Snittlønnen har økt med 135.000 kroner, siden de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019. Snittlønnen har økt med 108.000 kroner for kvinner og 165.000 kroner for menn.
- Nesten 6 av 10 av kandidatene jobber i privat sektor (57 %), mens 4 av 10 jobber i offentlig sektor (40 %). Kandidatene som jobber i det offentlige, er relativt jevnt spredt på statlig- og kommunal sektor.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 har andelen som jobber i privat sektor økt med to prosent, sammenlignet med når de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019.
- Kandidatene fra NTNU jobber i flere forskjellige bransjer. Likevel er det noen bransjer som er overrepresentert blant NTNU-kandidater. 2 av 10 kandidater jobber i helsesektoren, og rundt 1 av 10 innen IT, konsulentbransjen eller skolesektoren.
- Som også resultatene i 2019 viste, er Oslo og Trøndelag de eneste fylkene som har netto positiv tilvekst av NTNU-kandidater
- Andelen NTNU-kandidater som bor i Møre og Romsdal i 2022 er svakt økende, sammenlignet med andelen av de samme kandidatene som bodde i Møre og Romsdal før de begynte å studere ved NTNU (+ 4%). Innlandet opplever noe fraflytning (-4%) av NTNU-kandidater. Trøndelag opplever sterk tilflytning (+ 48%).

- Tilveksten av kandidater til Trøndelag, skjer i all hovedsak til Trondheim kommune (139 %). Det er negativ tilvekst av kandidater til øvrige kommuner i Trøndelag.
- Det er en tilvekst av NTNU-kandidater til Gjøvik og Ålesund kommune (hhv. 30 og 20 %). Imidlertid er det negativ tilvekst for andre kommuner i tilhørende fylker.
- Over 5 av 10 NTNU-kandidater har flyttet til en annen kommune enn de bodde i ved søkertidspunkt, og over 4 av 10 har flyttet til et annet fylke.
- Andelen NTNU-kandidater som flytter ut av kommune eller fylke er signifikant høyere blant kandidater fra Trondheim sammenlignet med kandidater fra Gjøvik og Ålesund.
- 36 prosent av NTNU-kandidater har flyttet til *mer* sentrale kommuner, 56 prosent bor i kommuner med samme sentralitet, og ni prosent har flyttet til en *mindre* sentral kommune.
- I overkant av 8 av 10 er tilfredse med sin nåværende stilling (83 %)
- I overkant av 8 av 10 kandidater som er i arbeid, opplever at utdanningen er relevant for nåværende stilling. Kandidater som mener at utdanningen deres er relevant i nåværende jobb, er tydelig mer fornøyde med jobben
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som er tilfreds med nåværende stilling fire prosentpoeng lavere enn da de deltok i 2019-undersøkelsen (fra 85 % i 2019 til 81 % i 2022). Andelen som opplever at utdanningen sin er relevant for sin nåværende jobb er på nivå med resultatet i 2019-undersøkelsen (84 %).
- 7 av 10 kandidater mener at det er samsvar mellom deres kvalifikasjoner, og hva som kreves i nåværende jobb. Ca. 2 av 10 mener de er overkvalifisert, mens ca. 1 av 10 mener de er underkvalifisert.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som vurderer at det er samsvar mellom sine kvalifikasjoner og hva som kreves i nåværende stilling, fire prosentpoeng høyere enn i 2019-undersøkelsen (fra 68 % i 2019 til 72 % i 2022).

Arbeidslivskontakt og aktiviteter i studietiden

- Totalt har i overkant av 6 av 10 kandidater hatt kontakt med arbeidslivet, enten gjennom praksis, arbeidserfaring eller samarbeidsprosjekter.
- 3 av 10 kandidater ble tilbudt jobb på bakgrunn av deres arbeidslivskontakt.
- Nesten 4 av 10 siving-kandidater har fått jobbtilbud i forbindelse med sin kontakt med arbeidslivet, klart høyest av gradsnivåene.
- Det er nesten dobbelt så stor sannsynlighet for at kandidatene blir tilbudt jobb av virksomheter de hadde praksis/arbeidserfaring hos, sammenlignet med virksomheter hvor kandidatene hadde prosjektsamarbeid.
- 26 prosent av kandidatene har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk praksis i profesjonsstudie eller obligatorisk arbeidserfaring, som del av siv.ing-graden.
- 16 prosent av NTNU-kandidater har hatt samarbeid om masteroppgave. Noen flere har hatt samarbeid om bacheloroppgave (19 %). 1 av 10 har hatt samarbeid om mindre prosjekt / case fra arbeidslivet. Svært få har hatt samarbeid om større forskningsprosjekter, kun fem prosent
- Langt færre har hatt andre praksisopphold, som feltarbeid eller lignende (6 prosent) eller andre former for arbeidslivskontakt (5 prosent).
- De aller fleste (over 8 av 10) opplever at obligatorisk praksis / arbeidserfaring har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.

- 75 prosent av kandidatene oppgir at de jobbet ved siden av studiene. 28 prosent jobbet ved NTNU, og 55 prosent jobbet utenfor NTNU under studiene. Å jobbe ved siden av studiene er vanlig for alle kandidatgrupper.
- Tre prosent av kandidatene startet egen bedrift under studiene.
- 4 av 10 kandidater drev med frivillig arbeid ved siden av studiene
- 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.
- Nesten 7 av 10 som har jobbet under studiene mener denne erfaringen har vært nyttig/svært nyttig for å få sin første jobb.
- Av de som har startet bedrift under studiene, svarer i underkant av 7 av 10 at erfaringen med å starte bedrift under studiene har vært nyttig for å få sin første jobb.
- I overkant av halvparten av de som har deltatt i frivillig arbeid, mener denne erfaringen har vært nyttig for å få sin første jobb
- 3 av 10 av kandidatene var på utenlandsopphold gjennom studiene.
- Av kandidater som hadde utenlandsopphold, tok flest deler av graden fra NTNU ved et annet lærested i utlandet (17 %). Færre kandidater hadde studiepoenggivende praksis i utlandet (3 prosent) eller annen jobb/praksis i utlandet (5 prosent). For tre prosent av kandidatene var deres studier ved NTNU et utenlandsopphold, siden de bodde utenfor Norge før de startet studiene.
- Over halvparten av siving-kandidatene tok deler av graden fra NTNU ved et lærested i utlandet
- 8 av 10 av kandidatene som hadde et utenlandsopphold under studietiden opplevde at de ble mer selvstendige og at de utviklet sine språkferdigheter
- Nesten 7 av 10 kandidater (66 %) opplevde at utenlandsoppholdet økte det faglige nivået i utdanningen sin
- 64 prosent opplevde at utenlandsoppholdet ga dem kulturell kompetanse som er relevant for jobben de har i dag.
- Et mindretall av kandidatene mener at deres utenlandsopphold i forbindelse med studier ble tillagt vekt da de ble ansatt i sin nåværende stilling (34 %) og at de fikk jobbrelevante kontakter (26 %).

Overgang til arbeidslivet

- 66 prosent av NTNU-kandidatene som er i jobb, fikk sin første jobb før fullført utdanning ved NTNU. Over 8 av 10 siving-kandidater har jobb før fullført utdanning.
- En høyere andel av NTNUs kandidater kommer seg raskere ut i arbeid, sammenlignet med kandidatundersøkelsen i 2019.
- Sammenlignet med øvre universiteter, indikerer resultatene at spesielt mange av NTNU sine kandidater hadde arbeid innen avsluttet utdanning.
- 2,2 prosent av kandidatene har ikke hatt jobb etter fullført grad.
- Innen 4 måneder etter endt utdanning har over 8 av 10 kandidater fått sin første jobb. Innen 6 måneder etter endt utdanning har 9 av 10 av kandidatene fått sin første jobb
- Nesten halvparten av kandidatene har benyttet seg av jobbportaler på internett, som finn.no, webcruiter, arbeidsplassen.no osv. i overgangen til arbeidslivet
- 2 av 10 av kandidatene har benyttet seg av karrieredager ved NTNU og bedriftspresentasjoner i overgangen til arbeidslivet.

- 16 prosent av kandidatene har benyttet seg av medstudenter/linjeforeninger i overgangen til arbeidslivet.
- 7 prosent benyttet bemanningsbyrå i overgangen til arbeidslivet.
- Av kandidatene som har fått seg jobb etter endt utdanning, hadde halvparten den samme jobben ved undersøkelsestidspunktet. 3 av 10 har skiftet arbeidsgiver, mens 2 av 10 har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver.
- En høyere andel av kvinner enn menn har skiftet stilling minst én gang.
- Litt over halvparten av kandidatene hadde fast stilling i sin første jobb, mens resten hadde midlertidige stillinger. Sett i lys av nåværende jobbsituasjon, har det vært en økning av kandidater med fast ansettelse blant kandidater som har byttet jobb etter endt utdanning.
- Sammenlignet med stillingsandelen kandidatene har i nåværende jobb, var en større andel av kandidatene deltidsansatt i sin første jobb.
- 78 prosent av de kandidatene som har byttet jobb, mener at utdanningen var relevant for den første jobben de hadde. Dette er marginalt lavere enn andelen som mener at utdanningen er relevant i nåværende jobb (84%).

Vurdering av utdanning

- Med hensyn til *faglig kjernekompetanse*, mener flest kandidater at de har gode analytiske evner og et godt faglig-teoretisk fundament (86% på begge). Nesten like mange mener de kjenner relevante arbeidsverktøy til sitt fag (80 %) og har gode metodekunnskaper (77%). Andelen som mener at de er oppdatert på forskning innen sitt fagfelt er noe lavere (57%).
- Når det gjelder *praktiske ferdigheter*, svarer 9 av 10 at de kan arbeide målrettet og systematisk. Nesten like mange svarer at de er gode på prosjekt- og gruppearbeid (82 %), og at de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling og er gode på tverrfaglig samhandling (begge 78 %). Noen færre (6 av 10) mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy. Like over halvparten av kandidatene mener de fikk god kompetanse i muntlig fremstilling (52 %).
- Med hensyn til *samfunnsrelevans*, mener flest kandidater at de kan innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon og drøfte en sak fra flere sider (94 % på begge påstander). Nesten like mange mener de kan vurdere etiske problemstillinger (85 %), beskrive sin kompetanse overfor mulige arbeidsgivere (83 %) og bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv med sin fagkunnskap (82 %).
- 75 prosent av kandidatene opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som opplever at sin utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet tydelig høyere i 2022 enn da de deltok i 2019-undersøkelsen. I dag opplever 74 prosent at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet, mot 65 prosent i 2019-undersøkelsen.
- 8 av 10 NTNU-kandidater mener at de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet.
- 45 prosent av NTNU-kandidatene mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet.
- Over 3 av 10 kandidater mener det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet.

- 75 prosent av kandidatene 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.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 finner vi en nedgang i andelen kandidater som opplever at sin utdanning gir dem mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen, når vi sammenligner med resultatene fra da de deltok i 2019-undersøkelsen (fra 76 % i 2019 til 70 % i 2022).
- For 7 av 10 kandidater har utsikter til jobb / karriere vært viktig når de valgte utdanning. For 1 av 10 var dette uviktig
- De tiltakene flest NTNU-kandidater mener ville gjort dem bedre forberedt til arbeidslivet, handler om mer nærhet til arbeidslivet, og arbeidslivskontakt.

Læringsutbytte for sivilingeniører (kun siving-kandidater fikk disse spørsmålene)

- Med hensyn til utbytte av utdanningen, mener flest siving-kandidater at den *obligatoriske arbeidserfaringen* har gitt de godt utbytte. Nesten 7 av 10 mener dette.
- I overkant av 6 av 10 siving-kandidater mener at *hovedekskursjonen* har gitt de godt utbytte (63 %), og nesten like mange mener at *ingeniøremne annet studieprogram* har gitt godt utbytte (60 %).
- I underkant av halvparten av siving-kandidatene mener at *de komplementære emnene* har gitt godt utbytte. Nesten 2 av 10 mener denne delen av ingeniørutdannelsen har gitt dårlig utbytte.

Etter- og videreutdanning

- Halvparten av 2019 – 2021-kandidatene er svært- eller ganske motiverte for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er nesten 3 av 10 kandidater i gang med eller har allerede gjennomført EVU siden de ble uteksaminert (28 %). Rundt 1 av 10 er i gang med / har gjennomført ved NTNU, rundt 2 av 10 ved en annen utdanningsinstitusjon.
- Nesten 4 av 10 kandidater med avgangår 2016 – 2018, som ikke har gjennomført / er i gang med en EVU, planlegger å ta EVU på et senere tidspunkt. For i overkant av 1 av 10 er det mest aktuelt å ta EVU ved NTNU, for i underkant av 3 av 10 er andre læringssteder like aktuelt.
- Den totale andelen som enten har gjennomført, er i gang med eller planlegger EVU, utgjør samlet 52 prosent av kandidatene som hadde avgangår 2016 – 2018.
- Over 4 av 10 kandidater (med avgangår 2016 – 2018) som planlegger å ta EVU, planlegger å gjøre dette innen tre år.
- Flest kandidater (med avgangår 2016 – 2018) ønsker å ta etter- og videreutdanning fordi de ønsker mer kompetanse innen samme jobb som de har i dag (35 %). Mange ønsker også etter- og videreutdanning - ikke på grunn av karrieren – men fordi de synes det er interessant å studere (30 %)
- Flest kandidater (med avgangår 2016 – 2018) mener at et viktig kriterium for at de skal ta EVU er at det holder dem faglig oppdaterte (54 %). Mange kandidater mener også at et viktig kriterium for at de skal ta EVU, er at omfang og varighet er passende, og at de raskt får direkte nytte av utdanningen i arbeidet sitt
- Flest kandidater (med avgangår 2016 – 2018) som planlegger EVU, svarer at kortere enkeltemner med studiepoeng er aktuelle for dem (49 %). 4 av 10 svarer at det er aktuelt

å ta enkeltemner som inngår i studieprogramløp. 35 prosent svarer at det er aktuelt å ta en hel mastergrad, mens 19 prosent av kandidatene svarer at det er aktuelt med kortere kurs uten studiepoeng.

Utdypende spørsmål om høyeste grad

- 7 av 10 arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU, jobber i en stilling som krevde bachelorgrad for tilsetting.
- Av bachelorkandidater i denne undersøkelsen er det kun 7 prosent som har fullført mastergrad et annet sted enn NTNU. I underkant av 4 av 10 av de øvrige bachelorkandidatene har søkt på- eller påbegynt en mastergrad
- De resterende kandidatene (53 prosent av bachelorkandidatene) har ikke fullført, søkt på- eller påbegynt en mastergrad. Nesten 4 av 10 av disse (38 %) sier at de vil søke på mastergrad senere, men ønsker å jobbe noen år først. Nesten like mange (37 %), sier de heller ville jobbe enn å studere videre. 2 av 10 svarer at de ikke har behov for mastergrad.
- I underkant av halvparten av masterkandidatene som har byttet stilling, ble i første jobb, ansatt i stillinger hvor mastergrad var et formelt krav.
- I overkant av halvparten av masterkandidatene har en jobb i dag hvor mastergrad er et formelt krav (54 %).
- I underkant av halvparten (46 %) av arbeidende phd-kandidater jobber i en stilling hvor utdanning på phd-nivå var et formelt krav for tilsetting
- Den største motivasjonen for å søke på phd var ønsket om å fordype seg ytterligere innenfor et fagområde
- 34 prosent av phd-kandidatene svarer at de endret karriereplanene underveis i phd-løpet.
- Over 7 av 10 phd-kandidater vil anbefale andre å ta en phd-grad innen sitt fagområde.

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 arbeidslivsrelevans til studenter, ansatte og samarbeidspartnere.

Med dette som bakgrunn, er det to overordnede spørsmål som står sentralt for denne Kandidatundersøkelsen å belyse:

- Utdanner NTNU kandidatene arbeidslivet etterspør?
- Hva kan NTNU gjøre bedre i utdanningsløpet?

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

Informasjon, studieveiledning og karriereplanlegging

Studentenes (og søkeres) 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.

1.2. Organisering og tilrettelegging

Ansvarlig for gjennomføring: Avdeling for utdanningskvalitet på vegne av prorektor Marit Reitan.

Involvert i gjennomføring av kandidatundersøkelsen:

Det ble oppnevnt en arbeidsgruppe med ansvar for praktisk gjennomføring av undersøkelsen, kvalitetssikring og forankring mot ledelsen underveis i arbeidet. En referansegruppe med representanter fra fagmiljøene har bidratt med faglig forankring inn i arbeidet. Utdanningsutvalget, som blant annet består av NTNUs prorektor for utdanning og prodekaner for utdanning fra hvert fakultet, ble holdt løpende orientert om status underveis i arbeidet.

Medlemmer i arbeidsgruppa:

- Avdeling for studenttjenester-Simon Lie

- Avdeling for utdanningskvalitet –Marit Svendsen
- Avdeling for virksomhetsstyring –Ivar Pettersen
- Rektors stab for nyskaping –Ragnhild Nisja

Medlemmer i referansegruppa:

- ØK fak. IØT –Øystein Moen
- MH fak. ISB –Nina Hanger
- AD fak. Design –Frode Volden
- SU fak. –Malin Noem Ravn
- Studentrepresentant, NTNUs styre –Jørgen Valseth

Gjennom prosessen har arbeidsgruppa presentert arbeider og samlet innspill fra en rekke råd, utvalg, enkeltpersoner og enheter ved NTNU.

Simon Lie i Avdeling for studenttjenester ledet arbeidsgruppa, og var kontaktpunkt mellom Kantar Public og NTNU.

Kantar Public kom med innspill til skjema underveis, og var ansvarlig for endelig oppsett og scripting av skjema, samt gjennomføring av feltperiode og rapportering av undersøkelsen. Prosjektleder Salve Nergården Jortveit var ansvarlig i Kantar Public.

I forkant av feltperioden ble det gjennomført både kvantitative og kvalitative tester av spørreskjema. Leder av arbeidsgruppa ved NTNU benyttet en testversjon av skjemaet på en fokusgruppe bestående av studenter til kvalitative tester av spørreskjemaet. Testversjonen ble også sendt ut via e-post til et større alumni-utvalg.

Data ble innhentet av Norsk Gallup på vegne av KantarPublic.

1.3. Kandidatundersøkelse og oppfølgerundersøkelse

Kandidatundersøkelsen 2019 ble kun gjennomført på kandidater fra avgangsårene 2016, 2017 og 2018. Kandidatundersøkelsen 2022 vil, i tillegg til kandidater med avgangår 2019, 2020 og 2021, også inneholde resultater fra en oppfølgingsundersøkelse rettet mot kandidater som deltok i 2019, og som sa seg villig til å bli kontaktet på nytt ved senere undersøkelser.

1.4. Metode og gjennomføring

Målgruppen for undersøkelsen er kandidater som avla grad ved NTNU fra 2019 til og med 2021, og i deler av undersøkelsen, kandidater som avla grad ved NTNU fra 2016 til og med 2018 (oppfølgerundersøkelse), og som ved forrige runde sa seg villige til å bli kontaktet på nytt.

Undersøkelsen ble gjennomført som en webundersøkelse. Samtlige kandidater som hadde en registrert e-postadresse, mottok invitasjon til undersøkelsen på e-post. E-postinvitasjonen og skjema var tilgjengelig på bokmål, nynorsk og engelsk. I e-posten var det også informasjon om insentiver ved deltakelse: trekningen av fem reisegavekort til en verdi av 5000 kr. Brevet inneholdt en kort beskrivelse av formål med undersøkelsen, og kontaktinformasjon til

databehandler (Kantar Public v/ Salve Nergården Jortveit) og behandlingsansvarlig (NTNU v/ Simon Lie).

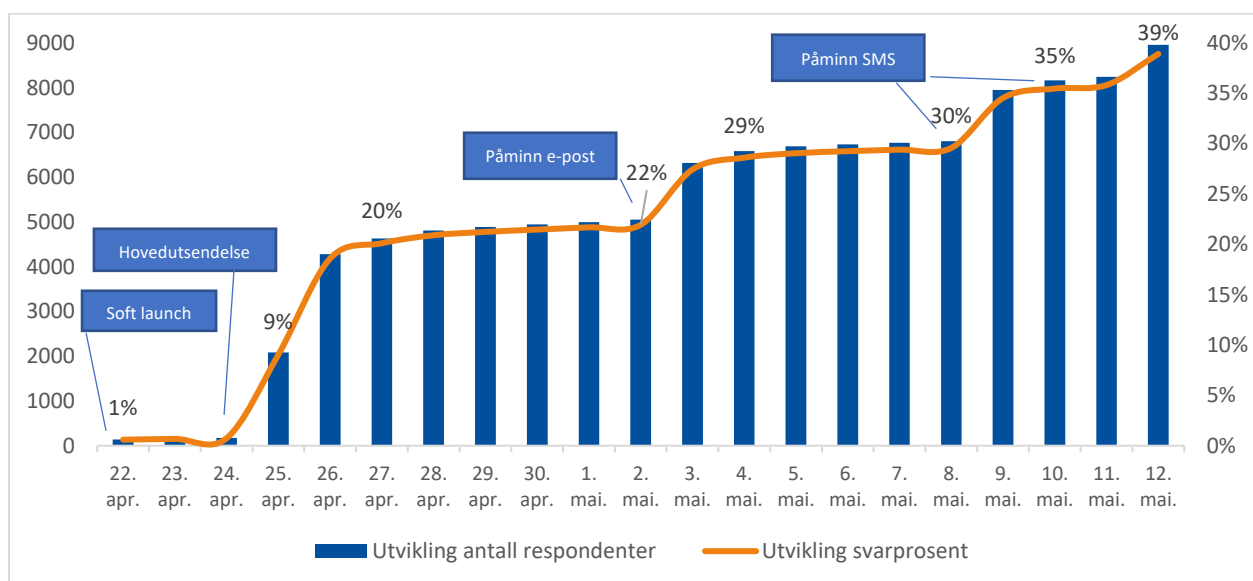
Kandidatene som ikke hadde svart fikk tilsendt inntil fire påminnelser, både på e-post og SMS. Kontaktinformasjonen til kandidatene ble hentet fra NTNUs system (FS), og overlevert Kantar i forkant av feltarbeidet.

1.5. Utvalg og svarprosent – Kandidatundersøkelsen 2022

I figur 1 og tabell 1 under oppsummeres invitasjonene som ble sendt ut (bruttoutvalg), svarene som kom inn (nettoutvalg), samt tidspunkt for utsendinger og påminnelser. NTNU hadde totalt 23.034 kandidater fra sin database (populasjon).

12 kandidater ble «vasket» vekk før utsending (ugyldige eller manglende e-postadresser/SMS mm.). Noen av disse kandidatene er dekket ved utsending 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 (23.022) vi kunne nå via e-post eller SMS. Totalt svarte 8957 personer innen undersøkelsen ble avsluttet. Dette gir en svarprosent på **39 %**.

Figur 1: Svarprosent og antall svar Kandidatundersøkelsen 2022



Undersøkelsen ble sendt i felt 22. april 2022. De første to dagene ble undersøkelsen kun sendt til lave utvalg med testintervjuer. Responsen fra disse ble grundig sjekket for å sikre at det ikke fantes tekniske eller innholdsmessige feil. 24. april ble undersøkelsen sendt ut til hele utvalget. Innen tre dager var det oppnådd en svarprosent på 20 prosent. Fem dager senere sendte vi ut en e-postpåminnelse som resulterte i en økt svarprosent fra 22 til 29 prosent. En ny påminnelse, denne gang via SMS, ble sendt fem dager senere og resulterte i ytterligere økning på fem prosentpoeng på svarprosenten. En siste SMS-påminnelse ble sendt 10. mai som resulterte i en

endelig svarprosent på over 40 prosent. Imidlertid gjorde kvalitetssjekker til at enkelte respondenter ble fjernet fra utvalget, slik at endelig svarprosent ble **39 prosent**.

Som tabell 1 under viser, er det en svært lik svarprosent når vi ser på hvilket år kandidatene er uteksaminert. Utvalgsfordelingen (netto) er også svært lik den vi finner i populasjonen (brutto, dvs. alle kandidater som har mottatt undersøkelsen). Vi finner en forholdsmessig noe lavere andel av bachelorkandidater i utvalgsfordelingen, sammenlignet med master, PHD og siv.ing-kandidater. Mens bachelorskandidaters andel av det totale antall kandidater (brutto) er på 48 prosent, er det kun 44 prosent i det endelige utvalget (netto). Phd-kandidater er overrepresentert med ett prosentpoeng i nettoutvalget, master og siv.ing.-kandidater med to prosentpoeng. Svarprosenten for de ulike gradene er også lik, selv om siv.ing.-kandidater har en svarprosent på 44 prosent. Også med hensyn til fakulteter er svarprosenten svært lik. Samtlige svarprosenter ligger rundt 39. prosent. Responsen etter kjønn er relativt lik. Vi ser også at noen flere av kandidatene som hadde Trondheim som studiested svarte (39,1 %), sammenliknet med Gjøvik (38,7 %) og Ålesund (36,4 %). I tabellen under vises utvalgets fordeling, og antall respondenter på hver undergruppe.

Tabell 1: Populasjons- (brutto) og utvalgsfordeling (netto) blant sentrale kandidatgrupper. I prosent.

Kandidatgruppe	Bruttoutvalg	Uvektet nettoutvalg	Vektet nettoutvalg	Svarprosent
Avgangså: 2019	31	31	31	38,5 %
Avgangså: 2020	34	34	34	38,9 %
Avgangså: 2021	35	35	35	39,3 %
Kvinne	50	53	50	38,9 %
Mann	50	47	50	38,9 %
Bachelor	48	44	48	38,9 %
Master	30	32	30	39,0 %
Phd	5	6	5	38,6 %
Sivilingeniør	16	18	16	43,9 %
AD	4	4	4	38,7 %
HF	7	7	7	38,9 %
IE	19	19	19	39,0 %
IV	17	18	17	38,8 %
MH	16	14	16	38,9 %
NV	10	11	10	39,0 %
OK	11	11	11	39,0 %
SU	16	16	16	38,8 %
Ålesund	7	6	7	36,4 %
Gjøvik	9	9	9	38,7 %
Trondheim	84	86	84	39,1 %

Svarprosenten på undersøkelsen er svært lik på tvers av alle variabler som det vektet for. Vi finner svært lave skjevheter i utvalgssammensetningen. Likevel er nettoutvalget vektet med hensyn til avgangår, fakultet, grad og kjønn¹.

¹ 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 høye vekter. Maksvekt: 1,34, min.vekt: 0,78.

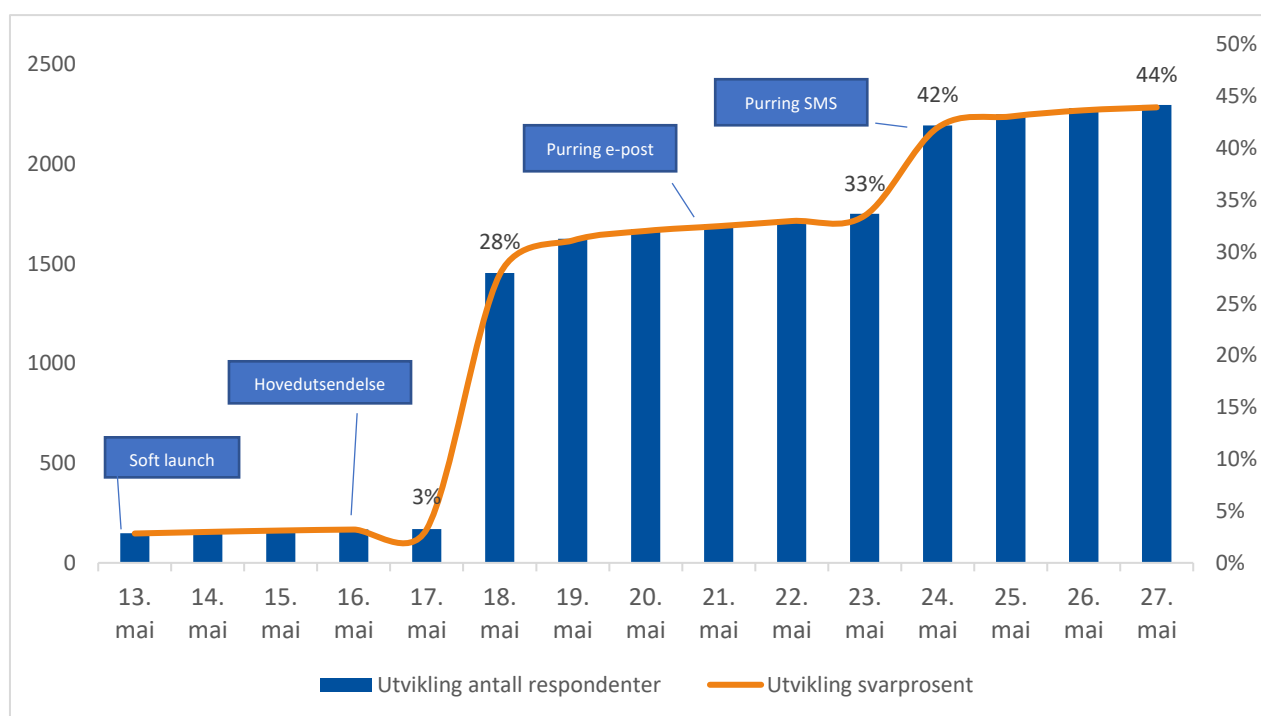
1.6. Utvalg og svarprosent – Oppfølgerundersøkelsen 2022

Under oppsummeres invitasjonene som ble sendt ut til kandidatene i oppfølgeundersøkelsen av kandidatene som deltok i 2019-undersøkelsen (bruttoutvalg), svarene som kom inn fra disse (nettoutvalg), samt tidspunkt for utsendelser og påminnelser.

Fra forrige runde av undersøkelsen i 2019 hadde vi totalt 5226 kandidater som den gang sa seg villige til å bli kontaktet på nytt ved senere runder av undersøkelsen (populasjon). Samtlige ble kontaktet via tilgjengelige e-postadresser. Det ble gjennomført en påminnelse på e-post, som ikke ga store utslag på svarprosenten. I tillegg ble det benyttet en påminnelsesrunde på SMS (hvor telefonnummer var tilgjengelig), som ga større utslag på svarprosenten, se figur 2 under.

Da vi ikke har mulighet til å se hvem som *ikke* mottok e-post eller SMS, beregner vi svarprosent på bakgrunn av alle kandidater som vi har forsøkt å kontakte. Totalt svarte 2296 personer innen undersøkelsen ble avsluttet. Dette gir en svarprosent på **44 %**.

Figur 2: Svarprosent og antall svar «Oppfølgerundersøkelsen til 2019-kandidater».



Svarfordelingen varierer noe. Noen færre av masterkandidatene har svart (33 %), sammenliknet med bachelorkandidater (43 %) og særlig siving-kandidater (50 %) og phd-kandidater (68 %). Med hensyn til fakulteter er svarinnkomsten relativt lik. Høyest er svarprosenten hos HF og SU (48 %), og lavest for MH (42 %). Etter kjønn er svarprosenten langt høyere hos kvinner (48%) enn hos menn (40 %). Vi ser også at noen flere av kandidatene som hadde Trondheim som studiested svarte (45 %), sammenliknet med Gjøvik (43 %) og Ålesund (37 %). I tabellen under vises utvalgets fordeling, og antall respondenter på hver undergruppe.

Tabell 2: Populasjons- (brutto) og utvalgsfordeling (netto) blant sentrale kandidatgrupper. I prosent.

Kandidatgruppe	Bruttoutvalg	Uvektet nettoutvalg	Vektet nettoutvalg	Svarprosent
TOTALT				44,0
Kvinne	49,6	54,3	49,6	39,9
Mann	50,4	45,7	50,4	48,1
Bachelor	48,4	47,1	46,6	42,9
Master	30,3	22,9	29,1	33,4
Phd	5,2	7,7	4,9	67,7
Sivilingeniør	16,0	18,0	15,5	49,5
6-årig profesjonsutdanning		2,8	2,9	
Andre grader		1,4	1,0	
AD	3,5	3,6	3,5	42,9
HF	7,2	7,5	7,2	47,9
IE	18,6	16,6	18,6	44,6
IV	17,1	18,2	17,1	43,6
MH	15,9	13,9	15,9	41,7
NV	10,1	10,7	10,1	44,4
OK	11,3	10,4	11,3	46,2
SU	16,3	19,4	16,3	47,7
Gjøvik	7,5	7,3	7,5	42,6
Trondheim	86,3	89,2	89,1	45,4
Ålesund	4,1	3,4	3,4	36,7

Undersøkelsen hadde et eget spørsmål om grad hvor respondentene fikk mulighet til også å svare «6-årig profesjonsstudie» og «andre grader». Andelen som har svart dette er utelatt fra vekten, siden vi ikke har et sammenligningsgrunnlag i bruttoutvalget. Ikke desto mindre har dette marginale eller ingen konsekvenser for resultatene.

Svarprosenten på Oppfølgerundersøkelsen 2022 er svært lik på tvers av alle variabler som det vektet for. Vi finner svært lave skjevheter i utvalgssammensetningen. Likevel er nettoutvalget vektet med hensyn til fakultet, grad og kjønn².

1.7. Om rapporteringen og å lese resultatene

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

² Cellevekt, med 50 celler. Dette er i utgangspunktet mange celler, og mange av cellene har få respondenter. Samtidig er over- og underrepresentasjon såpass begrenset, at ingen kandidater har fått høye vekter. Maksvekt: 1,42, min.vekt: 0,78.

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, fakultet og avgangår.

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

Forkortelse:	Fakultetsnavn:
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>

1.7.1. 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 5 – vurdering av utdanningen, som blant annet beskriver læringsutbytte.

1.8. 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 «nettutvalg» 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 3 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 3 Feilmarginer i +/- prosentpoeng Kandidatundersøkelsen 2022

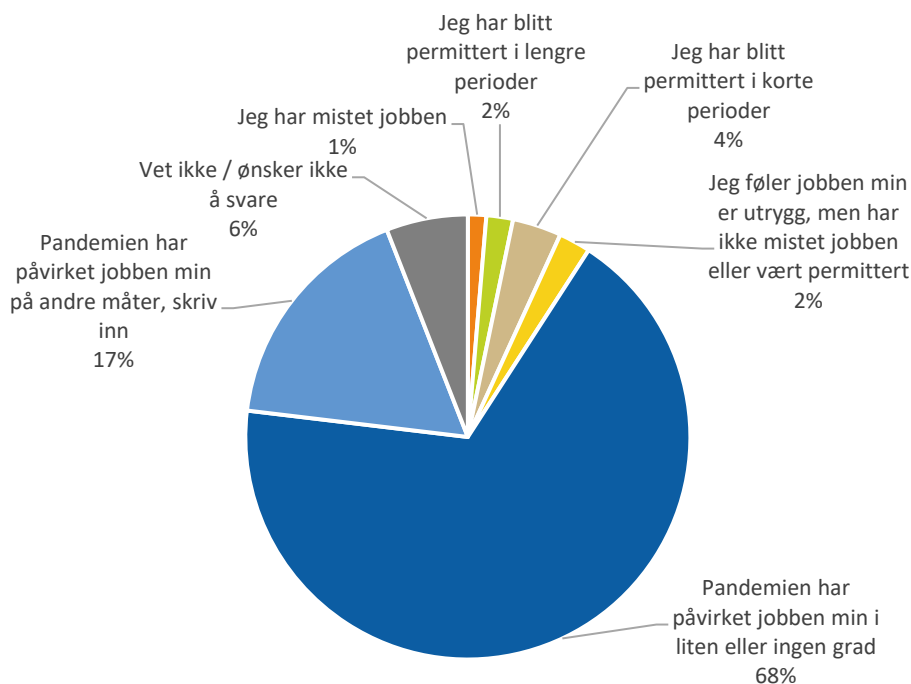
	Kandidatundersøkelsen		Oppfølgerundersøkelsen	
	Maks	Min	Maks	Min
TOTALT	0,8 %	0,4 %	1,6 %	0,7 %
Avgangår				
2019 - 2016	1,5 %	0,7 %	2,8 %	1,2 %
2020 - 2017	1,4 %	0,6 %	2,7 %	1,2 %
2021 - 2018	1,4 %	0,6 %	2,6 %	1,2 %
Kjønn:				
Kvinne	1,2 %	0,5 %	2,2 %	0,9 %
Mann	1,2 %	0,5 %	2,3 %	1,0 %
Grad:				
Bachelor	1,2 %	0,5 %	2,3 %	1,0 %
Master	1,5 %	0,7 %	3,3 %	1,4 %
Phd	3,6 %	1,6 %	5,5 %	2,4 %
Sivilingeniør	2,1 %	0,9 %	3,7 %	1,6 %
Fakultet				
AD	4,4 %	1,9 %	8,4 %	3,7 %
HF	3,1 %	1,3 %	5,5 %	2,4 %
IE	1,9 %	0,8 %	3,8 %	1,7 %
IV	2,0 %	0,9 %	3,7 %	1,6 %
MH	2,1 %	0,9 %	4,3 %	1,9 %
NV	2,6 %	1,1 %	4,8 %	2,1 %
OK	2,5 %	1,1 %	5,0 %	2,2 %
SU	2,0 %	0,9 %	3,4 %	1,5 %

1.9. Effekten av korona på arbeidssituasjonen

En viktig bakenforliggende faktor for kandidatenes overgang til arbeidslivet, er koronapandemien. Kandidatene som ble uteksaminert i 2019 møtte på utfordringer knyttet til nedstengningen av samfunnet kort tid etter fullført studium. I perioden som 2019 til 2021-kullene fullførte studiene, var samfunnet mer eller mindre nedstengt over flere perioder. For å kunne måle eventuell påvirkning fra pandemien, har kandidatene fått spørsmål om hvordan pandemien påvirket dem.

Som vi ser av figuren under, svarer syv prosent av kandidatene at jobbene deres har blitt påvirket av pandemien i større eller mindre grad. Én prosent har mistet jobben. Seks prosent av kandidatene har blitt permitterte i korte eller lengre perioder. Vi finner den høyeste andelen kandidater som har blitt rammet av koronapandemien fra HF-fakultetet. 16 prosent har hatt jobber som har blitt påvirket, fire prosent har mistet jobben, fem prosent har blitt permittert i lengre perioder, syv prosent i kortere perioder. Vi ser også at lengde på utdanningen er en variabel som spiller inn på sannsynligheten for om jobben har blitt påvirket av pandemien. Blant bachelorkandidater er det ni prosent som har mistet jobben eller vært permitterte, mens det kun er henholdsvis 4 og 3 prosent blant phd- og siving-kandidater. Interessant er det også at det blant engelskspråklige kandidater er 13 prosent som har fått jobbene sine påvirket, i form av at de har mistet jobben eller blitt permittert. Dette er en nesten dobbelt så høy andel som blant norskspråklige. Blant kandidater i offentlig sektor er det tre prosent som har mistet jobb / blitt permittert, mens det i privat sektor er syv prosent. De med høy lønn (over 500`) har også en langt lavere andel som har fått jobbene sine rammet av pandemien (mistet jobb / permittert), sammenlignet med de med lav lønn (under 500`), henholdsvis fire og ni prosent.

Figur 3: Koronapandemiens påvirkning på arbeidssituasjonen til kandidatene.



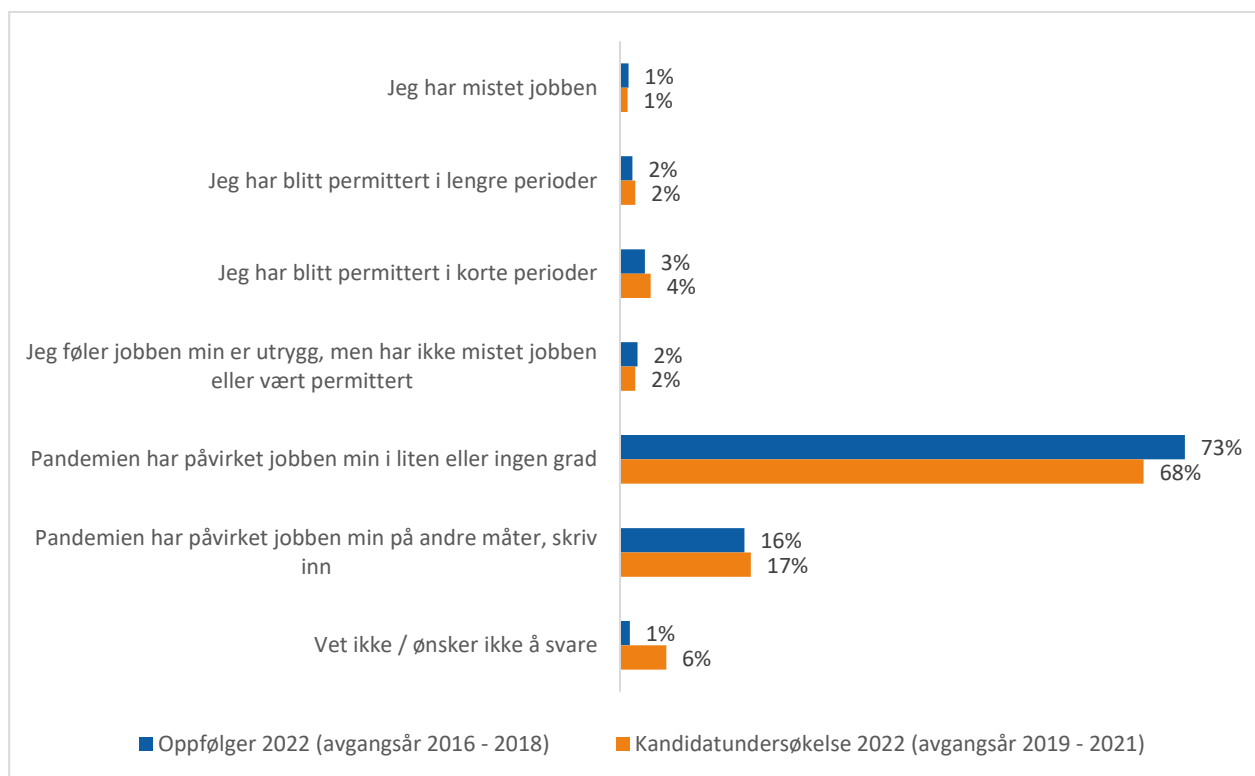
17 prosent svarer at pandemien har påvirket jobben på andre måter. Svært mange av disse melder tilbake om økt arbeidsbelastning. Vansker med å skaffe seg arbeid, utfordringer med hjemmekontor, smittevern og overtidsbelastning er også gjennomgående i tilbakemeldingene.

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på resultater fra kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), er resultatene like de vi finner hos kandidatene med avgangår 2019 – 2021.

- Seks prosent av kandidatene med avgangår 2016 – 2018 har mistet jobben eller vært permitterte i korte eller lengre perioder.
- Seks prosentpoeng flere blant 2016 – 2018-kandidatene enn 2019 – 2021-kandidatene svarer at pandemien har påvirket jobben i liten eller ingen grad.

Figur 4: Koronapandemiens påvirkning på arbeidssituasjonen til kandidatene, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot de med avgangår 2019 – 2022.



2 Kandidatenes arbeidssituasjon

2.1. Arbeidssituasjon og ansettelsesforhold

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

- 2 av 10 kandidater har gått videre med studier, mens øvrige kandidater (8 av 10) er i jobb.
- Kun 1,8 prosent av kandidatene er jobbsøkere.
- 98 prosent av kandidatene som ikke har gått videre som student eller stipendiat, er i arbeid.
- Nesten 8 av 10 av har fast ansettelse (77%), 15 prosent befinner seg i midlertidige ansettelser.
- Andelen kandidater som har et midlertidig ansettelsesforhold er høyest blant de som jobber på universitet/ høgskole/ forskningsinstitusjoner (Nesten 4 av 10).
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 har andelen som er fast ansatt økt med 18 prosentpoeng fra de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019 (fra 65 % i 2019 til 83 % i 2022).
- 9 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid (88%). Åtte prosent jobber deltid, de aller fleste av disse gjennom én stilling
- Blant kandidatene som jobber deltid i én stilling, varierer stillingsprosenten. I snitt har disse kandidatene 66 prosent stillingsandel. Rundt halvparten jobber mellom 40 og 79 prosent av full stilling, mens 4 av 10 jobber mer enn 80 prosent
- Over halvparten av kandidatene som i dag jobber deltid, ønsker å jobbe heltid (55%).
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 har andelen som er i heltidsstillinger økt med ett prosentpoeng (fra 88 % i 2019 til 89 % i 2022).
- 8 av 10 kandidater har stillingsnivået *ansatt*. 4 prosent av kandidatene har lederansvar på mellomledernivå eller høyere. 14 prosent har stillingsnivået ansatt med prosjekt- / gruppelederansvar uten personalansvar.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som har stillingsnivået «ansatt» 12 prosentpoeng lavere enn da de deltok på kandidatundersøkelsen i 2019 (fra 78 % i 2019 til 66 % i 2022), Andelen i lederroller har økt tilsvarende, fra 21 prosent til 32 prosent.
- Kandidatenes gjennomsnittlige brutto årslønn, er 584.000 kroner. Tilsvarende tall i 2019 var 531.000 kr.
- Det er store lønnsforskjeller mellom kandidater etter gradsnivå. Lavest er bachelorkandidater med 518.000 kroner i snitt. Høyest ligger phd-kandidater med 734.000 kroner i snitt.
- Kvinnelige kandidaters årlige brutto snittlønn ligger nær 70.000 kroner under mannlige kandidater. Kvinner med tilhørighet til AD og HF har en høyere snittlønn enn menn fra de samme fakultetene.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er gjennomsnittlig bruttolønn 666.000 kroner. Snittlønnen har økt med 135.000 kroner, siden de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019. Snittlønnen har økt med 108.000 kroner for kvinner og 165.000 kroner for menn.

2.1.1. Arbeids- eller studiesituasjon

Tabell 4 Arbeids- eller studiesituasjon i dag (Q1)

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt / vikariat	Turnus	Selvstendig nærings- drivende	Gründer i eget selskap	Jobbsøker	Student / stipendiat ved NTNU	Student / stipendiat annet	Annet
Totalt 2022 (n=8957)	62 %	12 %	1 %	1 %	0 %	2 %	13 %	7 %	2 %
Totalt 2019 (n=6937)	65 %	16 %				3 %	8 %	5 %	3 %
Avgangså:									
2019 (n=2742)	75 %	10 %	1 %	1 %	0 %	1 %	5 %	5 %	2 %
2020 (n=3077)	61 %	11 %	1 %	1 %	0 %	2 %	14 %	8 %	2 %
2021 (n=3138)	52 %	14 %	2 %	1 %	0 %	2 %	18 %	9 %	2 %
Grad:									
Bachelor (n=3966)	49 %	12 %	2 %	1 %	0 %	2 %	21 %	12 %	2 %
Master (n=2857)	67 %	16 %	2 %	1 %	0 %	3 %	6 %	4 %	1 %
PHD (n=524)	75 %	16 %	0 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Kjønn:									
K (n=4253)	57 %	16 %	2 %	1 %	0 %	2 %	12 %	8 %	2 %
M (n=4704)	67 %	8 %	1 %	1 %	1 %	2 %	13 %	7 %	1 %
Fakultet:									
AD (n=328)	74 %	8 %	0 %	3 %	0 %	3 %	6 %	3 %	3 %
HF (n=615)	32 %	20 %	0 %	7 %	0 %	3 %	23 %	11 %	2 %
IE (n=1701)	75 %	4 %	0 %	0 %	1 %	1 %	14 %	4 %	1 %
IV (n=1586)	79 %	3 %	0 %	0 %	0 %	2 %	9 %	5 %	1 %
MH (n=1250)	56 %	23 %	7 %	1 %	0 %	1 %	5 %	4 %	2 %
NV (n=1020)	52 %	12 %	0 %	1 %	0 %	3 %	18 %	12 %	2 %
OK (n=1004)	65 %	5 %	0 %	0 %	1 %	1 %	12 %	14 %	2 %
SU (n=1451)	51 %	20 %	1 %	1 %	0 %	2 %	14 %	9 %	2 %

Kun 2 prosent av kandidatene er jobbsøkere. I 2019 var andelen 3 prosent. Dette kan tolkes som andelen arbeidsledige, men med noen forutsetninger. Noen kandidater kan for eksempel være arbeidsledige uten at de selv vil definere seg som jobbsøker. Et eksempel på dette er uførte kandidater. Resultatene avdekker også *arbeids- eller studiesituasjon i dag*. Det innebærer at dersom kandidatene anser seg selv som hovedsakelig jobbsøker, utelukker ikke dette at de samtidig holder på med arbeids- eller studierelaterte 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 dermed et uttrykk for de kandidater som er aktivt søkende, og mener at dette er deres hovedbeskjeftigelse.

En del av de som nylig er uteksaminert er i en søkerfase de første månedene etter endt utdanning. Dette bidrar til at arbeidsledigheten (ifølge f.eks. NIFUs kandidatundersøkelse) vanligvis er høyere for ferske kandidater enn blant de som blir spurt flere år etter fullført utdanning. Imidlertid ser vi ikke store skiller mellom de ferskeste kandidatene og gruppen som er uteksaminert for to år siden. For gruppen med avgangså i 2019 er det én prosent som er jobbsøker, blant 2021-kandidater er det 2 prosent, dette tross at det kun har gått under et halvt år fra de ble uteksaminert til at de svarte på kandidatundersøkelsen (feltperiode i april og mai 2022). Riktignok er det hele 27 prosent av kandidater som ble uteksaminert i 2021 som har fortsatt som studenter/stipendiater. Blant 2019-kandidatene er det kun ti prosent som er studenter / stipendiater i dag.

Arbeidsledigheten blant NTNU-kandidater er også noe lavere enn i befolkningen ellers. Nøkkeltallene i årets statsbudsjett viste at arbeidsledigheten i 2021 endte på 3,1 %.

Andelen jobbsøkere er klart høyest blant engelskspråklige kandidater, hvor hele åtte prosent svarer at de er jobbsøkere. For øvrig er det relativt små forskjeller. Blant kandidater fra HF, AD og NV er andelen rundt 3 prosent. Andelen jobbsøkere er lavest blant kandidater fra OK, MH og IE, alle med under 1,5 prosent. Blant sivilingeniører er andelen jobbsøkere kun 0,6 prosent.

2 av 10 kandidater har gått videre med studier, mens øvrige kandidater (8 av 10) er i jobb.

Det er fremfor alt kandidater fra HF (35 %) og NV (30 %), bachelorkandidatene (32 %) og kandidater som ble uteksaminert i 2021 (27 %) som har gått videre med studier. Ser vi nærmere på aldersvariabelen, finner vi at nesten halvparten av kandidatene i alderen 22 – 25 år (47 %) har gått videre som studenter / stipendiater.

De fleste av disse har gått videre med studier ved NTNU (63 %), men en del har også gått videre med studier ved et annet lærested (37 %). Svært få med master, PHD eller siving-grad har fortsatt med studier (hhv 10, 4 og 7 %). En noe lavere andel av kandidatene fra Gjøvik har gått videre med studier (12 %), sammenliknet med kandidater fra Ålesund og Trondheim (henholdsvis 19 og 21 %).

I den videre delen av rapporten ser vi på kandidater som ikke definerer seg som studenter / stipendiater.

Tabell 5 Hovedbeskjeftigelse (Q1) *Eks. studenter /stipendiater.*

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt / vikariat	Turnus	Selvstendig nærings- drivende	Gründer i eget selskap	Jobbsøker	Annet
Totalt 2022 (n=7176)	77 %	15 %	2 %	1 %	0 %	2 %	2 %
Totalt 2019 (n=6092)	74 %	18 %		2 %	1 %	4 %	1 %
Avgangår:							
2019 (n=2467)	83 %	11 %	1 %	2 %	0 %	2 %	2 %
2020 (n=2406)	78 %	14 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %
2021 (n=2306)	71 %	19 %	3 %	1 %	0 %	3 %	3 %
Grad:							
Bachelor (n=2935)	72 %	17 %	2 %	2 %	0 %	3 %	3 %
Master (n=2463)	74 %	17 %	2 %	1 %	0 %	3 %	2 %
PHD (n=446)	79 %	17 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Kjønn:							
K (n=3569)	71 %	19 %	3 %	1 %	0 %	2 %	3 %
M (n=3610)	84 %	10 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %
Fakultet:							
AD (n=284)	81 %	9 %	0 %	3 %	0 %	4 %	3 %
HF (n=422)	49 %	31 %	0 %	11 %	1 %	5 %	3 %
IE (n=1353)	92 %	4 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %
IV (n=1321)	92 %	4 %	0 %	0 %	0 %	2 %	2 %
MH (n=1297)	61 %	26 %	8 %	1 %	0 %	2 %	3 %
NV (n=634)	74 %	17 %	0 %	1 %	0 %	4 %	3 %
OK (n=744)	88 %	6 %	0 %	0 %	1 %	2 %	2 %
SU (n=1121)	66 %	26 %	1 %	1 %	0 %	3 %	3 %

96 prosent av kandidatene som ikke har gått videre som student eller stipendiat, er i arbeid (om vi ekskluderer de som svarer «annet» (2 %)). Dette er en helt tilsvarende andel som ble målt i 2019-undersøkelsen (den gang var ikke «turnus» og «annet»-kategoriene med).

