

Kandidatundersøkelsen 2015

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)

Bioøkonomi, innovasjon, ressursbruk



Rapport, mars 2016



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Forord

På oppdrag fra Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) har TNS Gallup bistått med å gjennomføre Kandidatundersøkelsen 2015. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 27.11.2015 - 18. 01. 2016.

Alle kandidater som fikk gradsvitnemål (bachelor-, master-, ph.d-grad og PPU kandidater) fra NMBU (Veterinærhøgskolen, UMB, NMBU) i tidsperioden 2009 - 2015 ble inkludert i undersøkelsen.

NMBU definerte målgruppen til totalt 5799 kandidater fra sin database, av disse hadde 5632 påsatt e-postadresse.

Invitasjon til undersøkelsen ble sendt ut med et postalt brev den 27.11.2015 til alle med postal adresse, i alt 5216 kandidater. Kandidatene svarte ved å gå inn på en definert webadresse og ved å skrive inn unikt passord oppgitt i invitasjonsbrevet.

Det ble sendt en første påminnelse per e-post den 8.12 til de i utvalget som hadde e-post, i alt 4903 kandidater mottok denne. En andre påminnelse ble sendt via postalt brev den 14.12 til kandidater med postadresse og som ennå ikke hadde svart, til 3834 kandidater. En siste påminnelse ble sendt per e-post den 6.1 til de med e-postadresse og som ennå ikke hadde svart, i alt 3844 kandidater.

Da undersøkelsen ble avsluttet, var det kommet inn totalt 2267 svar, noe som gir en respons på 39 prosent.

Bodil Norderval, seksjonsleder ved studieavdelingen SAT ved NMBU, har vært prosjektansvarlig for undersøkelsen og har hatt hovedansvaret for koordinering av prosjektet og utforming av spørreskjema.

En arbeidsgruppe ble etablert for å bidra i prosessen med å utvikle spørreskjema og avdekke rapporteringsbehov. Arbeidsgruppa bestod av:

- Ole-Jørgen Torp
- Bodil Norderval
- Sylvi Sundberg
- Mette Francke
- Lars Vemund Solerød
- Thor Høygaard Anti
- Mirjana Hodnekvam
- Espen Arestøl
- Elin Børrud
- Ingrid Grøndalen
- Pål Adrian Ryen

Prosjektleder hos TNS Gallup har vært Roar Hind, som også har hatt hovedansvaret for utforming av rapporten.

TNS Gallup vil takke NMBU og spesielt Bodil Norderval og Sylvi Sundberg ved Studieavdelingen for et meget godt samarbeid om gjennomføring og rapportering av undersøkelsen.

Oslo, februar 2016



Roar Hind
Avdelingsleder
TNS Gallup, Politikk og samfunn



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

1	Oppsummering av hovedfunn	10
1.1	Om kandidatenes arbeidslivstilknytning	10
1.2	Aktiviteter under studiene	11
1.3	Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet	12
1.4	Bruk av Karrieresenteret	13
1.5	Hva er viktige kjennetegn ved en jobb	13
1.6	Utbytte av utdanningen	14
1.7	Spørsmål etter gradsstudium	16
1.8	Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme	17
1.9	Korrelasjonsanalyser	18
2	Om undersøkelsen	19
2.1	Formål og målgruppe	19
2.2	Organisering og tilrettelegging	19
2.3	Metode og gjennomføring	20
2.4	Utvalg og svarprosent	20
2.5	Spørreskjema – undersøkelsens innhold	23
2.6	Om rapporteringen og å lese resultatene	24
2.7	Om feilmarginer og statistisk usikkerhet	25
3	Om kandidatenes arbeidslivstilknytning	28
4	Aktiviteter under studiene	52
5	Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet	62
6	Bruk av Karrieresenteret	84
7	Viktige kjennetegn ved en jobb	88
8	Utbytte av utdanningen	95
9	Spørsmål knyttet til gradsnivå (bachelor, master og ph.d.)	111
10	Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme	120
11	Faktorens betydning for tilfredshet med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU/	122

Figurer

Figur 1	Hva er din hovedbeskjeftigelse pr. 1. november 2015?	28
Figur 2	Hvor arbeidet du per 1. november 2015.....	30
Figur 3	I hvilken kommune arbeidet du?	32
Figur 4	Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?	33
Figur 5	I hvilken sektor er din nåværende jobb?	35
Figur 6	Hvor stor er virksomheten du jobber i?	37
Figur 7	I hvilken bransje ligger din nåværende jobb?.....	39
Figur 8	Kandidatenes hovedoppgaver i sitt daglige arbeid	42
Figur 9	Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?.....	46
Figur 10	Utdanningens relevans i forhold til nåværende stilling	48
Figur 11	Hva er din nåværende brutto årslønn?	50
Figur 12	Antall timer kandidatene jobbet under studiene.....	52
Figur 13	Arbeidets relevans i forhold til utdanningen	54
Figur 14	Studierelatert kontakt med arbeidslivet.....	56
Figur 15	Frivillig arbeid/verv ved siden av studiene	58
Figur 16	Aktivitetenes nytte i arbeidshverdagen.....	60
Figur 17	Kandidatenes overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet.....	62
Figur 18	Hovedgrunnen til å gå ledig i over 6 måneder	64
Figur 19	Antall jobber søkt før kandidatene fikk sin første relevante jobb	66
Figur 20	Når kandidatene begynte å søke jobb	68
Figur 21	I hvilken sektor søkte kandidatene jobb?.....	70
Figur 22	Når kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad	72
Figur 23	Andel kandidater som har skiftet stilling eller arbeidsgiver etter første jobb	76
Figur 24	Sektortilknytning i første stilling	78
Figur 25	Kandidatenes ansettelsesforhold i første stilling.....	80
Figur 26	Første stillings relevans i forhold til utdanningen	82
Figur 27	Nytte av veiledningstilbudene gjennom Karrieresenteret	85
Figur 28	Viktighet av å ha et karrieresenter ved NMBU	86
Figur 29	Hvor viktig er følgende kjennetegn ved en jobb for deg?	88
Figur 30	I hvilken grad jobben oppfyller viktige kjennetegn ved en jobb	91
Figur 31	Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver	93
Figur 32	Hvor enig/uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din?	95
Figur 33	Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?	97
Figur 34	Hvor enig/uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?.....	99
Figur 35	Hvor enig/uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?.....	102
Figur 36	Tilfredshet med utdanningen	104
Figur 37	Andel som ville valgt det samme om igjen.....	106
Figur 38	Andel som har tatt deler av utdanningen i utlandet.....	108
Figur 39	Har utenlandsoppholdet vært en fordel ved jobbsøking?.....	109
Figur 40	Har utenlandsoppholdet vært en fordel i arbeidshverdagen?	110
Figur 41	Krav til mastergrad ved tilsetting i første stilling etter studiene	111
Figur 42	Krav til mastergrad i nåværende stilling	112
Figur 43	Kandidatenes begrunnelser for å slutte etter bachelor.....	113
Figur 44	Krav til ph.d i nåværende stilling.....	115
Figur 45	Hvor kandidatene utførte sitt ph.d.-arbeid	116
Figur 46	Kandidatenes karriereplaner	117
Figur 47	Hvor ph.d-kandidatene er ansatt	118
Figur 48	Årsaker til ikke å ha FoU-oppgaver (blant alle ph.d.-kandidatene)	119
Figur 49	Tilfredshet med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU	120
Figur 50	Viktighet enkeltfaktorer totalt*	123
Figur 51	Viktige enkeltfaktorer for kvinnelige kandidater*	124
Figur 52	Viktige enkeltfaktorer for mannlige kandidater*	124
Figur 53	Viktige enkeltfaktorer blant 2-årige masterkandidater*	125
Figur 54	Viktige enkeltfaktorer blant 5-årige masterkandidater*	126

Figur 55 Viktige enkeltfaktorer blant bachelorkandidatene*	127
Figur 56 Viktige enkeltfaktorer blant ph.d.-kandidatene*	128
Figur 57 Viktige enkeltfaktorer blant høgskolekandidatene*	129
Figur 58 Viktige enkeltfaktorer blant de med praktisk pedagogisk utdanning*	130
Figur 59 Viktige enkeltfaktorer blant veterinærkandidatene*	131
Figur 60 Viktige enkeltfaktorer blant Miljøtek-kandidatene*	132
Figur 61 Viktige enkeltfaktorer blant Samvit-kandidatene*	133
Figur 62 Viktige enkeltfaktorer blant Vert-Bio-kandidatene*	134

Tabeller

Tabell 1	Brutto- og nettoutvalget etter kjønn.....	20
Tabell 2	Brutto- og nettoutvalget etter gradsnivå.....	20
Tabell 3	Brutto- og nettoutvalget etter institutter.....	21
Tabell 4	Brutto- og nettoutvalget etter fakulteter.....	21
Tabell 5	Brutto- og nettoutvalget etter institutter.....	22
Tabell 6	Fakulteter og institutter som rapporteres i denne rapporten.....	24
Tabell 7	Feilmarginer (95% sannsynlighet) etter kjønn, gradsnivå, fakulteter og institutter.....	27
Tabell 8	Hovedbeskjefteelse pr 1. november 2015 etter bakgrunn.....	29
Tabell 9	Hvor kandidatene arbeidet per 1. nov. 2015. Etter kjønn, alder og gradsnivå.....	31
Tabell 10	Hvor kandidatene arbeidet per 1. nov. 2015. Etter institutter og fakulteter.....	31
Tabell 11	Stillingsandel i nåværende stilling.....	34
Tabell 12	I hvilken sektor er din nåværende jobb?.....	36
Tabell 13	Antall ansatte i virksomhetene kandidatene jobber i.....	38
Tabell 14	I hvilken bransje ligger din nåværende jobb? (Kjønn, bransje og gradsnivå).....	40
Tabell 15	I hvilken bransje ligger din nåværende jobb? (Etter institutter og fakulteter).....	41
Tabell 16	Kandidatenes hovedoppgaver i sitt daglige arbeid (Kjønn, alder og gradsnivå).....	43
Tabell 17	Kandidatenes hovedoppgaver i sitt daglige arbeid - etter institutter og fakulteter.....	44
Tabell 18	Kandidatenes stillingsnivå i sin hovedjobb.....	47
Tabell 19	Utdanningens relevans i forhold til nåværende stilling.....	49
Tabell 20	Kandidatenes brutto årslønn etter bakgrunn.....	51
Tabell 21	Antall timer kandidatene jobbet under studiene.....	53
Tabell 22	Arbeidets relevans i forhold til utdanningen.....	55
Tabell 23	Studierelatert kontakt med arbeidslivet.....	57
Tabell 24	Frivillig arbeid/verv ved siden av studiene etter kjønn, alder og gradsnivå.....	59
Tabell 25	Frivillig arbeid/verv ved siden av studiene etter institutter og fakulteter.....	59
Tabell 26	Aktivitetenes nytte i arbeidshverdagen.....	61
Tabell 27	Kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet etter bakgrunn.....	63
Tabell 28	Hovedgrunnen til å ha gått ledig over 6 måneder etter bakgrunn.....	65
Tabell 29	Antall jobber kandidatene har søkt før de fikk sin første relevante jobb.....	67
Tabell 30	Når kandidatene begynte å søke jobb etter bakgrunn.....	69
Tabell 31	I hvilken sektor kandidatene søkte jobb etter bakgrunn.....	71
Tabell 32	Når kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad.....	73
Tabell 33	Når kandidatene fikk jobb etter når de begynte å søke.....	74
Tabell 34	Sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad.....	75
Tabell 35	Andel kandidater som har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter første jobb ..	77
Tabell 36	Sektortilknytning i første stilling.....	79
Tabell 37	Kandidatenes ansettelsesforhold i første stilling.....	81
Tabell 38	Ansettelsesforhold i første stilling etter type skift av stilling.....	81
Tabell 39	Første stillings relevans i forhold til utdanningen.....	83
Tabell 40	Relevans av første stilling etter type skifte av stilling.....	83
Tabell 41	Viktighet av å ha et karrieresenter ved NMBU.....	87
Tabell 42	Andel som vurderer forholdet som viktig/svært viktig (Kjønn, alder og grad).....	89
Tabell 43	Andel som vurderer forholdet som viktig eller svært viktig etter institutt.....	90
Tabell 44	I hvilken grad jobben oppfyller viktige kjennetegn ved en jobb.....	92
Tabell 45	Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver.....	94
Tabell 46	Andel enig/helt enig i påstander om - analytiske og praktiske ferdigheter.....	96
Tabell 47	Andel enig/helt enig i påstander om - kommunikasjon og formidling.....	98
Tabell 48	Andel enig/helt enig i påstander om - administrative ferdigheter.....	100
Tabell 49	Andel enig/helt enig i påstander om - arbeidslivskompetanse.....	103
Tabell 50	Andel som er ganske/svært fornøyd.....	105
Tabell 51	Andel som ville valgt det samme om igjen.....	107
Tabell 52	Kandidatenes begrunnelser for å slutte etter bachelor.....	114
Tabell 53	Hvor kandidatene utførte sitt ph.d-arbeid.....	116
Tabell 54	Kandidatenes karriereplaner.....	117
Tabell 55	Hvor ph.d-kandidatene er ansatt.....	118
Tabell 56	Andel enig/helt enig på påstander om utdanningen ved NMBU.....	121



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

1 Oppsummering av hovedfunn

1.1 Om kandidatenes arbeidslivstilknytning

Hovedbeskjeftigelse

En betydelig andel på 58 prosent av kandidatene oppga at de var fast ansatt per 1. november 2015. 14 prosent var midlertidig ansatt, i et engasjement eller vikariat, 3 prosent oppga å være selvstendig næringsdrivende/frilansere og like mange var i permisjon. 4 prosent tok ph.d.-graden, mens 10 prosent oppga å være student.

Kandidatenes arbeidssted pr. 1. november 2015 – etter fylkesfordeling

39 prosent av kandidatene arbeidet i Oslo fylke per 1. november 2015. Deretter arbeidet kandidatene i Akershus (19 prosent) og Østfold (6 prosent). En mindre andel arbeider også i Hedmark (5 prosent), Buskerud og Rogaland (begge 4 prosent). Øvrige fylker mottar kun mellom 1 og 3 prosent av kandidatene.

Kandidatenes arbeidssted pr. 1. november 2015 – etter kommunefordeling

Nær 4 av 10 jobber i Oslo kommune. Deretter følger Ås kommune (7 prosent), Bærum (3 prosent), Fredrikstad, Drammen, Stavanger, Bergen og Trondheim med 2 prosent hver.

Stillingsandel

89 prosent av kandidatene i arbeid er ansatt på heltid i én stilling. 4 prosent er ansatt på heltid, men i flere stillinger med til sammen 100 prosent stillingsandel. 3 prosent er ansatt i én stilling på deltid, og ønsker ikke høyere stillingsandel. Ytterligere 4 prosent er ansatt på deltid, men ønsker en høyere stillingsandel.

Sektor

47 prosent av kandidatene jobber i privat sektor, 25 prosent i statlig sektor, 13 prosent i kommuner, 5 prosent i ideelle organisasjoner/interesseorganisasjoner, 4 prosent i fylkeskommunal sektor og like mange i offentlig eide foretak.

Virksomhetsstørrelse

Nærmere halvparten av kandidatene (48 prosent) jobber i store virksomheter med mer enn 250 ansatte. Ytterligere 1 av 10 (12 prosent) jobber i større bedrifter med 100-250 ansatte. 16 prosent jobber i mellomstore bedrifter, med mellom 30-99 ansatte. Vel 1 av 10 (12 prosent) jobber i de aller minste bedriftene med 1-9 ansatte, mens om lag like mange (13 prosent) jobber i bedrifter med 10-29 ansatte.

Bransje

Kandidatene fikk spørsmål om i hvilken bransje deres nåværende jobb lå, i alt 23 bransjer/næringer ble oppgitt. 10 bransjer mottok 5 prosent av kandidatene eller en større andel. Størst andel, 14 prosent, jobber i offentlig forvaltning. Deretter fordeles kandidatene likt med 9 prosent på 3 bransjer, hhv. bygg- og anleggsvirksomhet, konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting og universiteter/høgskoler.

Kandidatenes hovedoppgaver

Kandidatene ble bedt om å oppgi hvilke hovedoppgaver de har i sitt daglige arbeid, i alt 21 oppgaver var forhåndslistet. Den oppgaven som ble valgt oftest, var «rådgivning/veiledning/konsulentvirksomhet» (27 prosent). Deretter følger «planlegging/forvaltning/prosjektering» (23 prosent) og «forskning/utvikling» (21 prosent).

14-17 prosent av kandidatene sa at de hadde: «ledelse/ prosjektledelse», «saksbehandling/utredningsarbeid», «undervisning/opplæring» og «administrasjon» som sine hovedoppgaver.

Stillingsnivå

På spørsmålet om hvilket stillingsnivå kandidatene har i sin nåværende jobb, svarer halvparten at de er ansatt uten tilleggsoppgaver. 19 prosent oppgir at de er ansatt med prosjekt-/gruppelederansvar. Like mange oppgir at de er ansatt med faglig utviklingsansvar. 5 prosent er avdelings-/mellomleder med personalansvar, 4 prosent er selvstendig næringsdrivende og 1 prosent oppgir å være toppleder.

Utdanningens relevans i forhold til nåværende stilling

86 prosent mener at den utdanningen de har tatt er relevant eller svært relevant i forhold til nåværende stilling. 8 prosent mener den er lite eller svært lite relevant, 5 prosent svarer verken eller.

Kandidatenes bruttolønn

Kandidatene ble bedt om å oppgi sin nåværende brutto årslønn innenfor faste intervaller. Hovedtyngdepunktet for kandidatenes brutto årslønn ligger mellom 400.000 og 549.999 kr. Til sammen 60 prosent oppgir lønnsnivå innenfor dette intervallet. Kandidatenes snittlønn ligger midt i intervallet kr 450 000 – 499 000, mens kandidatenes moduslønn er kr 500 000 – 549 000.

1.2 Aktiviteter under studiene

Arbeid under studiene

63 prosent av kandidatene har jobbet ukentlig under studiene siste året før de fullførte sin grad. 20 prosent jobbet i gjennomsnitt inntil 7,5 time per uke (en hel arbeidsdag). 1 av 4 (24 prosent) jobbet i gjennomsnitt mellom 7,5 – 15 timer. 1 av 10 (11 prosent) jobbet så mye som 15,5-22,5 timer i snitt per uke, mens 8 prosent jobbet over 22,5 timer.

Relevant arbeid under studiene

49 prosent mener at arbeidet de hadde under studiene (både i ferie og gjennom semestrene) var relevant eller svært relevant i forhold til utdannelsen. 10 prosent mener at arbeidet var verken relevant eller ikke-relevant. 32 prosent hadde arbeid som ikke var relevant i forhold til den utdannelsen de tok.

Studierelatert kontakt med arbeidslivet

57 prosent av kandidatene hadde i forbindelse med studiene studierelatert kontakt med arbeidslivet, for eksempel gjennom prosjektarbeid, - oppgaver, hospitering eller annet. 39 prosent hadde ikke dette. I tillegg sier 4 prosent at er usikker på om de hadde dette.

Frivillig arbeid

58 prosent av kandidatene har hatt frivillig arbeid/verv ved siden av studiene ved UMB/NVH/NMBU. Klart flest (37 prosent) har hatt studentarbeid (UKA, samfunnet, foreninger og lignende). 14 prosent har hatt fagpolitisk arbeid (fagutvalg, UU, SN, VSU og lignende). 8 prosent har vært politisk aktive i studentdemokratiet, samskipnaden eller vært partipolitisk aktive. 6 prosent har vært aktive i humanitært arbeid.

Nytte i arbeidshverdagen

Nær 4 av 10 (39 prosent) opplever at de frivillige aktivitetene de var med på under studietiden har kommet til nytte i stor eller svært stor grad i arbeidshverdagen. 3 av 10 (32 prosent) oppgir «verken eller». Kun knappe 3 av 10 (28 prosent) mener at aktivitetene i liten eller svært liten grad har vært nyttige for den arbeidshverdagen de har i dag.

1.3 Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet

Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet

Relativt mange hadde fått jobb før avlagt eksamen. Vel 1 av 10 (13 prosent) fortsatte i en stilling eller hos arbeidsgiveren de hadde før avsluttet utdanning. Ytterligere 2 av 10 (21 prosent) begynte i en stilling de hadde blitt tilbudt før fullført utdanning. Det er videre 8 prosent som begynte i en stilling de ikke hadde søkt på, via bekjentskap eller ble headhunted. 2 prosent ble eller fortsatte som selvstendig næringsdrivende. 44 prosent fikk arbeid etter å ha søkt på stilling. Blant kandidatene er det også 3 prosent som fortsatte å studere et annet sted.

7 prosent av kandidatene var arbeidssøkende/arbeidsledig i over 6 måneder etter avsluttet studier. Kun 1 prosent opplyser at de fortsatt er arbeidssøkende/arbeidsledig.

Hovedbegrunnelse til at man har gått ledig

Blant de som hadde gått arbeidsledig i over 6 måneder er hovedbegrunnelsen for de aller fleste (94 prosent) at de rett og slett ikke hadde fått stillinger de hadde søkt på. Bare 2 prosent hadde ikke søkt på stilling da det ikke hadde vært relevante stillinger å søke på. 4 prosent oppga at de ikke hadde søkt på stillinger av andre grunner.

Antall jobber søkt før kandidatene fikk sin første jobb

Blant kandidatene som hadde søkt jobb, hadde vel halvparten (54 prosent) søkt på mellom 1-5 jobber før de fikk sin første relevante jobb. 2 av 10 (19 prosent) måtte søke mellom 6-10 stillinger. Nær 2 av 10 (18 prosent) måtte søke mellom 11 og 30 stillinger. 1 av 10 (9 prosent) søkte 31 stillinger eller mer før de fikk relevant jobb.

Arbeidssøking etter fullført grad

Blant de som søkte på jobb, søkte 42 prosent 3 måneder eller tidligere før avsluttet utdanning. 27 prosent søkte om lag 1 til 3 måneder før avsluttet utdanning og 18 prosent søkte rundt tidspunktet for avsluttet utdanning. Det betyr at i alt 87 prosent søkte på jobb før eller samtidig med at de avsluttet sin utdanning.

Knappe 1 av 10 (8 prosent) søkte 1 til 3 måneder etter avsluttet utdanning og 3 prosent søkte senere enn 3 måneder etter avsluttet utdanning. 1 prosent oppga at de ikke hadde søkt på jobb verken før eller etter avsluttet utdanning.

Sektorer søkt

Blant de som søkte på jobber, søkte flest i privat sektor (74 prosent). Noen færre (60 prosent) søkte i statlig sektor. Klart færre, vel 4 av 10 (43 prosent) søkte i kommunal sektor. Kun 1 av 4 (24 prosent) søkte i fylkeskommunal sektor, mens 2 av 10 søkte jobb i ideell organisasjon/interesseorganisasjon.

Første jobb etter fullført grad

Så mange som 79 prosent av kandidatene ved NMBU/UMB/Veterinærhøgskolen fikk sin første jobb innen tre måneder etter fullført utdanning. 51 prosent fikk jobb før fullført utdanning. 18 prosent fortsatte i en jobb de hadde under studiene, mens 33 prosent fikk jobb før fullført utdanning, men begynte først etter fullført grad.

11 prosent av kandidatene fikk jobb fra 4 til 7 måneder etter fullført grad. 5 prosent fikk først jobb mellom 8 og 12 måneder etter fullført grad, i tillegg benyttet 3 prosent ett år eller mer for å få jobb.

Sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad

79 prosent av kandidatene har hatt en sammenhengende jobb i mer enn 6 måneder etter fullført grad. Kandidatene med bachelorstudium skiller seg her ut med at kun 50 prosent har hatt dette.

Kandidater fra IPV og NORAGRIC har i noe mindre grad enn øvrige hatt sammenhengende arbeid i mer enn tre måneder, hhv 64 og 61 prosent. Kandidatene fra NVH skårer best her med 94 prosent.

Skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter første jobb etter fullført grad

4 av 10 kandidater har skiftet arbeidsgiver siden de ble ferdig utdannet. Ytterligere 14 prosent har skiftet stilling, men er fortsatt hos samme arbeidsgiver.

Innen hvilken sektor var første stilling?

Blant de som har skiftet arbeidsgiver eller stilling, hadde 47 prosent sin første stilling innen privat sektor. 22 prosent var ansatt i statlig sektor og 15 prosent i kommunal sektor. Kun 5 prosent var ansatt i offentlig eid foretak og like mange (5 prosent) hadde sin første stilling i ideell organisasjon/interesseorganisasjon. Færrest hadde hatt stilling i fylkeskommunal sektor (3 prosent).

Kandidatenes ansettelsesforhold i første stilling

Ser vi alle kandidater under ett, oppgir flest (46 prosent) at de hadde fast ansettelse. 33 prosent var midlertidig ansatt/på engasjement, mens ytterligere 18 prosent hadde et vikariat. 3 prosent av kandidatene var selvstendig næringsdrivende/frilanser.

Første stillings relevans i forhold til utdanningen

Hele 80 prosent oppgir at den første stillingen de hadde hatt var relevant eller svært relevant. Så mange som 50 prosent oppgir *svært* relevant. 7 prosent mener første stilling verken var relevant eller ikke-relevant. 12 prosent mente de hadde en lite eller svært lite relevant stilling.

1.4 Bruk av Karrieresenteret

Benyttet jobbsøkerkurs og individuell karriereveiledning

Av alle kandidater som mottok spørsmålet hadde 14 prosent benyttet jobbsøkerkurs. Noen færre, 11 prosent, hadde benyttet individuell karriereveiledning. I alt svarte 433 og 434 kandidater på disse spørsmålene.

Nytte av veiledningstilbudene gjennom Karrieresenteret

Kandidatene som hadde benyttet ett eller begge veiledningstilbudene, i alt 83 kandidater, ble spurt om hvor stor nytte de hadde av veiledningstilbudene gjennom Karrieresenteret. Av de som hadde benyttet Karrieresenteret, mener 9 prosent at de hadde svært stor nytte av tilbudet. 45 prosent mener de hadde stor nytte. En mindre andel på 18 prosent mener nytten var liten eller svært liten, mens 24 prosent mener de verken hadde stor eller liten nytte av tilbudene.

Viktighet av å ha et karrieresenter ved NMBU

Selv om kun en mindre andel av kandidatene ble spurt om de hadde benyttet Karrieresenteret, og enda færre ble spurt om hvor fornøyd de var med tilbudet fra Karrieresenteret, ble alle kandidater spurt om hvor viktig det er å ha et karrieresenter ved NMBU som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb. Som forventet, i og med at mange ikke har benyttet Karrieresenteret, var det mange som på dette spørsmålet svarte at de ikke visste om hvor viktig dette var (44 prosent). Dette er et interessant funn, som indikerer at Karrieresenteret nok ikke er så godt kjent som ønskelig. Samtidig er det kun 3 prosent som mener at et slikt Karrieresenter er lite eller svært lite viktig. 13 prosent svarer «verken eller», mens 40 prosent mener det er viktig/svært viktig med et karrieresenter som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb.

1.5 Hva er viktige kjennetegn ved en jobb

Viktighet av ulike kjennetegn ved en jobb

Kandidatene ble spurt om viktighet av i alt 13 ulike forhold/kjennetegn ved en jobb. Viktigst oppleves «Stor mulighet for læring og utvikling». I alt 96 prosent mener dette er svært viktig eller viktig.

Deretter rangeres «Stabil og trygg jobb», det «Å kunne jobbe i et sterkt fagmiljø» og det å ha «Mulighet for å kombinere jobb og familie».

Minst viktig oppleves «Mulighet til å påvirke samfunnsutviklingen», «Mulighet for å utvikle nye produkter, nyskaping, innovasjon, kreativitet», «Mulighet for ledelsesoppgaver» og «Mulighet for å gjøre internasjonal karriere». Færre enn 50 prosent mener dette er viktig/svært viktige oppgaver.

I hvilken grad jobben oppfyller viktige kjennetegn

Kandidatene ble deretter bedt om å ta stilling til om jobben de hadde oppfylte det de opplevde som viktige kjennetegn ved en jobb.

Nær 7 av 10 (69 prosent) er enig i at jobben de har i stor grad oppfyller de kjennetegn de mente var viktige for seg selv i forrige spørsmål. 12 prosent mente jobben verken oppfylte de viktige kjennetegnene eller ikke, mens 7 prosent er uenig i at jobben de har oppfyller det som er viktige kjennetegn for dem.

Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver

Kandidatene ble også bedt om å ta stilling til om de opplevde at det var samsvar mellom de kvalifikasjoner og de arbeidsoppgaver de hadde i jobben. 67 prosent er enig eller helt enig i at det er samsvar mellom de kvalifikasjoner og de arbeidsoppgaver de har. 10 prosent er uenig i dette. 12 prosent er verken enig eller uenig og ytterligere 11 prosent er usikker.

1.6 Utbytte av utdanningen

Analytiske og praktiske ferdigheter

Et klart flertall av kandidatene (63 prosent) opplever at studiet i stor grad (47 prosent) eller svært stor grad (16 prosent) har gitt dem «gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse». Om lag likt vurderes «gode ferdigheter i å tenke resultatorientert» med 65 prosent som er enig eller helt enig i at studiet har gitt dem disse ferdighetene. Nær like mange, 63 prosent, mener at de har fått «gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger».

Klart færre (46 prosent) opplever at studiet har gitt dem praktiske ferdigheter. Nær 3 av 10 (28 prosent) er uenig i at de har fått denne ferdigheten gjennom studiet. Det er også færre (46 prosent) som mener de har fått gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer.

Kommunikasjon og formidling

Når det gjelder kommunikasjon og formidling, mener jevnt over de fleste kandidatene (72 prosent) at de «fikk god trening i skriftlig framstilling». To kvalifikasjoner vurderes alt i alt relativt likt, det er «gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid» og «gode ferdigheter i muntlig fremstilling, hvor hhv 59 og 60 prosent er enig/helt enig i at studiet har gitt dem disse ferdighetene.

To forhold vurderes klart svakere enn øvrige: «gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk» og «gode ferdigheter i presentasjonsteknikk». Kun hhv 42 og 40 prosent mener at studiet gav gode kvalifikasjoner på disse ferdighetene.

Administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter

Samlet sett svarte nær 9 av 10 kandidater (87 prosent) at de «fikk god ferdigheter i å arbeide selvstendig». Dette forholdet skårer klart bedre enn øvrige under temaområdet administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter. Nest best vurderes «gode ferdigheter i gruppearbeid og faglige diskusjoner», hvor 75 prosent mener de fikk gode kvalifikasjoner.

Ferdigheter i å «administrere og koordinere oppgaver» rangeres deretter. 50 prosent er enig i at de har fått gode ferdigheter i dette. Dernest kommer ferdigheter i «å knytte kontakter og bygge relasjoner» med 44 prosent som mener de har fått gode ferdigheter på dette området.

Relativt sett få, kun 33 prosent, mener at studiet gav dem «gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger».

Generell arbeidslivskompetanse

Best skårer «utdanningen ga meg en solid basis», hvor 80 prosent mener at studiet har gitt dem gode kvalifikasjoner. Svært mange (70 prosent) mener at de har fått gode kvalifikasjoner når det gjelder «å utnytte kunnskap fra fagene i arbeidet». En større andel vurderer også at de har hatt et godt utbytte og fått ferdigheter når det gjelder å benytte kunnskap fra faget i det daglige arbeidet, hvor 62 prosent er enig/helt enig i dette.

Klart svakere vurderes «trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy», hvor kun 40 prosent opplever at de har fått gode kvalifikasjoner på dette området gjennom studiet. Det er også her spesielt mange som er direkte uenig i at de har fått denne type trening (33 prosent). Det er videre et mindretall som mener at tema i master-/bachelor-/fordypningsoppgaven gav et fortrinn da de søkte jobb (35 prosent), og likeledes et mindretall som mener at erfaring i prosjektoppgaver i studiene ga fortrinn i fbm jobbsøking (33 prosent).

Klart svakest til dette temaområdet, vurderes «at utdanningen la vekt på samarbeidet med arbeidslivet» og «å lære å starte egen bedrift». Kun hhv 22 og 11 prosent vurderer at studiet har gitt dem gode kvalifikasjoner og godt utbytte av utdanningen på disse to områdene.

Tilfredshet med utdanningen

Mest fornøyd er kandidatene med studiets faglige innhold. 80 prosent oppgir at de er fornøyd med dette forholdet. Dernest rangeres utdanningskvaliteten hvor 72 prosent er fornøyd. Et større flertall, 64 prosent, er også fornøyd med veiledning og rådgivning fra lærere og undervisningspersonell.

Når det gjelder mulighet til å få jobb som svarer til de forventninger de hadde under studiene, faller andelen som er fornøyd til under 6 av 10 (57 prosent).

Betydelig mindre fornøyd er kandidatene med mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger. Kun 3 av 10 (30 prosent) er fornøyd med dette tilbudet.

Minst fornøyd er kandidatene med studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb. Kun 14 prosent sier seg fornøyd med dette. Det skal bemerkes at alle har fått dette spørsmålet, og at over 1 av 4 (27 prosent) har svart «vet ikke». Det betyr at andelen tilfredse blant de som har fått studieveiledning (har erfaring) vil være høyere.

Om man ville valgt samme utdanning

Kandidatene ble spurt om de ville valgt samme utdanning, dersom de skulle valgt utdanning om igjen. 51 prosent svarte ja på dette spørsmålet. Ytterligere 15 prosent ville valgt samme utdanning, men ville imidlertid ha valgt en annen studieretning/fordypning. 6 prosent ville valgt samme utdanning om igjen, men ville valgt å studere ved en annen utdanningsinstitusjon. 13 prosent svarer at de ikke ville valgt samme utdanning på nytt. De siste 15 prosentene svarer at de er usikre på hva de ville valgt.

Utenlandsopphold

Totalt har 27 prosent tatt deler av utdanningen i utlandet, en noe større andel blant kvinner enn menn, hhv 28 mot 25 prosent. Spesielt mange med doktorgrad har vært i utlandet (41 prosent), mens kun 3 prosent av høgskolekandidatene har vært i utlandet.

Utenlandsopphold som fordel ved jobbsøking

Blant de som har hatt utenlandsopphold bak seg, mener 70 prosent at dette har vært en fordel ved jobbsøking. 10 prosent mener det ikke har vært det, mens 20 prosent er usikker.

Utenlandsopphold som fordel i arbeidshverdagen

Det er om lag like mange (71 prosent) som mener at utenlandsoppholdet har vært en fordel i arbeidshverdagen, så vel som ved jobbsøking. 14 prosent mener at det ikke har vært det, mens 15 prosent ikke er sikker.

1.7 Spørsmål etter gradsstudium

Krav til mastergrad i første stilling etter studiene

Kandidatene fra de to masterstudiene, hhv 2-årig og 5-årig master, fikk spørsmål om mastergrad var et formelt krav for tilsetting i den første stillingen de hadde etter studiene. I alt svarte 591 kandidater på dette spørsmålet. Dette er kandidater som enten har skiftet arbeidsgiver, eller som har skiftet stilling, men fortsatt jobber hos samme arbeidsgiver.

Mens 52 prosent av kandidatene med 5-årig master viser til at mastergrad var et formelt krav for tilsetting i deres første stilling, er det 32 prosent blant de med 2-årig master som hadde dette kravet. Andelen er høyest blant kandidatene fra HH, IKMB, ILP og IMT (41-43 prosent) og lavest blant kandidatene fra IHA (16 prosent) når 2-årig og 5-årig master vurderes samlet.

Krav til mastergrad i nåværende stilling

Blant de med master som svarte på dette spørsmålet, i alt 1231 kandidater, oppgir halvparten at master var et formelt krav for tilsetting i sin nåværende stilling. 40 prosent oppgir at dette ikke var et krav, mens 10 prosent er usikker. Klart flest som oppga dette kravet finner vi blant kandidatene fra IMV, med hele 70 prosent. Merk at antallet som har svart er relativt beskjedent, 33 kandidater, slik at feilmarginene/usikkerheten omkring dette resultatet er noe større enn blant øvrige.

Årsaker til å slutte etter bachelor

Blant de som har svart, finner vi at den største andelen oppgir at de ikke var motivert for videre studier (23 prosent). Derrest oppgis at man har studert videre, men ved en annen utdanningsinstitusjon (18 prosent), at man ønsket inntektsgivende arbeid (16 prosent) og at man ønsket arbeidserfaring før et master studium (12 prosent). Det var også noen som sluttet da de fikk tilbud om jobb (8 prosent). En liten andel hadde søkt, men sluttet da de ikke kom inn på ønsket masterprogram (2 prosent).

Krav til ph.d i nåværende stilling

Av de 158 kandidatene som svarte på dette spørsmålet, oppga 60 prosent at utdanning på ph.d-nivå var et formelt krav for tilsetting i nåværende stilling. Antallet med ph.d.-grad blant de som har svart er elles fordelt med 77 menn og 81 kvinner, 25 i alderen 27-32 år og 132 i alderen 33+.

Hvor kandidatene utførte sitt doktorgradsarbeid

67 prosent av ph.d-kandidatene utførte doktorgradsarbeidet ved universitetet/høgskolen hvor de avla doktorgraden. 21 prosent utførte ph.d.-arbeidet ved et forskningsinstitutt utenfor universitets-/høgskolesektoren. 6 prosent utførte ph.d.-arbeidet ved et annet universitet/høgskole enn de avla doktorgraden og 5 prosent utførte dette arbeidet i næringslivet.

Kandidatenes karriereplaner

Kandidatene ble videre spurt om hvilken karriere de først og fremst hadde tenkt seg da de begynte på doktorgraden. 25 prosent hadde tenkt seg en akademisk karriere innenfor UH-sektoren. Like mange ønsket en forskerstilling i offentlig sektor. Noen færre, 16 prosent, hadde tenkt seg en forskerstilling i privat sektor. 3 prosent hadde tenkt seg en annen stilling i offentlig sektor og 5 prosent en annen stilling i privat sektor. 25 prosent hadde på forhånd ingen klar oppfatning av hvilken karriere de kunne tenke seg.

Hvor ph.d-kandidatene er ansatt

Om lag like mange med doktorgrad jobber innenfor universitets- og høgskolesektoren på et universitet eller lignende som andelen som hadde tanker om dette, hhv 27 mot 25 prosent. Nøyaktig like stor prosentandel jobber i et forskningsinstitutt utenfor UH-sektoren som hadde tenkt seg dette (25 prosent). En noe mindre andel jobber i forskerstilling i næringslivet mot de som hadde tenker om å velge dette, hhv 11 mot 16 prosent. Videre jobber 4 prosent av kandidatene i en forskningsinstitusjon knyttet til et universitet, 3 prosent jobber ved statlig høyskole og 2 prosent ved en vitenskapelig høyskole. 2 prosent jobber ved en annen undervisningsinstitusjon.

Årsaker til ikke å ha FoU-oppgaver

Av de 159 ph-d-kandidatene svarte 22 stykker (14 prosent) at det ikke var utsikt til noen faste FoU-stillinger innen rimelig tid. Dernest vises det til at karrieremulighetene i forskningssystemet var for dårlige (8 prosent), at man hadde søkt forskerstilling, men ikke fått (6 prosent) og at de ikke hadde en fast stilling og ville ha noe sikkert å leve av (6 prosent).

1.8 Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme

Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme

Avslutningsvis i spørreskjemaet ble kandidatene bedt om å ta stilling til noen påstander om UMB/NVH/NMBU som måler kandidatenes helhetlige tilfredshet med NMBU og hvordan de vurderer NMBU omdømme.

Alt i alt er 84 prosent av kandidatene fra NMBU «tilfreds med utdanningen» de har tatt fra NMBU. 26 helt enig i påstanden at de er tilfreds med utdanningen, det vil si at de er *svært* tilfreds. Så mange som 67 prosent mener at NMBU har et «godt omdømme som utdanningsinstitusjon blant arbeidsgivere». 19 prosent mener omdømmet er meget godt (helt enig). Vel halvparten av kandidatene (54 prosent) opplever at «egen utdanning fra NMBU er etterspurt på arbeidsmarkedet», men kun 14 prosent er helt enig i denne påstanden. 1 av 4 (25 prosent) opplever at de med utdanning fra NMBU ligger karrieremessig foran andre på egen alder. Kun 6 prosent er helt enig i påstanden.

1.9 Korrelasjonsanalyser

Det er gjennomført en driveranalyse (bivariat korrelasjonsanalyse) over hvilke enkeltfaktorer som har betydning for den totale tilfredsheten med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU, total og for gradsnivå og fakulteter.

Korrelasjonsanalysen ser på forholdet mellom enkeltfaktorer og overordnet tilfredshet (horisontal akse) og på andelen som gir positiv skår på enkeltfaktorene (vertikal akse). Faktorer som har en høy korrelasjon (viktig «driver») og som vurderes svakt, vurderes som NMBUs svake sider. Samtidig vil en forbedring av tilfredshet med disse faktorene (ferdigheter, egenskaper, forhold), innebære et stort potensiale for forbedring av den helhetlige tilfredshet kandidatebene gir av NMBU.

Metoden er mer utførlig omtalt i kapittel 11 Faktorens betydning for tilfredshet med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU. Analysene presenteres i figurene 50-62. Oppsummert fra kapittel 11:

Figur 50 viser viktige enkeltfaktorer for alle kandidatene samlet. De fire viktigste positive driverne for overordnet tilfredshet med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU, er faktorene 25, 26, 22 og 27: «studiets faglige innhold», «undervisningskvaliteten», «solid faglig basis for arbeid i mitt fagfelt» og «veiledning-/rådgiving fra undervisningspersonalet». Disse forholdene korrelerer svært sterkt med overordnet tilfredshet (horisontal akse), samtidig uttrykker kandidatene stor grad av tilfredshet med disse områdene (vertikal akse). At forholdene er viktige «drivere» for helhetlig tilfredshet, innebærer at NMBU må fortsette å holde et kvalitetsfokus på disse områdene, samtidig som det er viktig å kommunisere høy tilfredshet til potensielle nye studenter.

Faktorene 12, 21, 20, 24, 8, 1, 2 og 3 korrelerer noe svakere (horisontal akse), selv om korrelasjonen fortsatt er forholdsvis sterk, samtidig som andelen som er tilfredse er høy, særlig for egenskapene «gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon» og «kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene i arbeidet». Disse forholdene kan også betraktes som styrker for UMB/NVH/NMBU på et overordnet nivå.

UMB/NVH/NMBU største svakheter er 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb», 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeid med næringslivet», 29 «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger», 17 «erfaring fra prosjektoppgaver i studietiden» og 16 «tema i master-/bachelor-/fordypningsoppgaven ga fortrinn de jeg søkte jobb». Dette er forhold som korrelerer relativt sterkt med helhetlig tilfredshet med UMB/NVH/NMBU, men som samtidig skårer lavt på tilfredshet. Dette er de forhold NMBU i første rekke (og generelt sett) må ta tak i for å forbedre. Av disse svakhetene, peker 28 «studentveiledningen i forbindelse med overgang til jobb» seg ut som klart svakest punkt. Forholdet korrelerer svært sterkt med kandidatenes helhetlige tilfredshet med UMB/NVH/NMBU, samtidig skårer forholdet klart svakest blant disse forholdene. Forbedring av dette forholdet, vil være det som i størst grad kan løfte kandidatenes helhetlige tilfredsheten med NMBU.

Et annet punkt som vurderes svært svakt på tilfredshet er 23 «som student ved NMBU lærte jeg hvordan jeg går fram dersom jeg ønsker å starte en bedrift». Samtidig ser vi at forholdet i mindre grad påvirket kandidatenes helhetlige tilfredshet med NMBU. En forbedring av dette forholdet, generelt for alle studier, vil med andre ord i mindre grad påvirke kandidatenes helhetlige oppfatning av NMBU.

2 Om undersøkelsen

2.1 Formål og målgruppe

Formålet med kandidatundersøkelsen er å kartlegge hvordan *kandidater* opplever utdanningens relevans, overgangen til og møte med arbeidslivet. Kunnskap om forholdet mellom utdanning og Kandidatenes arbeidslivstilknytning under og etter studiene er hensiktsmessig til veiledningsformål og for at oppdragsgiver skal kunne gi presis og relevant informasjon til ulike interessenter også utenfor universitetet. Samtidig skal NMBU ha et så godt grunnlag som mulig til å treffe beslutninger og utforme strategier og tiltak innen følgende områder:

- Rekruttering av nye studenter
- Videreutvikling av utdanningstilbud
- Styrking av studentenes posisjon på arbeidsmarkedet

Definisjonen av en «kandidat» er en som har avlagt grad på bachelornivå, 2-årig master, 5-årig master, høgskolekandidat, kandidat fra praktisk pedagogisk utdanning, kandidat fra veterinærutdanning samt kandidater som har avlagt ph.d-grad.

Målgruppen for undersøkelsen i 2015 ble avgrenset til alle kandidater som fikk er gradsvitnemål (bachelor-, master- eller ph.d-grad) fra NMBU (Veterinærhøgskolen, UMB, NMBU) i tidsperioden 2009 - 2015.

Undersøkelsen inkluderer kandidater fra samtlige fire fakulteter og fra samtlige 11 institutter ved NMBU/UMB/NVH. Dette er i hht gammel avdelingsstruktur.

NMBU har gjennomført en kandidatundersøkelser tidligere, i 2010, og hovedfunn fra undersøkelsen i 2010 kommenterer fortløpende i denne rapporten. Ved sammenligning med 2010, må det her tas et forbehold om at Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB) i 2014 ble fusjonert med Norges veterinærhøgskole, slik at antallet og type kandidater er utvidet siden 2010.

2.2 Organisering og tilrettelegging

Bodil Norderval og Sylvi Sundberg ved Studieavdelingen SAT ved NMBU, har vært prosjektansvarlig og har koordinert aktivitetene og samarbeidet knyttet til kandidatundersøkelsen.

Prosjektansvarlig ved NMBU har hatt ansvar for utforming av spørreskjema i dialog med intern arbeidsgruppe og TNS Gallup. For å sikre kvalitet og relevans på tema og spørsmålsutforming har TNS Gallup hatt en rådgiverfunksjon i arbeidet med spørreskjemaet.

I forbindelse med oppstart, ble det gjennomført en workshop den 23.10. 2015 ved NMBU, hvor prosjektansvarlig, prosjektgruppen og TNS Gallup gjennomgikk metode, utvalg og tidligere spørreskjema (2010), og drøftet behov for endringer i fbm. undersøkelsen i 2015.

TNS Gallup har hatt ansvar for innhenting og analyse av data, samt rapportering av undersøkelsens resultater. NMBU har bidratt med innspill i denne prosessen, spesielt i forbindelse med rapportering av data.

2.3 Metode og gjennomføring

Undersøkelsen er gjennomført som en webundersøkelse. Samtlige kandidater som hadde en registrert godkjent adresse mottok invitasjon til undersøkelsen i posten. I informasjonsbrevet ble undersøkelsens formål beskrevet og kandidatene fikk innloggingsinformasjon. Brevet inneholdt en webadresse: www.tns-gallup.no/NMBU2015 og det var trykt på et unikt brukernavn.

I brevet var det også informasjon om insentiver ved deltakelse: trekning av iPad mini 4. Det ble også opplyst at svarene ville behandles fortrolig og kun brukt i statistisk sammenheng. Brevet inneholdt kontaktinformasjon til NMBU (ved Sylvi Sundberg) og TNS Gallup (ved Roar Hind), og var signert av rektor ved NMBU, Mari Sundli Tvedt.

Invitasjon til undersøkelsen ble sendt ut med et postalt brev den 27.11.2015 til alle med postal adresse, i alt 5216 kandidater. Det ble sendt en første påminnelse per e-post den 8.12 til de i utvalget som hadde e-post, i alt 4903 kandidater mottok denne. En andre påminnelse ble sendt via postalt brev den 14.12 til kandidater med postadresse og som ennå ikke hadde svart, til 3834 kandidater. En siste påminnelse ble sendt per e-post den 6.1.2016 til de med e-postadresse og som ennå ikke hadde svart, i alt 3844 kandidater.

Da undersøkelsen ble avsluttet 18.1, var det kommet inn totalt 2267 svar, noe som gir en respons på 39 prosent.

2.4 Utvalg og svarprosent

I tabellene 1 - 5 oppsummeres brutto- og nettoutvalget fordelt på ulike kjennetegn og svarprosent. Når undersøkelsen ble avsluttet, var det kommet inn totalt 2267 svar, noe som gir en respons på 39 prosent.

Utvalgets fordeling

Tabell 1 viser brutto- og nettoutvalgets fordeling på kjønn. Tabellen viser at en noe større andel av kvinner svarte, 40,1 prosent mot 37,6 prosent blant menn.

Tabell 1 Brutto- og nettoutvalget etter kjønn

Kjønn	Bruttoutvalget		Nettoutvalget		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
Kvinne	3441	59,3	1381	60,9	1,6	40,1
Mann	2358	40,7	886	39,1	-1,6	37,6
Total	5799	100,0	2267	100,0	0,0	39,1

Tabell 2 viser at kandidatene fra 5-årig master i størst grad har svart (46 prosent), mens færrest har svart blant personer med doktorgrad (32,5 prosent).

Tabell 2 Brutto- og nettoutvalget etter gradnivå

Gradsnivå	Bruttoutvalget		Nettoutvalget		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
2-årig master	2390	41,2	937	41,3	0,1	39,2
5-årig master	1006	17,3	463	20,4	3,1	46,0
Bachelorstudium	1087	18,7	392	17,3	-1,5	36,1
Doktorgrad	523	9,0	170	7,5	-1,5	32,5
Høgskolekandidat	159	2,7	62	2,7	0,0	39,0
Praktisk pedagogisk utdanning	300	5,2	97	4,3	-0,9	32,3
Veterinæruddanning	334	5,8	146	6,4	0,7	43,7
Total	5799	100,0	2267	100,0	0,0	39,1

Tabell 3 gir en oversikt over svarprosent fordelt på instituttnivået. Mens 48,4 prosent svarte blant kandidatene fra Institutt for naturforvaltning, med størst andel svar, svarte 32,4 prosent blant kandidatene fra NORAGIC, laveste andel.

Tabell 3 Brutto- og nettoutvalget etter institutter

Institutt	Bruttoutvalget		Nettoutvalget		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
Handelshøyskolen ved NMBU (HH)	853	14,7	259	11,4	-3,3	30,4
Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap (IHA)	326	5,6	114	5,0	-0,6	35,0
Institutt for kjemi, bioteknologi og matvitenskap (IKMB)	549	9,5	223	9,8	0,4	40,6
Institutt for landskapsplanlegging (ILP)	684	11,8	308	13,6	1,8	45,0
Institutt for matematiske realfag og teknologi (IMT)	943	16,3	403	17,8	1,5	42,7
Institutt for miljøvitenskap (IMV)	120	2,1	56	2,5	0,4	46,7
Institutt for naturforvaltning (INA)	568	9,8	275	12,1	2,3	48,4
Institutt for plantevitenskap (IPV)	313	5,4	114	5,0	-0,4	36,4
Noragric - Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier	420	7,2	136	6,0	-1,2	32,4
NVH	500	8,6	209	9,2	0,6	41,8
Total	5799	100,0	2267	100,0	0,0	39,1

Tabell 4 viser svarprosent etter fakultetene. Mens 45 prosent av kandidatene fra Fakultet for miljøvitenskap og teknologi svarte, oppnådde Fakultet for samfunnsvitenskap (Samvit) en svarprosent på 35,9 prosent.

Tabell 4 Brutto- og nettoutvalget etter fakulteter

Fakultet	Bruttoutvalget		Nettoutvalget		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
Fakultet for miljøvitenskap og teknologi (miljøtek)	1631	28,1	734	32,4	4,3	45,0
Fakultet for samfunnsvitenskap (Samvit)	1957	33,7	703	31,0	-2,7	35,9
Fakultet for veterinærmedisin og biovitenskap (Vetbio)	1688	29,1	660	29,1	0,0	39,1
Total	5799	100,0	2267	100,0	0,0	39,1

Tabell 5 på neste side viser svarprosent fordelt på studieprogrammer med flere enn 10 kandidater som har mottatt undersøkelsen. Høyest respons er gitt fra de som er uteksaminert fra hestefag (75 prosent).

Tabell 5 Brutto- og nettoutvalget etter institutter

Studieprogrammer med færre enn 10 kandidater i bruttoutvalget er ekskludert	Bruttoutvalget		Nettoutvalget		Avvik poeng	Svarprosent
	Grad	Antall	Prosent	Antall		
Hestefag	12	0,2	9	0,4	0,1	75,0
Geomatikk	65	1,1	46	1,7	0,6	70,8
Arealplanlegging og eiendomsfag	12	0,2	8	3,6	3,4	66,7
Miljøfysikk og fornybar energi	70	1,2	40	1,2	0,0	57,1
Naturbasert reiseliv	37	0,6	21	0,8	0,2	56,8
Lektorutdanning i naturvitenskapelige fag - LUN	50	0,9	28	1,0	0,1	56,0
Folkehelsevitenskap - deltid	43	0,7	23	0,8	0,1	53,5
Naturforvaltning	163	2,8	86	3,0	0,1	52,8
Folkehelsevitenskap	106	1,8	54	1,6	-0,2	50,9
Husdyrvitenskap	150	2,6	76	2,8	0,2	50,7
Eiendomsfag	89	1,5	45	1,7	0,1	50,6
Skogfag	90	1,6	45	1,7	0,1	50,0
By- og regionplanlegging	58	1,0	28	1,1	0,1	48,3
Miljø og naturressurser	108	1,9	52	1,8	-0,1	48,1
Bioinformatikk og anvendt statistikk	23	0,4	11	0,5	0,1	47,8
Plantevitenskap	124	2,1	59	2,1	-0,1	47,6
Ecology	87	1,5	41	1,5	0,0	47,1
Maskin, prosess og produktutvikling	110	1,8	51	0,0	-1,8	46,4
Fornybar energi	107	1,8	49	1,9	0,1	45,8
Landskapsingeniør	94	1,6	42	1,7	0,1	44,7
Arealplanlegging	27	0,5	12	4,1	3,6	44,4
Industriell økonomi	106	1,8	47	1,7	-0,1	44,3
Kjemi og bioteknologi	48	0,8	21	0,6	-0,3	43,8
Veterinærmedisin - Grunnutdanning	334	5,8	146	4,9	-0,9	43,7
Bioteknologi	184	3,2	80	3,0	-0,1	43,5
Master i byggeteknikk og arkitektur	147	2,5	60	2,2	-0,3	40,8
Økologi og naturforvaltning	64	1,1	26	1,1	0,0	40,6
Matvitenskap	151	2,6	61	2,1	-0,5	40,4
2-årig Dyrepleierutdanning	159	2,7	62	4,5	1,8	39,0
Landskapsarkitektur	188	3,2	73	2,6	-0,6	38,8
Vann- og miljøteknikk	67	1,2	26	1,0	-0,2	38,8
Husdyrfag	13	0,2	5	0,2	0,0	38,5
Biologi	94	1,6	36	1,4	-0,3	38,3
Internasjonale utviklingsstudier	29	0,5	11	0,4	-0,1	37,9
Kjemi	76	1,3	28	0,9	-0,4	36,8
Internasjonale miljø- og utviklingsstudier	69	1,2	25	1,0	-0,2	36,2
Philosophiae doctor (ph.d.)	387	6,7	139	4,9	-1,8	35,9
Internasjonale miljøstudier	107	1,8	37	1,4	-0,4	34,6
Eiendomsutvikling	67	1,2	23	0,8	-0,3	34,3
International Relations	67	1,2	23	0,9	-0,2	34,3
Praktisk-pedagogisk utdanning - deltid	167	2,9	56	2,0	-0,9	33,5
Radioøkologi	12	0,2	4	0,2	0,0	33,3
Entreprenørskap og innovasjon	92	1,6	30	1,1	-0,5	32,6
Mikrobiologi	53	0,9	17	0,4	-0,5	32,1
Praktisk-pedagogisk utdanning - heltid	133	2,3	41	1,4	-0,9	30,8
Økonomi og administrasjon	611	10,5	188	6,9	-3,7	30,8
Samfunnsøkonomi	95	1,6	28	1,0	-0,7	29,5
Utviklingsstudier	142	2,4	39	1,4	-1,1	27,5
Development and Natural Resource Economics	44	0,8	12	0,5	-0,2	27,3
Philosophiae doctor	124	2,1	30	1,1	-1,0	24,2
Matvitenskap og ernæring	10	0,2	2	0,1	-0,1	20,0
Agroecology	95	1,6	19	3,4	1,7	20,0
Feed Manufacturing Technology	48	0,8	9	0,4	-0,4	18,8
Animal Breeding and Genetics	33	0,6	5	1,7	1,2	15,2
Aquaculture	65	1,1	8	2,8	1,7	12,3
Økonomi og ressursforvaltning	11	0,2	1	0,0	-0,1	9,1
Doctor philosophiae	12	0,2	1	0,0	-0,2	8,3
SUM	5729	98,7	2245	94,9	-3,8	39,2

2.5 Spørreskjema – undersøkelsens innhold

Spørreskjemaet er i stor grad videreført fra 2010, men ble noe revidert etter innspill fra medlemmer av prosjektgruppen. Følgende temaområder (kapitler) var inkludert:

- *Om kandidatenes arbeidslivstilknytning*

Den første delen av undersøkelsen kartlegger kandidatenes nåværende arbeidssituasjon. Dette er spørsmål om hovedbeskjeftigelse per 1. november 2015, hvor man arbeider pr. 1. november 2015, hvor stor stillingsandel man har i nåværende stilling, i hvilken sektor nåværende jobb er og hvor stor virksomheten er som man jobber i.

Denne delen kartlegger også hvilken bransje kandidatene jobber i, hvilke hovedoppgaver kandidatene har, hvilket stillingsnivå de har, nåværende brutto årslønn og til sist, hvor relevant kandidatene opplever at utdanningen er i forhold til stillingen man har.

- *Aktiviteter under studiene*

Dette kapitlet kartlegger hvor mange timer kandidatene jobbet i gjennomsnitt ved siden av studiene per uke det siste året de fullførte graden, i hvor stor grad arbeidet man hadde under studiet var relevant i forhold til utdannelsen, om kandidatene hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet i forbindelse med studiene, andel av kandidatene som hadde frivillig arbeid/verv ved siden av studiene og i hvor stor grad disse aktivitetene har vært nyttig i arbeidshverdagen.

- *Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet*

Spørsmålene i denne delen av undersøkelsen handler om hvordan overgangen fra utdanning til arbeidsmarkedet var, hva som var hovedgrunnen til at man eventuelt gikk arbeidsledig, hvor mange jobber man søkte før man fikk relevant jobb, når man begynte å søke arbeid, i hvilken sektor kandidatene søkte, når kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad. I denne delen kartlegges også om kandidatene har hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad, om de har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver, i hvilken sektor første stilling var, ansettelsesforholdet i første stilling og hvor relevant første stilling var i forhold til utdanningen man har tatt.

- *Bruk av Karrieresenteret*

Denne delen handler om og i hvor stor grad kandidatene benyttet tilbud ved Karrieresenteret, samt hvor stor nytte man hadde av tilbudene dersom man hadde benyttet disse. Spørsmålene gikk kun til kandidater som gikk ut fra og med 2013. Til slutt ble kandidatene stilt spørsmålet om de mente det er viktig å ha et karrieresenter ved NMBU som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb. Dette spørsmålet ble stilt alle kandidater.

- *Hva er viktige kjennetegn ved en jobb*

Dette kapitlet gir en oversikt over hvordan kandidatene vurderer 13 sentrale kjennetegn ved en jobb, hvor viktig eller uviktig disse kjennetegnene er for dem. I tillegg handler dette kapitlet om i hvilken grad kandidatene opplever at jobben de har oppfyller de kjennetegn de selv mener er viktige i en jobb, samt i hvilken grad kandidatene opplever at det er samsvar mellom egne kvalifikasjoner og de arbeidsoppgaver de har i jobben.

- *Utbytte av utdanningen*

Dette kapitlet handler om hvordan kandidatene vurderer en rekke kvalifikasjoner og i hvilken grad de mente at studiet hadde gitt dem disse. Kandidatene vurderte her 5 kvalifikasjoner under temaområdet «Analytiske og praktiske ferdigheter», 5 kvalifikasjoner under temaområdet «Kommunikasjon og formidling», 5 kvalifikasjoner under temaområdet «Administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter» og 8 kvalifikasjoner under temaet «Generell arbeidslivskompetanse». Dette kapitlet handler også om hvor fornøyd eller misfornøyd kandidatene var med utdanningen på seks sentrale områder: *muligheter til å få jobber som svarer*

til de forventninger de hadde under utdanningen, studiets faglige innhold, undervisningskvaliteten, veiledning og rådgivning fra lærere/undervisningspersonalet, studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb og muligheter for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger.

Til sist dokumenteres i dette kapitlet andel som ville ha valgt samme studium igjen, andel som har tatt deler av utdanningen i utlandet, andel som mener at studieoppholdet i utlandet har vært en fordel ved jobbsøking og ellers i arbeidshverdagen.

- *Spørsmål etter gradsstudium*
Denne delen handler om formelle krav til utdanningen fra kandidatenes arbeidsgivere, hvorfor kandidatene sluttet ved NMBU etter fullført bachelorgrad, samt flere spørsmål til kandidater som har gjennomført et doktorgradsarbeid, hvor dette ble utført, hvilken karriere man hadde i tankene, hvor ph.d.-kandidatene nå er ansatt og årsaker til at man ikke har FoU som en del av sine arbeidsoppgaver, hvis man som ph.d.-kandidat ikke har dette.
- *Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme*
Avslutningsvis i spørreskjemaet ble kandidatene bedt om å ta stilling til noen påstander om UMB/NVH/NMBU som måler kandidatenes helhetlige tilfredshet med NMBU og hvordan de vurderer NMBU omdømme.

2.6 Om rapporteringen og å lese resultatene

I denne rapporten presenteres overordnede resultater. Detaljerte forhold som kommenteres gjennomgående er:

- Kandidatenes kjønn
- Kandidatenes høyeste grad
- Kandidatenes tilhørighet til fakulteter og institutter

I tabeller vises resultater etter kandidatenes alder og årstall uteksaminert, uten at dette kommenteres. Fakulteter og institutter benevnes gjennomgående i tekst, tabeller og figurer ved bruk av offisielle forkortelser:

Tabell 6 Fakulteter og institutter som rapporteres i denne rapporten

Fakulteter/institutter	Forkortelse:
Fakultet for miljøvitenskap og teknologi	Miljøtek
Rektoratet	Rektoratet
Fakultet for samfunnsvitenskap	Samvit
Fakultet for veterinærmedisin og biovitenskap	VetBio
Handelshøyskolen ved NMBU	HH
Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap	IHA
Institutt for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	IKMB
Institutt for landskapsplanlegging	ILP
Institutt for matematiske realfag og teknologi	IMT
Institutt for miljøvitenskap	IMV
Institutt for naturforvaltning	INA
Institutt for plantevitenskap	IPV
Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier	NORAGRIC
Norges veterinærhøgskole	NVH
Universitetsstyret	Uni.styret

Endringer fra forrige kandidatundersøkelse i 2010 kommenteres avslutningsvis til hvert spørsmål på et overordnet nivå.

Vedrørende Rektoratet/Uni.styret

Da det var en kobling i adresselistene mellom ph.d.-kandidatene og det som er betegnet **Rektoratet** (under fakulteter) **og Uni.styret** (under institutter), har tabeller (ved en feil) blitt kjørt ut med denne koblingen. Rektoratet/Uni.styret er ikke reelle enheter. Vi gjør derfor oppmerksom på at ph.d.-kandidatene kun vurderes og kommenteres under gradsnivå. Vi ber også leserne se bort fra Rektoratet/Uni.styret i tabellverket ved gjennomgang av denne rapporten.

Resultater på studieprogramnivå (grad) er rapportert i egne fakultets-/instituttvise grafikkrapporter samt i tabellverk.

For å sikre kandidatenes anonymitet rapporteres det kun på resultater hvor minst 5 kandidater har svart. Vi understreker at forskjeller som kan være interessante kommenteres, også når disse ikke nødvendigvis er signifikante. Det er med andre ord ikke bare signifikante forskjeller (med 95 % prosent sannsynlighet) som kommenteres, men også andre forskjeller som er så pass store, at de *kunne* vært signifikante, dersom antallet svar hadde vært flere.

2.7 Om feilmarginer og statistisk usikkerhet

Resultatene fra en intervjuundersøkelse vil alltid innebære en viss usikkerhet og kan dessuten være beheftet med feil. Feilkildene kan oppstå både ved planlegging og ved innsamling av data og databearbeiding.

Feilene kan inndeles i forskjellige typer:

- Utvalgsskjevhet
- Innsamlings- og bearbeidingsfeil
- Skrivebordsintervju
- Frafall

I tillegg til disse feilkildene vil utvalgsundersøkelser eller undersøkelser hvor ikke alle svarer alltid innebære en viss usikkerhet. Ved postale- og webundersøkelser har man følgende feilkilder:

Utvalgsskjevhet

Utvalgsskjevhet oppstår ved at personer med bestemte kjennemerker og bestemt adferd ikke blir representert i utvalget i samme grad som de forekommer i populasjonen. Dette kan skje enten ved trekking av selve utvalget, eller ved at uttrukne personer i bestemte grupper har særlig høyt frafall.

I denne undersøkelsen har vi utelatt kandidater med utenlandsk bostedsadresse. Dersom denne gruppen har kjennetegn som avviker fra kandidater med bostedsadresse i Norge, vil utvalget være skjevt for hele kandidatpopulasjonen. Utvalget skal imidlertid være representativt for kandidater som er bosatt i Norge.

Innsamlings- og bearbeidingsfeil

Målingsfeil oppstår ved at intervjupersonen på grunn av misforståelser av spørsmålet, minnefeil e.l. gir feil svar. Minnefeil må en anta forekommer i forbindelse med spørsmål om hendelser over en lengre tidsperiode. Målingsfeil kan også oppstå ved at intervjusituasjonen påvirker respondentens svar, eller ved at respondenten krysser av i feil rubrikk på spørreskjemaet. Bearbeidingsfeil er i dette tilfellet feil som oppstår ved overføring av opplysningene til maskinlesbar form. Når det benyttes et webskjema skal slike bearbeidingsfeil i stor grad kunne elimineres, og det er per publiseringsdato ikke observert feil.

Frafall

Frafall kan oppstå av mange grunner, som oftest fordi intervjuobjektet ikke i stor nok grad opplever undersøkelsen relevant eller ikke føler seg forpliktet til å svare. Frafallet kan reduseres ved purring, ulike motivasjonstiltak inkludert bruk av incentiver.

Vi ser for eksempel at svarprosenten varierer etter oppnådd grad, med 14 prosentpoeng mellom kandidater fra praktisk pedagogisk utdanning (32 prosent) og de med 5-årig master (46 prosent). Dette er noe vi kjenner igjen fra en lang rekke andre kandidatundersøkelser, og en vanlig tolkning er at lengden på utdanningsløpet styrker tilknytningen mellom kandidaten og universitetet. Jo sterkere denne tilknytningen er, jo større sannsynlighet er det for at kandidaten svarer. Svarprosenten blant de med ph.d.-grad er i denne undersøkelsen noe lavere enn forventet. Det skal også nevnes at under undersøkelsen fikk vi flere henvendelser fra PPU-kandidater som ikke trodde undersøkelsen gjaldt dem da PPU-graden ikke var nevnt eksplisitt i følgebrevet. De som tok kontakt ble bedt om å svare, men noe uklarhet om dette i invitasjonsbrevet kan kanskje forklare noe av den lave svarprosent blant de fra PPU. På generelt grunnlag må man tolke svarene med mer varsomhet når de brytes ned på kandidatgrupper med lavere svarprosent.

Utvalgsundersøkelser og frafall gir 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 befolkningen (blant kandidatene) ikke ligger innenfor de oppgitte feilmarginene.

I «uendelighetsunivers» uttrykkes feilmarginer i standardiserte størrelser, men vi kan også beregne feilmarginer eksakt med kjennskap til universets størrelse og antall intervju. I tabell 2.5 vises eksakte feilmarginer for kandidatundersøkelsen totalt, etter kjønn, høyeste grad og fakultet.

Tabell 7 på neste side viser at feilmarginene for totalutvalget er +/- 0,7 - +/- 1,6 prosentpoeng. Feilmarginene øker jo jevnere svarfordelingen på et spørsmål er. Det betyr at dersom 5 (eller 95) prosent av kandidatene støtter opp om en påstand, vil det reelle svaret med en sannsynlighet på 95 prosent være et sted mellom 4,3 (94,3) og 5,7 (95,7) prosent. Dersom kandidatene deler seg i to slik at svarfordelingen på et spørsmål blir 50/50 prosent, vil den reelle verdien med 95 prosent sannsynlighet ligge et sted mellom 48,4 og 51,6 prosent.

Som tabellen viser, øker feilmarginene som en funksjon av at utvalgsstørrelsen blir mindre og/eller at differansen mellom utvalg og populasjon øker. Feilmarginene er generelt sett små til moderate for de fleste kategoriene i tabellen. For kandidater fra Institutt for miljøvitenskap (IMV), praktisk pedagogisk utdanning og høgskolekandidatene er feilmarginene noe større. Når feilmarginene øker, må resultatene tolkes med større grad av varsomhet. Vi minner for orden skyld om at inndelingen etter fakulteter/institutter under er hentet fra utvalgsbasen fra NMBU.

Tabell 7 Feilmarginer (95% sannsynlighet) etter kjønn, gradsnivå, fakulteter og institutter

	Bruttoutvalget (sendt ut)	Nettoutvalget (svar)	Feilmarginer (+/- prosentpoeng)
	Antall	Antall	
Kvinne	3441	1381	0,9 - 2,1
Mann	2358	886	1,2 - 2,7
2-årig master	2390	937	1,1 - 2,5
5-årig master	1006	463	1,5 - 3,4
Bachelorstudium	1087	392	1,8 - 4,0
Doktorgrad	523	170	2,8 - 6,6
Høgskolekandidat	159	62	4,4 - 10,0
Praktisk pedagogisk utdanning	300	97	3,7 - 8,4
Veterinærutdanning	334	146	2,7 - 6,2
Fakultet for miljøvitenskap og teknologi (miljøtek)	1631	734	1,2 - 2,7
Rektoratet	523	170	2,8 - 6,3
Fakultet for samfunnsvitenskap (Samvit)	1957	703	1,3 - 3,0
Fakultet for veterinærmedisin og biovitenskap (VetBio)	1688	660	1,3 - 3,0
Handelshøyskolen ved NMBU (HH)	853	259	2,3 - 5,2
Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap (IHA)	326	114	3,3 - 7,6
Institutt for kjemi, bioteknologi og matvitenskap (IKMB)	549	223	2,3 - 5,2
Institutt for landskapsplanlegging (ILP)	684	308	1,8 - 4,2
Institutt for matematiske realfag og teknologi (IMT)	943	403	1,6 - 3,8
Institutt for miljøvitenskap (IMV)	120	56	4,3 - 9,8
Institutt for naturforvaltning (INA)	568	275	1,9 - 4,3
Institutt for plantevitenskap (IPV)	313	114	3,3 - 7,5
Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier (Noragric)	420	136	3,1 - 7,1
NVH	500	209	2,3 - 5,3
Universitetsstyret (Uni.styret)	523	170	2,8 - 6,3
Total	5799	2267	0,7 - 1,6

3 Om kandidatenes arbeidslivstilknytning

Den første delen av undersøkelsen kartlegger kandidatenes nåværende arbeidssituasjon. Dette er spørsmål om hovedbeskjeftigelse per 1. november 2015, hvor man arbeider pr. 1. november 2015, hvor stor stillingsandel man har i nåværende stilling, i hvilken sektor nåværende jobb er og hvor stor virksomheten er som man jobber i.

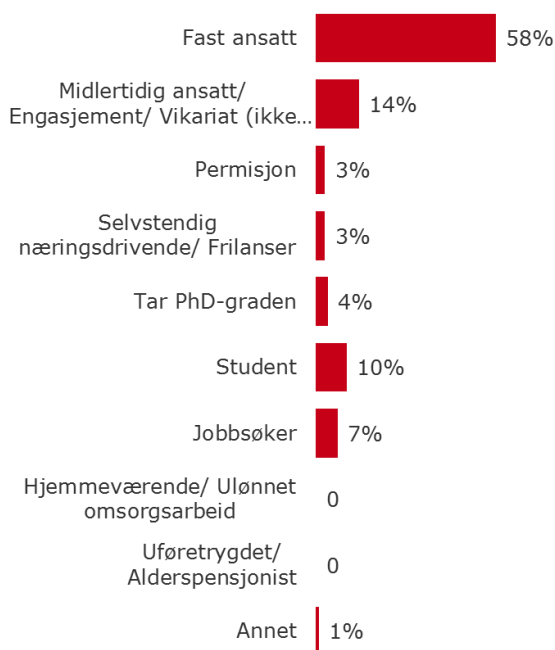
Denne delen kartlegger også hvilken bransje kandidatene jobber i, hvilke hovedoppgaver kandidatene har, hvilket stillingsnivå de har, nåværende brutto årslønn og til sist, hvor relevant kandidatene opplever at utdanningen er i forhold til stillingen man har.

Aller først skal vi her se på kandidatenes hovedbeskjeftigelse.

Hovedbeskjeftigelse

En betydelig andel på 58 prosent av kandidatene oppga at de var fast ansatt per 1. november 2015. 14 prosent var midlertidig ansatt, i et engasjement eller vikariat, 3 prosent oppga å være selvstendig næringsdrivende/frilanser og like mange var i permisjon. 4 prosent tok ph.d-graden, mens 10 prosent oppga å være student (figur 1).

Figur 1 Hva er din hovedbeskjeftigelse pr. 1. november 2015?



Tabell 8 viser hovedbeskjeftigelse nedbrutt på kjønn, alder, gradsnivå, fakultet, institutt og årstall for uteksaminering. Andelen fast ansatte etter instituttene er særlig høy blant kandidater fra ILP og IMT (78 prosent).¹ NVH har klart størst andel selvstendige næringsdrivende (13 prosent). IPV har flest som fortsatt er studenter (25 prosent), mens NORAGRIC har flest jobbsøkere (19 prosent).