Nesten 8 av 10 av har fast ansettelse (77%), 15 prosent befinner seg i midlertidige ansettelser. Tilsvarende andel i 2019 var henholdsvis 74 prosent og 18 prosent.

Hvis vi ser isolert på fordelingen mellom faste- og midlertidige ansatte i Norge i 2018, var 8,5 prosent i midlertidige ansettelsesforhold, mens 91,5 prosent var i fast stilling³. Til sammenligning er altså fordelingen 15 prosent midlertidig- og 77 prosent fast ansatte blant kandidater fra NTNU. Imidlertid har kandidatundersøkelsen også en inndeling som inkluderer turnus, selvstendig næringsdrivende og gründer i eget selskap, som samlet utgjør 5 prosent. Det er uvisst om disse passer inn i kategoriene «fast-» eller «midlertidig ansatt».

Svært få, kun én 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. 11 prosent av kandidatene fra HF-, og 3 prosent av kandidatene fra AD er selvstendig næringsdrivende eller gründer i eget selskap. Sett i lys av bransjer, er selvstendig næringsdrivende spesielt dominerende arbeidssituasjon for kandidater som jobber i kulturtilknyttede bransjer som kunst, scene, drama, film, musikk, litteratur etc. (45 %).

³ <https://www.ssb.no/statbank/table/09733/tableViewLayout1/>

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 (12 prosentpoeng høyere andel blant de som er uteksaminert 2019, sammenlignet med 2021). Vi ser også en tydelig høyere overvekt av mannlige kandidater blant de fast ansatte (83 %), sammenlignet med kvinner (71 %). Kjønnsforskjellen i andeler med faste ansettelsesforhold har også økt med 5 prosentpoeng sammenlignet mot 2019-undersøkelsen. Andelen med fast ansettelse er høyere blant kandidater fra Gjøvik (85 %) sammenlignet med Trondheim (77 %) og Ålesund (76 %).

De største forskjellene finner vi likevel når vi ser på fakultetene. Kandidater fra HF, NV og MH har de klart laveste andelen av faste ansettelsesforhold (henholdsvis 45, 58 og 64 %). Motsatt har OK, IV og IE den klart høyest andel kandidater med faste ansettelsesforhold (henholdsvis 85, 86 og 88%).

Hvis vi ser midlertidighet i lys av bransjer (se tabell 6), ser vi at **andelen kandidater som har et midlertidig ansettelsesforhold er høyest blant de som jobber på universitet/ høgskole/ forskningsinstitusjoner (nesten 4 av 10)**. Av andre bransjer hvor andelen som jobber i midlertidig stilling er høy, kan vi nevne skolesektoren, sosial- og velferdstjenester idrett/trening og ideell, politisk, religiøs eller interesseorientert organisasjon. Omtrent 3 av 10 kandidater som jobber i disse bransjene har midlertidig ansettelsesforhold.

Tabell 6 Bransjer med høyest andel kandidater i midlertidige stillinger. Blant kandidater som er i arbeid.

	Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat	
	Fast ansatt	
Universitet/høgskole/forskningsinstitusjon	62 %	38 %
Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)	68 %	32 %
Sosial- og velferdstjenester	64 %	30 %
Idrett/trening	57 %	30 %
Ideell, politisk, religiøs eller interesseorientert organisasjon	71 %	29 %
Medisin og helse	65 %	26 %
Kunst/kultur/scene	27 %	25 %

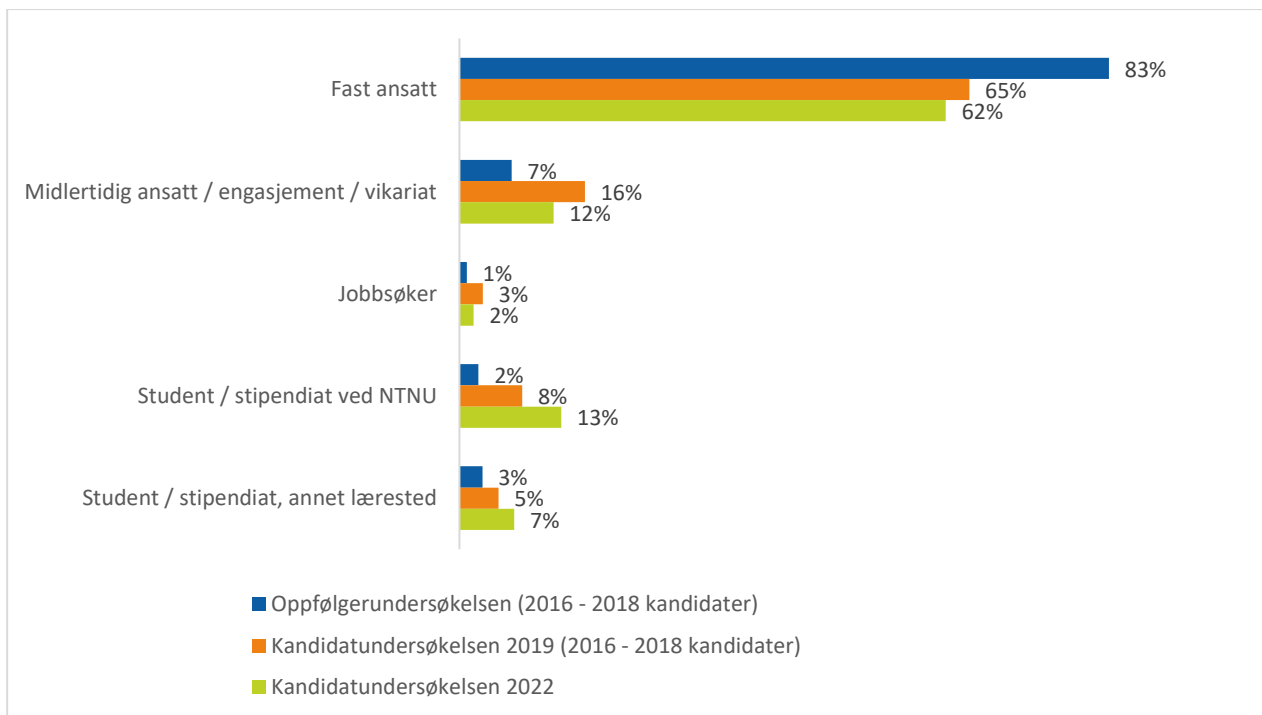
Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i Kandidatundersøkelsen 2019, ser vi at andelen som er fast ansatt har økt med 18 prosentpoeng (fra 65 % i 2019 til 83 % i 2022).

- Syv prosent av 2016 – 2018-kandidatene er midlertidig ansatte i dag mot 16 prosent da de deltok på kandidatundersøkelsen i 2019.
- Fem prosent av 2016 – 2018-kandidatene er studenter / stipendiater i dag, mot 13 prosent da de deltok på kandidatundersøkelsen i 2019.
- 1,0 prosent av kandidater med avgangår 2016 – 2018 er fortsatt jobbsøkere, mot 3 prosent da de deltok på kandidatundersøkelsen i 2019

- Andelen jobbsøkere blant 2016 – 2018-kandidatene er høyest blant kandidater med tilhørighet til NV- (1,8 %) og HF-fakultetet (1,7 %). Blant kandidater fra Gjøvik er andelen (2,3 %).

Figur 5: Arbeids- eller studiesituasjon, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



2.1.2. Stillingsandel

Tabell 7 Stillingsandel (Q2)⁴.

	Heltid i én stilling (100%)	Flere stillinger, til sammen 100% eller mer	Deltid, én stilling	Deltid, flere stillinger	Vet ikke
Totalt 2022 (n=6691)	88 %	5 %	6 %	1 %	1 %
Totalt 2019 (n=5612)	88 %	4 %	7 %	1 %	
Avgangså:					
2019 (n=2337)	90 %	5 %	4 %	1 %	0 %
2020 (n=2263)	88 %	5 %	5 %	1 %	1 %
2021 (n=2091)	86 %	4 %	8 %	1 %	1 %
Grad:					
Bachelor (n=2382)	80 %	6 %	10 %	2 %	1 %
Master (n=2364)	91 %	4 %	3 %	1 %	0 %
PHD (n=479)	87 %	11 %	2 %	0 %	0 %
Sivilingeniør (n=1466)	99 %	1 %	1 %	0 %	0 %
Kjønn:					
K (n=3456)	83 %	6 %	8 %	2 %	1 %
M (n=3235)	93 %	3 %	3 %	1 %	1 %
Fakultet:					
AD (n=270)	93 %	3 %	3 %	1 %	0 %
HF (n=332)	76 %	8 %	11 %	2 %	3 %
IE (n=1356)	97 %	1 %	1 %	0 %	0 %
IV (n=1321)	97 %	2 %	1 %	0 %	0 %
MH (n=987)	65 %	13 %	18 %	3 %	1 %
NV (n=670)	93 %	3 %	2 %	0 %	1 %
OK (n=715)	95 %	3 %	2 %	0 %	0 %
SU (n=1039)	85 %	5 %	7 %	2 %	1 %

Over 9 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid (93%). De fleste av disse har heltid gjennom én stilling, mens en liten andel på fem prosent, har heltid gjennom flere stillinger. Dette er et svært likt resultat som i 2019-undersøkelsen. Syv prosent 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 74 prosent heltid⁵. 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 (12 %) sammenlignet med kandidater med master eller PHD (2 - 4 %). Blant siving-kandidater er det kun én prosent som jobber deltid, og hele 98,5 prosent av siving-kandidatene som er i arbeid jobber heltid i én stilling. Samtidig er det en nevneverdig stor andel av phd-kandidatene som jobber heltid, men gjennom flere stillinger

⁴ Kandidater som har et fast eller midlertidig ansettelsesforhold.

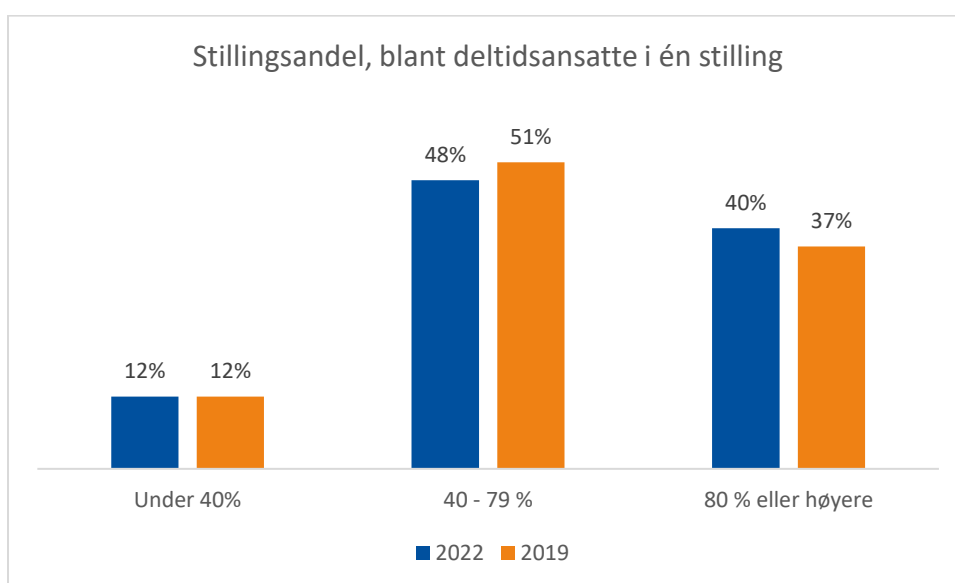
⁵ <https://www.ssb.no/statbank/table/12539/tableViewLayout1/> (Sysselsatte i alder 20–66 år. 2021, K4)

(11 %). MH og HF har flest kandidater som jobber deltid (henholdsvis 21 og 13 %). Blant kandidater fra SU er det ni prosent som jobber deltid. Nær alle kandidater fra AD, IE, IV, NV og OK jobber heltid.

Flere kvinner jobber deltid (10 %) enn menn (4 %). Det er også flere som jobber deltid blant kandidater som er ansatt i offentlig sektor (12 %), sammenlignet med privat sektor (3 %). Videre ser vi forskjell på Ålesund og Gjøvik, med høyere andel kandidater som jobber deltid (henholdsvis 11 og 13 %), sammenlignet med kandidater fra Trondheim (6 prosent).

Under ser vi nærmere på de som jobber deltid.

Tabell 8 Stillingsandel, blant deltidsansatte som har én stilling (Q2)⁶.



Blant kandidatene som jobber deltid i én stilling, varierer stillingsprosenten. I snitt har disse kandidatene 66 prosent stillingsandel. Rundt 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.

⁶ Resultater for kandidater som jobber deltid, i én stilling (n=360). Det var ikke svartvang på spørsmålet, så ikke alle kandidater i deltidsstillinger oppga stillingsprosent. Det er for få kandidater som har svart på dette spørsmålet til at det er hensiktsmessig å bryte resultatene ned på undergrupper.

Tabell 9 Ønske om å jobbe deltid (Q3)⁷.

	Ja, med tilsvarende stillingsandel	Ja, men med en annen stillingsprosent	Nei	Vet ikke
Totalt 2022 (n=407)	40 %	15 %	40 %	6 %
Totalt 2019 (n=363)	30 %	17 %	53 %	
Avgangår:				
2019 (n=112)	43 %	8 %	41 %	9 %
2020 (n=124)	35 %	17 %	44 %	5 %
2021 (n=171)	42 %	17 %	37 %	4 %
Grad:				
Bachelor (n=292)	41 %	16 %	37 %	6 %
Master (n=95)	30 %	12 %	52 %	5 %
Phd (n=11)	81 %	0 %	19 %	0 %
Siv.ing. (n=9)	55 %	0 %	45 %	0 %
Kjønn:				
Mann (n=97)	38 %	9 %	44 %	9 %
Kvinne (n=310)	41 %	16 %	39 %	4 %
Fakultet:				
AD (n=11)	69 %	0 %	31 %	0 %
HF (n=42)	30 %	24 %	42 %	5 %
IE (n=18)	27 %	10 %	50 %	13 %
IV (n=16)	54 %	14 %	32 %	0 %
MH (n=200)	45 %	14 %	36 %	6 %
NV (n=15)	42 %	6 %	39 %	12 %
OK (n=14)	22 %	14 %	64 %	0 %
SU (n=91)	32 %	16 %	46 %	6 %
Campusby:				
Gjøvik (n=63)	46 %	14 %	37 %	3 %
Trondheim (n=298)	41 %	14 %	39 %	6 %
Ålesund (n=46)	24 %	20 %	50 %	7 %

Over halvparten av kandidatene som i dag jobber deltid, foretrekker å jobbe deltid (55%).

Dette er en økning på åtte prosentpoeng sammenlignet med 2019⁸. 4 av 10 av kandidatene ønsker å jobbe deltid med tilsvarende stillingsandel som i dag, mens 15 prosent ønsker å jobbe deltid, men med en annen stillingsprosent enn de har i dag. 4 av 10 ønsker ikke å jobbe deltid. Andelen er 13 prosentpoeng lavere enn i 2019. Imidlertid var ikke «vet ikke» med som et alternativ den gang.

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

⁷ Kandidater som jobber deltid, uavhengig av om det er i én eller flere stillinger. OBS! Enkelte kandidatgrupper har svært lav base! Se parentes for angivelse.

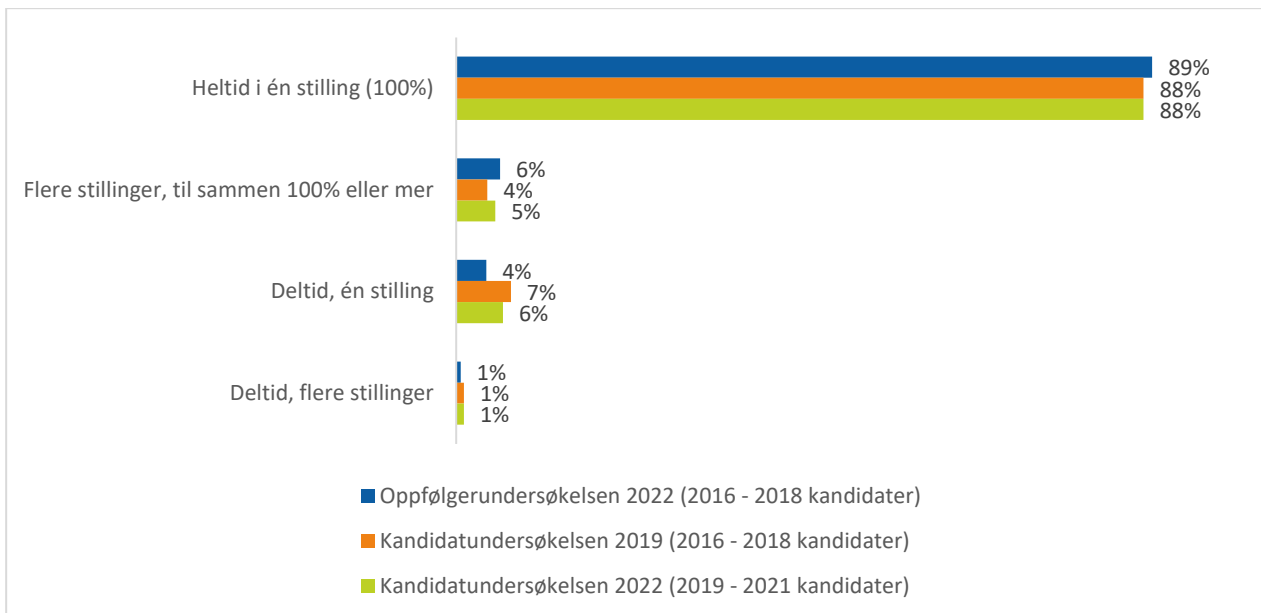
⁸ I 2019 var ikke «vet ikke» med som alternativ.

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangsår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i Kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at andelen som er i heltidsstillinger kun har økt med ett prosentpoeng (fra 88 % i 2019 til 89 % i 2022).

- Andelen som har flere stillinger som til sammen utgjør 100 % eller mer, har økt med to prosentpoeng, sammenlignet med status i 2019.
- Tre prosentpoeng færre er i deltidsstillinger, sammenlignet med status i 2019 (5 % i dag, mot 8 prosent i 2019).
- Andelen med heltidsstilling har økt mest for kvinner og MH-kandidater (+ 3 prosentpoeng for begge kandidatgrupper).

Figur 6: Stillingsandel, sammenligning av kandidater med avgangsår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangsår 2019 – 2021.



63 prosent av oppfølgerkandidatene som jobber deltid i dag, ønsker å jobbe deltid (45 % ønsker med samme stillingsandel som i dag, 19 % med en annen stillingsandel). Da de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, var det 47 prosent av de som jobbet deltid, som ønsket å jobbe deltid (30 % med samme stillingsandel, 17 % med annen stillingsandel). Basen i oppfølgerundersøkelsen er imidlertid forholdsvis lav (n= 95) og må behandles med varsomhet.

2.1.3. Stillingsnivå

Tabell 10 Stillingsnivå (Q4)⁹.

	Ansatt	Ansatt med prosjekt- /gruppelederansvar uten personalansvar	Avdelings- /mellomleder med personalansvar	Toppleder	Annet, skriv inn
Totalt 2022 (n=6691)	81 %	14 %	4 %	0 %	1 %
Totalt 2019 (n=5612)	78 %	15 %	5 %	1 %	1 %
Avgangsår:					
2019 (n=2337)	76 %	17 %	4 %	0 %	2 %
2020 (n=2263)	81 %	14 %	4 %	0 %	1 %
2021 (n=2091)	86 %	10 %	2 %	0 %	1 %
Studieby					
Gjøvik (n=626)	79 %	15 %	3 %	1 %	2 %
Trondheim (n=5676)	82 %	14 %	3 %	0 %	1 %
Ålesund (n=388)	77 %	12 %	7 %	1 %	3 %
Grad:					
Bachelor (n=2382)	83 %	11 %	4 %	0 %	2 %
Master (n=2364)	80 %	14 %	4 %	0 %	1 %
Phd (n=479)	70 %	22 %	6 %	1 %	1 %
Siv.ing. (n=1466)	81 %	16 %	2 %	0 %	1 %
Kjønn:					
Mann (n=3235)	78 %	16 %	4 %	0 %	1 %
Kvinne (n=3456)	83 %	12 %	3 %	0 %	2 %
Fakultet:					
AD (n=270)	78 %	18 %	2 %	1 %	0 %
HF (n=332)	83 %	12 %	2 %	0 %	3 %
IE (n=1356)	85 %	12 %	2 %	0 %	1 %
IV (n=1321)	71 %	22 %	4 %	0 %	2 %
MH (n=987)	89 %	7 %	2 %	0 %	2 %
NV (n=670)	79 %	16 %	4 %	0 %	1 %
OK (n=715)	72 %	18 %	7 %	1 %	1 %
SU (n=1039)	86 %	9 %	4 %	0 %	1 %

De fleste kandidater (81%) har stillingsnivået *ansatt*. Tilsvarende andel var 78 prosent i 2019-undersøkelsen. **4 prosent av kandidatene har lederansvar på mellomledernivå eller høyere,** mot 6 prosent i 2019. Svært få er toppledere. 14 prosent har prosjekt- eller gruppelederansvar uten personalansvar (15 % i 2019-undersøkelsen).

Kandidater med phd har noe «mer ansvar» enn kandidater med andre grader. Mens 29 prosent av phd-kandidatene har lederansvar (med eller uten personalansvar), har 18 prosent av

⁹ Kandidater som har et fast eller midlertidig ansettelsesforhold.

sivilingeniør og masterkandidatene dette. 15 prosent av bachelorkandidatene har en form for lederansvar.

Med hensyn til fakultetstilhørighet, finner vi høyest andel kandidater med prosjekt- eller gruppelederansvar, avdelings- eller mellomledere og toppledere fra IV (26 %), OK (25 %), AD (21 %) og NV (20 %). Lavest andel med lederansvar finner vi blant MH-kandidater (9 %).

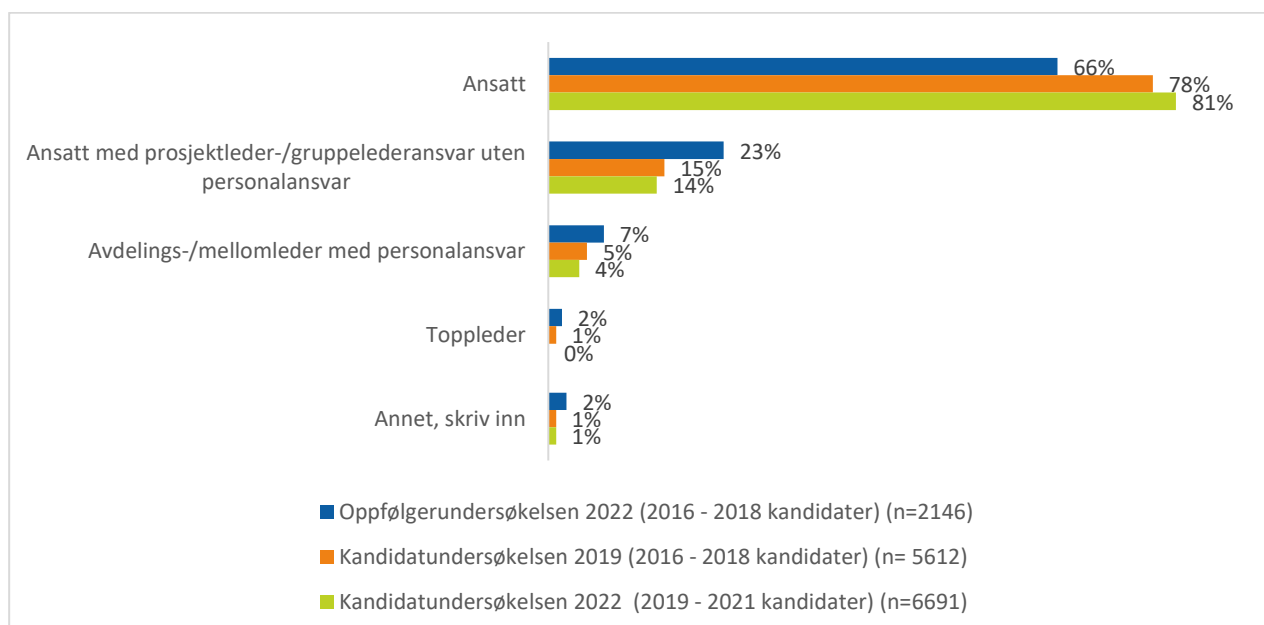
Vi finner også en noe høyere andel av kandidater med lederansvar hos menn enn kvinner (henholdsvis 20 % mot 15 %).

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i Kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **andelen som har stillingsnivået «ansatt» er 12 prosentpoeng lavere (fra 78 % i 2019 til 66 % i 2022), og at andelen med lederroller har økt.**

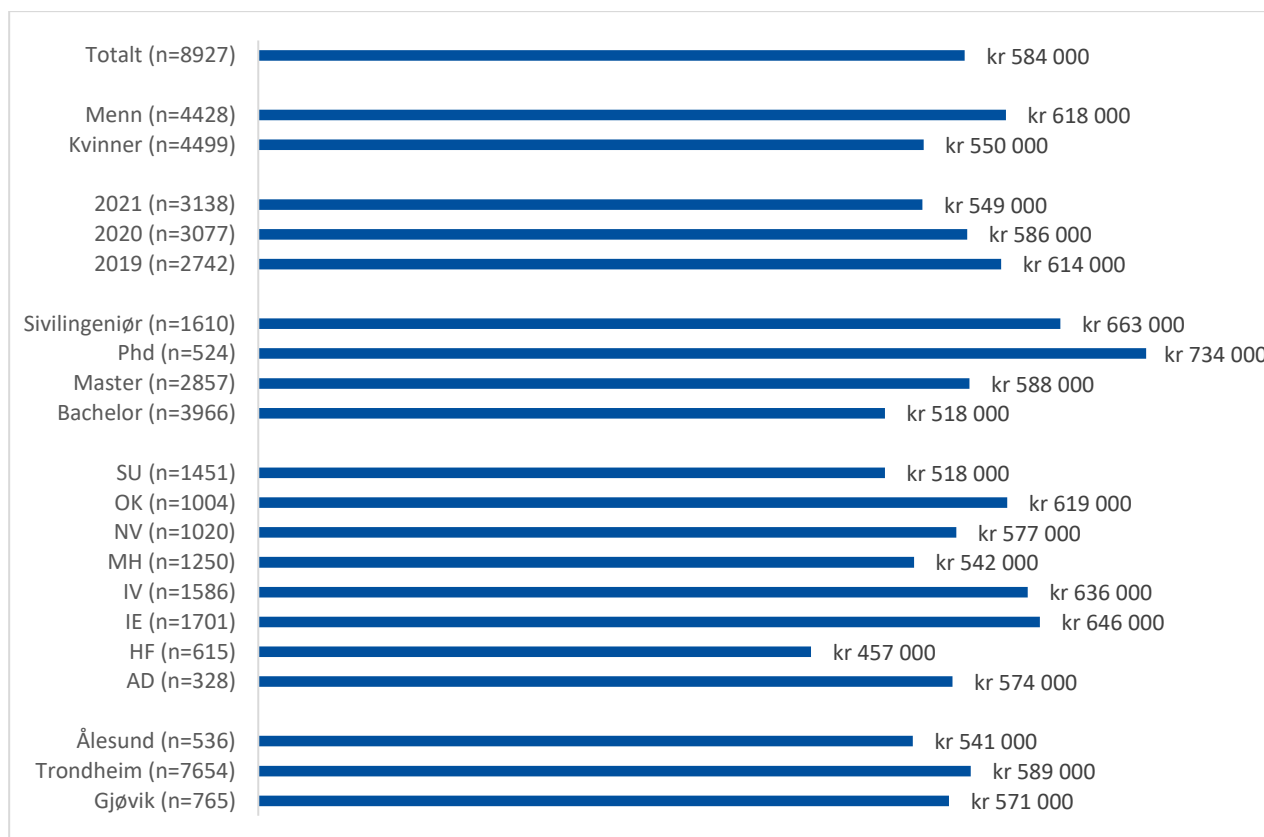
- Andel kandidater med lederroller har totalt økt med 12 prosentpoeng totalt (andel som enten er ansatt med prosjektleder/gruppelederansvar uten personalansvar, avdelings-/mellomleder med personalansvar eller toppleder) sammenlignet med da kandidatene deltok i Kandidatundersøkelsen 2019.
- Høyest er økningen av andelen som har prosjektleder-/gruppelederansvar uten personalansvar (+ 8 prosentpoeng).
- Andel kandidater med lederrolle i dag er høyest blant kandidater med tilhørighet på AD og IV (hhv. 51 og 40 %). Dette er en økning på 27 prosentpoeng for AD- og 11 prosentpoeng for IV-kandidater, sammenlignet mot 2019.
- Andelen med stillingsnivå «ansatt» faller med 10 prosentpoeng for kvinnelige, og 14 prosentpoeng for mannlige kandidater. Andel i lederroller øker med 8 prosentpoeng for kvinnelige- (fra 18 % til 26 %), og 13 prosentpoeng for mannlige kandidater (fra 25 % til 38 %).

Figur 7: Stillingsnivå, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



2.1.4. Bruttolønn

Figur 8 Brutto årslønn (Q8). Resultater (avrundet snittlønn) for kandidater.¹⁰



Kandidatenes gjennomsnittlige brutto årslønn, er 584.000 kroner. Tilsvarende tall i 2019 var 531.000 kr. Gjennomsnittslønnen i Norge blant de som er ansatte heltid eller deltid var 609.000 kr i 2021¹¹. Kandidatene har en noe høyere lønn, avhengig av hvor lenge det er siden de ble uteksaminert. De som ble uteksaminert i 2019 har en snittlønn på 614.000 kroner i året. Snittlønnen er omtrent 60.000 kr lavere hos de ferskeste kandidatene som ble uteksaminert i 2021 (549.000 kr). Kandidatene som ble uteksaminert i 2019 har 586.000 kroner i snittlønn.

Det er store lønnsforskjeller mellom kandidater etter gradsnivå. Bachelorkandidatene har en snittlønn på 518.000 kroner og masterkandidatene har en snittlønn på 588.000 kroner, altså 70.000 kroner høyere enn bachelorkandidatene. Videre har siving-kandidatene 663.000 kr. PHD-kandidatenes snittlønn er klart høyest (734.000 kr.). Lønnen ligger 70.000 kr over masterkandidatene, og 216 .000 kroner over bachelorkandidatene.

Vi finner også klare forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. Snittlønnen er klart lavest for kandidater fra HF (457.000 kr.), og høyest for kandidater fra IV, IE og OK (henholdsvis 646.000, 636.000 og 619.000 kr.). Kandidater fra Ålesund har lavest snittlønn av studiestedene,

¹⁰ I 2019 ble kandidatene bedt om å manuelt skrive inn bruttolønnen. I år har vi benyttet oss av 12 alternativer med stigende intervaller. Kandidater som arbeider i utlandet er ekskludert, da lønnsnivået i en del andre land ikke er sammenlignbart med lønnsnivået i Norge.

¹¹ <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/>

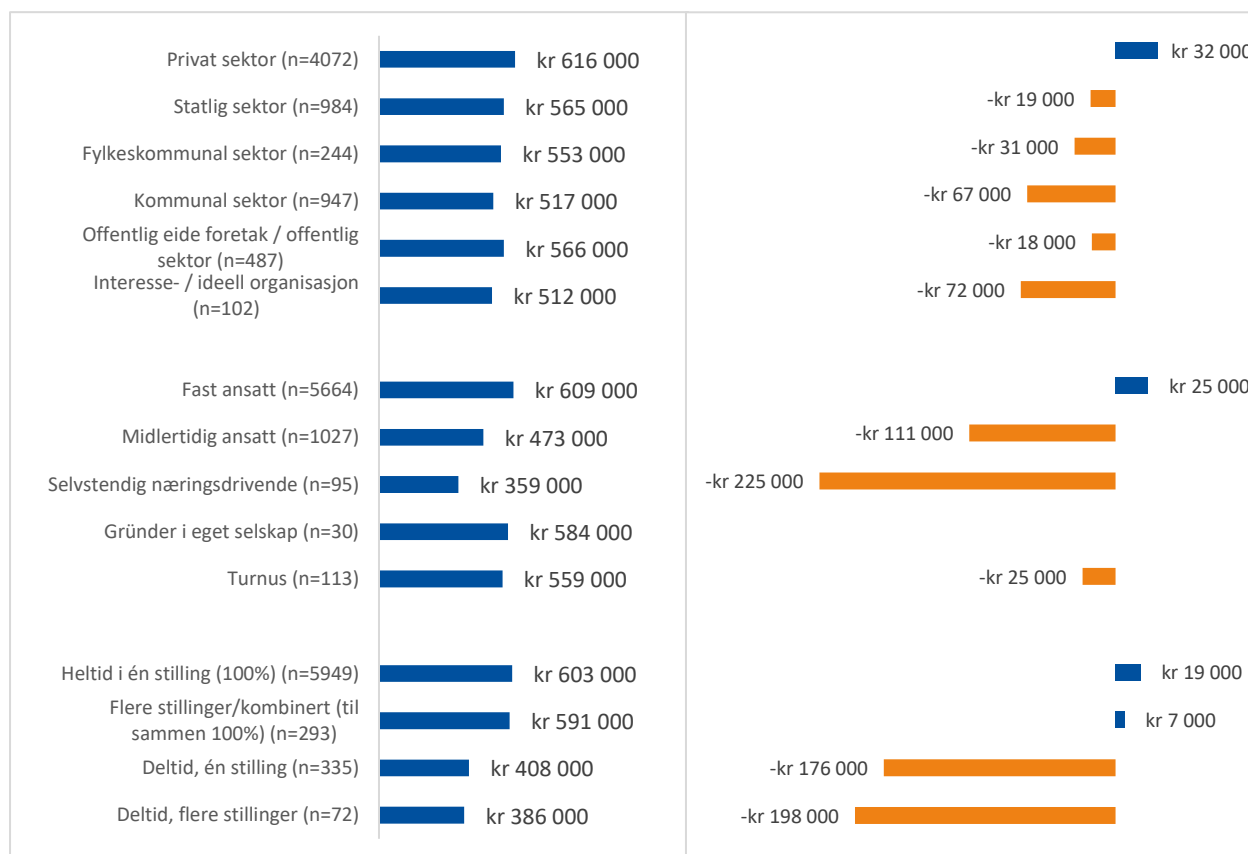
med en årlig bruttolønn på 541.000 kr. Gjøvik-kandidater er i et mellomsjikt, med 571.000 kr., mens kandidater fra Trondheim har høyest snittlønn, med 589.000 kr.

Kvinnelige kandidaters årlige brutto snittlønn ligger nær 70.000 kroner under mannlige kandidater. I 2019-undersøkelsen ble forskjellen beregnet til 40.000 kr (se avsnitt lenger ned).

Vi ser også forskjeller i lønnsnivå etter ansettelsesforhold, stillingsandel og sektor (se figur 5 under). Kandidater fra privat sektor har en snittlønn på 616.000 kr. Dette er rundt 50.000 kr. mer enn kandidater som jobber i statlig sektor (565.000 kr.), 60.000 kr. mer enn de fra fylkeskommunal sektor (553.000 kr) og 100.000 kr. mer enn kandidater fra kommunal sektor.

Også kandidater i fast ansettelse tjener klart mer enn andre «arbeidssituasjoner». Mens kandidater med fast ansettelse har 609.000 kr i snittlønn, har midlertidige ansatte nærmere 140.000 kr. mindre i årlig snittlønn (473.000 kr.). Tilsvarende forskjeller finner vi mellom kandidater som jobber heltid og deltid. De som jobber heltid i én stilling har en årlig snittlønn på 603.000 kr., mens de som jobber deltid i én stilling ligger ca. 200 000 kr. lavere, med 408.000 kr.

Figur 9 Lønn (Q8) fordelt på arbeidssituasjon, stillingsandel og sektor. Resultater (avrundet snittlønn) for og avvik fra snittlønn (584.000 kr.)



Nærmere om kjønnsforskjeller

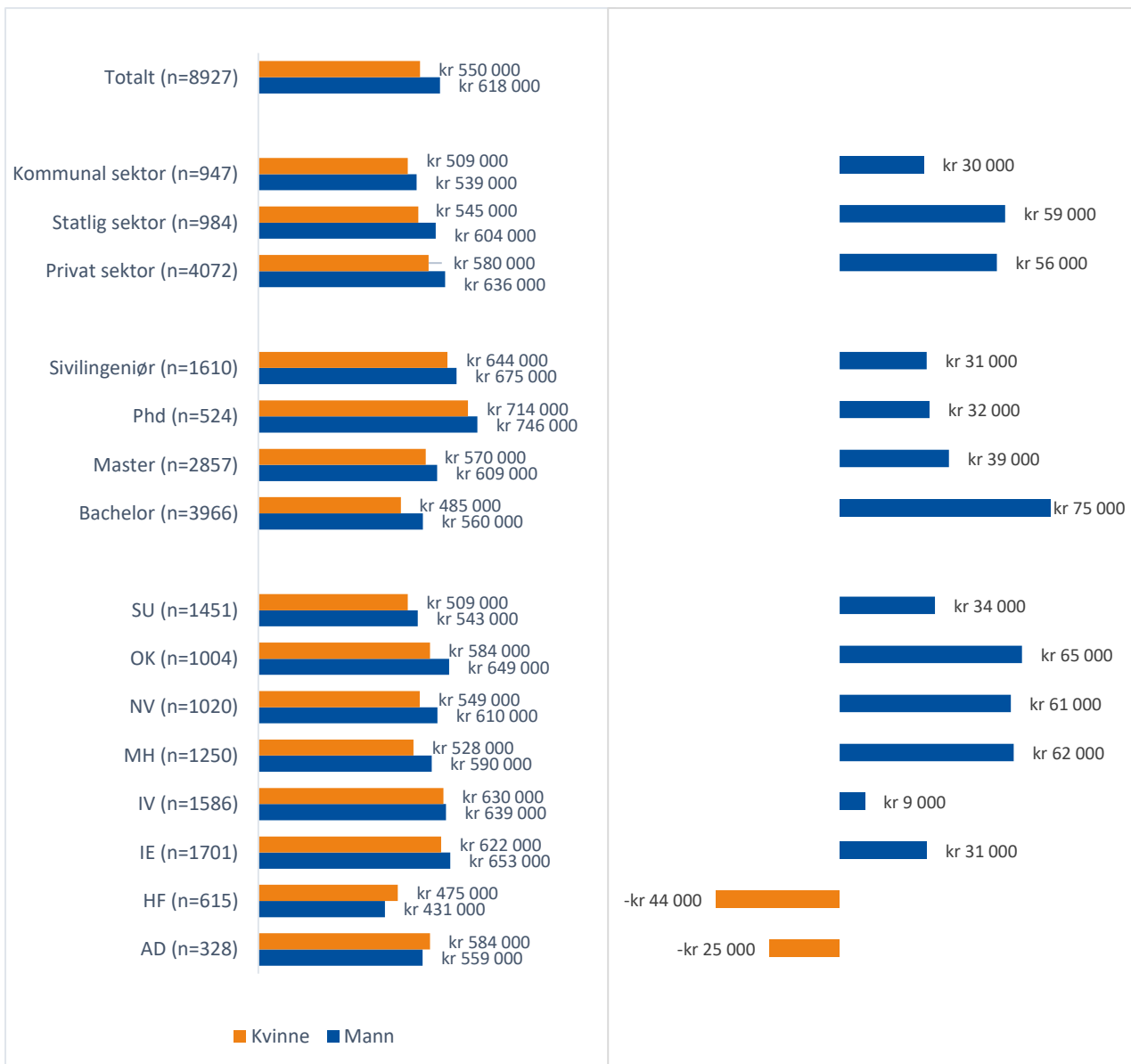
Vi har allerede sett at snittlønnen til mannlige kandidater er nærmere 70.000 kr høyere enn for kvinnelige kandidater. Under ser vi nærmere på forskjellen mellom menn og kvinners snittlønn fordelt på fakultetstilhørighet, grad og sektor.

Det er tydelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn blant NTNUs kandidater når vi ser på sektor, grad og fakultet, se figur under. Med hensyn til sektor kandidatene jobber i, finner vi de største forskjellene i snittlønn mellom kvinner og menn i statlig sektor. Her ligger menn nesten 60.000 kr. over kvinner i årlig brutto snittlønn. Forskjellene er nesten like høye i privat sektor (56.000 kr.), mens forskjellene blant mannlige og kvinnelige kandidater i kommunal sektor «bare» er på 30.000 kr.

Ser vi på grad, finner vi at forskjellen mellom kvinner og menns årlige brutto snittlønn er klart størst blant bachelorkandidater. Her tjener mannlige kandidater i snitt 75.000 kr. mer enn kvinnelige. Forskjellene er avtagende med økt utdanning. Blant masterkandidater er forskjellen 40.000 kr og blant phd-kandidater 30.000 kr.

Ser vi på fakultetstilhørighet finner vi også tydelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Med unntak av HF og AD, har mannlige kandidater høyere brutto snittlønn enn kvinnelige kandidater på alle fakultet. Kvinnelige HF-kandidater har en snittlønn som ligger ca. 40.000 kr. over mannlige HF-kandidater. Også for AD-kandidater tjener kvinner i gjennomsnitt mer enn menn (25.000 kr). Mannlige kandidater fra IV har noe høyere snittlønn enn kvinner fra samme fakultet (9.000 kr), men kjønnsforskjellene er større blant SU-kandidater (34.000 kr.). De største forskjellene finner vi mellom mannlige og kvinnelige kandidater tilknyttet OK, NV og MH-fakultetene. Her er snittlønnen til menn over 60.000 kr. høyere enn kvinners.

Figur 10 Snittlønn: kjønnsforskjeller (Q8). Forskjeller fordelt på sektor, grad og fakultet.



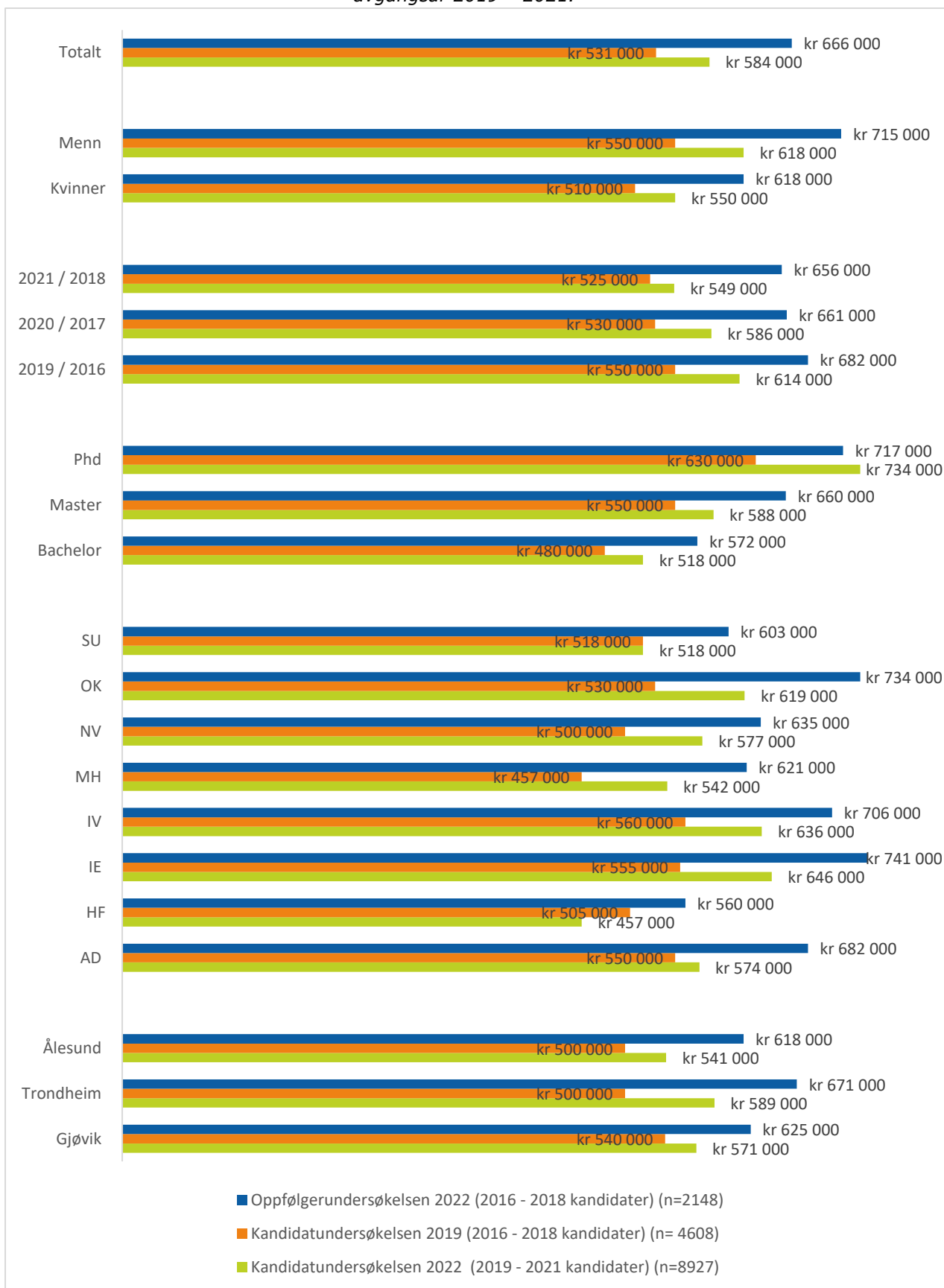
Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i Kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **bruttolønnen i gjennomsnitt har økt med ca. 135 000 kroner, fra ca. 531 000 til ca. 666 000 kroner**

- For mannlige kandidater har bruttolønnen i snitt økt med 165.000 kroner siden de gjennomførte Kandidatundersøkelsen i 2019. For kvinnelige kandidater er økningen på 108.000 kroner
- Ser vi på fakultet, er økningen i gjennomsnittlig bruttolønn (sammenlignet med 2019) høyest hos kandidater med tilhørighet til OK og IE (hhv. 204.000 og 186.000 kroner). Lavest er økningen hos HF og SU (hhv. 55.000 og 85.000 kroner)
- Kandidater fra Trondheim har en gjennomsnittlig økning på 171.000 kroner, sammenlignet mot Kandidatundersøkelsen i 2019. Økningen er på 118 000 for Ålesund-kandidater og 85.000 for kandidater fra Gjøvik.
- Økningen er nesten identisk for kandidater fra de tre avgangsårene (i overkant av 130.000 kroner).

Se oversikt på neste side:

Figur 11: Bruttolønn, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



2.2. 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.

- Nesten 6 av 10 av kandidatene jobber i privat sektor (57 %), mens 4 av 10 jobber i offentlig sektor (40 %). Kandidatene som jobber i det offentlige, er relativt jevnt spredt på statlig- og kommunal sektor.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 har andelen som jobber i privat sektor økt med to prosent, sammenlignet med når de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019.
- Kandidatene fra NTNU jobber i flere forskjellige bransjer. Likevel er det noen bransjer som er overrepresentert blant NTNU-kandidater. 2 av 10 kandidater jobber i bransjen medisin og helse, og rundt 1 av 10 innen IT, konsulentbransjen eller skolesektoren.

2.2.1. Sektor

Tabell 11 Sektortilhørighet (Q5)

	Privat sektor	Statlig sektor	Fylkeskommunal sektor	Kommunal sektor	Offentlig eide foretak	Interesse- /ideell org.	Annet
Totalt 2022 (n=6929)	57 %	14 %	4 %	15 %	7 %	2 %	1 %
Totalt 2019 (n=5768)	51 %	20 %	4 %	17 %	6 %	1 %	1 %
Avgangår:							
2019 (n=2398)	56 %	15 %	4 %	15 %	7 %	2 %	1 %
2020 (n=2340)	56 %	14 %	4 %	16 %	8 %	1 %	1 %
2021 (n=2191)	60 %	14 %	3 %	13 %	8 %	2 %	2 %
Studiested							
Gjøvik (n=640)	52 %	15 %	1 %	19 %	10 %	2 %	1 %
Trondheim (n=5885)	57 %	14 %	4 %	14 %	7 %	2 %	1 %
Ålesund (n=402)	63 %	13 %	2 %	12 %	10 %	0 %	1 %
Grad:							
Bachelor (n=2497)	46 %	15 %	4 %	23 %	9 %	2 %	2 %
Master (n=2463)	54 %	16 %	6 %	14 %	8 %	2 %	1 %
Phd (n=490)	46 %	37 %	1 %	2 %	10 %	2 %	2 %
Siv.ing. (n=1479)	92 %	4 %	1 %	1 %	2 %	0 %	0 %
Kjønn:							
Mann (n=3332)	72 %	10 %	4 %	7 %	5 %	1 %	2 %
Kvinne (n=3597)	43 %	19 %	4 %	22 %	10 %	2 %	1 %
Fakultet:							
AD (n=279)	72 %	7 %	1 %	10 %	6 %	1 %	2 %
HF (n=378)	33 %	17 %	14 %	22 %	4 %	4 %	7 %
IE (n=1373)	85 %	8 %	2 %	1 %	3 %	0 %	1 %
IV (n=1336)	86 %	5 %	1 %	4 %	2 %	1 %	1 %
MH (n=1091)	13 %	29 %	2 %	32 %	21 %	2 %	1 %
NV (n=683)	68 %	17 %	2 %	2 %	9 %	1 %	1 %
OK (n=727)	83 %	9 %	1 %	2 %	4 %	1 %	0 %
SU (n=1060)	20 %	19 %	11 %	38 %	6 %	4 %	2 %

Nesten 6 av 10 av kandidatene jobber i privat sektor (57 %), mens 4 av 10 jobber i offentlig sektor (40 %). I 2019-undersøkelsen jobbet 51 prosent i privat sektor og 47 prosent i offentlig sektor.

Kandidatene som jobber i det offentlige, er relativt jevnt spredt på statlig- og kommunal sektor. 4 prosent jobber i fylkeskommunal sektor, 7 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 (67 prosent) enn hva kandidatene fra NTNU gjør. I SSBs statistikk, som inkluderer alle lønnstakere i Norge, regnes offentlige foretak som en del av privat sektor. Om vi inkluderer offentlige foretak i privat sektor for NTNUs kandidater, finner vi at ca. 64 prosent jobber i privat sektor¹⁴

Med hensyn til studiested, har Gjøvik lavest andel kandidater som jobber i privat sektor (52 %, mot 45 % i 2019). Henholdsvis 57 og 63 prosent av kandidater fra Trondheim og Ålesund jobber i privat sektor (mot 52 og 57 % i 2019). På den annen side jobber en noe større andel av kandidatene som studerte i Gjøvik i statlig og kommunal sektor.

Når det gjelder grad, skiller siving-kandidater seg mest ut. Over 9 av 10 jobber i privat sektor, og kun åtte prosent i offentlig sektor. En noe høyere andel av kandidater med mastergrad jobber i privat sektor (54 %) sammenlignet med bachelorkandidater (46 %). PHD-kandidatene har høyest andel som jobber i statlig sektor (37%), men svært lav andel som jobber i kommunal og fylkeskommunal sektor.

Vi ser også store forskjeller mellom kvinnelige- og mannlige kandidaters sektortilhørighet. Langt flere mannlige kandidater jobber i privat sektor (72%) enn kvinner (43 %). Andelen øker også for både kvinner og menn, sammenlignet mot 2019-undersøkelsen. Da var andelen med jobb i privat sektor 66 prosent for menn og 37 prosent for kvinner. Til gjengjeld er andelen kvinnelige kandidater i offentlig sektor langt høyere enn hos mannlige. I kommunal sektor er forskjellen høyest. 22 prosent av kvinnelige kandidater jobber her, mot syv prosent av mannlige kandidater. 19 prosent av kvinner jobber i statlig sektor, mot ti prosent hos menn.

Det er spesielt tre fakulteter som skiller seg ut fra resten. Sammenlignet med øvrige fakulteter jobber få av kandidatene fra MH (13 %), SU (20 %) og HF (33 %) i privat sektor. En større andel av de samme kandidatene jobber i statlig sektor (henholdsvis 29, 19 og 17 %) og kommunal og fylkeskommunal sektor (henholdsvis 34, 49 og 36 %). Fakultetene med den høyeste andelen kandidater i privat sektor er IV, IE og OK (fra 83 til 86%).

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

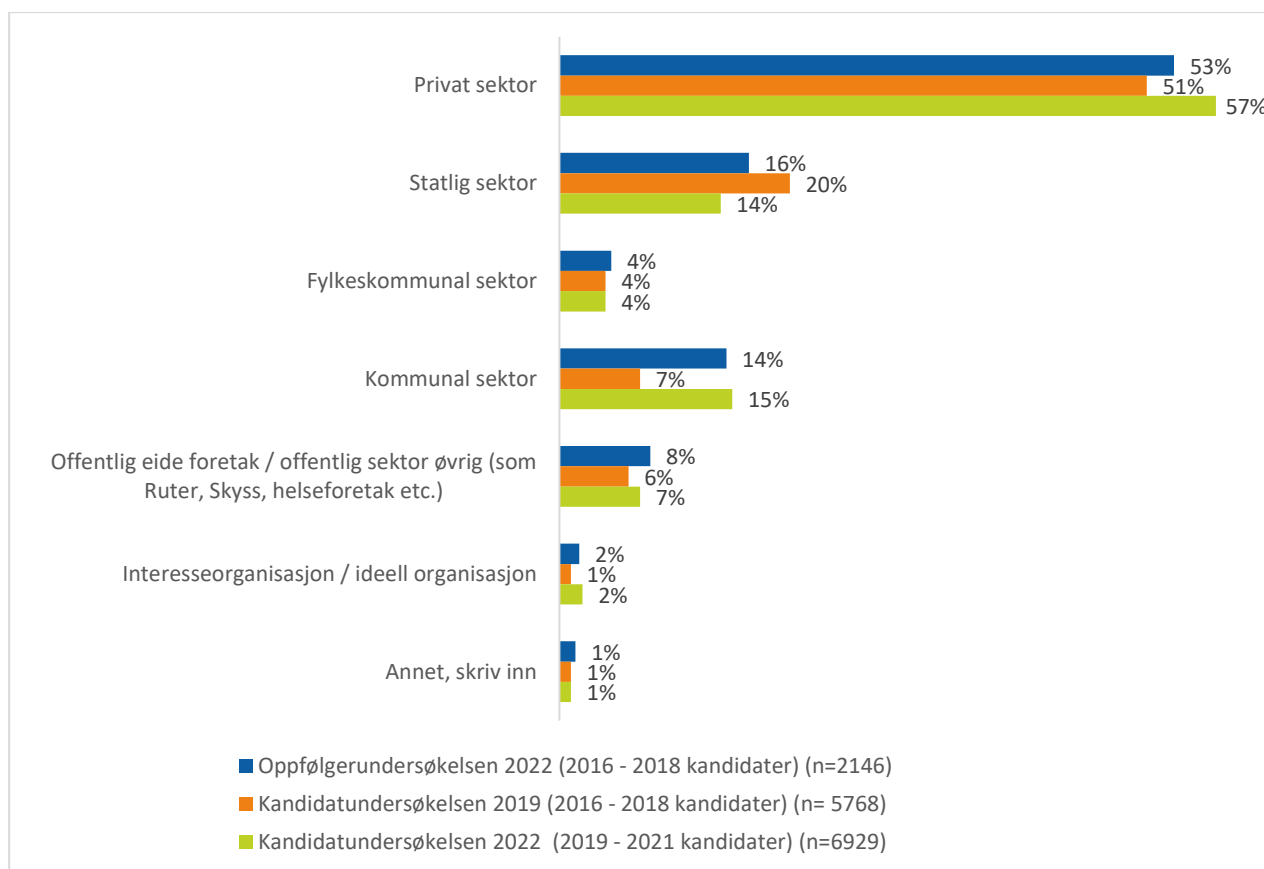
Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **andelen som har jobb i privat sektor har økt med to prosentpoeng** (fra 51 % i 2019 til 53 % i

¹⁴ 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.

2022).

- Andelen kandidater som jobber i statlig sektor har falt med fire prosentpoeng sammenlignet med kandidatundersøkelsen i 2019.
- Andelen kandidater i kommunal sektor har økt med syv prosentpoeng (fra 7 til 14 %).
- Andelen i privat sektor øker mest hos kandidater med tilhørighet til NV (+ 11 prosentpoeng) og faller mest hos OK (- 4 prosentpoeng)
- Andelen kvinnelige kandidater i privat sektor øker med tre prosentpoeng, men faller med ett prosentpoeng hos mannlige kandidater.

Figur 12: Sektor, sammenligning av kandidater med avgangsår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangsår 2019 – 2021.

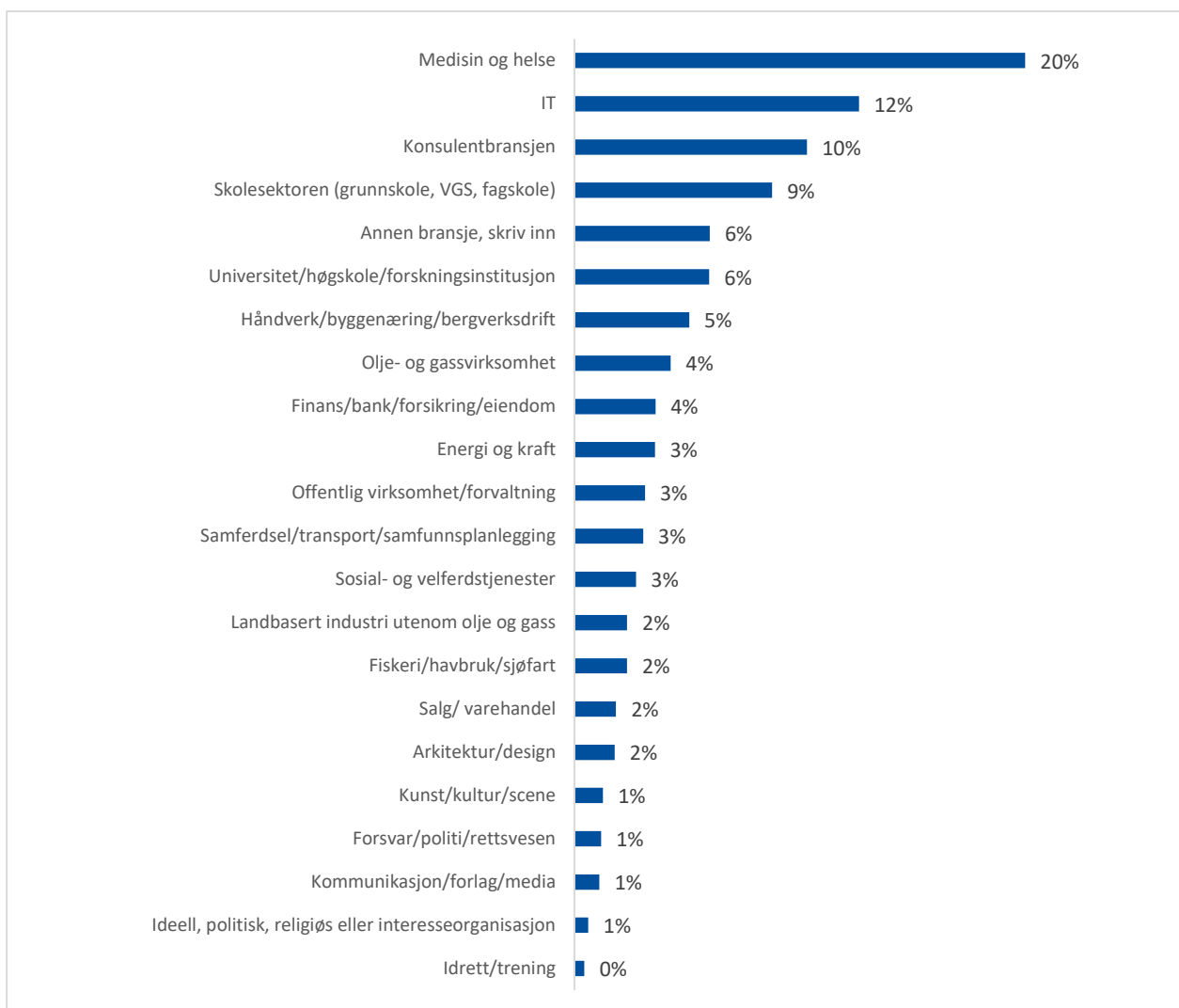


2.2.2. Bransje

Kandidatene fra NTNU jobber i flere forskjellige bransjer. Likevel er det noen bransjer som er overrepresentert blant NTNU-kandidater. 2 av 10 kandidater jobber i bransjen medisin og helse, og rundt 1 av 10 innen IT, konsulentbransjen eller skolesektoren.

Følgende figur viser fordelingen av kandidater innenfor ulike bransjer:

Figur 13 Bransjetilknytning for alle NTNU-kandidater



Bransjetilknytning varierer likevel med fagområder, og de «største» bransjene per kandidatgruppe vises i tabellen under.

Den største bransjen blant kandidater fordelt på samtlige studiesteder er medisin og helse, men er klart mer dominerende blant kandidater fra Gjøvik, hvor 36 prosent av kandidatene jobber i denne bransjen (43 % i 2019). I Ålesund er det 30 prosent som jobber innen medisin og helse

(samme som i 2019). I Trondheim er andelen lang lavere. Her er det «kun» 17 prosent av kandidatene som jobber innen medisin og helse (15 % i 2019), som bare er noen flere enn de som jobber med IT (12 %) og i konsulentbransjen (11 %).

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. 32 prosent jobber i denne bransjen (33 % i 2019). Masterkandidatene jobber noe mer spredt, men også her er medisin og helse bransjen med høyest andel kandidater (15 %), men bare en marginalt høyere andel enn i skolesektoren (14 %) og konsulentbransjen (10%). 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. Også siving-kandidater jobber mer spredt over flere bransjer. 25 prosent jobber i konsulentbransjen og IT-bransjen.

Det er tydelige forskjeller 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 (18 prosent) og konsulentbransjen (13 prosent).

Tabell 12 Bransjetilknytning. Topp 3 per kandidatgruppe (Q6)

Kandidatgruppe	Nr 1.	Nr 2.	Nr 3.
Gjøvik	Medisin og helse - 36 %	IT - 17 %	Håndverk/bygg/bergverksdrift - 8 %
Trondheim	Medisin og helse - 17 %	IT - 12 %	Konsulentbransjen - 11 %
Ålesund	Medisin og helse - 30 %	Fiskeri/havbruk/sjøfart - 12 %	IT - 9 %
Bachelor	Medisin og helse - 32 %	IT - 10 %	Skolesektoren (gr.skole, VGS, fag) - 9 %
Master	Medisin og helse - 15 %	Skolesektoren (gr.skole, VGS, fag) - 14 %	Konsulentbransjen - 10 %
Phd	Universitet/høgskole/forskning - 41 %	Medisin og helse - 16 %	IT - 6 %
Siv.ing.	Konsulentbransjen - 25 %	IT - 25 %	Energi og kraft - 8 %
Mann	IT - 18 %	Konsulentbransjen - 13 %	Medisin og helse - 8 %
Kvinne	Medisin og helse - 31 %	Skolesektoren (gr.skole, VGS, fag) - 11 %	Konsulentbransjen - 7 %
AD	Arkitektur/design - 40 %	IT - 14 %	Håndverk/bygg/bergverksdrift - 6 %
HF	Skolesektoren (gr.skole, VGS, fag) - 29 %	Kunst/kultur/scene - 15 %	Universitet/høgskole/forskning - 11 %
IE	IT - 44 %	Konsulentbransjen - 14 %	Energi og kraft - 10 %
IV	Konsulentbransjen - 21 %	Håndverk/bygg/bergverksdrift - 19 %	Olje- og gassvirksomhet - 13 %
MH	Medisin og helse - 88 %	Universitet/høgskole/forskning - 5 %	Sosial- og velferdstjenester - 3 %
NV	Medisin og helse - 21 %	Universitet/høgskole/forskning - 12 %	Landbasert industri, eks. olje/gass - 10 %
OK	Finans/bank/forsikring/eiendom - 22 %	Konsulentbransjen - 20 %	IT - 10 %
SU	Skolesektoren (gr.skole, VGS, fag) - 38 %	Medisin og helse - 13 %	Sosial- og velferdstjenester - 12 %

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at andelene som holder seg i samme bransje er relativt stabil.

- I dag er det 8 prosent av kandidatene med avgangår 2016 – 2018, som jobber innen «universitet/høgskole/forskningsinstitusjon». I 2019-undersøkelsen var andelen 11 prosent, altså et frafall av kandidater på 3 prosentpoeng.
- I dag er det 6 prosent av kandidatene som jobber innen «offentlig virksomhet / forvaltning», i 2019-undersøkelsen var det 4 prosent. Altså en tilvekst på 2 prosentpoeng

2.3. Kandidatens geografiske tilknytning

- Som også resultatene i 2019 viste, er det hovedsakelig Oslo og Trøndelag som har netto positiv tilvekst av NTNU-kandidater
- Andelen NTNU-kandidater som bor i Møre og Romsdal i 2022 er svakt økende, sammenlignet med andelen av de samme kandidatene som bodde i Møre og Romsdal før de begynte å studere ved NTNU (+ 4%). Innlandet opplever noe fraflytning (-4%) av NTNU-kandidater. Trøndelag opplever sterk tilflytning (+ 48%).
- Tilveksten av kandidater til Trøndelag, skjer i all hovedsak til Trondheim kommune (139 %). Det er negativ tilvekst av kandidater til øvrige kommuner i Trøndelag.
- Det er en tilvekst av NTNU-kandidater til Gjøvik og Ålesund kommune (hhv. 30 og 20 %). Imidlertid er det negativ tilvekst for andre kommuner i tilhørende fylker.
- Over 5 av 10 NTNU-kandidater har flyttet til en annen kommune enn de bodde i ved søkertidspunkt, og over 4 av 10 har flyttet til et annet fylke.
- Andelen NTNU-kandidater som flytter ut av kommune eller fylke er signifikant høyere blant kandidater fra Trondheim sammenlignet med kandidater fra Gjøvik og Ålesund.
- 36 prosent av NTNU-kandidater har flyttet til *mer* sentrale kommuner, 56 prosent bor i kommuner med samme sentralitet, og ni prosent har flyttet til en *mindre* sentral kommune.
- 8 prosent av kandidatene som studerte i Trondheim bodde i Oslo før studier. Hele 22 prosent bor der i 2022, altså en økning på 14 prosentpoeng.

I dette kapittelet ser vi nærmere på kandidatenes geografiske tilknytning – hvor de bodde før studiene, og hvor de bor i dag, fordelt på studiested.

Resultatene i dette kapitlet tar ikke utgangspunkt i *nettoutvalget*, det vil si svarene fra kandidatene som har deltatt i undersøkelsen. I stedet bruker vi her *bruttoutvalget*, det vil si registerdata fra alle kandidater, siden dette er data vi allerede sitter på og ikke trenger å spørre kandidatene om. Vi får dermed et mye høyere utvalg - en tilnærmet fulltelling – selv om det er omtrent ti prosent av utvalget vi ikke har komplette bostedsdata på og som dermed ikke blir en del av beregningsutvalget¹⁵.

¹⁵ Baserer seg på registerdata for kandidatene, ikke fra spørreundersøkelsen, hentet fra bruttoutvalget (Felles studentsystem). En del kandidater mangler bostedsinformasjon. Det antas at det ikke finnes skjevheter mellom kandidater som har bostedsinformasjon og de som mangler bostedsinformasjon. Det eneste kjente unntaket er at noen flere av kandidatene uten bostedsinformasjon trolig kommer fra utlandet. Datagrunnlaget tar derfor utgangspunkt i de 21 216 kandidatene hvor vi har full bostedsinformasjon om ved søketidspunkt og de 23 616 kandidatene hvor vi har informasjon om dagens bosted.

Tabell 13 Bosted før studiene, og i dag. Andel kandidater, fordelt på studiesteder.

Studiested	Område	Bosted, før NTNU	Bosted, i dag	Tilvekst
Trondheim (n=19972)	Oslo	8 %	22 %	168 %
	Trøndelag	29 %	43 %	48 %
	Viken	19 %	10 %	-45 %
	Andre fylker	44 %	25 %	-43 %
Ålesund (n=1589)	Oslo	4 %	7 %	91 %
	Møre og Romsdal	54 %	56 %	4 %
	Viken	7 %	6 %	-17 %
	Andre fylker	35 %	31 %	-11 %
Gjøvik (n=2196)	Oslo	9 %	17 %	99 %
	Innlandet	39 %	37 %	-4 %
	Viken	23 %	21 %	-10 %
	Andre fylker	30 %	25 %	-17 %

Som også resultatene i 2019 viste, er Oslo og Trøndelag de eneste fylkene som har netto positiv tilvekst av NTNU-kandidater. Åtte prosent av kandidatene som studerte i Trondheim bodde i Oslo før studier. Hele 22 prosent bor der i 2022, altså en økning på 14 prosentpoeng, eller omtrent 2800 kandidater, om vi tar utgangspunkt i det totale kandidatantallet i Trondheim (n = 19.972). Av kandidatene som studerte i Trondheim, bodde 29 prosent i Trøndelag før studier, mens 44 prosent bor der i 2022. Også her en økning på ca. 2800 kandidater. Sammenlignet med 2019, er det en fem prosentpoengs høyere andel av kandidatene som blir boende i Trøndelag etter studiene. Andelen kandidater som før studier bodde i øvrige fylker, er også langt større enn andelen som bor i de samme fylkene etter studier. For å se om det er tilvekst i tilgrensende fylker til Oslo, har vi i år inkludert Viken i oversikten over geografisk tilknytning. Her finner vi imidlertid en netto fraflytning på ni prosentpoeng. 19 prosent av kandidatene bodde i Viken ved søketidspunkt og kun ti prosent bor i Viken i dag. Med andre ord «tjener» ikke Viken på den store tilveksten av kandidater til tilgrensende Oslo.

For kandidatene som studerte i Ålesund ser vi et liknende bilde med hensyn til bevegelse til Oslo. Mens kun fire prosent av kandidatene bodde i Oslo før de begynte på NTNU, bor syv prosent i Oslo i 2022. **Andelen NTNU-kandidater som bor i Møre og Romsdal i 2022 er svakt økende, sammenlignet med 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 17 prosent av kandidatene ved NTNU Gjøvik bor i Oslo i dag, bodde kun 9 prosent av de samme kandidatene i Oslo før de begynte å studere. **Innlandet opplever også en svak negativ tilvekst.** 37 prosent bor i Innlandet i dag, mens 39 prosent av de samme kandidatene bodde i Innlandet før påbegynte studier. Øvrige fylker opplever også en svak netto negativ tilvekst.

Vi kan også se nærmere på hvordan bevegelsen skjer innenfor fylkene hvor NTNUs studiesteder er lokalisert, og om det skjer forflytning ut av fylkene.

Tabell 14 Bosted før studiene, og i dag. Andel kandidater, fordelt på kommunene hvor studiestedene er lokalisert

Studiested	Område	Bosted, før NTNU	Bosted, i dag	Tilvekst
Trondheim (n=19972)	Trondheim Kommune	14 %	34 %	139 %
	Andre kommuner i Trøndelag	12 %	7 %	-42 %
	Andre fylker	74 %	59 %	-20 %
Gjøvik (n=1589)	Gjøvik kommune	1 %	2 %	30 %
	Andre kommuner i Innlandet	8 %	5 %	-38 %
	Andre fylker	91 %	93 %	2 %
Ålesund (n=2196)	Ålesund kommune	3 %	3 %	20 %
	Andre kommuner i Møre og Romsdal	7 %	5 %	-29 %
	Andre fylker	90 %	92 %	2 %

Som vi så i tabell 13, har Trøndelag som fylke netto positiv tilvekst. **Bryter vi dette ned på kommuner i Trøndelag, ser vi at tilveksten i all hovedsak skjer til Trondheim kommune, mens det er negativ tilvekst av kandidater til øvrige kommuner i Trøndelag.** Mens det var 14 prosent av kandidatene som bodde i Trondheim kommune ved søketidspunktet, er andelen i dag 34 prosent, en økning på 20 prosentpoeng.

Tilveksten i Gjøvik og Ålesund kommune er derimot marginal. I tillegg er det negativ tilvekst for øvrige kommuner i tilhørende fylker. Dette er det samme mønsteret vi så i Kandidatundersøkelsen i 2019.

Ser vi på fordelingen av kandidater på alle fylker, viser igjen at **Oslo og Trøndelag de eneste fylkene som har netto positiv tilvekst av NTNU-kandidater.** Den samme forflytningen til Oslo er observert fra andre Kandidatundersøkelser fra andre universiteter¹⁶. Høyest netto fraflytning finner vi i Viken fylke, hvor kun elleve prosent av kandidatene bor i dag, mot 18 prosent ved søketidspunktet (se tabell under).

Tabell 15 Bosted før utdanning og i dag for alle kandidater, brutt ned på fylker

Fylke	Bosted, før NTNU	Bosted, i dag	Tilvekst
AGDER	3 %	2 %	-44 %
INNLANDET	9 %	6 %	-32 %
MØRE OG ROMSDAL	10 %	7 %	-29 %
NORDLAND	5 %	3 %	-49 %
OSLO	8 %	21 %	158 %
ROGALAND	5 %	4 %	-29 %
SVALBARD	0 %	0 %	-10 %
TROMS OG FINNMARK	3 %	2 %	-32 %
TRØNDELAG	25 %	37 %	46 %
VESTFOLD OG TELEMAR	5 %	3 %	-49 %
VESTLAND	8 %	5 %	-32 %
VIKEN	18 %	11 %	-41 %

¹⁶ Se f.eks. Kandidatundersøkelsen UiA 2019 og Kandidatundersøkelsen Nord 2022

I tabellen under ser vi videre på andelen kandidater som har flyttet fra fylket og kommunen de bodde i før studietiden ved NTNU. **Over 5 av 10 kandidater har flyttet til en annen kommune enn de bodde i ved søkertidspunkt, og over 4 av 10 har flyttet til et annet fylke.**

Andelen som flytter ut av kommune eller fylke er signifikant høyere blant kandidater fra Trondheim sammenlignet med kandidater fra Gjøvik og Ålesund. Med hensyn til grad, er «flytteandelen» klart høyest hos siving-kandidater. Nesten 7 av 10 har flyttet fra kommunen de bodde ved søketidspunkt, og over 6 av 10 fra fylket. Lavest andel som har flyttet finner vi hos bachelorkandidater. Her er det under halvparten som har flyttet fra kommune og én tredjedel som har flyttet fra fylke.

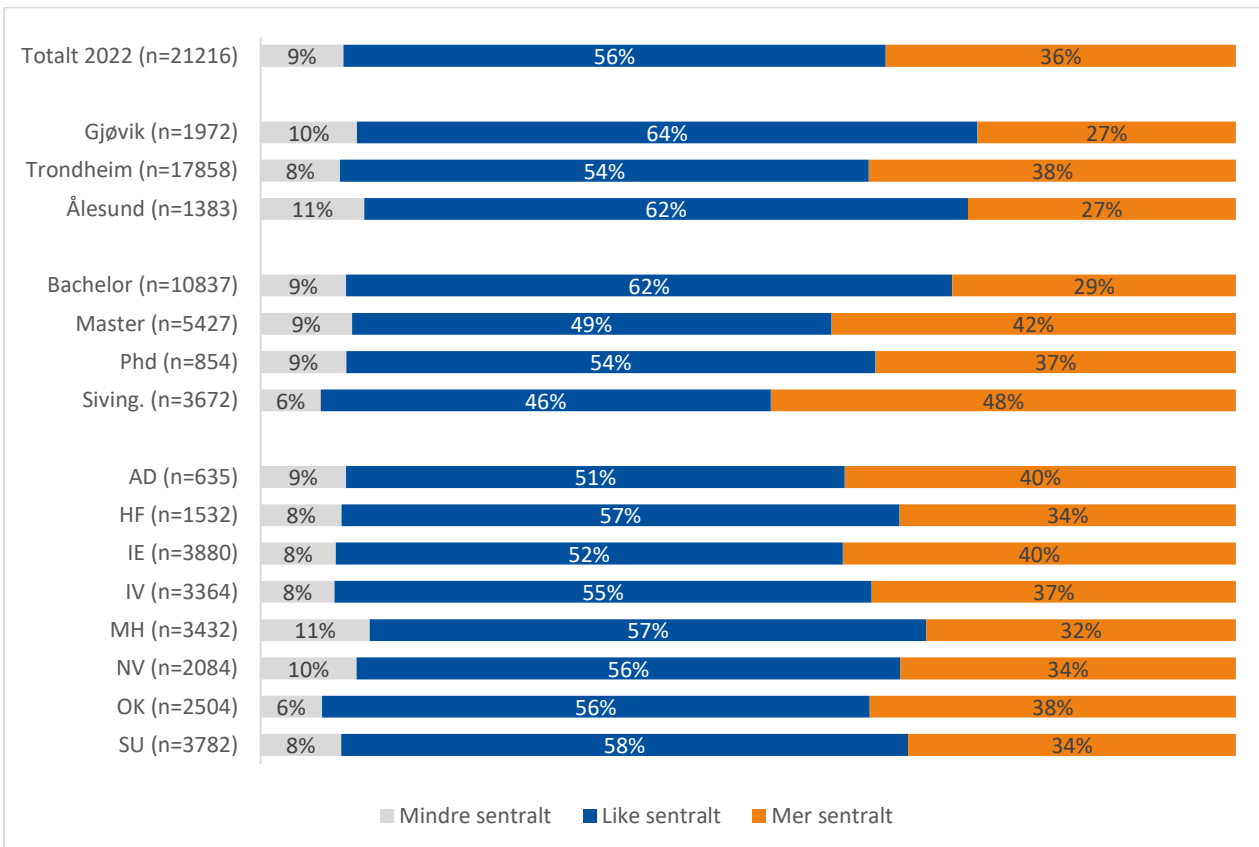
Tabell 16: Andelen kandidater som har flyttet fra fylket og kommunen de bodde i før studietiden

	Andel flyttet fra kommune	Andel flyttet fra fylke
Totalt 2022 (n=21216)	54 %	42 %
Studiested		
Gjøvik (n=1972)	49 %	32 %
Trondheim (n=17858)	55 %	45 %
Ålesund (n=1383)	44 %	26 %
Grad:		
Bachelor (n=10837)	46 %	33 %
Master (n=5427)	61 %	48 %
Phd (n=854)	56 %	44 %
Siving. (n=3672)	68 %	61 %
Fakultet:		
AD (n=635)	59 %	48 %
HF (n=1532)	52 %	41 %
IE (n=3880)	59 %	50 %
IV (n=3364)	56 %	46 %
MH (n=3432)	51 %	34 %
NV (n=2084)	55 %	46 %
OK (n=2504)	52 %	42 %
SU (n=3782)	50 %	36 %

Det er mindre forskjeller når vi ser på fakultet. Høyest «flytteandel» finner vi likevel hos kandidater fra IE, lavest blant MH- og SU-kandidater.

Hvis vi sammenligner kandidatenes bostedsadresse i dag mot bostedsadresse de oppga ved søketidspunkt, kan vi også se på hvorvidt de har flyttet til mer eller mindre sentrale strøk.

Figur 14: Forflytning basert på kommunens sentralitet¹⁷



Figuren over viser at **36 prosent av NTNUs kandidater har flyttet til mer sentrale kommuner, 56 prosent bor i kommuner med samme sentralitet, og ni prosent har flyttet til en mindre sentral kommune.**

Flyttemønstrene er relativt like på tvers av fakultet. Høyest andel som flytter i sentral retning finner vi hos IE- og AD-kandidater. Høyest andel av kandidater som flytter i mindre sentral retning, finner vi hos MH- og NV-kandidater, men forskjellene er små. Sammenligner vi etter grad, er andelen som flytter i sentral retning klart høyest hos siving-kandidater. Nesten halvparten flytter i mer sentral retning. Hos bachelorkandidater er det tilsvarende bare 3 av 10 som flytter i sentral retning og over 6 av 10 blir boende i et like sentralt område som før studiene.

Ser vi nærmere på hvilke studieprogram som har den høyeste andelen som flytter i sentral retning, er det særlig bachelorprogram i produktdesign og teknologi og ingeniørfag innen bygg (nettbasert) som skiller seg mest ut. Her er det over 8 av 10 som flytter i mer sentral retning. Under vises topp ti over studieprogram hvor andelen som flytter i sentral retning er høyest¹⁸.

¹⁷ SSBs sentralitetsindeks (1-6) er benyttet.

¹⁸ Kun studieprogram hvor basen er høyere enn 20 kandidater.

Tabell 17: Topp ti: Studieprogram hvor andelen som flytter i sentral retning er høyest

Bachelor i produktdesign og teknologi	85 %
Bachelor i ingeniørfag - Bygg- Nettbasert	83 %
Bachelor i tradisjonelt bygghandverk	82 %
Yrkesfaglærerutdanning - bachelorstudium	80 %
Bachelor i økonomi og administrasjon, deltid	80 %
Bachelor i ingeniørfag, olje- og gassteknologi	80 %
Bachelor i sykepleie, deltid	78 %
Klinisk medisin - doktorgrad (ph.d.)	75 %
Europastudier - bachelorstudium	73 %
Fysikk - bachelorstudium	73 %

2.4. Vurdering av tilfredshet og relevans ved nåværende stilling

- I overkant av 8 av 10 er tilfredse med sin nåværende stilling (83 %)
- I overkant av 8 av 10 kandidater som er i arbeid, opplever at utdanningen er relevant for nåværende stilling. Kandidater som mener at utdanningen deres er relevant i nåværende jobb, er tydelig mer fornøyde med jobben
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som er tilfreds med nåværende stilling fire prosentpoeng lavere enn da de deltok i 2019-undersøkelsen (fra 85 % i 2019 til 81 % i 2022). Andelen som opplever at utdanningen sin er relevant for sin nåværende jobb er helt på nivå med resultatet i 2019-undersøkelsen (84 %).

Videre ser vi på hvor tilfredse kandidatene er i nåværende stilling (tabell 18). **I overkant av 8 av 10 er tilfredse med sin nåværende stilling (83 %).** «Tilfredsandelen» var på 85 prosent i 2019-undersøkelsen. 3 av 10 kandidater er «svært tilfreds», og halvparten er «tilfreds» med sin nåværende stilling. 1 av 10 er verken tilfreds eller lite tilfreds. Seks prosent er lite eller svært lite tilfreds.

Tabell 18 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13).

	Svært tilfreds	Tilfreds	Verken eller	Lite tilfreds	Svært lite tilfreds	Usikker/ Vet ikke
Totalt 2022 (n=6929)	31 %	52 %	10 %	5 %	1 %	1 %
Totalt 2019 (n=5753)	34 %	51 %	8 %	5 %	0 %	2 %
Avgangår						
2019 (n=2398)	30 %	53 %	10 %	5 %	1 %	1 %
2020 (n=2340)	31 %	52 %	10 %	5 %	1 %	1 %
2021 (n=2191)	31 %	51 %	10 %	5 %	2 %	1 %
Studiested						
Gjøvik (n=640)	32 %	48 %	12 %	6 %	1 %	0 %
Trondheim (n=5885)	30 %	53 %	10 %	5 %	1 %	1 %
Ålesund (n=402)	30 %	47 %	14 %	6 %	2 %	0 %
Grad:						
Bachelor (n=2497)	28 %	50 %	12 %	6 %	2 %	1 %
Master (n=2463)	30 %	53 %	9 %	6 %	1 %	1 %
Phd (n=490)	34 %	52 %	7 %	5 %	1 %	1 %
Siv.ing. (n=1479)	36 %	52 %	8 %	3 %	1 %	0 %
Kjønn:						
Mann (n=3332)	32 %	52 %	10 %	4 %	1 %	0 %
Kvinne (n=3597)	29 %	51 %	11 %	6 %	2 %	1 %
Fakultet:						
AD (n=279)	33 %	50 %	12 %	4 %	1 %	0 %
HF (n=378)	32 %	43 %	14 %	7 %	2 %	1 %
IE (n=1373)	37 %	51 %	7 %	3 %	1 %	1 %
IV (n=1336)	33 %	52 %	9 %	4 %	1 %	1 %
MH (n=1091)	22 %	55 %	12 %	7 %	3 %	1 %
NV (n=683)	32 %	48 %	12 %	5 %	1 %	1 %
OK (n=727)	32 %	51 %	9 %	6 %	1 %	1 %
SU (n=1060)	27 %	54 %	11 %	6 %	2 %	1 %

Andelen som er tilfredse med sin nåværende jobb er lik på tvers av kandidatgruppene. En noe lavere andel av bachelorkandidatene er tilfreds med nåværende stilling (78 %) sammenlignet med master- og PHD-kandidater (henholdsvis 83 og 85 %). Høyest andel tilfreds finner vi blant siving-kandidater. Her er 88 prosent tilfredse. Det er også noen mindre forskjeller mellom kandidatene etter studieby. Kandidatene fra Ålesund er i snitt minst tilfredse (77 % er tilfreds/svært tilfreds), mens en noe større andel av kandidatene fra Gjøvik og Trondheim er tilfredse (80 og 83 prosent).

Videre ser vi noen forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. MH har lavest andel kandidater som er svært tilfredse med nåværende stilling (22 %). IE har både høyest andel kandidater som er svært tilfredse (37 %) og andel som er svært tilfredse/tilfredse (88 %).

Vi ser også at de **kandidater som mener at utdanningen deres er relevant i nåværende jobb, er tydelig mer fornøyde med jobben**, se figur under.

Figur 15 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13), fordelt på de som mener utdanning er relevant/ikke relevant i stillingen (Q14)¹⁹. Radprosent.

	Utdanningen er relevant for nåværende jobb	Utdanningen er ikke relevant for nåværende jobb
Er tilfreds med nåværende stilling	86 %	55 %
Er ikke tilfreds med nåværende stilling	5 %	24 %

Mens nesten 9 av 10 kandidater som er i relevant jobb er tilfredse, er litt over halvparten (55 %) som ikke er i relevant jobb det samme. Kun fem prosent av de kandidatene som er i en jobb hvor utdanningen oppleves relevant, er ikke tilfreds med nåværende stilling. Dette er ikke unikt for kandidatene ved NTNU. Sammenhengen er også avdekket i andre kandidatundersøkelser.

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

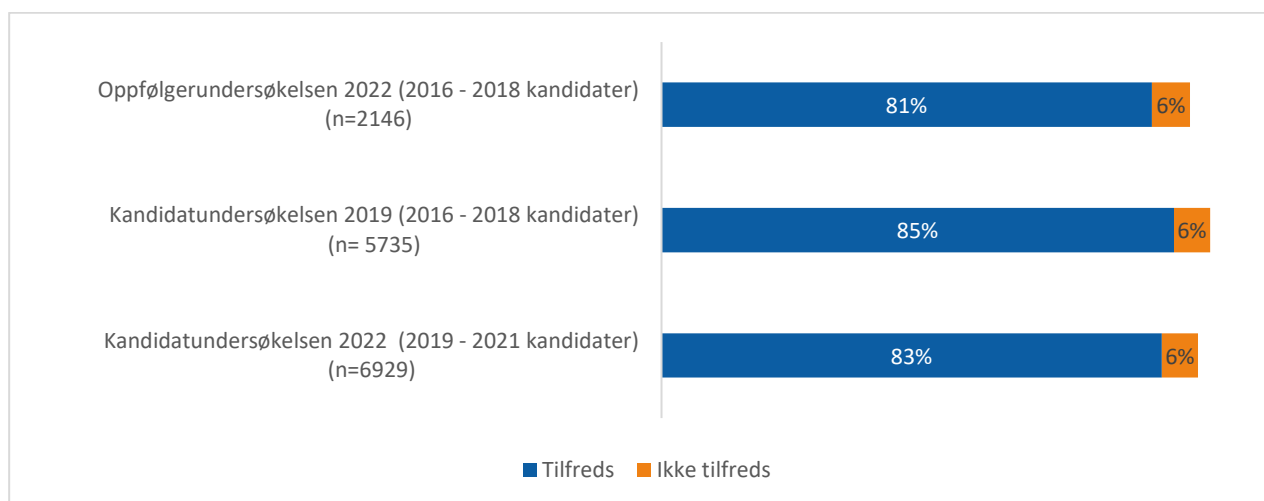
Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **andelen kandidater som er tilfreds med nåværende stilling er fire prosentpoeng lavere enn i 2019-undersøkelsen. I dag er 81 prosent tilfredse, i 2019 var 85 prosent tilfredse.**

- Ingen kandidatgrupper har en høyere andel som er tilfredse med nåværende stilling i dag, sammenlignet med 2019-undersøkelsen.

¹⁹ «Relevant jobb» er de som svarte at utdanningen er relevant/svært relevant i nåværende stilling. «Ikke relevant» er de som svarte lite relevant/svært lite relevant. «Tilfreds» er de som svarte tilfreds/svært tilfreds med nåværende stilling. «Ikke tilfreds» er de som svarte lite tilfreds/svært lite tilfreds.

- Kandidater fra Gjøvik, phd-kandidater og kandidater med tilhørighet på MH, har samme «tilfreds-andel» i dag som i 2019.
- Størst fall i andel som er tilfredse med nåværende stilling finner vi blant kandidater med tilhørighet til AD (- 9 prosentpoeng) og IV (- 6 prosentpoeng).
- Andelen kvinnelige kandidater som er tilfredse med nåværende stilling faller mer enn andelen mannlige (5 %, mot 3 %).

Figur 16: Tilfredshet, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



Med dette som bakgrunn, ser vi nærmere på oppfattelsen av utdanningens relevans i nåværende stilling.

Tabell 19 Relevans av utdanning for nåværende stilling (Q14)

	Svært relevant	Relevant	Verken eller	Lite relevant	Svært lite relevant	Usikker/Vet ikke
Totalt 2022 (n=6929)	40 %	44 %	7 %	5 %	3 %	0 %
Totalt 2019 (n=5768)	46 %	39 %	7 %	5 %	3 %	0 %
Avgangår						
2019 (n=2398)	39 %	45 %	8 %	6 %	3 %	0 %
2020 (n=2340)	39 %	46 %	7 %	5 %	3 %	0 %
2021 (n=2191)	42 %	41 %	7 %	5 %	4 %	0 %
Studiested						
Gjøvik (n=640)	47 %	36 %	7 %	6 %	3 %	0 %
Trondheim (n=5885)	39 %	45 %	7 %	5 %	3 %	0 %
Ålesund (n=402)	35 %	48 %	8 %	4 %	5 %	0 %
Grad:						
Bachelor (n=2497)	41 %	40 %	8 %	6 %	5 %	0 %
Master (n=2463)	38 %	46 %	7 %	5 %	3 %	0 %
Phd (n=490)	60 %	32 %	3 %	4 %	1 %	0 %
Siv.ing. (n=1479)	34 %	54 %	7 %	5 %	1 %	0 %
Kjønn:						
Mann (n=3332)	37 %	47 %	7 %	6 %	3 %	0 %
Kvinne (n=3597)	43 %	42 %	7 %	5 %	3 %	0 %
Fakultet:						
AD (n=279)	45 %	43 %	6 %	4 %	2 %	0 %
HF (n=378)	30 %	42 %	7 %	8 %	12 %	0 %
IE (n=1373)	37 %	50 %	6 %	5 %	2 %	0 %
IV (n=1336)	37 %	47 %	8 %	5 %	2 %	0 %
MH (n=1091)	59 %	31 %	4 %	3 %	3 %	0 %
NV (n=683)	36 %	46 %	8 %	6 %	4 %	0 %
OK (n=727)	28 %	50 %	11 %	8 %	2 %	0 %
SU (n=1060)	37 %	45 %	8 %	5 %	5 %	0 %

I overkant av 8 av 10 kandidater som er i arbeid, opplever at utdanningen er relevant for nåværende stilling. Dette er tilsvarende andel som i 2019-undersøkelsen. Isolert sett er dette et svært godt resultat, samtidig som det ikke er et resultat utenom det normale hvis vi sammenligner det med andre kandidatundersøkelser.

Også med hensyn til kandidatenes opplevelse av om utdanningen er relevant for nåværende stilling, er mønstrene svært like på tvers av kandidatgruppene. PHD-kandidatene opplever utdanningen som mest relevant (92 %), deretter siving-kandidater (88 %) master- (84 prosent) og bachelorkandidater (81 prosent).

Det er også svært små forskjeller mellom kandidater etter avgangår. **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, siden de ferskeste kandidatene som er inkludert i denne undersøkelsen nylig har blitt uteksaminert (i løpet av 2021).

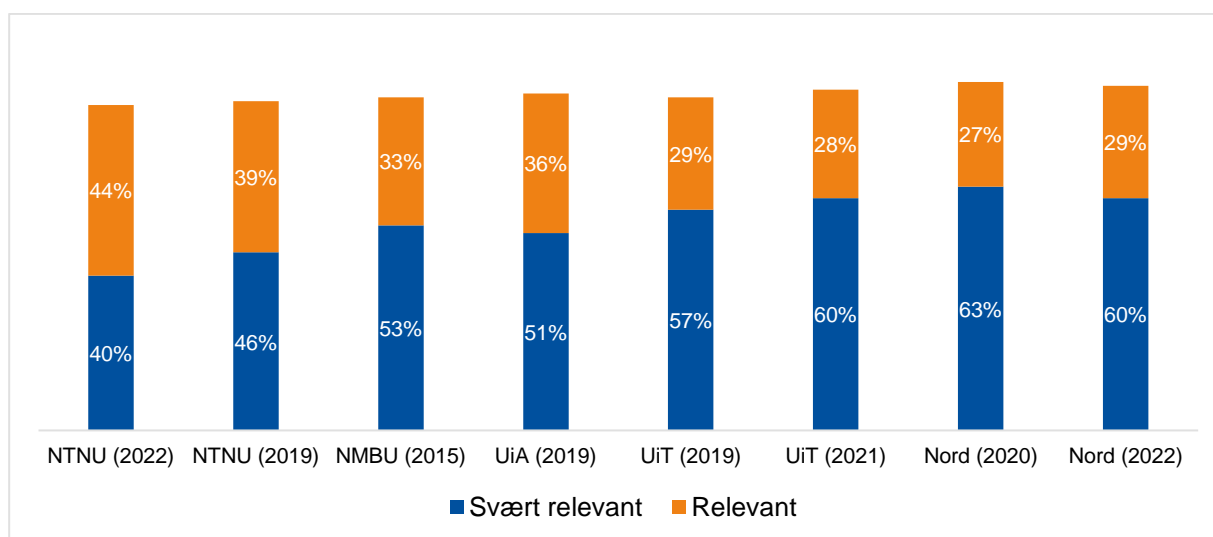
En noe lavere andel av kandidatene tilknyttet Ålesund mener at utdanningen er svært relevant for nåværende stilling (35 %), sammenliknet med kandidater tilknyttet Trondheim (39 %) og særlig Gjøvik (47 %). Om vi derimot inkluderer andelen som svarer at utdanningen er «relevant», er andelen relativt lik.

En noe større andel av kvinnelige kandidater opplever at utdanningen deres er «svært relevant» i nåværende stilling (43 %) sammenliknet med mannlige (37 %). Som i 2019-undersøkelsen, har MH og AD den høyeste andelen kandidater som opplever at utdanningen er relevant i nåværende stilling (90 og 88 %), mens det motsatte gjelder OK (78 %).

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 (Over 9 av 10).

For å sette resultatene over i sammenheng, hvor 84 prosent av NTNUs kandidater mener utdanningen er relevant, kan vi sammenligne med andre utdanningsinstitusjoners kandidatundersøkelser. I 2015 svarte 86 prosent av NMBUs kandidater det samme (53 prosent «svært relevant», 33 prosent «relevant») ²⁰, 87 prosent av UiAs kandidater det samme i 2019 ²¹ og 86 prosent av UiTs kandidater det samme i 2019 (57 prosent «svært relevant», 29 prosent «relevant») ²². Den høyeste relevans-andelen blant de utdanningsinstitusjoner som er med i denne sammenligningen, ble målt hos Universitetet i Nord i 2022 (89 %). Imidlertid er andelen kandidater som studerer ved profesjonsstudier her relativt høy sammenliknet med andre utdanningsinstitusjoner, som kan medvirke til at hele 60 prosent opplever utdanningen som svært relevant ²³.

Figur 17: Relevans av utdanning for nåværende stilling, sammenliknet med andre utdanningsinstitusjoners kandidatundersøkelser.



²⁰ [Kandidatundersøkelsen 2015](#), s. 48

²¹ [Kandidatundersøkelsen 2016](#), s. 50

²² [Kandidatundersøkelsen 2019](#), s. 25

²³ [Kandidatundersøkelsen 2022](#), s. 44

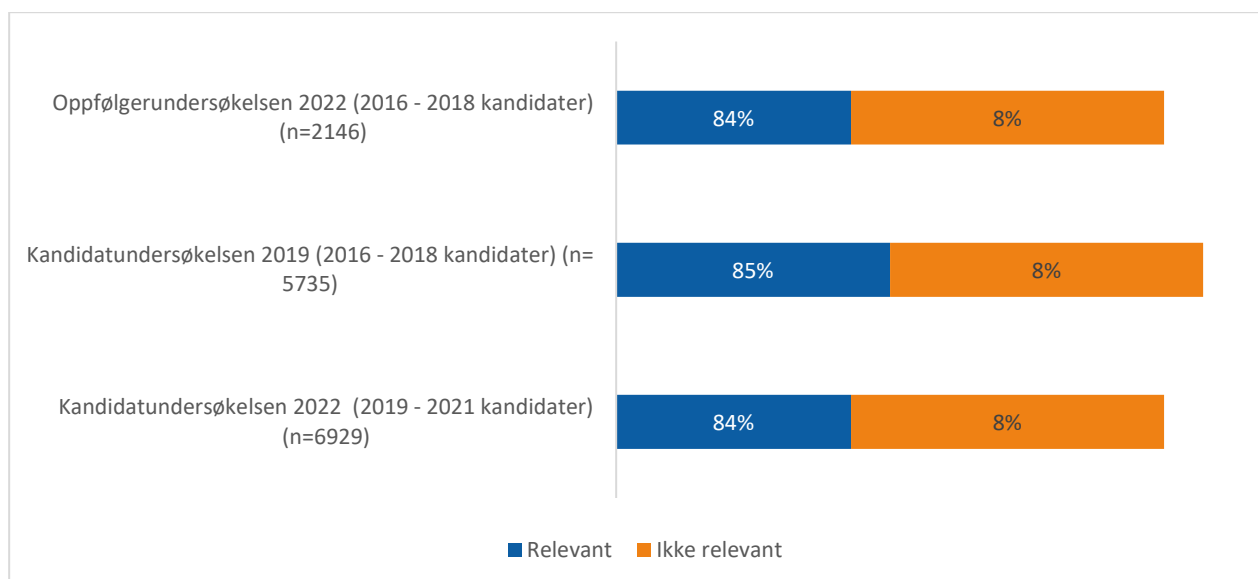
Resultatene i figuren over, kan indikere at opplevelsen av utdanningens relevans blant kandidater på NTNU er i nedre sjiktet, sammenliknet med øvrige utdanningsinstitusjoner. Imidlertid er det mange forhold som kan spille inn, for eksempel store forskjeller i studieprogramporteføljen hos de ulike utdanningsinstitusjonene, med henhold til andelen profesjonsstudier og disiplinstudier. I tillegg hadde vi med følgende hjelpetekst for første gang i 2022, som også kan påvirke svaret på en annen måte enn tidligere runder av kandidatundersøkelsen: «Med relevant tenker vi på utbytte av ulik kompetanse du har fått gjennom utdanningen, eksempelvis fagspesifikk kompetanse og generell kompetanse som analytiske evner, arbeidsmetoder, evne til å tilegne seg ny kunnskap o.l.».

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **andelen kandidater som opplever at utdanningen sin er relevant for sin nåværende jobb er helt på nivå med resultatet i 2019-undersøkelsen**. I dag opplever 84 prosent at utdanningen er relevant for nåværende stilling og 8 prosent at utdanningen ikke var relevant, i 2019 var det tilsvarende 85 prosent som mente utdanningen var relevant, og 8 prosent ikke-relevant.

- Andelene som mener utdanningen er relevant for nåværende stilling er svært like for samtlige kandidatgrupper, når vi sammenligner oppfølgerundersøkelsen i 2022 med den opprinnelige Kandidatundersøkelsen i 2019.
- Den største nedgangen finner vi hos kandidater med tilhørighet fra HF, hvor andelen som mener at utdanningen har vært relevant er fem prosentpoeng lavere i 2022 sammenlignet med 2019 (fra 81 % til 76 %). Den samme nedgangen sinner vi hos bachelorkandidater (fra 84 % til 79 %).
- Den største økningen finner vi hos kandidater med tilhørighet til OK, hvor andelen som mener at utdanningen har vært relevant er opp fire prosentpoeng (fra 76 % til 81 %).
- Jo høyere grad, desto høyere andel opplever utdanningen som relevant.

Figur 18: Relevans av utdanning for nåværende stilling. Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



2.5. 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. Ca. 2 av 10 mener de er overkvalifisert, mens ca. 1 av 10 mener de er underkvalifisert.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som vurderer at det er samsvar mellom sine kvalifikasjoner og hva som kreves i nåværende stilling, fire prosentpoeng høyere enn i 2019-undersøkelsen (fra 68 % i 2019 til 72 % i 2022).

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

Tabell 20 «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.

	Vesentlig overkvalifisert	Noe overkvalifisert	Samsvar mellom mine kvalifikasjoner og hva som kreves	Noe under- kvalifisert	Vesentlig under- kvalifisert	Vet ikke
Totalt 2022 (n=6804)	4 %	18 %	70 %	7 %	0 %	1 %
Totalt 2019 (n=5768)	5 %	18 %	68 %	7 %	0 %	2 %
Avgangår						
2019 (n=2353)	4 %	18 %	71 %	6 %	0 %	1 %
2020 (n=2296)	4 %	18 %	70 %	6 %	0 %	1 %
2021 (n=2155)	4 %	17 %	69 %	8 %	0 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=634)	3 %	13 %	74 %	8 %	0 %	1 %
Trondheim (n=5771)	4 %	18 %	70 %	6 %	0 %	1 %
Ålesund (n=398)	3 %	18 %	69 %	9 %	0 %	1 %
Grad:						
Bachelor (n=2439)	4 %	14 %	72 %	9 %	1 %	2 %
Master (n=2419)	5 %	22 %	66 %	5 %	0 %	1 %
Phd (n=479)	4 %	17 %	74 %	3 %	0 %	1 %
Siv.ing. (n=1467)	3 %	18 %	72 %	6 %	0 %	0 %
Kjønn:						
Mann (n=3263)	5 %	19 %	69 %	6 %	0 %	1 %
Kvinne (n=3541)	3 %	16 %	71 %	7 %	0 %	1 %
Fakultet:						
AD (n=270)	2 %	14 %	73 %	9 %	0 %	1 %
HF (n=333)	8 %	26 %	55 %	6 %	1 %	4 %
IE (n=1359)	4 %	17 %	71 %	7 %	0 %	1 %
IV (n=1326)	4 %	17 %	71 %	7 %	0 %	1 %
MH (n=1077)	3 %	10 %	81 %	5 %	0 %	1 %
NV (n=673)	5 %	22 %	65 %	6 %	0 %	2 %
OK (n=717)	4 %	24 %	66 %	5 %	0 %	1 %
SU (n=1048)	5 %	20 %	65 %	8 %	1 %	2 %

7 av 10 kandidater mener at det er samsvar mellom deres kvalifikasjoner, og hva som kreves i nåværende jobb. Ca. 2 av 10 mener de er overkvalifisert, mens ca. 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 masterkandidater (27 %), og lavest for bachelor-kandidater (18%). Vi ser også noen forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet: HF har høyest andel kandidater som mener de er overkvalifisert med hensyn til kvalifikasjonene som trengs i nåværende jobb (34 prosent). MH og AD har lavest andel kandidater som mener de er overkvalifisert (henholdsvis 13 og 18 %). Vi finner også den høyeste andelen som opplever at det er samsvar mellom kandidatens kvalifikasjoner og hva som kreves i jobben, blant MH-kandidater (81 %). Den laveste andelen finner vi hos HF-kandidater (55 %).