¹ For orden skyld nevner vi at de fra Uni.styret er identisk med de som har svart med doktorgrad (ph.d.-kandidatene), og at de også er identisk med de fra «Rektoratet» (under fakulteter). Disse (ph.d.-kandidatene) kunne vært rapportert ett sted, men har gjennomgående blitt lagt inn tre steder i hht dataoversikten i prosjektet.

Ser vi på de fire fakultetene, finner vi at VetBio har færre fast ansatte enn øvrige (45 prosent mot 62-66 prosent).

På gradsnivå, finner vi at hele 47 prosent av de som har bachelor var studenter 1. november 2015. Kun 33 prosent av bachelorene var fast ansatt. Mens så mange som 72 prosent av de med praktisk pedagogisk utdanning var fast ansatt, var kun 42 prosent blant de med veterinærutdanning dette.

Resultatene viser også at en *noe* større andel menn (64 prosent) enn kvinner (55 prosent) er fast ansatte, mens andelen som er midlertidig ansatt er *noe* høyere blant kvinner (15 prosent) enn blant menn (11 prosent).

Andelen som oppgir å være student er naturlig nok høyest blant bachelorkandidater (47 prosent).

Tabell 8 Hovedbeskjeftigelse pr 1. november 2015 etter bakgrunn

		Fast ansatt	Midlertidig ansatt/ Engasjement/ Vikariat (ikke PhD-graden)	Permisjon	Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	Tar PhD-graden	Student	Jobbsøker	Hjemmeværende/ Ulnnnet omsorgsarbeid	Uføretrygdet/ Alderspensionist	Annet
Alle	Alle kandidater (n=2266)	58	14	3	3	4	10	7	0	0	1
Kjønn	Mann (n=886)	64	11	1	2	4	10	6	0	0	1
	Kvinne (n=1380)	55	15	4	3	4	11	7	1	0	1
Alder_3delt	Inntil 26 (n=489)	39	14	1	1	3	33	8	0	0	0
	27-32 (n=1157)	64	13	4	4	5	5	5	0	0	1
	33+ (n=599)	65	15	2	2	2	2	8	1	1	2
Gradsnivå (UTVALG1)	2-årig master (n=936)	58	16	3	2	7	2	10	0	0	1
	5-årig master (n=463)	82	7	3	1	1	1	3	0	0	1
	Bachelorstudium (n=392)	33	10	0	2	1	47	7	0	1	0
	Doktorgrad (n=170)	64	27	2	1	0	1	4	1	0	1
	Høgskolekandidat (n=62)	61	8	2	2	0	19	2	2	3	2
	Praktisk pedagogisk utdannings (n=97)	72	15	1	2	2	0	3	2	0	2
	Veterinærutdanning (n=146)	42	19	8	18	10	1	0	0	0	1
Fakultet	Miljøtek (n=734)	66	12	2	2	4	8	6	0	0	1
	Rektoratet (n=170)	64	27	2	1	0	1	4	1	0	1
	Samvit (n=702)	62	10	2	2	2	11	9	0	0	1
	VetBio (n=660)	45	16	5	5	7	15	6	0	0	1
Institutt	HH (n=259)	61	10	2	1	2	15	8	0	0	1
	IHA (n=114)	46	13	4	4	10	15	10	0	0	0
	IKBM (n=223)	47	18	4	0	7	16	6	0	0	0
	ILP (n=307)	78	7	3	1	2	3	4	0	0	1
	IMT (n=403)	78	9	2	1	2	2	4	1	0	1
	IMV (n=56)	64	5	0	2	0	16	11	0	0	2
	INA (n=275)	49	17	1	3	6	16	7	0	0	1
	IPV (n=114)	37	16	3	3	4	25	11	1	0	1
	NORAGRIC (n=136)	30	18	1	4	4	19	19	2	0	2
	NVH (n=209)	47	16	6	13	7	7	0	0	1	1
	Uni.styret (n=170)	64	27	2	1	0	1	4	1	0	1
Årstall uteksaminert	Inntil 2008 (n=442)	70	10	3	4	3	3	3	1	1	1
	2009-2013 (n=764)	51	15	1	2	3	17	9	0	0	1
	2014 og senere (n=401)	62	14	5	2	4	6	5	0	0	2

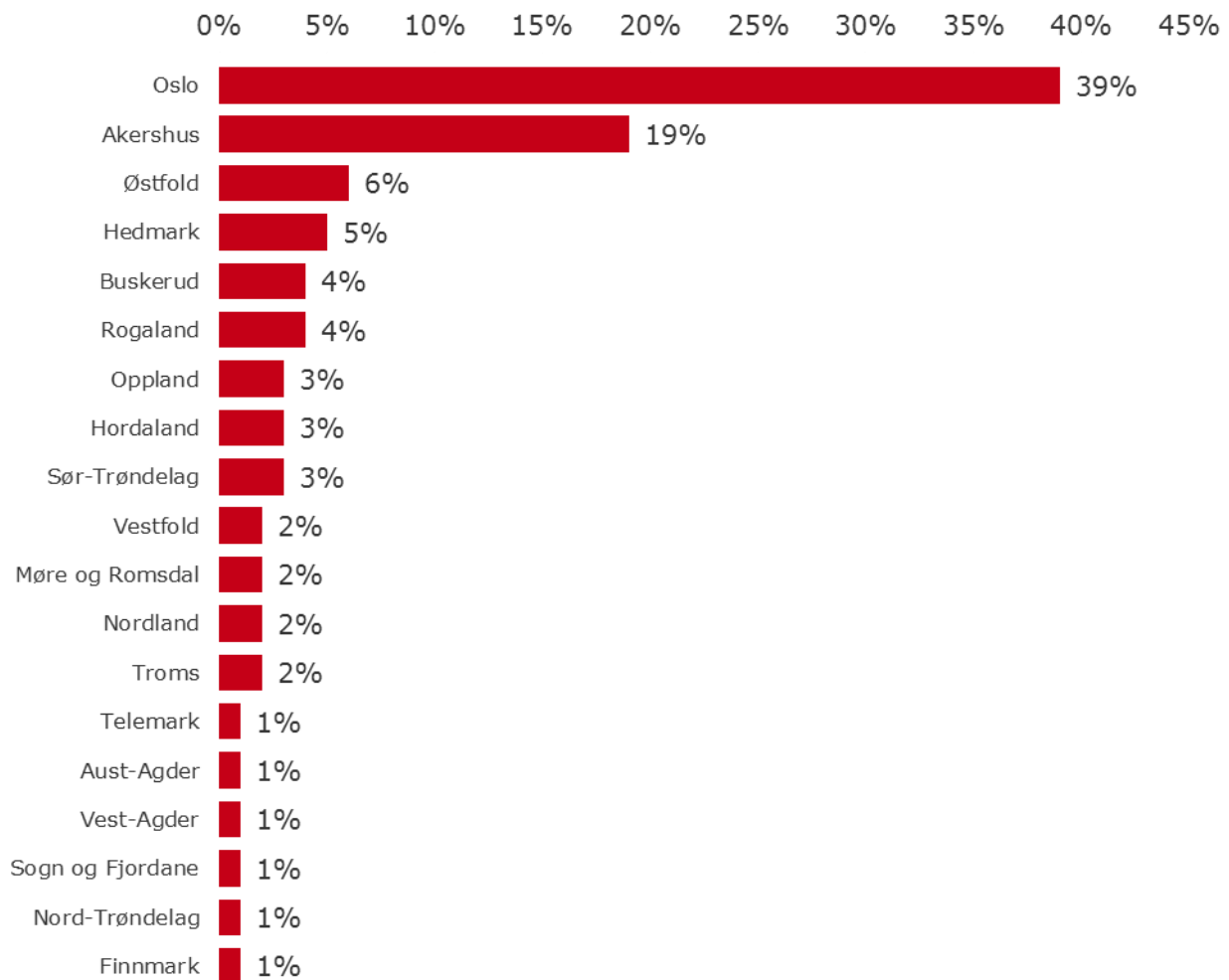
Sammenligning med 2010

Mens 58 prosent av kandidatene samlet oppga å være i fast jobb på undersøkelsestidspunktet i 2015, var tilsvarende andel i 2010 på hele 70 prosent. Reduksjon i andel med fast jobb skyldes i stor grad en klar nedgang blant de med bachelor, fra 52 prosent i 2010 til 33 prosent i 2015. I tillegg ligger noe av forklaringen på endring i sammensetning av kandidatene. Mens andel med bachelorgrad i 2010-undersøkelsen var på 8 prosent, er den i årets undersøkelse på hele 17 prosent.

Kandidatenes arbeidssted pr. 1. november - etter fylkesfordeling

39 prosent av kandidatene arbeidet i Oslo fylke per 1. november 2015. Deretter arbeidet kandidatene i Akershus (19 prosent) og Østfold (6 prosent). En mindre andel arbeider også Hedmark (5 prosent), Buskerud og Rogaland (begge 4 prosent). Øvrige fylker mottar kun mellom 1 og 3 prosent av kandidatene.

Figur 2 Hvor arbeidet du per 1. november 2015



Bryter vi fylkesfordelingen ned på kjønn (tabell 9), finner vi mindre forskjeller mellom kandidatene, men vi ser at en noe større andel menn jobber i Akershus og Oslo, mens en noe større andel av kvinnene jobber i Hedmark, Rogaland og Hordaland.

Ser vi på grads nivå, finner vi at de med bachelor, høgskolekandidater og spesielt de med praktisk pedagogisk utdanning (PPU) og veterinærutdanning i mindre grad jobber i Oslo.

Mens de med veterinærutdanning i større grad enn øvrige jobber i Hedmark, finner vi at de med PPU i større grad jobber i Buskerud og Oppland.

Tabell 9 Hvor kandidatene arbeidet per 1. nov. 2015. Etter kjønn, alder og gradsnivå

Antall		Totalt	Kjønn		Alder			Gradsnivå						
			Mann	Kvinne	Intill 26	27-32	33 +	2-årig master	5-årig master	Bachelorstudium	Doktorgrad	Høgskolekandidat	Praktisk pedagogisk utdanning	Veterinærutdanning
1786	Unweighted Base	1786	702	1084	285	998	498	755	433	178	147	45	90	138
1786	Base	1781	690	1091	282	1000	494	765	423	182	146	45	80	138
102	Østfold	6 %	5 %	6 %	7 %	5 %	6 %	5 %	6 %	7 %	6 %	13 %	8 %	4 %
346	Akershus	19 %	22 %	17 %	17 %	18 %	22 %	20 %	17 %	20 %	25 %	11 %	28 %	10 %
688	Oslo	39 %	42 %	37 %	41 %	39 %	39 %	42 %	43 %	35 %	42 %	36 %	17 %	28 %
83	Hedmark	5 %	3 %	6 %	3 %	5 %	4 %	5 %	4 %	2 %	5 %	7 %	3 %	10 %
60	Oppland	3 %	3 %	3 %	1 %	4 %	4 %	4 %	2 %	4 %	1 %	-	8 %	4 %
76	Buskerud	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	6 %	5 %	1 %	7 %	10 %	4 %
32	Vestfold	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	1 %	2 %	3 %	2 %
26	Telemark	1 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %	-	2 %
14	Aust-Agder	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	*	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %
20	Vest-Agder	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	-	1 %	1 %
80	Rogaland	4 %	3 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %	7 %	7 %
53	Hordaland	3 %	1 %	4 %	4 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	1 %	9 %	4 %	4 %
16	Sogn og Fjordane	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	*	1 %	1 %	-	-	1 %
38	Møre og Romsdal	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	4 %
54	Sør-Trøndelag	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	1 %	3 %	3 %	3 %	3 %	-	4 %	2 %
18	Nord-Trøndelag	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	*	1 %	1 %	-	-	4 %
35	Nordland	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %	6 %
34	Troms	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	4 %	2 %	1 %	4 %
11	Finnmark	1 %	*	1 %	1 %	1 %	*	1 %	1 %	-	-	-	-	2 %

Ser vi på kandidatene etter hvilke *fakulteter* de kommer fra (tabell 10), finner vi at Kandidatene fra Samvit i minst grad jobber i Akershus, mens de i størst grad jobber i Oslo. Kandidatene fra VetBio og Miljøtek jobber i klart mindre grad i Oslo enn kandidatene fra de to andre fakultetene.

Tabell 10 Hvor kandidatene arbeidet per 1. nov. 2015. Etter institutter og fakulteter.

Antall		Institutt											Fakultet			
		HH	IHA	IKBM	ILP	IMT	IMV	INA	IPV	NORAGRIC	NVH	Uni.styret	Miljøtek	Rektoratet	Samvit	VetBio
1786	Unweighted Base	192	78	170	280	372	38	199	59	67	184	147	609	147	539	491
1786	Base	214	78	171	311	331	34	177	59	75	185	146	542	146	599	493
102	Østfold	7 %	5 %	6 %	6 %	6 %	3 %	4 %	7 %	3 %	7 %	6 %	5 %	6 %	6 %	6 %
346	Akershus	18 %	21 %	28 %	12 %	24 %	42 %	15 %	31 %	10 %	10 %	25 %	22 %	25 %	14 %	20 %
688	Oslo	59 %	8 %	41 %	46 %	40 %	26 %	23 %	10 %	64 %	30 %	42 %	33 %	42 %	53 %	28 %
83	Hedmark	2 %	9 %	5 %	4 %	3 %	-	6 %	10 %	3 %	9 %	5 %	3 %	5 %	3 %	8 %
60	Oppland	1 %	5 %	1 %	3 %	4 %	3 %	9 %	3 %	4 %	3 %	1 %	5 %	1 %	2 %	2 %
76	Buskerud	2 %	3 %	1 %	5 %	7 %	5 %	7 %	5 %	3 %	4 %	1 %	7 %	1 %	3 %	3 %
32	Vestfold	1 %	1 %	3 %	1 %	2 %	-	2 %	5 %	1 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %
26	Telemark	1 %	3 %	1 %	2 %	1 %	-	2 %	5 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
14	Aust-Agder	1 %	-	1 %	1 %	1 %	-	1 %	2 %	-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
20	Vest-Agder	1 %	4 %	-	1 %	1 %	-	3 %	-	-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
80	Rogaland	2 %	10 %	5 %	5 %	3 %	5 %	4 %	5 %	4 %	7 %	3 %	4 %	3 %	4 %	7 %
53	Hordaland	3 %	5 %	1 %	4 %	2 %	5 %	4 %	8 %	-	5 %	1 %	2 %	1 %	3 %	4 %
16	Sogn og Fjordane	2 %	4 %	-	1 %	*	-	3 %	-	-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
38	Møre og Romsdal	-	3 %	2 %	3 %	2 %	-	4 %	3 %	-	3 %	2 %	2 %	2 %	1 %	3 %
54	Sør-Trøndelag	1 %	9 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	1 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %
18	Nord-Trøndelag	-	4 %	1 %	*	-	-	2 %	2 %	1 %	3 %	1 %	*	1 %	*	2 %
35	Nordland	-	3 %	1 %	1 %	2 %	3 %	5 %	-	-	5 %	1 %	3 %	1 %	1 %	3 %
34	Troms	1 %	4 %	1 %	1 %	1 %	3 %	3 %	-	1 %	3 %	4 %	2 %	4 %	1 %	2 %
11	Finnmark	-	1 %	-	1 %	-	3 %	1 %	2 %	-	2 %	-	*	-	1 %	1 %

På instituttnivået, ser vi at kandidatene fra IHA, IPV, INA, IMV og NVH i klart mindre grad jobber i Oslo, mellom 8-30 prosent. IMV kandidatene jobber i klart størst grad i Akershus. NORAGRIC og HH

kandidatene jobber på sin side i klart størst grad i Oslo. INA og IHA er de som i størst grad sprer sine kandidater på mange fylker.

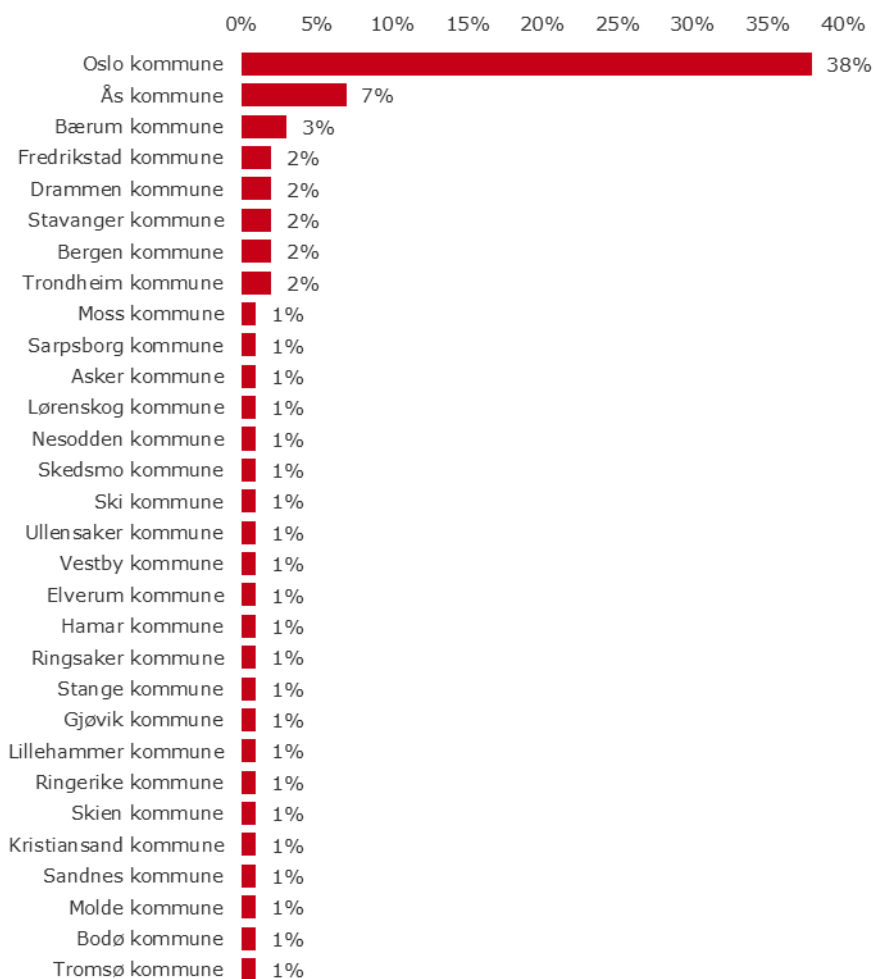
Sammenligning med 2010

Ikke rapportert i 2010

Kandidatenes arbeidssted pr. 1. november 2015 - kommunefordeling

Figur 3 viser at nær 4 av 10 jobber i Oslo kommune. Deretter følger Ås kommune (7 prosent), Bærum (3 prosent), Fredrikstad, Drammen, Stavanger, Bergen og Trondheim med 2 prosent hver.

Figur 3 I hvilken kommune arbeidet du?



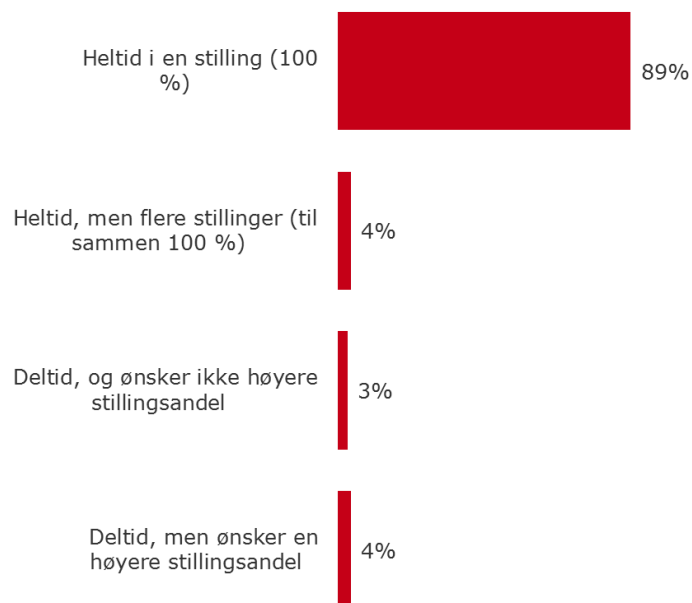
Sammenligning med 2010

Ikke rapportert i 2010

Stillingsandel

89 prosent av kandidatene i arbeid er ansatt på heltid i én stilling. 4 prosent er ansatt på heltid, men i flere stillinger med til sammen 100 prosent stillingsandel. 3 prosent er ansatt i én stilling på deltid, og ønsker ikke høyere stillingsandel. Ytterligere 4 prosent er ansatt på deltid, men ønsker en høyere stillingsandel.

Figur 4 Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?



Det er en noe større andel menn som er ansatt på heltid, i én eller flere stillinger, (93 prosent) sammenlignet med kvinner (87 prosent) – se tabell 11.

Kandidater med 5-årig master er i klart størst grad ansatt på heltid i én stilling (95 prosent), mens kun 75 prosent er dette blant kandidater med praktisk pedagogisk utdanning (PPU).

Av de som jobber deltid, men som ønsker en høyere stilling, finner vi klart flest blant kandidatene fra PPU (10 prosent) og høgskolekandidatene (11 prosent).

En noe større andel blant kandidatene fra Samvit er ansatt på heltid (92 prosent) sammenlignet med de fra VetBio (86 prosent).

Kandidater fra IMV (98 prosent), HH (96 prosent) og IKBM (95 prosent) jobber oftest heltid i én stilling. Motsatt gjelder for kandidatene fra NORAGRIC, hvor kun 78 prosent jobber heltid i én stilling.

Kandidatene fra NORAGRIC, IPV og NVH har flest ansatte i deltidsstillinger, samtidig som de ønsker høyere stillingsandel (hhv 12 og 8 prosent).

Tabell 11 Stillingsandel i nåværende stilling

		Heltid i en stilling (100 %)	Heltid, men flere stillinger (til sammen 100 %)	Deltid, og ønsker ikke høyere stillingsandel	Deltid, men ønsker en høyere stillingsandel
Alle	Alle kandidater (n=1847)	89	4	3	4
Kjønn	Mann (n=735)	93	4	1	2
	Kvinne (n=1112)	87	4	4	5
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=287)	90	3	3	4
	27-32 (n=1023)	90	4	3	3
	33+ (n=521)	86	6	4	5
Gradsnivå	2-årig master (n=801)	90	4	2	4
	5-årig master (n=433)	95	0	3	2
	Bachelorstudium (n=179)	87	4	6	3
	Doktorgrad (n=159)	89	8	3	1
	Høgskolekandidat (n=45)	84	0	4	11
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=89)	75	6	9	10
	Veterinærutdanning (n=141)	79	10	4	7
Fakultet	Miljøtek (n=620)	89	3	4	4
	Rektoratet (n=159)	89	8	3	1
	Samvit (n=554)	92	3	2	3
	VetBio (n=514)	86	5	4	5
Institutt	HH (n=195)	96	2	2	1
	IHA (n=85)	81	7	6	6
	IKBM (n=171)	95	2	2	1
	ILP (n=281)	93	3	2	2
	IMT (n=371)	91	2	4	4
	IMV (n=40)	98	0	3	0
	INA (n=209)	83	7	4	5
	IPV (n=71)	82	4	6	8
	NORAGRIC (n=78)	78	8	3	12
	NVH (n=187)	80	7	4	8
	Uni.styret (n=159)	89	8	3	1
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=402)	91	4	2	2
	2009-2013 (n=555)	88	3	3	5
	2014 og senere (n=348)	87	5	4	3

Sammenligning med 2010

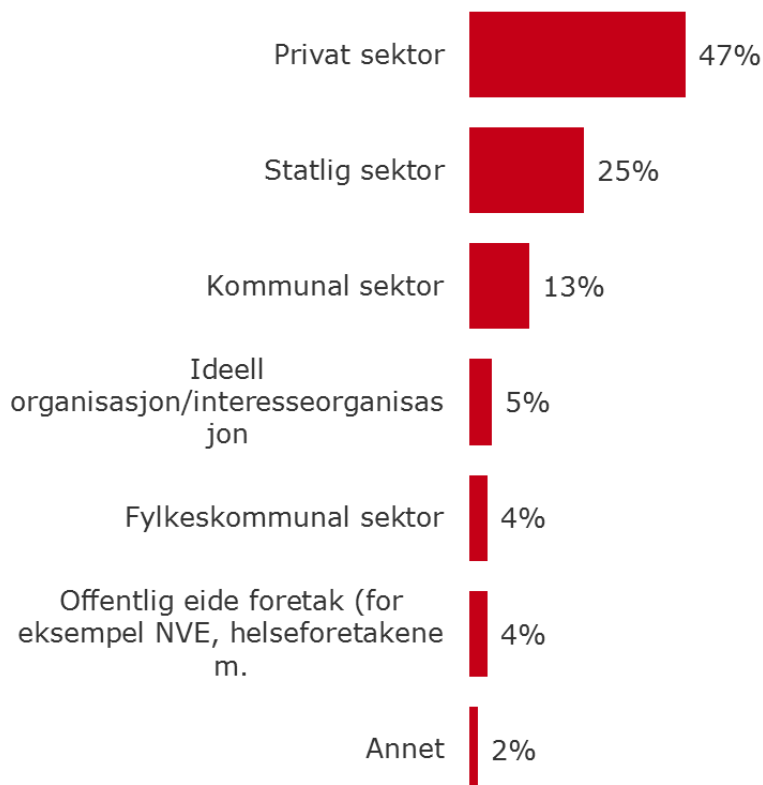
Andel kandidater med heltid i en stilling (100%) har gått noe ned fra 2010 hvor 92 prosent av kandidatene var i en stilling på heltid. Samtidig har andel på heltid med flere stillinger økt fra 2 til 4 prosent. Andel som svarer at de har en deltidsstilling i 2015 er tilsvarende som i 2010 på 7 prosent.

For orden skyld viser vi til at kandidatene i 2010 ble spurt om de hadde deltidsstilling i 50% eller mer og deltid under 50%. I 2016 skilles det ikke mellom 50% eller mer og under 50%, men om de som har deltid ønsker høyere stillingsandel eller ikke.

Sektor

47 prosent av kandidatene jobber i privat sektor, 25 prosent i statlig sektor, 13 prosent i kommuner, 5 prosent i ideelle organisasjoner/interesseorganisasjoner, 4 prosent i fylkeskommunal sektor og like mange i offentlig eide foretak.

Figur 5 I hvilken sektor er din nåværende jobb?



En noe større andel menn enn kvinner jobber i privat sektor, hhv 51 mot 45 prosent (tabell 12). Kvinner jobber på sin side i noe større grad i kommunal sektor, 15 mot 11 prosent blant menn.

Ser vi på gradsnivå, finner vi store forskjeller mellom kandidatene. Mens hele 54 prosent av de med ph.d jobber i statlig sektor, er det kun 9 prosent blant de med PPU som gjør dette. PPU-kandidatene topper i kommunal sektor, med hele 37 prosent. Større andeler av PPU-kandidatene jobber samtidig i fylkeskommunal sektor (29 prosent) og privat sektor (24 prosent). Kandidatene herfra er i all hovedsak spredd på disse tre sektorene. Kandidatene fra veterinærutdanninger og høgskolekandidater jobber i særlig stor grad i privat sektor, hhv 65 og 73 prosent.

Kandidater fra miljøvitenskap og teknologi og samfunnsvitenskap, har betydelig flere som er ansatt i kommunal sektor enn kandidater fra de to andre fakultetene. Kandidatene fra VetBio er de som i størst grad jobber i privat sektor (57 prosent).

Det er tilsvarende store forskjeller på instituttnivået. Mens kun 14 og 15 prosent fra IHA og IMT jobber i statlig sektor, jobber 29 prosent av kandidatene fra NORAGRIC i statlig sektor.

IMV og ILP topper kandidater til kommunal sektor, med hhv 30 og 28 prosent. Flere institutter utdanner knapt noen til kommunal sektor, færrest fra NVH (3 prosent).

Kandidatene fra NVH jobber i meget stor grad i privat sektor (67 prosent). Her topper de sammen med kandidatene fra HH (63 prosent).

NORAGRIC er det instituttet som relativt sett i størst grad avgir kandidater til ideelle organisasjoner (19 prosent). IMT avgir i størst grad til fylkeskommunal sektor (11 prosent). Størst andel som går til offentlig eide selskaper finner vi blant kandidatene fra IKBM (11 prosent).

Tabell 12 I hvilken sektor er din nåværende jobb?

		Statlig sektor	Fylkeskommunal sektor	Kommunal sektor	Offentlig eide foretak (for eksempel NVE, helseforetakene m.	Privat sektor	Ideell organisasjon / interesseorganisasjon	Annet
I hvilken sektor er din nåværende jobb?								
Alle kandidater	Alle kandidater (n=1850)	25	4	13	4	47	5	2
Kjønn	Mann (n=736)	25	3	11	3	51	5	2
	Kvinne (n=1114)	25	5	15	4	45	4	2
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=287)	21	3	9	3	59	4	1
	27-32 (n=1025)	23	3	13	4	50	4	2
	33+ (n=522)	31	6	17	3	36	5	2
Gradsnivå	2-årig master (n=802)	27	3	14	6	42	7	2
	5-årig master (n=433)	20	4	15	2	57	1	1
	Bachelorstudium (n=179)	16	1	17	3	54	6	3
	Doktorgrad (n=159)	54	2	2	3	33	4	3
	Høgskolekandidat (n=45)	18	0	9	0	73	0	0
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	9	29	37	0	24	1	0
	Veterinærutdanning (n=142)	25	1	1	1	65	2	4
Fakultet	Miljøtek (n=622)	19	8	18	2	48	4	1
	Rektoratet (n=159)	54	2	2	3	33	4	3
	Samvit (n=554)	24	1	19	4	43	6	2
	VetBio (n=515)	23	3	6	5	57	3	3
Institutt	HH (n=195)	19	1	5	3	63	8	2
	IHA (n=85)	14	6	9	5	54	5	7
	IKBM (n=171)	27	3	4	11	55	0	1
	ILP (n=281)	26	0	28	5	36	2	1
	IMT (n=372)	15	11	14	1	58	1	0
	IMV (n=40)	25	3	30	5	38	0	0
	INA (n=210)	27	4	22	3	32	10	2
	IPV (n=71)	25	1	15	4	35	15	3
	NORAGRIC (n=78)	29	6	18	3	18	19	6
	NVH (n=188)	24	1	3	1	67	2	3
	Uni.styret (n=159)	54	2	2	3	33	4	3
Arstell_uteksaminert	Inntil 2008 (n=403)	26	2	13	3	49	3	3
	2009-2013 (n=557)	22	5	14	3	48	5	3
	2014 og senere (n=348)	24	4	14	4	49	4	1

Sammenligning med 2010

Kandidatene fordeler seg på de ulike sektorene om lag som i 2010, mens hhv 47 og 25 prosent jobber i privat og statlig sektor i 2015, var andelen hhv 50 og 27 prosent i 2010. Andelen som arbeider i kommunal sektor, fylkeskommunal sektor og statlig eide foretak er ganske nøyaktig som i 2010. Nytt i årets undersøkelse er at det også spørres om kandidatene jobber i ideell organisasjon/ interesseorganisasjon. I og med at 5 prosent av kandidatene svarer at de gjør dette i 2015, får dette

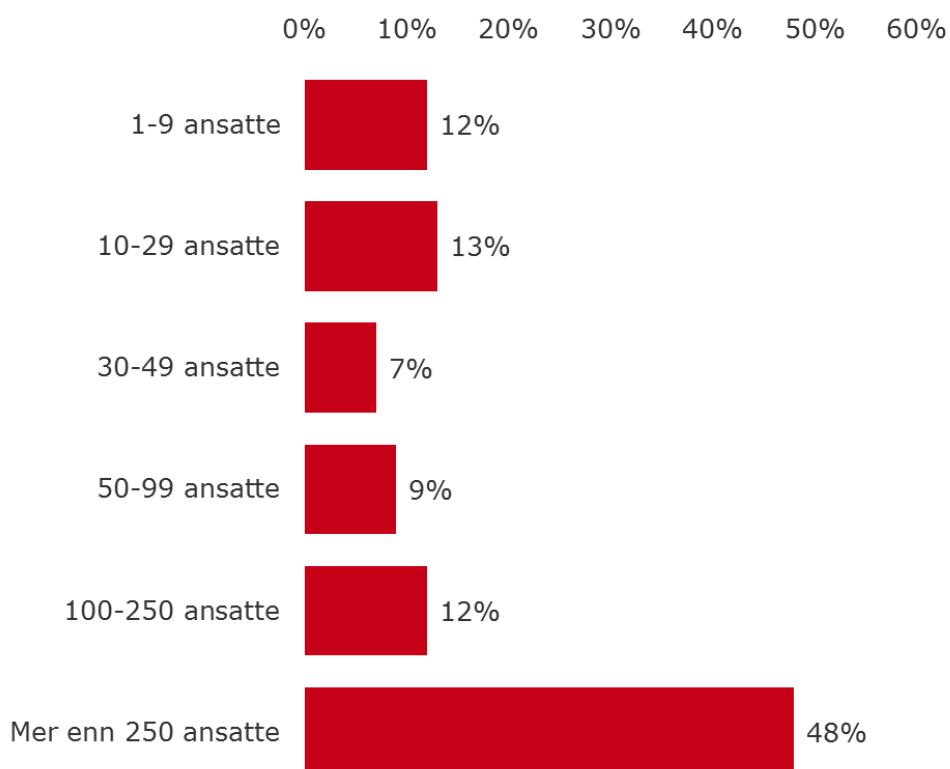
konsekvens for øvrige som samlet vil få 5 prosent færre kandidater når vi sammenligner med 2010. Vi finner da at det i første rekke er noen færre som svarer at de jobber i privat og statlig sektor.

Virksomhetsstørrelse

Nærmere halvparten av kandidatene (48 prosent) jobber i store virksomheter med mer enn 250 ansatte. Ytterligere 1 av 10 (12 prosent) jobber i større bedrifter med 100-250 ansatte. 16 prosent jobber i mellomstore bedrifter, med mellom 30-99 ansatte.

Vel 1 av 10 (12 prosent) jobber i de aller minste bedriftene med 1-9 ansatte, mens om lag like mange (13 prosent) jobber i de bedrifter med 10-29 ansatte.

Figur 6 Hvor stor er virksomheten du jobber i?



Andelen som jobber i de største virksomhetene er særlig høy blant kandidater med doktorgrad (62 prosent), og klart minst blant høgskolekandidatene (16 prosent), de med praktisk pedagogisk utdanning (21 prosent) og med veterinærutdanning (28 prosent).

En betydelig andel av de med veterinærutdanning arbeider i de minste virksomhetene (43 prosent). Dette gjelder også blant høgskolekandidatene (31 prosent).

Mens 53 prosent av de fra Samvit jobber i de største bedriftene (flest blant fakultetene), er det 41 prosent fra VetBio som gjør dette (færrest).

Brutt ned på instituttnivået, finner vi at de fra NVH i klart størst grad jobber i de minste virksomhetene med 1-9 ansatte (40 prosent). Samtidig jobber færrest fra dette instituttet i de største virksomhetene (26 prosent). Det er også en mindre andel som jobber i de største virksomhetene blant de som er uteksaminert fra INA (36 prosent), IPV (32 prosent), NORAGRIC (35 prosent).