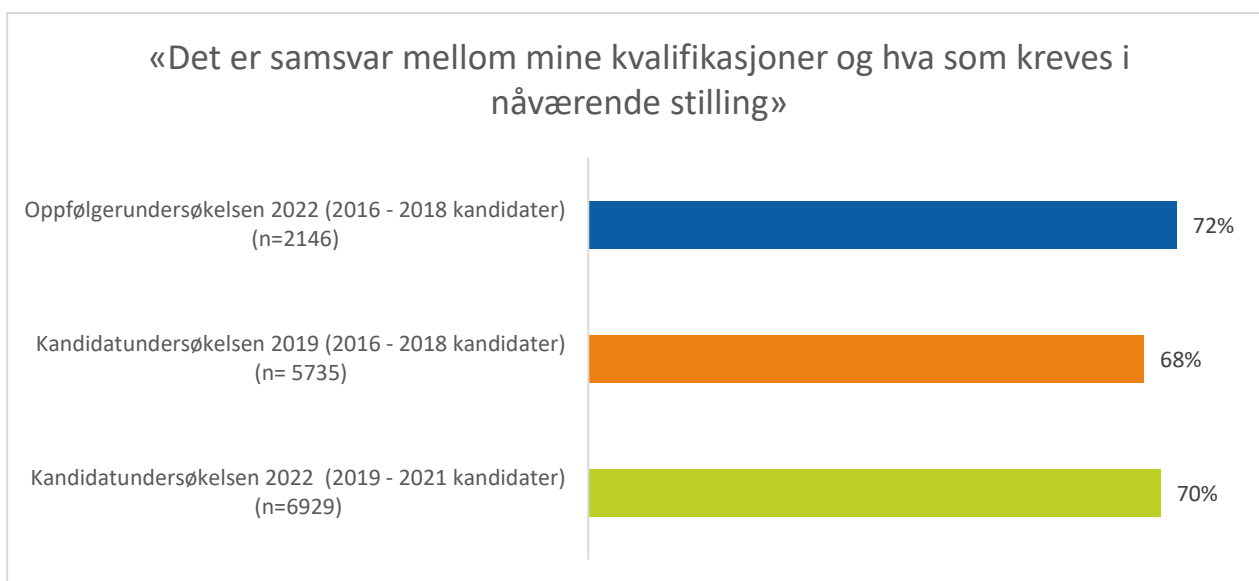
For de øvrige kandidatgruppene, varierer andelen som opplever at det er samsvar mellom kvalifikasjoner og hva som kreves i jobben, mellom 65 og 74 prosent.

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **andelen kandidater som vurderer at det er samsvar mellom sine kvalifikasjoner og hva som kreves i nåværende stilling, er fire prosentpoeng høyere enn i 2019-undersøkelsen.** I dag opplever 72 prosent at det er samsvar, mot 68 prosent i 2019-undersøkelsen.

- Andelen som vurderer seg som overkvalifisert er på nivå med sist (ett prosentpoeng ned). Andelen som vurderer seg som underkvalifisert går ned med to prosentpoeng.
- Andelen som opplever seg som overkvalifisert i nåværende stilling faller mest hos pdh-kandidater (- 8 prosentpoeng), når vi sammenligner 2022- med 2019- resultatene. Også andelen overkvalifiserte hos kandidater med tilhørighet til IE og IV faller vesentlig (- 5 prosentpoeng for begge). Andelen underkvalifiserte faller mest hos kandidater fra OK (- 6 prosentpoeng).

Figur 19: Samsvar mellom kvalifikasjoner og nåværende stilling. Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



3. 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 alle kandidater som ikke er studenter på undersøkelsestidspunktet. Deretter gjøres det samme for frivillig arbeid underveis i studietiden.

NB! Det er viktig å ta med i vurderingen at andelen bachelor- eller siving/masterstudenter i et gitt utvalg vil ha mye å si for tallene her. For eksempel har Gjøvik/Ålesund og MH-fakultetet en større andel bachelorstudenter. Fakulteter som har stor andel siving-kandidater vil ha lavere andel studenter som har skrevet bacheloroppgaver, siden siving-studenter ikke skriver bacheloroppgave i løpet av studieløpet. Disse type hensyn er viktige når man sammenligner de ulike kandidatgruppene.

3.1. Prosjekt- og oppgavesamarbeid

Tabell 21 Arbeidslivskontakt gjennom studiene: samarbeid (Q17) og nytten av samarbeidet i senere kontakt med arbeidslivet (Q18)²⁴.

	Samarbeid om bacheloroppgave		Samarbeid om masteroppgave		Samarbeid om større forskningsprosjekt		Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	
	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte
Totalt 2022 (n=8957)	19 %	48 %	16 %	56 %	5 %	67 %	11 %	46 %
Totalt 2019 (n=6872)	17 %	49 %	20 %	60 %	2 %	78 %	12 %	39 %
Avgangsår								
2019 (n=2742)	17 %	51 %	19 %	55 %	5 %	62 %	12 %	43 %
2020 (n=3077)	18 %	46 %	17 %	53 %	5 %	57 %	13 %	48 %
2021 (n=3138)	21 %	48 %	13 %		5 %	67 %	12 %	45 %
Studiested								
Gjøvik (n=766)	40 %	43 %	4 %	55 %	3 %	60 %	15 %	41 %
Trondheim (n=7654)	18 %	50 %	13 %	56 %	6 %	67 %	10 %	46 %
Ålesund (n=537)	34 %	50 %	5 %	62 %	4 %	72 %	16 %	50 %
Grad:								
Bachelor (n=3966)	31 %	49 %			2 %	63 %	11 %	45 %
Master (n=2857)	10 %	51 %	27 %	56 %	5 %	67 %	12 %	48 %
Phd (n=467)	3 %		16 %	72 %	38 %	73 %	8 %	64 %
Siv.ing. (n=1433)	1 %		39 %	49 %	2 %	52 %	19 %	49 %
Kjønn:								
Mann (n=4253)	23 %	50 %	19 %	53 %	7 %	67 %	14 %	46 %
Kvinne (n=4704)	14 %	48 %	13 %	55 %	4 %	66 %	11 %	49 %
Fakultet:								
AD (n=328)	12 %	47 %	15 %	53 %	4 %		24 %	63 %
HF (n=615)	7 %	48 %	6 %	58 %	2 %		5 %	43 %
IE (n=1701)	32 %	51 %	19 %	50 %	5 %	64 %	3 %	47 %
IV (n=1586)	28 %	50 %	29 %	58 %	6 %	69 %	15 %	49 %
MH (n=1250)	10 %	50 %	7 %	64 %	5 %	83 %	5 %	50 %
NV (n=1020)	15 %	47 %	18 %	52 %	7 %	65 %	8 %	45 %
OK (n=1004)	24 %	41 %	23 %	51 %	4 %	60 %	28 %	42 %
SU (n=1451)	6 %	52 %	7 %	55 %	4 %	63 %	8 %	52 %

²⁴ Andel som hadde arbeidslivskontakt gjennom samarbeid (hadde arbeidslivskontakt) og andelen som synes at samarbeidet var nyttig/svært nyttig (hadde nytte). Bachelor- ble også spurt om samarbeid om masteroppgave og større forskningsprosjekt. Dette er fjernet (visuelt) i tabellen (kun 1 %). Basen på enkelte resultater er under 20 personer og er derfor fjernet.

16 prosent av kandidatene hadde samarbeid om masteroppgave. Noen flere hadde samarbeid om bacheloroppgave (19 %). 1 av 10 hadde samarbeid om mindre prosjekt / case fra arbeidslivet. Svært få hadde samarbeid om større forskningsprosjekter, kun fem prosent. Av de kandidatene som har hatt de ulike formene for samarbeid, oppfatter flest å ha hatt nytte av samarbeid om større forskningsprosjekter, i senere kontakt med arbeidslivet. I underkant av 7 av 10 sier samarbeidet var ganske/svært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet (tilsvarende andel i 2019 var ca. 8 av 10). Av de kandidater som har hatt samarbeid om mindre prosjekt/case med arbeidslivet, er det til sammenligning bare 46 prosent som har «hatt nytte». I underkant av 6 av 10 kandidater som har hatt samarbeid om masteroppgave har hatt nytte i senere kontakt med arbeidslivet, det samme gjør i underkant av halvparten av kandidatene som har hatt samarbeid om bacheloroppgave.

Et gjennomgående funn, er at phd-kandidatene oppgir å ha hatt størst nytte av erfaringer med samarbeid, både når det gjelder større og mindre forskningsprosjekt, i sin kontakt med arbeidslivet. Nesten 4 av 10 phd-kandidater har hatt samarbeid om større forskningsprosjekter med arbeidslivet og over 7 av 10 har hatt nytte av prosjektene. For kandidater med andre grader, er det bare fra to til fem prosent som har samarbeidet om større forskningsprosjekter, og andelen som finner disse nyttige er lavere. En høyere andel av kandidater med bachelor, master og phd-grader har samarbeidet med arbeidslivet om mindre prosjekt / case, men en lavere andel enn kandidater med phd vurderer disse som nyttige (i underkant av halvparten).

En tydelig større andel av kandidater fra Gjøvik (40%) og Ålesund (34%) har hatt samarbeid med arbeidslivet i forbindelse med bachelorgraden enn kandidater fra Trondheim (18%), men en langt høyere andel av kandidater fra Trondheim har hatt samarbeid med arbeidslivet i forbindelse med mastergraden (13%), enn de to andre studiebyene (Gjøvik 4 %, Ålesund 5 %). Andelen som synes samarbeidet var nyttige, er likevel relativ lik på tvers av studiebyene. En noe lavere andel blant Gjøvik-kandidater finner samarbeidet om bachelor-graden nyttig, en noe høyere andel av Ålesund-kandidater finner samarbeidet om mastergraden nyttig.

Vi ser også at en tydelig høyere andel av siving-kandidater har hatt samarbeid med arbeidslivet om masteroppgave (39 %), sammenlignet med master- (27 %) og phd-kandidatene (16 %). Imidlertid er det også her klart høyest andel av phd-kandidater som vurderer samarbeidet som nyttig (7 av 10, mot ca. 5 av 10 blant master- og siving-kandidater).

Ser vi på fakultetene, er andelen som har samarbeidet med arbeidslivet om både master- og bacheloroppgaven høyest hos kandidater fra IE og IV. Samarbeidet vurderes også som nyttig av en forholdsmessig høy andel, særlig i forbindelse med masteroppgaven, når vi sammenligner med andre fakultet. Det må likevel bemerkes at andelen som finner samarbeidet om master- og bacheloroppgaven som nyttig er svært lik på tvers av fakultetene. Den høyeste andelen som har samarbeidet med arbeidslivet om mindre prosjekt / case finner vi blant kandidater fra AD og OK. Av alle fakultet har AD høyest andel av kandidater som vurderer dette samarbeidet som nyttig (63 %), OK har derimot lavest andel (42 %).

Andelene som har samarbeidet med arbeidslivet om større forskningsprosjekt må betraktes som lav hos kandidater fra samtlige fakultet, når vi ser at den varierer fra to til syv prosent.

3.2. Praksis

- 26 prosent av kandidatene har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk praksis i profesjonsstudie eller obligatorisk arbeidserfaring (kun siving-kandidater).
- Langt færre har hatt andre praksisopphold, som feltarbeid eller lignende (6 prosent) eller andre former for arbeidslivskontakt (5 prosent).
- De aller fleste (over 8 av 10) opplever at obligatorisk praksis / arbeidserfaring har vært nyttig i senere kontakt med arbeidslivet.
- En langt høyere andel av kvinner enn menn har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk praksis/-erfaring

Tabell 22 Arbeidslivskontakt som del av studiet (Q17) og nyttigheten av kontakten (Q18)²⁵.

	Obligatorisk praksis i profesjonsstudie/ obligatorisk arbeidserfaring*		Annet praksisopphold, feltarbeid, etc.		Annen arbeidslivskontakt	
	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte	Hadde arbeidslivskontakt	Hadde nytte
Totalt (n=8957)	26 %	83 %	6 %	70 %	5 %	65 %
Totalt 2019 (n=5753)	21 %	87 %				
Avgangsåar						
2019 (n=2742)	21 %	82 %	7 %	73 %	5 %	67 %
2020 (n=3077)	27 %	81 %	6 %	69 %	5 %	64 %
2021 (n=3138)	22 %	83 %	6 %	68 %	5 %	65 %
Studiested						
Gjøvik (n=766)	25 %	89 %	4 %	64 %	4 %	74 %
Trondheim (n=7654)	30 %	82 %	7 %	72 %	5 %	63 %
Ålesund (n=537)	24 %	81 %	9 %	67 %	4 %	41 %
Grad:						
Bachelor (n=3966)	24 %	84 %	6 %	65 %	4 %	58 %
Master (n=2857)	17 %	83 %	7 %	71 %	5 %	68 %
Phd (n=467)	5 %	81 %	5 %	85 %	10 %	61 %
Siv.ing. (n=1433)	54 %	80 %	7 %	79 %	6 %	78 %
Kjønn:						
Mann (n=4253)	19 %	77 %	5 %	70 %	5 %	67 %
Kvinne (n=4704)	33 %	85 %	7 %	69 %	5 %	63 %
Fakultet:						
AD (n=328)	8 %	85 %	16 %	66 %	8 %	74 %
HF (n=615)	17 %	81 %	13 %	59 %	5 %	60 %
IE (n=1701)	21 %	78 %	3 %	88 %	6 %	78 %
IV (n=1586)	19 %	80 %	6 %	81 %	7 %	73 %
MH (n=1250)	52 %	89 %	5 %	71 %	3 %	61 %
NV (n=1020)	22 %	79 %	9 %	62 %	5 %	42 %
OK (n=1004)	9 %	77 %	3 %	83 %	5 %	55 %
SU (n=1451)	36 %	79 %	10 %	64 %	4 %	56 %

*Siving-kandidater ble spurt om «obligatorisk arbeidserfaring». Øvrige ble spurt om «obligatorisk praksis i profesjonsstudier»

²⁵ Andel som hadde arbeidslivskontakt gjennom praksis (hadde arbeidslivskontakt) og andelen som synes at praksisen var nyttig/svært nyttig (Hadde nytte).

26 prosent av kandidatene har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk praksis i profesjonsstudiet eller obligatorisk arbeidserfaring (kun siving-kandidater). De aller fleste (over 8 av 10) opplever at obligatorisk praksis / arbeidserfaring har vært nyttig for å få sin første jobb.

Langt færre har hatt andre praksisopphold, som feltarbeid eller lignende (6 prosent) eller andre former for arbeidslivskontakt (5 prosent).

Siving-kandidatene er den kandidatgruppen med høyeste andel som har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk arbeidserfaring. Over halvparten av Siving-kandidater har hatt dette, og av disse vurderer 8 av 10 denne erfaringen for å være nyttig. Andelene er rundt halvparten så høye hos kandidater med andre grader. Alle Siving-kandidater (med noen unntak) er pålagt å ha 12 uker arbeidslivspraksis ved siden av studiene, hvorav seks uker må være fagrelevant, for å få fullføre masteren. Blant de andre kandidatene varierer det hvorvidt de har praksis i utdanningen. Enkelte utdanninger, som bachelor sykepleie og lærer/lektorutdanningene, har obligatorisk praksis.

Hos bachelor-kandidater er det 24 prosent som har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk praksis, hos masterkandidater er det 17 prosent.

Vi ser også at **en langt høyere andel av kvinner enn menn har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom obligatorisk praksis/-erfaring**. Over 3 av 10 kvinner har hatt arbeidslivskontakt, og av disse jobber rundt 4 av 10 i bransjer knyttet til medisin og helse og sosial og velferdstjenester. Rundt 2 av 10 jobber i dag i skolesektoren eller innenfor universitet/høyskole eller forskning. Blant menn er de kun 19 prosent som har hatt arbeidslivskontakt gjennom obligatorisk praksis/-erfaring.

Vi ser også at det er store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder arbeidslivskontakt i forbindelse med obligatorisk praksis/-arbeidserfaring. Størst er andelen i MH og SU, med henholdsvis 52 og 36 prosent, lavest er andelen hos AD og OK, med henholdsvis 8 og 9 prosent. Vi finner også den høyeste andelen av MH-kandidater som vurderer denne kontakten med arbeidslivet som nyttig (89 %). Ikke desto mindre er andelen som vurderer obligatorisk praksis /-arbeidserfaring som nyttig svært lik på tvers av fakultetene. Alle andeler ligger mellom 77 og 89 prosent. Til tross for at de aller fleste vurderer arbeidslivskontakten som nyttig, finner vi en liten nedgang i andelene sammenlignet med 2019-undersøkelsen, særlig gjelder dette HF (8 prosentpoeng ned), SU (6 prosentpoeng ned) og NV (5 prosentpoeng ned). Ellers er nivået likt som 2019.

Andelen av kandidater som har hatt annet praksisopphold er også relativt likt på tvers av kandidatgruppene²⁶. Høyest er andelen hos AD og HF-fakultetene, med henholdsvis 16 og 13 prosent. De andre kandidatgruppene har en andel på ti prosent eller lavere. Andelene er også lik på tvers av kandidatgruppene når det gjelder «annen arbeidslivskontakt». Høyest er andelen hos phd-kandidater med ti prosent, for øvrig er andelen på 8 prosent eller lavere. Kandidatene fikk mulighet til å beskrive hvilken «annen arbeidslivskontakt» dette dreide seg om. Flere siving-kandidater trekker frem sommerjobber, verv i ulike organisasjoner, deltidsjobber ved siden av

²⁶ Alternativene «andre praksisopphold, som feltarbeid eller lignende» og «annen arbeidslivskontakt» er nye i 2022. I 2019 var alternativet «valgfri faglig praksis» med, som er tatt ut i 2022.

studier, bedriftsbesøk/presentasjoner. Kandidater med andre grader trekker frem mange av de samme beskrivelsene, men i tillegg vitenskapelig assistent, nettverk, linjeforeningen, karrieredager, internship, gjesteforelesninger, egen bedrift osv.

3.3. Oppsummert: Arbeidslivskontakt – praksis og samarbeid

For å gi bedre oversikt over hvilke kandidatgrupper som har arbeidslivskontakt gjennom praksis- og samarbeidsformer, slår vi sammen samtlige praksisformer i én *praksiskategori*²⁷ og én *samarbeidskategori*²⁸. Disse kategoriene vil vi også se nærmere på i neste kapittel, hvor vi behandler hvilke typer arbeidslivskontakt som gir flest jobbtillbud.

Tabell 23: Arbeidslivskontakt som del av studiet, kategorisering av samarbeids- og praksisformer

	Har hatt praksis/arbeidserfaring	Har hatt samarbeid
Totalt 2022 (n=8957)	31 %	41 %
Avgangår		
2019 (n=2742)	34 %	41 %
2020 (n=3077)	32 %	41 %
2021 (n=3138)	27 %	40 %
Stuedsted		
Gjøvik (n=765)	23 %	51 %
Trondheim (n=7654)	32 %	39 %
Ålesund (n=536)	25 %	48 %
Grad:		
Bachelor (n=3966)	29 %	38 %
Master (n=2857)	24 %	39 %
Phd (n=524)	10 %	50 %
Siv.ing. (n=1610)	56 %	49 %
Kjønn:		
Mann (n=4253)	23 %	48 %
Kvinne (n=4704)	39 %	33 %
Fakultet:		
AD (n=328)	23 %	44 %
HF (n=615)	30 %	18 %
IE (n=1701)	23 %	56 %
IV (n=1586)	23 %	61 %
MH (n=1250)	54 %	23 %
NV (n=1020)	30 %	39 %
OK (n=1004)	10 %	53 %
SU (n=1451)	42 %	21 %

²⁷ Gjelder alternativene «obligatorisk praksis i profesjonsstudie/-arbeidserfaring» eller «annet praksisopphold»

²⁸ Gjelder alternativene «samarbeid om bacheloroppgave», «samarbeid om masteroppgaven», «samarbeid om større forskningsprosjekt» eller «samarbeid om mindre prosjekt/case med arbeidslivet». Alternativet «annen arbeidslivskontakt» er ikke med i noen av de to kategoriene.

3 av 10 kandidater har hatt arbeidslivskontakt gjennom praksis eller arbeidserfaring i studietiden. 4 av 10 har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom ulike samarbeidsprosjekter.

Totalt har i overkant av 6 av 10 kandidater hatt kontakt med arbeidslivet, enten gjennom praksis, arbeidserfaring eller samarbeidsprosjekter.

Av samtlige kandidatgrupper er det siving-kandidater og kandidater fra MH-fakultetet som har den klart høyest andelen som har hatt kontakt med arbeidslivet gjennom ulike former for praksis/arbeidserfaring, med henholdsvis 56 og 54 prosent. Andelen er lavest hos kandidater fra OK, hvor kun ti prosent har hatt ulike former for praksis/arbeidserfaring.

Ser vi på kandidatgrupper som utmerker seg med høy andel av samarbeidsprosjekter med arbeidslivet, utmerker særlig kandidater fra IV seg, hvor over 6 av 10 har deltatt i slike prosjekter. Andelen er også høy hos IE og OK (henholdsvis 56 og 53 %). Lavest andel finner vi hos HF (18 %) og MH (23 %).

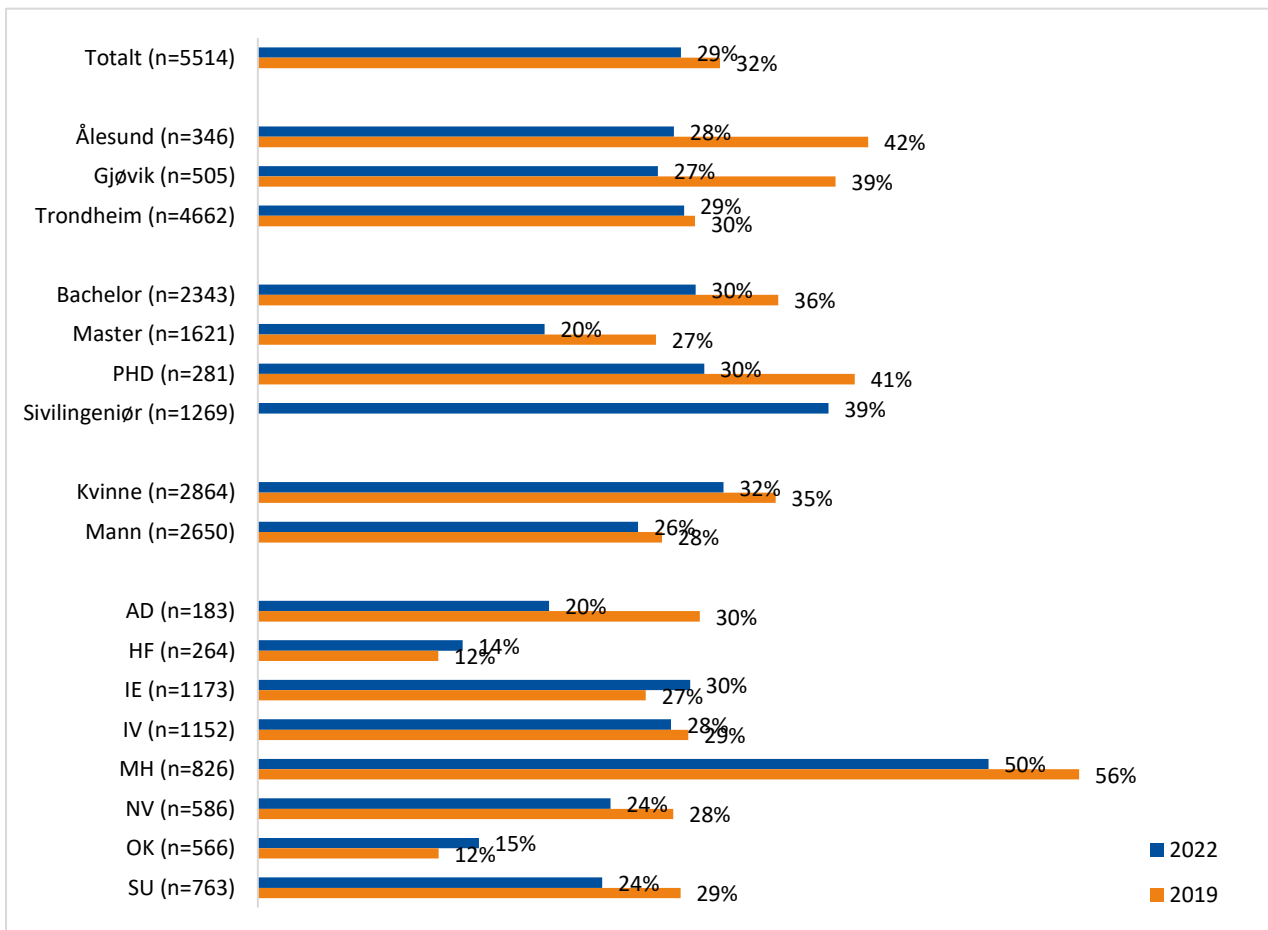
3.4. Jobbtilbud i sammenheng med samarbeid og praksis

- 3 av 10 kandidater ble tilbudt jobb på bakgrunn av deres arbeidslivskontakt.
- Nesten 4 av 10 siving-kandidater har fått jobbtilbud i forbindelse med sin kontakt med arbeidslivet, klart høyest av gradsnivåene.
- Det er nesten dobbelt så stor sannsynlighet for at kandidatene blir tilbudt jobb av virksomheter de hadde praksis/arbeidserfaring hos, sammenlignet med virksomheter hvor kandidatene hadde prosjektsamarbeid.

Kandidater som hadde prosjektsamarbeid eller praksis med arbeidslivet i løpet av studiet, og samtidig svarte at de hadde nytte av dette, ble spurt om de ble tilbudt jobb av virksomheten de samarbeidet med eller hadde praksis hos.

Tar vi utgangspunkt i gruppen som har hatt en form for arbeidslivskontakt, enten gjennom praksis, arbeidserfaring eller samarbeidsprosjekter (61 prosent av kandidatene), finner vi at **3 av 10 kandidater ble tilbudt jobb på bakgrunn av deres arbeidslivskontakt**. Dette er på nivå med resultatet i 2019-undersøkelsen, men ned tre prosentpoeng.

Figur 20: Andel av kandidater som har hatt en form for arbeidslivskontakt (praksis/arbeidserfaring, samarbeid), som har fått jobbtilbud



Sammenligner vi med 2019-resultatene, ser vi at den mest merkbare endringen er i forbindelse med studiebyene Ålesund og Gjøvik. I 2019 var det rundt 4 av 10 av kandidater herfra som fikk jobbtilbud fra arbeidslivskontakten, i årets undersøkelse er det under 3 av 10. Av grad ser vi også at andelene som har fått jobbtilbud er tydelig lavere enn i 2019 innenfor samtlige grader som er målt i begge undersøkelsene. En årsak til dette kan være at siving-graden er trukket ut som en egen gradskategori i år. I 2019 var siving inkludert i master- eller phd-graden. Og som figuren over viser, er det **nesten 4 av 10 siving-kandidater som har fått jobbtilbud i forbindelse med sin kontakt med arbeidslivet, klart høyest av de fire gradene**. Imidlertid kan det også være andre årsaker. Gjøvik og Ålesund har lav andel siving-kandidater i tillegg til at andelen bachelorstudenter har gått ned. Det er også forskjeller på andelen bachelorkandidater ved de ulike fakultetene, og om denne andelen har økt eller falt siden målingen i 2019. Pandemien kan også være en medvirkende årsak? For eksempel kan pandemien være grunnen til at andelen som har hatt praksis/arbeidserfaring blant de ferskeste kandidatene (avgangår 2021) ligger tydelig lavere enn kandidater med avgangår 2019 og 2020 (se tabell 23 over).

Men også når vi ser på fakultet er det visse endringer sammenlignet med 2019. Andelen som har fått jobbtilbud er hele ti prosentpoeng lavere blant AD-kandidater og seks prosentpoeng lavere hos MH-kandidater. Ellers varierer endringene fra en nedgang på fem prosentpoeng til en økning på tre prosentpoeng.

Kandidater fra MH har den klart høyeste andelen som mottar jobbtilbud i forbindelse med sin arbeidslivskontakt. Halvparten av kandidatene opplever dette. Lavest er andelen hos HF og OK-kandidater hvor henholdsvis 14 og 15 prosent har fått jobbtilbud.

I det videre skiller vi mellom kandidatene som har hatt praksis/arbeidserfaring, og kandidatene som har hatt en form for prosjektsamarbeid. Her finner vi at **det er nesten dobbelt så stor sannsynlighet for at kandidatene blir tilbudt jobb av virksomheter de hadde praksis/arbeidserfaring hos, sammenlignet med virksomheter hvor kandidatene hadde prosjektsamarbeid. 24 prosent av kandidatene som har hatt prosjektsamarbeid med arbeidslivet har fått tilbud om jobb av virksomheten. 41 prosent har fått jobbtilbud fra virksomheten de hadde praksis/arbeidserfaring hos.**

Tabell 24: Andel kandidater som blir tilbudt jobb av virksomheter de hadde praksis/arbeidserfaring hos, sammenlignet med virksomheter hvor kandidatene hadde prosjektsamarbeid

	Fikk jobbtilbud fra samarbeid	Fikk jobbtilbud fra praksis/arbeidserfaring
Totalt 2022 (n=3668)	24 %	41 %
Avgangår		
2019 (n=1148)	26 %	41 %
2020 (n=1269)	23 %	40 %
2021 (n=1271)	23 %	42 %
Stuedsted		
Gjøvik (n=393)	17 %	54 %
Trondheim (n=3036)	26 %	39 %
Ålesund (n=258)	17 %	51 %
Grad:		
Bachelor (n=1521)	20 %	38 %
Master (n=1113)	19 %	24 %
Phd (n=263)	30 %	40 %
Siv.ing. (n=791)	38 %	47 %
Kjønn:		
Mann (n=2078)	24 %	38 %
Kvinne (n=1610)	24 %	42 %
Fakultet:		
AD (n=142)	17 %	35 %
HF (n=110)	9 %	16 %
IE (n=928)	27 %	47 %
IV (n=961)	26 %	45 %
MH (n=298)	38 %	56 %
NV (n=398)	22 %	33 %
OK (n=538)	14 %	44 %
SU (n=312)	22 %	26 %

56 prosent av kandidater fra MH, og 47 prosent av kandidater fra IE som hadde praksis/arbeidserfaring fikk jobbtilbud av virksomheten de hadde praksis hos, som er høyest av fakultetene. I underkant av 4 av 10 av kandidater fra MH, og 3 av 10 kandidater fra IE, som hadde prosjektsamarbeid fikk jobbtilbud, som er. Forskjellen i andel som fikk jobbtilbud fra samarbeid og praksis / arbeidserfaring, er spesielt stor blant kandidater fra OK (30 prosentpoeng) og IV (20 prosentpoeng), til dels også NV (19 prosentpoeng).

Et interessant funn er at andelen kandidater fra Gjøvik og Ålesund som fikk jobbtilbud fra praksis / arbeidserfaring er signifikant høyere enn kandidater fra Trondheim. Omvendt er andelen som fikk jobbtilbud fra prosjektsamarbeid signifikant høyere for kandidater fra Trondheim.

Ser vi på grad, er forskjellen i andel som fikk jobbtilbud fra prosjektsamarbeid og praksis / arbeidserfaring spesielt stor blant bachelorkandidater (henholdsvis 20 og 38 prosent). Andelen som får jobbtilbud er høyest for siving-kandidater, både for prosjektsamarbeid og praksis / arbeidserfaring. Andelen er lavest for masterkandidater.

3.5. Jobb og frivillig arbeid under studiene

- 75 prosent av kandidatene oppgir at de jobbet ved siden av studiene. 28 prosent jobbet ved NTNU, og 55 prosent jobbet utenfor NTNU under studiene. Å jobbe ved siden av studiene er vanlig for alle kandidatgrupper.
- Tre prosent av kandidatene startet egen bedrift under studiene.
- 4 av 10 kandidater drev med frivillig arbeid ved siden av studiene
- 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.
- Nesten 7 av 10 som har jobbet under studiene mener denne erfaringen har vært nyttig/svært nyttig for å få sin første jobb.
- Av de som har startet bedrift under studiene, svarer i underkant av 7 av 10 at erfaringen med å starte bedrift under studiene har vært nyttig for å få sin første jobb.
- I overkant av halvparten av de som har deltatt i frivillig arbeid, mener denne erfaringen har vært nyttig for å få sin første jobb

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.

Tabell 25 Kandidatenes aktiviteter under studiene (Q19).

	Jobbet ved NTNU under studiene	Startet egen bedrift under studiene	Frivillig arbeid/aktiv i organisasjon	Jobbet utenfor NTNU under studiene	Nei, ingen av disse
Totalt 2022 (n=8957)	28 %	3 %	38 %	55 %	19 %
Totalt 2019 (n=6919)		4 %	38 %		
Avgangsår:					
2019 (n=2742)	27 %	3 %	36 %	55 %	19 %
2020 (n=3077)	27 %	3 %	39 %	56 %	18 %
2021 (n=3138)	29 %	3 %	40 %	54 %	19 %
Studiested:					
Gjøvik (n=765)	19 %	2 %	20 %	61 %	22 %
Trondheim (n=7654)	29 %	3 %	41 %	54 %	18 %
Ålesund (n=536)	20 %	4 %	21 %	61 %	23 %
Grad:					
Bachelor (n=3966)	18 %	3 %	32 %	61 %	20 %
Master (n=2857)	31 %	4 %	36 %	57 %	18 %
Phd (n=524)	37 %	1 %	21 %	33 %	33 %
Siv.ing. (n=1610)	50 %	3 %	68 %	41 %	10 %
Kjønn:					
Mann (n=4253)	32 %	4 %	37 %	50 %	21 %
Kvinne (n=4704)	24 %	2 %	39 %	60 %	17 %
Fakultet:					
AD (n=328)	30 %	7 %	37 %	57 %	17 %
HF (n=615)	26 %	7 %	44 %	60 %	15 %
IE (n=1701)	37 %	3 %	45 %	44 %	21 %
IV (n=1586)	35 %	2 %	40 %	43 %	21 %
MH (n=1250)	12 %	1 %	22 %	69 %	20 %
NV (n=1020)	40 %	2 %	46 %	42 %	19 %
OK (n=1004)	26 %	6 %	41 %	60 %	15 %
SU (n=1451)	19 %	1 %	35 %	67 %	16 %

75 prosent av kandidatene oppgir at de jobbet ved siden av studiene. 28 prosent jobbet ved NTNU, og 55 prosent jobbet utenfor NTNU under studiene. 15 prosent av kandidatene har både jobbet ved- og utenfor NTNU i løpet av studieløpet. Andelen som har jobbet utenfor NTNU er noe lavere blant kandidater i Trondheim (i overkant av 5 av 10) enn i Ålesund og Gjøvik (i overkant av 6 av 10). Men blant kandidater som har jobbet ved NTNU, er andelen høyere hos Trondheim-kandidater (3 av 10) enn hos Gjøvik/Ålesund-kandidater (2 av 10).

Av grad er det høyest andel av siving-kandidater som har jobbet ved NTNU, mens vi finner den høyeste andelen som har jobbet utenfor NTNU blant bachelorkandidater. Flere kvinnelige- enn mannlige kandidater jobbet utenfor NTNU, mens flere menn jobbet ved NTNU.

Ser vi på fakultetene er det høyest andel som jobbet ved NTNU blant NV og IE-kandidater. Og mens MH-kandidater har den laveste andelen kandidater som jobbet ved NTNU (1 av 10), har de den høyeste andelen som jobbet utenfor NTNU (7 av 10). Ser vi på den totale andelen som jobber (både ved og utenfor NTNU), varierer andelen fra 68 (IV og IE) til 81 prosent (OK). Med andre ord, **det er svært vanlig for studenter ved NTNU å ha jobb ved siden av studiene på tvers av alle kandidatgrupper.**

Tre prosent av kandidatene startet egen bedrift under studiene. Tilsvarende tall i 2019-undersøkelsen var fire prosent. En noe høyere andel av kandidatene fra AD og HF (7 %) startet egen bedrift under studiene sammenlignet med øvrige fakultet. Ellers er forskjellene små.

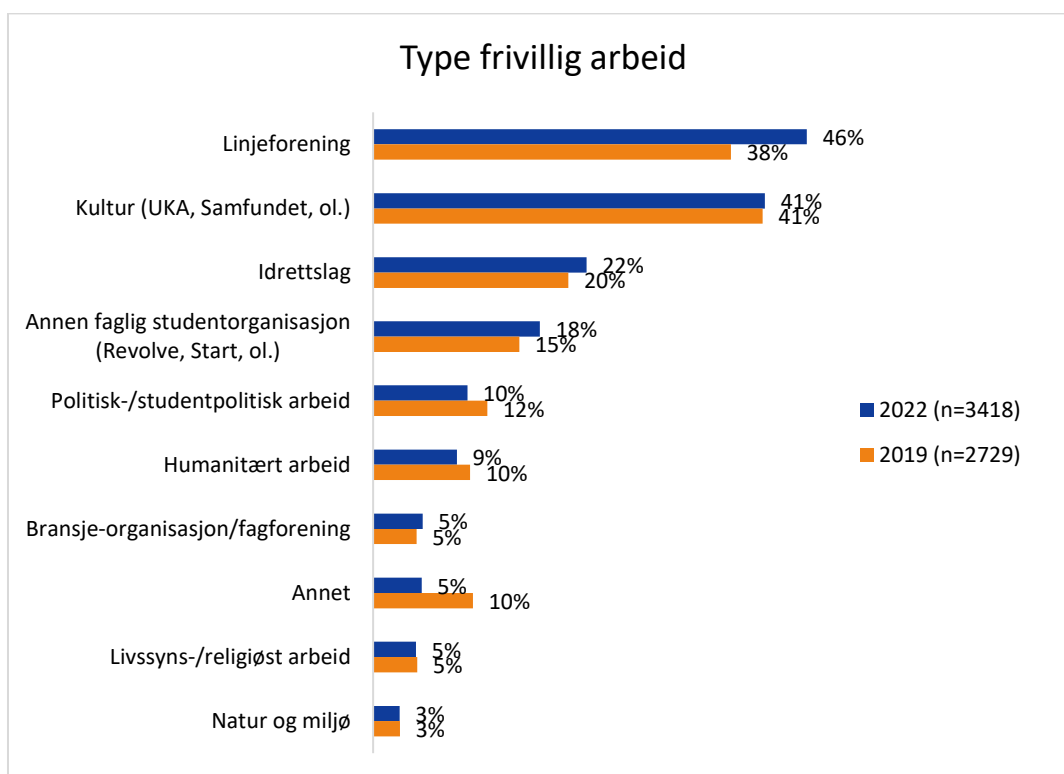
4 av 10 kandidater drev med frivillig arbeid ved siden av studiene. Her skiller siving-kandidater med Trondheim som studiested seg ut. Nesten 7 av 10 siving-kandidater har deltatt i frivillig arbeid. Denne andelen er også dobbelt så høy blant Trondheims-kandidater (over 4 av 10), sammenlignet med Gjøvik-/Ålesund-kandidater (2 av 10). Ser vi på grad, er andelen lavest hos phd-kandidater, hvor kun 2 av 10 har deltatt i frivillig arbeid.

Med hensyn til fakultetstilhørighet skiller først og fremst kandidatene fra MH seg ut. Her er det kun 2 av 10 som har deltatt i frivillig arbeid, mens hos NV-kandidater er andelen nesten 5 av 10 (46 %). Hos de øvrige fakultetene varierer andelen mellom 35 og 45 prosent.

Figuren under viser hva slags type frivillig arbeid kandidatene deltok i ved siden av studiene. Av de kandidatene som har drevet med frivillig arbeid, har nesten halvparten deltatt ved linjeforeninger (46 %). Dette er en økning på åtte prosentpoeng fra 2019-undersøkelsen. 4 av 10 har deltatt i kulturelt relatert frivillig arbeid, slik som UKA, Samfundet og liknende. 2 av 10 kandidater har drevet med frivillig arbeid i idrettslag, og 18 prosent har hatt frivillig arbeid innenfor en annen faglig studentorganisasjon, som Revolve, Start o.l. Ti prosent har deltatt i politisk-/studentpolitisk arbeid. Her finner vi en nedgang på to prosentpoeng fra 2019-undersøkelsen. Fem prosent har deltatt i bransjeorganisasjon / fagforening, og livssyns-/religiøst arbeid. Tre prosent har deltatt i frivillig arbeid knyttet til Natur og Miljø.

Fem prosent har deltatt i frivillig arbeid knyttet til andre formål. Her nevnes det et stort spekter av aktiviteter, som studentpub, Under dusken, Vektorprogrammet, Isfit, IAESTE, Barne- og ungdomsforeninger, Friluftsliv, Erasmus, dyrebeskyttelsen o.l.

Figur 21 Typer frivillig arbeid (Q24). Kandidater som har deltatt i frivillig arbeid (n=3418).



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.

Nesten 7 av 10 som har jobbet under studiene mener denne erfaringen har vært nyttig/svært nyttig for å få sin første jobb. Andelen er seks prosentpoeng høyere enn i 2019-undersøkelsen.

Av de som har startet bedrift under studiene, svarer i underkant av 7 av 10 at erfaringen med å starte bedrift under studiene har vært nyttig for å få sin første jobb. Andelen er syv prosentpoeng lavere enn i 2019.

I overkant av halvparten av de som har deltatt i frivillig arbeid, mener denne erfaringen har vært nyttig for å få sin første jobb. Andelen er syv prosentpoeng lavere enn i 2019 (se tabell 26 under).

Blant de som har jobbet under studiene, er det spesielt kandidatene fra MH som synes at erfaringen har vært nyttig for å få sin første jobb (i underkant av 8 av 10 mener det har vært nyttig). Kandidater fra HF synes relativt til kandidater fra øvrige fakultet at det har vært noe mindre nyttig (i underkant 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 heller ikke store forskjeller mellom kandidater etter fakultetstilhørighet, når det kommer til opplevd nytte av det frivillige arbeidet. Andelen som vurderer det frivillige arbeidet som nyttig er lavest hos kandidater fra MH (4 av 10) og høyest hos OK-kandidater (6 av 10).

Tabell 26 Nytt i senere kontakt med arbeidslivet (Q21,Q23,Q26) jobb, startet bedrift og frivillig arbeid²⁹.

	Jobberfaringen var nyttig for min første jobb etter endt utdanning		Å starte egen bedrift var nyttig for å få min første jobb etter endt utdanning		Frivillig arbeid var nyttig for å få min første jobb etter endt utdanning
Totalt 2022 (n=4827)	67 %	Totalt 2022 (n=117)	67 %	Totalt 2022 (n=2671)	54 %
Totalt 2019 (n=4350)	61 %	Totalt 2019 (n=217)	74 %	Totalt 2019 (n=2269)	61 %
Avgangår		Avgangår:		Avgangår:	
2019 (n=1659)	64 %	2019 (n=36)	69 %	2019 (n=873)	52 %
2020 (n=1636)	68 %	2020 (n=44)	70 %	2020 (n=910)	53 %
2021 (n=1532)	68 %	2021 (n=37)	61 %	2021 (n=888)	55 %
Studiested		Studiested:		Studiested:	
Gjøvik (n=469)	71 %	Trondheim (n=99)	66 %	Gjøvik (n=130)	37 %
Trondheim (n=4068)	66 %			Trondheim (n=2459)	54 %
Ålesund (n=289)	66 %			Ålesund (n=81)	59 %
Grad:		Grad:		Grad:	
Bachelor (n=1731)	66 %	Bachelor (n=22)	63 %	Bachelor (n=645)	47 %
Master (n=1792)	67 %	Master (n=58)	70 %	Master (n=903)	52 %
Phd (n=301)	65 %			Phd (n=108)	40 %
Siv.ing. (n=1003)	58 %	Siv.ing. (n=32)	72 %	Siv.ing. (n=1015)	62 %
Kjønn:		Kjønn:		Kjønn:	
Mann (n=2241)	73 %	Mann (n=87)	65 %	Mann (n=1251)	54 %
Kvinne (n=2586)	64 %	Kvinne (n=30)	73 %	Kvinne (n=1420)	53 %
Fakultet:		Fakultet:		Fakultet:	
AD (n=194)	69 %			AD (n=107)	46 %
HF (n=285)	57 %			HF (n=151)	57 %
IE (n=870)	69 %	IE (n=25)	76 %	IE (n=640)	57 %
IV (n=858)	62 %			IV (n=553)	55 %
MH (n=826)	76 %			MH (n=237)	41 %
NV (n=450)	60 %			NV (n=322)	51 %
OK (n=536)	65 %	OK (n=40)	84 %	OK (n=293)	60 %
SU (n=807)	67 %			SU (n=367)	54 %

²⁹ Andelen som vurderer aktiviteten som «nyttig» består av kandidatene som svarte at erfaringen var nyttig/svært nyttig.

3.6. Utenlandsopphold

- 3 av 10 av kandidatene var på utenlandsopphold gjennom studiene.
- Av kandidater som hadde utenlandsopphold, tok flest deler av graden fra NTNU ved et annet lærested i utlandet (17 %). Færre kandidater hadde studiepoenggivende praksis i utlandet (3 prosent) eller annen jobb/praksis i utlandet (5 prosent). For tre prosent av kandidatene var deres studier ved NTNU et utenlandsopphold, siden de bodde utenfor Norge før de startet studiene.
- Over halvparten av siving-kandidatene tok deler av graden fra NTNU ved et lærested i utlandet
- 8 av 10 av kandidatene som hadde et utenlandsopphold under studietiden opplevde at de ble mer selvstendige og at de utviklet sine språkferdigheter
- Nesten 7 av 10 kandidater (66 %) opplevde at utenlandsoppholdet økte det faglige nivået i utdanningen sin
- 64 prosent opplevde at utenlandsoppholdet ga dem kulturell kompetanse som er relevant for jobben de har i dag.
- Et mindretall av kandidatene mener at deres utenlandsopphold i forbindelse med studier ble tillagt vekt da de ble ansatt i sin nåværende stilling (34 %) og at de fikk jobbrelevante kontakter (26 %).

På lik linje med arbeidslivskontakt, jobb og frivillig arbeid, ble også kandidatene spurt om utenlandsopphold under studiet, og nytten av utenlandsoppholdet for å få sin første jobb.

3 av 10 av kandidatene var på utenlandsopphold gjennom studiene. Utenlandsoppholdet til kandidatene innebar for flest at kandidatene tok deler av graden fra NTNU ved et annet lærested i utlandet (17 %). Færre kandidater hadde studiepoenggivende praksis i utlandet (3 prosent) eller annen jobb/praksis i utlandet (5 prosent). For tre prosent av kandidatene var deres studier ved NTNU et utenlandsopphold, siden de bodde utenfor Norge før de startet studiene.

Ser vi på andelen av ulike kandidatgrupper som har vært på minst én av de fire formene for utenlandsopphold, finner vi at en langt lavere andel av kandidatene tilknyttet Ålesund og Gjøvik (henholdsvis 10 og 7 %) hadde utenlandsopphold, sammenlignet med kandidater tilknyttet Trondheim (31 %).

Det er også store forskjeller mellom kandidatene etter gradsnivå. En klart lavere andel av bachelorkandidatene har vært på utenlandsopphold (12 %) sammenlignet med masterkandidatene (29 %). Aller størst er andelen hos phd- og siving-kandidatene, hvor over halvparten har hatt en form av studieopphold i utlandet (henholdsvis 54 og 57 %). Ser vi på fakultet, er det høyest andel av kandidater med studieopphold i utlandet fra AD (36 %). Lavest er andelen hos MH (17 %). Hos de øvrige fakultetene varierer andelen med utenlandsopphold fra 23 prosent til 34 prosent.

Også blant de ferskeste kandidatene, med avgangår i 2021, er andelen med utenlandsopphold i studietiden signifikant lavere enn kandidater med avgangår 2020 og 2019, med henholdsvis 22 prosent, 29 prosent og 30 prosent. Trolig kan dette skyldes perioder med nedstengning i forbindelse med pandemien.

Tabell 27: Erfaring med utenlandsopphold (Q35)³⁰.

	Tok deler av graden fra NTNU ved et lærested i utlandet	Studiepoeng-givende praksis i utlandet	Annen jobb / feltarbeid / praksis i utlandet	Mitt studie i Norge var et utenlandsopp hold for meg	Har ikke hatt utenlandsopp hold gjennom studiene
Totalt 2022 (n=8957)	17 %	3 %	5 %	3 %	65 %
Totalt 2019 (n=6904)	20 %	4 %	5 %		73 %
Avgangså					
2019 (n=2742)	19 %	3 %	5 %	3 %	63 %
2020 (n=3077)	18 %	3 %	5 %	3 %	63 %
2021 (n=3138)	15 %	1 %	4 %	2 %	69 %
Studiested					
Gjøvik (n=765)	3 %	1 %	1 %	2 %	80 %
Trondheim (n=7654)	20 %	3 %	5 %	3 %	63 %
Ålesund (n=536)	4 %	1 %	2 %	3 %	78 %
Grad:					
Bachelor (n=3966)	7 %	2 %	3 %	0 %	77 %
Master (n=2857)	14 %	3 %	6 %	6 %	63 %
Phd (n=524)	22 %	4 %	19 %	9 %	45 %
Siv.ing. (n=1610)	53 %	1 %	2 %	0 %	43 %
Kjønn:					
Mann (n=4253)	18 %	1 %	3 %	3 %	66 %
Kvinne (n=4704)	17 %	4 %	6 %	2 %	64 %
Fakultet:					
AD (n=328)	19 %	2 %	7 %	8 %	57 %
HF (n=615)	14 %	3 %	4 %	2 %	69 %
IE (n=1701)	21 %	1 %	2 %	2 %	68 %
IV (n=1586)	24 %	1 %	4 %	5 %	59 %
MH (n=1250)	4 %	6 %	5 %	2 %	71 %
NV (n=1020)	24 %	1 %	6 %	4 %	61 %
OK (n=1004)	26 %	1 %	2 %	2 %	62 %
SU (n=1451)	9 %	4 %	9 %	1 %	68 %

Andelen som har «tatt deler av graden ved et lærested i utlandet» er klart høyest hos sivingkandidater (53 %), og klart lavest hos bachelorkandidater (7 %). Svært få har tatt studiepoenggivende praksis i utlandet. Høyest er andelen hos kandidater med MH-tilhørighet (6 %). Andelen som har hatt annen jobb, feltarbeid eller praksis i utlandet er generelt lav. Hos phd-kandidater er det imidlertid 2 av 10 som har hatt denne type utenlandsopphold. Av fakultet, er andelen høyest hos kandidater med SU-tilhørighet (9 %).

Ser vi på de som betrakter studiet i Norge som en utenlandsopphold, siden de bodde i utlandet før de startet studiene ved NTNU, finner vi den høyeste andelen av disse kandidatene ved AD-fakultetet (8 %). 9 prosent av phd- og 6 prosent av masterkandidatene betrakter også studiet sitt ved NTNU som et utenlandsopphold.

³⁰ I 2022 var alternativet «ikke relevant» med. Syv prosent svarte dette. Alternativet var ikke med i 2019-undersøkelsen. Dette er grunnen til at andelene ikke summeres til 100 prosent i tabellen over.

Samtlige kandidater som hadde en form for utenlandsopphold i studietiden, ble bedt om å vurdere ulike påstander om utbyttet av utenlandsoppholdet, se tabell under.

8 av 10 av kandidatene som hadde et utenlandsopphold under studietiden opplevde at de ble mer selvstendige og at de utviklet sine språkferdigheter.

Nesten 7 av 10 kandidater (66 %) opplevde at de økte det faglige nivået i utdanningen sin

64 prosent opplevde at de fikk kulturell kompetanse som er relevant for jobben de har i dag.

Et mindretall av kandidatene mener at deres utenlandsopphold i forbindelse med studier ble tillagt vekt da de ble ansatt i sin nåværende stilling (34 %) og at de fikk jobbrelevante kontakter (26 %).

Tabell 28: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utenlandsoppholdet ditt? Tabellen viser andelen som har svart «helt enig» eller «enig» (NYQ037)

	Jeg fikk kulturell kompetanse som er relevant for jobben min i dag	Økte det faglige nivået i utdanningen min	Ble tillagt vekt da jeg ble ansatt i min nåværende stilling	Jeg utviklet mine språkferdigheter	Jeg fikk jobbrelevante kontakter	Jeg ble mer selvstendig
Totalt 2022 (n=2417)	64 %	66 %	34 %	79 %	26 %	83 %
Avgangsår:						
2019 (n=821)	63 %	68 %	35 %	81 %	25 %	85 %
2020 (n=885)	65 %	66 %	34 %	78 %	24 %	85 %
2021 (n=711)	63 %	64 %	30 %	77 %	28 %	80 %
Studiested:						
Gjøvik (n=57)	65 %	61 %	39 %	71 %	20 %	84 %
Trondheim (n=2306)	64 %	66 %	33 %	79 %	26 %	83 %
Ålesund (n=52)	71 %	74 %	34 %	76 %	32 %	82 %
Grad:						
Bachelor (n=498)	63 %	56 %	22 %	70 %	16 %	78 %
Master (n=785)	65 %	70 %	34 %	79 %	31 %	84 %
Phd (n=259)	63 %	77 %	36 %	68 %	56 %	78 %
Siv.ing. (n=875)	64 %	66 %	41 %	88 %	19 %	88 %
Kjønn:						
Mann (n=1088)	65 %	70 %	39 %	82 %	32 %	85 %
Kvinne (n=1329)	63 %	62 %	28 %	76 %	20 %	83 %
Fakultet:						
AD (n=109)	68 %	77 %	26 %	70 %	24 %	80 %
HF (n=139)	66 %	72 %	25 %	79 %	34 %	84 %
IE (n=461)	60 %	69 %	38 %	87 %	32 %	86 %
IV (n=535)	65 %	67 %	40 %	84 %	25 %	87 %
MH (n=210)	67 %	56 %	20 %	61 %	26 %	79 %
NV (n=341)	59 %	72 %	42 %	79 %	31 %	86 %
OK (n=301)	63 %	58 %	44 %	85 %	19 %	85 %
SU (n=319)	70 %	64 %	18 %	68 %	16 %	74 %

Det er mange måter å vurdere utbyttet av utenlandsopphold i studiene. Resultatene over kan tolkes som at utenlandsopphold er en suksess, særlig på det personlige plan, 83 prosent svarer at de ble mer selvstendige. På det faglig plan, er det 66 prosent som svarer at de fikk et økt faglig

nivå i utdanningen, og 8 av 10 svarer at de utviklet sine språkferdigheter. Men hvilken direkte innvirkning opplever kandidatene at utenlandsoppholdet har på overgangen til arbeidslivet?

I NTNUs kandidatundersøkelse i 2019, refererte vi til Kandidatundersøkelsen for UiA i 2016, hvor effekten av utenlandsopphold (og en lang rekke andre kjennetegn ved kandidatene og erfaringer kandidatene hadde) ble 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 stillingsandel³¹. Samtidig oppga halvparten av kandidatene i 2019-undersøkelsen at de opplevde at utenlandsoppholdet ga dem et fortrinn i jobbsøking, altså i motsetning til hva resultatene av analysen tilsa.

Ser vi på kandidatene som har hatt utenlandsopphold i årets undersøkelse, og sammenligner de mot gjennomsnittet, finner vi i stor grad de samme resultatene med hensyn til sannsynligheten for å få relevant jobb. Andelen med utenlandsopphold som svarer at de har relevant jobb og heltidsstilling er så godt som identisk med gjennomsnittet blant alle kandidater. Heller ikke innenfor andre variabler som lønn, tilfredshet, opplevelse av at utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet eller om jobben svarer til de forventningene man hadde under utdanningen, skiller i vesentlig grad de som har hatt utenlandsopphold, mot de som ikke har hatt. Altså øker ikke et utenlandsopphold sannsynligheten for at en arbeidsgiver vil ansette³².

I årets undersøkelse ser vi imidlertid at kandidater med utenlandsopphold fremhever andre egenskaper som har verdi for jobben de har i dag. To tredjedeler svarer at de har fått kulturell kompetanse som er relevant for jobben de har i dag. 8 av 10 har fått utviklet språkferdigheter. Denne arbeidslivsrelevante kompetansen kunne ikke et studie i Norge bidratt med.

Imidlertid er det en relativt lav andel som svarer at de opplever at de fikk jobbrelevante kontakter gjennom sitt utenlandsopphold (1 av 4). Til senere kandidatundersøkelser kunne det vært et interessant poeng å stille dette spørsmålet til alle kandidater, ikke bare gruppen som har hatt utenlandsopphold. Da vil vi kunne se i hvilken grad kandidater med utenlandsopphold tilegner seg relevante jobbkontakter gjennom utenlandsoppholdet, sammenlignet med gjennomsnittet.

³¹ UiA Kandidatundersøkelsen 2016, s. 74.

4. 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.

4.1. Når kandidatene fikk sin første jobb

- 66 prosent av NTNU-kandidatene som er i jobb, fikk sin første jobb før fullført utdanning ved NTNU. Over 8 av 10 siving-kandidater har jobb før fullført utdanning.
- En høyere andel av NTNUs kandidater kommer seg raskere ut i arbeid, sammenlignet med kandidatundersøkelsen i 2019.
- Sammenlignet med øvre universiteter, indikerer resultatene at spesielt mange av NTNU sine kandidater hadde arbeid innen avsluttet utdanning.
- 2,2, prosent av kandidatene har ikke hatt jobb etter fullført grad.
- Innen 4 måneder etter endt utdanning har over 8 av 10 kandidater fått sin første jobb. Innen 6 måneder etter endt utdanning har 9 av 10 av kandidatene fått sin første jobb

Tabell 29 Når kandidatene fikk sin første jobb (Q30).

	Fortsatte i jobb jeg var i da jeg fullførte graden	Før fullført utdanning, men begynte først etter fullført grad	Mindre enn 4 mnd etter fullført grad	Fra 4 til 6 mnd etter fullført grad	Fra 7 til 12 mnd etter fullført grad	Fra 13 til 18 mnd etter fullført grad	Mer enn 18 mnd etter fullført grad	Har ikke hatt jobb etter fullført grad
Totalt 2022 (n=7130)	19 %	47 %	17 %	7 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Totalt 2019 (n=6069)	21 %	40 %	19 %	7 %	6 %	2 %	2 %	3 %
Avgangsårs:								
2019 (n=2460)	17 %	48 %	18 %	7 %	4 %	2 %	2 %	1 %
2020 (n=2407)	19 %	44 %	18 %	6 %	7 %	3 %	1 %	2 %
2021 (n=2263)	20 %	48 %	17 %	7 %	4 %	0 %	0 %	3 %
Studiested:								
Gjøvik (n=661)	26 %	41 %	16 %	7 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Trondheim (n=6045)	18 %	48 %	17 %	7 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Ålesund (n=422)	16 %	43 %	20 %	6 %	8 %	2 %	2 %	3 %
Grad:								
Bachelor (n=2601)	23 %	39 %	21 %	6 %	5 %	2 %	1 %	3 %
Master (n=2529)	16 %	43 %	19 %	9 %	6 %	2 %	2 %	3 %
Phd (n=501)	43 %	31 %	12 %	5 %	4 %	2 %	1 %	1 %
Siv.ing. (n=1499)	5 %	77 %	9 %	4 %	3 %	1 %	0 %	1 %
Kjønn:								
Mann (n=3428)	17 %	49 %	16 %	7 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Kvinne (n=3702)	21 %	44 %	19 %	6 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Fakultet:								
AD (n=299)	15 %	32 %	22 %	9 %	11 %	4 %	1 %	5 %
HF (n=410)	28 %	19 %	23 %	9 %	7 %	6 %	4 %	4 %
IE (n=1398)	13 %	60 %	12 %	6 %	5 %	2 %	1 %	1 %
IV (n=1376)	9 %	61 %	13 %	7 %	4 %	2 %	1 %	2 %
MH (n=1048)	30 %	43 %	18 %	4 %	3 %	1 %	1 %	1 %
NV (n=726)	9 %	45 %	21 %	9 %	7 %	2 %	2 %	4 %
OK (n=752)	17 %	53 %	14 %	7 %	4 %	2 %	1 %	2 %
SU (n=1119)	29 %	28 %	25 %	7 %	5 %	2 %	1 %	2 %

Av tabellen over, ser vi at **66 prosent av kandidatene som er i jobb, fikk sin første jobb før fullført utdanning ved NTNU**. 2 av 10 kandidater fortsatte i jobben de var i da de fullførte graden, og nesten halvparten fikk jobben før fullført utdanning, men begynte i jobben først etter fullført grad. Tilsvarende andel var 61 prosent i 2019-undersøkelsen, så her ser vi en endring i retning av at det blir vanligere å få jobb før avsluttede studier for NTNUs studenter.

Av samtlige kandidatgrupper, er andelen som er i jobb før fullførte studier klart høyest hos siving-kandidater. **Over 8 av 10 siving-kandidater har jobb før fullført utdanning**. Andelen er også høy hos phd-kandidater (75 %). Blant master- og bachelorkandidater er andelen rundt 6 av 10.

Ser vi på fakultetene, finner vi store variasjoner. Blant kandidater fra IE, IV, MH og OK er over 7 av 10 i jobb før fullført studium. Derimot, blant kandidater fra AD og HF er andelen under 5 av 10. Ser vi på studiestedene, er andelen kandidater som fikk jobb før fullført studie, rundt ti prosentpoeng lavere hos kandidater fra Ålesund, sammenlignet med de fra Trondheim og Gjøvik.

Ellers er andelene relativt like på tvers av kandidatgruppene.

De store forskjellene i andeler av kandidatgrupper som går rett i jobb etter fullført studie, gjenspeiler seg naturlig nok i andelene som må på jobb jakt når de uteksamineres. Det er kun ved AD og HF-fakultetene at det er over halvparten av studentene som må på jobb jakt etter de ble uteksaminert. Det er også blant kandidater på disse to fakultetene at vi finner den høyeste andelen av kandidater som ikke har hatt jobb etter fullført grad, med henholdsvis 5,4 prosent (AD) og 4,1 prosent (HF). De fleste av kandidatene som enda ikke er i jobb finner vi ikke overraskende hos de ferskeste kandidatene, som ble uteksaminert i 2021, hvor 3,4 prosent ikke har hatt jobb etter fullført grad.

2,2, prosent av kandidatene har ikke hatt jobb etter fullført grad.

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

I tabellene under, sammenligner vi hvor raskt kandidater fra ulike universiteter fikk sin første jobb. Dette baseres på tidligere kandidatundersøkelser. Sammenligningsgrunnlaget er ikke perfekt, blant annet fordi undersøkelsene er gjennomført på ulike tidspunkt i forhold til når kandidatene ble uteksaminert. 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. For eksempel er årets undersøkelse gjennomført på historiens første kandidatkull som har måtte forholde seg til koronarestriksjoner i arbeidsmarkedet. Med dette som forbehold, gjør vi likevel en sammenligning av hvor raskt kandidatene fra ulike universiteter kom seg i arbeid.

Tabell 30 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning³³.

	Fortsatte i jobb de hadde	Før fullført, begynte etter	Hadde jobb innen fullført grad
NTNU 2022	19 %	47 %	66 %
NTNU 2019	21 %	40 %	61 %
UiT 2021	24 %	34 %	58 %
Nord 2022	25 %	29 %	54 %
UiO 2018	26 %	23 %	49 %
NMBU 2020	15 %	38 %	53 %

Sammenlignet med øvrige utdanningsinstitusjoner, indikerer resultatene at spesielt mange av NTNU sine kandidater hadde arbeid innen avsluttet utdanning.

Om vi tar 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. Som nevnt, hadde i overkant av 6 av 10 kandidater fra NTNU jobb de kunne begynne- eller fortsette i da de fullførte sin utdanning. Dette er signifikant høyere enn andelen fra UiT, Nord og NMBU hvor målingene har blitt gjennomført svært likt.

I den neste tabellen ser vi utelukkende på kandidater som skaffet seg jobb etter endt utdanning.

Tabell 31 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Når kandidatene (som er i jobb) fikk jobb etter endt utdanning³⁴.

	Under 4 måneder	4 - 6 måneder	Over 6 måneder
NTNU 2022	54 %	20 %	25 %
NTNU 2019	54 %	19 %	27 %
UiT 2021	54 %	17 %	20 %
Nord 2022	67 %	17 %	16 %
UiO 2018	54 %	20 %	26 %
NMBU 2020	58 %	23 %	19 %

Av kandidatene som fikk seg jobb først etter endt utdanning, ser vi noen forskjeller mellom universitetene. Hos Nord og UiT får kandidatene i snitt jobb noe raskere enn kandidater fra de øvrige universitetene. Rundt to-tredjedeler av kandidatene som fikk seg jobb etter endt utdanning, fikk sin første jobb innen 4 måneder. Det samme gjelder 54 prosent av kandidatene fra NTNU (samme resultat som i 2019), og 58 prosent av kandidatene fra NMBU. Ikke desto mindre må denne forholdsmessig noe lavere andelen av NTNU-kandidater som kommer seg raskt ut i jobb etter uteksaminering, ses i lys av NTNUs svært høye andel av kandidater som går rett ut i arbeid.

³³ Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb.

³⁴ Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb etter endt utdanning.

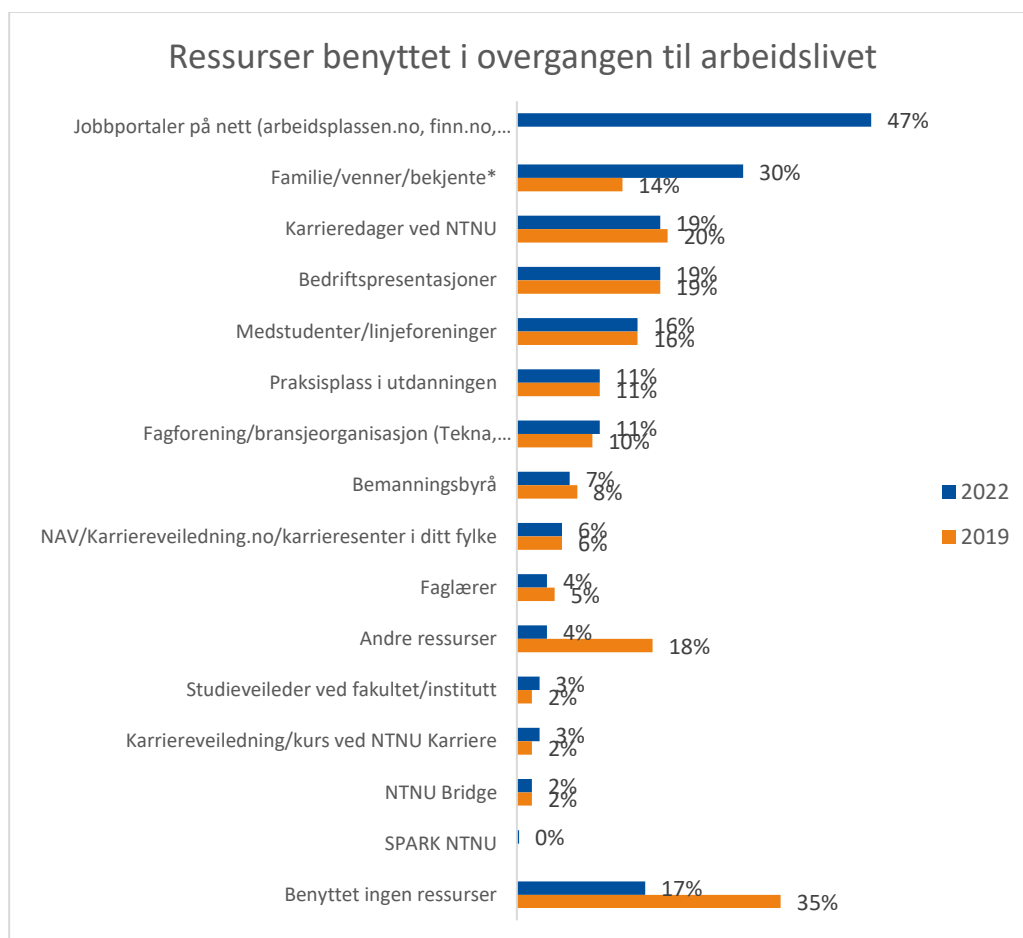
Oppsummert kommer **en høyere andel av NTNUs kandidater seg raskere ut i arbeid, sammenlignet med kandidatundersøkelsen i 2019.**

4.2. Ressurser benyttet i overgangen til arbeidslivet

- Nesten halvparten av kandidatene har benyttet seg av jobbportaler på internett, som finn.no, webcruiter, arbeidsplassen.no osv. i overgangen til arbeidslivet
- 2 av 10 av kandidatene har benyttet seg av karrieredager ved NTNU og bedriftspresentasjoner i overgangen til arbeidslivet.
- 16 prosent av kandidatene har benyttet seg av medstudenter/linjeforeninger i overgangen til arbeidslivet.
- 7 prosent benyttet bemanningsbyrå i overgangen til arbeidslivet.

Kandidatene ble også spurt om hvilke ressurser de benyttet i overgangen til arbeidslivet, vist i figur under. Denne viser at **8 av 10 av kandidatene har benyttet én eller flere av ressursene som var listet opp i undersøkelsen**. En mindre andel av phd-kandidatene har benyttet ressursene (6 av 10) enn bachelor- og master-kandidatene (I underkant av 8 av 10). Klart høyest andel av brukere av ressursene er siving-kandidater. Hele 92 prosent av denne kandidatgruppen har benyttet seg av minst én ressurs som er nevnt i figuren under. IE, NV og OK har høyest andel kandidater som har benyttet ressursene (over 8 av 10), mens lavest andel finner vi hos MH (7 av 10).

Figur 22 Ressurser i overgangen til arbeidslivet (Q28). Kandidater som har ikke har studier som hovedbeskjeftigelse (2022: n= 7025, 2019: n=5970).



*I 2019 var kategorien kun «familie». Endret til «familie/venner/bekjente» i 2022.

Nesten halvparten av kandidatene har benyttet seg av jobbportaler på internett, som finn.no, webcruiter, arbeidsplassen.no osv. Denne ressursen er i størst grad benyttet av kandidater med tilhørighet fra NV (over 6 av 10). Lavest er bruken hos phd-kandidater (3 av 10).

3 av 10 kandidater har benyttet seg av familie, venner eller bekjente i overgangen til arbeidslivet. Her finner vi svært små forskjeller mellom kandidatene.

2 av 10 av kandidatene har benyttet seg av karrieredager ved NTNU og bedriftspresentasjoner.

Karrieredagene er brukt av flere kandidater som tilhørte studiestedet Trondheim og Gjøvik (ca. 2 av 10), enn kandidater tilknyttet Ålesund (kun 5 %). Karrieredager er også klart mer brukt av siving-kandidater, sammenlignet med andre kandidatgrupper (nesten 5 av 10). Av fakultet, er bruken høyest hos kandidater fra IV og IE (ca. 3 av 10), lavest er andelen hos MH og HF (hhv. 2 og 5 prosent). Det samme bruksmønsteret vi ser med karrieredagene gjelder også for bedriftspresentasjoner.

16 prosent av kandidatene har benyttet seg av medstudenter/linjeforeninger. Også her er siving-kandidater «storforbruker» ved at hele 4 av 10 har benyttet seg av denne ressursen.

Lavest er bruken hos kandidater fra Ålesund og Gjøvik (8%) og kandidater med tilhørighet på MH og SU (7 %).

11 prosent av kandidatene benyttet praksisplass i utdanningen. Variasjoner i bruken av praksisplass følger av de utdanninger som har praksisplass. Andelen kandidater som benyttet praksisplassen som en ressurs i overgangen til arbeidslivet er klart høyest blant MH-kandidater (26 %), og er høyere for bachelor-kandidater (16 prosent) enn siving- eller master kandidater (8 % for begge).

10 prosent av kandidatene benyttet seg av fagforening eller bransjeorganisasjon i overgangen til arbeidslivet. Bruken av denne ressursen er klart høyest hos siving-kandidater (26 %) og blant kandidater fra NV (22 %). Andelen er også klart lavere hos kandidater fra Ålesund og Gjøvik (4%).

7 prosent benyttet bemanningsbyrå. Andelen er noe høyere blant kandidater fra OK (15 %). Av andre ressurser, var det fire prosent som benyttet faglærer, tre prosent som benyttet studieveileder ved institutt, og karriereveiledning / kurs ved NTNU Karriere. To prosent benyttet seg av NTNU Bridge.

17 prosent svarte at de ikke benyttet seg av noen av de nevnte ressursene.

4.3. Bytte av stilling eller arbeidsgiver

- Av kandidatene som har fått seg jobb etter endt utdanning, hadde halvparten den samme jobben ved undersøkelsestidspunktet. 3 av 10 har skiftet arbeidsgiver, mens 2 av 10 har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver.
- En høyere andel av kvinner enn menn har skiftet stilling minst én gang.

Enkelte av kandidatene som er med i undersøkelsen har vært i arbeidslivet over lengre tid (inntil ca. 3 år). En del av kandidatene har derfor også hatt tid til å både skifte stilling hos samme arbeidsgiver, og skiftet arbeidsgiver. Denne utviklingen vises i tabellen under:

Tabell 32 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	Ikke relevant
Totalt 2022 (n=6964)	31 %	15 %	50 %	4 %
Totalt 2019 (n=5844)	33 %	17 %	49 %	
Avgangår				
2019 (n=2420)	41 %	17 %	40 %	2 %
2020 (n=2363)	31 %	15 %	50 %	3 %
2021 (n=2181)	21 %	11 %	63 %	6 %
Stuedsted				
Gjøvik (n=646)	35 %	16 %	46 %	4 %
Trondheim (n=5912)	31 %	14 %	52 %	3 %
Ålesund (n=405)	32 %	17 %	45 %	6 %
Grad:				
Bachelor (n=2523)	35 %	16 %	43 %	5 %
Master (n=2460)	33 %	12 %	51 %	3 %
Phd (n=493)	31 %	18 %	48 %	3 %
Siv.ing. (n=1488)	21 %	13 %	65 %	1 %
Kjønn:				
Mann (n=3354)	27 %	13 %	57 %	4 %
Kvinne (n=3610)	36 %	16 %	44 %	3 %
Fakultet:				
AD (n=281)	29 %	7 %	59 %	5 %
HF (n=394)	38 %	13 %	38 %	10 %
IE (n=1382)	23 %	11 %	64 %	3 %
IV (n=1348)	23 %	14 %	61 %	3 %
MH (n=1029)	42 %	21 %	34 %	3 %
NV (n=698)	32 %	15 %	49 %	4 %
OK (n=737)	31 %	15 %	50 %	4 %
SU (n=1094)	38 %	14 %	44 %	4 %

Av kandidatene som har fått seg jobb etter endt utdanning, hadde halvparten den samme jobben ved undersøkelsestidspunktet. 3 av 10 har skiftet arbeidsgiver, mens 2 av 10 har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver. Resultatet er svært likt det vi så i 2019-undersøkelsen. For de «ferskeste» kandidatene i undersøkelsen, de som ble uteksaminert i 2021, har over 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 2019.

En større andel av siving-kandidatene har samme arbeidsgiver i dag som de første fikk etter endt utdanning (65 %), sammenlignet med de andre gradene. 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 AD har lavest andel kandidater som har endret stilling eller arbeidsgiver (under 4 av 10 for samtlige fakultet).

En høyere andel av kvinner enn menn har skiftet stilling minst én gang.

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

4.4. Nærmere om første jobb

- Litt over halvparten av kandidatene hadde fast stilling i sin første jobb, mens resten hadde midlertidige stillinger. Sett i lys av nåværende jobbsituasjon, har det vært en økning av kandidater med fast ansettelse blant kandidater som har byttet jobb etter endt utdanning.
- Sammenlignet med stillingsandelen kandidatene har i nåværende jobb, var en større andel av kandidatene deltidsansatt i sin første jobb.
- 78 prosent av de kandidatene som har byttet jobb, mener at utdanningen var relevant for den første jobben de hadde. Dette er marginalt lavere enn andelen som mener at utdanningen er relevant i nåværende jobb (84%).

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

Tabell 33 Hovedbeskjeftigelse i første jobb (Q32). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver.

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat	Selvstendig næringsdrivende / frilanser	Gründer i eget selskap med ansatte	Turnus	Annet
Totalt 2022 (n=3158)	51 %	43 %	1 %	0 %	2 %	2 %
Totalt 2019 (n=2869)	47 %	49 %	2 %	0 %		1 %
Avgangsåar						
2019 (n=1403)	57 %	37 %	2 %	0 %	3 %	1 %
2020 (n=1079)	48 %	45 %	1 %	0 %	3 %	3 %
2021 (n=676)	43 %	51 %	1 %	0 %	2 %	3 %
Studiested						
Gjøvik (n=325)	60 %	34 %	2 %	0 %	2 %	2 %
Trondheim (n=2634)	49 %	44 %	1 %	0 %	2 %	2 %
Ålesund (n=198)	50 %	46 %	0 %	0 %	3 %	2 %
Grad:						
Bachelor (n=1291)	44 %	50 %	1 %	0 %	3 %	2 %
Master (n=1118)	47 %	45 %	2 %	1 %	3 %	2 %
Phd (n=241)	59 %	35 %	1 %	0 %	2 %	2 %
Siv.ing. (n=508)	79 %	18 %	0 %	1 %	0 %	2 %
Kjønn:						
Mann (n=1312)	62 %	31 %	2 %	0 %	2 %	2 %
Kvinne (n=1846)	42 %	52 %	1 %	0 %	3 %	2 %
Fakultet:						
AD (n=101)	60 %	32 %	3 %	1 %	1 %	2 %
HF (n=205)	22 %	64 %	8 %	0 %	1 %	4 %
IE (n=463)	79 %	17 %	1 %	1 %	0 %	3 %
IV (n=491)	75 %	20 %	0 %	0 %	1 %	2 %
MH (n=657)	33 %	56 %	1 %	0 %	7 %	1 %
NV (n=329)	41 %	53 %	1 %	0 %	1 %	2 %
OK (n=340)	69 %	27 %	0 %	1 %	0 %	1 %
SU (n=571)	33 %	62 %	1 %	0 %	1 %	3 %

Tabellen over viser at **litt over halvparten av kandidatene hadde fast stilling i sin første jobb, mens resten hadde midlertidig stilling. Sammenlignet med nåværende jobbsituasjon (kap. 2.1.)³⁵ har det vært en økning av kandidater med fast ansettelse blant kandidater som har byttet jobb etter endt utdanning.** Sammenlignet med 2019-resultatet, finner vi også en økning på fire prosentpoeng i faste stillinger i første jobb. 62 prosent av de kandidatene som hadde midlertidig ansettelsesforhold i første jobb har på undersøkelsestidspunktet gått over i fast ansettelsesforhold. 92 prosent 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.

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

I tabellen under ser vi hvilken stillingsandel kandidatene hadde i første jobb:

Tabell 34 Stillingsandel i første jobb (Q33)³⁶.

	Heltid i én stilling (100%)	Flere stillinger / kombinert, til sammen 100% eller mer	Deltid, én stilling, notér prosent:	Deltid, flere stillinger, notér samlet stillingsandel:	Vet ikke
Totalt 2022 (n=2957)	77 %	6 %	13 %	2 %	2 %
Totalt 2019 (n=2754)	78 %	5 %	14 %	3 %	
Avgangår					
2019 (n=1315)	80 %	5 %	11 %	2 %	1 %
2020 (n=1004)	77 %	6 %	13 %	2 %	2 %
2021 (n=638)	73 %	6 %	15 %	3 %	3 %
Studiested					
Gjøvik (n=304)	75 %	4 %	16 %	2 %	2 %
Trondheim (n=2462)	78 %	5 %	12 %	2 %	2 %
Ålesund (n=190)	70 %	10 %	15 %	2 %	2 %
Grad:					
Bachelor (n=1209)	68 %	7 %	20 %	3 %	3 %
Master (n=1030)	81 %	5 %	10 %	2 %	1 %
Phd (n=227)	86 %	10 %	3 %	0 %	0 %
Siv.ing. (n=491)	94 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Kjønn:					
Mann (n=1223)	87 %	4 %	6 %	2 %	1 %
Kvinne (n=1734)	70 %	7 %	17 %	3 %	3 %
Fakultet:					
AD (n=94)	90 %	1 %	6 %	2 %	0 %
HF (n=177)	52 %	9 %	24 %	8 %	7 %
IE (n=442)	93 %	2 %	3 %	1 %	1 %
IV (n=469)	95 %	2 %	3 %	0 %	0 %
MH (n=590)	59 %	10 %	26 %	3 %	2 %
NV (n=310)	85 %	4 %	7 %	2 %	2 %
OK (n=329)	88 %	3 %	6 %	2 %	1 %
SU (n=545)	69 %	9 %	17 %	2 %	3 %

³⁵ Resultatene i 2.1.-kapittelet viser jobbsituasjon for både de som har byttet stilling/arbeidsgiver, og de som ikke har gjort det (ca. halvparten). Endringer er derfor noe «kamouflert» dersom vi sammenligner disse to tabellene direkte. Vi har derfor gjort egne datakjøringer på gruppen med «midlertidig ansettelsesforhold i første jobb».

³⁶ Blant kandidater som har byttet jobb, og hadde fast- eller midlertidig ansettelse i første jobb

Sammenlignet med stillingsandelen kandidatene har i nåværende jobb, var en større andel av kandidatene deltidsansatt i sin første jobb. På undersøkelsestidspunktet jobbet 88 prosent av kandidatene som har fast- eller midlertidig ansettelsesforhold, heltid i én stilling. Fem prosent jobbet i flere stillinger, som kombinert summeres til 100 prosent. Det vil si at 93 prosent av kandidatene jobber i heltidsstilling i dag.

77 prosent av kandidatene som har byttet jobb hadde heltid i én stilling, og seks prosent hadde heltid gjennom flere stillinger (totalt 83 prosent,) i sin første jobb. Forskjeller mellom kandidater etter studiested, grad, kjønn og fakulteter er i stor grad de samme som beskrevet i kapittel 2.1.

Av kandidatene som jobbet deltid i første jobb (15 prosent av de som har byttet jobb), så har i overkant av 3 av 10 av de samme kandidatene deltidsjobb på undersøkelsestidspunktet (av disse igjen, er det 4 av 10 som ikke ønsker å jobbe deltid). Andelen som fortsatt jobber deltid er klart høyest hos kvinner, bachelorkandidater og kandidater fra Ålesund og Gjøvik. Også en høy andel av kandidater med tilhørighet til MH, som jobbet i deltidsstillinger i sin første jobb, jobber fortsatt i deltidsstillinger. Trolig forklares dette delvis av at kandidatene jobber innen bransjer hvor deltidsarbeid er spesielt vanlig (eksempelvis helsesektoren, som er den klart største bransjen for MH-kandidater).

Tabell 35 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
Totalt 2022 (n=3158)	38 %	39 %	9 %	8 %	7 %
Totalt 2019 (n=2870)	46 %	35 %	8 %	6 %	4 %
Avgangså					
2019 (n=1403)	37 %	41 %	10 %	7 %	5 %
2020 (n=1079)	36 %	38 %	8 %	9 %	8 %
2021 (n=676)	40 %	34 %	9 %	7 %	9 %
Studiested					
Gjøvik (n=325)	46 %	31 %	7 %	9 %	6 %
Trondheim (n=2634)	36 %	40 %	9 %	7 %	7 %
Ålesund (n=198)	38 %	35 %	9 %	9 %	8 %
Grad:					
Bachelor (n=1291)	41 %	35 %	8 %	8 %	9 %
Master (n=1118)	33 %	40 %	10 %	9 %	8 %
Phd (n=241)	59 %	29 %	6 %	3 %	2 %
Siv.ing. (n=508)	29 %	51 %	10 %	8 %	2 %
Kjønn:					
Mann (n=1312)	32 %	43 %	9 %	8 %	8 %
Kvinne (n=1846)	42 %	35 %	9 %	7 %	7 %
Fakultet:					
AD (n=101)	29 %	52 %	6 %	7 %	5 %
HF (n=205)	27 %	29 %	9 %	13 %	21 %
IE (n=463)	34 %	47 %	7 %	8 %	5 %
IV (n=491)	32 %	42 %	12 %	8 %	6 %
MH (n=657)	60 %	29 %	5 %	2 %	3 %
NV (n=329)	34 %	38 %	7 %	11 %	8 %
OK (n=340)	22 %	39 %	14 %	15 %	8 %
SU (n=571)	32 %	42 %	11 %	6 %	9 %

78 prosent av de kandidatene 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 (84%). Hvis vi kun sammenlikner relevans av nåværende jobb blant de kandidater som har byttet jobb, ser vi at det er åtte prosentpoeng flere som finner at utdanningen er relevant for dagens jobb, sammenlignet med relevans av utdanning i første jobb (84 mot 76 %).

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 OK og HF (hhv. 15 og 12 prosentpoeng).

5. Vurdering av utdanning

I denne delen av undersøkelsen vil vi kartlegge kandidatenes syn på egen utdanning. Vi begynner kapitlet med hvilket utbytte kandidatene opplever å ha fått gjennom sin utdanning. Utbyttet av utdanningen i dagens jobb, er delt opp i tre: faglig kjernekompetanse, praktiske ferdigheter og samfunnsrelevans. Siving-kandidatene har fått en egen spørsmålsbolk i årets kandidatundersøkelse. Her behandler vi utbyttet av hovedekskursjonen, de komplementære emnene, ingeniøremne annet studieprogram og den obligatorisk arbeidserfaringen (før uttak av masteroppgaven).

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 bedre kunne forberedt kandidatene på arbeidslivet.

5.1. Utbytte av utdanningen

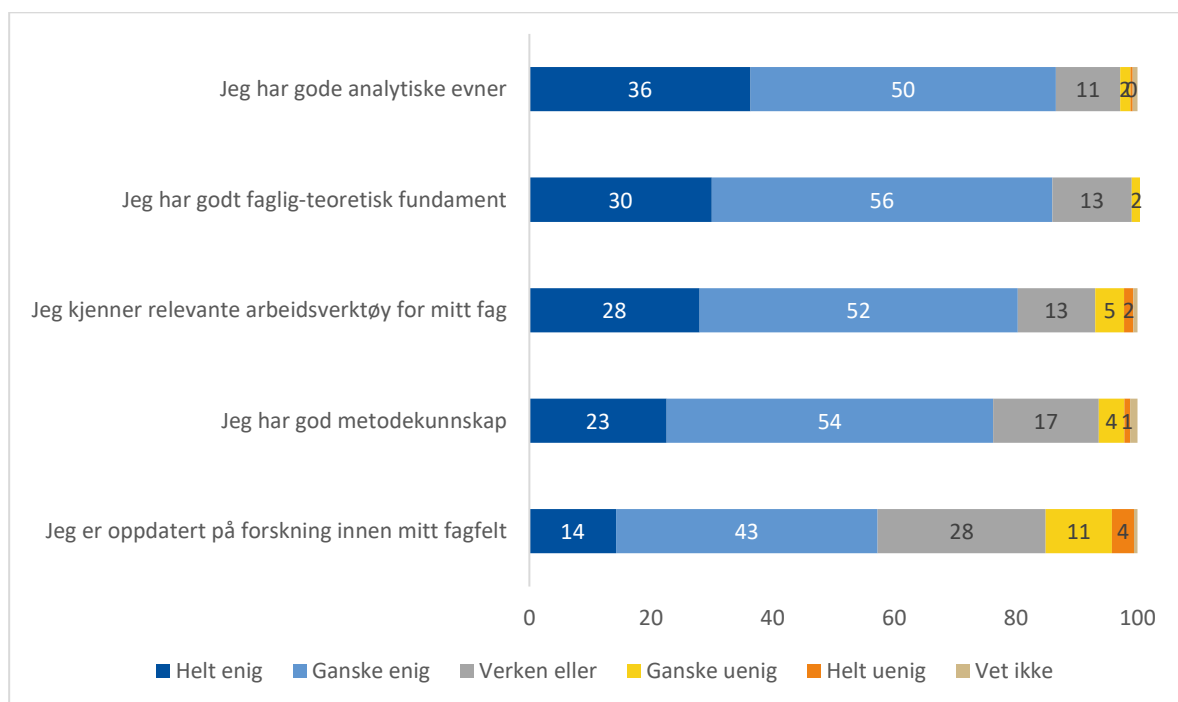
I kartleggingen av utbytte av utdanningen, ble kandidatene presentert med en rekke påstander som de ble bedt om å ta stilling til. Vi begynner med de påstandene som omhandler faglig kjernekompetanse.

- Med hensyn til *faglig kjernekompetanse*, mener flest kandidater at de har gode analytiske evner og et godt faglig-teoretisk fundament (86% på begge). Nesten like mange mener de kjenner relevante arbeidsverktøy til sitt fag (80 %) og har gode metodekunnskaper (77%). Andelen som mener at de er oppdatert på forskning innen sitt fagfelt er noe lavere (57%).
- Når det gjelder *praktiske ferdigheter*, svarer 9 av 10 at de kan arbeide målrettet og systematisk. Nesten like mange svarer at de er gode på prosjekt- og gruppearbeid (82 %), og at de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling og er gode på tverrfaglig samhandling (begge 78 %). Noen færre (6 av 10) mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy. Like over halvparten av kandidatene mener de fikk god kompetanse i muntlig fremstilling (52 %).
- Med hensyn til *samfunnsrelevans*, mener flest kandidater at de kan innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon og drøfte en sak fra flere sider (94 % på begge påstander). Nesten like mange mener de kan vurdere etiske problemstillinger (85 %), beskrive sin kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere (83 %) og bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv med sin fagkunnskap (82 %).

5.1.1. Faglig kjernekompetanse

I kartleggingen av faglig kjernekompetanse og utbyttet av utdanningen sin, ble kandidatene presentert for fem påstander, vist i figuren under:

Figur 23 Faglig kjernekompetanse (Q39a).



Med hensyn til faglig kjernekompetanse, mener flest kandidater at de har gode analytiske evner og et godt faglig-teoretisk fundament (86% på begge). Nesten like mange mener de kjenner relevante arbeidsverktøy til sitt fag (80 %) og har gode metodekunnskaper (77%). Andelen som mener at de er oppdatert på forskning innen sitt fagfelt er noe lavere (57%).

Det er generelt sett små forskjeller mellom kandidatgruppene. Etter studiested vurderer en noe lavere andel av kandidater fra Ålesund seg med gode kjernekompetanser. I gjennomsnitt ligger kandidatene fra Ålesund ca. ti prosentpoeng under kandidater fra Trondheim. Gjøvik ligger i en mellomposisjon. Særlig utmerker Trondheim-kandidater seg på analytiske evner (nesten 9 av 10). Andelene er henholdsvis 75 prosent i Ålesund og 77 prosent i Gjøvik.

Tabell 36: Enighet om påstander om utbytte av utdanning: **Faglig kjernekompetanse**. Andel som svarer helt enig / enig (n=8957)

	Har godt faglig-teoretisk fundament	Har god metodekunnskap	Har gode analytiske evner	Er oppdatert på forskning innen fagfelt	Kjenner relevante arbeidsverktøy
Totalt 2022 (n=8975)	86 %	76 %	86 %	57 %	80 %
Avgangår					
2019 (n=2742)	85 %	74 %	86 %	53 %	79 %
2020 (n=3077)	87 %	77 %	86 %	58 %	81 %
2021 (n=3138)	85 %	75 %	86 %	59 %	79 %
Studiested					
Gjøvik (n=765)	83 %	72 %	77 %	51 %	81 %
Trondheim (n=7654)	87 %	77 %	88 %	58 %	80 %
Ålesund (n=536)	76 %	67 %	75 %	50 %	75 %
Grad:					
Bachelor (n=3966)	81 %	68 %	79 %	50 %	77 %
Master (n=2857)	88 %	82 %	90 %	64 %	82 %
Phd (n=524)	94 %	91 %	96 %	90 %	89 %
Siv.ing. (n=1610)	92 %	84 %	97 %	53 %	81 %
Kjønn:					
Mann (n=4253)	87 %	78 %	90 %	58 %	81 %
Kvinne (n=4704)	84 %	73 %	82 %	56 %	78 %
Fakultet:					
AD (n=328)	78 %	77 %	84 %	49 %	83 %
HF (n=615)	85 %	70 %	88 %	56 %	79 %
IE (n=1701)	86 %	77 %	92 %	53 %	83 %
IV (n=1586)	86 %	79 %	90 %	55 %	81 %
MH (n=1250)	85 %	67 %	72 %	65 %	86 %
NV (n=1020)	89 %	84 %	92 %	63 %	82 %
OK (n=1004)	84 %	78 %	90 %	43 %	71 %
SU (n=1451)	85 %	75 %	82 %	62 %	75 %

En tydelig høyere andel av master- og phd-kandidatene opplever å ha fått de ulike kompetansene, når vi sammenligner med bachelor-kandidater. Phd-kandidater har klart høyest andel som vurderer seg som kompetente innenfor samtlige kjernekompetanser som måles i undersøkelsen. Særlig stor er forskjellen innenfor «oppdatert på forskning» og «kjenner relevante arbeidsverktøy». Siving-kandidater har høyest andel med gode analytiske evner.

Med hensyn til fakultetstilhørighet skiller NV-kandidatene seg ut, med forholdsmessig høy andel innenfor samtlige kjernekompetanser. Av fakultetene har NV-kandidater høyest andel på faglig-teoretisk fundament, metodekunnskaper og analytiske evner. AD-kandidater har lavest andel av kandidater som vurderer seg med godt faglig-teoretisk fundament, MH-kandidater har lavest andel som vurderer seg med analytiske evner og gode metodekunnskaper. Imidlertid har MH høyest andel av kandidater som vurderer seg som oppdatert på forskning innen sitt fagfelt og med kjennskap om relevante arbeidsverktøy. OK-kandidater har lavest andel som vurderer seg

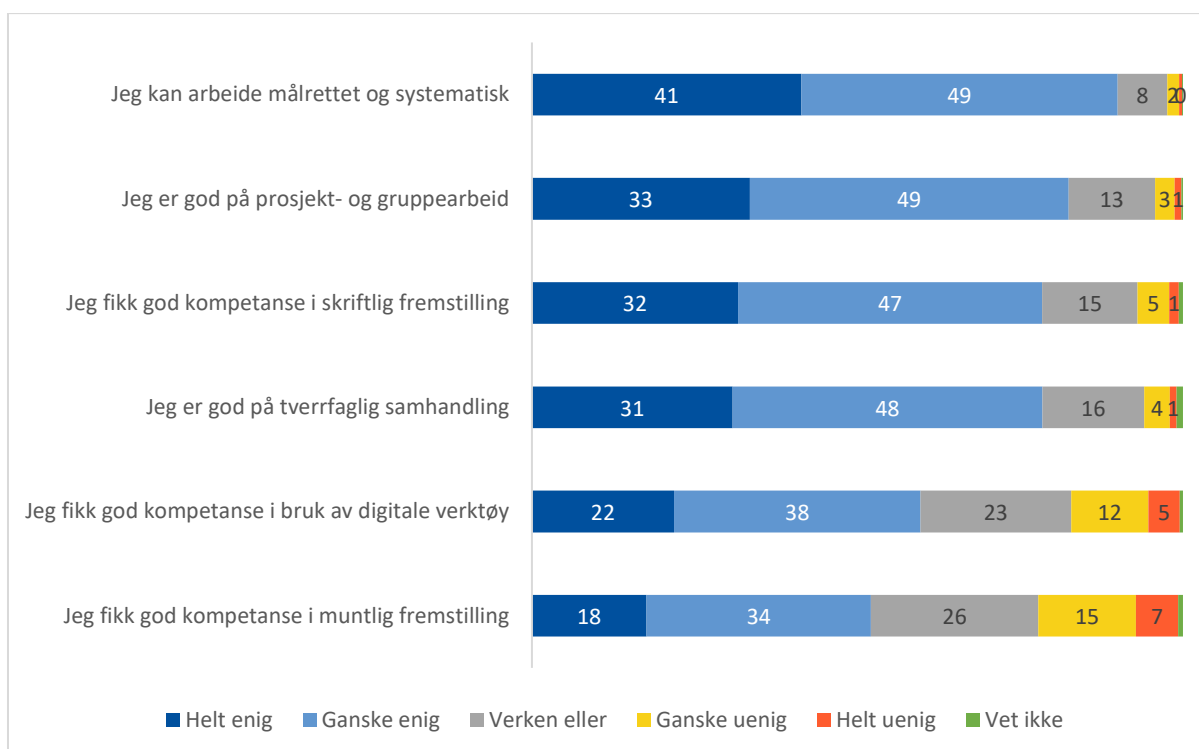
som kompetente innenfor de to sist nevnte kjernekompetansene. Generelt sett, varierer likevel andelene som vurderer seg med god kjernekompetanse lite mellom fakultetene.

Gjennomgående finner vi en høyere andel av menn som vurderer seg kompetente innenfor de ulike kjernekompetansene, men forskjellene er bare fra to til åtte prosentpoeng.

5.1.2. Praktiske ferdigheter

I kartleggingen av praktiske ferdigheter, ble kandidatene videre spurt hvor enig eller uenig de var i følgende påstander om utbyttet av utdanningen sin.

Figur 24: Praktiske ferdigheter (Q39b).



Når det gjelder praktiske ferdigheter, svarer 9 av 10 at de kan arbeide målrettet og systematisk. Nesten like mange svarer at de er gode på prosjekt- og gruppearbeid (82 %), og at de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling og er gode på tverrfaglig samhandling (begge 78 %). Noen færre (6 av 10) mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy. Like over halvparten av kandidatene mener de fikk god kompetanse i muntlig fremstilling (52 %).

Sammenlignet med Kandidatundersøkelsen i 2019, er det en liten økning av kandidater som svarer at de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy (6 prosentpoeng) og at de fikk god kompetanse i muntlig fremstilling (3 prosentpoeng). Kompetanse i skriftlig fremstilling øker med to prosentpoeng.

Tabell 37: Enighet om påstander om utbytte av utdanning: **Praktiske ferdigheter**. Andel som svarer helt enig / enig (n=8957)

	Jeg fikk god kompetanse i muntlig fremstilling	Jeg fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling	Jeg fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy	Jeg er god på prosjekt- og gruppearbeid	Jeg er god på tverrfaglig samhandling	Jeg kan arbeide målrettet og systematisk
Totalt 2022 (n=8957)	52 %	78 %	60 %	82 %	78 %	90 %
Avgangår						
2019 (n=2742)	55 %	78 %	58 %	83 %	80 %	90 %
2020 (n=3077)	52 %	78 %	60 %	82 %	79 %	90 %
2021 (n=3138)	50 %	78 %	60 %	82 %	77 %	89 %
Stuedsted						
Gjøvik (n=765)	55 %	75 %	65 %	83 %	81 %	89 %
Trondheim (n=7654)	52 %	79 %	59 %	82 %	78 %	90 %
Ålesund (n=536)	54 %	74 %	60 %	81 %	77 %	86 %
Grad:						
Bachelor (n=3966)	48 %	75 %	56 %	80 %	75 %	88 %
Master (n=2857)	61 %	83 %	57 %	84 %	81 %	91 %
Phd (n=524)	80 %	92 %	70 %	82 %	80 %	95 %
Siv.ing. (n=1610)	38 %	76 %	71 %	87 %	81 %	93 %
Kjønn:						
Mann (n=4253)	52 %	76 %	65 %	81 %	76 %	88 %
Kvinne (n=4704)	52 %	80 %	54 %	83 %	80 %	92 %
Fakultet:						
AD (n=328)	67 %	69 %	64 %	88 %	82 %	87 %
HF (n=615)	56 %	85 %	44 %	76 %	72 %	86 %
IE (n=1701)	46 %	73 %	76 %	85 %	76 %	89 %
IV (n=1586)	49 %	74 %	64 %	86 %	79 %	90 %
MH (n=1250)	61 %	76 %	57 %	79 %	87 %	92 %
NV (n=1020)	53 %	85 %	66 %	84 %	75 %	90 %
OK (n=1004)	41 %	77 %	49 %	84 %	78 %	93 %
SU (n=1451)	54 %	87 %	47 %	76 %	76 %	88 %

En større andel av phd-kandidatene er enige i samtlige påstander, men særlig finner vi en høyere andel knyttet til kompetanse i skriftlig og muntlig fremstilling. For muntlig fremstilling er andelen for phd-kandidater over dobbelt så høy som siving-kandidater.

92 prosent av phd-kandidatene mener de fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling. Dette er flere enn blant master-kandidatene (83 prosent) og bachelor-kandidatene (75 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 (85-87 prosent), mens AD har klart lavest andel kandidater (69 %, imidlertid opp ni prosentpoeng fra 2019).

70 prosent av PHD-kandidatene mener de fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy. 57 prosent av master-kandidatene og 56 prosent av bachelor-kandidatene mener det samme. Også her ser vi forskjell på mannlige (65 prosent) og kvinnelige (54 prosent) kandidater. Imidlertid

finder vi en økning på ni prosentpoeng som er enig i påstanden, sammenlignet med i 2019. IE har høyest andel kandidater (76 prosent). HF har lavest andel kandidater (44 prosent), men også her finner vi en økning på ni prosentpoeng som er enig i påstanden, sammenlignet med 2019.

80 prosent av PHD-kandidatene mener de fikk god kompetanse i muntlig fremstilling. 61 prosent av master-, og 48 prosent av bachelorkandidatene mener det samme. For både master og bachelorkandidater ser vi en markant økning sammenlignet med 2019 (hhv. 11 og 6 prosentpoeng). AD har høyest andel som mener de ble gode i muntlig fremstilling (67 %), og OK har lavest andel kandidater (41 %). For OK finner vi likevel en økning i andel på fem prosentpoeng, om vi sammenligner med 2019.

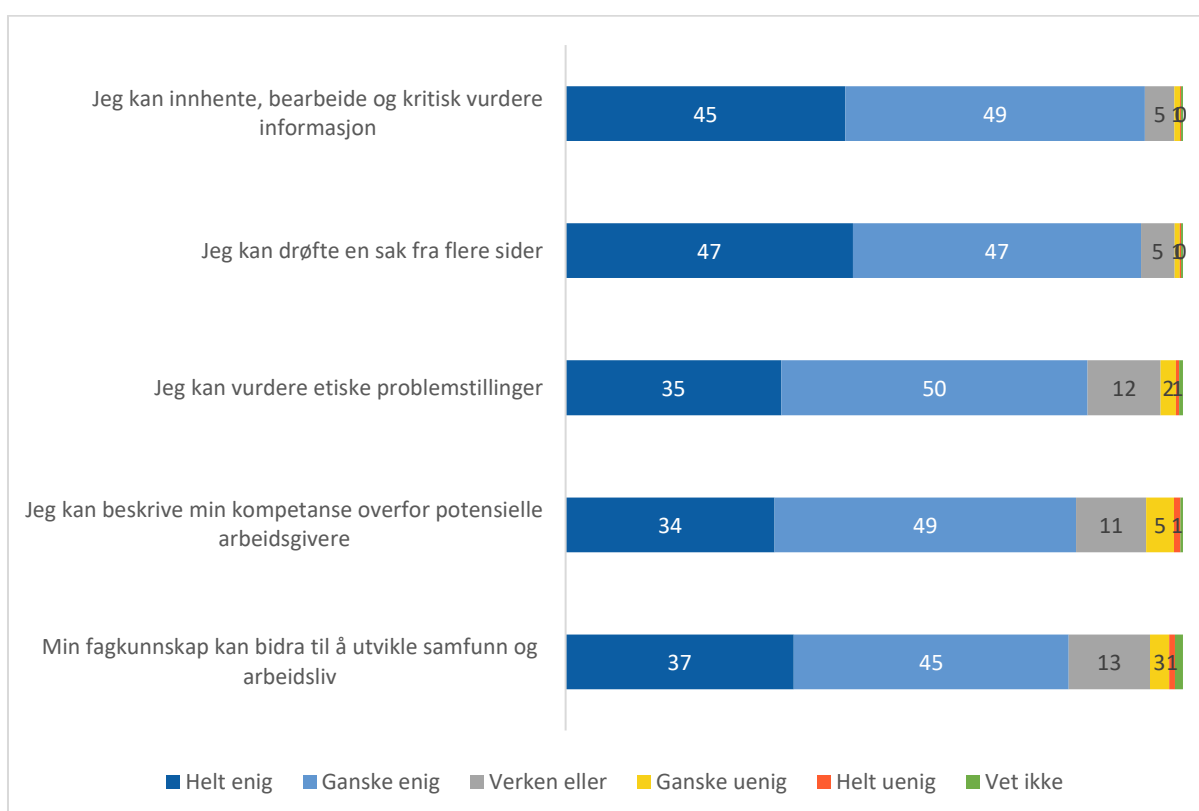
Andelen som mener de er gode på prosjekt- og gruppearbeid, er svært lik på tvers av kandidatgruppene. Variasjonen er fra 76 prosent (kandidater fra HF) til 88 prosent (kandidater fra AD). Det samme gjelder for andelen som mener de er gode på tverrfaglig samhandling. Variasjonen er fra 72 prosent (kandidater fra HF) til 87 prosent (kandidater fra MH). Ikke desto mindre er variasjonen i andeler «aller minst» i forbindelse med påstanden «jeg kan arbeide målrettet og systematisk. Her varierer andelen fra 86 prosent (kandidater fra HF) til 95 prosent (phd-kandidater).