Tabell 13 Antall ansatte i virksomhetene kandidatene jobber i

Hvor stor er virksomheten du nå jobber i?		1-9 ansatte	10-29 ansatte	30-49 ansatte	50-99 ansatte	100-250 ansatte	Mer enn 250 ansatte
Alle studenter	Alle kandidater (n=1843)	12	13	7	9	12	48
Kjønn	Mann (n=736)	10	12	8	7	13	50
	Kvinne (n=1107)	14	13	6	9	11	46
Alder_3delt	Inntil 26 (n=285)	13	14	7	10	12	43
	27-32 (n=1021)	13	12	6	7	12	50
	33+ (n=521)	9	12	9	10	12	47
Gradsnivå (UTVALG1)	2-årig master (n=800)	10	12	7	7	15	49
	5-årig master (n=431)	6	10	6	8	11	58
	Bachelorstudium (n=178)	17	14	7	12	8	42
	Doktorgrad (n=158)	4	8	5	9	12	62
	Høgskolekandidat (n=45)	31	29	9	13	2	16
	Praktisk pedagogisk utdannings (n=90)	7	13	16	23	20	21
	Veterinærutdanning (n=141)	43	18	6	4	1	28
Fakultet	Miljøtek (n=621)	9	12	9	12	14	45
	Rektoratet (n=158)	4	8	5	9	12	62
	Samvit (n=552)	11	11	7	7	11	53
	VetBio (n=512)	20	16	6	7	10	41
Institutt	HH (n=195)	9	11	4	7	12	56
	IHA (n=84)	8	11	11	7	19	44
	IKBM (n=170)	5	12	3	6	14	59
	ILP (n=279)	11	11	7	6	10	55
	IMT (n=372)	4	11	9	15	12	49
	IMV (n=40)	5	13	5	8	15	55
	INA (n=209)	18	14	8	7	17	36
	IPV (n=71)	18	20	10	7	13	32
	NORAGRIC (n=78)	14	13	12	13	14	35
	NVH (n=187)	40	20	6	6	2	26
	Uni.styret (n=158)	4	8	5	9	12	62
Arstell_uteksa minert	Inntil 2008 (n=400)	15	13	5	7	8	51
	2009-2013 (n=556)	12	13	8	10	13	43
	2014 og senere (n=348)	10	13	7	6	12	52

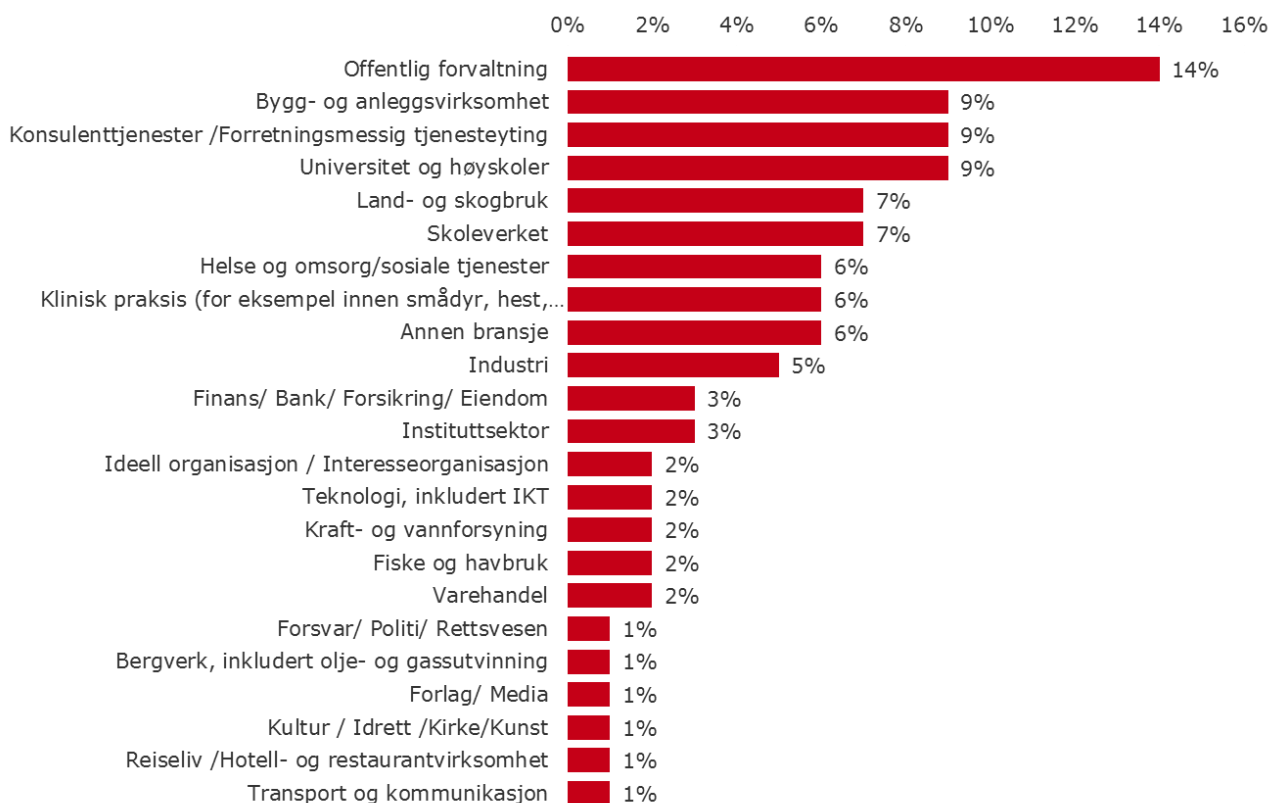
Sammenligning med 2010

Andelen som jobber i små, mellomstore og store bedrifter/virksomheter er også ganske lik som i 2010. Blant annet var det 48 prosent av kandidatene i 2010 som arbeidet i de største bedriftene/virksomhetene med mer enn 250 ansatte, nøyaktig som i 2015, og 11 prosent i de minste bedriftene/virksomhetene mot 12 prosent i 2015. 6 prosent jobbet i bedrifter/virksomheter med 30-47 ansatte mot 7 prosent i 2015 og 9 prosent jobbet i bedrifter/virksomheter med 50-99 ansatte, nøyaktig likt med 2015. Størst avvik finner vi for bedrifter/virksomheter med 100-250 ansatte, hvor 16 prosent av kandidatene jobbet i disse i 2010 mot 12 prosent i 2015, samt at 10 prosent jobbet i bedrifter/virksomheter med 10-29 ansatte mot 13 prosent i 2015.

Bransje

Kandidatene fikk spørsmål om i hvilken bransje deres nåværende jobb lå, i alt 23 bransjer/næringer ble oppgitt. 10 bransjer mottok 5 prosent av kandidatene eller en større andel. Størst andel, 14 prosent, jobber i offentlig forvaltning. Deretter fordeles kandidatene likt med 9 prosent på 3 bransjer, hhv. bygg- og anleggsvirksomhet, konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting og universiteter/høgskoler.

Figur 7 I hvilken bransje ligger din nåværende jobb?



Når vi bryter ned bransje på kandidatenes gradsnivå, avdekkes klare variasjoner (tabell 14). Personer med 5-årig master er konsentrert rundt bygg- og anlegg (26 prosent), konsulenttjenester (18 prosent) og offentlig forvaltning (15 prosent). De med 2-årig master er mer spredd, med flest innenfor offentlig forvaltning (18 prosent), dernest land- og skogbruk (11 prosent) og universiteter og høyskoler (10 prosent). De med bachelorgrad er også i stor grad spredd på de ulike bransjene med flest i bygg- og anlegg (22 prosent) og dernest land- og skogbruk (12 prosent) og offentlig forvaltning (11 prosent).

Personer med ph.d-utdanning er i større grad konsentrert på færre bransjer, 30 prosent innenfor universiteter og høyskoler og 18 prosent i instituttsektoren. Høgskolekandidatene er i svært stor grad konsentrert til klinisk praksis (f.eks. innen smådyr, hest produksjon), i alt 67 prosent. Dernest jobber 16 prosent innenfor helse- og omsorg, sosiale tjenester. Stor grad av konsentrasjon om bransjer gjelder for kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning, hvor så mange som 71 prosent jobber innen skoleverket. Vi finner også en stor konsentrasjon blant kandidatene fra veterinærutdanningen, hvor så mange som 56 prosent jobber innen klinisk praksis. 10 prosent av kandidatene fra veterinærutdanningen jobber på universiteter og høyskoler.

Ser vi på kjønnsforskjeller, finner vi at klart flere menn enn kvinner jobber innen bygg- og anlegg, 14 mot 6 prosent. En større andel menn jobber også innenfor finans-/bank og forsikring, hhv 5 mot 2

prosent blant kvinnene. Motsatt, mens kun 1 prosent av de mannlige kandidatene jobber med klinisk praksis, er det 10 prosent av de kvinnelige som jobber med dette. En klart større andel av de kvinnelige kandidatene jobber også i skoleverket, hhv 8 mot 4 prosent blant de mannlige.

Tabell 14 I hvilken bransje ligger din nåværende jobb? (Kjønn, bransje og gradsnivå)

	Totalt	Kjønn		Alder			Gradsnivå						
		Mann	Kvinne	Intil 26	27-32	33 +	2-årig master	5-årig master	Bachelorstudium	Doktorgrad	Høgskolekandidat	Praktisk pedagogisk utdanning	Veterinærutdanning
Unweighted Base	1848	736	1112	287	1024	521	801	433	179	159	45	90	141
Base	1843	724	1119	284	1026	516	812	423	183	158	45	80	141
Bygg- og anleggsvirksomhet	9 %	14 %	6 %	12 %	10 %	6 %	3 %	26 %	22 %	-	-	-	-
Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	3 %	5 %	2 %	4 %	4 %	2 %	6 %	1 %	4 %	1 %	2 %	-	-
Konsulenttjenester /Forretningsmessig tjenesteyting	9 %	10 %	8 %	12 %	10 %	5 %	8 %	18 %	5 %	4 %	-	-	-
Forsvar/ Polit/ Rettsvesen	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	*	-	2 %	1 %	2 %
Instituttsektor	3 %	4 %	3 %	-	2 %	7 %	2 %	1 %	*	18 %	-	1 %	1 %
Helse og omsorg/sosiale tjenester	6 %	3 %	8 %	4 %	5 %	7 %	9 %	*	6 %	5 %	16 %	3 %	5 %
Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon	2 %	3 %	2 %	1 %	2 %	3 %	4 %	*	1 %	2 %	-	-	2 %
Teknologi, inkludert IKT	2 %	3 %	2 %	5 %	2 %	2 %	3 %	3 %	4 %	1 %	-	1 %	-
Kraft- og vannforsyning	2 %	3 %	1 %	3 %	2 %	1 %	1 %	4 %	1 %	-	-	-	-
Bergverk, inkludert olje- og gassutvinning	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %	*	*	4 %	1 %	-	-	-	-
Industri	5 %	5 %	4 %	4 %	5 %	4 %	6 %	4 %	5 %	6 %	-	2 %	-
Forlag/ Media	1 %	1 %	1 %	*	1 %	*	1 %	-	1 %	-	-	1 %	-
Land- og skogbruk	7 %	7 %	7 %	6 %	8 %	6 %	11 %	1 %	12 %	9 %	-	1 %	6 %
Klinisk praksis (for eksempel innen smådyr, hest, produksjon)	6 %	1 %	10 %	10 %	6 %	5 %	*	-	1 %	1 %	67 %	1 %	56 %
Fiske og havbruk	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	-	1 %	3 %	-	-	4 %
Kultur / Idrett /Kirke/Kunst	1 %	*	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	-	-	1 %	-
Offentlig forvaltning	14 %	12 %	15 %	12 %	15 %	14 %	18 %	15 %	11 %	8 %	2 %	3 %	8 %
Reiseliv /Hotell- og restaurantvirksomhet	1 %	*	1 %	1 %	1 %	*	1 %	*	-	-	-	1 %	-
Skoleverket	7 %	4 %	8 %	5 %	4 %	13 %	4 %	6 %	4 %	2 %	4 %	71 %	1 %
Universitet og høyskoler	9 %	10 %	8 %	7 %	8 %	13 %	10 %	2 %	2 %	30 %	2 %	6 %	10 %
Transport og kommunikasjon	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	*	*	4 %	3 %	-	-	1 %	-
Varehandel	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %	3 %	*	4 %	1 %	2 %	2 %	-
Annen bransje	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	7 %	6 %	5 %	9 %	9 %	2 %	2 %	5 %

Det er naturlig nok også klare variasjoner mellom instituttene og fakultetene (tabell 15). Ser vi først på *fakultetene*, finner vi at de fra Miljøtek i stor grad arbeider innenfor offentlig forvaltning (17 prosent), skoleverket (16 prosent), bygg- og anlegg (15 prosent) og konsulenttjenester (11 prosent).

Kandidatene fra Samvit er i størst grad konsentrert om offentlig forvaltning (19 prosent), bygg- og anleggsvirksomhet (14 prosent) og konsulenttjenester (13 prosent).

Vetbio uteksaminerer i størst grad til klinisk praksis (22 prosent), land- og skogbruk (15 prosent) og universiteter og høyskoler (10 prosent).

Ser vi på instituttene, finner vi at HH i stor grad uteksaminerer kandidater til finans/bank/forsikring (19 prosent), offentlig forvaltning (15 prosent) og konsulenttjenester (14 prosent). HH er det instituttet som avleverer kandidater til flest bransjer og som synes minst konsentrert på enkeltbransjer.

IHA uteksaminerer i betydelig grad til land- og skogbruket (40 prosent), dernest til skoleverket (12 prosent).

IKBM uteksaminerer i stor grad til tre bransjer, industri (24 prosent), helse- omsorg/sosiale tjenester (16 prosent) og universiteter og høyskoler (13 prosent).

ILP konsentrerer sine kandidater om fire sektorer, bygg- og anlegg (23 prosent), offentlig forvaltning (22 prosent), konsulenttjenester (15 prosent) og helse/omsorg/sosiale tjenester (13 prosent).

Kandidatene fra IMT jobber i stor grad i skoleverket (24 prosent), bygg- og anlegg (23 prosent) og konsulentvirksomhet (12 prosent).

Kandidatene fra IMV er særlig konsentrert i bransjene offentlig forvaltning (35 prosent) og konsulenttjenester (28 prosent).

Kandidatene fra INA jobber for en stor del i offentlig forvaltning (35 prosent), dernest land- og skogbruk (16 prosent).

En svært stor andel av kandidatene fra IPV jobber naturlig nok i land- og skogbruk (42 prosent), men det er også en større andel på 15 prosent som jobber i offentlig forvaltning.

Kandidatene fra NORAGRIC fordeles på offentlig forvaltning (21 prosent), ideelle organisasjoner (13 prosent) og skoleverket (12 prosent).

Mest konsentrert er kandidatene fra NVH, hvor så mange som 58 prosent jobber med klinisk praksis.

Tabell 15 I hvilken bransje ligger din nåværende jobb? (Etter institutter og fakulteter)

Antall		Institutt											Fakultet			
		HH	IHA	IKBM	ILP	IMT	IMV	INA	IPV	NORAGRIC	NVH	Uni.styret	Mijotek	Rektoratet	Samvit	VetBio
1848	Unweighted Base	194	85	171	281	372	40	210	71	78	187	159	622	159	553	514
1848	Base	216	85	172	313	331	36	187	71	87	188	158	554	158	615	516
171	Bygg- og anleggsvirksomhet	5 %	-	2 %	23 %	23 %	10 %	1 %	1 %	1 %	-	-	15 %	-	14 %	1 %
56	Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	19 %	1 %	1 %	4 %	1 %	-	*	1 %	1 %	1 %	1 %	*	1 %	8 %	1 %
157	Konsulenttjenester /Forretningsmessig tjenesteyting	14 %	5 %	2 %	15 %	12 %	28 %	8 %	-	4 %	-	4 %	11 %	4 %	13 %	2 %
28	Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	-	-	1 %	2 %	3 %	-	2 %	-	4 %	2 %	-	2 %	-	1 %	1 %
55	Instituttsektor	1 %	-	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	4 %	5 %	1 %	18 %	2 %	18 %	1 %	2 %
102	Helse og omsorg/sosiale tjenester	2 %	2 %	16 %	13 %	1 %	-	1 %	1 %	5 %	7 %	5 %	1 %	5 %	8 %	9 %
44	Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon	4 %	-	-	2 %	-	-	5 %	7 %	13 %	2 %	2 %	2 %	2 %	4 %	2 %
46	Teknologi, inkludert IKT	7 %	1 %	4 %	*	5 %	2 %	2 %	-	-	-	1 %	4 %	1 %	3 %	1 %
34	Kraft- og vannforsyning	3 %	-	-	1 %	5 %	5 %	3 %	-	-	-	-	4 %	-	1 %	-
25	Bergverk, inkludert olje- og gassutvinning	1 %	-	2 %	-	5 %	-	*	-	-	-	-	3 %	-	*	1 %
86	Industri	4 %	2 %	24 %	-	5 %	-	1 %	6 %	1 %	-	6 %	4 %	6 %	1 %	9 %
11	Forlag/ Media	1 %	-	1 %	-	*	-	-	-	9 %	-	-	*	-	2 %	*
139	Land- og skogbruk	3 %	40 %	2 %	*	1 %	5 %	16 %	42 %	3 %	5 %	9 %	6 %	9 %	2 %	15 %
116	Klinisk praksis (for eksempel innen smådyr, hest, produksjon)	-	2 %	1 %	-	*	-	*	-	-	58 %	1 %	*	1 %	-	22 %
29	Fiske og havbruk	1 %	11 %	5 %	-	-	-	*	-	-	3 %	3 %	*	3 %	*	4 %
11	Kultur / Idrett /Kirke/Kunst	1 %	-	1 %	1 %	*	-	1 %	-	1 %	-	-	*	-	1 %	*
258	Offentlig forvaltning	15 %	5 %	5 %	22 %	5 %	35 %	35 %	15 %	21 %	6 %	8 %	17 %	8 %	19 %	7 %
10	Reiseliv /Hotell- og restaurantvirksomhet	1 %	-	1 %	-	1 %	-	3 %	-	-	-	-	1 %	-	*	*
134	Skoleverket	1 %	12 %	3 %	1 %	24 %	2 %	3 %	6 %	12 %	2 %	2 %	16 %	2 %	2 %	4 %
166	Universitet og høyskoler	6 %	9 %	13 %	5 %	5 %	-	8 %	8 %	9 %	9 %	30 %	5 %	30 %	6 %	10 %
26	Transport og kommunikasjon	2 %	1 %	-	5 %	1 %	2 %	1 %	-	-	-	-	1 %	-	3 %	*
35	Varehandel	6 %	4 %	5 %	*	1 %	-	3 %	3 %	-	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	3 %
109	Annen bransje	8 %	5 %	12 %	5 %	3 %	8 %	2 %	4 %	12 %	4 %	9 %	3 %	9 %	7 %	7 %

Sammenligning med 2010

Når vi sammenligner med 2010, finner vi spesielt at færre oppgir å jobbe i offentlig forvaltning, en reduksjon fra 21 prosent i 2010 til 14 prosent i 2015. Det er også en noe mindre andel som oppgir konsulenttjenester, ned fra 11 til 9 prosent og jordbruk/jakt/skogbruk, ned fra 10 til 7 prosent. På den annen side er det en noe større andel som oppgir universiteter/høgskoler, opp fra 7 til 9 prosent og skoleverket, opp fra 5 til 7 prosent. Det er sannsynlig at sammenslåingen mellom NVH og UMB i 2014 kan ha ført til en endring av kandidatenes bransjetilknytning.

Kandidatenes hovedoppgaver

Kandidatene ble bedt om å oppgi hvilke hovedoppgaver de har i sitt daglige arbeid, i alt 21 oppgaver var forhåndslistet. Den oppgaven som ble valgt oftest, var «rådgivning/veiledning/konsulentvirksomhet» (27 prosent). Deretter følger «planlegging/forvaltning/prosjektering» (23 prosent) og «forskning/utvikling» (21 prosent).

Deretter følger fire oppgaver, som ble valgt av 14-17 prosent av kandidatene: «ledelse/prosjektledelse», «saksbehandling/utredningsarbeid», «undervisning/opplæring» og «administrasjon».

Figur 8 Kandidatenes hovedoppgaver i sitt daglige arbeid



Når vi ser på gradsnivå, finner vi at kandidatene med 2-årig og 5-årig master, samt bachelor er spredd på mange ulike oppgaver, mens kandidatene med ph.d., høgskolekandidater, kandidater med praktisk pedagogisk utdanning og veterinærutdanning er konsentrert om spesielle bransjer.

De vanligste oppgavene blant bachelorkandidater er rådgivning/veiledning/konsulentvirksomhet (23 prosent), planlegging/forvaltning/prosjektering (23 prosent), administrasjon (23 prosent) og drift/økonomi (20 prosent). Deretter kommer saksbehandling/utredningsarbeid (18 prosent), økonomiarbeid (17 prosent) og ledelse/prosjektledelse (17 prosent).

De med 2-årig master innehar i stor grad rådgivnings-/veiledningsoppgaver (33 prosent). Videre oppgis forskning/utvikling (23 prosent), planlegging/forvaltning/prosjektering (19 prosent), saksbehandling/utredning (19 prosent), ledelse/prosjektledelse (17 prosent) og administrasjon (16 prosent).

Kandidater med 5-årig master oppgir i størst grad å jobbe med planlegging/forvaltning/prosjektering (49 prosent), rådgivning/veiledning (32 prosent), ledelse/prosjektledelse (24 prosent) og saksbehandling/utredningsarbeid (22 prosent).

Den i særklasse vanligste oppgaven for ph.d.-kandidater er forskning og utvikling (80 prosent).

Høgskolekandidatene oppgir i klart størst grad å arbeide med pleie- og omsorg (51 prosent).

Så mange som 74 prosent av de med praktisk pedagogisk utdanning oppgir at de jobber med undervisning/opplæring.

Blant kandidatene fra veterinærutdanningen oppgir så mange som 66 prosent at de jobber med klinisk arbeid.

Ser vi på kjønn, finner vi at menn i større grad enn kvinner oppgir å jobbe med økonomiarbeid (12 mot 6 prosent), drift/økonomi (14 mot 7 prosent) og ledelse/prosjektledelse (23 mot 13 prosent), planlegging/forvaltning/prosjektering (26 mot 20 prosent) og rådgivning/veiledning (30 mot 25 prosent).

Tabell 16 Kandidatenes hovedoppgaver i sitt daglige arbeid (Kjønn, alder og gradsnivå)

Antall		Totalt	Kjønn		Alder			Gradsnivå						
			Mann	Kvinne	Intill 26	27-32	33 +	2-årig master	5-årig master	Bachelorstudium	Doktorgrad	Høgskolekandidat	Praktisk pedagogisk utdanning	Veterinærutdanning
1851	Unweighted Base	1851	736	1115	287	1026	522	803	433	179	159	45	90	142
1851	Base	1846	724	1122	284	1028	518	814	423	183	158	45	80	142
254	Administrasjon	14 %	15 %	13 %	13 %	14 %	14 %	16 %	8 %	23 %	9 %	16 %	11 %	13 %
177	Drift/ Økonomi	10 %	14 %	7 %	10 %	10 %	8 %	12 %	6 %	20 %	3 %	7 %	3 %	7 %
65	Personal / HR	4 %	3 %	4 %	2 %	4 %	4 %	4 %	1 %	8 %	1 %	4 %	4 %	8 %
72	Forretnings-/ Næringsutvikling	4 %	6 %	3 %	3 %	4 %	3 %	5 %	2 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %
396	Forskning/ Utvikling	21 %	23 %	20 %	14 %	19 %	29 %	23 %	8 %	6 %	80 %	4 %	8 %	17 %
41	Internasjonale relasjoner (diplomati, utviklingsarbeid m.m.)	2 %	3 %	2 %	1 %	2 %	4 %	4 %	1 %	1 %	4 %	-	-	-
60	Informasjonsarbeid/ PR /Journalistikk	3 %	3 %	4 %	4 %	4 %	2 %	6 %	1 %	4 %	1 %	2 %	-	2 %
158	Klinisk arbeid	9 %	3 %	13 %	11 %	9 %	8 %	3 %	*	1 %	4 %	76 %	-	66 %
19	Kunstnerisk virksomhet /design	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	*	4 %	1 %	-	-	-	-
317	Ledelse/ Prosjektledelse	17 %	23 %	13 %	13 %	17 %	19 %	17 %	24 %	17 %	18 %	2 %	7 %	8 %
416	Planlegging /Forvaltning / prosjektering	23 %	26 %	20 %	23 %	26 %	15 %	19 %	49 %	23 %	4 %	2 %	2 %	5 %
41	Pleie og omsorg	2 %	1 %	3 %	6 %	1 %	2 %	1 %	-	3 %	-	51 %	-	2 %
56	Produksjon Industri/ Håndverk	3 %	4 %	2 %	4 %	3 %	2 %	3 %	3 %	8 %	1 %	-	1 %	1 %
4	Produksjon Radio/ TV/ Musikk/ Web	*	*	*	-	*	-	*	-	1 %	-	-	-	-
108	Produktutvikling/ Teknologitviking/ Innovasjon	6 %	7 %	5 %	5 %	6 %	5 %	6 %	8 %	5 %	6 %	2 %	3 %	1 %
497	Rådgiving/ Veiledning/ Konsulentvirksomhet	27 %	30 %	25 %	26 %	30 %	20 %	33 %	32 %	23 %	16 %	7 %	6 %	13 %
308	Saksbehandling / Utredningsarbeid	17 %	16 %	17 %	16 %	19 %	13 %	19 %	22 %	18 %	8 %	2 %	6 %	8 %
110	Salg/ Markedsføring	6 %	6 %	6 %	9 %	5 %	6 %	8 %	3 %	8 %	3 %	18 %	3 %	2 %
81	Service-/ Publikumsarbeid	4 %	4 %	5 %	8 %	4 %	2 %	6 %	3 %	6 %	1 %	16 %	3 %	1 %
286	Undervisning/ Opplæring	15 %	14 %	16 %	10 %	12 %	24 %	12 %	9 %	10 %	26 %	13 %	74 %	11 %
140	Økonomiarbeid	8 %	12 %	6 %	8 %	9 %	7 %	11 %	4 %	17 %	2 %	4 %	3 %	1 %
157	Annet	8 %	9 %	8 %	14 %	8 %	7 %	9 %	7 %	15 %	3 %	11 %	6 %	5 %

Det er naturlig nok også store variasjoner i arbeidsoppgaver etter hvilket fakultet og institutt kandidatene tilhørte i studietiden (tabell 17).

Kandidatene fra Vetbio er de som i størst grad oppgir klinisk arbeid (27 prosent). En like stor andel oppgir forskning/utvikling (27 prosent). Derneft følger rådgivning/veiledning (19 prosent).

Kandidatene fra Samvit oppgir størst grad planlegging/forvaltning/prosjektering (33 prosent), dernest rådgiving/veiledning (32 prosent), saksbehandling/utredningsarbeid (23 prosent) og ledelse/prosjektledelse (20 prosent).

Kandidatene fra Miljøtek oppgir dels de samme oppgavene: planlegging/forvaltning/prosjektering (30 prosent), rådgiving/veiledning (32 prosent), saksbehandling/utredningsarbeid (19 prosent) og ledelse/prosjektledelse (19 prosent). I tillegg oppgir en større andel undervisning/opplæring (21 prosent).

Tabell 17 Kandidatenes hovedoppgaver i sitt daglige arbeid - etter institutter og fakulteter

Antall		Institutt											Fakultet			
		HH	IHA	IKBM	ILP	IMT	IMV	INA	IPV	NORAGRIC	NVH	Uni.styret	Miljøtek	Rektoratet	Samvit	VetBio
1851	Unweighted Base	195	86	171	281	372	40	210	71	78	188	159	622	159	554	516
1851	Base	217	86	172	313	331	36	187	71	87	189	158	554	158	616	518
254	Administrasjon	23 %	10 %	7 %	12 %	9 %	15 %	19 %	23 %	26 %	13 %	9 %	13 %	9 %	18 %	12 %
177	Drift/ Økonomi	29 %	7 %	5 %	7 %	7 %	2 %	11 %	18 %	6 %	7 %	3 %	8 %	3 %	14 %	8 %
65	Personal / HR	9 %	5 %	2 %	1 %	2 %	2 %	3 %	7 %	3 %	7 %	1 %	3 %	1 %	4 %	5 %
72	Forretnings-/ Næringsutvikling	9 %	5 %	1 %	2 %	3 %	-	9 %	6 %	3 %	2 %	3 %	5 %	3 %	5 %	3 %
396	Forskning/ Utvikling	6 %	26 %	41 %	9 %	10 %	12 %	16 %	30 %	21 %	14 %	80 %	13 %	80 %	9 %	27 %
41	Internasjonale relasjoner (diplomati, utviklingsarbeid m.m.)	2 %	1 %	-	1 %	1 %	2 %	2 %	6 %	19 %	-	4 %	1 %	4 %	4 %	1 %
60	Informasjonsarbeid/ PR/Journalistikk	3 %	5 %	1 %	2 %	*	2 %	8 %	7 %	18 %	2 %	1 %	3 %	1 %	5 %	3 %
158	Klinisk arbeid	-	1 %	5 %	4 %	-	-	-	1 %	-	68 %	4 %	-	4 %	2 %	27 %
19	Kunstnerisk virksomhet /design	1 %	-	-	5 %	*	-	*	1 %	-	-	-	*	-	3 %	*
317	Ledelse/ Prosjektledelse	17 %	5 %	13 %	24 %	21 %	12 %	19 %	23 %	15 %	6 %	18 %	19 %	18 %	20 %	11 %
416	Planlegging /Forvaltning / prosjektering	12 %	8 %	6 %	53 %	26 %	25 %	39 %	20 %	14 %	5 %	4 %	30 %	4 %	33 %	8 %
41	Pleie og omsorg	1 %	2 %	-	2 %	-	-	1 %	1 %	1 %	14 %	-	*	-	2 %	6 %
56	Produksjon Industri/ Håndverk	1 %	8 %	8 %	1 %	4 %	-	5 %	6 %	1 %	1 %	1 %	4 %	1 %	1 %	5 %
4	Produksjon Radio/ TV/ Musikk/ Web	1 %	1 %	-	-	-	-	-	-	1 %	-	-	-	-	1 %	*
108	Produktutvikling/ Teknologit utvikling/ Innovasjon	4 %	8 %	18 %	1 %	10 %	-	3 %	4 %	1 %	1 %	6 %	7 %	6 %	2 %	8 %
497	Rådgiving/ Veiledning/ Konsulentvirksomhet	33 %	35 %	12 %	32 %	26 %	42 %	40 %	35 %	28 %	11 %	16 %	32 %	16 %	32 %	19 %
308	Saksbehandling / Utredningsarbeid	15 %	13 %	6 %	30 %	9 %	22 %	37 %	17 %	19 %	7 %	8 %	19 %	8 %	23 %	9 %
110	Salg/ Markedsføring	9 %	12 %	6 %	3 %	4 %	2 %	8 %	14 %	6 %	6 %	3 %	5 %	3 %	6 %	8 %
81	Service-/ Publikumsarbeid	3 %	7 %	4 %	5 %	1 %	5 %	7 %	13 %	10 %	5 %	1 %	4 %	1 %	5 %	6 %
286	Undervisning/ Opplæring	6 %	17 %	11 %	7 %	28 %	2 %	13 %	14 %	19 %	12 %	26 %	21 %	26 %	8 %	13 %
140	Økonomiarbeid	41 %	2 %	2 %	5 %	5 %	-	5 %	1 %	10 %	2 %	2 %	5 %	2 %	18 %	2 %
157	Annet	6 %	10 %	22 %	6 %	8 %	15 %	10 %	6 %	8 %	6 %	3 %	9 %	3 %	6 %	12 %

Ser vi på institutter, finner vi at kandidatene fra HH naturlig nok har flest med økonomiarbeid (41 prosent) og drift/økonomi (29 prosent). Kandidatene fra HH arbeider også i stor grad med administrasjon (23 prosent) og med rådgiving/veiledning (33 prosent).

IHA-kandidatene oppgir i hovedsak at de jobber med rådgiving/veiledning (35 prosent) og forskning/utvikling (26 prosent).

Kandidatene fra IKBM er de som i *nest størst grad* jobber med forskning/utvikling (41 prosent). Dernest kommer produktutvikling/teknologit utvikling (18 prosent).

Kandidatene fra ILP har i klart størst grad ansvar for planleggingsoppgaver/forvaltning/prosjektering (53 prosent). Dernest jobber disse med rådgiving/veiledning (32 prosent) og saksbehandling/utredningsarbeid (30 prosent).

IMT-kandidatene fordeles i stor grad på fire hovedoppgaver, undervisning/opplæring (28 prosent), rådgiving/veiledning (26 prosent), planlegging/forvaltning/prosjektering (26 prosent) og ledelse/prosjektering (21 prosent).

IMV-kandidatene er de som i størst grad oppgir rådgiving/veiledning (42 prosent). I tillegg jobber kandidatene fra IMV i stor grad med planlegging/forvaltning/prosjektering (25 prosent) og saksbehandling/utredningsarbeid (22 prosent).

Kandidatene uteksaminert fra INA jobber i stor grad med rådgivning/veiledning (40 prosent) og planlegging/forvaltning/prosjektering (39 prosent), og er ellers de som i størst grad jobber med saksbehandling/utredningsarbeid (37 prosent).

IPV-kandidatene fordeler sin arbeidstid i stor grad på fem hovedområder, hhv rådgivning/veiledning (35 prosent), forskning/utvikling (30 prosent), administrasjon og ledelse/prosjektledelse (begge 23 prosent), samt planlegging/forvaltning/prosjektering (20 prosent).

Kandidatene fra NORAGRIC er blant de som fordeles på flest ulike oppgaver. Størst andel jobber med rådgivning/veiledning (28 prosent), dernest jobber 26 prosent med administrasjon og 21 prosent med forskning og utvikling. Så mange som 19 prosent jobber med internasjonale relasjoner. Like stor andel jobber med hhv undervisning/opplæring og saksbehandling/utredning.

I motsetning til kandidatene fra NORAGRIC, er kandidatene fra NVH i stor grad konsentrert om klinisk arbeid (68 prosent). Andre oppgaver disse har er forskning/utvikling (14 prosent), pleie/omsorg (14 prosent), administrasjon (13 prosent), undervisning/opplæring (12 prosent) og rådgivning/veiledning (11 prosent).

Sammenligning med 2010

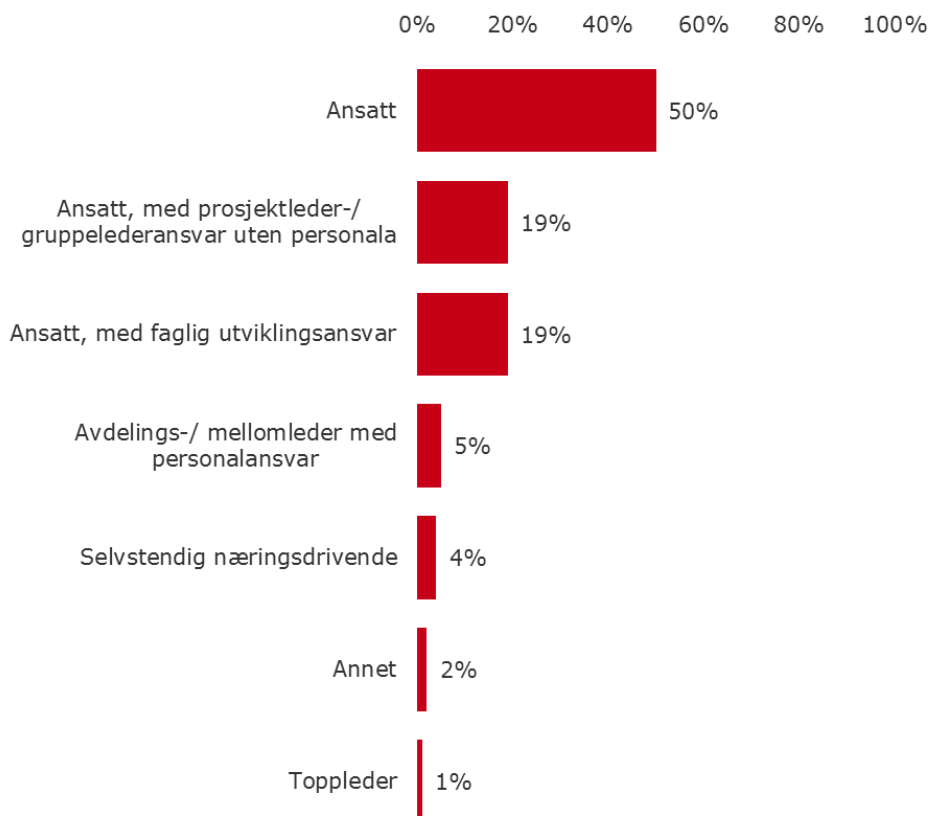
Sammenlignet med 2010 har andelen som jobber med planlegging/forvaltning/prosjektering gått ned fra 33 til 23 prosent og andel som jobber med rådgivning/veiledning/konsulentvirksomhet har gått ned fra 33 til 27 prosent. Det er også en klar nedgang når det gjelder saksbehandling/utredningsarbeid, fra 25 prosent som jobbet med dette i 2010 til 17 prosent i 2015.

Motsatt er det en større andel av kandidatene som jobber med undervisning/opplæring. Dette har gått opp fra 11 til 15 prosent. Det er også en større andel som jobber med administrasjon, opp fra 10 til 14 prosent, og flere som jobber med forskning/utvikling, opp fra 18 til 21 prosent.

Stillingsnivå

På spørsmålet om hvilket stillingsnivå kandidatene har i sin nåværende jobb, svarer halvparten at de er ansatt uten tilleggsoppgaver. 19 prosent oppgir at de er ansatt med prosjekt-/gruppelederansvar. Like mange oppgir at de er ansatt med faglig utviklingsansvar. 5 prosent er avdelings-/mellomleder med personalansvar, 4 prosent er selvstendig næringsdrivende og 1 prosent oppgir å være toppleder.

Figur 9 Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?



Tabell 18 på neste side viser at det er flere menn enn kvinner med lederansvar (toppleder og avdelingsleder). Det er også flere menn enn kvinner som oppgir at de har prosjekt-/gruppeleder og utviklingsansvar.

Ser vi på gradsnivå, finner vi at de med veterinærutdanning i langt større grad enn øvrige er selvstendig næringsdrivende (21 prosent), mens høgskolekandidatene er de som i størst grad er ansatt uten faglig utviklings- eller personalansvar (87 prosent). De med ph.d. oppgir i størst grad å være ansatt med utviklingsansvar (28 prosent) og ansatt med prosjektleder-/gruppelederansvar (30 prosent), sammen med de fra 5-årig master (27 prosent).

Brutt ned på fakulteter, finner vi som forventet at flest fra Vetbio er selvstendig næringsdrivende (8 prosent).