5.1.3. Samfunnsrelevans

Med hensyn til samfunnsrelevans, mener flest kandidater at de kan innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon og drøfte en sak fra flere sider (94 % på begge påstander).

Nesten like mange mener de kan vurdere etiske problemstillinger (85 %), beskrive sin kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere (83 %) og bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv med sin fagkunnskap (82 %)

Figur 25 Samfunnsrelevans (Q39c).



Generelt finner vi høye andeler på alle påstander hos samtlige kandidatgrupper, og finner kun marginale forskjeller mellom de ulike kandidatgruppene.

Andelene som mener de kan «innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon» varierer fra 89 prosent (kandidater fra AD) til 97 prosent (phd-kandidater). Ser vi på fakultetene, er det kun en variasjon fra 89 prosent til 95 prosent (IV-kandidater). Andelene som mener de kan «drøfte en sak fra flere sider» varierer enda mindre, fra 90 prosent (kandidater fra Ålesund) til 96 prosent (kandidater fra AD).

Når vi ser på andelen kandidater som mener at deres fagkunnskap «kan bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv» finner vi en litt større variasjon. Den laveste andelen finner vi hos kandidater fra Ålesund (70 %) og bachelorkandidater (76 %). Den høyeste andelen finner vi hos phd- og siving-kandidater (89 % hos begge). Ser vi på fakultetene, er det kun en variasjon fra 75 prosent (kandidater fra HF) til 87 prosent (kandidater fra IE).

Andelene som «kan vurdere etiske problemstillinger» varierer fra 81 prosent (kandidater fra NV) til 95 prosent (kandidater fra MH). Andelen er også svært høy hos kandidater med tilhørighet til SU (91 %). I tillegg finner vi en høyere andel hos kvinnelige kandidater (88 %), sammenlignet med mannlige (81 %).

Andelene som kan «beskrive min kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere» varierer fra 76 prosent (kandidater fra Ålesund) til 91 prosent (phd-kandidater). Ser vi på fakultetene varierer andelen fra 78 prosent (kandidater fra HF) til 88 prosent (kandidater fra MH).

Tabell 38: Enighet om påstander om utbytte av utdanning: **Samfunnsrelevans**. Andel som svarer helt enig / enig (n=8957)

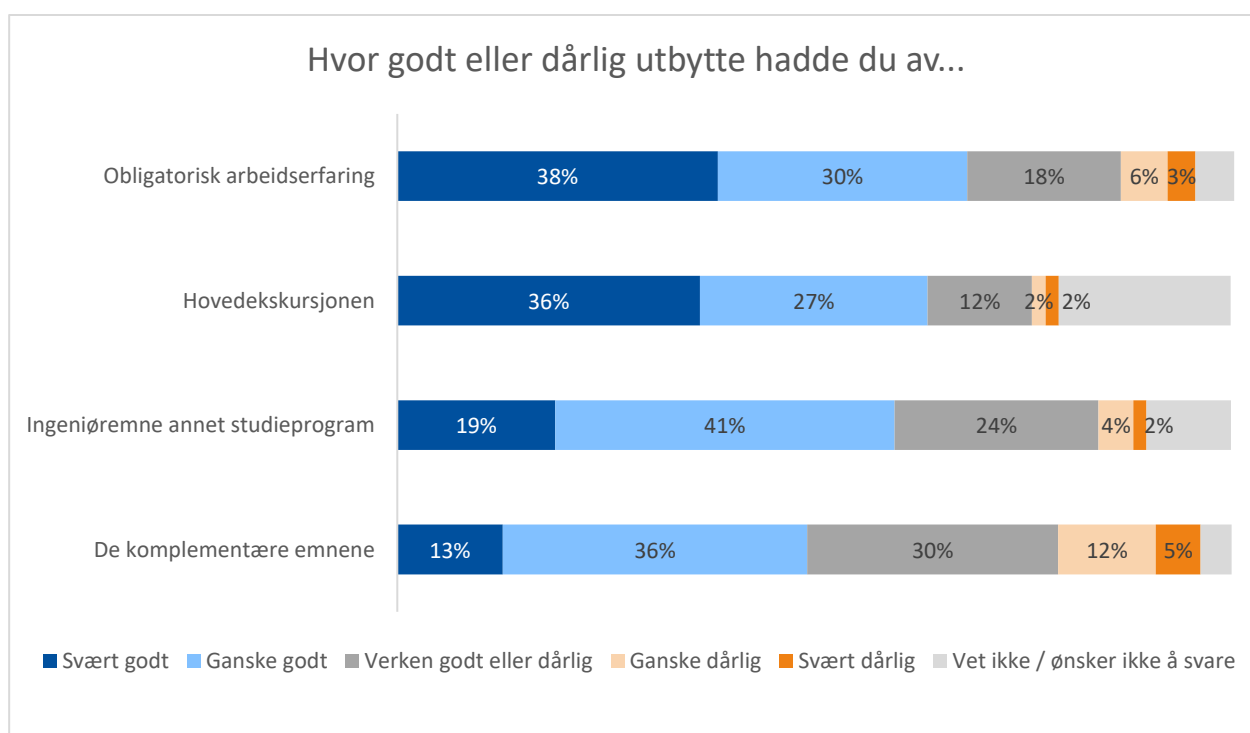
	Jeg kan innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon	Jeg kan drøfte en sak fra flere sider	Min fagkunnskap kan bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv	Jeg kan vurdere etiske problemstillinger	Jeg kan beskrive min kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere
Totalt 2022 (n=8957)	94 %	93 %	81 %	84 %	83 %
Avgangår					
2019 (n=2742)	93 %	92 %	81 %	84 %	86 %
2020 (n=3077)	95 %	94 %	83 %	85 %	83 %
2021 (n=3138)	93 %	93 %	81 %	85 %	79 %
Stuedsted					
Gjøvik (n=765)	91 %	91 %	79 %	85 %	82 %
Trondheim (n=7654)	94 %	93 %	82 %	85 %	83 %
Ålesund (n=536)	90 %	90 %	70 %	82 %	76 %
Grad:					
Bachelor (n=3966)	91 %	92 %	76 %	85 %	78 %
Master (n=2857)	95 %	94 %	85 %	86 %	86 %
Phd (n=524)	97 %	92 %	89 %	83 %	91 %
Siv.ing. (n=1610)	96 %	94 %	89 %	80 %	88 %
Kjønn:					
Mann (n=4253)	94 %	92 %	83 %	81 %	84 %
Kvinne (n=4704)	93 %	94 %	79 %	88 %	81 %
Fakultet:					
AD (n=328)	89 %	92 %	85 %	82 %	84 %
HF (n=615)	93 %	96 %	75 %	87 %	78 %
IE (n=1701)	93 %	91 %	87 %	77 %	85 %
IV (n=1586)	95 %	92 %	84 %	78 %	84 %
MH (n=1250)	93 %	94 %	79 %	95 %	88 %
NV (n=1020)	95 %	90 %	82 %	81 %	79 %
OK (n=1004)	93 %	93 %	76 %	82 %	81 %
SU (n=1451)	94 %	96 %	81 %	91 %	78 %

5.2. Læringsutbytte for sivilingeniører

- Med hensyn til utbytte av utdanningen, mener flest siving-kandidater at den *obligatoriske arbeidserfaringen* har gitt de godt utbytte. Nesten 7 av 10 mener dette.
- I overkant av 6 av 10 siving-kandidater mener at *hovedekskursjonen* har gitt de godt utbytte (63 %), og nesten like mange mener at *ingeniøremne annet studieprogram* har gitt godt utbytte (60 %).
- I underkant av halvparten av siving-kandidatene mener at *de komplementære emnene* har gitt godt utbytte. Nesten 2 av 10 mener denne delen av ingeniørutdannelsen har gitt dårlig utbytte.

I dette delkapittelet ser vi nærmere på siving-kandidatenes syn på utdanningen i lys av overgangen til arbeidslivet, deriblant informasjon og kompetanse relatert til hovedekskursjonen, de komplementære emnene, obligatorisk arbeidserfaring og ingeniøremne annet studieprogram.

Figur 26: Utbytte av utdanning. Kun siv.ing.-kandidater (n=1433)



Med hensyn til utbytte av utdanningen, mener flest siving-kandidater at den obligatoriske arbeidserfaringen har gitt de godt utbytte. Nesten 7 av 10 mener dette.

I overkant av 6 av 10 mener at hovedekskursjonen har gitt de godt utbytte (63 %), og nesten like mange mener at ingeniøremne annet studieprogram har gitt godt utbytte (60 %).

I underkant av halvparten av siving-kandidatene mener at de komplementære emnene har gitt godt utbytte. Nesten 2 av 10 mener denne delen av ingeniørutdannelsen har gitt dårligutbytte.

Andelen av siving-kandidatene som mener at de fikk godt utbytte av den «obligatoriske arbeidserfaringen», varierer noe mellom fakultetene. Andelen som er fornøyd med utbyttet, er høyest hos kandidater med tilhørighet ved AD (76 %). Lavest er andelen hos NV-kandidater (57 %).

Andelen som er fornøyd med utbyttet av «hovedekskursjonen» varierer enda mer mellom fakultetene. Høyest «fornøyd-andel» finner vi hos AD-kandidater (81 %), lavest er andelen av IE-kandidater (55 %). Nesten like lav er andelen hos OK-kandidater (56 %).

Ser vi på andelen som har hatt godt utbytte av «ingeniøremne annet studieprogram», finner vi den klart høyeste andelen blant NV-kandidater (66 %), og den klart laveste andelen blant OK-kandidater (45 %). Andelene som er fornøyd med utbyttet av «komplementære emnene» er høyest hos AD-kandidatene (63 %) og lavest hos OK-kandidatene (40 %).

5.3. Forventninger og arbeidslivets krav

- 75 prosent av kandidatene opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er andelen som opplever at sin utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet tydelig høyere i 2022 enn da de deltok i 2019-undersøkelsen. I dag opplever 74 prosent at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet, mot 65 prosent i 2019-undersøkelsen.
- 8 av 10 NTNU-kandidater mener at de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet.
- 45 prosent av NTNU-kandidatene mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet.
- Over 3 av 10 kandidater mener det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet.
- 75 prosent av kandidatene 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.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 finner vi en nedgang i andelen kandidater som opplever at sin utdanning gir dem mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen, når vi sammenligner med resultatene fra da de deltok i 2019-undersøkelsen (fra 76 % i 2019 til 70 % i 2022).
- For 7 av 10 kandidater har utsikter til jobb / karriere vært viktig når de valgte utdanning. For 1 av 10 var dette uviktig
- De tiltakene flest NTNU-kandidater mener ville gjort dem bedre forberedt til arbeidslivet, handler om mer nærhet til arbeidslivet, og arbeidslivskontakt.

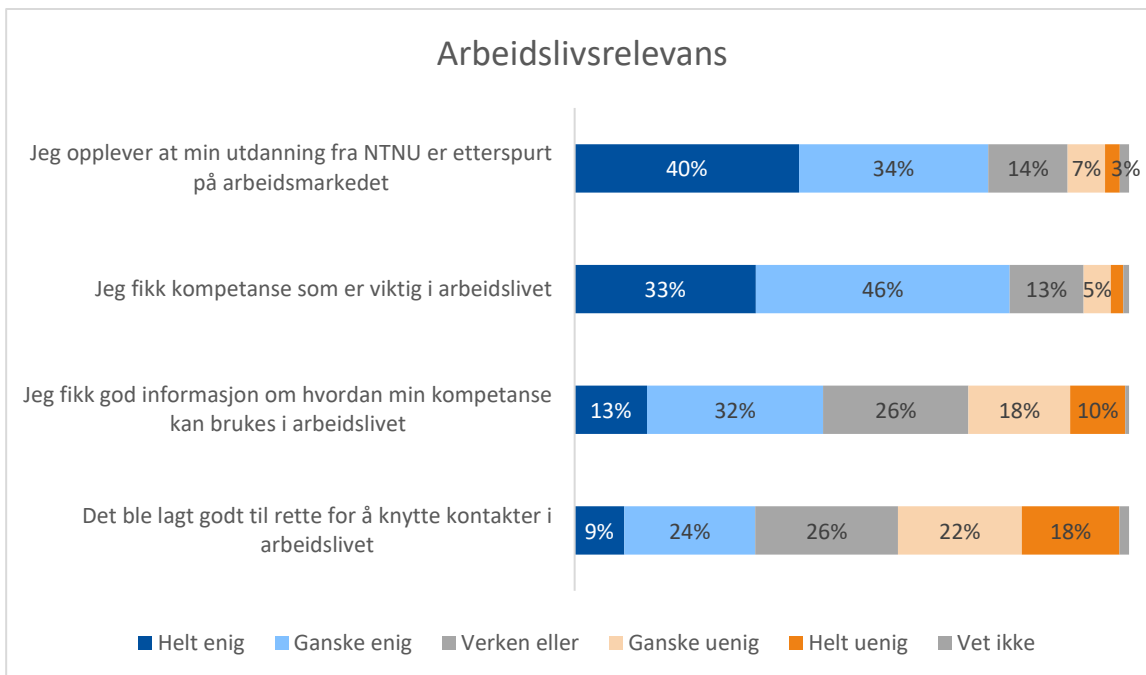
I dette delkapittelet ser vi nærmere på kandidatenes syn på utdanningen i lys av overgangen til arbeidslivet, deriblant informasjon og kompetanse relatert til dette.

5.3.1. *Arbeidslivsrelevans*

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 tabellen under.

75 prosent av kandidatene opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet. Dette er en økning på ti prosentpoeng, sammenlignet med 2019. Kun 1 av 10 opplever at utdanningen deres ikke er etterspurt på arbeidsmarkedet, og 15 prosent vet ikke eller tar ikke stilling.

Figur 27: Arbeidslivsrelevans (Q40) og oppfattelse av etterspørsel på arbeidsmarkedet (Q47).
(n= 6921 på påstanden om etterspurt arbeidsmarked, de tre andre påstandene har n=8957)



Som tabellen under viser, er det noen forskjeller mellom kandidatene. Av grad, ser vi at en markant høyere andel av siving-kandidater (91 prosent) opplever sin utdanning som etterspurt på arbeidsmarkedet, sammenlignet med de andre gradene. Lavest er bachelorkandidater, hvor 67 prosent opplever at utdanningen er etterspurt. Vi finner tydelige forskjeller når vi ser på fakultetene også. Klart høyest andel som opplever seg etterspurt i arbeidsmarkedet har kandidater med tilhørighet til IE (9 av 10). Videre har også IV og OK også en forholdsvis høy andel som opplever at utdanningen sin er etterspurt (henholdsvis 85 og 80 %). Lavest andel av kandidater som vurderer sin utdanning som attraktiv på arbeidsmarkedet finner vi ved HF og SU, med henholdsvis 44 og 59 prosent. Vi ser også at en noe høyere andel av menn enn kvinner opplever utdanningen sin som etterspurt i arbeidsmarkedet (79 % mot 70 %).

Tabell 39 Arbeidslivsrelevans (Q40) og oppfattelse av etterspørsel på arbeidsmarkedet (Q47). Andel enig/helt enig.³⁷

	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 2022 (n=8957)	78 %	45 %	33 %	75 %
Totalt 2019 (n=6905)	80 %	51 %	31 %	65 %
Avgangår				
2019 (n=2742)	79 %	45 %	34 %	73 %
2020 (n=3077)	79 %	46 %	34 %	75 %
2021 (n=3138)	77 %	42 %	30 %	75 %
Studiested				
Gjøvik (n=765)	79 %	51 %	35 %	77 %
Trondheim (n=7654)	78 %	44 %	32 %	75 %
Ålesund (n=536)	75 %	47 %	34 %	70 %
Grad:				
Bachelor (n=3966)	74 %	45 %	29 %	67 %
Master (n=2857)	80 %	44 %	28 %	73 %
Phd (n=524)	84 %	41 %	38 %	74 %
Siv.ing. (n=1610)	88 %	48 %	49 %	91 %
Kjønn:				
Mann (n=4253)	78 %	46 %	37 %	79 %
Kvinne (n=4704)	78 %	44 %	28 %	70 %
Fakultet:				
AD (n=328)	80 %	44 %	24 %	75 %
HF (n=615)	61 %	29 %	20 %	44 %
IE (n=1701)	82 %	49 %	46 %	90 %
IV (n=1586)	83 %	49 %	45 %	85 %
MH (n=1250)	86 %	61 %	33 %	71 %
NV (n=1020)	78 %	35 %	27 %	67 %
OK (n=1004)	76 %	40 %	35 %	80 %
SU (n=1451)	71 %	36 %	14 %	59 %

8 av 10 kandidater (med avgangår 2019 – 2021) mener at de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet. Dette er på samme nivå som i 2019-undersøkelsen. Resultatet er forholdsvis likt på tvers av kandidatgruppene. Imidlertid ser vi at en noe mindre andel av Bachelorkandidater opplever at de har fått kompetanse som er viktig i arbeidslivet, sammenlignet med master-, phd og særlig sivingkandidater. Nesten 9 av 10 siving-kandidater opplever at deres utdanning har gitt med kompetanse som er viktig i arbeidslivet. Forskjellene mellom kandidater etter fakultetstilhørighet er heller ikke spesielt store. Unntaket er HF, som har den klart laveste andel kandidater som mener de fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet (61 prosent), og er det fakultetet som skiller seg mest ut. Andelen er også forholdsvis noe lavere hos SU-kandidater (71 %). Blant øvrige fakultet er mellom 76 og 86 prosent av studentene enige i påstanden.

45 prosent av kandidatene mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet. Dette er en nedgang på seks prosentpoeng, sammenlignet med 2019-undersøkelsen. Det er kun små forskjeller mellom de ulike gradene. På fakultetsnivå derimot,

Tabellen viser andelen ganske/helt enig (n= 6921 på påstanden om «etterspurt på arbeidsmarkedet», de tre andre påstandene har n=8957)

finner vi de største forskjellene. HF har også innenfor dette målet, klart lavest andel kandidater som mener at de fikk god informasjon om hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet (29 prosent). Sammenlignet med 2019-undersøkelsen, er andelen også åtte prosentpoeng lavere. Andelen er også forholdsmessig lave hos kandidater fra NV, SU og OK (henholdsvis 35, 36 og 40 %). Klart høyest andel finner vi hos MH (61 prosent), hvor andelen som vurderer at de fikk god informasjon om hvordan kompetansen kan brukes i arbeidslivet er over dobbelt så høy som hos kandidater fra HF.

Over 3 av 10 kandidater mener det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet.

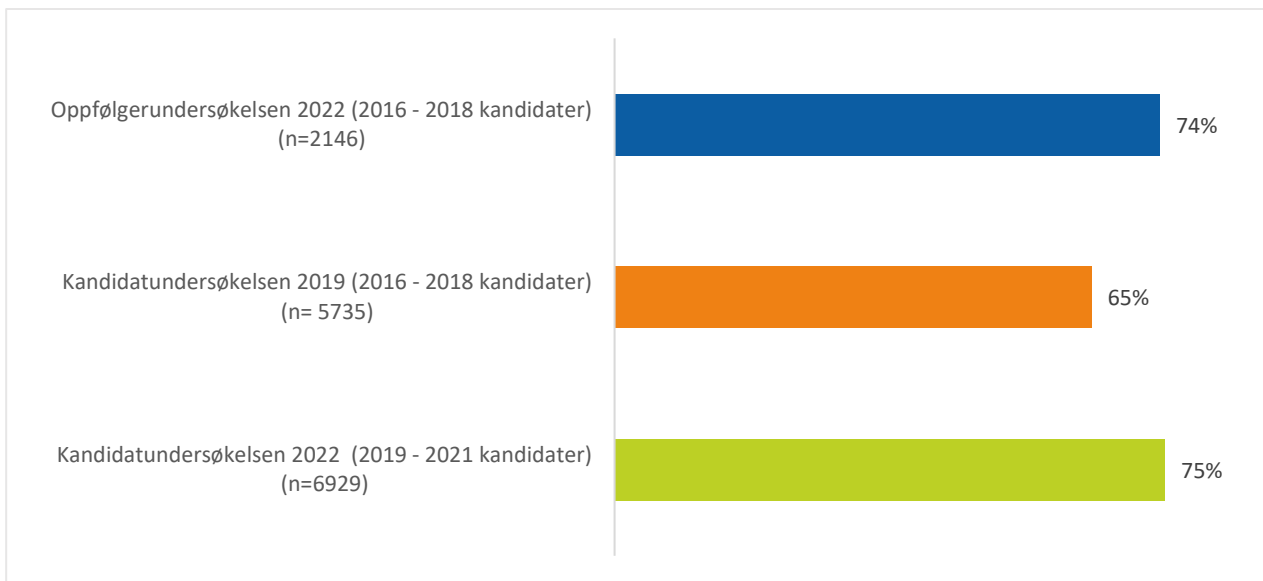
Andelen er to prosentpoeng høyere enn i 2019-undersøkelsen. Andelen som mener dette er noe lavere enn snittet hos master- og bachelorkandidater, men tydelig over snittet hos siving-kandidater. Nesten halvparten av siving-kandidatene mener det ble lagt til rette av NTNU for å knytte kontakter i arbeidslivet. Vi finner også tydelige 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 (29 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. 46 og 45 prosent). Andelen er lavest for HF og SU (20 og 14 prosent).

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at **andelen kandidater som opplever at sin utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet, er betydelig høyere enn i 2019-undersøkelsen (+ 9 prosentpoeng). I dag opplever 74 prosent at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet, mot 65 prosent i 2019-undersøkelsen.**

- Andelen som opplever at utdanningen sin er etterspurt på arbeidsmarkedet øker for samtlige kandidatgrupper.
- Andelen som opplever at utdanningen sin er etterspurt på arbeidsmarkedet har økt mest for HF-kandidater (+ 14 prosentpoeng). Likevel har HF klart lavest andel kandidater som opplever seg som etterspurt av arbeidsmarkedet. Selv inntil seks år etter de ble uteksaminert er det kun rundt halvparten fra HF-kandidater som opplever seg etterspurt (51 %).
- Opplevelsen av å være etterspurt øker også mye blant kandidater fra AD, NV (+11 prosentpoeng for begge), MH og IV (+ 10 prosentpoeng).

Figur 28: «Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet?». Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.



5.3.2. Forventninger til jobbmuligheter

Kandidatene ble også spurt i hvilken grad de mener utdanningen ga dem jobbmuligheter som svarer til forventningene de hadde under utdanningen.

Tabell 40 «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 2022 (n=7243)	31 %	44 %	12 %	7 %	3 %	2 %
Totalt 2019 (n=5984)	32 %	44 %	11 %	7 %	3 %	3 %
Avgangår						
2019 (n=2476)	29 %	46 %	12 %	7 %	3 %	3 %
2020 (n=2440)	33 %	43 %	12 %	6 %	3 %	2 %
2021 (n=2327)	30 %	44 %	13 %	7 %	3 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=669)	35 %	42 %	12 %	5 %	3 %	3 %
Trondheim (n=6140)	31 %	44 %	13 %	7 %	3 %	2 %
Ålesund (n=432)	25 %	51 %	12 %	6 %	4 %	2 %
Grad:						
Bachelor (n=2658)	27 %	45 %	13 %	8 %	4 %	2 %
Master (n=2584)	28 %	45 %	14 %	7 %	3 %	3 %
Phd (n=501)	27 %	46 %	16 %	6 %	2 %	3 %
Siv.ing. (n=1500)	44 %	42 %	7 %	3 %	1 %	2 %
Kjønn:						
Mann (n=3456)	33 %	45 %	12 %	5 %	3 %	2 %
Kvinne (n=3787)	29 %	44 %	13 %	8 %	3 %	3 %
Fakultet:						
AD (n=299)	22 %	55 %	11 %	7 %	2 %	3 %
HF (n=411)	15 %	36 %	23 %	15 %	6 %	5 %
IE (n=1401)	42 %	43 %	8 %	3 %	1 %	2 %
IV (n=1381)	34 %	47 %	10 %	4 %	1 %	2 %
MH (n=1138)	33 %	42 %	12 %	7 %	4 %	2 %
NV (n=729)	20 %	46 %	17 %	10 %	4 %	3 %
OK (n=754)	32 %	48 %	11 %	4 %	2 %	2 %
SU (n=1128)	24 %	42 %	17 %	10 %	4 %	3 %

75 prosent av kandidatene 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 grad. Likevel, er det i snitt noe mer samsvar mellom jobbmuligheter og forventningene kandidatene hadde under utdanning, blant siving-kandidater. 86 prosent svarer at dette samsvarer i stor grad eller svært stor grad. Snittet for de andre gradene er 72 – 73 prosent. Kandidater fra IE mener det er mest samsvar mellom

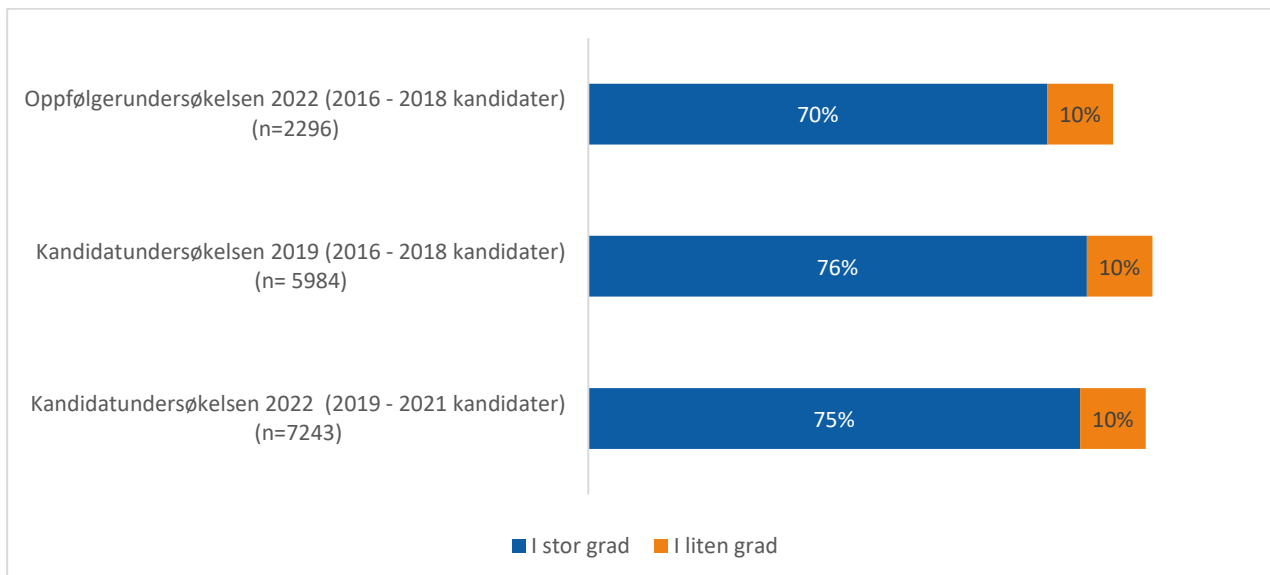
jobbmuligheter og forventninger (86 prosent i stor/svært stor grad), mens kandidater fra HF synes det er minst samsvar (51 prosent).

Resultater fra oppfølgerundersøkelsen

Ser vi på kandidatene fra oppfølgerundersøkelsen (kandidater med avgangår 2016 – 2018), og sammenligner med resultatene fra den gang de deltok i kandidatundersøkelsen i 2019, ser vi at andelen kandidater som opplever at sin utdanning gir dem mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen faller med seks prosentpoeng. I dag opplever 70 prosent at utdanningen gir dem mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen, mot 76 prosent i 2019-undersøkelsen.

- Andelen som opplever at utdanningen gir dem mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen går ned for alle kandidatgrupper, med ett unntak. Det er flere kandidater med tilhørighet til AD som opplever at utdanningen gir dem mulighet til å få jobb som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen (opp 1 prosentpoeng, fra 78 % til 79 %).
- Andelen som opplever at utdanningen gir dem muligheter til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen faller mest for kandidater med tilhørighet til NV (-11 prosentpoeng) og bachelorkandidater (-10 prosentpoeng)
- Flest «oppfølgerkandidater» fra AD og IE opplever at utdanningen har gitt dem muligheter til å få jobber som samsvarer med forventningene de hadde under utdanningen (hhv 79 og 80 %).

Figur 29: «I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?». Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021



5.3.3. Betydning av utsikter til jobb/karriere i valg av utdanning

Nytt i kandidatundersøkelsen i 2022, er spørsmålet om hvor viktig eller uviktig jobb/karrieremuligheter var for valget av utdanning. Spørsmålet er tatt med for å kunne skille grupper av kandidater som i høyere grad er målrettet mot jobb og karriere, mot grupper som ikke i samme grad studerer for å få seg en jobb, men har andre viktigere formål med studiene. **For 7 av 10 kandidater har utsikter til jobb / karriere vært viktig når de valgte utdanning. For 1 av 10 var dette uviktig.**

Tabell 41: Betydning av utsikter til jobb/karriere i valg av utdanning

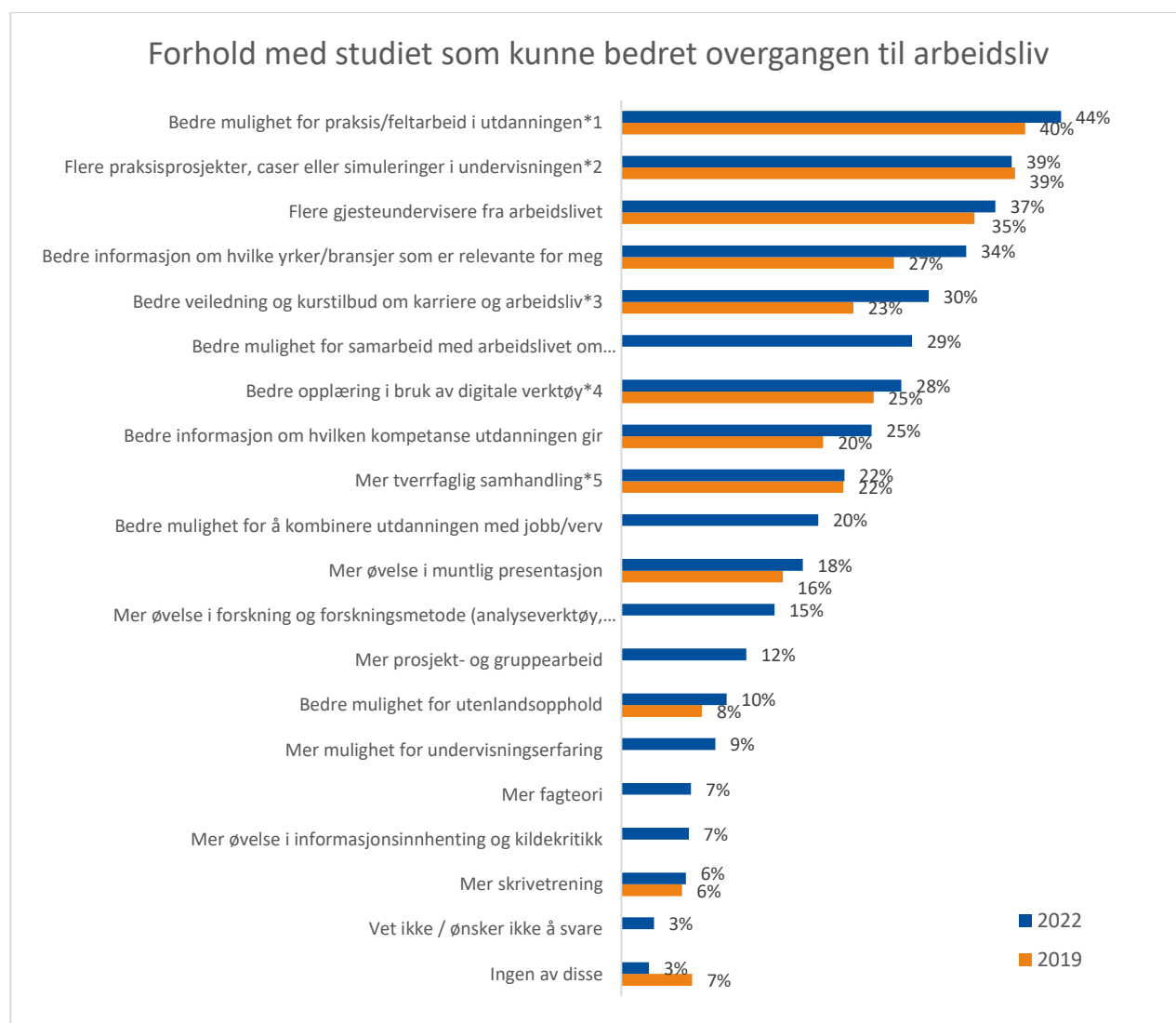
	Viktig	Uviktig
Totalt 2022 (n=8957)	68 %	11 %
Avgangstår		
2019 (n=2742)	68 %	12 %
2020 (n=3077)	67 %	11 %
2021 (n=3138)	68 %	11 %
Stuedsted		
Gjøvik (n=765)	77 %	5 %
Trondheim (n=7654)	66 %	13 %
Ålesund (n=536)	81 %	5 %
Grad:		
Bachelor (n=3966)	68 %	11 %
Master (n=2857)	66 %	12 %
Phd (n=524)	55 %	16 %
Siv.ing. (n=1610)	74 %	10 %
Kjønn:		
Mann (n=4253)	68 %	13 %
Kvinne (n=4704)	67 %	10 %
Fakultet:		
AD (n=328)	58 %	11 %
HF (n=615)	43 %	30 %
IE (n=1701)	74 %	10 %
IV (n=1586)	77 %	7 %
MH (n=1250)	69 %	7 %
NV (n=1020)	55 %	19 %
OK (n=1004)	83 %	4 %
SU (n=1451)	59 %	15 %

Ser vi på grad, finner vi den høyeste andelen av kandidater som har valgt studier på grunn av utsikter til jobb og karriere blant siving-kandidatene. 74 prosent mener utsikter til jobb / karriere er viktig ved valg av utdanning. Andelen er lavest hos phd-kandidater, hvor tilsvarende andel er 55 prosent. Skillene er enda større når vi ser på fakultetstilhørighet. Andelen som mener utsikter til jobb / karriere er viktig, er klart lavest hos kandidater fra HF (i overkant av 4 av 10). For 3 av 10 var dessuten utsikter til jobb / karriere uviktig ved valg av utdanning. For OK-kandidater er bildet omvendt. Andelen som mener utsikter til jobb / karriere var viktig ved valg av utdanning, er dobbelt så høy (over 8 av 10), og kun 4 prosent mener utsikter til jobb / karriere er uviktig.

5.3.4. Andre ønsker for utdanningen, i møte med arbeidslivet

Avslutningsvis i dette kapittelet, ser vi på kandidatenes tilbakemeldinger på hvilke forhold med studiet som kunne gjort kandidatene bedre forberedt på arbeidslivet. Vi har også stilt et åpent spørsmål til alle kandidater, hvor vi spør om de har flere innspill til hva studieprogrammet kunne gjort annerledes eller fokusert mer på for å gjøre de bedre forberedt på arbeidslivet.

Figur 30 «Hvordan skulle utdanningen vært lagt opp for å gjøre deg bedre rustet til arbeidslivet?» (Q42). (n=8957)³⁸.



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

³⁸ *1 i 2019 var teksten «Bedre mulighet for praksis i utdanningen», *2 tekst i 2019 var «Flere praktisk caser eller simuleringer i undervisningen», *3 tekst i 2019 var «Bedre informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for meg», *4 tekst i 2019 var «Mer øvelse i bruk av digitale verktøy», *5 tekst i 2019 var «høyere grad av tverrfaglighet i utdannelsen».

Flest kandidater – over 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 (32 %). 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 (28 prosent). Praksis er heller ikke like sentralt for phd-kandidater. Rundt 2 av 10 etterlyser bedre mulighet for praksis / feltarbeid og flere praksisprosjekter i undervisningen. Andelen som etterlyser flere praksisprosjekter, caser eller simuleringer i undervisningen er særlig høy hos siving-kandidater (48 %).

Nesten like mange (37 prosent), mener flere gjesteundervisere fra arbeidslivet ville bedret overgangen til arbeidslivet. Med unntak av at det er en svært lav andel av phd-kandidater som etterlyser dette (17 %), er det mindre forskjeller mellom kandidatene med hensyn til hvor mange som har dette ønsket.

Rundt 3 av 10 ønsker seg bedre informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for dem (34 %), og bedre veiledning og kurstilbud om karriere og arbeidsliv (30 %). Andelene kandidater som ønsker disse to forholdene øker med syv prosentpoeng, sammenlignet med 2019-undersøkelsen. Høyest andel som etterlyser disse forholdene finner vi hos kandidater fra HF og NV. Andelene er også klart høyere hos kvinnelige kandidater.

3 av 10 ønsker seg også bedre mulighet for samarbeid med arbeidslivet om bachelor / masteroppgaver. Dette etterspørres av noen færre kandidater fra IE og MH (ca. 20 %), men av langt flere av kandidater fra SU (nesten 4 av 10).

Nesten 3 av 10 ønsker seg mer øvelse i bruk av digitale verktøy. Dette behovet er mer bundet til hva kandidatene har studert. Klart størst er behovet blant kandidater fra OK (47 %), AD og IV (ca. 40 % på begge).

En fjerdedel av kandidatene etterlyser bedre informasjon om hvilken kompetanse utdanningen gir. Særlig finner vi mange kandidater fra SU, NV og HF som etterlyser dette (rundt 35 % hos alle).

Mer tverrfaglig samhandling etterlyses av rundt 2 av 10 kandidater. I særlig grad etterlyses dette av kandidater fra AD (3 av 10), SU og MH (ca. 25 %).

De øvrige forholdene etterlyses av under 2 av 10 kandidater på totalnivå:

- Bedre mulighet for å kombinere utdanningen med jobb/verv etterlyses i størst grad av kandidater fra AD og HF, i tillegg til kandidater fra Ålesund (ca en fjerdedel).
- Mer øvelse i muntlig presentasjon etterlyses i klart størst grad av siving-kandidater og kandidater fra SU (over 3 av 10 på begge kandidatgrupper).
- Mer øvelse i forskning og forskningsmetode (analyseverktøy, statistikk, etc.) etterlyses i størst grad av kandidater fra NV (27 %) og phd-kandidater (23 %).
- Mer prosjekt- og gruppearbeid etterlyses i størst grad av kandidater fra IE (2 av 10).
- Andelen som etterlyser bedre mulighet for utenlandsopphold, er svært lik på tvers av alle kandidatgrupper (rundt 1 av 10).

- Mer mulighet for undervisningserfaring etterlyses av klart flest på HF og SU (rundt 2 av 10), i tillegg til phd-kandidater (18 %).
- Mer fagteori etterlyses av klart flest på HF (18 %).
- Andelen som etterlyser mer øvelse i informasjonsinnhenting og kildekritikk er svært lik på tvers av kandidatgruppene.
- Mer skrivetrening etterlyses av flest kandidater på AD (9 %), samt phd-kandidater (11 %).

Vi spurte også alle kandidater om de har flere innspill til hva studieprogrammet kunne gjort annerledes eller fokusert mer på for å gjøre de bedre forberedt på arbeidslivet. Her fikk kandidatene muligheten til å skrive sine innspill til hva NTNU kan gjøre bedre, hva kandidatene selv følte manglet under sin utdanning.

Omtrent to tusen kandidater har gitt sine innspill. Tilbakemeldingene er for omfattende og omhandler såpass mange forskjellige tema at det ikke er mulig å gjøre en overgripende analyse av alt materialet. Det blir opp til fakultetene og studieprogrammene å bryte ned, analysere og fordøye tilbakemeldingene.

Ikke desto mindre er det åpenbart at mange av tilbakemeldingen dreier seg om at NTNU bør gjøre mer for å forberede studentene på hva som venter dem i arbeidslivet, noe også ordskyen av samtlige svar (se under) vitner om. Ordskyen blir for generell til at man kan spore særlig sentrale tema, med ett unntak. Ordet «arbeidslivet» er gjennomgående i den største andelen av tilbakemeldingene.

«Rett og slett ha MYE mer om hva som venter en som nyutdannet, slik at man er forberedt på å potensielt stå helt alene (slik jeg har gjort). En ønskedrøm må være at studiet blir 4-årig, hvor man er lærling i ett år og samler erfaring og får øvd seg ute i felt».
(kandidat fra HF, kvinne)

«Flere bedriftsbesøk og mulighet for «arbeidsuke» eller lignende. Dette gir inspirasjon og læring».
(kandidat fra IV, mann).

«Arbeidslivet generelt. Var ikke fokus på det i det hele tatt».
(kandidat fra HF, mann)

«Arbeidslivsrelevans og jobbe med å promotere denne utdanningen i arbeidslivet, slik at de vet hva og hvordan de kan bruke vår kunnskap i et tverrfaglig samarbeid».
(kandidat fra MH, kvinne)

Figur 31: Ordsky basert på åpne svar fra ca. 2000 kandidater. Kun ord som er nevnt mer enn 15 ganger.



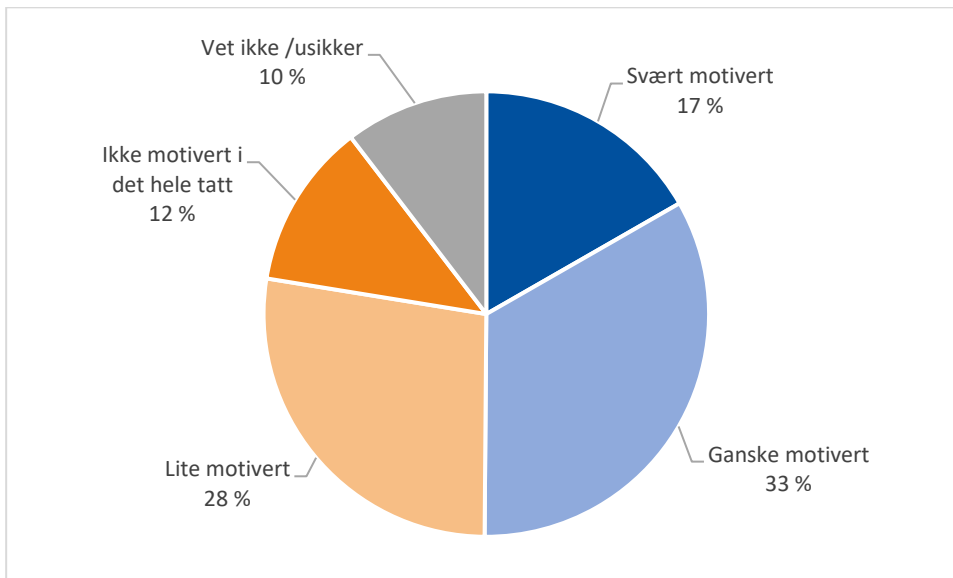
6. Etter- og videreutdanning (EVU)

- Halvparten av 2019 – 2021-kandidatene er svært- eller ganske motiverte for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt.
- Blant kandidater med avgangår 2016 – 2018 er nesten 3 av 10 kandidater i gang med eller har allerede gjennomført EVU siden de ble uteksaminert (28 %). Rundt 1 av 10 er i gang med / har gjennomført ved NTNU, rundt 2 av 10 ved en annen utdanningsinstitusjon.
- Nesten 4 av 10 kandidater med avgangår 2016 – 2018, som ikke har gjennomført / er i gang med en EVU, planlegger å ta EVU på et senere tidspunkt. For i overkant av 1 av 10 er det mest aktuelt å ta EVU ved NTNU, for i underkant av 3 av 10 er andre læringssteder like aktuelt.
- Den totale andelen som enten har gjennomført, er i gang med eller planlegger EVU, utgjør samlet 52 prosent av kandidatene som hadde avgangår 2016 – 2018.
- Over 4 av 10 kandidater (med avgangår 2016 – 2018) som planlegger å ta EVU, planlegger å gjøre dette innen tre år.
- Flest kandidater (med avgangår 2016 – 2018) ønsker å ta etter- og videreutdanning fordi de ønsker mer kompetanse innen samme jobb som de har i dag (35 %). Mange ønsker også etter- og videreutdanning - ikke på grunn av karrieren – men fordi de synes det er interessant å studere (30 %)
- Flest kandidater (med avgangår 2016 – 2018) mener at et viktig kriterium for at de skal ta EVU er at det holder dem faglig oppdaterte (54 %). Mange kandidater mener også at et viktig kriterium for at de skal ta EVU, er at omfang og varighet er passende, og at de raskt får direkte nytte av utdanningen i arbeidet sitt
- Flest kandidater (med avgangår 2016 – 2018) som planlegger EVU, svarer at kortere enkeltemner med studiepoeng er aktuelle for dem (49 %). 4 av 10 svarer at det er aktuelt å ta enkeltemner som inngår i studieprogramløp. 35 prosent svarer at det er aktuelt å ta en hel mastergrad, mens 19 prosent av kandidatene svarer at det er aktuelt med kortere kurs uten studiepoeng.

Mot slutten av undersøkelsen ble kandidatene spurt om motivasjonen for å studere videre; om å ta etter- og videreutdanning (EVU). I årets undersøkelse er det kun stilt ett spørsmål om EVU til kandidatene med avgangår 2019 – 2021. I tidligere runder av NTNUs kandidatundersøkelse, har EVU blitt viet mer plass. Dette er tonet ned i år, siden erfaringen er at behovet for EVU ikke gjør seg gjeldende før flere år etter at man er uteksaminert. Vi har derfor heller prioritert å stille spørsmål om EVU i forbindelse med oppfølgerundersøkelse til respondentene som var med i 2019 (med avgangår 2016 – 2018). Disse resultatene vil det redegjøres mer for i kapittel 6.1.

Halvparten av 2019 – 2021-kandidatene er svært- eller ganske motiverte for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt. Rundt 3 av 10 er lite motivert og 1 av 10 er ikke motivert i det hele tatt. 1 av 10 er usikre.

Figur 32: Hvor motivert er du i dag for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt? (n=7243)



Ser vi på hvilke kandidatgrupper hvor vi finner flest som er motiverte for EVU, finner vi ikke store forskjeller. Ikke overraskende, skiller grupper som ikke har kommet så langt i studieløpet seg mest ut. Blant bachelorkandidater er det 55 prosent som er motivert for å studere videre, og 36 prosent er ikke motivert (se tabell under). Tilsvarende er det kun 42 prosent av sivingkandidatene som er motivert for EVU, og 47 prosent som ikke er motivert.

Etter fakultetstilhørighet, er det klart flest kandidater ved MH og SU som er motivert for mer EVU (henholdsvis 61 og 60 %). Andelen som ikke er motivert for EVU er lavest hos IE (51 %) og AD (49 %).

Vi ser også at flere kvinnelige kandidater er mer motivert for EVU (54 %), enn mannlige kandidater (46 %). Se tabell under.

Tabell 42 Hvor motivert er du i dag for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt? Brutt ned på ulike kandidatgrupper

	Motivert (svært eller ganske -)	Ikke motivert (lite eller ikke -)
Totalt 2022 (n=7243)	50 %	39 %
Avgangår:		
2019 (n=2476)	49 %	41 %
2020 (n=2440)	50 %	38 %
2021 (n=2327)	51 %	39 %
Studiested:		
Gjøvik (n=669)	52 %	39 %
Trondheim (n=6140)	50 %	39 %
Ålesund (n=432)	48 %	41 %
Grad:		
Bachelor (n=2658)	55 %	36 %
Master (n=2584)	50 %	39 %
Phd (n=501)	38 %	43 %
Siv.ing. (n=1500)	42 %	47 %
Kjønn:		
Mann (n=3456)	46 %	43 %
Kvinne (n=3787)	54 %	36 %
Fakultet:		
AD (n=299)	40 %	49 %
HF (n=411)	55 %	35 %
IE (n=1401)	39 %	51 %
IV (n=1381)	47 %	42 %
MH (n=1138)	61 %	29 %
NV (n=729)	47 %	39 %
OK (n=754)	44 %	45 %
SU (n=1128)	60 %	30 %

6.1. Resultater fra Oppfølgerundersøkelsen av 2019-kandidater

Samtlige kandidater som deltok i kandidatundersøkelsen i 2019 (og samtykket til å bli kontaktet på nytt) fikk i sammenheng med årets undersøkelse en egen spørsmålsbolk knyttet til om de er i gang med eller planlegger EVU, hvorfor de ønsker EVU, hva de viktigste kriteriene for å ta EVU er, og hvilke type EVU som er aktuelle for dem.

6.1.1. Kandidater som har gjennomført eller er i gang med EVU

Nesten 3 av 10 kandidater med avgangsjår 2016 – 2018 er i gang med eller har allerede gjennomført EVU siden de ble uteksaminert (28 %). Rundt 1 av 10 er i gang med / har gjennomført ved NTNU, rundt 2 av 10 ved en annen utdanningsinstitusjon.

Tabell 43: Er du i gang med eller har du gjennomført etter- eller videreutdanning? Andel av kandidater med avgangsjår 2016 – 2018 som har gjennomført / er i gang med EVU

	Ja, ved NTNU	Ja, ved et annet lærested	Nei	Vet ikke/Ikke aktuelt
Totalt (n=2168)	9 %	19 %	71 %	2 %
Avgangsjår:				
2016 (n=559)	10 %	21 %	67 %	2 %
2017 (n=744)	9 %	20 %	70 %	2 %
2018 (n=865)	8 %	15 %	75 %	2 %
Studiested:				
Gjøvik (n=162)	4 %	23 %	73 %	1 %
Trondheim (n=1932)	9 %	18 %	71 %	2 %
Ålesund (n=74)	12 %	21 %	62 %	4 %
Grad:				
Bachelor (n=492)	10 %	20 %	68 %	1 %
Master (n=1011)	10 %	18 %	70 %	1 %
Phd (n=174)	7 %	15 %	73 %	5 %
Sivilingeniør (n=403)	5 %	14 %	80 %	1 %
Kjønn:				
Mann (n=1004)	8 %	16 %	75 %	2 %
Kvinne (n=1164)	10 %	21 %	66 %	2 %
Fakultet:				
AD (n=80)	8 %	9 %	80 %	4 %
HF (n=154)	13 %	25 %	59 %	3 %
IE (n=369)	5 %	11 %	82 %	2 %
IV (n=407)	7 %	14 %	79 %	1 %
MH (n=297)	14 %	27 %	56 %	4 %
NV (n=216)	9 %	16 %	74 %	1 %
OK (n=228)	3 %	19 %	77 %	0 %
SU (n=417)	13 %	25 %	60 %	2 %

Den klart høyeste andelen av kandidater som har gjennomført / er i gang med EVU finner vi blant kandidater med tilhørighet til MH, SU og HF (hhv. 40, 39 og 38 %). Vi ser også at en langt høyere

andel av kvinnelige kandidater har gjennomført / er i gang med EVU sammenlignet med mannlige kandidater (hhv. 31 % mot 23 %). Kandidatgrupper med lavest andel som har gjennomført / er i gang med EVU er kandidater fra AD og IE (hhv. 17 og 15%).

Høyest andel av kandidater som har gjennomført / er i gang med EVU ved NTNU finner vi blant kandidater med tilhørighet til MH (14 %). Lavest er andelen hos kandidater fra OK (3 %). Høyest andel av kandidater som har gjennomført / er i gang med EVU ved en annen utdanningsinstitusjon, finner vi også blant kandidater fra MH, HF og SU (hhv. 27, 25 og 25%). Lavest er andelen hos AD (9 %).

6.1.2. Planer om EVU

Kandidater som enda ikke har gjennomført eller er i gang med EVU, fikk spørsmål om de planlegger EVU ved et senere tidspunkt. **Nesten 4 av 10 kandidater med avgangår 2016 – 2018 planlegger å ta EVU på et senere tidspunkt.** For i overkant av 1 av 10 er det mest aktuelt å ta EVU ved NTNU, for i underkant av 3 av 10 er andre læringssteder like aktuelt.

Tabell 44: Planlegger du etter- og videreutdanning ved et senere tidspunkt? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som har gjennomført / er i gang med EVU.