Når vi ser på instituttene, finner vi at kandidater fra NVH som forventet i størst grad oppgir å være selvstendig næringsdrivende (17 prosent), samtidig som det er flest fra dette instituttet som oppgir at de er ansatt uten faglig utviklingsansvar eller prosjekt-/mellomlederansvar (61 prosent). Kandidatene fra IPV er de som i størst grad oppgir å ha avdelings-/mellomlederansvar (11 prosent).

Tabell 18 Kandidatenes stillingsnivå i sin hovedjobb

Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?		Toppleder	Selvstendig næringsdrivende	Avdelings-/mellomleder med personalansvar	Ansatt, med prosjektleder-/gruppelederansvar uten personalansvar	Ansatt, med faglig utviklingsansvar	Ansatt	Annet
Alle studenter	Alle kandidater (n=1847)	1	4	5	19	19	50	2
Kjønn	Mann (n=735)	2	3	7	24	20	43	1
	Kvinne (n=1112)	1	4	4	16	18	55	2
Alder_3delt	Inntil 26 (n=287)	1	2	2	11	13	70	1
	27-32 (n=1023)	1	4	5	20	19	50	2
	33+ (n=522)	3	3	8	22	22	39	2
Gradsnivå (UTVALG1)	2-årig master (n=800)	1	2	6	18	20	49	2
	5-årig master (n=433)	0	1	2	27	16	53	1
	Bachelorstudium (n=179)	1	3	6	14	20	54	2
	Doktorgrad (n=159)	2	2	5	30	28	33	1
	Høgskolekandidat (n=45)	0	2	2	2	7	87	0
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=90)	6	2	7	12	19	51	3
	Veterinærutdanning (n=141)	4	21	4	4	12	54	1
Fakultet	Miljøtek (n=622)	2	2	4	20	19	50	2
	Rektoratet (n=159)	2	2	5	30	28	33	1
	Samvit (n=553)	1	1	5	22	17	51	2
	VetBio (n=513)	2	8	5	11	18	56	1
Institutt	HH (n=194)	2	1	7	20	18	51	2
	IHA (n=84)	0	6	7	8	21	55	2
	IKBM (n=171)	1	1	4	18	25	51	1
	ILP (n=281)	0	1	4	24	18	52	1
	IMT (n=372)	2	1	4	23	18	51	2
	IMV (n=40)	0	3	3	28	25	43	0
	INA (n=210)	2	5	5	14	21	50	3
	PV (n=71)	3	6	11	14	14	51	1
	ORAGRIC (n=78)	1	5	6	23	12	46	6
	VH (n=187)	3	17	4	4	11	61	1
Uni.styret (n=159)	2	2	5	30	28	33	1	
Arstell_uteksaminert	Inntil 2008 (n=401)	2	5	5	21	18	48	1
	2009-2013 (n=556)	2	3	6	14	16	57	2
	2014 og senere (n=348)	2	2	5	21	21	48	2

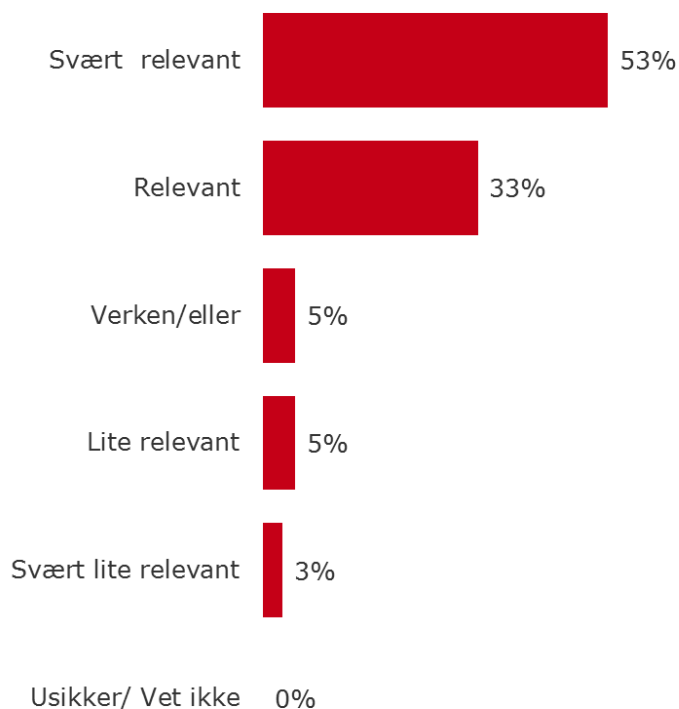
Sammenligning med 2010

Klart flere oppgir i 2015 at de er (kun) ansatt uten utviklingsansvar og prosjektleder-/gruppelederoppgaver, 50 prosent mot 41 prosent i 2010. Færre oppgir at de er ansatt med faglig utviklingsansvar (19 prosent) og ansatt med prosjektleder/ gruppelederansvar (19 prosent), mot hhv 26 og 24 prosent i 2010. Like mange oppgir at de er avdelings-/mellomledere (5 prosent) og like mange har angitt *annet* (2 prosent). I forbindelse med årets undersøkelse har kandidatene blitt bedt om å krysse av for om de er selvstendig næringsdrivende. Dette var ikke en svarkategori i 2010. 5 prosent har oppgitt at de har dette stillingsnivået. Når vi sammenligner med 2010, må vi ha i mente at disse fordelte seg på øvrige stillinger i 2010.

Utdanningens relevans i forhold til nåværende stilling

86 prosent mener at den utdanningen de har tatt er relevant eller svært relevant i forhold til nåværende stilling. 8 prosent mener den er lite eller svært lite relevant. 5 prosent svarer verken eller.

Figur 10 Utdanningens relevans i forhold til nåværende stilling



Det er en noe større andel blant kvinner enn menn som mener at utdanningen er svært relevant, 56 mot 49 prosent (tabell 19).

Ser vi på gradsnivå, er det betydelige forskjeller. Mens 80, 71 og 67 prosent av de med hhv veterinærutdanning, høgskolekandidater og de med doktorgrad mener at utdanningen er *svært* relevant for nåværende stilling, er det kun 39 prosent som mener dette blant de med bachelor.

Det er også større forskjeller mellom fakulteter. Mens 62 prosent fra Vetbio mener at utdanningen er *svært* relevant i forhold til dagens jobb, er andelen fra Miljøtek og Samvit på hhv 49 og 46 prosent.

Det instituttet som i klart størst grad har kandidater som mener utdanningen er svært relevant i forhold til dagens stilling, er NVH (78 prosent). Færrest kandidater som mener utdanningen er *svært* relevant i forhold til dagens jobb kommer fra NORAGRIC (28 prosent).

Tabell 19 Utdanningens relevans i forhold til nåværende stilling

Hvor relevant er utdanningen i forhold til din nåværende stilling?		Svært lite relevant	Lite relevant	Verken/ eller	Relevant	Svært relevant	Usikker/ Vet ikke
Alle	Alle kandidater (n=1850)	3	5	5	33	53	0
Kjønn	Mann (n=736)	3	5	5	38	49	0
	Kvinne (n=1114)	4	5	4	30	56	0
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=287)	5	5	2	35	52	0
	27-32 (n=1025)	3	5	5	35	52	0
	33+ (n=522)	4	5	6	30	55	0
Gradsnivå	2-årig master (n=802)	4	6	6	38	46	0
	5-årig master (n=433)	1	3	4	35	56	0
	Bachelorstudium (n=179)	6	8	6	40	39	1
	Doktorgrad (n=159)	2	4	4	22	67	0
	Høgskolekandidat (n=45)	13	4	2	9	71	0
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	4	3	3	32	57	0
	Veterinærutdanning (n=142)	1	1	1	15	80	1
Fakultet	Miljøtek (n=622)	4	5	5	36	49	0
	Rektoratet (n=159)	2	4	4	22	67	0
	Samvit (n=554)	3	6	6	39	46	0
	VetBio (n=515)	3	4	2	28	62	0
Institutt	HH (n=195)	3	5	6	46	40	1
	IHA (n=85)	7	6	1	33	53	0
	KBM (n=171)	2	5	2	37	54	0
	ILP (n=281)	2	3	5	35	55	0
	IMT (n=372)	2	4	4	38	51	0
	IMV (n=40)	3	3	10	33	53	0
	INA (n=210)	7	9	7	33	43	1
	IPV (n=71)	1	3	6	38	52	0
	NORAGRIC (n=78)	12	19	9	32	28	0
	NVH (n=188)	4	2	1	14	78	1
	Uni.styret (n=159)	2	4	4	22	67	0
Arstall_uteks aminert	Inntil 2008 (n=403)	2	5	5	29	59	0
	2009-2013 (n=557)	4	6	4	38	47	0
	2014 og senere (n=348)	3	6	5	33	54	0

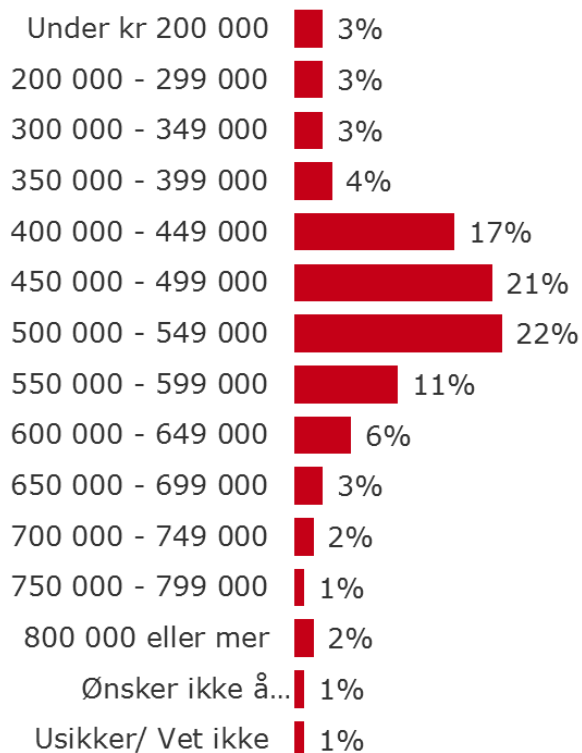
Sammenligning med 2010

Andelen som mener at utdanningen er relevant eller svært relevant er helt på linje med 2010, hhv 86 mot 87 prosent i 2010. Vi finner imidlertid at en klart større andel svarer at utdanningen er svært relevant, så mange som 53 prosent i 2015 mot 43 prosent i 2010.

Kandidatenes bruttolønn

Kandidatene ble bedt om å oppgi sin nåværende brutto årslønn innenfor faste intervaller. Tabell under viser at hovedtyngdepunktet for kandidatenes brutto årslønn ligger mellom 400.000 og 549.999 kr. Til sammen 60 prosent oppgir lønnsnivå innenfor dette intervallet. Kandidatenes snittlønn ligger midt i intervallet kr 450 000 – 499 000, mens kandidatenes moduslønn er kr 500 000 – 549 000.

Figur 11 Hva er din nåværende brutto årslønn?



Det er betydelige forskjeller i lønnsnivå etter høyeste oppnådde grad. Høgskolekandidatene er de som tjener klart minst, tyngdepunktet blant disse ligger på 300.000-349.000. De som har høyest lønn er de med ph.d. og de med 5-årig master. Så mange som 54 prosent blant de med ph.d. har en inntekt på 550.000 eller høyere. Blant de med 5-årig master er det 37 prosent som har en lønn på 550.000 eller høyere.

24 prosent av Kandidatene fra Miljøtek tjener 550.000 eller mer i året. Lavest lønn har kandidatene fra Vetbio. Kun 11 prosent av disse tjener 550.000 eller mer i året.

Når vi ser på kandidatene etter hvilke institutter de er uteksaminert fra, finner vi at kandidatene fra IPV, NORAGRIC og IHA er de som oppgir lavest lønn i gjennomsnitt. Kandidatene med høyest lønn kommer fra IMT, ILP og IMV.

Tabell 20 Kandidatenes brutto årslønn etter bakgrunn

Hva er din nåværende brutto årslønn?		Under kr 200 000	200 000 - 299 000	300 000 - 349 000	350 000 - 399 000	400 000 - 449 000	450 000 - 499 000	500 000 - 549 000	550 000 - 599 000	600 000 - 649 000	650 000 - 699 000	700 000 - 749 000	750 000 - 799 000	800 000 eller mer
Alle kandidater	Alle kandidater (n=1849)	3	3	3	4	17	21	22	11	6	3	2	1	2
Kjønn	Mann (n=735)	3	2	1	2	13	18	21	15	10	5	3	2	3
	Kvinne (n=1114)	3	4	4	5	19	24	22	9	3	2	1	1	1
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=287)	3	7	9	6	27	23	16	5	0	0	1	0	0
	27-32 (n=1026)	2	2	2	4	16	24	22	12	6	4	2	1	1
	33+ (n=520)	2	2	2	3	12	16	25	14	8	5	2	2	3
Gradsnivå	2-årig master (n=803)	3	2	1	3	24	28	18	7	4	3	2	1	1
	5-årig master (n=433)	1	1	0	1	6	18	34	21	8	4	1	1	2
	Bachelorstudium (n=178)	5	7	8	10	24	17	13	5	3	2	1	0	0
	Doktorgrad (n=158)	3	3	1	0	4	13	21	20	13	11	3	3	4
	Høgskolekandidat (n=45)	2	18	56	9	9	2	0	0	0	0	0	0	2
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	1	2	1	4	11	21	31	13	8	1	1	1	0
	Veterinærutdanning (n=142)	3	5	1	12	18	13	20	7	4	5	2	4	3
Fakultet	Miljøtek (n=621)	2	2	1	2	12	25	25	14	8	3	1	1	1
	Rektoratet (n=158)	3	3	1	0	4	13	21	20	13	11	3	3	4
	Samvit (n=554)	2	2	2	4	16	22	25	12	5	3	2	1	1
	VetBio (n=516)	4	6	7	7	26	20	15	4	2	2	1	1	1
Institutt	HH (n=195)	1	2	3	5	21	23	16	10	5	4	4	3	2
	IHA (n=86)	6	9	5	2	28	34	9	0	0	1	1	1	0
	IKBM (n=171)	2	1	2	4	37	23	19	5	1	2	2	0	0
	ILP (n=281)	1	0	1	1	9	22	35	17	6	3	1	0	1
	IMT (n=371)	0	1	0	1	9	18	29	20	10	4	2	2	2
	IMV (n=40)	0	5	0	0	8	38	30	3	13	3	0	3	0
	INA (n=210)	6	3	1	2	19	34	18	5	3	1	1	0	0
	IPV (n=71)	10	10	3	10	25	18	7	4	4	0	0	1	0
	NORAGRIC (n=78)	8	5	4	13	24	17	14	3	3	3	1	0	1
	NVH (n=188)	3	8	14	11	16	10	15	5	3	4	2	3	3
	Uni.styret (n=158)	3	3	1	0	4	13	21	20	13	11	3	3	4
Arstell_uteksaminert	Inntil 2008 (n=402)	2	2	3	3	12	16	26	16	9	4	3	1	2
	2009-2013 (n=556)	4	5	4	5	18	26	17	8	3	2	1	2	2
	2014 og senere (n=348)	1	1	3	4	19	22	24	10	6	4	3	1	1

Sammenligning med 2010

Kandidatenes lønnsnivå har naturlig nok økt signifikant siden 2010. Mens 38 prosent tjente 450 000 eller mer i 2010, er andelen som tjener dette i 2015 på 68 prosent. Mens moduslønn i 2015 er kr 500 000 – 549 000, var den på kr 400 000 – 449 000 i 2010.

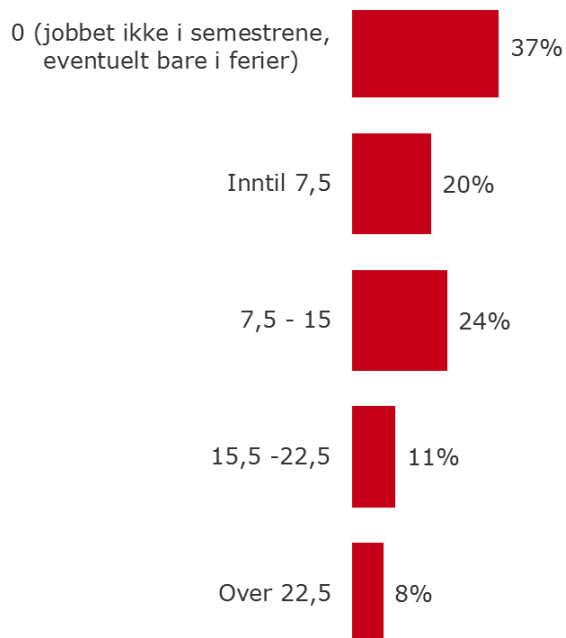
4 Aktiviteter under studiene

Dette kapitlet viser innledningsvis hvor mange timer kandidatene jobbet i gjennomsnitt ved siden av studiene per uke det siste året de fullførte graden. Videre kartlegges i hvor stor grad arbeidet under studiet var relevant i forhold til utdannelsen, om kandidatene hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet i forbindelse med studiene og andel av kandidatene som hadde frivillig arbeid/verv ved siden av studiene. Til sist kartlegges i hvor stor grad disse aktivitetene har vært nyttig i arbeidshverdagen.

Arbeid under studiene

63 prosent av kandidatene jobbet ukentlig under studiene siste året før de fullførte sin grad. 20 prosent jobbet i gjennomsnitt inntil 7,5 time per uke (en hel arbeidsdag). 1 av 4 (24 prosent) jobbet i gjennomsnitt mellom 7,5 – 15 timer. 1 av 10 (11 prosent) jobbet så mye som 15,5-22,5 timer i snitt per uke, mens 8 prosent jobbet over 22,5 timer.

Figur 12 Antall timer kandidatene jobbet under studiene



Mens så mange som 31 prosent blant kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning og 14 prosent av de med doktorgrad jobbet mer enn 22,5 timer i uken, er det bare 2 prosent av de fra veterinærutdanningen som jobbet så mye (tabell 21). Selv om 14 prosent av de med ph.d. jobber 22,5 timer eller mer, er det samtidig flest fra dette gradsnivået som ikke jobbet det siste året (58 prosent).

Det er også større forskjeller mellom instituttene. Institutter hvor over 20 prosent av kandidatene jobber 15,5 timer eller mer er HH (22 prosent), IMT (22 prosent), NORAGRIC (23 prosent) og IHA (24 prosent).

Tabell 21 Antall timer kandidatene jobbet under studiene

Hvor mange timer jobbet du i gjennomsnitt ved siden av studiene per uke det siste året før du fullførte graden din?		0 (jobbet ikke i semestrene, eventuelt bare i ferier)	Inntil 7,5	7,5 - 15	15,5 -22,5	Over 22,5
Alle kandidater	Alle kandidater (n=1890)	37	20	24	11	8
Kjønn	Mann (n=747)	39	20	23	10	9
	Kvinne (n=1143)	36	21	25	11	7
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=305)	40	22	25	8	4
	27-32 (n=1044)	36	22	27	10	5
	33+ (n=526)	38	15	17	13	17
Gradsnivå	2-årig master (n=817)	35	21	25	12	8
	5-årig master (n=443)	39	24	24	7	5
	Bachelorstudium (n=193)	37	13	29	14	7
	Doktorgrad (n=153)	58	13	9	6	14
	Høgskolekandidat (n=52)	42	25	21	10	2
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	26	13	13	17	31
	Veterinærutdanning (n=142)	30	27	31	10	2
Fakultet	Miljøtek (n=636)	37	23	21	10	9
	Rektoratet (n=153)	58	13	9	6	14
	Samvit (n=564)	34	17	29	13	8
	VetBio (n=537)	37	23	25	9	5
Institutt	HH (n=199)	32	16	31	15	7
	IHA (n=87)	28	18	30	14	10
	IKBM (n=180)	41	23	21	8	6
	ILP (n=285)	35	18	27	12	8
	IMT (n=378)	35	24	19	10	12
	IMV (n=41)	41	17	27	7	7
	INA (n=217)	39	23	23	11	5
	IPV (n=75)	44	23	23	5	5
	NORAGRIC (n=80)	33	16	29	15	8
	NVH (n=195)	34	26	28	10	2
	Uni.styret (n=153)	58	13	9	6	14
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=407)	39	18	25	11	7
	2009-2013 (n=553)	37	19	26	11	8
	2014 og senere (n=388)	37	21	24	11	8

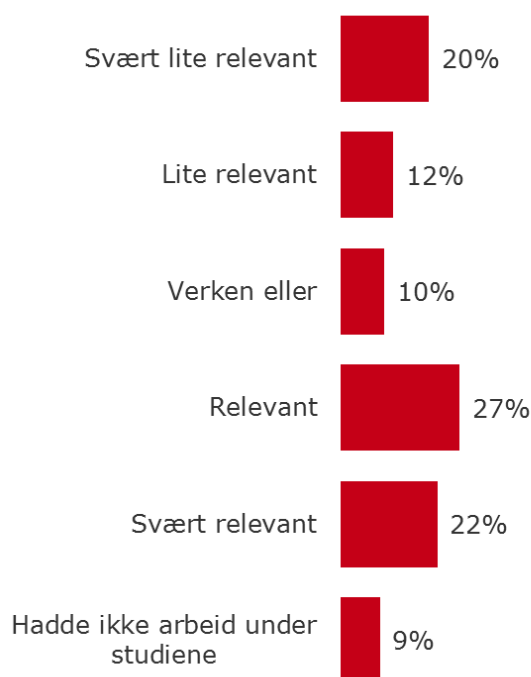
Sammenligning med 2010

Andel av kandidatene som ikke jobbet *ukentlig under siste semester* er redusert fra 51 prosent ved målingen i 2010 til 37 prosent ved målingen i 2015. En klart større andel av kandidatene (uteksaminert i perioden 2009-2015) jobber med andre ord ved siden av studiene sammenlignet med forrige måling (kandidater uteksaminert 2005-2009). Kandidatene jobber også flere timer. Mens 17 prosent jobber inntil 7,5 timer i 2010, er det 20 prosent som rapporterer at de gjorde dette ved målingen i 2015. 24 prosent jobbet 7,5-15 timer ved rapportering i 2015, mot 19 prosent i 2010. 11 prosent jobbet 15,5-22,5 timer, mot 6 prosent i 2010 og 8 prosent jobbet over 22 timer mot 6 prosent i 2010.

Relevant arbeid under studiene

49 prosent mener at arbeidet de hadde under studiene (både i ferie og gjennom semestrene) var relevant eller svært relevant i forhold til utdannelsen. 10 prosent mener at arbeidet var verken relevant eller ikke-relevant. 32 prosent hadde arbeid som ikke var relevant i forhold til den utdannelsen de tok. Merk at andelen som svarer at de *ikke* hadde arbeid under studiene er klart lavere på dette spørsmålet om «relevant arbeid» enn på forrige spørsmål om «arbeid under studiene», 9 prosent mot 37 prosent. Dette skyldes trolig at forrige spørsmål avgrenset arbeid til *siste året* og til *ukentlig arbeid*, mens dette spørsmålet gjelder arbeid under studiene (ferie og gjennom semestrene).

Figur 13 Arbeidets relevans i forhold til utdanningen



Klart flest med relevant arbeid finner vi blant kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning (67 prosent) og veterinærutdanningen (77 prosent) (tabell 22). Så mange som 48 prosent av de med praktisk pedagogisk utdanning oppgir at arbeidet de hadde under studiet var *svært* relevant i forhold til utdanningen. Sammenlignet oppgir kun 42 prosent av de med bachelorutdanning at de hadde relevant arbeid i forhold til utdanningen under studiene. Kun 18 prosent oppgir at arbeidet var *svært* relevant.

Ser vi på fakulteter, finner vi at en mindre andel fra Samvit enn de tre øvrige oppgir at arbeidet de hadde var *svært* relevant.

De instituttene som i klart størst grad har kandidater som mener arbeidet de hadde var *svært* relevant i forhold til utdanningen, er NVH (39 prosent) og IMT (32 prosent). Færrest kandidater som mener arbeidet under studiet var *svært* relevant i forhold til utdanningen kommer fra NORAGRIC (7 prosent) og IMV (7 prosent).

Tabell 22 Arbeidets relevans i forhold til utdanningen

I hvor stor grad var arbeid du hadde under studiene (både i ferie og gjennom semestrene) relevant i forhold til din utdanning		Svært lite relevant	Lite relevant	Verken eller	Relevant	Svært relevant	Hadde ikke arbeid under
Alle kandidater	Alle kandidater	20	12	10	27	22	9
Kjønn	Mann (n=749)	19	11	11	26	22	10
	Kvinne (n=1146)	21	13	9	28	22	8
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=305)	26	12	9	30	20	3
	27-32 (n=1045)	20	14	12	29	20	5
	33+ (n=529)	16	9	6	23	27	18
Gradsnivå	2-årig master (n=820)	23	14	13	28	14	7
	5-årig master (n=442)	21	11	10	29	24	5
	Bachelorstudium	30	15	8	24	18	6
	Doktorgrad (n=156)	7	8	3	21	27	34
	Høgskolekandidat	15	13	2	29	27	13
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	9	9	7	19	48	9
	Veterinærutdanning	9	8	4	33	44	1
Fakultet	Miljøtek (n=635)	23	13	9	24	24	6
	Rektoratet (n=156)	7	8	3	21	27	34
	Samvit (n=566)	21	15	13	29	15	7
	VetBio (n=538)	21	9	8	30	26	6
Institutt	HH (n=200)	23	20	15	25	10	7
	IHA (n=88)	27	6	13	28	22	5
	IKBM (n=180)	28	11	10	29	16	6
	ILP (n=285)	15	11	12	34	21	7
	IMT (n=377)	18	11	9	25	32	6
	IMV (n=41)	41	7	7	32	7	5
	INA (n=217)	26	18	10	22	15	8
	IPV (n=75)	20	11	9	28	20	12
	NORAGRIC (n=81)	33	19	12	23	7	5
	NVH (n=195)	11	10	4	32	39	5
	Uni.styret (n=156)	7	8	3	21	27	34
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=409)	18	13	7	29	25	8
	2009-2013 (n=556)	24	13	9	25	19	11
	2014 og senere (n=388)	17	11	12	29	25	6

Sammenligning med 2010

Mens 42 prosent svarte at arbeidet de hadde under studiene var relevant eller svært relevant i 2010, er det 49 prosent som svarer dette i 2015, en økning på 7 prosentpoeng. Det er spesielt andelen som mener at arbeidet de hadde var *svært* relevant som har økt, fra 16 til 22 prosent. Andel som oppga at de ikke hadde arbeid under studiene var for øvrig på 7 prosent i 2010 mot 9 prosent i 2015.

Studierelatert kontakt med arbeidslivet

57 prosent av kandidatene hadde i forbindelse med studiene studierelatert kontakt med arbeidslivet, for eksempel gjennom prosjektarbeid, - oppgaver, hospitering eller annet. 39 prosent hadde ikke dette. I tillegg sier 4 prosent at de er usikker på om de hadde dette.

Figur 14 Studierelatert kontakt med arbeidslivet



Ser vi på gradsnivå, er det betydelige forskjeller. Mens 92, 86 og 85 prosent blant høgskolekandidater, de med praktisk pedagogisk utdanning og veterinærutdanning hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet under utdanningen, var det kun 36 prosent blant de med bachelor som hadde dette. Andelen blant masterkandidatene og de med ph.d. ligger på mellom 50-60 prosent.

Det er mindre forskjeller mellom fakulteter. Mens 52 prosent av kandidatene fra Samvit hadde studierelatert kontakt med næringslivet under studietiden, er andelen på 59 og 63 prosent blant kandidatene fra hhv. Miljøtek og Vetbio.

De instituttene som i størst grad har hatt kandidater med studierelatert kontakt med arbeidslivet under studietiden, er NVH (87 prosent), ILP (65 prosent), IPV og IMT (begge 63 prosent).

Kandidater som i minst grad har studierelatert kontakt med arbeidslivet under studietiden kommer fra IMV (34 prosent), NORAGRIC (36 prosent) og HH (39 prosent).

Tabell 23 Studierelatert kontakt med arbeidslivet

Hadde du i forbindelse med dine studier noen studierelatert kontakt med arbeidslivet (f.eks. gjennom		Ja	Nei	Usikker/ vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater (n=1896)	57	39	4
Kjønn	Mann (n=749)	56	40	4
	Kvinne (n=1147)	58	38	4
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=305)	58	38	4
	27-32 (n=1045)	55	41	4
	33+ (n=530)	61	35	4
Gradsnivå	2-årig master (n=820)	52	44	4
	5-årig master (n=443)	59	37	4
	Bachelorstudium (n=193)	36	60	4
	Doktorgrad (n=156)	52	42	6
	Høgskolekandidat (n=52)	92	2	6
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	86	14	0
	Veterinærutdanning (n=142)	85	11	5
Fakultet	Miljøtek (n=636)	59	38	3
	Rektoratet (n=156)	52	42	6
	Samvit (n=566)	51	45	4
	VetBio (n=538)	63	32	4
Institutt	HH (n=200)	39	59	3
	IHA (n=88)	49	44	7
	IKBM (n=180)	45	52	3
	ILP (n=285)	65	31	5
	IMT (n=378)	63	35	2
	IMV (n=41)	34	56	10
	INA (n=217)	57	40	3
	IPV (n=75)	63	33	4
	NORAGRIC (n=81)	36	58	6
	NVH (n=195)	87	8	5
	Uni.styret (n=156)	52	42	6
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=410)	60	36	4
	2009-2013 (n=556)	59	36	5
	2014 og senere (n=388)	56	40	4

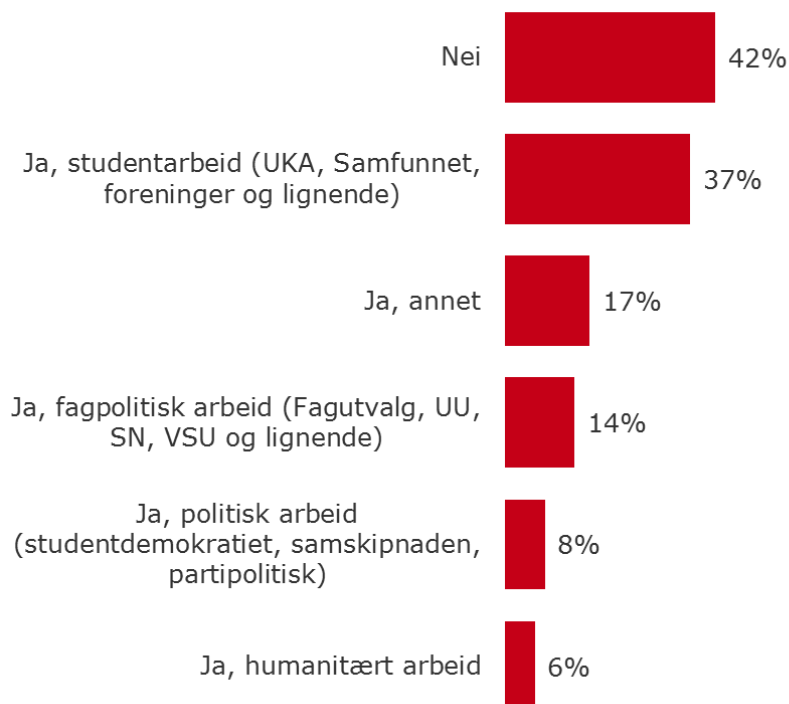
Sammenligning med 2010

Flere oppgir i 2015 at de hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet, det vil si 57 prosent mot 51 prosent i 2010. 39 prosent hadde det ikke i 2015, mot 46 prosent i 2010. Mens 4 prosent svarte vet ikke i 2015, var det 3 prosent som svarte dette i 2010.

Frivillig arbeid

58 prosent av kandidatene har hatt frivillig arbeid/verv ved siden av studiene ved UMB/NVH/NMBU. Klart flest (37 prosent) har hatt studentarbeid (UKA, Samfunnet, foreninger og lignende). 14 prosent har hatt fagpolitisk arbeid (fagutvalg, UU, SN, VSU og lignende). 8 prosent har vært politisk aktive i Studentdemokratiet, Samskipnaden eller vært partipolitisk aktive. 6 prosent har vært aktive i humanitært arbeid.

Figur 15 Frivillig arbeid/verv ved siden av studiene



Også på dette punktet er det små forskjeller mellom kvinner og menn (tabell 24).

Ser vi på gradsnivå, er det imidlertid betydelige forskjeller. Høgskolekandidatene er i svært liten grad aktive i frivillig arbeid, hele 75 prosent svarer at de ikke har vært dette. Kun 2 prosent har vært aktive i fagpolitisk arbeid og kun 6 prosent har vært aktive i studentarbeid, og praktisk talt ingen har deltatt i politisk arbeid. Kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning er også relativt lite aktive i det frivillige arbeidet. Så mange som 59 prosent svarer at de ikke har hatt frivillig arbeid/verv ved siden av studiene. Kun 2 prosent har deltatt i fagpolitisk arbeid.

De med 5-årig master er på sin side klart mer aktive i frivillig arbeid/verv enn kandidater fra andre gradsnivå. Kun 29 prosent sier at de ikke har vært aktive. Så mange som 58 prosent svarer at de har vært aktive i studentarbeid (UKA, o.l.). Høyest engasjement for det fagpolitisk arbeidet finner vi blant kandidatene fra veterinærutdanningen (20 prosent) og de med doktorgrad (19 prosent).

Det er også større forskjeller mellom fakulteter. Flest aktive finner vi blant kandidatene fra Miljøtek, spesielt når det gjelder studentarbeid. Mens 48 prosent av disse deltar i studentarbeid, er andelen fra Vetbio og Samvit på hhv 40 og 30 prosent.

Tabell 24 Frivillig arbeid/verv ved siden av studiene etter kjønn, alder og gradsnivå

	Totalt	Kjønn		Alder			Gradsnivå						
		Mann	Kvinne	Intill 26	27-32	33 +	2-årig master	5-årig master	Bachelorstudium	Doktorgrad	Høgskolekandidat	Praktisk pedagogisk utdanning	Veterinæruddanning
Unweighted Base	1899	751	1148	305	1045	533	820	443	193	159	52	90	142
Base	1894	738	1156	302	1046	529	830	433	198	158	52	80	142
Ja, fagpolitisk arbeid (Fagutvalg, UU, SN, VSU og lignende)	14 %	15 %	13 %	16 %	15 %	12 %	14 %	16 %	11 %	19 %	2 %	2 %	20 %
Ja, studentarbeid (UKA, Samfunnet, foreninger og lignende)	37 %	38 %	37 %	51 %	45 %	15 %	33 %	58 %	45 %	18 %	6 %	17 %	33 %
Ja, politisk arbeid (studentdemokratiet, samskipnaden, partipolitisk)	8 %	10 %	7 %	9 %	9 %	6 %	9 %	8 %	11 %	7 %	-	1 %	5 %
Ja, humanitært arbeid	6 %	5 %	7 %	4 %	7 %	7 %	8 %	3 %	9 %	6 %	6 %	3 %	2 %
Ja, annet	17 %	17 %	17 %	16 %	16 %	18 %	16 %	19 %	18 %	19 %	13 %	28 %	12 %
Nei	42 %	43 %	42 %	35 %	37 %	57 %	46 %	29 %	37 %	45 %	75 %	59 %	44 %

De instituttene som i klart størst grad har kandidater som er aktive i frivillig arbeid/verv, er NORAGRIC (70 prosent aktive), INA (69 prosent) og IHA (68 prosent). (Tabell 25). Færrest aktive finner vi blant kandidatene fra NVH (48 prosent aktive), HH (50 prosent) og ILP (51 prosent).

Så mange som 50-48 prosent av kandidatene fra IHA, IKBM, INA og IMT er aktive i studentarbeidet. Kun 21 prosent er aktive i denne retningen blant kandidatene NORAGRIC.

Kandidatene fra NORAGRIC deltar på sin side i langt større grad i humanitært arbeid sammenlignet med øvrige (32 prosent).

Tabell 25 Frivillig arbeid/verv ved siden av studiene etter institutter og fakulteter

Antall		Institutt											Fakultet			
		HH	IHA	IKBM	ILP	IMT	IMV	INA	IPV	NORAGRIC	NVH	Uni.styret	Miljøtek	Rektoratet	Samvit	VetBio
1899	Unweighted Base	200	88	180	285	378	41	217	75	81	195	159	636	159	566	538
1899	Base	222	88	181	317	337	37	193	75	90	196	158	566	158	629	540
268	Ja, fagpolitisk arbeid (Fagutvalg, UU, SN, VSU og lignende)	10 %	17 %	15 %	11 %	10 %	17 %	21 %	16 %	15 %	15 %	19 %	14 %	19 %	11 %	16 %
720	Ja, studentarbeid (UKA, Samfunnet, foreninger og lignende)	28 %	50 %	50 %	35 %	48 %	37 %	50 %	39 %	21 %	26 %	18 %	48 %	18 %	30 %	40 %
154	Ja, politisk arbeid (studentdemokratiet, samskipnaden, partipolitisk)	9 %	10 %	8 %	6 %	6 %	12 %	12 %	12 %	21 %	4 %	7 %	8 %	7 %	9 %	7 %
117	Ja, humanitært arbeid	5 %	7 %	4 %	4 %	3 %	10 %	7 %	12 %	32 %	3 %	6 %	5 %	6 %	8 %	5 %
324	Ja, annet	18 %	18 %	13 %	16 %	20 %	7 %	19 %	19 %	17 %	13 %	19 %	19 %	19 %	17 %	14 %
792	Nei	50 %	32 %	40 %	49 %	37 %	46 %	31 %	41 %	30 %	52 %	45 %	35 %	45 %	47 %	43 %

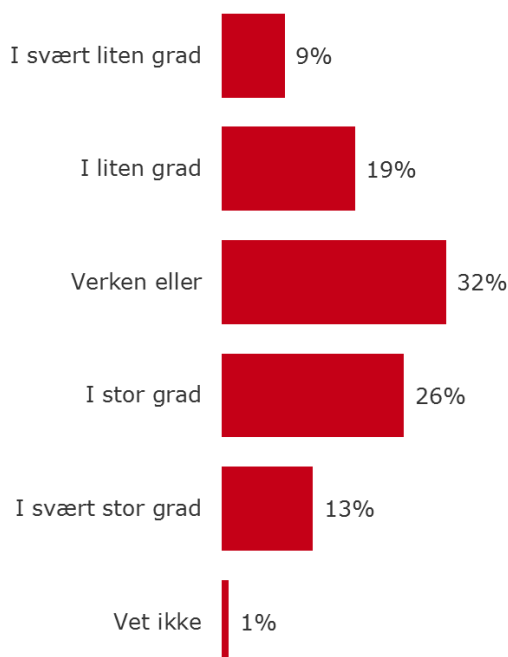
Sammenligning med 2010

Mens 66 prosent av kandidatene hadde frivillig arbeid/verv i 2010, er andelen klart lavere i 2015 (58 prosent). Størst reduksjon finner vi for studentarbeid (UKA, Samfunnet, foreninger og lignende). 48 prosent svarte at de hadde deltatt på dette ved målingen i 2010, mot 37 prosent i 2015. Andel som har deltatt i øvrige aktiviteter er ellers om lag på linje med 2010.

Nytte i arbeidshverdagen

Nær 4 av 10 (39 prosent) opplever at de frivillige aktivitetene de var med på under studietiden har kommet til nytte i stor eller svært stor grad i arbeidshverdagen. 3 av 10 (32 prosent) oppgir *verken eller*. Kun knappe 3 av 10 (28 prosent) mener at aktivitetene *i liten* eller *i svært liten* grad har vært nyttige for den arbeidshverdagen de har i dag.

Figur 16 Aktivitetenes nytte i arbeidshverdagen



Det er også her svært liten forskjell mellom kvinner enn menn (tabell 26).

De med doktorgrad og høgskolekandidatene er mindre positive enn andre til nytten av det frivillige arbeidet.

På fakultetsnivå, ser de som kommer fra Miljøtek og Samvit mest nytte av det frivillige arbeidet i arbeidshverdagen.

Kandidater som er uteksaminert fra NVH er blant de som i størst andel svarer at nytten har vært *svært* liten, samtidig som færrest svarer at nytten har vært *svært* stor. Disse er med andre ord mest kritiske til nytten av det frivillige arbeidet. Det er også svært få som ser *svært* stor nytte av det frivillige arbeidet blant de som kommer fra IHA (5 prosent), men kun 3 prosent svarer at nytten er *svært* liten. Kandidatene fra dette instituttet er også de som i størst grad svarer *verken eller* (47 prosent) på nytten av det frivillige arbeidet i deres arbeidshverdag i dag.

Tabell 26 Aktivitetenes nytte i arbeidshverdagen

I hvor stor grad mener du denne/disse aktivitetene har vært nyttig for deg i arbeidshverdagen?		I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater (n=1104)	9	19	32	26	13	1
Kjønn	Mann (n=431)	11	20	31	25	12	1
	Kvinne (n=673)	8	19	32	26	14	1
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=200)	10	20	33	23	13	1
	27-32 (n=664)	8	19	32	26	14	1
	33+ (n=232)	10	19	31	29	10	1
Gradsnivå	2-årig master (n=452)	9	17	34	24	14	2
	5-årig master (n=315)	9	19	31	25	16	1
	Bachelorstudium (n=121)	9	25	26	28	12	0
	Doktorgrad (n=85)	13	20	29	33	4	1
	Høgskolekandidat (n=13)	15	23	8	38	15	0
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=37)	0	14	32	43	8	3
	Veterinærutdanning (n=81)	12	25	38	19	6	0
Fakultet	Miljøtek (n=412)	10	18	31	23	17	1
	Rektoratet (n=85)	13	20	29	33	4	1
	Samvit (n=300)	7	20	28	29	15	1
	VetBio (n=307)	9	19	38	23	9	1
Institutt	HH (n=99)	8	23	22	28	18	0
	IHA (n=60)	3	10	47	32	5	3
	IKBM (n=108)	12	21	37	18	10	2
	ILP (n=144)	7	18	34	28	12	1
	IMT (n=240)	9	18	30	25	17	1
	IMV (n=22)	14	18	36	14	18	0
	INA (n=150)	11	18	32	21	16	1
	IPV (n=44)	2	16	36	30	16	0
	NORAGRIC (n=57)	5	19	23	33	19	0
	NVH (n=95)	13	24	34	22	7	0
Uni.styret (n=85)	13	20	29	33	4	1	
Arstell_uteksaminert	Inntil 2008 (n=241)	9	20	31	26	13	1
	2009-2013 (n=285)	7	19	29	30	13	2
	2014 og senere (n=241)	12	18	35	22	12	1

Sammenligning med 2010

Ble ikke stilt i 2010.

5 Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet

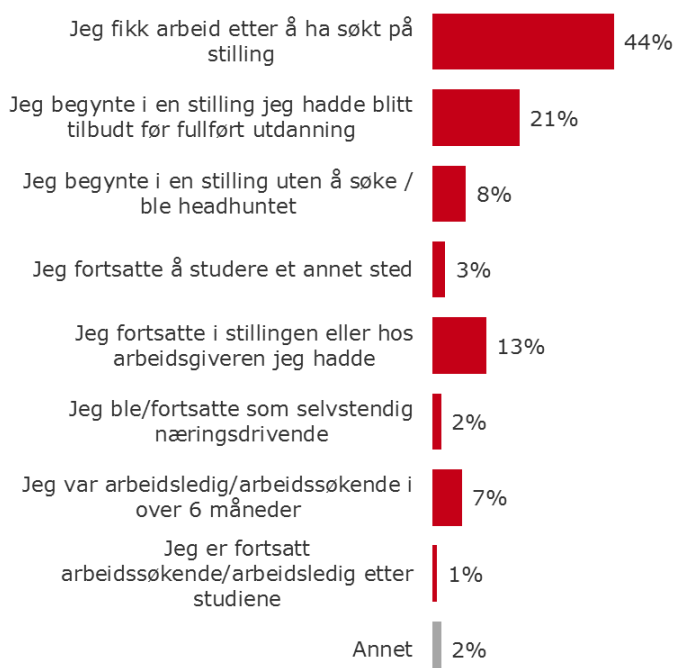
Spørsmålene i denne delen av undersøkelsen handler om hvordan overgangen fra utdanning til arbeidsmarkedet var, hva som var hovedgrunnen til at man eventuelt gikk arbeidsledig, hvor mange jobber man søkte før man fikk relevant jobb, når man begynte å søke arbeid, i hvilken sektor kandidatene søkte, når kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad. I denne delen kartlegges også om kandidatene har hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad, om de har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver, i hvilken sektor første stilling var, ansettelsesforholdet i første stilling og hvor relevant første stilling var i forhold til utdanningen man har tatt.

Overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet

Relativt mange hadde fått jobb før avlagt eksamen. Vel 1 av 10 (13 prosent) fortsatte i en stilling eller hos arbeidsgiveren de hadde før avsluttet utdanning. Ytterligere 2 av 10 (21 prosent) begynte i en stilling de hadde blitt tilbudt før fullført utdanning. Det er videre 8 prosent som begynte i en stilling de ikke hadde søkt på, via bekjentskap eller ble headhundet. 2 prosent ble eller fortsatte som selvstendig næringsdrivende. 44 prosent fikk arbeid etter å ha søkt på stilling. Blant kandidatene er det også 3 prosent som fortsatte å studere et annet sted.

7 prosent av kandidatene var arbeidssøkende/arbeidsledig i over 6 måneder etter avsluttede studier. Kun 1 prosent opplyser at de fortsatt er arbeidssøkende/arbeidsledig.

Figur 17 Kandidatenes overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet



Andelen som begynte i en stilling de hadde blitt tilbudt før fullført utdanning er særlig høy blant kandidater fra 5-årig master (32 prosent), IMT (30 prosent) og ILP (26 prosent).

Kandidater som fortsatte i en stilling eller hos arbeidsgiver de hadde, er særlig høy blant de med doktorgrad (30 prosent). I tillegg er det en stor andel blant de med praktisk pedagogisk utdanning som fortsatte i stilling/hos arbeidsgiver de hadde (28 prosent).

En noe større andel blant de med 2-årig master, bachelorstudium og doktorgrad fortsatte som arbeidssøkende i over 6 måneder (9 prosent) sammenlignet med øvrige, mens færrest gikk så lenge ledig blant høgskolekandidatene (2 prosent). Vurdert etter institutter, gikk flest ledig over 6 måneder blant de som kom fra NORAGRIC (16 prosent), IPV (12 prosent) og IKBM (11 prosent). Færrest gikk så lenge ledig blant de som kom fra NVH (3 prosent).

Andelen som fortsatt er arbeidssøkende/arbeidsledig er svært liten samlet sett, og naturlig nok er det kandidatene som er uteksaminert i 2014 eller senere og blant de yngste kandidatene som fortsatt er arbeidsledig/arbeidssøkende (2 prosent).

Tabell 27 Kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet etter bakgrunn

Hvordan var din overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet?		Jeg fikk arbeid etter å ha søkt på stilling	Jeg begynte i en stilling jeg hadde blitt tilbudt før fullført utdanning	Jeg begynte i en stilling uten å søke / ble headhuntet	Jeg fortsatte å studere et annet sted	Jeg fortsatte i stillingen eller hos arbeidsgiveren jeg hadde	Jeg ble/ fortsatte som selvstendig næringsdrivende	Jeg var arbeidsledig/arbeidssøkende i over 6 måneder	Jeg er fortsatt arbeidssøkende/ arbeidsledig etter studiene	Annet
Alle	Alle kandidater	44	21	8	3	13	2	7	1	2
Kjønn	Mann (n=750)	44	23	8	1	11	3	7	1	2
	Kvinne (n=1147)	43	20	8	3	13	2	7	1	2
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=305)	44	22	9	6	8	1	5	2	3
	27-32 (n=1044)	47	22	8	3	8	2	8	1	2
	33+ (n=532)	37	18	7	0	24	2	8	1	3
Gradsnivå	2-årig master (n=819)	49	16	7	2	12	2	9	1	2
	5-årig master (n=443)	45	32	8	1	7	1	5	1	1
	Bachelorstudium	37	19	5	14	10	1	9	2	4
	Doktorgrad (n=158)	28	18	10	0	30	1	9	1	3
	Høgskolekandidat	48	21	10	2	13	0	2	0	4
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	36	16	10	0	28	1	6	0	4
Fakultet	Veterinærutdanning	39	25	8	0	9	13	3	0	3
	Miljøtek (n=636)	45	23	8	2	11	2	6	1	2
	Rektoratet (n=158)	28	18	10	0	30	1	9	1	3
	Samvit (n=566)	47	20	7	4	12	1	8	1	1
Institutt	VetBio (n=537)	43	20	8	3	10	4	7	1	3
	HH (n=200)	50	16	7	5	12	0	9	0	2
	IHA (n=87)	52	13	7	3	8	3	8	1	5
	IKBM (n=180)	43	19	8	5	11	0	11	1	2
	ILP (n=285)	47	26	7	1	12	1	5	1	1
	IMT (n=378)	41	30	8	1	13	1	4	1	2
	IMV (n=41)	59	15	7	0	5	0	7	0	7
	INA (n=217)	49	14	7	4	7	6	9	2	2
	IPV (n=75)	39	21	4	5	9	3	12	1	5
	NORAGRIC (n=81)	38	11	6	11	14	1	16	1	1
Arstall uteksaminert	NVH (n=195)	41	24	9	1	10	10	3	0	3
	2009-2013 (n=557)	45	21	6	2	13	2	10	1	2
	2014 og senere	44	18	8	4	11	2	7	2	3
Uni.styret (n=158)	28	18	10	0	30	1	9	1	3	

Sammenligning med 2010

Kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet synes å være på linje med 2010. Mens 45 prosent fikk arbeid etter å ha søkt på stilling i 2010, var det 44 prosent som fikk dette i 2015. 22 prosent begynte i en stilling de hadde blitt tilbudt før fullført utdanning i 2010, mot 21 prosent i 2015. Den største forskjellen gjelder andelen som fortsatte i en stilling eller hos en arbeidsgiver de hadde før avsluttet

utdanning. Mens 9 prosent gjorde dette ved registreringen i 2010, var det 13 prosent som gjorde dette blant de som ble kartlagt i 2015.

Hovedbegrunnelse til at man har gått ledig

Bland de som hadde gått arbeidsledig i over 6 måneder er hovedbegrunnelsen for de aller fleste (94 prosent) at de rett og slett ikke hadde fått stillinger de hadde søkt på. Bare 2 prosent hadde ikke søkt på stilling da det ikke hadde vært relevante stillinger å søke på. 4 prosent oppga at de ikke hadde søkt på stillinger av andre grunner.

Figur 18 Hovedgrunnen til å gå ledig i over 6 måneder



Andelen som *ikke* har søkt på stilling da det *ikke* har vært relevante stillinger å søke på, synes å være størst blant de med bachelor, kandidater fra IHA, IPV og NORAGRIC. Vi viser til at det er forholdsvis få (152 kandidater) som alt i alt har svart på dette spørsmålet, og det er derfor store feilmarginer/usikkerhet når vi bryter data ned på ulike undergrupper som gradsnivå og institutter (tabell 28).

Tabell 28 Hovedgrunnen til å ha gått ledig over 6 måneder etter bakrunn

Hva var hovedgrunnen til at du gikk arbeidsledig i over 6 måneder etter studiene eller fortsatt er arbeidsledig etter st		Har søkt på stilling(er), men ikke fått jobb	Har ikke søkt på stilling, da det ikke har vært relevante st	Har ikke søkt på stilling(er) av andre grunner
Alle	Alle kandidater (n=152)	94	2	4
Kjønn	Mann (n=63)	94	2	4
	Kvinne (n=89)	94	2	3
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=20)	95	0	5
	27-32 (n=89)	94	4	2
	33+ (n=42)	93	0	7
Gradsnivå	2-årig master (n=84)	95	2	2
	5-årig master (n=24)	96	0	4
	Bachelorstudium	89	6	5
	Doktorgrad (n=15)	100	0	0
	Høgskolekandidat	100	0	0
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=5)	60	0	40
	Veterinærutdanning	100	0	0
Fakultet	Miljøtek (n=46)	93	0	7
	Rektoratet (n=15)	100	0	0
	Samvit (n=48)	96	2	2
	VetBio (n=43)	91	5	5
Institutt	HH (n=18)	94	0	6
	IHA (n=8)	75	13	13
	IKBM (n=20)	95	0	5
	ILP (n=16)	100	0	0
	IMT (n=19)	84	0	16
	IMV (n=3)	100	0	0
	INA (n=24)	100	0	0
	IPV (n=10)	90	10	0
	NORAGRIC (n=14)	93	7	0
	NVH (n=5)	100	0	0
	Uni.styret (n=15)	100	0	0
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=26)	96	0	4
	2009-2013 (n=55)	93	2	6
	2014 og senere (n=36)	92	6	3

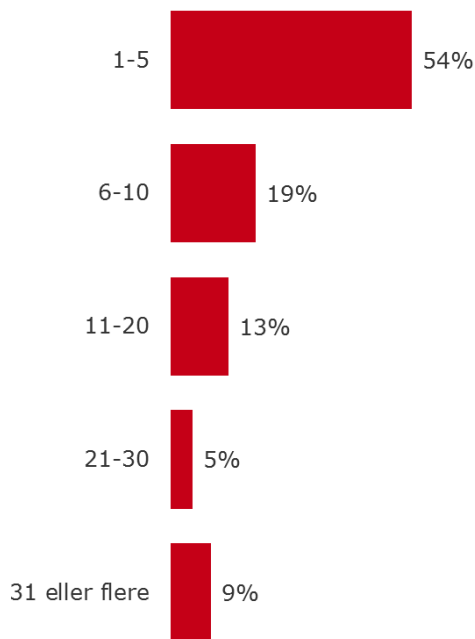
Sammenligning med 2010

Ikke kartlagt i 2010

Antall jobber søkt før kandidatene fikk sin første jobb

Blant kandidatene som hadde søkt jobb, hadde vel halvparten (54 prosent) søkt på mellom 1-5 jobber før de fikk sin første relevante jobb. 2 av 10 (19 prosent) måtte søke mellom 6-10 stillinger. Nær 2 av 10 (18 prosent) måtte søke mellom 11 og 30 stillinger. 1 av 10 (9 prosent) søkte 31 stillinger eller mer før de fikk relevant jobb.

Figur 19 Antall jobber søkt før kandidatene fikk sin første relevante jobb



Størst andel som har søkt på *21 jobber eller mer* finner vi blant de med 2-årig master (18 prosent), personer med doktorgrad (17 prosent) og kandidater fra praktisk pedagogisk utdanning (14 prosent). (Tabell 29).

Ser vi på kandidatene etter hvilke institutter de er uteksaminert fra, finner vi at det er de fra NORAGRIC som har søkt på flest jobber. 30 prosent har søkt på 21 jobber eller mer, og 23 prosent har søkt på mellom 11-20 jobber. Det er også en stor andel som har søkt på mange jobber (21 eller flere) blant de som kommer fra HH (21 prosent) og IKBM (20 prosent).

Inkluderer vi de som har søkt på mellom 11 og 20 jobber, finner vi at en stor andel fra IPV (38 prosent) også har måtte søke på relativt sett mange jobber før de fikk sin første relevante jobb.

Tabell 29 Antall jobber kandidatene har søkt før de fikk sin første relevante jobb

Hvor mange jobber søkte du før du fikk din første relevante jobb?		1-5	6-10	11-20	21-30	31 eller flere
Alle	Alle kandidater (n=961)	54	19	13	5	9
Kjønn	Mann (n=381)	51	20	15	6	9
	Kvinne (n=580)	56	18	12	4	10
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=147)	48	18	14	5	14
	27-32 (n=568)	53	20	14	5	8
	33+ (n=236)	60	17	8	4	10
Gradsnivå	2-årig master (n=474)	43	24	15	6	12
	5-årig master (n=218)	63	14	13	4	5
	Bachelorstudium	70	6	14	2	8
	Doktorgrad (n=58)	60	10	12	7	10
	Høgskolekandidat	77	15	4	0	4
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=37)	57	24	5	0	14
	Veterinærutdanning	68	15	8	7	2
Fakultet	Miljøtek (n=321)	55	20	12	4	9
	Rektoratet (n=58)	60	10	12	7	10
	Samvit (n=310)	51	18	15	5	11
	VetBio (n=272)	54	20	13	5	8
Institutt	HH (n=117)	44	20	15	6	15
	IHA (n=52)	63	21	10	2	4
	IKBM (n=97)	35	29	15	7	13
	ILP (n=149)	64	16	12	3	4
	IMT (n=170)	62	17	11	3	8
	IMV (n=26)	58	23	8	8	4
	INA (n=125)	46	23	14	6	11
	IPV (n=38)	55	8	24	3	11
	NORAGRIC (n=44)	27	20	23	7	23
	NVH (n=85)	71	15	7	5	2
	Uni.styret (n=58)	60	10	12	7	10
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=190)	68	16	9	4	3
	2009-2013 (n=300)	46	21	17	5	11
	2014 og senere	53	20	12	5	11

Sammenligning med 2010

Ikke kartlagt i 2010

Arbeidssøking etter fullført grad

Blant de som søkte på jobb, søkte 42 prosent 3 måneder eller tidligere før avsluttet utdanning. 27 prosent søkte om lag 1 til 3 måneder før avsluttet utdanning og 18 prosent søkte rundt tidspunktet for avsluttet utdanning. Det betyr at i alt 87 prosent søkte på jobb før eller samtidig med at de avsluttet sin utdanning.

Knappe 1 av 10 (8 prosent) søkte 1 til 3 måneder etter avsluttet utdanning og 3 prosent søkte senere enn 3 måneder etter avsluttet utdanning. 1 prosent oppga at de ikke hadde søkt på jobb verken før eller etter avsluttet utdanning.

Figur 20 Når kandidatene begynte å søke jobb



De som er tidligst ute med å søke jobb er i rekkefølge kandidater fra veterinærutdanningen, 5-årig master, praktisk pedagogisk utdanning og kandidater med doktorgrad. De som kommer senest i gang er høgskolekandidatene og de med bachelor.

Kandidatene fra IPV, IMV og HH synes også å komme noe senere i gang med å søke på jobber enn kandidatene fra de øvrige instituttene.

Tabell 30 Når kandidatene begynte å søkte jobb etter bakgrunn

Når begynte du å søke arbeid?		3 måneder eller tidligere før avsluttet utdanning	Omlag 1 til 3 måneder før avsluttet utdanning	Rundt tidspunktet for avsluttet utdanning	Omlag 1 til 3 måneder etter avsluttet utdanning	Senere enn 3 måneder etter avsluttet utdanning	Jeg søkte ikke på arbeid i tiden før og etter avsluttet utda	Usikker/ Vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater (n=962)	42	27	18	8	3	1	0
Kjønn	Mann (n=381)	40	27	21	9	3	0	1
	Kvinne (n=581)	43	28	17	8	3	1	0
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=149)	50	27	12	8	2	1	1
	27-32 (n=568)	43	27	18	8	3	0	0
	33+ (n=235)	34	30	22	9	3	1	1
Gradsnivå	2-årig master (n=476)	38	27	22	9	3	0	0
	5-årig master (n=218)	54	22	16	6	2	1	0
	Bachelorstudium (n=89)	28	35	16	11	6	2	3
	Doktorgrad (n=58)	45	34	12	5	3	0	0
	Høgskolekandidat	19	31	31	19	0	0	0
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=36)	50	28	8	3	6	3	3
	Veterinærutdanning	53	32	12	3	0	0	0
Fakultet	Miljøtek (n=322)	45	26	15	8	4	1	1
	Rektoratet (n=58)	45	34	12	5	3	0	0
	Samvit (n=310)	39	27	22	8	3	0	0
	VetBio (n=272)	42	27	18	10	2	1	0
Institutt	HH (n=117)	30	31	28	9	3	0	0
	IHA (n=52)	42	27	17	8	6	0	0
	IKBM (n=97)	48	22	16	10	2	1	0
	ILP (n=149)	43	26	20	7	3	1	1
	IMT (n=169)	53	25	13	5	2	1	2
	IMV (n=27)	30	30	26	11	0	4	0
	INA (n=126)	37	28	16	11	7	0	1
	IPV (n=38)	26	32	24	13	3	3	0
	NORAGRIC (n=44)	50	23	14	9	5	0	0
	NVH (n=85)	42	32	18	8	0	0	0
Uni.styret (n=58)	45	34	12	5	3	0	0	
Arstell_uteksaminert	Inntil 2008 (n=190)	38	30	20	7	4	1	1
	2009-2013 (n=300)	40	25	18	12	4	1	0
	2014 og senere (n=197)	47	30	14	7	1	0	0

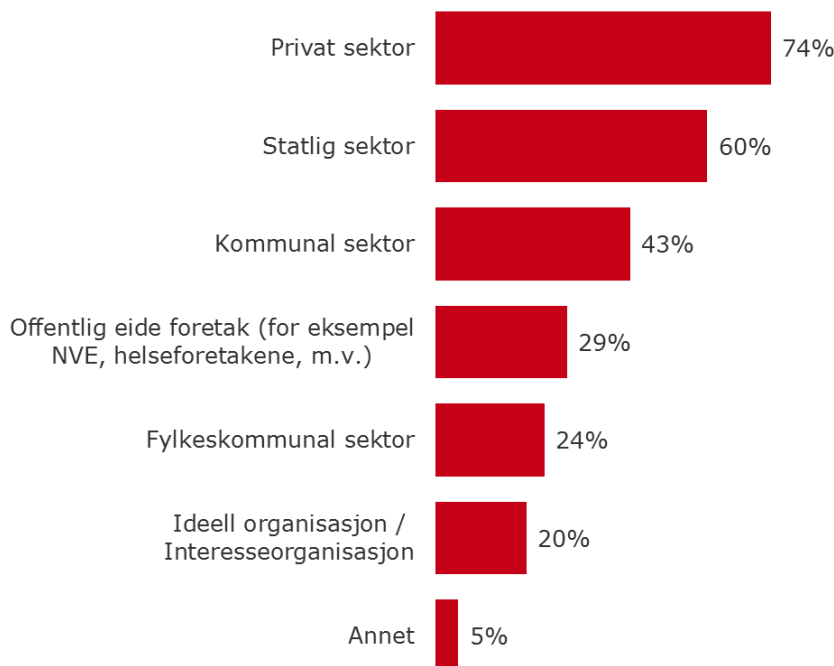
Sammenligning med 2010

I 2010 fikk alle kandidatene spørsmålet om *når de begynte å søke arbeid*, også de som hadde svart at de ikke hadde søkt på jobb, mens i 2015 er spørsmålet kun stilt til de som søkte på jobb. Spørsmålet er også mer differensiert enn i 2010. I 2015 skilles det mellom de som søkte 3 måneder eller tidligere før avsluttet utdanning og de som søkte om lag 1 til 3 måneder før avslutning. Det skilles også mellom de som søkte om lag 1 til 3 måneder etter avsluttet utdanning og de som søkte etter denne perioden. Svar på spørsmål i 2015 kan derfor ikke direkte sammenlignes med svarene fra 2010.

Sektorer søkt

Blant de som søkte på jobber, søkte flest i privat sektor (74 prosent). Noen færre (60 prosent) søkte i statlig sektor. Klart færre, vel 4 av 10 (43 prosent) søkte i kommunal sektor. Kun 1 av 4 (24 prosent) søkte i fylkeskommunal sektor, mens 2 av 10 søkte jobb i ideell organisasjon/interesseorganisasjon.

Figur 21 I hvilken sektor søkte kandidatene jobb?



Det er naturlig nok store forskjeller på hvilke sektorer kandidatene har søkt til etter gradsnivå, fakulteter og institutter.

Mens 81 og 70 prosent blant de med hhv doktorgrad og de med 2-årig master søkte jobber i statlig sektor, er det kun 31 og 32 prosent blant høgskolekandidatene og de med veterinærutdanning som søkte i staten. Så mange som 95 prosent blant de med veterinærutdanning søkte i privat sektor. Mens de med master, bachelor og høgskolekandidatene også i stor grad har søkt stillinger i privat sektor (73-81 prosent), er andelen klart lavere blant de med doktorgrad (53 prosent) og aller lavest blant de med praktisk pedagogisk utdanning (36 prosent).

De med praktisk pedagogisk utdanning søker seg naturlig nok i stor grad til kommunal og fylkeskommunal sektor (nær 7 av 10). Færrest som søker seg til kommunal sektor finner vi blant kandidatene fra veterinærutdanningen, høgskolekandidatene og de med doktorgrad (hhv 14, 15 og 23 prosent).

Ellers finner vi at kandidatene fra 2-årig master er de som i klart størst grad søker seg til ideelle organisasjoner/interesseorganisasjoner (30 prosent).

Ser vi på kandidatene etter instituttene de kommer fra, finner vi at de som kommer fra NORAGRIC i klart størst grad søker seg til ideelle organisasjoner/interesseorganisasjoner (91 prosent). De som kommer fra IHA, HH, IMV, IKMV og NVH søker seg i størst grad til privat sektor (81-91 prosent). Færrest som har søkt privat sektor kommer fra NORAGRIC og IPV (50 og 53 prosent).

Mens mellom 4 og 5 av 10 fra IKBM, INA, NORAGRIC, IMV søker offentlig eide foretak, er det kun 9, 15 og 17 prosent av de som kommer fra hhv NVH, IHA og ILP som gjør dette.

Kandidater som i stor grad søker i kommunal sektor er de som kommer fra INA, ILP og IMV (omlag 7 av 10). Klart færrest som søker kommunal og fylkeskommunal sektor kommer fra NVH (hhv 14 og 4 prosent).

Kandidatene fra NVH er også de som i minst grad søker i statlig sektor (32 prosent), dernest kommer de fra IMT (40 prosent). På topp med søknader i statlig sektor finner vi kandidatene fra INA (79 prosent) og IKBM (77 prosent).

Tabell 31 I hvilken sektor kandidatene søkte jobb etter bakgrunn

I hvilken sektor søkte du jobb?		Statlig sektor	Fylkeskommunal sektor	Kommunal sektor	Offentlig eide foretak (for eksempel NVE, helseforetakene, m.v.)	Privat sektor	Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon	Annet
Alle kandidater	Alle kandidater (n=961)	60	24	44	30	74	20	5
Kjønn	Mann (n=382)	60	20	41	33	78	19	6
	Kvinne (n=579)	60	27	46	27	72	20	4
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=149)	56	26	45	31	87	14	3
	27-32 (n=567)	61	24	43	31	77	20	5
	33+ (n=235)	61	26	45	25	60	21	5
Gradsnivå	2-årig master (n=476)	70	30	48	39	75	30	5
	5-årig master (n=218)	51	17	48	19	78	5	2
	Bachelorstudium (n=89)	48	21	42	25	73	18	5
	Doktorgrad (n=57)	81	18	23	30	53	18	11
	Høgskolekandidat	31	4	15	8	81	4	4
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=36)	36	69	67	19	36	8	6
	Veterinærutdanning	32	3	14	10	95	10	3
Fakultet	Miljøtek (n=322)	57	36	53	35	74	19	4
	Rektoratet (n=57)	81	18	23	30	53	18	11
	Samvit (n=310)	62	19	51	27	71	26	5
	VetBio (n=272)	55	20	29	27	83	13	4
Institutt	HH (n=117)	60	18	29	32	85	20	5
	IHA (n=52)	50	27	31	15	81	13	4
	IKBM (n=97)	77	25	35	49	91	7	5
	ILP (n=149)	61	17	70	17	65	12	3
	IMT (n=169)	40	29	38	24	71	8	3
	IMV (n=27)	63	37	67	44	85	22	4
	INA (n=126)	79	46	71	48	76	33	5
	IPV (n=38)	58	34	42	26	53	39	3
	NORAGRIC (n=44)	73	30	41	48	50	91	11
	NVH (n=85)	32	4	14	9	91	8	4
	Uni.styret (n=57)	81	18	23	30	53	18	11
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=190)	53	18	43	21	73	9	5
	2009-2013 (n=300)	62	27	45	31	77	22	4
	2014 og senere (n=197)	60	27	46	29	77	24	3

Sammenligning med 2010

Det var også kun de som hadde søkt på jobb som fikk dette spørsmålet i 2015, mens alle fikk spørsmålet i 2010. Det er likevel enklere å sammenligne med 2010 når det gjelder hvilke sektorer kandidatene søkte enn å sammenligne med når man søkte. Med forbehold om at det er ulik filterstruktur og at kandidatene i 2010 også inkluderte de som hadde fått jobb, ser vi at mønsteret fra

2010 går igjen i 2015. Mens 71 prosent svarte at de søkte i privat sektor i 2010, er det 74 prosent som rapporterte at de gjorde dette i 2015. Det er også flere som svarer at de har søkt i øvrige sektorer enn i 2010, muligens fordi det kun er de som har søkt stilling som har svart i 2015.

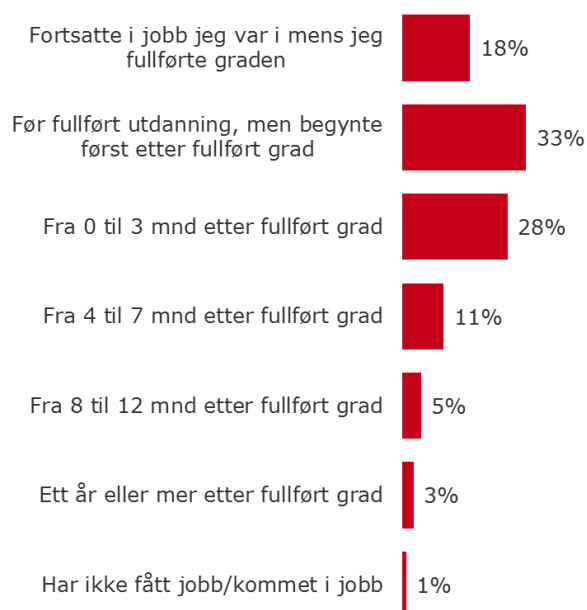
Oppsummert er forskjellen; 60 mot 56 prosent søkte i statlig sektor, 44 mot 39 prosent i kommunal sektor, 30 mot 15 prosent i offentlige eide foretak, 24 mot 19 prosent i fylkeskommunal sektor og 20 mot 13 prosent i ideelle organisasjoner/interesseorganisasjon. Mens 11 prosent krysset av for instituttsektoren i 2010, var dette ikke et svaralternativ i 2015.

Første jobb etter fullført grad

Så mange som 79 prosent av kandidatene ved NMBU/UMB/Veterinærhøgskolen fikk sin første jobb innen tre måneder etter fullført utdanning. 51 prosent fikk jobb før fullført utdanning. 18 prosent fortsatte i en jobb de hadde under studiene, mens 33 prosent fikk jobb før fullført utdanning, men begynte først etter fullført grad.

11 prosent av kandidatene fikk jobb fra 4 til 7 måneder etter fullført grad. 5 prosent fikk først jobb mellom 8 og 12 måneder etter fullført grad, i tillegg benyttet 3 prosent ett år eller mer for å få jobb.

Figur 22 Når kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad



Andelen som fikk jobb før fullført utdanning er noe lavere blant de fra 2-årig master (42 prosent), bachelorstudium (43 prosent) og høgskolekandidater (54 prosent) enn blant øvrige.

Andelen som fortsatte i jobb de var i under studiet er klart høyest blant de med doktorgrad (40 prosent) og blant de med praktisk pedagogisk utdanning (43 prosent).

Kandidater fra IMV og NORAGRIC synes å komme noe senere inn i jobb etter fullført grad, hvor hhv 28 og 32 prosent blant disse var i arbeid før de avsluttet utdanningen.

Tabell 32 Når kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad

Når fikk du din første jobb etter fullført grad?		Fortsatte i jobb jeg var i mens jeg fullførte graden	Før fullført utdanning, men begynte først etter fullført grad	Fra 0 til 3 mnd etter fullført grad	Fra 4 til 7 mnd etter fullført grad	Fra 8 til 12 mnd etter fullført grad	Ett år eller mer etter fullført grad	Har ikke fått jobb/kommet i jobb
Alle kandidater	Alle kandidater	18	33	28	11	5	3	1
Kjønn	Mann (n=750)	18	33	27	13	5	3	1
	Kvinne (n=1144)	18	33	28	10	5	3	1
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=304)	9	41	31	11	3	2	3
	27-32 (n=1042)	13	37	28	12	5	3	1
	33+ (n=532)	35	21	25	8	6	4	1
Gradsnivå	2-årig master (n=819)	17	25	30	16	7	4	2
	5-årig master (n=443)	13	49	25	9	3	0	1
	Bachelorstudium	15	28	31	8	4	9	5
	Doktorgrad (n=158)	40	27	20	3	4	5	0
	Høgskolekandidat	12	42	33	10	2	0	2
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=90)	43	18	28	4	6	1	0
	Veterinærutdanning	16	48	27	6	1	1	0
Fakultet	Miljøtek (n=634)	18	38	25	12	5	2	1
	Rektoratet (n=158)	40	27	20	3	4	5	0
	Samvit (n=566)	17	30	30	14	5	3	1
	VetBio (n=536)	15	32	31	10	5	4	2
Institutt	HH (n=200)	19	25	31	17	4	4	1
	IHA (n=87)	20	18	32	15	6	6	3
	IKBM (n=180)	13	28	33	11	8	4	4
	ILP (n=285)	17	39	29	11	3	1	0
	IMT (n=378)	21	45	22	7	3	0	1
	IMV (n=41)	5	27	37	15	5	10	2
	INA (n=215)	13	27	27	20	8	2	3
	IPV (n=74)	15	22	31	8	9	12	3
	NORAGRIC (n=81)	14	14	28	17	15	9	4
	NVH (n=195)	15	46	29	7	2	1	1
Uni.styret (n=158)	40	27	20	3	4	5	0	
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=410)	20	35	29	8	4	3	1
	2009-2013 (n=556)	17	31	29	13	6	3	0
	2014 og senere (n=386)	18	30	29	10	4	4	5

Ikke overraskende viser bakgrunnstallene at tidspunktet for når kandidatene fikk jobb henger sammen med når de begynte å søke (tabell 33). 82 prosent av kandidatene som begynte å søke tidlig (3 måneder eller tidligere før avsluttet utdanning), fikk jobb innen tre måneder etter fullført grad. Blant de som søkte arbeid mellom 1-3 måneder før avsluttet utdanning, hadde 77 prosent jobb innen tre måneder etter fullført utdanning. Andelen er på 62 prosent blant de som begynte å søke rundt tidspunktet for avsluttet utdanning. Blant de som begynte å søke 0-3 måneder etter avsluttet utdanning, hadde 43 prosent fått utdanning innen tre måneder etter fullført grad.