	Ja, det er aktuelt med videreutdanning ved NTNU	Ja, det er aktuelt med videreutdanning, men kan gjerne være ved et annet lærested	Nei, videreutdanning er ikke aktuelt	Vet ikke
Totalt (n=1577)	12 %	26 %	30 %	32 %
Avgangår:				
2016 (n=381)	12 %	28 %	30 %	29 %
2017 (n=532)	10 %	27 %	30 %	33 %
2018 (n=664)	13 %	23 %	31 %	34 %
Studiested:				
Gjøvik (n=119)	14 %	29 %	22 %	35 %
Trondheim (n=1409)	12 %	25 %	31 %	32 %
Ålesund (n=49)	16 %	35 %	25 %	25 %
Grad:				
Bachelor (n=344)	16 %	35 %	20 %	28 %
Master (n=722)	12 %	25 %	29 %	34 %
Phd (n=137)	6 %	14 %	52 %	28 %
Sivilingeniør (n=330)	11 %	21 %	33 %	35 %
Kjønn:				
Mann (n=773)	12 %	24 %	34 %	30 %
Kvinne (n=804)	12 %	27 %	27 %	34 %
Fakultet:				
AD (n=67)	11 %	18 %	32 %	39 %
HF (n=95)	15 %	36 %	21 %	29 %
IE (n=313)	7 %	18 %	40 %	35 %
IV (n=327)	14 %	23 %	33 %	30 %
MH (n=179)	13 %	33 %	26 %	28 %
NV (n=162)	9 %	21 %	33 %	36 %
OK (n=177)	10 %	29 %	29 %	31 %
SU (n=257)	17 %	31 %	20 %	31 %

Over halvparten av bachelorkandidatene, som enda ikke har gjennomført eller er i gang med EVU, planlegger å ta EVU på et senere tidspunkt. Tilsvarende andel hos masterkandidatene er 37 prosent. 30 prosent av siving- og kun 20 prosent av phd-kandidatene planlegger det samme. Ser vi på fakultetene er andelen som planlegger EVU klart høyest hos kandidater med tilhørighet til HF (51 %), SU (48 %) og MH (46 %). Andelen er lavest blant kandidater fra IE (25 %) og AD (30 %).

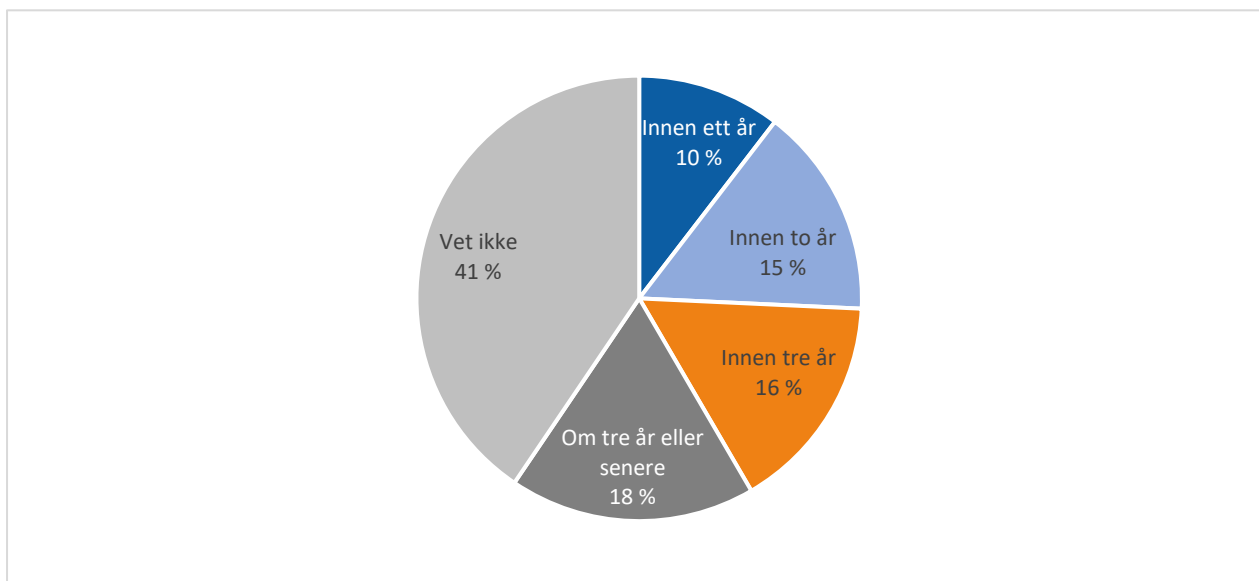
Andelen som EVU ikke er aktuelt for, er høyest hos phd-kandidater (52 %) og kandidater fra IE (40 %).

Den totale andelen som enten har gjennomført, er i gang med eller planlegger EVU, utgjør samlet 52 prosent av kandidatene som hadde avgangår 2016 – 2018.

6.1.3. Når planlegger kandidatene å starte sin etter- eller videreutdanning?

De kandidatene (med avgangår 2016 – 2018) som svarer at de planlegger EVU, ble også spurt om når de planlegger å starte sin EVU. **Over 4 av 10 kandidater (med avgangår 2016 – 2018) som planlegger å ta EVU, planlegger å gjøre dette innen tre år (42 %).**

Figur 33: Når planlegger du å starte din etter- eller videreutdanning? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU (n=590).



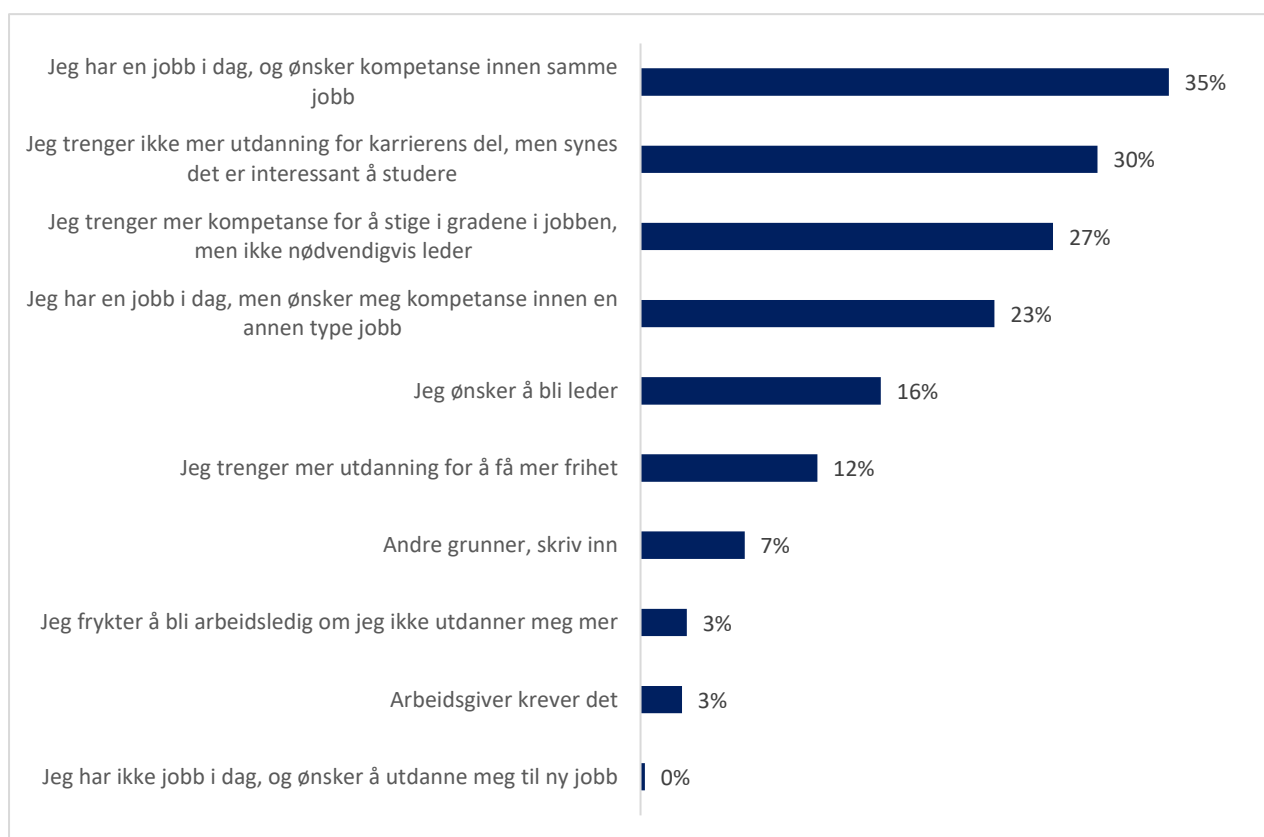
Av kandidater som planlegger EVU er andelen som planlegger dette innen tre år, klart høyest hos kandidater fra MH (59 %). Tilsvarende andel er også høy hos kandidater fra Ålesund (51 %). Lavest er andelen hos kandidater fra HF og IE (29 % hos begge). Andelen er også tydelig høyere hos kvinnelige kandidater (46 %) sammenlignet mot mannlige kandidater (37 %).

Den totale andelen som har gjennomført, er i gang med eller planlegger å ta EVU innen tre år, utgjør samlet 38 prosent av kandidatene som hadde avgangår 2016 – 2021.

6.1.4. Hvorfor ønsker kandidater mer utdanning?

De kandidatene (med avgangår 2016 – 2018) som svarer at de planlegger EVU, ble også spurt om hvorfor de ønsker å ta en EVU. **Flest kandidater ønsker å ta etter- og videreutdanning fordi de ønsker mer kompetanse innen samme jobb som de har i dag (35 %). Mange ønsker også etter- og videreutdanning - ikke på grunn av karrieren – men fordi de synes det er interessant å studere (30 %)**

Figur 34: Hvorfor ønsker du å etter- eller videreutdanne deg? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU men ikke svarte «vet ikke» på spørsmålet om når de planlegger å ta en EVU (n=350).



Videre er det i underkant av 3 av 10 kandidater, som planlegger EVU, som svarer at de trenger mer kompetanse for å stige i gradene i jobben, men ønsker ikke nødvendigvis å bli leder. I overkant av 2 av 10 svarer at de har en jobb i dag, men ønsker seg kompetanse innenfor en annen type jobb. 16 prosent begrunner ønsket om EVU med at de ønsker å bli leder. 12 prosent vil ta mer utdanning for å få større frihet, 3 prosent frykter å bli arbeidsledig om de ikke tar mer utdanning eller har en arbeidsgiver som krever dette. Noen få kandidater svarer at de ikke har jobb i dag, og ønsker å utdanne seg til en ny jobb.

7 prosent oppgir andre grunner. Her finner vi varierende svar. Noen skriver at de trenger mer kompetanse for å kvalifisere til masterutdanning. Enkelte svarer at de trenger kompetanse for å føle at de henger med i jobben. Noen nevner omskolering og helsegrunner til sitt ønske om EVU. Andre igjen, fremhever at det er interessant i seg selv å kunne ta EVU, selv om man ikke

nødvendigvis trenger det i jobben. Det å kunne ta EVU omtales som et «privilegium» av en kandidat:

«Videreutdanning er viktig for å holde seg relevant og følge med i tiden :-). Og dessuten et privilegium når man har muligheten».
(Kandidat fra OK, kvinne)

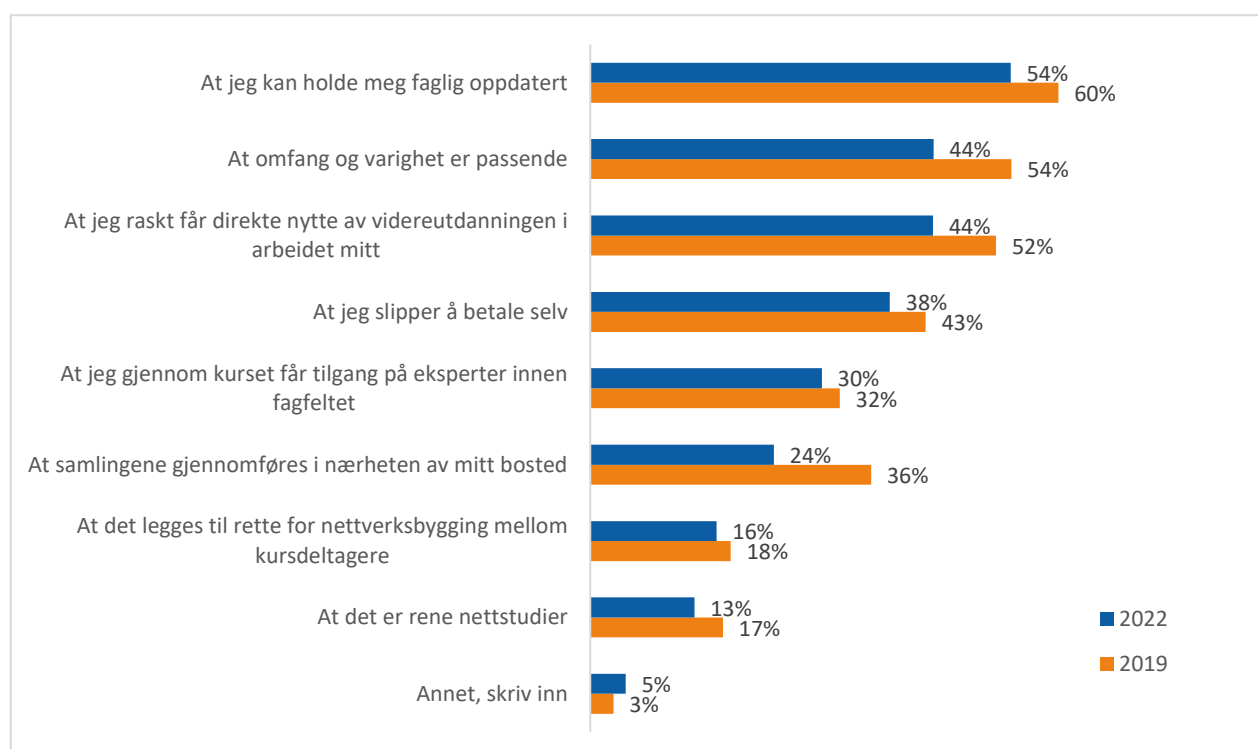
«Jeg trenger ikke nødvendigvis mer utdanning, men opplever det vil være fornuftig med et kompetanseløft etter noen år i arbeidslivet og synes samtidig det er interessant å studere»
(Kandidat fra IV, kvinne).

Klart flest kandidater fra AD fremhever at de ikke trenger mer utdanning for karrierens del, men synes det er interessant å studere (53 %). Flest bachelor- og siving-kandidater fremhever at de har jobb i dag, men trenger mer kompetanse innenfor samme jobb (hhv. 42 % og 40 %). 43 prosent av AD-kandidatene begrunner også ønsket sitt om mer EVU på denne måten. Flest siving-kandidater og kandidater fra HF og IE begrunner ønsket om EVU med at de ønsker å bli leder (hhv. 26, 24 og 22 %). Flest kandidater fra MH, NV og HF begrunner ønsket om EVU med at de ønsker seg kompetanse innen en annen type jobb (hhv 31, 31 og 30%). Andelen som begrunner sitt ønske om EVU med at arbeidsgiver krever det, er gjennomgående lav hos alle kandidatgrupper, med unntak av hos phd-kandidater, hvor 18 prosent svarer dette.

6.1.5. Viktigste kriterier for å ta etter- og videreutdanning

De kandidatene (med avgangår 2016 – 2018) som svarer at de planlegger EVU, ble også spurt om hva de viktigste kriteriene er for at de skal velge å ta EVU. **Flest kandidater mener at et viktig kriterium for at de skal ta EVU er at det holder dem faglig oppdaterte (54 %). Mange kandidater mener også at et viktig kriterium for at de skal ta EVU, er at omfang og varighet er passende, og at de raskt får direkte nytte av utdanningen i arbeidet sitt.**

Figur 35: Hva er de viktigste kriteriene for at du skal ta etter- og videreutdanning? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU men ikke svarte «vet ikke» på spørsmålet om når de planlegger å ta en EVU (n=350)³⁹.



For i underkant av 4 av 10 kandidater som planlegger EVU, er det viktig at de slipper å betale for EVU selv. For 3 av 10 er det viktig at de får tilgang til eksperter innen sitt fagfelt. For 24 prosent er det viktig at EVU-samlingene gjennomføres i nærheten av sitt bosted. For 16 prosent er nettverksbygging mellom kursdeltagere viktig. For 13 prosent er det viktig at det legges til rette for nettstudier.

Fem prosent av kandidatene oppgir andre viktige kriterier. Her nevner flere at prisen på kursene er viktig for at de skal kunne gjennomføre EVU. Flexibilitet og at det er mulig å kombinere med full jobb nevnes også av flere. Kvalitet på læringen fremheves sterkt av en kandidat.

«Gjør dette for læring, ikke som sjekkboks, så kvalitet på læring betyr alt»
(Kandidat fra IE, mann)

³⁹ I 2019-undersøkelsen ble spørsmålet stilt til alle kandidater som svarte at det var «aktuelt» for dem å ta EVU (n=3264).

«Fleksibilitet for utførelse, muligheter for å dele opp utdanningen til et løp som passer for min situasjon. Gjerne nett/samlingsbasert»
(Kandidat fra IV, mann)

At kandidaten kan holde seg faglig oppdatert er viktig for flest kandidater som ble uteksaminert i 2016 (66 %) og kandidater fra MH (65 %). At omfang og varighet er passende er viktig for flest kandidater fra NV (57 %) og OK (51 %). Dette er viktig for få kandidater fra HF (25 %). At kandidaten raskt får direkte nytte av videreutdanningen i arbeidet sitt er viktig for flest kandidater fra HF (54 %) og SU (51 %). Andelen er lavest hos siving-kandidater (33 %). At kandidatene slipper å betale for EVU selv, er viktig for klart flest kandidater fra MH (48 %).

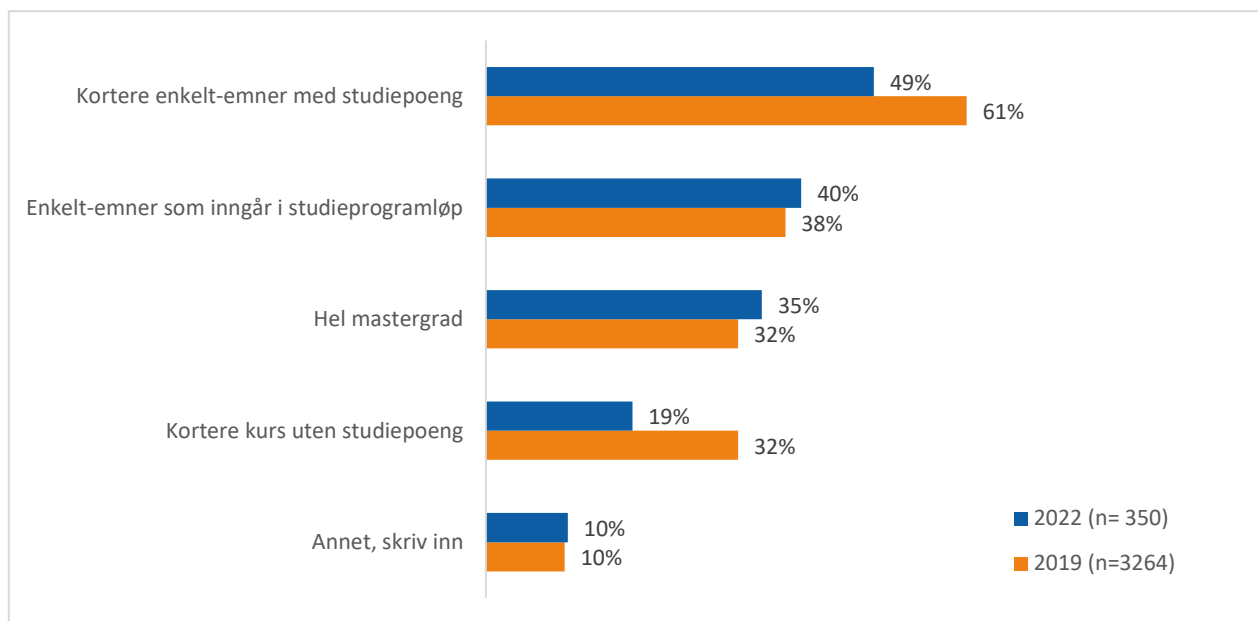
At kandidaten gjennom kurset får tilgang på eksperter innen fagfeltet, er viktig for flest siving-kandidater (39 %) og kandidater fra IE (35 %). At samlingene gjennomføres i nærheten av kandidatens bosted, er viktig for klart flest kandidater som studerte i Gjøvik (48 %) og kandidater fra MH (42 %). Lavest andel som finner dette viktig har siving-kandidater (7 %). At det legges til rette for nettverksbygging mellom kursdeltagere, er viktig for flest kandidater fra NV (28 %) og IE (23 %). At det er rene nettstudier, er viktig for flest kandidater fra IE (25 %) og HF (20 %). Lavest er andelen blant kandidater fra MH (7 %).

I figuren over har vi tatt med resultatene i 2019-undersøkelsen. Disse lar seg ikke direkte sammenligne med årets undersøkelse, siden alle kandidater som svarte at det var «aktuelt» for dem å ta en EVU som fikk spørsmålet den gang. Ikke desto mindre finner vi igjen de samme mønstrene i forhold til hva som er de viktigste kriteriene i sammenheng med om man velger å ta en EVU. Unntaket er til en viss grad kriteriet «at samlingene gjennomføres i nærheten av mitt bosted», som virker viktig for en noe mindre andel i 2022, sammenlignet med 2019.

6.1.6. Hvilken type etter- og videreutdanning er mest aktuell?

De kandidatene (med avgangår 2016 – 2018) som svarer at de planlegger EVU, ble også spurt om hvilken type EVU som er mest aktuell for dem. **Flest kandidater som planlegger EVU, svarer at kortere enkeltemner med studiepoeng er aktuelle for dem (49 %). 4 av 10 svarer at det er aktuelt å ta enkeltemner som inngår i studieprogramløp. 35 prosent svarer at det er aktuelt å ta en hel mastergrad, mens 19 prosent av kandidatene svarer at det er aktuelt med kortere kurs uten studiepoeng.**

Figur 36: Hvilken type etter- og videreutdanning er mest aktuell for deg? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU men ikke svarte «vet ikke» på spørsmålet om når de planlegger å ta en EVU (n=350)⁴⁰.



Andelen som vurderer det som aktuelt å ta en EVU-utdanning med kortere enkeltemner med studiepoeng er høyest hos kandidater med tilhørighet til SU (59 %) og HF (56 %). Lavest er andelen hos bachelorkandidater (40 %) og kandidater fra MH (36 %). Andelene er relativt like på tvers av kandidatgruppene. Andelen som vurderer det som aktuelt å ta enkeltemner som inngår i et studieprogramløp er høyest hos kandidater fra IE (49 %) og MH (45 %). Lavest er andelen hos kandidater fra HF (27 %), men gjennomgående er andelene ganske like på tvers av kandidatgruppene.

Andelen som vurderer det som aktuelt å ta en hel mastergrad er (naturlig nok) klart høyest hos bachelorkandidater, hvor nesten 6 av 10 svarer at dette er aktuelt. Men også blant kandidater som har studert i Gjøvik er andelen høy (50 %). Lavest er andelen blant kandidater fra NV (23 %). Andelen som vurderer det som aktuelt å ta kortere kurs uten studiepoeng, er høyest hos kandidater med tilhørighet til NV (30 %), samt siving-kandidater (28 %).

⁴⁰ I 2019-undersøkelsen ble spørsmålet stilt til alle kandidater som svarte at det var «aktuelt» for dem å ta EVU (n=3264).

Kandidatene (med avgangår 2016 – 2018) som svarer at de planlegger EVU, fikk også mulighet til å skrive inn hvilken type EVU som var mest aktuell for dem. 225 respondenter skrev inn ett eller flere studieløp som er aktuelle for dem. Som ordskyen under viser, er de mest vanlige svarene «ledelse»/ «lederutdanning», «MBA»/ «master», «PhD», «økonomi», «PPU». Ordskyen viser alle ord som er notert minst to ganger.

Figur 37: Hvilken etter- eller videreutdanning er mest aktuelle for deg? Ordsky basert på åpne svar fra kandidater med avgangår 2016 – 2018. Ordskyen er «vasket», dvs. at fyllord som «og», «eller», «men» osv. er fjernet. Kun studierelaterte ord som er nevnt mer enn to ganger er med i ordskyen.



7. Utdypende spørsmål om høyeste grad

- 7 av 10 arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU, jobber i en stilling som krevde bachelorgrad for tilsetting.
- Av bachelorkandidater i denne undersøkelsen er det kun 7 prosent som har fullført mastergrad et annet sted enn NTNU. I underkant av 4 av 10 av de øvrige bachelorkandidatene har søkt på- eller påbegynt en mastergrad.
- De resterende kandidatene (53 prosent av bachelorkandidatene) har ikke fullført, søkt på- eller påbegynt en mastergrad. Nesten 4 av 10 av disse (38 %) sier at de vil søke på mastergrad senere, men ønsker å jobbe noen år først. Nesten like mange (37 %), sier de heller ville jobbe enn å studere videre. 2 av 10 sier de ikke har behov for mastergrad.
- I underkant av halvparten av masterkandidatene som har byttet stilling, ble i første jobb, ansatt i stillinger hvor mastergrad var et formelt krav.
- I overkant av halvparten av masterkandidatene har en jobb i dag hvor mastergrad er et formelt krav (54 %).
- I underkant av halvparten (46 %) av arbeidende phd-kandidater jobber i en stilling hvor utdanning på phd-nivå var et formelt krav for tilsetting.
- Den største motivasjonen for å søke på phd var ønsket om å fordype seg ytterligere innenfor et fagområde.
- 34 prosent av phd-kandidatene svarer at de endret karriereplanene underveis i phd-løpet.
- Over 7 av 10 phd-kandidater vil anbefale andre å ta en doktorgrad innen sitt fagområde.

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

7.1. Bachelor

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

7 av 10 arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU, jobber i en stilling som krevde bachelorgrad for tilsetting. Dette er tilsvarende nivå som i 2019-undersøkelsen. Det er imidlertid svært store forskjeller mellom kandidatene etter fakultetstilhørighet. MH skiller seg tydeligst ut blant fakultetene. Nær alle kandidater fra MH (92 prosent) jobber i en stilling som krevde bachelorgrad. I andre ende finner vi hos HF og AD⁴¹. Kun 30 og 36 prosent av disse kandidatene jobber i stillinger som krevde bachelorgrad. Rundt 6 av 10 av kandidatene fra fakultetene IV, IE og OK jobber i stillinger som krevde bachelorgrad, mens det samme gjelder rundt 7 av 10 av kandidatene fra NV og SU.

⁴¹ NB: få respondenter (n=93 og 63).

Tabell 45: Bachelorgrad som formelt krav for tilsetting (Q67). Blant arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU

Var bachelorgrad et formelt krav for tilsetting i din nåværende stilling?			
	Ja	Nei	Vet ikke
Totalt 2022 (n=2382)	69 %	26 %	5 %
Totalt 2019 (n=1736)	72 %		
Avgangår			
2019 (n=874)	72 %	23 %	5 %
2020 (n=769)	69 %	25 %	6 %
2021 (n=739)	65 %	29 %	6 %
Stuedsted			
Gjøvik (n=531)	70 %	24 %	5 %
Trondheim (n=1526)	69 %	25 %	6 %
Ålesund (n=325)	66 %	29 %	4 %
Kjønn:			
Mann (n=999)	60 %	34 %	6 %
Kvinne (n=1383)	76 %	19 %	5 %
Fakultet:			
AD (n=63)	36 %	55 %	9 %
HF (n=93)	30 %	64 %	5 %
IE (n=392)	55 %	33 %	11 %
IV (n=344)	58 %	33 %	9 %
MH (n=654)	92 %	7 %	1 %
NV (n=142)	71 %	25 %	4 %
OK (n=226)	60 %	38 %	3 %
SU (n=468)	69 %	24 %	7 %

Undersøkelsen kartlegger også hvor mange av bachelorkandidatene som har fullført mastergrad, ved et annet lærested. **Av bachelorkandidater i denne undersøkelsen er det kun 7 prosent som har fullført mastergrad et annet sted enn NTNU.** Andelen av bachelorkandidater som har fullført mastergrad et annet sted enn NTNU er klart høyest blant kandidater fra OK (17 prosent). MH og IE har lavest andel (3 prosent).

Videre viser tabellen under at **i underkant av 4 av 10 av de øvrige bachelorkandidatene har søkt på- eller påbegynt en mastergrad.** Resultatet er svært likt resultatet i 2019-undersøkelsen.

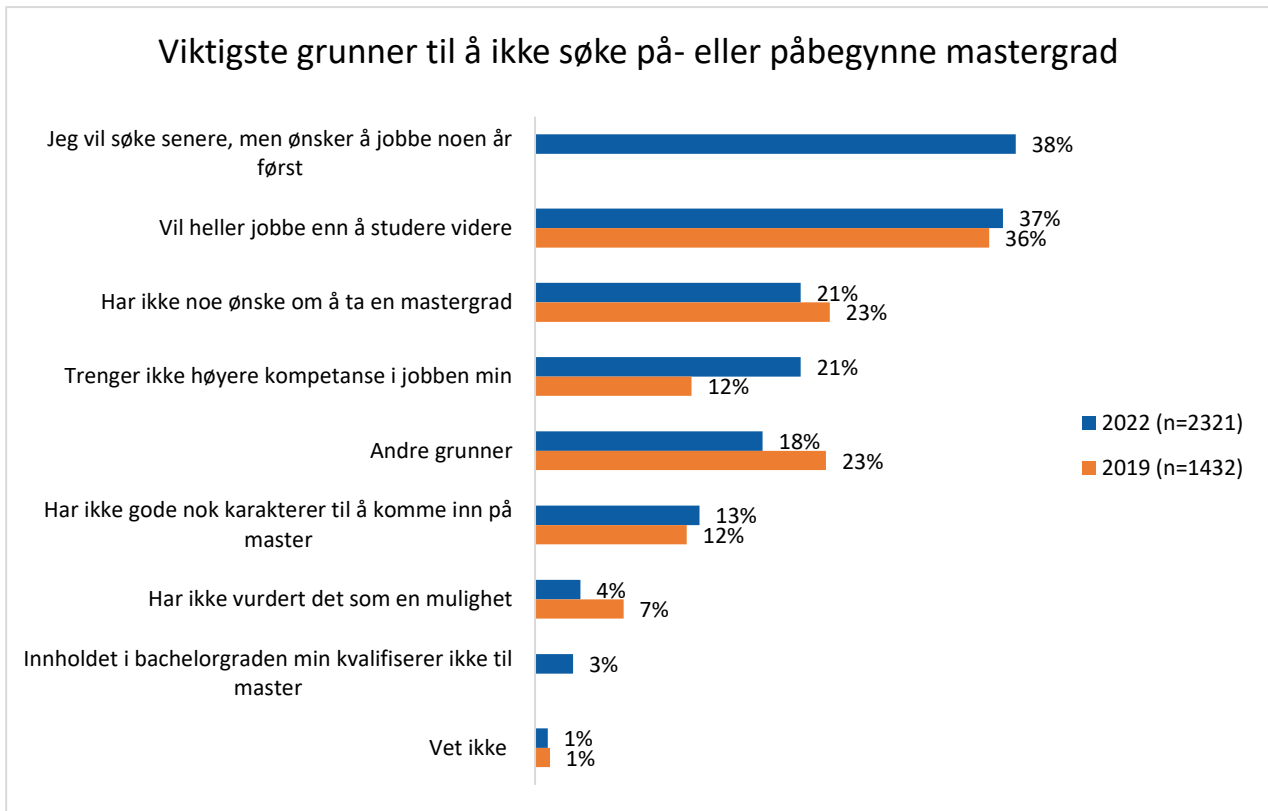
Tabell 46: Søkt på- eller på begynt mastergrad (Q50). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført mastergrad.

Har du søkt på eller påbegynt en mastergrad?			
	Ja, ved et annet		
	Ja, ved NTNU	lærested	Nei
Totalt 2022 (n=3686)	38 %	13 %	58 %
Totalt 2019 (n=2472)	39 %		8 %
Avgangår			
2019 (n=978)	16 %	11 %	72 %
2020 (n=1246)	32 %	11 %	57 %
2021 (n=1462)	36 %	16 %	48 %
Studiested			
Gjøvik (n=624)	12 %	13 %	74 %
Trondheim (n=2634)	35 %	13 %	51 %
Ålesund (n=428)	18 %	11 %	71 %
Kjønn:			
Mann (n=1574)	33 %	12 %	55 %
Kvinne (n=2112)	26 %	14 %	59 %
Fakultet:			
AD (n=87)	18 %	7 %	75 %
HF (n=284)	47 %	15 %	38 %
IE (n=620)	38 %	8 %	54 %
IV (n=474)	28 %	9 %	63 %
MH (n=766)	12 %	11 %	77 %
NV (n=313)	45 %	15 %	40 %
OK (n=399)	31 %	27 %	41 %
SU (n=743)	30 %	14 %	56 %

12 prosent av bachelorkandidatene som er i arbeid, har søkt på- eller påbegynt mastergrad ved NTNU, åtte prosent har søkt på- eller påbegynt master ved et annet lærested. 22 prosent av bachelorkandidatene som sier de er jobbsøkere har søkt på- eller påbegynt mastergrad ved NTNU, ti prosent ved annet lærested (n = 73). 65 prosent av bachelorkandidater som svarer at de er studenter har søkt på- eller påbegynt en mastergrad ved NTNU, 23 prosent ved annet lærested.

De resterende kandidatene (53 prosent av bachelorkandidatene) har ikke fullført, søkt på- eller påbegynt en mastergrad. Disse kandidatene ble spurt om hvorfor de ikke søkte på- eller påbegynte mastergrad, vist i figuren under:

Figur 38 Viktigste grunner til å ikke søke på- eller påbegynne mastergrad (Q51). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført/søkt på/påbegynt mastergrad.



Nesten 4 av 10 kandidater (38 %) sier at de vil søke på mastergrad senere, men ønsker å jobbe noen år først, som den viktigste grunnen til at de ikke har søkt på- eller påbegynt mastergrad. Nesten like mange (37 %), sier de heller ville jobbe enn å studere videre. 2 av 10 sier de ikke har behov for mastergrad.

Den klart høyeste andelen av de som vil søke master senere, men ønsker å jobbe noen år først finner vi blant kandidater med tilhørighet til MH (50 %). Langt flere kvinnelige enn mannlige kandidater begrunner hvorfor de ikke har søkt på master på denne måten (43 mot 31 %). Av de som heller vil jobbe enn å studere videre, finner vi en klar overvekt blant kandidater fra AD (57 %) og IE (54 %). Vi finner også en klar overvekt av mannlige kandidater (44 %). Blant MH-kandidater er det kun 20 prosent som heller vil jobbe enn å studere videre.

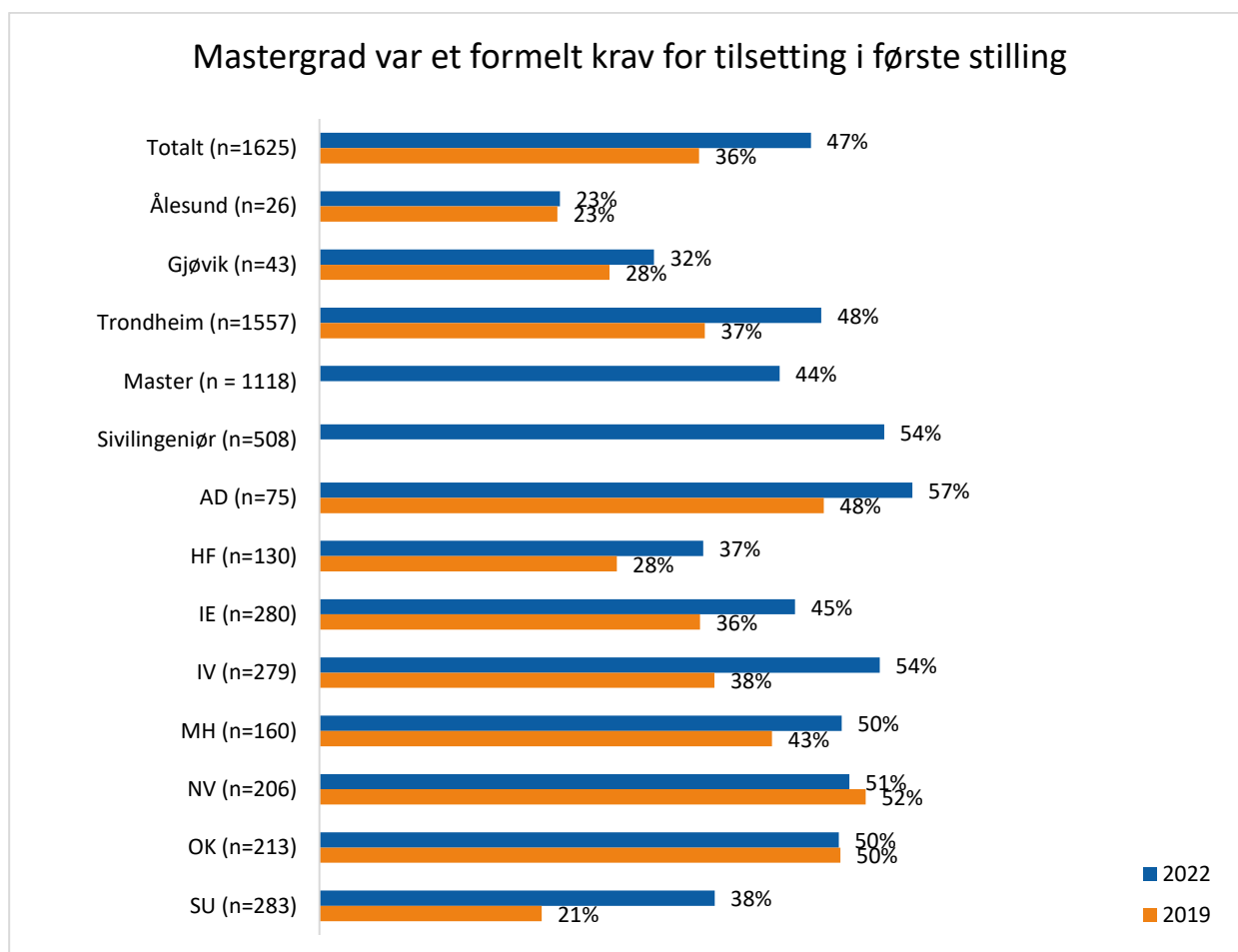
Av andre nevneverdige funn, ser vi at bachelorkandidater fra NV er sterkt overrepresentert blant de som svarer at de ikke har gode nok karakterer til å komme inn på master (20 %, mot et snitt på 13 prosent). Vi ser også at bachelorkandidater fra MH er underrepresentert blant de som ikke har noe ønske om å ta mastergrad (14 %, mot et snitt på 21 %).

7.2. Master

I underkant av halvparten av masterkandidatene som har byttet stilling, ble i første jobb, ansatt i stillinger hvor mastergrad var et formelt krav. Sammenlignet med 2019-undersøkelsen, er dette en klar økning (elleve prosentpoeng). Særlig stor er økningen hos kandidater fra SU, hvor vi ser en økning fra 21 prosent til 38 prosent, som har opplevd at master var et krav i sin første stilling. Vi finner også en klar økning blant kandidater fra IV (16 prosentpoeng), IE og AD (9 prosentpoeng).

Flest av kandidatene fra AD og IV (hhv. 57 og 54 %) hadde stillinger som krevde mastergrad i sin første stilling. Også blant siving-kandidater opplevde 54 prosent av kandidatene krav om mastergrad i sin første stilling. Relativt sett, er det en lavere andel av kandidater fra SU og HF som hadde krav om mastergrad i sin første stilling (hhv. 38 og 37 %).

Figur 39 Mastergrad som formelt krav for tilsetning i første stilling (Q52). Blant arbeidende kandidater med mastergrad som har byttet stilling.



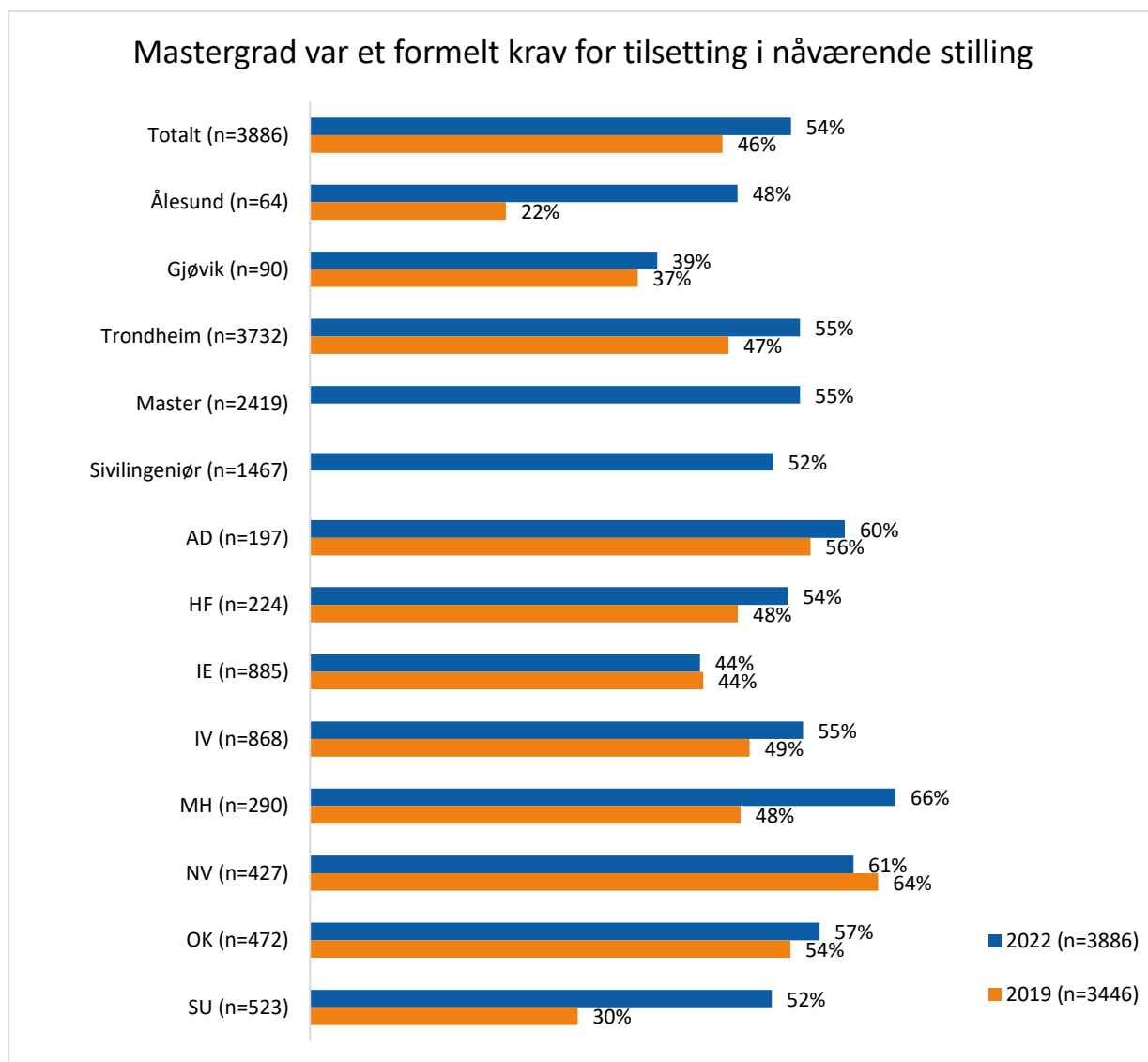
I figuren under, ser vi nærmere på «nåværende stilling». Fra dette ser vi at **andelen masterkandidater som «nå» jobber i en stilling med krav om mastergrad er noe høyere enn i den første stillingen som masterkandidatene hadde etter de ble uteksaminert (54 mot 47 %).**

Sammenlignet med 2019-undersøkelsen, finner vi også i sammenheng med «nåværende stilling» en klar økning (åtte prosentpoeng). Også her er økningen størst hos kandidater fra SU (22 prosentpoeng) som har opplevd at master var et krav i nåværende stilling.

Færre av masterkandidatene tilknyttet Gjøvik (4 av 10) jobber i stillinger hvor mastergrad er et krav, sammenliknet med Trondheim, hvor 55 prosent av masterkandidatene har opplevd dette kravet i nåværende stilling.

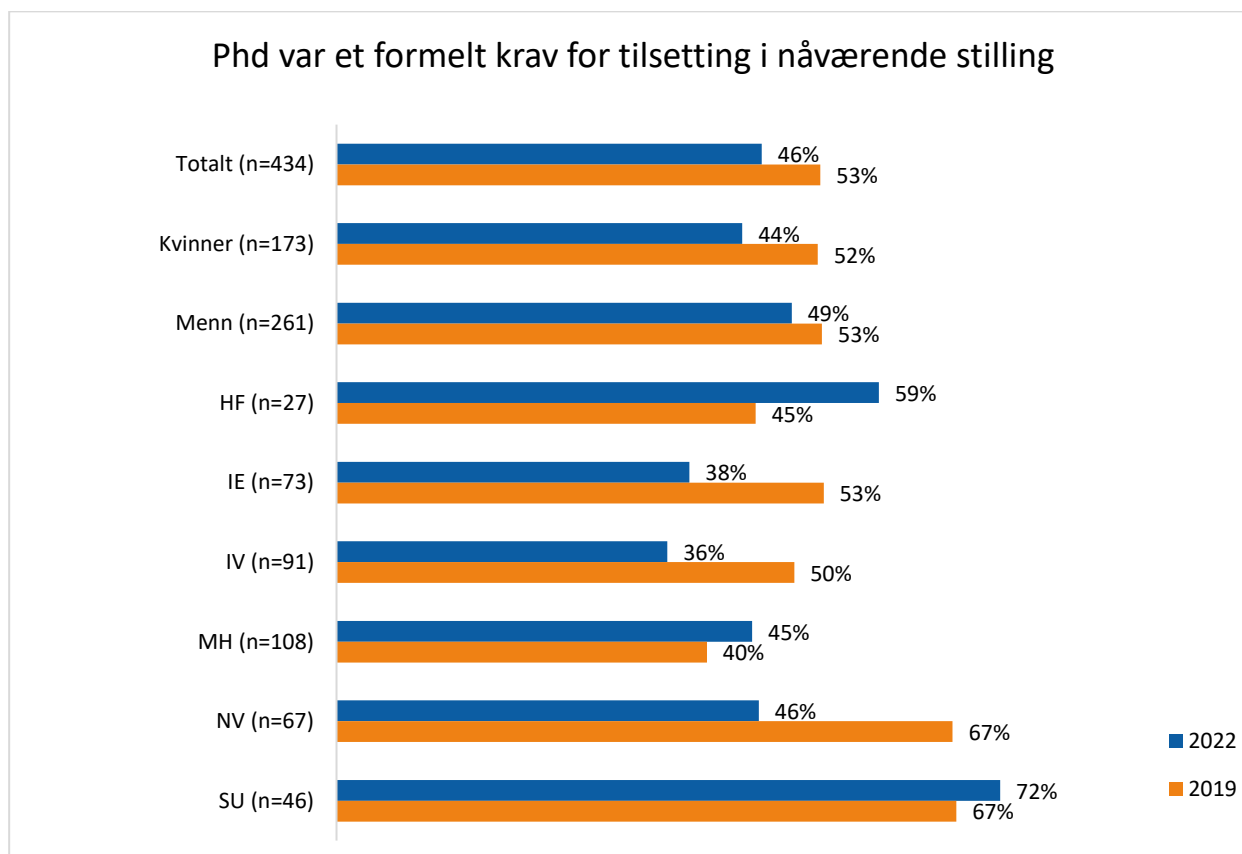
Vi ser ellers at størst andel av kandidatene fra MH (66 %), NV (61 %) og AD (60 %) jobber i stillinger med krav om mastergrad.

Figur 40 Mastergrad som formelt krav for tilsetning i nåværende stilling (Q53). Blant arbeidende kandidater med mastergrad.



7.3. Phd

PHD-kandidatene ble også stilt spørsmål om krav ved tilsetting i nåværende stilling. **I underkant av halvparten (46 %) av arbeidende phd-kandidater jobber i en stilling hvor utdanning på phd-nivå var et formelt krav for tilsetting.** Sammenlignet med 2019-undersøkelsen, ligger resultatet seks prosentpoeng lavere. Kravet om phd synes å være høyest blant kandidater fra SU (over 7 av 10)⁴².



PHD-kandidatene hadde ulike tanker om fremtidig karriere da de begynte på doktorgraden

Nesten 3 av 10 så for seg å jobbe akademisk innenfor UH-sektoren (27 %). 2 av 10 så for seg en forskerstilling i privat sektor (23 %), og noen færre (11 %) 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, hvor andelen er 35 %), og like mange så for seg annen stilling i privat sektor. 16 prosent hadde ingen klar oppfatning av hvor de ønsket å gjøre karriere. SU har høyest andel phd-kandidater som så for seg å jobbe akademisk innenfor UH-sektoren (52 %). IE og IV har høyest andel som så for seg forskerstilling i privat sektor (ca. 4 av 10).

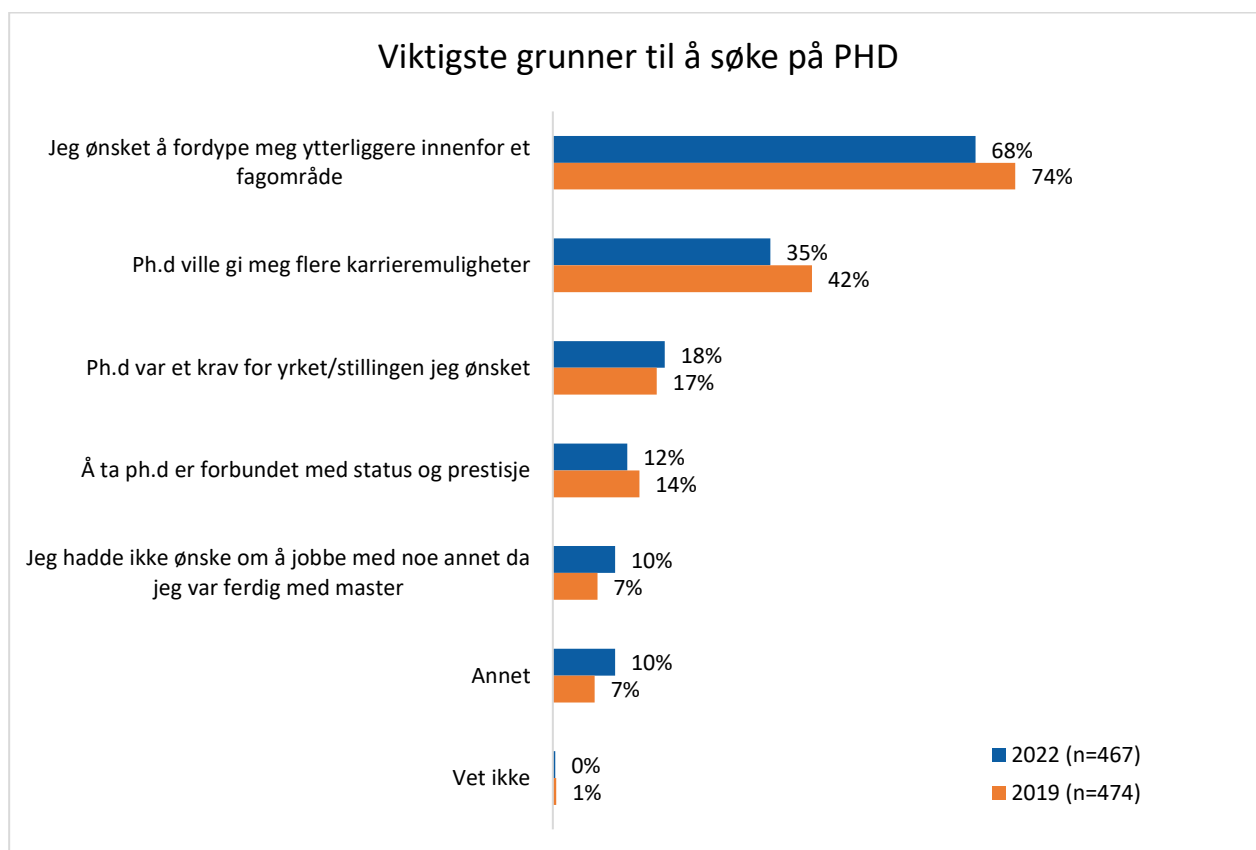
⁴² NB! Lav base på de fleste fakultetene. AD og OK er tatt ut, siden fakultetene hadde under 20 respondenter.