Tabell 33 Når kandidatene fikk jobb etter når de begynte å søke

		Når begynte du å søke arbeid? * Når fikk du din første jobb etter fullført grad? Crosstabulation							Total
		Når fikk du din første jobb etter fullført grad?							
		Fortsatte i jobb jeg var i mens jeg fullførte graden	Før fullført utdanning, men begynte først etter	Fra 0 til 3 mnd etter fullført grad	Fra 4 til 7 mnd etter fullført grad	Fra 8 til 12 mnd etter fullført grad	Ett år eller mer etter fullført grad	Har ikke fått jobb/kommet i jobb	
Når begynte du å søke arbeid?	3 måneder eller tidligere før avsluttet utdanning	7,1%	42,1%	32,5%	11,1%	5,2%	2,0%		100,0%
	Omlag 1 til 3 måneder før avsluttet utdanning	4,2%	22,4%	50,6%	13,3%	5,3%	3,4%	0,8%	100,0%
	Rundt tidspunktet for avsluttet utdanning	2,3%	6,3%	52,9%	22,4%	9,2%	6,9%		100,0%
	Omlag 1 til 3 måneder etter avsluttet utdanning	5,1%	1,3%	36,7%	40,5%	11,4%	5,1%		100,0%
	Senere enn 3 måneder etter avsluttet utdanning	6,7%		3,3%	33,3%	40,0%	16,7%		100,0%
	Jeg søkte ikke på arbeid i tiden før og etter avsluttet utda	20,0%			40,0%	20,0%	20,0%		100,0%
	Usikker/ Vet ikke		40,0%	40,0%		20,0%			100,0%
Total		5,3%	25,4%	40,4%	16,9%	7,7%	4,1%	0,2%	100,0%

Sammenligning med 2010

I 2010 ble dette spørsmålet stilt til de som hadde hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad. I 2015, fikk alle spørsmålet (merk: ubesvarte fjernet fra prosentberegningen). Det var da også lagt inn et svaralternativ «Har ikke fått jobb/kommet i jobb». Andelen som ikke har kommet i jobb er så liten, kun 1 prosent, slik at vi synes det er greit å sammenligne svarene i 2015 med 2010. Det mest slående i så fall er at svarene i 2015 i liten grad skiller seg fra 2010. Mens 18 prosent fortsatte i jobb i 2015, var det 15 prosent som gjorde dette i 2010. Flere, 36 prosent, fikk sin første jobb før fullført utdanning i 2010, mot 33 prosent i 2015. Andelen som fikk sin første jobb 0 til 3 måneder etter fullført grad var 31 prosent i 2010 mot 28 prosent i 2015. Samlet fikk 79 prosent sin første jobb i 2015 innen tre måneder etter fullført grad, mot 82 prosent i 2010. Vi minner om at dette spørsmålet gikk til alle i 2015, mens de som svarte i 2010 var kandidater som hadde hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad.

Sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad

79 prosent av kandidatene har hatt en sammenhengende jobb i mer enn 6 måneder etter fullført grad. Kandidatene med bachelorstudium skiller seg her ut med at kun 50 prosent har hatt dette.

Kandidater fra IPV og NORAGRIC har i noe mindre grad enn øvrige hatt sammenhengende arbeid i mer enn tre måneder, hhv 64 og 61 prosent. Kandidatene fra NVH skårer best her med 94 prosent.

Tabell 34 Sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad

Har du hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad?		Ja	Nei
Alle	Alle kandidater	79	21
Kjønn	Mann (n=875)	80	20
	Kvinne (n=1361)	78	22
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=479)	50	50
	27-32 (n=1145)	87	13
	33+ (n=591)	87	13
Gradsnivå	2-årig master (n=921)	80	20
	5-årig master (n=460)	87	13
	Bachelorstudium	51	49
	Doktorgrad (n=170)	89	11
	Høgskolekandidat	90	10
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=97)	94	6
	Veterinærutdanning	97	3
Fakultet	Miljøtek (n=723)	79	21
	Rektoratet (n=170)	89	11
	Samvit (n=697)	76	24
	VetBio (n=646)	80	20
Institutt	HH (n=257)	70	30
	IHA (n=111)	77	23
	IKBM (n=216)	75	25
	ILP (n=308)	87	13
	IMT (n=401)	86	14
	IMV (n=55)	69	31
	INA (n=267)	71	29
	IPV (n=112)	64	36
	NORAGRIC (n=132)	61	39
	NVH (n=207)	94	6
	Uni.styret (n=170)	89	11
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=438)	93	7
	2009-2013 (n=759)	69	31
	2014 og senere	86	14

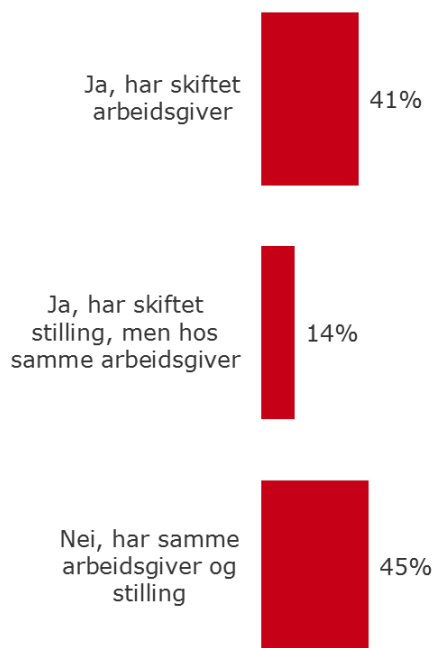
Sammenligning med 2010

Her er det en betydelig forskjell mellom det kandidatene svarte i 2010 og årets undersøkelse. Mens 93 prosent oppga at de hadde hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad i 2010, er det kun 79 prosent som oppgir dette i 2015. Det er særlig kandidatene fra NORAGRIC som trekker ned her. Mens 74 prosent blant disse oppga at de hadde hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder ved målingstidspunktet i 2010, var det kun 61 prosent som oppga dette i 2015.

Skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter første jobb etter fullført grad

4 av 10 kandidater har skiftet arbeidsgiver siden de ble ferdig utdannet. Ytterligere 14 prosent har skiftet stilling, men er fortsatt hos samme arbeidsgiver.

Figur 23 Andel kandidater som har skiftet stilling eller arbeidsgiver etter første jobb



En noe større andel av kvinnene enn menn har skiftet arbeidsgiver, hhv 43 mot 38 prosent.

Klart flere blant de med veterinærutdanning har skiftet arbeidsgiver, 61 prosent mot 30-44 prosent blant kandidater fra øvrige gradsnivå. De med doktorgrad har i størst grad skiftet stilling hos samme arbeidsgiver (21 prosent), mens høgskolekandidatene har gjort dette i minst grad (6 prosent).

Ser vi på instituttene, finner vi at andelen som har skiftet arbeidsgiver er høyest blant kandidater fra NVH, IPV og NORAGRIC (56-53 prosent) og lavest blant ph.d-kandidatene med 30 prosent.

Tabell 35 Andel kandidater som har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter første jobb

Har du skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter første jobb etter fullført grad?		Ja, har skiftet arbeidsgiver	Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver	Nei, har samme arbeidsgiver og stilling
Alle	Alle kandidater	41	14	45
Kjønn	Mann (n=700)	38	16	47
	Kvinne (n=1064)	43	13	44
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=238)	28	10	62
	27-32 (n=998)	43	15	42
	33+ (n=513)	44	14	42
Gradsnivå	2-årig master (n=740)	44	17	39
	5-årig master (n=397)	34	11	55
	Bachelorstudium	39	13	48
	Doktorgrad (n=151)	30	21	49
	Høgskolekandidat	44	6	50
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=90)	40	13	47
	Veterinærutdanning	61	6	33
Fakultet	Miljøtek (n=573)	39	13	48
	Rektoratet (n=151)	30	21	49
	Samvit (n=528)	40	17	43
	VetBio (n=512)	47	11	42
Institutt	HH (n=180)	38	23	39
	IHA (n=85)	38	9	53
	IKBM (n=160)	36	20	44
	ILP (n=268)	38	12	50
	IMT (n=345)	34	14	52
	IMV (n=38)	42	8	50
	INA (n=190)	47	11	42
	IPV (n=72)	56	8	36
	NORAGRIC (n=80)	53	16	31
	NVH (n=195)	56	6	38
	Uni.styret (n=151)	30	21	49
Arstell_uteksa minert	Inntil 2008 (n=407)	49	13	38
	2009-2013 (n=517)	34	16	51
	2014 og senere	42	14	44

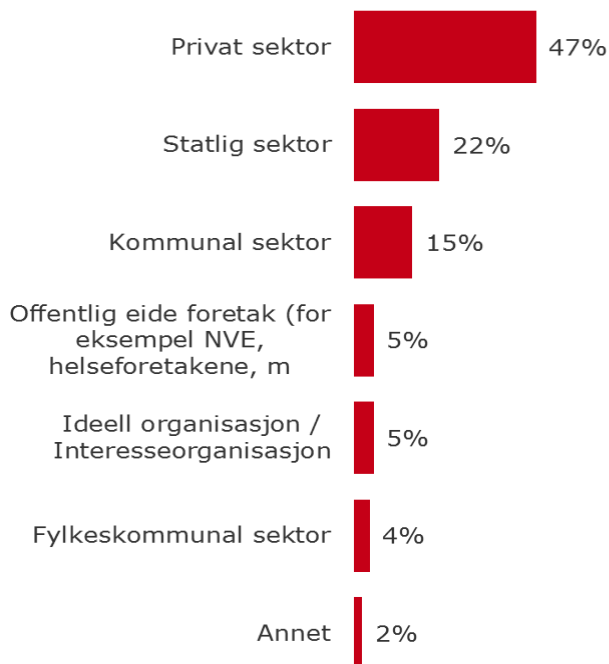
Sammenligning med 2010

Blant de som har hatt sammenhengende jobb i mer enn 6 måneder har 41 prosent i 2015 skiftet arbeidsgiver mot 46 prosent i 2010 på undersøkelsestidspunktet. 14 prosent hadde skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver, mot 13 prosent i 2010. 45 prosent svarte at de hadde samme arbeidsgiver og stilling, mot 41 prosent i 2010.

Innen hvilken sektor var første stilling?

Blant de som har skiftet arbeidsgiver eller stilling, hadde 47 prosent sin første stilling innen privat sektor. 22 prosent var ansatt i statlig sektor og 15 prosent i kommunal sektor. Kun 5 prosent var ansatt i offentlig eid foretak og like mange (5 prosent) hadde sin første stilling i ideell organisasjon/ interesseorganisasjon. Færrest hadde hatt stilling i fylkeskommunal sektor (3 prosent).

Figur 24 Sektortilknytning i første stilling



Det er naturlig nok store forskjeller når vi ser på nedbrytninger, tilsvarende når vi ser på hvilken sektor kandidatene arbeider innenfor i dag. Mens 56 prosent av de med ph.d. hadde sin første stilling i statlig sektor, er andelen på mellom 8 og 21 prosent blant kandidatene fra de øvrige gradsnivåene.

Mens kun 19 og 27 prosent blant kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning og de med ph.d. hadde første stilling i privat stilling, var andelen blant høgskolekandidatene og de med veterinæruddanning på hele 78 og 76 prosent. Kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning hadde også i langt større grad enn øvrige hatt sin første stilling i fylkeskommunal og kommunal sektor (38 og 31 prosent).

Ser vi på kandidatene etter institutter, finner vi at kandidatene fra NVH i størst grad hadde sin første stilling i privat sektor (76 prosent) fulgt av kandidatene fra HH, IKBM og IMT (hhv 65, 56 53 prosent).

Kandidatene fra NORAGRIC og IMV hadde i minst grad stilling i privat sektor (27 og 21 prosent). NORAGRIC kandidatene hadde på sin side i langt større grad enn øvrige sin første stilling i ideelle organisasjoner/interesseorganisasjoner (25 prosent).

En betydelig andel av kandidatene fra ILP, IMV og INA hadde sin første stilling i kommunal sektor (hhv 36, 32 og 27 prosent).

Mens hele 56 prosent av ph.d.-kandidatene hadde sin første stilling i statlig sektor, er andelen som hadde sin første stilling i statlig sektor blant kandidater fra de ulike instituttene på mellom 11 og 26 prosent.

Tabell 36 Sektortilknytning i første stilling

Innen hvilken sektor var din første stilling?		Statlig sektor	Fylkes-kommunal sektor	Kommunal sektor	Offentlig eide foretak (for eksempel NVE, helseforetakene, med mer)	Privat sektor	Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon	Annet
Alle kandidater	Alle kandidater (n=970)	22	4	15	5	47	5	2
Kjønn	Mann (n=371)	23	3	13	3	52	4	1
	Kvinne (n=599)	21	5	17	5	44	5	3
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=90)	16	4	14	2	59	4	1
	27-32 (n=575)	20	4	15	5	50	4	2
	33+ (n=299)	26	6	16	4	38	6	4
Gradsnivå	2-årig master (n=447)	21	4	18	6	41	7	3
	5-årig master (n=178)	19	4	20	2	52	2	1
	Bachelorstudium (n=99)	10	2	15	4	57	8	4
	Doktorgrad (n=77)	56	1	0	10	27	4	1
	Høgskolekandidat	19	0	4	0	78	0	0
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=48)	8	38	31	2	19	2	0
	Veterinærutdanning	21	0	2	0	76	0	1
Fakultet	Miljøtek (n=296)	17	9	22	2	43	5	2
	Rektoratet (n=77)	56	1	0	10	27	4	1
	Samvit (n=300)	19	2	22	6	43	8	2
	VetBio (n=297)	21	4	6	4	60	2	4
Institutt	HH (n=110)	15	1	7	5	65	4	2
	IHA (n=40)	13	13	20	0	43	5	8
	IKBM (n=90)	23	3	4	9	56	0	4
	ILP (n=135)	21	1	36	7	31	4	0
	IMT (n=166)	11	14	17	1	53	3	1
	IMV (n=19)	16	5	32	16	21	11	0
	INA (n=111)	26	3	27	2	32	6	4
	IPV (n=46)	22	9	7	7	43	7	7
	NORAGRIC (n=55)	20	4	16	2	27	25	5
	NVH (n=121)	21	0	2	0	76	0	1
Uni.styret (n=77)	56	1	0	10	27	4	1	
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=250)	22	4	17	3	46	5	3
	2009-2013 (n=253)	18	5	15	6	49	6	2
	2014 og senere (n=184)	18	4	15	7	52	2	2

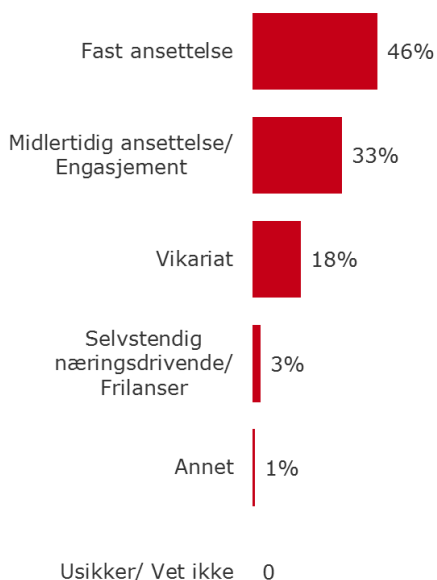
Sammenligning med 2010

Blant de som hadde skiftet arbeidsgiver, hadde 47 prosent av kandidatene stilling i privat sektor i 2015 mot 44 prosent i 2010. Flere hadde også hatt stilling i statlig sektor, 22 mot 20 prosent i 2010. Færre hadde på sin side hatt stilling i kommunal sektor, 15 mot 20 prosent i 2010. Mens 4 prosent oppga instituttsektoren i 2010, var dette tatt ut som svaralternativ i 2015. Det er mindre forskjeller for øvrige sektorer/bransjer.

Kandidatenes ansettelsesforhold i første stilling

Ser vi alle kandidater under ett, oppgir flest (46 prosent) at de hadde fast ansettelse. 33 prosent var midlertidig ansatt/på engasjement, mens ytterligere 18 prosent hadde et vikariat. 3 prosent av kandidatene var selvstendig næringsdrivende/frilanser.

Figur 25 Kandidatenes ansettelsesforhold i første stilling



En betydelig større andel blant menn enn blant kvinner hadde fast ansettelse, 55 mot 40 prosent. Andelen som hadde midlertidig ansettelse/engasjement varierer lite mellom kjønn, men andelen som var på et vikariat i fbm sin første stilling var langt høyere blant kvinner enn blant menn, 24 mot 7 prosent.

Ansettelsesforholdet varierer svært mye etter gradsnivå. Mens kun 18 prosent av de med veterinærutdanning var fast ansatt i første stilling, var 68 prosent fast ansatt blant de med 5-årig master. De med veterinærutdanning var fordelt både på midlertidig ansettelse (31 prosent), vikariat (32 prosent) og i tillegg var 18 prosent selvstendig næringsdrivende. Andelen selvstendig næringsdrivende blant kandidatene, både nåværende stilling og første stilling, består i stor grad av kandidater som er veterinærutdannet.

Ser vi på kandidatene etter institutter, finner vi at de fra NVH, IKBM og NORAGRIC i minst grad hadde fast stilling i første jobb (hhv 24, 31 og 33 prosent), mens kandidater fra IMT, ILP og HH i størst grad hadde fast stilling (hhv 64, 61 og 59 prosent).

Tabell 37 Kandidatenes ansettelsesforhold i første stilling

Hva var ditt ansettelsesforhold i din første stilling?		Fast ansettelse	Midlertidig ansettelse/ Engasjement	Vikariat	Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	Annet	Usikker/ Vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater (n=969)	46	33	18	3	1	0
Kjønn	Mann (n=370)	55	34	7	3	1	0
	Kvinne (n=599)	40	32	24	2	1	0
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=90)	30	32	35	1	1	0
	27-32 (n=575)	48	32	16	3	1	0
	33+ (n=298)	46	33	16	4	1	0
Gradsnivå	2-årig master (n=447)	43	37	18	1	1	0
	5-årig master (n=178)	68	23	9	0	0	0
	Bachelorstudium (n=99)	55	23	18	1	2	0
	Doktorgrad (n=77)	36	58	3	1	1	0
	Høgskolekandidat	44	15	41	0	0	0
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=47)	43	15	40	2	0	0
	Veterinærutdanning	18	31	32	18	1	0
Fakultet	Miljøtek (n=295)	54	29	14	2	1	0
	Rektoratet (n=77)	36	58	3	1	1	0
	Samvit (n=300)	55	30	14	1	0	0
	VetBio (n=297)	30	32	30	6	2	0
Institutt	HH (n=110)	59	26	14	1	0	0
	IHA (n=40)	40	25	35	0	0	0
	IKBM (n=90)	31	39	28	0	2	0
	ILP (n=135)	61	25	13	0	0	0
	IMT (n=165)	64	19	16	1	1	0
	IMV (n=19)	47	42	11	0	0	0
	INA (n=111)	40	42	11	5	2	0
	IPV (n=46)	37	37	22	0	4	0
	NORAGRIC (n=55)	33	47	16	2	2	0
	NVH (n=121)	24	27	34	14	1	0
	Uni.styret (n=77)	36	58	3	1	1	0
Arstell_uteksaminert	Inntil 2008 (n=250)	49	30	16	5	0	0
	2009-2013 (n=252)	44	32	21	1	2	0
	2014 og senere (n=184)	46	29	22	3	1	0

Tabell 38 viser at en noe større andel blant de som har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver, hadde fast ansettelse i sin første stilling, hhv 52 mot 44 prosent blant de som har skiftet arbeidsgiver.

Tabell 38 Ansettelsesforhold i første stilling etter type skift av stilling

	Hva var ditt ansettelsesforhold i din første stilling?	Fast ansettelse	Midlertidig ansettelse/ Engasjement	Vikariat	Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	Annet	Total
	<i>Ja, har skiftet stilling, men hos samme</i>	51,6%	28,8%	17,6%	0,8%	1,2%	100,0%
Total		45,7%	32,5%	18,0%	2,8%	1,0%	100,0%

Sammenligning med 2010

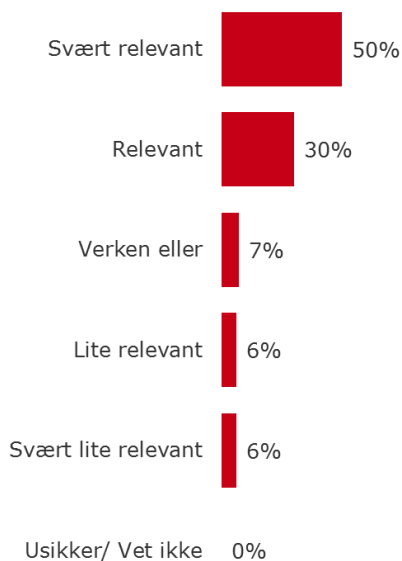
Ser vi på de som hadde skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver, var det 37 prosent som oppga at den første stilling de hadde var fast i 2010 og 43 prosent oppga at stillingen var

midlertidig/engasjement. Sammenlignet med dette, finner vi at andelen som hadde fast stilling i sin første stilling hos samme arbeidsgiver har gått opp med 15 prosentpoeng til 52 prosent. Andelen som hadde midlertidig ansettelse/engasjement har gått ned fra 43 til 29 prosent. Om lag like mange hadde et vikariat, hhv 18 mot 17 prosent i 2010.

Første stillings relevans i forhold til utdanningen

Hele 80 prosent oppgir at den første stillingen de hadde var relevant eller svært relevant. Så mange som 50 prosent oppgir *svært* relevant. 7 prosent mener første stilling verken var relevant eller ikke-relevant. 12 prosent mente de hadde en lite eller svært lite relevant stilling.

Figur 26 Første stillings relevans i forhold til utdanningen



En noe større andel kvinner enn menn mener at første stilling var *lite eller svært lite* relevant, 15 mot 8 prosent. Tilsvarende mener 86 prosent av menn at stillingen var relevant eller svært relevant mot 77 prosent blant kvinner.

Sett ut fra gradsnivå, finner vi at det særlig er de med bachelorstudium som mener at første stilling var lite eller svært lite relevant, så mange som 1 av 4 (24 prosent). Det er klart flere kvinner enn menn som har tatt bachelorstudium (64 mot 36 prosent). Vi har derfor sett på hvor relevant bachelorkandidatene opplevde at sin første stilling var etter kjønn. Blant bachelorkandidatene finner vi også at menn i større grad enn kvinner mener at den første stillingen var relevant, hhv 85 mot 76 prosent.

Ser vi på hvilke institutter kandidatene kommer fra, finner vi at kandidater fra IHA, INA, IPV og NORAGRIC i størst grad oppgir at de hadde *lite* eller *svært lite* relevante jobber i sin første stilling (mellom 38 og 20 prosent).

Størst andel som oppgir at første stilling var *relevant* eller *svært* relevant finner vi blant kandidatene fra NVH, IMT, ILP og IKBM (hhv 94, 86, 83 og 81 prosent).

Tabell 39 Første stillings relevans i forhold til utdanningen

Hvor relevant var din første stilling i forhold til utdanningen din?		Svært lite relevant	Lite relevant	Verken eller	Relevant	Svært relevant	Usikker/Vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater (n=970)	6	6	7	30	50	0
Kjønn	Mann (n=371)	4	4	6	35	51	0
	Kvinne (n=599)	7	8	8	27	50	1
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=90)	9	6	10	30	45	0
	27-32 (n=575)	5	6	7	31	50	0
	33+ (n=299)	5	7	8	28	52	1
Gradsnivå	2-årig master (n=447)	7	7	9	35	41	0
	5-årig master (n=178)	1	6	6	31	57	0
	Bachelorstudium (n=99)	13	11	9	35	32	1
	Doktorgrad (n=77)	4	4	8	22	62	0
	Høgskolekandidat	4	4	0	19	74	0
	Praktisk pedagogisk utdanninga (n=48)	2	4	8	33	52	0
	Veterinærutdanning	1	2	2	9	85	1
Fakultet	Miljøtek (n=296)	6	6	6	34	48	0
	Rektoratet (n=77)	4	4	8	22	62	0
	Samvit (n=300)	5	6	11	34	43	1
	VetBio (n=297)	6	7	4	24	58	0
Institutt	HH (n=110)	3	5	13	45	34	0
	IHA (n=40)	15	23	5	33	25	0
	IKBM (n=90)	6	7	7	31	50	0
	ILP (n=135)	4	4	7	29	54	1
	IMT (n=166)	2	5	7	37	49	0
	IMV (n=19)	0	11	11	42	37	0
	INA (n=111)	13	6	5	29	48	0
	IPV (n=46)	11	9	7	37	37	0
	NORAGRIC (n=55)	15	13	15	22	35	2
	NVH (n=121)	2	2	2	11	83	1
	Uni.styret (n=77)	4	4	8	22	62	0
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=250)	4	7	5	29	54	0
	2009-2013 (n=253)	7	7	8	32	46	0
	2014 og senere (n=184)	3	6	6	31	52	1

Opplevelse av første stillings relevans er noe høyere blant de som har skiftet stilling hos samme arbeidsgiver enn blant de som har skiftet arbeidsgiver. Det er særlig færre blant disse som opplever at stillingen er lite/svært lite relevant, 8 mot 13 prosent blant de som har skiftet arbeidsgiver. Vi finner imidlertid at det er noen flere blant de som har skiftet arbeidsgiver som mener den første stillingen var svært relevant, 52 mot 46 prosent blant de som har skiftet stilling hos samme arbeidsgiver.

Tabell 40 Relevans av første stilling etter type skifte av stilling

		Hvor relevant var din første stilling i forhold til utdanningen din?						Total
		Svært lite relevant	Lite relevant	Verken eller	Relevant	Svært relevant	Usikker / Vet ikke	
Har du skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter første jobb etter fullført grad?	<i>Ja, har skiftet arbeidsgiver</i>	6,5%	6,9%	6,5%	27,7%	51,8%	0,6%	100,0%
	<i>Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver</i>	2,8%	5,2%	9,6%	36,0%	46,4%		100,0%
Total		5,6%	6,5%	7,3%	29,8%	50,4%	0,4%	100,0%

Sammenligning med 2010

Sammenligner vi med 2010 og de som har skiftet stilling *hos samme arbeidsgiver*, finner vi at så mange som 87 prosent av disse mente første stilling var relevant eller svært relevant i 2010, mens andelen i 2015 er på 80 prosent.

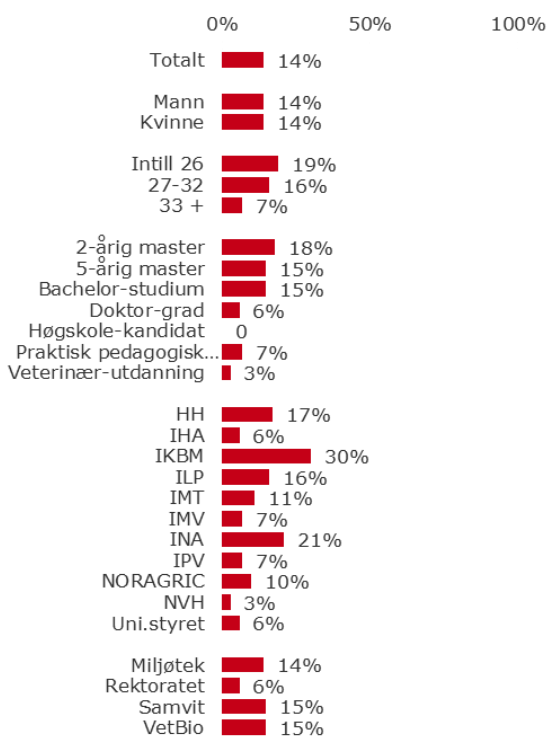
6 Bruk av Karrieresenteret

Denne delen handler om og i hvor stor grad kandidatene benyttet tilbud ved Karrieresenteret, samt hvor stor nytte man hadde av tilbudene dersom man hadde benyttet disse. Spørsmålene gikk kun til kandidater som gikk ut fra og med 2013. Til slutt ble kandidatene stilt spørsmålet om de mente det er viktig å ha et karrieresenter ved NMBU som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb. Dette spørsmålet ble stilt alle kandidater.

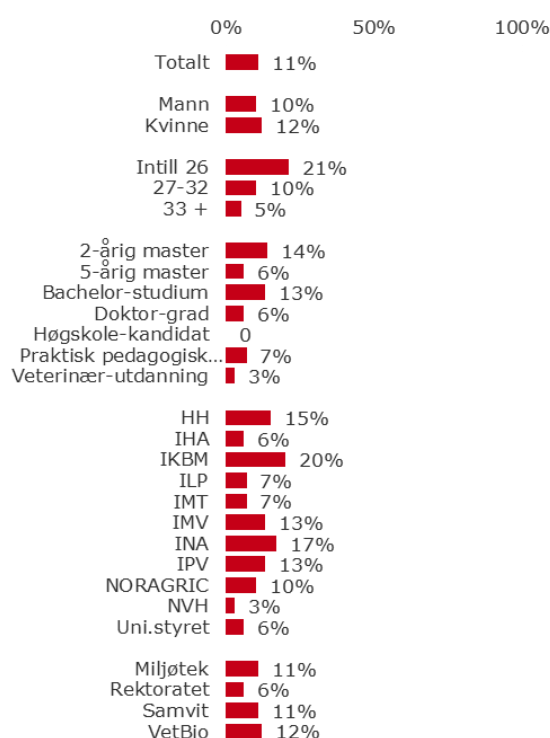
Benyttet jobbsøkerkurs og individuell karriereveiledning

Av alle kandidater som mottok spørsmålet hadde 14 prosent benyttet jobbsøkerkurs. Noen færre, 11 prosent, hadde benyttet individuell karriereveiledning. I alt svarte 433 og 434 kandidater på disse spørsmålene.

Jobbsøkerkurs (CV- og søknadskurs, intervjukurs, LinkedIn-kurs)



Individuell karriereveiledning (CV og søknad, arbeidsmarkedet, intervjutrening, veivalg, generell karriereveiledning, annet)



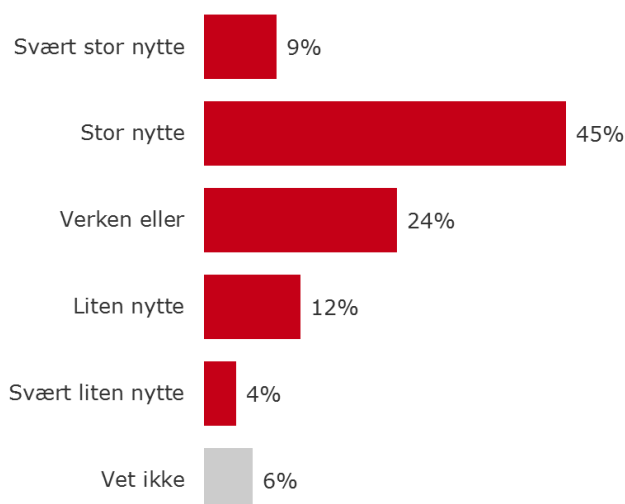
Kvinner og menn benytter tilbudene om lag likt. Ser vi på de ulike gradsnivåene, finner vi at det er særlig kandidater fra de to masterstudiene og fra bachelorstudier som har benyttet tilbudene.

De to tilbudene benyttes også i mer eller mindre grad avhengig av hvilket institutt kandidatene tilhører. Mest benyttet er tilbudene blant kandidatene fra IKBM, INA og HH. Tilbudene er minst benyttet blant kandidatene fra NVH. Vi viser her til at de med 2-årig dyrepleierutdanning heller ikke fikk dette spørsmålet.

Nytte av veiledningstilbudene gjennom Karrieresenteret

Kandidatene som hadde benyttet ett eller begge veiledningstilbudene, i alt 83 kandidater, ble spurt om hvor stor nytte de hadde av veiledningstilbudene gjennom Karrieresenteret. Av de som hadde benyttet Karrieresenteret, mener 9 prosent at de hadde svært stor nytte av tilbudet. 45 prosent mener de hadde stor nytte. En mindre andel på 18 prosent mener nytten var liten eller svært liten, mens 24 prosent mener de verken hadde stor eller liten nytte av tilbudene.

Figur 27 Nytt av veiledningstilbudene gjennom Karrieresenteret



Sammenligning med 2010

Mens 48 prosent oppga at de hadde nytte eller svært stor nytte av veiledningstilbudet gjennom Karrieresenteret i 2010, var det 54 prosent som oppga dette i 2015. 18 prosent oppga at tilbudet var lite eller svært lite nyttig i 2010, mens 16 prosent mente dette i 2015.

Viktighet av å ha et karrieresenter ved NMBU

Selv om kun en mindre andel av kandidatene ble spurt om de hadde benyttet Karrieresenteret, og enda færre ble spurt om hvor fornøyd de var med tilbudet fra Karrieresenteret, ble alle kandidater spurt om hvor viktig det er å ha et karrieresenter ved NMBU som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb.

Som forventet, i og med at mange ikke har benyttet Karrieresenteret, var det mange som på dette spørsmålet svarte at de ikke visste om hvor viktig dette var (44 prosent). Dette er et interessant funn, som indikerer at Karrieresenteret nok ikke er så godt kjent som ønskelig. Samtidig er det kun 3 prosent som mener at et slikt Karrieresenter er lite eller svært lite viktig. 13 prosent svarer «verken eller», mens 40 prosent mener det er viktig/svært viktig med et karrieresenter som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb.

Figur 28 Viktighet av å ha et karrieresenter ved NMBU



Det er en spesielt stor andel blant bachelorkandidatene som synes dette er viktig (50 prosent), samt at mange fra masterutdanningene opplever dette som viktig (hhv 43 og 40 prosent). Kun 25 prosent av ph.d.-kandidatene har oppgitt at dette er viktig og enda færre blant kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning mener et slikt tilbud er viktig (15 prosent). Det er også relativt få som mener dette er viktig blant kandidatene fra veterinærutdanningen (34 prosent) og blant høgskolekandidatene (36 prosent), samtidig er det viktig å huske på at knapt noen fra de ulike gradsnivåene mener et slikt tilbud er *lite* viktig.

Ser vi på kandidatene etter institutter, finner vi at de som i *minst grad* opplever at et slikt Karrieresenter er viktig kommer fra IMT, NVH og ILP, hvor av 33-34 prosent oppgir at dette er viktig.

Flest som svarer at et slikt Karrieresenter er viktig eller svært viktig kommer fra IMV, HH og IKBM (50-53 prosent).