Tabell 47 Hvilken karriere PHD-kandidatene så for seg da de begynte på graden (Q56)⁴³.

	Akademisk – innenfor UH- sektoren	Stilling innen helseforetak	Forsker- stilling i privat sektor	Forsker- stilling i offentlig sektor	Annen stilling i privat sektor	Annen stilling i offentlig sektor	Ingen klar oppfatning
Totalt 2022 (n=524)	27 %	8 %	23 %	11 %	11 %	3 %	16 %
Totalt 2019 (n=470)	31 %	10 %	22 %	14 %	9 %	3 %	11 %
Kjønn:							
Mann (n=309)	25 %	6 %	28 %	9 %	13 %	4 %	15 %
Kvinne (n=215)	31 %	12 %	16 %	14 %	6 %	3 %	18 %
Fakultet:							
IE (n=87)	22 %	0 %	42 %	6 %	12 %	2 %	16 %
IV (n=120)	17 %	1 %	27 %	10 %	22 %	2 %	22 %
MH (n=105)	27 %	35 %	6 %	14 %	1 %	5 %	12 %
NV (n=115)	28 %	0 %	40 %	11 %	9 %	1 %	11 %
SU (n=54)	52 %	5 %	7 %	15 %	2 %	6 %	13 %

Phd-kandidatene ble også spurt om hva som var de viktigste grunnene til at de søkte på phd, og om karriereplanene endret seg underveis i studieløpet.

Figur 41 Viktigste grunner til å søke på PHD (Q68).



⁴³ På grunn av lave baser (under 20 respondenter) er fakultetene AD, OK og HF tatt ut av oversikten.

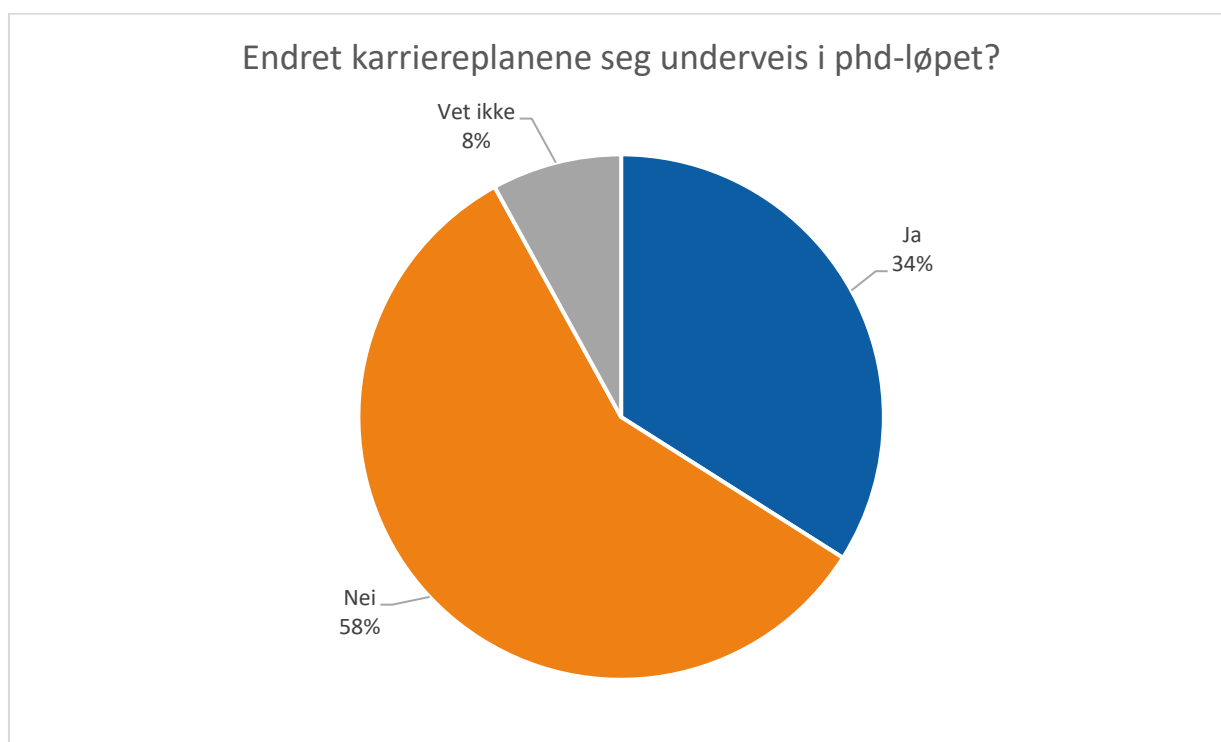
Den største motivasjonen for å søke på phd var ønsket om å fordype seg ytterligere innenfor et fagområde. Nesten 7 av 10 phd-kandidater mener dette var en viktig grunn for å søke seg til phd. Andelen som mener dette, er høyest hos kandidater fra IE (75 %) og IV (74%). Nesten 4 av 10 kandidater (37 %) svarer at flere karrieremuligheter var en av de viktigste grunnene. Høyest andel av kandidater som svarer dette, finner vi hos MH (45 %).

Relativt sett er det få som sier at PHD var et krav for yrket/stillingen de ønsket (18 %). Andelen er lik på tvers av fakultetene.

Rundt 1 av 10 phd-kandidater svarte at en av de viktigste grunnene til at de søkte på phd var at graden er forbundet med status og prestisje. Andelen som svarer dette, er dobbelt så høy hos mannlige- som hos kvinnelige kandidater (15 mot 7 %). Andelen er også klart høyest blant IE-kandidater (18 %), når vi ser på fakulteter.

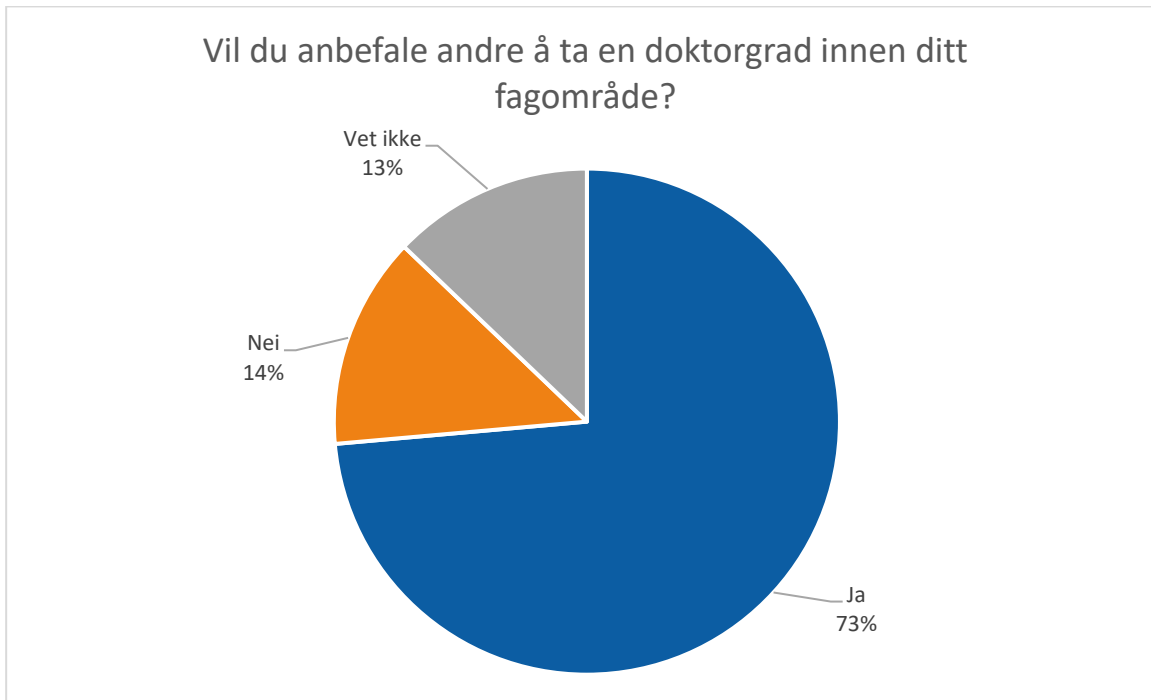
34 prosent av phd-kandidatene svarer at de endret karriereplanene underveis i phd-løpet. 6 av 10 svarer at de ikke endret på karriereplanen. Rundt 1 av 10 er usikre. Andelen av kandidater som endret karriereplanene underveis i phd-løpet er klart høyest hos de med tilhørighet til IV, IE og NV (4 av 10). Klart lavest er andelen hos kandidater fra SU (15 %).

Figur 42 Endret karriereplanene seg underveis i ph.d-løpet? (n=524)



Over 7 av 10 phd-kandidater vil anbefale andre å ta en doktorgrad innen sitt fagområde. 14 prosent vil ikke anbefale dette, og 13 prosent er usikre. Høyest andel av kandidater som vil anbefale et phd-løp innen sitt område, finner vi blant kandidater med tilhørighet til SU (82 %). Her er det dessuten kun to prosent som ikke vil anbefale dette. Lavest andel finner vi blant kandidater fra NV, men andelen er forholdsvis like på tvers av fakultetene.

Tabell 48: Sannsynlighet for at phd-kandidaten vil anbefale sitt phd-løp til andre (n=524)



Andelen som ikke ville anbefale andre å ta en phd-grad innenfor sitt fagområde, ble bedt om å begrunne dette. Responsen varierer en del:

Enkelte trekker fram at phd-løpet er for tidkrevende, og at bare studenter som ønsker å fordype seg i et fag bør ta en phd-grad:

«Jeg vil bare anbefale en doktorgrad til de som er svært interessert i å fordype seg i sitt fagområde. Ellers er det mer fordelaktig å begynne i jobbmarkedet tidligere».
(Kandidat fra IV, mann)

Andre trekker frem at utdanningen blir «for spesifikk».

«Om man ikke ender opp med direkte relevant jobb etter PhD, er PhD såpass spisset at selv om man oppnår mye tverrfaglig kompetanse veier det ikke opp for tiden som brukes på det spesielle. 4 år er for mye tid brukt på spisskompetanse».
(Kandidat fra IE, mann)

Flere trekker frem at et langt utdanningsløp, ikke nødvendigvis gir fordeler i arbeidsmarkedet, heller ikke i form av økt lønn.

«Usually starting the professional career seems to accelerate the career progression. So far the PhD did not make a massive difference».
(Kandidat fra IE, mann)

«Ingen lønnsøkning som kompenserer for lønnstap. Teller ikke nok med kompetanse».

(Kandidat fra MH, kvinne)

Noen nevner faren med å bli «overkvalifisert».

«Phd verdsettes ikke utenfor universitetet i Norge, og en blir fort «overkvalifisert». Og ved universitetet kvalifiseres det bare for midlertidige stillinger i overskuelig fremtid og kan vanskelig kombineres med familieliv. Det er bedre å komme seg ut i privat næringsliv med en gang etter universitetet. Det gir både bedre lønn og arbeidstidsbestemmelser samt mindre press»

(Kandidat fra NV, mann)

«Det fins svært få faste stillinger og de fleste ender opp med en stilling de er overkvalifisert til, som er utenfor fagfeltet, eller som midlertidig ansatt på NTNU»

(Kandidat fra MH, kvinne)

Mange trekker også frem stresset, usikkerheten og den psykososiale belastningen av å skulle stå et såpass langt studieløp:

«Low pay, high levels of stress, uncertainty and unknowns»

(Kandidat fra IV, mann)

«Det er for stor belastning i forhold til kompensasjonen. Spesielt psykososialt var det ingen oppfølging, og mange stipendiater sliter underveis. Pandemien forsterket kanskje dette».

(Kandidat fra IV, kvinne)

Vedlegg: Figuroversikt

Figur 1: Svarprosent og antall svar Kandidatundersøkelsen 2022	13
Figur 2: Svarprosent og antall svar «Oppfølgerundersøkelsen til 2019-kandidater».....	16
Figur 3: Koronapandemiens påvirkning på arbeidssituasjonen til kandidatene.	21
Figur 4: Koronapandemiens påvirkning på arbeidssituasjonen til kandidatene, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot de med avgangår 2019 – 2022.	22
Figur 5: Arbeids- eller studiesituasjon, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	28
Figur 6: Stillingsandel, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	32
Figur 7: Stillingsnivå, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	34
Figur 8 Brutto årslønn (Q8). Resultater (avrundet snittlønn) for kandidater.	35
Figur 9 Lønn (Q8) fordelt på arbeidssituasjon, stillingsandel og sektor. Resultater (avrundet snittlønn) for og avvik fra snittlønn (584.000 kr.)	36
Figur 10 Snittlønn: kjønnsforskjeller (Q8). Forskjeller fordelt på sektor, grad og fakultet.	38
Figur 11: Bruttolønn, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	40
Figur 12: Sektor, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	43
Figur 13 Bransjetilknytning for alle NTNU-kandidater.....	44
Figur 14: Forflytning basert på kommunens sentralitet	51
Figur 15 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13), fordelt på de som mener utdanning er relevant/ikke relevant i stillingen (Q14). Radprosent.	54
Figur 16: Tilfredshet, sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	55
Figur 17: Relevans av utdanning for nåværende stilling, sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoners kandidatundersøkelser	57
Figur 18: Relevans av utdanning for nåværende stilling. Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	58
Figur 19: Samsvar mellom kvalifikasjoner og nåværende stilling. Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	61
Figur 20: Andel av kandidater som har hatt en form for arbeidslivskontakt (praksis/arbeidserfaring, samarbeid), som har fått jobbtilbud	68
Figur 21 Typer frivillig arbeid (Q24). Kandidater som har deltatt i frivillig arbeid (n=3418).	73
Figur 22 Ressurser i overgangen til arbeidslivet (Q28). Kandidater som har ikke har studier som hovedbeskjeftigelse (2022: n= 7025, 2019: n=5970).	83
Figur 23 Faglig kjernekompetanse (Q39a).....	92
Figur 24: Praktiske ferdigheter (Q39b).	94
Figur 25 Samfunnsrelevans (Q39c).....	97
Figur 26: Utbytte av utdanning. Kun siv.ing.-kandidater (n=1433)	99
Figur 27: Arbeidslivsrelevans (Q40) og oppfattelse av etterspørsel på arbeidsmarkedet (Q47). (n= 6921 på påstanden om etterspurt arbeidsmarked, de tre andre påstandene har n=8957)	102
Figur 28: «Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet?». Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021.	105
Figur 29: «I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?». Sammenligning av kandidater med avgangår 2016 – 2018 mot kandidater med avgangår 2019 – 2021	107
Figur 30 «Hvordan skulle utdanningen vært lagt opp for å gjøre deg bedre rustet til arbeidslivet?» (Q42). Blant kandidater som ikke studerer	109
Figur 31: Ordsky basert på åpne svar fra ca. 2000 kandidater. Kun ord som er nevnt mer enn 15 ganger.	112
Figur 32: Hvor motivert er du i dag for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt? (n=7243).....	114

Figur 33: Når planlegger du å starte din etter- eller videreutdanning? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU (n=590).	118
Figur 34: Hvorfor ønsker du å etter- eller videreutdanne deg? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU men ikke svarte «vet ikke» på spørsmålet om når de planlegger å ta en EVU (n=350).	119
Figur 35: Hva er de viktigste kriteriene for at du skal ta etter- og videreutdanning? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU men ikke svarte «vet ikke» på spørsmålet om når de planlegger å ta en EVU (n=350).	121
Figur 36: Hvilken type etter- og videreutdanning er mest aktuell for deg? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som planlegger EVU men ikke svarte «vet ikke» på spørsmålet om når de planlegger å ta en EVU (n=350). ...	123
Figur 37: Hvilken etter- eller videreutdanning er mest aktuelle for deg? Ordsky basert på åpne svar fra kandidater med avgangår 2016 – 2018. Ordskyen er «vasket», dvs. at fylldord som «og», «eller», «men» osv. er fjernet. Kun studierelaterte ord som er nevnt mer enn to ganger er med i ordskyen.	124
Figur 38: Viktigste grunner til å ikke søke på- eller påbegynne mastergrad (Q51). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført/søkt på/påbegynt mastergrad.	128
Figur 39: Mastergrad som formelt krav for tilsetting i første stilling (Q52). Blant arbeidende kandidater med mastergrad som har byttet stilling.	129
Figur 40: Mastergrad som formelt krav for tilsetting i nåværende stilling (Q53). Blant arbeidende kandidater med mastergrad.	130
Figur 41: Viktigste grunner til å søke på PHD (Q68).	132
Figur 42: Endret karriereplanene seg underveis i ph.d-løpet? (n=524).	133

Vedlegg: Tabelloversikt

Tabell 1: Populasjons- (brutto) og utvalgsfordeling (netto) blant sentrale kandidatsgrupper. I prosent.	14
Tabell 2: Populasjons- (brutto) og utvalgsfordeling (netto) blant sentrale kandidatsgrupper. I prosent.	17
Tabell 3 Feilmarginer i +/- prosentpoeng Kandidatundersøkelsen 2022	20
Tabell 4 Arbeids- eller studiesituasjon i dag (Q1)	24
Tabell 5 Hovedbeskjeftigelse (Q1) Eks. studenter /stipendiater.	26
Tabell 6 Bransjer med høyest andel kandidater i midlertidige stillinger. Blant kandidater som er i arbeid.	27
Tabell 7 Stillingsandel (Q2).	29
Tabell 8 Stillingsandel, blant deltidsansatte som har én stilling (Q2).	30
Tabell 9 Ønske om å jobbe deltid (Q3).	31
Tabell 10 Stillingsnivå (Q4).	33
Tabell 11 Sektortilhørighet (Q5)	41
Tabell 12 Bransjetilknytning. (Q6)	45
Tabell 13 Bosted før studiene, og i dag. Andel kandidater, fordelt på studiesteder.	48
Tabell 14 Bosted før studiene, og i dag. Andel kandidater, fordelt på kommunene hvor studiestedene er lokalisert	49
Tabell 15 Bosted før utdanning og i dag for alle kandidater, brutt ned på fylker	49
Tabell 16: Andelen kandidater som har flyttet fra fylket og kommunen de bodde i før studietiden	50
Tabell 17: Topp ti: Studieprogram hvor andelen som flytter i sentral retning er høyest	52
Tabell 18 Tilfredshet med nåværende stilling (Q13).	53
Tabell 19 Relevans av utdanning for nåværende stilling (Q14)	56
Tabell 20 «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.	59
Tabell 21 Arbeidslivskontakt gjennom studiene: samarbeid (Q17) og nytten av samarbeidet i senere kontakt med arbeidslivet (Q18).	62
Tabell 22 Arbeidslivskontakt som del av studiet (Q17) og nyttigheten av kontakten (Q18).	64
Tabell 23: Arbeidslivskontakt som del av studiet, kategorisering av samarbeids- og praksisformer	66
Tabell 24: Andel kandidater som blir tilbudt jobb av virksomheter de hadde praksis/arbeidserfaring hos, sammenlignet med virksomheter hvor kandidatene hadde prosjektsamarbeid	69
Tabell 25 Kandidatenes aktiviteter under studiene (Q19).	71
Tabell 26 Nytte i senere kontakt med arbeidslivet (Q21,Q23,Q26) jobb, startet bedrift og frivillig arbeid.	74
Tabell 27: Erfaring med utenlandsopphold (Q35).	76
Tabell 28: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utenlandsoppholdet ditt? Tabellen viser andelen som har svart «helt enig» eller «enig» (NYQ037)	77
Tabell 29 Når kandidatene fikk sin første jobb (Q30).	79
Tabell 30 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning.	81
Tabell 31 Kandidatundersøkelser sammenliknet: Når kandidatene (som er i jobb) fikk jobb etter endt utdanning. ...	81
Tabell 32 Skifte av stilling/arbeidsgiver (Q31). Blant kandidater som har hatt jobb etter endt utdanning.	85
Tabell 33 Hovedbeskjeftigelse i første jobb (Q32). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver.	87
Tabell 34 Stillingsandel i første jobb (Q33).	88
Tabell 35 Relevans av utdanning for første jobb (Q34). Blant kandidater som har hatt byttet stilling/arbeidsgiver. ..	89
Tabell 36: Enighet om påstander om utbytte av utdanning: Faglig kjernekompetanse . Andel som svarer helt enig / enig (n=8957)	93
Tabell 37: Enighet om påstander om utbytte av utdanning: Praktiske ferdigheter . Andel som svarer helt enig / enig (n=8957)	95
Tabell 38: Enighet om påstander om utbytte av utdanning: Samfunnsrelevans . Andel som svarer helt enig / enig (n=8957)	98
Tabell 39 Arbeidslivsrelevans (Q40) og oppfattelse av etterspørsel på arbeidsmarkedet (Q47). Andel enig/helt enig.	103
Tabell 40 «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.	106
Tabell 41: Betydning av utsikter til jobb/karriere i valg av utdanning.....	108
Tabell 42 Hvor motivert er du i dag for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt? Brutt ned på ulike kandidatgrupper	115

Tabell 43: Er du i gang med eller har du gjennomført etter- eller videreutdanning? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som har gjennomført / er i gang med EVU.....	116
Tabell 44: Planlegger du etter- og videreutdanning ved et senere tidspunkt? Andel av kandidater med avgangår 2016 – 2018 som har gjennomført / er i gang med EVU.	117
Tabell 46: Bachelorgrad som formelt krav for tilsetting (Q67). Blant arbeidende kandidater med bachelorgrad fra NTNU	126
Tabell 47: Søkt på- eller på begynt mastergrad (Q50). Blant kandidater med bachelorgrad, som ikke har fullført mastergrad.	127
Tabell 48 Hvilken karriere PHD-kandidatene så for seg da de begynte på graden (Q56).	132
Tabell 49: Sannsynlighet for at phd-kandidaten vil anbefale sitt phd-løp til andre (n=524)	134

Vedlegg: Spørreskjema

Spraak

Single coded

Not back

Vennligst bekreft ditt språkvalg / Please confirm your choice of language:

Normal

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | Norsk/Norwegian - bokmål |
| 3 | Norsk/Norwegian - nynorsk |
| 2 | Engelsk/English |

Intro

Text

Not back

Velkommen til NTNUs Kandidatundersøkelsen 2022, hvor vi ber deg svare på en del spørsmål knyttet til dine studier ved NTNU!
Undersøkelsen vil ta ca. ti minutter og du vil være med i trekningen av ett av fem universalgavekort til en verdi av 3000 kroner
Vi ber deg svare for ditt studieprogram på NTNU, **[pipe inn studieprogram fra grunnlag]**
Undersøkelsen går til deg fordi du har fullført en grad ved NTNU mellom 2019 og 2021. Undersøkelsen gjennomføres av Kantar og Norsk Gallup Institutt på vegne av NTNU. Vi har fått kontaktopplysningene dine fra NTNU. Svarene dine behandles konfidensielt, og du vil være anonym overfor NTNU. Koblingen mellom dine kontaktopplysninger og dine svar fjernes straks undersøkelsen er ferdig.

Geografi

Single coded

Not back

Hvor var siste sted du bodde før du startet studiene på NTNU?

HER SKAL STANDARDSPØRSMÅLENE OM FYLKE OG KOMMUNE INN

Normal

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | FYLKE OG KOMUNE |
|---|-----------------|

Q001

Single coded

Not back

Hva er din arbeids- eller studiesituasjon i dag?

*Hvis du har flere stillinger ber vi deg svare ut fra det anser som din hovedstilling.
Dersom du er i permisjon, oppgi hvilken arbeids- eller studiesituasjon du er i permisjon fra*

Normal

- 1 Fast ansatt
- 2 Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat
- 3 Selvstendig næringsdrivende / frilanser
- 9 Turnus
- 4 Gründer i eget selskap med ansatte
- 5 Jobbsøker
- 6 Student/stipendiat ved NTNU
- 7 Student/stipendiat ved et annet lærested
- 8 Annet, skriv inn *Open

Korona

Single coded

Answer not required | Not back

Har koronapandemien påvirket ditt arbeidsliv på noen av følgende måter?

Normal

- 1 Jeg har mistet jobben
- 2 Jeg har blitt permittert i lengre perioder
- 3 Jeg har blitt permittert i korte perioder
- 4 Jeg føler jobben min er utrygg, men har ikke mistet jobben eller vært permittert
- 5 Pandemien har påvirket jobben min i liten eller ingen grad
- 7 Pandemien har påvirket jobben min på andre måter, skriv inn - *Open
- 6 Vet ikke / ønsker ikke å svare

Ask only if **Q001,1,2,3,4,9****B001**

Begin block

Q015

Text

Not back

I den første delen av undersøkelsen ønsker vi å vite mer om din nåværende jobbsituasjon

Ask only if **Q001,1,2**

Q002

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor stor stillingsandel har du i dag?

Normal

- 1 Heltid i én stilling (100%)
- 2 Flere stillinger/kombinert stilling, til sammen 100% eller mer
- 3 Deltid, én stilling, notér prosent: **Open*
- 4 Deltid, flere stillinger, notér samlet stillingsandel: **Open*
- 5 Vet ikke

Ask only if **Q002,3,4**

Q003

Single coded

Not back

Ønsker du å jobbe deltid?

Normal

- 1 Ja, med tilsvarende stillingsandel som jeg har i dag
- 2 Ja, men med en annen stillingsprosent enn jeg har i dag
- 3 Nei
- 4 Vet ikke

Ask only if **Q001,1,2**

Q004

Single coded

Not back

Hvilket stillingsnivå har du i hovedjobben din?

Normal

- 1 Ansatt
- 2 Ansatt med prosjektleder-/gruppelederansvar uten personalansvar
- 3 Avdelings-/mellomleder med personalansvar
- 4 Toppleder
- 5 Annet, skriv inn **Open*

Q005

Single coded

Not back

I hvilken sektor er din nåværende jobb?

Normal

- 1 Privat sektor
- 2 Statlig sektor
- 3 Fylkeskommunal sektor
- 4 Kommunal sektor
- 5 Offentlig eide foretak / offentlig sektor øvrig (som Ruter, Posten, helseforetak etc.)
- 6 Interesseorganisasjon / ideell organisasjon
- 7 Annet, skriv inn **Open*

Q006

Single coded

Answer not required | Not back

Hvilken bransje har din jobb hovedtilknytning til?

Random

- 1 Energi og kraft
- 2 Olje- og gassvirksomhet
- 3 Landbasert industri utenom olje og gass
- 4 Håndverk/byggenæring/bergverksdrift
- 5 Arkitektur/design
- 6 IT
- 7 Samferdsel/transport/samfunnsplanlegging
- 8 Fiskeri/havbruk/sjøfart
- 9 Finans/bank/forsikring/eiendom
- 10 Kommunikasjon/forlag/media
- 11 Konsulentbransjen
- 12 Kunst/kultur/scene
- 13 Ideell, politisk, religiøs eller interesseorientert organisasjon
- 14 Idrett/trening
- 15 Medisin og helse
- 16 Sosial- og velferdstjenester
- 17 Skolesektoren (grunnskole, VGS, fagskole)
- 18 Universitet/høgskole/forskningsinstitusjon
- 19 Offentlig virksomhet/forvaltning
- 20 Forsvar/politi/rettsvesen
- 21 Salg/varehandel
- 22 Annen bransje, skriv inn *Open

Q007ALT2

Open

Answer not required | Not back

Hvilke hovedoppgaver har du i ditt daglige arbeid?

Maks tre stikkord

Q008ALT

Single coded

Answer not required | Not back

Hva er din brutto årslønn (inkludert alle tillegg, som overtid og bonus) for nåværende stilling?

*Hvis du ikke har en avtalefestet stillingsandel, oppgi forventet bruttoinntekt i 2022.***Normal**

- 1 Under 200.000 kroner
- 2 200.000 - 299.999 kroner
- 3 300.000 - 349.999 kroner
- 4 350.000 - 399.999 kroner
- 5 400.000 - 449.999 kroner
- 6 450.000 - 499.999 kroner
- 7 500.000 - 549.999 kroner
- 8 550.000 - 599.999 kroner
- 9 600.000 - 699.000 kroner
- 10 700.000 - 799.999 kroner
- 11 800.000 - 999.999 kroner
- 12 1.000.000 kroner eller mer
- 13 Vet ikke / Ønsker ikke å svare

Q013

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor tilfreds er du med din nåværende stilling?

Normal

- 1 Svært tilfreds
- 2 Tilfreds
- 3 Verken eller
- 4 Lite tilfreds
- 5 Svært lite tilfreds
- 6 Usikker/Vet ikke

Q014

Single coded

Not back

Hvor relevant opplever du at utdanningen din er for din nåværende jobb?

*Med relevant tenker vi på utbytte av ulike kompetanser du har fått gjennom utdanningen, eksempelvis fagspesifikk kompetanse og generell kompetanse som analytiske evner, arbeidsmetoder, evne til å tilegne seg ny kunnskap o.l.***Normal**

- 1 Svært relevant
- 2 Relevant
- 3 Verken eller
- 4 Lite relevant
- 5 Svært lite relevant
- 6 Usikker/Vet ikke

Ask only if **Q001,1,2,9**

Q046

Single coded

Answer not required | Not back

Med tanke på de faglige kvalifikasjonene som trengs i din nåværende jobb, hvilken beskrivelse passer deg best?

Normal

- 1 Jeg er vesentlig overkvalifisert
- 2 Jeg er noe overkvalifisert
- 3 Det er samsvar mellom mine kvalifikasjoner og hva som kreves
- 4 Jeg er noe underkvalifisert
- 5 Jeg er vesentlig underkvalifisert
- 6 Vet ikke/ikke aktuelt

Q047

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor enig eller uenig er du i følgende: Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet

Normal

- 1 Helt enig
- 2 Enig
- 3 Verken eller
- 4 Uenig
- 5 Helt uenig
- 6 Vet ikke/ikke aktuelt

Ask only if **Q001,1,2,3,4,5,9**

Q027

Text

Not back

Nå ønsker vi å høre litt mer om din overgang til arbeidslivet

Ask only if **Q001,1,2,3,4,5,8,9**

Q030

Single coded

Answer not required | Not back

Når fikk du din første jobb, etter fullført grad?

Normal

- 1 Fortsatte i jobb jeg var i da jeg fullførte graden
- 2 Før fullført utdanning, men begynte først etter fullført grad
- 3 Mindre enn 4 mnd etter fullført grad
- 4 Fra 4 til 6 mnd etter fullført grad
- 5 Fra 7 til 12 mnd etter fullført grad
- 6 Fra 13 til 18 mnd etter fullført grad
- 7 Mer enn 18 mnd etter fullført grad
- 8 Har ikke hatt jobb etter fullført grad

Ask only if **Q030,1,2,3,4,5,6,7**

Q031

Single coded

Not back

Har du skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter endt utdanning?

Normal

- 1 Ja, har skiftet arbeidsgiver
- 2 Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver
- 3 Nei, har samme arbeidsgiver og stilling
- 4 Ikke relevant

Ask only if **Q031,1,2**

Q032

Single coded

Answer not required | Not back

Hva var din hovedbeskjeftigelse i første jobb etter fullført grad?

Normal

- 1 Fast ansatt
- 2 Midlertidig ansatt / engasjement / vikariat
- 3 Selvstendig næringsdrivende / frilanser
- 7 Turnus
- 4 Gründer i eget selskap med ansatte
- 5 Annet, skriv inn **Open*
- 6 Ikke relevant

Ask only if **Q031,1,2** and **Q032,1,2**

Q033

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor stor stillingsandel hadde du i din første jobb etter fullført grad?

Normal

- 1 Heltid i én stilling (100%)
- 2 Flere stillinger/kombinert stilling, til sammen 100% eller mer
- 3 Deltid, én stilling, notér prosent: **Open*
- 4 Deltid, flere stillinger, notér samlet stillingsandel: **Open*
- 5 Vet ikke

Ask only if Q031,1,2

Q034

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor relevant opplever du at utdanningen var for din første jobb?

Normal

- 1 Svært relevant
- 2 Relevant
- 3 Verken eller
- 4 Lite relevant
- 5 Svært lite relevant
- 6 Usikker/vet ikke

B001

End block

SIVING

Begin block

IntroSIVING

Text

Not back

Nå ønsker vi å spørre deg noen spørsmål om utbyttet av spesifikke deler av siv.ing-utdannelsen

HovedEks

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor godt eller dårlig utbytte hadde du av *hovedekskursjonen*?

Hovedekskursjonen arrangeres normalt for studenter i 3. eller 4. årskurs og skal bidra til å utvikle faglig, kulturell og sosial kompetanse.

Normal

- 1 Svært godt
- 2 Ganske godt
- 3 Verken godt eller dårlig
- 4 Ganske dårlig
- 5 Svært dårlig
- 6 Vet ikke / ønsker ikke å svare

KomplementEmne

Single coded

Answer not required | Not backHvor godt eller dårlig utbytte hadde du av *de komplementære emnene* ?

De komplementære emnene har som mål å sette de studieprogramspesifikke emnene inn i en videre sammenheng og å øke kunnskapen og forståelsen for andre fagområder.
K-emner skal gi studentene relevant tilleggskompetanse utenfor studieprogrammets fagfelt.

Normal

- 1 Svært godt
- 2 Ganske godt
- 3 Verken godt eller dårlig
- 4 Ganske dårlig
- 5 Svært dårlig
- 6 Vet ikke / ønsker ikke å svare

IngEmneAnnetStudprog

Single coded

Answer not required | Not backHvor godt eller dårlig utbytte hadde du av *ingeniøremne annet studieprogram*?

Formålet med ingeniøremne annet studieprogram er å bidra til en bredere teknologisk kompetanse (økt tekno-bredde) hos studenten.

Normal

- 1 Svært godt
- 2 Ganske godt
- 3 Verken godt eller dårlig
- 4 Ganske dårlig
- 5 Svært dårlig
- 6 Vet ikke / ønsker ikke å svare

ObligArbPraksis

Single coded

Answer not required | Not backHvor godt eller dårlig utbytte hadde du av *obligatorisk arbeidserfaring* (før uttak av masteroppgaven)?

Arbeidslivserfaringen skal bidra til å gi studenten økt motivasjon i studiet og gi innsikt i sammenhenger mellom ulike fagområder, profesjoner og arbeidsoppgaver i næringslivet.

Normal

- 1 Svært godt
- 2 Ganske godt
- 3 Verken godt eller dårlig
- 4 Ganske dårlig
- 5 Svært dårlig
- 6 Vet ikke / ønsker ikke å svare

SIVING

End block

Q016

Text

Not back

Nå ønsker vi å spørre deg om arbeidslivskontakt i studietiden. Vi ber deg tenke på hele studieforløpet ditt ved NTNU

Q017SIVING

Multi coded

Not back | Min = 1

Hadde du arbeidslivskontakt gjennom noen av følgende aktiviteter som del av studiet på NTNU?

Flere svar mulig

Normal

- 1 Samarbeid om bacheloroppgave
- 2 Samarbeid om masteroppgave
- 3 Samarbeid om større forskningsprosjekt
- 10 Obligatorisk arbeidserfaring
- 4 Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet
- 6 Annet praksisopphold, feltarbeid, etc.
- 7 Annen arbeidslivskontakt, skriv inn: **Open *Fixed*
- 8 Nei, hadde ingen av overnevnte **Fixed *Exclusive*
- 9 Vet ikke **Fixed *Exclusive*

Q018SIVING

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 7 | Number of columns: 6

Hvor nyttig har følgende vært for å få din første jobb?

Rows: Normal | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Svært nyttig	Nyttig	Verken eller	Lite nyttig	Svært lite nyttig	Ikke aktuelt
Samarbeid om bacheloroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om masteroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om større forskningsprosjekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligatorisk arbeidserfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet praksisopphold, feltarbeid, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annen arbeidslivskontakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ask only if **Q018SIVING** ROW=1 & COL=1,2 or **Q018SIVING** ROW=2 & COL=1,2 or **Q018SIVING** ROW=3 & COL=1,2 or **Q018SIVING** ROW=10 & COL=1,2 or **Q018SIVING** ROW=4 & COL=1,2 or **Q018SIVING** ROW=6 & COL=1,2 or **Q018SIVING** ROW=7 & COL=1,2

Q74SIVING

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 7 | Number of columns: 3

Fikk du jobbtilbud av virksomheten hvor du hadde...?

Rows: Random | Columns: Normal

Rendered as Dynamic Grid

	Ja	Nei	Vet ikke
Samarbeid om bacheloroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om masteroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om større forskningsprosjekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligatorisk arbeidserfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet praksisopphold, feltarbeid, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annen arbeidslivskontakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q017

Multi coded

Not back | Min = 1

Hadde du arbeidslivskontakt gjennom noen av følgende aktiviteter som del av studiet på NTNU?

Flere svar mulig

Normal

- 1 Samarbeid om bacheloroppgave
- 2 Samarbeid om masteroppgave
- 3 Samarbeid om større forskningsprosjekt
- 4 Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet
- 5 Obligatorisk praksis i profesjonsstudie (f.eks. lærer, sykepleier)
- 6 Annet praksisopphold, feltarbeid, etc. (f.eks. Medieviter i praksis)
- 7 Annen arbeidslivskontakt, skriv inn: **Open *Fixed*
- 8 Nei, hadde ingen av overnevnte **Fixed *Exclusive*
- 9 Vet ikke **Fixed *Exclusive*

Q018

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 7 | Number of columns: 6

Hvor nyttig har følgende vært for å få din første jobb?

Rows: Normal | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Svært nyttig	Nyttig	Verken eller	Lite nyttig	Svært lite nyttig	Ikke aktuelt
Samarbeid om bacheloroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om masteroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om større forskningsprosjekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligatorisk praksis i profesjonsstudie (f.eks. lærer, sykepleier)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet praksisopphold, feltarbeid, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annen arbeidslivskontakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ask only if **Q018** ROW=1 & COL=1,2 or **Q018** ROW=2 & COL=1,2 or **Q018** ROW=3 & COL=1,2 or **Q018** ROW=4 & COL=1,2 or **Q018** ROW=5 & COL=1,2 or **Q018** ROW=6 & COL=1,2 or **Q018** ROW=7 & COL=1,2

Q074

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 7 | Number of columns: 3

Fikk du jobbtilbud av virksomheten hvor du...?

Rows: Random | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Ja	Nei	Vet ikke
Samarbeid om bacheloroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om masteroppgave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om større forskningsprosjekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obligatorisk praksis i profesjonsstudie (f.eks. lærer, sykepleier)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet praksisopphold, feltarbeid, etc. (f.eks. Medieviter i praksis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annen arbeidslivskontakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q019**Multi coded****Answer not required | Not back**

Jobbet du eller deltok du i noen av følgende aktiviteter ved siden av studiene på NTNU?

*Flere svar mulig***Random**

- 1 Jobbet ved NTNU under studiene
- 5 Jobbet utenfor NTNU under studiene
- 2 Startet egen bedrift under studiene
- 3 Drev med frivillig arbeid/var aktiv i organisasjon
- 4 Nei, ingen av disse **Fixed *Exclusive*
- 6 Vet ikke / husker ikke

Ask only if **Q019,1,5** and **Q001,1,2,3,4,5,9****Q021****Single coded****Answer not required | Not back**

Hvor nyttig har jobberfaringen vært for å få din første jobb etter endt utdanning?

Normal

- 1 Svært nyttig
- 2 Nyttig
- 3 Verken eller
- 4 Lite nyttig
- 5 Svært lite nyttig
- 6 Usikker/vet ikke

Ask only if **Q019,2****Egenbedrift****Single coded****Answer not required | Not back**

Jobber du i bedriften du startet under studiene i dag?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Ask only if **Q019,2** and **Q001,1,2,3,4,5,9** and **Egenbedrift,2**

Q023

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor nyttig har erfaringen fra å starte egen bedrift vært for å få din første jobb etter endt utdanning?

Normal

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | Svært nyttig |
| 2 | Nyttig |
| 3 | Verken eller |
| 4 | Lite nyttig |
| 5 | Svært lite nyttig |
| 8 | Ikke aktuelt |

Ask only if **Q019,3**

Q024

Multi coded

Answer not required | Not back

Hva slags type frivillig arbeid deltok du i ved siden av studiene?

Flere svar mulig

Random

- | | |
|----|--|
| 1 | Linjeforening |
| 2 | Annen faglig studentorganisasjon (Revolve, Start, ol.) |
| 3 | Kultur (UKA, Samfundet, kor, korps, teater ol.) |
| 4 | Idrettslag |
| 5 | Humanitært arbeid |
| 6 | Politisk-/studentpolitisk arbeid |
| 7 | Livssyns-/religiøst arbeid |
| 8 | Bransje-organisasjon/fagforening |
| 9 | Natur og miljø |
| 10 | Annet, skriv inn <i>*Open *Fixed</i> |
| 11 | Vet ikke / husker ikke <i>*Fixed *Exclusive</i> |

Ask only if **Q019,3** and **Q001,1,2,3,4,5,9**

Q026

Single coded

Answer not required | Not back

Hvor nyttig var erfaringen fra frivillig arbeid for å få din første jobb etter endt utdanning?

Normal

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | Svært nyttig |
| 2 | Nyttig |
| 3 | Verken eller |
| 4 | Lite nyttig |
| 5 | Svært lite nyttig |
| 6 | Usikker/vet ikke |

Ask only if **Q001,1,2,3,4,5,9**

Q028

Multi coded

Answer not required | Not back

Hvilke ressurser benyttet du deg av i overgangen til arbeidslivet?

Flere svar mulig

Random

- 1 SPARK NTNU
- 2 Praksisplass i utdanningen
- 3 Karrieredager ved NTNU
- 4 Bedriftspresentasjoner
- 5 Medstudenter/linjeforeninger
- 6 Studieveileder ved fakultet/institutt
- 7 Faglærer
- 8 Familie/venner/bekjente
- 10 Karriereveiledning/kurs ved NTNU Karriere
- 11 NTNU Bridge
- 12 Fagforening/bransjeorganisasjon (Tekna, Naturviterne, ol.)
- 13 Bemanningsbyrå
- 14 NAV/Karriereveiledning.no/karrieresenter i ditt fylke
- 15 Jobbportaler på nett (arbeidsplassen.no, finn.no, webcruiter, etc.)
- 16 Andre ressurser, skriv inn **Open *Fixed*
- 17 Benyttet ingen ressurser **Fixed *Exclusive*
- 18 Vet ikke / ønsker ikke å svare **Fixed *Exclusive*

BBG

End block

BBJ

Begin block

q035

Text

Not back

Nå ønsker vi å vite hvilket utbytte du hadde av utdanningen din. Først om **utenlandsopphold**

Q036**Multi coded****Answer not required | Not back**

Har du hatt ett eller flere utenlandsopphold gjennom studiene?

*Flere valg mulig***Normal**

- 1 Tok deler av graden fra NTNU ved et lærested i utlandet
- 2 Studiepoenggivende praksis i utlandet
- 3 Annen jobb / feltarbeid / praksis i utlandet
- 4 Mitt studie i Norge var et utenlandsopphold for meg
- 5 Har ikke hatt utenlandsopphold gjennom studiene **Fixed *Exclusive*
- 6 Ikke relevant **Fixed *Exclusive*

Ask only if Q036,1,2,3,4**NYQ037****Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 6 | Number of columns: 6**

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utenlandsoppholdet ditt?

Rows: Random | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg fikk kulturell kompetanse som er relevant for jobben min i dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvexlingsoppholdet økte det faglige nivået i utdanningen min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvexlingsoppholdet ble tillagt vekt da jeg ble ansatt i min nåværende stilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg utviklet mine språkferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fikk jobbrelevante kontakter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ble mer selvstendig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IntroUtdanningNTNU**Text****Not back**

I de neste spørsmålene ønsker vi å vite mer om utdanningen din ved NTNU

Q039**Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 10 | Number of columns: 6**Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din **ved NTNU**?Vi begynner med **faglig kjernekompetanse**.**Rows: Random | Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg har godt faglig-teoretisk fundament	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har god metodekunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har gode analytiske evner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er oppdatert på forskning innen mitt fagfelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kjenner relevante arbeidsverktøy for mitt fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q039b**Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 8 | Number of columns: 6**Nå, over til **praktiske ferdigheter**.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din?

Rows: Random | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg fikk god kompetanse i muntlig fremstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fikk god kompetanse i skriftlig fremstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fikk god kompetanse i bruk av digitale verktøy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er god på prosjekt- og gruppearbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er god på tverrfaglig samhandling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan arbeide målrettet og systematisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q039c**Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 9 | Number of columns: 6**Videre, noen spørsmål om **samfunnsrelevans**.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?

Rows: Random | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg kan innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan drøfte en sak fra flere sider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan vurdere etiske problemstillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min fagkunnskap kan bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan beskrive min kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q040**Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 3 | Number of columns: 6**

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om studiets arbeidslivsrelevans?

Rows: Random | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fikk god informasjon om hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ViktigKarriere**Single coded****Answer not required | Not back**

Hvor viktig eller uviktig var utsikter til jobb/karrieremuligheter for ditt valg av utdanning?

Normal

- 1 Svært viktig
- 2 Ganske viktig
- 3 Verken viktig eller uviktig
- 4 Ganske uviktig
- 5 Svært uviktig
- 6 Vet ikke

Ask only if **Q001,1,2,3,4,5,8,9**

Q041

Single coded

Answer not required | Not back

I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventingene du hadde under utdanningen?

Normal

- 1 I svært stor grad
- 2 I stor grad
- 3 Verken eller
- 4 I liten grad
- 5 I svært liten grad
- 6 Usikker/vet ikke

KUNtilTESTGRUPPE

Text

Not back

De neste to spørsmålene er det samme spørsmålet, bare stilt på to ulike måter. Det er kun deg som testrespondent som får denne løsningen. Etter du har svart ber vi deg svare på hvilket du synes var best og gjerne hvorfor.

Q42Multi

Multi coded

Answer not required | Not back

Se tilbake på studiet ditt. Hvilke forhold mener du kunne gjort deg bedre forberedt på arbeidslivet?

Flere svar mulig

Random

- 1 Mer fagteori og metodekunnskap
- 2 Mer øvelse i forskning og forskningsmetode (analyseverktøy, statistikk, etc.)
- 3 Mer øvelse i informasjonsinnhenting og kildekritikk
- 4 Mer øvelse i muntlig presentasjon
- 5 Mer skrivetrening
- 6 Mer prosjekt- og gruppearbeid
- 7 Mer tverrfaglig samhandling
- 8 Mer mulighet for undervisningserfaring
- 10 Flere gjesteundervisere fra arbeidslivet
- 11 Flere praksisprosjekter, caser eller simuleringer i undervisningen
- 12 Bedre mulighet for praksis/feltarbeid i utdanningen
- 13 Bedre mulighet for samarbeid med arbeidslivet om bachelor/masteroppgaver
- 14 Bedre mulighet for utenlandsopphold
- 15 Bedre mulighet for å kombinere utdanningen med jobb/verv
- 16 Bedre opplæring i bruk av digitale verktøy
- 17 Bedre veiledning og kurstilbud om karriere og arbeidsliv
- 18 Bedre informasjon om hvilken kompetanse utdanningen gir
- 19 Bedre informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for meg
- 21 Annet, skriv inn **Open *Fixed*
- 22 Ingen av disse **Fixed *Exclusive*
- 23 Vet ikke / ønsker ikke å svare **Fixed *Exclusive*

TestgruppensMening

Open

Answer not required | Not back

Hvilke av de to spørsmålene synes du fungerte best, og hvorfor?

Forbedringspotensiale

Open

Not back

Har du flere innspill til hva ditt studieprogram kunne gjort annerledes eller fokusert mer på for å gjøre deg bedre forberedt på arbeidslivet?

Vennligst gi en kort beskrivelse under

Ask only if **Q001,1,2,3,4,5,8,9**

EVUmotivert

Single coded

Answer not required | Not back

NTNU tilbyr etter- og videreutdanning innen mange områder, fra korte kurs til hele masterprogram.

Hvor motivert er du i dag for å ta mer utdanning på et senere tidspunkt?

Normal

- 1 Svært motivert
- 2 Ganske motivert
- 3 Lite motivert
- 4 Ikke motivert i det hele tatt
- 5 Vet ikke /usikker

Ask only if **EVUmotivert,1,2,3**

EVUoppfølging

Open

Not back

Hvilken etter- og videreutdanning kunne i så fall være aktuelt for deg?

BBJ**End block**Ask only if **Q099,1****BBB****Begin block****Q048****Text**[Not back](#)

Til slutt ønsker vi å stille deg noen utdypende spørsmål om din høyeste grad

Ask only if **Q001,1,2****q067****Single coded**[Answer not required | Not back](#)

Var bachelorgrad et formelt krav for tilsetning i din nåværende stilling?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Q049**Single coded**[Not back](#)

Har du fullført mastergrad et annet sted enn ved NTNU?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei

Ask only if **Q049,2****Q050****Single coded**[Answer not required | Not back](#)

Har du søkt på eller påbegynt en mastergrad?

Normal

- 1 Ja, ved NTNU
- 2 Ja, ved et annet lærested
- 3 Nei

Ask only if **Q049,2** and **Q050,3**

Q051

Multi coded

Answer not required | Not back

Hva er de viktigste grunnene til at du ikke har søkt på- eller påbegynt mastergrad?

Flere valg mulig

Random

- 1 Har ikke vurdert det som en mulighet
- 2 Har ikke noe ønske om å ta en mastergrad
- 3 Trenger ikke høyere kompetanse i jobben min
- 4 Innholdet i bachelorgraden min kvalifiserer ikke til master
- 5 Har ikke gode nok karakterer til å komme inn på master
- 6 Vil heller jobbe enn å studere videre
- 9 Jeg vil søke senere, men ønsker å jobbe noen år først
- 7 Andre grunner, skriv inn **Open *Fixed*
- 8 Vet ikke **Fixed *Exclusive*

BBB

End block

Ask only if **Q099,2,4**

BBC

Begin block

Q052

Single coded

Answer not required | Not back

Var mastergrad/profesjonsstudie et formelt krav for tilsetting i din første stilling etter studiene?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Ask only if **Q001,1,2,9**

Q053

Single coded

Answer not required | Not back

Var mastergrad/profesjonsstudie et formelt krav for tilsetting i din nåværende stilling?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

BBC

End block

Ask only if **Q099,3**

BBD

Begin block

Ask only if **Q001,1,2**

Q054

Single coded

Answer not required | Not back

Var utdanning på ph.d-nivå et formelt krav for tilsetting i din nåværende stilling?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Q056

Single coded

Answer not required | Not back

Da du begynte på doktorgraden, hvilken karriere hadde du først og fremst sett for deg?

Normal

- 1 Akademisk – innenfor UH-sektoren
- 2 Stilling innen helseforetak
- 3 Forskerstilling i privat sektor
- 4 Forskerstilling i offentlig sektor
- 5 Annen stilling i privat sektor
- 6 Annen stilling i offentlig sektor
- 7 Ingen klar oppfatning

Q068

Multi coded

Answer not required | Not back

Hva var de viktigste grunnene til at du søkte på ph.d?

Normal

- 1 Ph.d var et krav for yrket/stillingen jeg ønsket
- 2 Jeg ønsket å fordype meg ytterligere innenfor et fagområde
- 3 Ph.d ville gi meg flere karrieremuligheter
- 4 Å ta ph.d er forbundet med status og prestisje
- 5 Jeg hadde ikke ønske om å jobbe med noe annet da jeg var ferdig med mastergrad/profesjonsstudie
- 6 Annet
- 7 Vet ikke **Fixed *Exclusive*

EndretKarriereplan

Single coded

Answer not required | Not back

Endret karriereplanene seg underveis i ph.d-løpet?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

PhdAnbefale

Single coded

Answer not required | Not back

Vil du anbefale andre å ta en doktorgrad innen ditt fagområde?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Ask only if **PhdAnbefale,2**

HvorforNEI

Open

Answer not required | Not back

Hvorfor vil du IKKE anbefale andre å ta en doktorgrad innen ditt fagområde?

Skriv inn

BBD

End block

VBB

Single coded

Answer not required | Not back

NTNU ønsker å følge hvordan kandidatenes karriere utvikler seg over tid. Derfor ønsker vi å kunne sende deg en oppfølgingsundersøkelse igjen om tre år. Svarene du har avgitt i denne undersøkelsen vil bli sett i sammenheng med svar du eventuelt oppgir ved gjenkontakt.

Vi ønsker med dette din bekreftelse på gjenkontakt.

Normal

- 1 Jeg gir mitt samtykke
- 2 Jeg ønsker ikke å bli kontaktet igjen

[Answer not required | Not back](#)NTNUs alumninettverk

Vil du få med deg hva som skjer på NTNU? Meld deg inn i NTNUs nettverk for tidligere studenter og utnytt mulighetene. Er du allerede medlem så er det topp om du oppdaterer profilen din.