Tabell 41 Viktighet av å ha et karrieresenter ved NMBU

I hvor stor grad mener du det er viktig å ha et Karrieresenter ved NMBU som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb		Svært lite viktig	Lite viktig	Verken eller	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke/Ikke aktuell
Alle kandidater	Alle kandidater	1	2	13	23	17	44
Kjønn	Mann (n=881)	2	2	16	25	13	41
	Kvinne (n=1376)	1	1	11	22	20	46
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=488)	2	2	14	24	26	32
	27-32 (n=1154)	1	2	14	26	16	41
	33+ (n=595)	1	1	11	16	12	59
Gradsnivå	2-årig master (n=931)	2	2	14	25	18	40
	5-årig master (n=463)	1	1	14	25	15	44
	Bachelorstudium	1	2	12	26	24	35
	Doktorgrad (n=170)	1	1	6	14	11	66
	Høgskolekandidat	0	0	13	18	18	52
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=97)	1	0	10	11	4	73
	Veterinærutdanning	3	1	16	18	16	47
Fakultet	Miljøtek (n=730)	1	1	13	24	15	45
	Rektoratet (n=170)	1	1	6	14	11	66
	Samvit (n=703)	1	2	14	26	17	40
	VetBio (n=654)	1	1	14	21	21	42
Institutt	HH (n=259)	3	2	15	34	17	30
	IHA (n=111)	3	2	17	20	18	41
	IKBM (n=222)	0	3	10	23	28	36
	ILP (n=308)	0	2	14	21	13	50
	IMT (n=401)	1	0	14	21	12	51
	IMV (n=56)	2	0	14	20	30	34
	INA (n=273)	1	3	12	30	16	37
	IPV (n=113)	1	0	14	25	18	42
	NORAGRIC (n=136)	1	3	11	23	24	38
	NVH (n=208)	2	0	15	18	16	48
	Uni.styret (n=170)	1	1	6	14	11	66
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=438)	1	1	13	24	13	49
	2009-2013 (n=762)	2	2	12	25	18	40
	2014 og senere (n=400)	1	1	11	24	19	43

Sammenligning med 2010

Ikke spurt om i 2010

7 Viktige kjennetegn ved en jobb

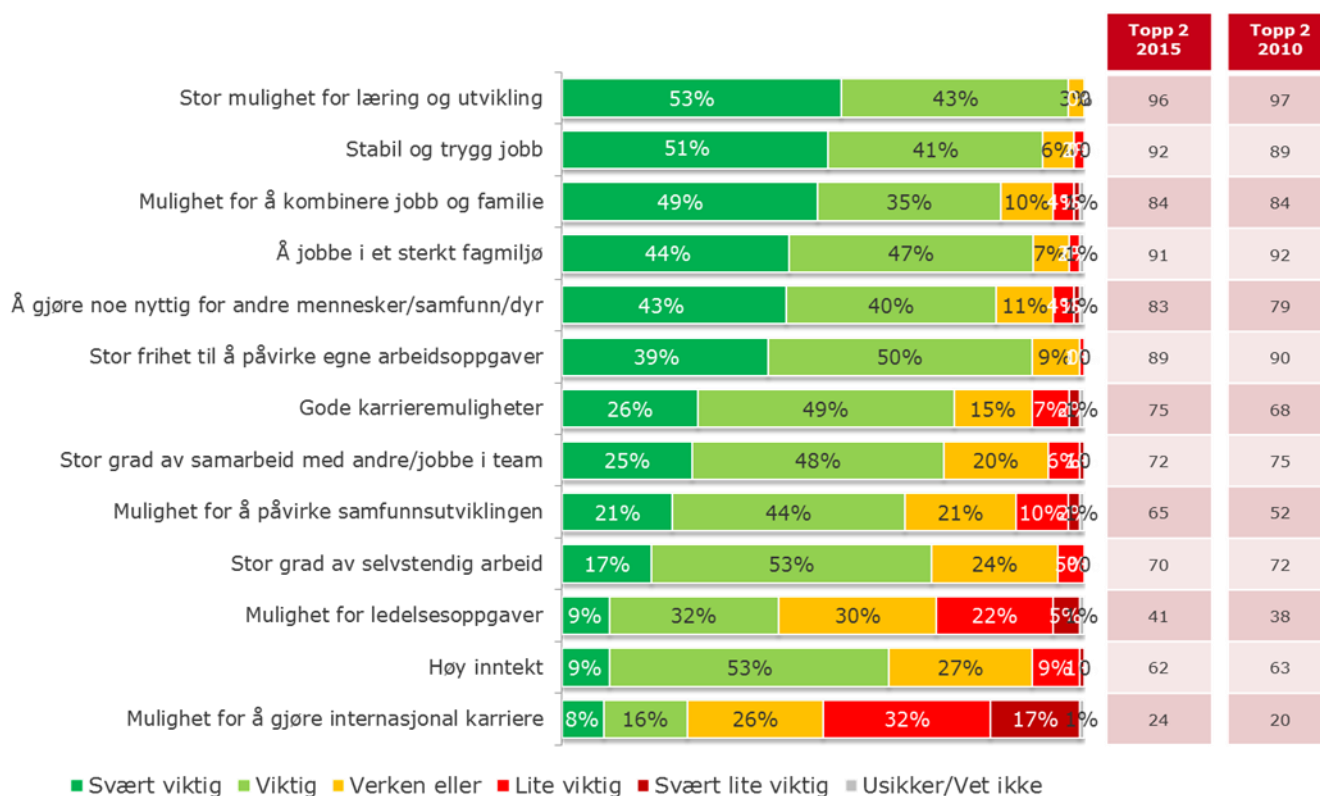
Dette kapitlet gir en oversikt over hvordan kandidatene vurderer 13 sentrale kjennetegn ved en jobb, hvor viktig eller uviktig disse kjennetegnene er for dem. I tillegg handler dette kapitlet om i hvilken grad kandidatene opplever at jobben de har oppfyller de kjennetegn de selv mener er viktige i en jobb, samt i hvilken grad kandidatene opplever at det er samsvar mellom egne kvalifikasjoner og de arbeidsoppgaver de har i jobben.

Viktighet av ulike kjennetegn ved en jobb

Kandidatene ble spurt om viktighet av i alt 13 ulike forhold/kjennetegn ved en jobb. Viktigste oppleves «stor mulighet for læring og utvikling». I alt 96 prosent mener dette er svært viktig eller viktig. Deretter rangeres «stabil og trygg jobb», det «å kunne jobbe i et sterkt fagmiljø» og det å ha «mulighet for å kombinere jobb og familie».

Minst viktig oppleves «mulighet til å påvirke samfunnsutviklingen», «mulighet for å utvikle nye produkter, nyskaping, innovasjon, kreativitet», «mulighet for ledelsesoppgaver» og «mulighet for å gjøre internasjonal karriere». Færre enn 50 prosent mener dette er viktig/svært viktige oppgaver.

Figur 29 Hvor viktig er følgende kjennetegn ved en jobb for deg?



Viktighet etter kjønn, alder og gradsnivå

Når vi ser nærmere på kjønn, og andel som mener at forholdet er viktig eller svært viktig, finner vi at kvinner i større grad enn menn synes at følgende er viktig: «stor grad av samarbeid med andre/jobbe i team», «å gjøre noe nyttig for andre mennesker/samfunn/dyr» og «mulighet for å kombinere jobb og familie». Menn opplever på sin side i større grad enn kvinner følgende som viktig: «gode karrieremuligheter», «høy inntekt» og «mulighet for ledelsesoppgaver».

Ser vi på kandidatene etter gradsnivå, finner vi klart større forskjeller enn mellom kjønn. Størst forskjell finner vi for «mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen», hvor så mange som 76, 72 og 70 prosent blant de med hhv ph.d., praktisk pedagogisk utdanning og 5-årig master vektlegger dette som *viktig* (viktig/svært viktig), mens kun 37 prosent blant høgskolekandidatene opplever dette som viktig.

Det er også større forskjeller når det gjelder «det å kunne gjøre internasjonal karriere», hvor 40 prosent av de med ph.d.-grad mener dette er *viktig* (viktig/svært viktig), mens kun 10 og 11 prosent blant kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning og høgskolekandidatene mener dette er *viktig*.

Når det gjelder «stor grad av selvstendig arbeid», er dette viktigst for de med praktisk pedagogisk arbeid (89 prosent) og minst viktig blant de med 5-årig master og de med bachelor (64-65 prosent). De med 5-årig master opplever på sin side at «gode karrieremuligheter» er viktigst (80 prosent), mens dette skårer lavest blant de med praktisk pedagogisk utdanning (58 prosent).

«Høy inntekt» skårer også som minst viktig blant de med praktisk pedagogisk utdanning (54 prosent), mens dette forholdet skårer høyest blant kandidatene fra veterinærutdanningen (79 prosent). Veterinærkandidatene er på den annen side de som i minst grad synes det er viktig med «mulighet for ledelsesoppgaver» (26 prosent).

Mens nær sagt alle (99 prosent) blant de med praktisk pedagogisk utdanning mener det er viktig med «stor grad av frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver» er andelen lavest blant høgskolekandidatene (78 prosent).

Høgskolekandidatene er på den annen side de som i størst grad opplever det som viktig «å samarbeide med andre/jobbe i team» (84 prosent). Minst viktig vurderes dette blant de med bachelorstudium (62 prosent).

Det er også høgskolekandidatene som i aller størst grad opplever det som viktig «å gjøre noe nyttig for andre mennesker/samfunn/dyr» (100 prosent), mens de med 5-årig master skårer lavest på dette når vi ser på tvers av gradsnivåene (77 prosent).

Det er mindre forskjeller mellom gradsnivå etter «stabil og trygg jobb», «store muligheter for læring og utvikling», «å jobbe i et sterkt fagmiljø» og «mulighet for å kombinere jobb og familie».

Tabell 42 Andel som vurderer forholdet som viktig/svært viktig (Kjønn, alder og grad)

Kjennetegn/egenskaper	Totalt	Kjønn		Alder			Grad						
		Mann	Kvinne	Intill 26	27-32	33 +	2-årig master	5-årig master	Bachelorstudium	Doktorgrad	Høgskolekandidat	Praktisk pedagogisk utdanning	Veterinærutdanning
Gode karrieremuligheter	75	78	73	80	73	72	74	80	72	72	71	58	79
Høy inntekt	62	67	59	58	62	65	61	66	57	63	64	54	77
Mulighet for ledelsesoppgaver	41	47	37	40	40	44	43	45	41	42	36	33	26
Mulighet for å gjøre internasjonal karriere	24	28	22	22	21	29	27	20	23	40	11	10	19
Mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen	65	64	67	63	63	72	67	70	61	76	37	72	54
Stabil og trygg jobb	92	89	93	94	92	90	90	94	92	92	95	86	94
Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver	89	90	88	81	89	94	90	89	83	95	78	99	91
Stor grad av samarbeid med andre/jobbe i team	73	69	76	66	74	77	74	74	62	78	84	78	77
Stor grad av selvstendig arbeid	70	68	71	61	68	82	72	64	65	83	72	89	68
Stor mulighet for læring og utvikling	96	96	97	95	97	97	97	98	95	97	97	99	96
Å jobbe i et sterkt fagmiljø	91	89	92	89	91	91	91	94	84	91	90	93	93
Å gjøre noe nyttig for andre mennesker/samfunn/dyr	83	75	88	82	81	87	82	77	81	90	100	90	88
Mulighet for å kombinere jobb og familie	84	80	87	79	84	89	82	82	84	93	91	88	91

Viktighet etter institutter

Kandidatene fra NORAGRIC vurderer mulighet for «å gjøre internasjonal karriere» som langt viktigere enn kandidater fra øvrige institutter (70 prosent). NORAGRIC-kandidatene er også de som i størst grad vektlegger «å kunne påvirke samfunnsutviklingen» (96 prosent).

Kandidatene fra HH og NVH er de som i størst grad vektlegger «høy inntekt» (hhv 72 og 74 prosent). Kandidatene fra HH vektlegger på den annen side i minst grad «å gjøre noe nyttig for andre mennesker/samfunn/dyr» (62 prosent).

Kandidatene fra HH og NORAGRIC legger mest vekt på «mulighet for ledelsesoppgaver» (hhv 55 og 58 prosent), mens kandidatene fra NVH, INA og IKBM legger minst vekt på dette (hhv 28, 31 og 33 prosent).

Kandidatene fra ILP og NVH vektlegger i størst grad «å kunne samarbeide med andre i team» (hhv 81 og 79 prosent), mens kandidatene fra IHA vektlegger dette i minst grad (62 prosent).

Tabell 43 Andel som vurderer forholdet som viktig eller svært viktig etter institutt

Kjennetegn/egenskaper	Institutt										
	HH	IHA	IKBM	ILP	IMT	IMV	INA	IPV	NORAGRIC	NVH	Uni.styret
Gode karrieremuligheter	86	66	80	77	74	68	59	63	84	77	72
Høy inntekt	72	55	63	66	63	56	49	49	51	74	63
Mulighet for ledelsesoppgaver	55	39	33	41	43	39	31	37	58	28	42
Mulighet for å gjøre internasjonal karriere	25	21	17	12	19	32	19	28	70	16	40
Mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen	48	53	50	78	65	82	71	71	96	49	76
Stabil og trygg jobb	86	92	96	96	92	89	90	88	86	94	92
Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver	85	89	87	93	91	87	86	91	83	87	95
Stor grad av samarbeid med andre/jobbe i team	70	62	68	81	73	72	69	70	67	79	78
Stor grad av selvstendig arbeid	67	75	72	70	67	70	66	71	69	69	83
Stor mulighet for læring og utvikling	96	92	96	97	98	98	97	96	97	96	97
Å jobbe i et sterkt fagmiljø	87	85	94	96	92	87	92	82	84	92	91
Å gjøre noe nyttig for andre mennesker/samfunn/dyr	62	94	77	86	74	96	90	90	96	92	90
Mulighet for å kombinere jobb og familie	82	81	86	87	83	78	78	81	79	91	93

Det er relativt sett mindre forskjeller (10-15 prosentpoeng) mellom kandidatene etter institutter når det gjelder følgende forhold: «å ha en stabil og trygg jobb», «ha stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver», «ha stor mulighet for læring og utvikling», «å jobbe i et sterkt fagmiljø» og «muligheter for å kombinere jobb og familie».

Sammenligning med 2010

Ser vi på andelen som har svart at kjennetegnene ved jobben er viktig eller svært viktig, finner vi at to forhold har gått opp vesentlig fra 2010, det er «mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen» (opp 13 poeng) og «gode karrieremuligheter» (opp 7 poeng).

Fire forhold har gått opp mellom 3-4 poeng. Dette er «stabil og trygg jobb», «å gjøre nytte for andre mennesker/samfunn/dyr», «mulighet for ledelsesoppgaver» og «mulighet for å gjøre internasjonal karriere». Ett forhold skårer likt med 2010: «mulighet for å kombinere jobb og familie».

7 forhold skårer noe svakere enn i 2010 (mellom 1 og 3 poeng). Dette er «mulighet for læring og utvikling», «å jobbe i et sterkt fagmiljø», «stor frihet til å påvirke andre mennesker», «samarbeid med andre/jobbe i team», «stor grad av selvstendig arbeid» og «høy inntekt».

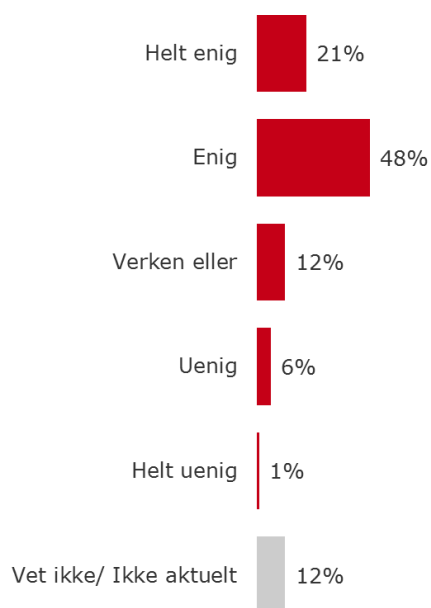
Bortsett fra de de to forholdene som har gått opp vesentlig, er forskjellene ellers så små, at det store bildet er at de ulike kjennetegnene vurderes likt med 2010.

I hvilken grad jobben oppfyller viktige kjennetegn

Kandidatene ble deretter bedt om å ta stilling til om jobben de hadde oppfylte det de opplevde som viktige kenneetegn ved en jobb.

Nær 7 av 10 (69 prosent) er enig i at jobben de har i stor grad oppfyller de kjennetegn de mente var viktige for seg selv i forrige spørsmål. 12 prosent mente jobben «verken eller» oppfylte de viktige kjennetegnene, mens 7 prosent er uenig i at jobben de har oppfyller det som er viktige kjennetegn for dem.

Figur 30 I hvilken grad jobben oppfyller viktige kjennetegn ved en jobb



Ser vi på hva kandidatene svarer etter gradsnivå, finner vi at det er spesielt de med bachelor som i mindre grad er enig i at jobben fyller de viktige kjennetegnene. Disse har samtidig ikke svart at de er uenig i at jobben oppfyller de viktige kjennetegnene, men i stor grad sagt at de «ikke vet/svart ikke aktuelt» (40 prosent).

Ser vi på kandidatene etter institutter, finner vi at noen flere fra NORAGRIC og NVH har oppgitt at de er uenig i at jobben de har oppfyller viktige krav (13-14 prosent), samtidig som det er svært få blant disse kandidatene som svarer «vet ikke/ikke aktuelt».

Kandidatene som i størst grad er enig i at jobben oppfyller de kjennetegn ved jobben som er viktig for dem kommer fra ILP (79 prosent) og IMT (75 prosent).

Tabell 44 I hvilken grad jobben oppfyller viktige kjennetegn ved en jobb

Jeg opplever at jobben min i stor grad oppfyller de kjennetegn fra forrige spørsmål som er viktig for meg.		Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke/ Ikke aktuelt
Alle kandidater	Alle kandidater	1	6	12	48	21	12
Kjønn	Mann (n=881)	1	4	12	51	21	11
	Kvinne (n=1380)	1	7	11	47	21	12
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=489)	1	5	10	37	17	30
	27-32 (n=1154)	2	6	12	52	22	6
	33+ (n=597)	2	6	13	51	22	7
Gradsnivå	2-årig master (n=936)	1	8	12	51	22	7
	5-årig master (n=461)	2	5	8	55	26	5
	Bachelorstudium	1	4	11	30	13	40
	Doktorgrad (n=168)	1	2	14	58	21	4
	Høgskolekandidat	0	8	18	53	13	8
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=97)	1	5	16	47	27	3
	Veterinærutdanning	4	10	15	53	18	0
Fakultet	Miljøtek (n=731)	1	7	11	48	22	11
	Rektoratet (n=168)	1	2	14	58	21	4
	Samvit (n=703)	2	6	10	48	23	13
	VetBio (n=659)	1	7	14	48	17	13
Institutt	HH (n=259)	0	3	10	48	22	16
	IHA (n=114)	1	7	11	49	19	12
	IKBM (n=223)	0	6	11	46	18	18
	ILP (n=308)	2	5	8	51	28	6
	IMT (n=401)	1	6	12	52	24	5
	IMV (n=56)	0	4	14	48	16	18
	INA (n=274)	2	8	9	42	21	18
	IPV (n=113)	1	6	16	40	12	25
	NORAGRIC (n=136)	4	10	11	40	13	21
	NVH (n=209)	3	10	16	53	16	2
	Uni.styret (n=168)	1	2	14	58	21	4
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=440)	1	6	11	53	24	4
	2009-2013 (n=763)	1	6	12	44	19	18
	2014 og senere (n=400)	2	8	11	45	24	9

Sammenligning med 2010

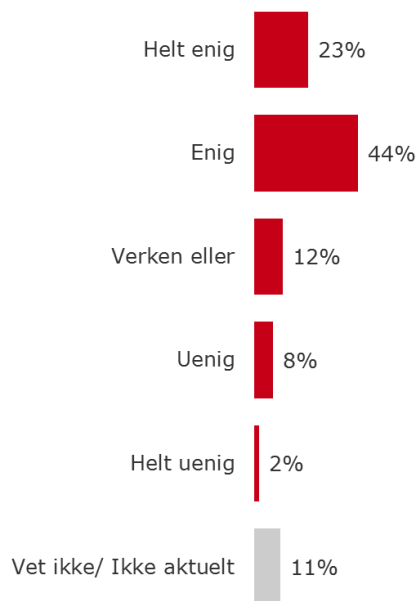
Om lag like mange i 2015 som i 2010 opplever at jobben oppfyller de kjennetegn som er viktige for en selv. Mens 69 prosent er enig eller helt enig i dette i 2015, var andelen i 2010 på 72 prosent. Samtidig er andelen som er uenig eller helt uenig lavere i 2015 enn i 2010, 7 mot 10 prosent i 2010. I snitt blir vurderingen dermed svært lik for begge målinger. Størst forskjell finner vi for andel som svarer vet ikke. I 2015 er det så mange som 12 prosent som svarer vet ikke, mot 5 prosent i 2010.

Som i 2010 bes alle kandidater om å svare på dette spørsmålet. En naturlig forklaring på at flere kan svare «Vet ikke», kan være at andelen kandidater som har fortsatt å studere/som ikke er i jobb er høyere i årets undersøkelse enn i 2010. Dette gjelder særlig blant bachelorkandidatene. Forskjellen er på 8 prosentpoeng, 10 prosent i 2015 mot 2 prosent i 2010. Det er også klart flere i årets undersøkelse som fortsatt er jobbsøker, 7 prosent mot 2 prosent i 2010. Det er naturlig at også denne gruppen har svart «vet ikke/ikke aktuelt» på dette spørsmålet. Fjernes denne gruppen, vil vi likevel ikke ha et sammenligningsgrunnlag med 2010, da som sagt både jobbsøkere og studenter den gang fikk spørsmålet.

Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver

Kandidatene ble også bedt om å ta stilling til om de opplevde at det var samsvar mellom de kvalifikasjoner og de arbeidsoppgaver de hadde i jobben. 67 prosent er enig eller helt enig i at det er samsvar mellom de kvalifikasjoner og de arbeidsoppgaver de har. 10 prosent er uenig i dette. 12 prosent er verken enig eller uenig og ytterligere 11 prosent er usikker.

Figur 31 Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver



Størst andel som er uenig i denne påstanden finner vi, som i for forrige spørsmål, blant kandidatene fra NORAGRIC (24 prosent), samt blant kandidatene fra IPV (12 prosent) og IHA (14 prosent).

Ser vi på gradsnivå, så er det kandidatene fra 2-årig master og høyskolekandidatene som i størst grad er uenig (hhv 12 og 15 prosent). Det er også en betydelig andel bland de med bachelor som har svart «vet ikke/ikke aktuelt» på dette spørsmålet.

Tabell 45 Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver

Jeg opplever i stor grad at det er samsvar mellom mine kvalifikasjoner og arbeidsoppgavene i jobben min.		Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke/ Ikke aktuelt
Alle kandidater	Alle kandidater	2	8	12	44	23	11
Kjønn	Mann (n=883)	2	6	11	47	23	10
	Kvinne (n=1380)	2	9	12	42	24	12
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=489)	2	8	9	34	17	30
	27-32 (n=1155)	2	7	12	48	25	6
	33+ (n=598)	3	8	13	44	25	7
Gradsnivå	2-årig master (n=936)	4	9	13	45	22	7
	5-årig master (n=463)	1	6	13	49	27	4
	Bachelorstudium	3	9	8	28	13	40
	Doktorgrad (n=168)	1	2	11	45	38	4
	Høgskolekandidat	0	15	8	47	26	5
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=97)	1	7	19	46	24	3
	Veterinæruddanning	1	5	10	59	25	0
Fakultet	Miljøtek (n=734)	2	7	13	44	23	10
	Rektoratet (n=168)	1	2	11	45	38	4
	Samvit (n=702)	3	9	12	42	23	12
	VetBio (n=659)	2	9	10	46	20	13
Institutt	HH (n=258)	1	8	10	41	25	16
	IHA (n=114)	4	10	14	39	18	15
	IKBM (n=223)	1	8	9	43	20	18
	ILP (n=308)	2	7	12	49	25	5
	IMT (n=403)	1	7	15	47	25	5
	IMV (n=56)	0	4	13	43	25	16
	INA (n=275)	5	6	12	40	20	17
	IPV (n=113)	2	11	11	39	15	23
	NORAGRIC (n=136)	10	14	16	29	13	18
	NVH (n=209)	1	8	9	56	25	1
	Uni.styret (n=168)	1	2	11	45	38	4
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=441)	1	7	11	50	27	4
	2009-2013 (n=762)	2	9	13	38	20	17
	2014 og senere (n=401)	3	5	12	42	28	9

Sammenligning med 2010

Andel som er enig eller helt enig i at de opplever at det er stor grad av samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver de har i jobben har også gått noe ned fra 2010, hhv 67 prosent i 2015 mot 71 prosent i 2010. Endringen kan i stor grad forklares med at klart flere i 2015 svarer at de «ikke vet» eller at spørsmålet «ikke er aktuelt». Som vist til i forrige spørsmål, kan en forklaring være at flere kandidater invitert i 2015 undersøkelsen har fortsatt å studere eller fortsatt er jobbsøker, men likevel fått spørsmålet.

8 Utbytte av utdanningen

Kandidatenes utbytte av utdanningen

Kandidatene ble bedt om å vurdere en rekke kvalifikasjoner og *i hvilken grad* de mente at studiet hadde gitt dem disse.

Kandidatene vurderte her 5 kvalifikasjoner under temaområdet «Analytiske og praktiske ferdigheter», 5 kvalifikasjoner under temaområdet «Kommunikasjon og formidling», 5 kvalifikasjoner under temaområdet «Administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter» og 8 kvalifikasjoner under temaet «Generell arbeidslivskompetanse».

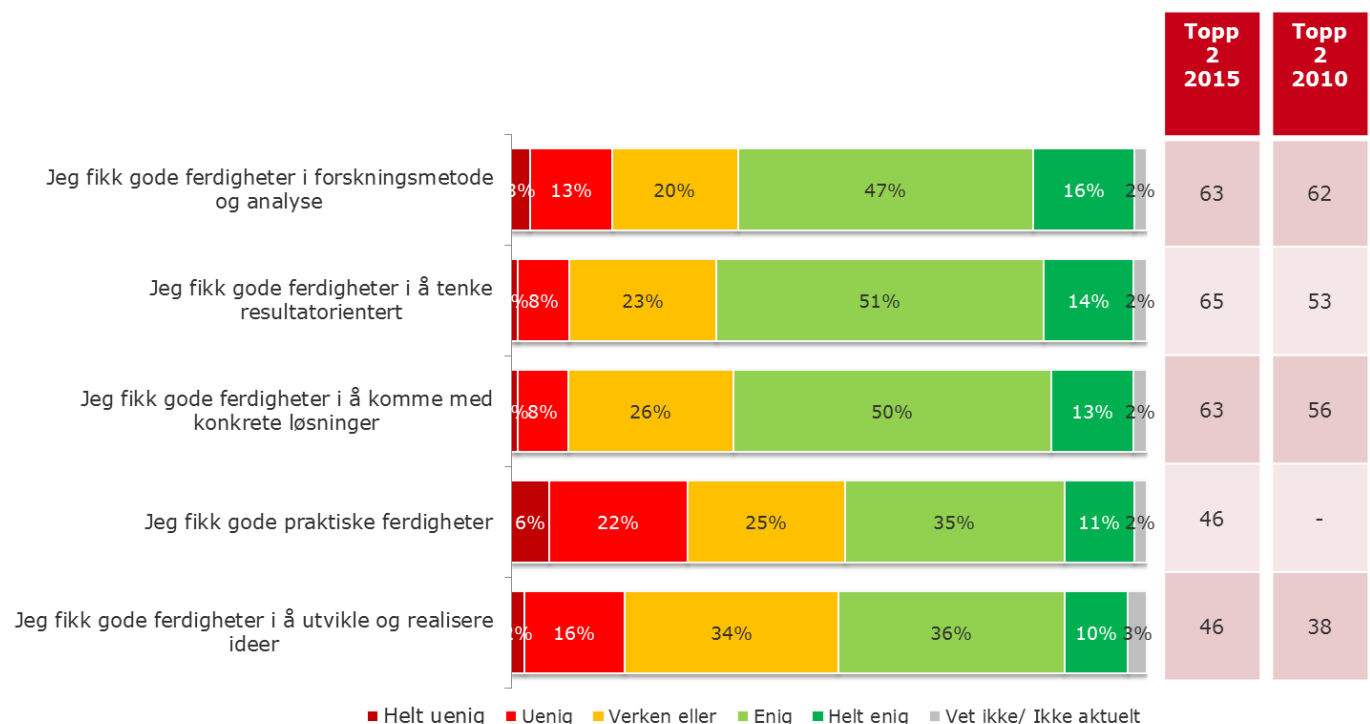
På de neste sidene følger en tematisk oppsummering av hvilke kvalifikasjoner som studiet oppleves å ha gitt i stor eller liten grad. Første tema er *analytiske og praktiske ferdigheter*.

Analytiske og praktiske ferdigheter

Figur 32 viser at et klart flertall av kandidatene (63 prosent) opplever at studiet i stor grad (47 prosent) eller svært stor grad (16 prosent) har gitt dem «gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse». Om lag likt vurderes «gode ferdigheter i å tenke resultatorientert» med 65 prosent som er enig eller helt enig i at studiet har gitt dem disse ferdighetene. Nær like mange, 63 prosent, mener at de har fått «gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger».

Klart færre (46 prosent) opplever at studiet har gitt dem praktiske ferdigheter. Nær 3 av 10 (28 prosent) er uenig i at de har fått denne ferdigheten gjennom studiet. Det er også færre (46 prosent) som mener de har fått gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer.

Figur 32 Hvor enig/uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din?



Andelen som er *enig eller helt enig* i at de fikk «gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse» er høyest blant ph.d.-kandidatene (94 prosent) og lavest blant høgskolekandidatene (15 prosent) og

kandidatene fra NVH (26 prosent). Vi finner også at en større andel menn enn kvinner er enig i at de har fått gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse (67 mot 59 prosent).

Det er også flest ph.d-kandidater (84 prosent) som i størst grad opplever at de har fått «gode ferdigheter i å tenke resultatorientert». Kandidatene som i minst grad opplever dette kommer fra veterinærutdanningen (43 prosent) og NVH (47 prosent). Denne ferdigheten skiller mindre etter kjønn.

Vi finner også at ph.d.-kandidatene i størst grad opplever at de har fått gode ferdigheter i «å komme med konkrete løsninger». Denne ferdigheten vurderes svakes av kandidatene fra NORAGRIC hvor 44 prosent er enig/helt enig i at de har fått ferdigheten. Det er også 10 prosentpoeng flere menn enn kvinner som opplever at de har fått denne ferdigheten, hhv 69 mot 59 prosent.

Det er også betydelige forskjeller mellom kandidatene etter institutter og gradsnivå når det gjelder å få gode ferdigheter «i å utvikle og realisere ideer». Mens kun 17, 20 og 26 prosent blant de fra hhv veterinærutdanning, NVH og høgskolekandidatene mener de tilegnet seg disse ferdighetene gjennom studiene, er det hhv 65 og 60 prosent bland de med doktorgrad og de med praktisk pedagogisk utdanning som mener de har fått gode ferdigheter i dette.

Når det gjelder «praktiske ferdigheter», er det høgskolekandidatene og kandidatene fra IKBM som vurderer dette best, fulgt av ph.d-kandidatene, hvor hhv 86, 74 og 73 prosent er enig/helt enig i at de har fått gode praktiske ferdigheter.

Tabell 46 Andel enig/helt enig i påstander om - analytiske og praktiske ferdigheter

Andel svart helt enig/enig	Analytiske og praktiske ferdigheter				
	Jeg fikk gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse	Jeg fikk gode ferdigheter i å tenke resultatorientert	Jeg fikk gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger	Jeg fikk gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer	Jeg fikk gode praktiske ferdigheter
Total	63	65	63	46	46
Mann	67	66	69	54	48
Kvinne	59	64	59	41	45
Intill 26	57	68	62	40	43
27-32	62	63	61	44	43
33 +	67	66	66	54	54
2-årig master	75	69	62	47	44
5-årig master	58	63	68	54	39
Bachelorstudium	47	60	57	38	37
Doktorgrad	94	84	80	65	73
Høgskolekandidat	15	51	58	26	86
Praktisk pedagogisk utdanning	47	57	59	60	69
Veterinærutdanning	31	43	54	17	45
HH	61	74	67	44	37
IHA	71	62	59	46	35
IKBM	78	72	62	39	74
ILP	53	59	68	54	34
IMT	55	64	65	51	44
IMV	71	64	51	40	50
INA	64	66	59	40	39
IPV	74	68	58	50	37
NORAGRIC	73	55	44	49	37
NVH	26	47	55	20	57
Uni.styret	94	84	80	65	73
Miljøtek	60	64	62	46	42
Rektoratet	94	84	80	65	73
Samvit	60	64	63	50	35
VetBio	60	61	59	36	55

Sammenligning med 2010

Andelen som vurderer utbyttet de fikk med hensyn på analytiske og praktiske ferdigheter har økt for alle fire forhold som kan sammenlignes med 2010. Størst framgang finner vi for ferdigheter «i å tenke

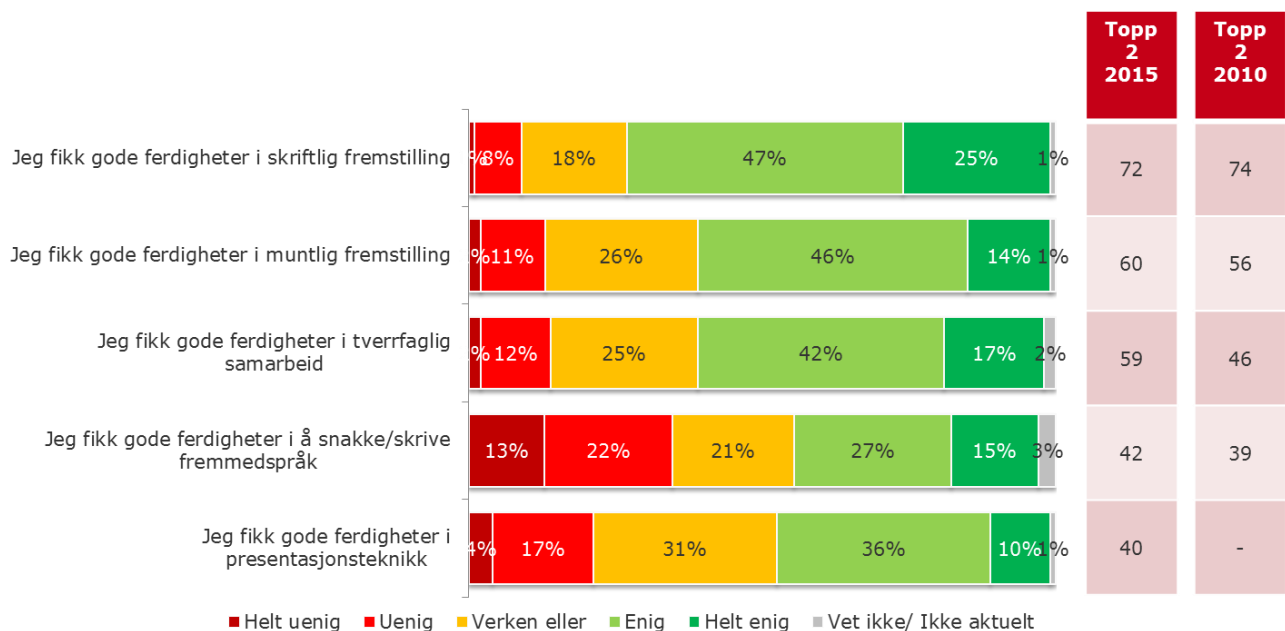
resultatorientert», som har gått opp med 12 prosentpoeng som mener de har fått dette, fra 53 til 65 prosent. Deretter kommer ferdigheter «i å utvikle og realisere ideer», fram fra 38 til 46 prosent. Gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger har videre gått fram fra 56 til 63 prosent og endelig «gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse», opp ett prosentpoeng fra 62 til 63 prosent som er enig eller helt enig i at de fikk denne ferdigheten.

Kommunikasjon og formidling

Når det gjelder kommunikasjon og formidling, mener jevnt over de fleste kandidatene (72 prosent) at de «fikk god trening i skriftlig framstilling» (figur 33). To kvalifikasjoner vurderes alt i alt relativt likt, det er «gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid» og «gode ferdigheter i muntlig framstilling, hvor hhv 59 og 60 prosent er enig/helt enig i at studiet har gitt dem disse ferdighetene.

To forhold vurderes klart svakere enn øvrige: «gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk» og «gode ferdigheter i presentasjonsteknikk». Kun hhv 42 og 40 prosent mener at studiet gav gode kvalifikasjoner på disse ferdighetene.

Figur 33 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?



Ph.d-kandidatene er de som i aller størst grad mener de fikk «gode ferdigheter i skriftlig framstilling» (90 prosent). Vurderingene er jevnt over gode på dette området på tvers av fakulteter og avdelinger, men andelen som gir høy vurdering blant kandidatene fra NVH er spesielt lav (45 prosent), tilsvarende for veterinærutdanningen samlet (42 prosent).

Det skiller noe mindre mellom fakulteter og avdelinger når kandidatene vurderer «god trening i muntlig framstilling», men likevel er det et betydelig gap mellom ph.d.-kandidatene, hvor 77 prosent vurderer at de fikk gode kvalifikasjoner, og HH, NVH, IKBM og IMT som skårer svakest og hvor hhv 46, 52, 53 og 55 prosent mener dette. Færre fra veterinærutdanningen og de med bachelorgrad mener også at de har fått gode ferdigheter i muntlig framstilling (hhv 46 og 48 prosent).

Når det gjelder vurderingene som gis med hensyn på «gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid», så avviker disse fra de som gis på området skrift og språk. Ph.d-kandidatene vurderer det tverrfaglige samarbeidet klart svakere, hvor 58 prosent mener de har fått gode ferdigheter i dette. Det

tverrfaglige samarbeidet vurderes best av kandidatene fra NORAGRIC (77 prosent) og ILP og INA (begge 71 prosent). Svakest vurderes denne ferdigheten blant kandidatene fra veterinærutdanningen, NVH og IKBM med hhv 38, 42 og 44 prosent som mener de har fått disse ferdighetene.

Sammen med ph.d-kandidatene, er det kandidatene fra NORAGRIC som best vurderer at de har fått «gode ferdigheter i å skrive/snakke fremmedspråk, hhv 81 og 77 prosent er enig/helt enig i dette. Denne egenskapen er den som i størst grad skiller de ulike gradsnivåene og instituttene fra hverandre. Kun 8 prosent av høyskolekandidatene mener de har fått gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk. Andelen som opplever dette er også lav blant kandidatene fra NVH og veterinærutdanningen (hhv 17 og 20 prosent), fra praktisk pedagogisk utdanning (17 prosent) og fra ILP (16 prosent).

Det er også svært store forskjeller mellom gradsnivåer og institutter når det gjelder ferdigheter man har fått i «presentasjonsteknikk». Mens kun 18 prosent av de med veterinærutdanning mener de har fått gode ferdigheter i dette, er andelen så høy som 71 prosent blant ph.d-kandidatene. Det er også relativt sett færre som mener de har fått gode ferdigheter i presentasjonsteknikk blant kandidatene fra HH (35 prosent), mens andelen som mener de har fått denne ferdigheten blant kandidatene fra IMV er på hele 60 prosent.

Tabell 47 Andel enig/helt enig i påstander om - kommunikasjon og formidling

Andel svart helt enig/enig	Kommunikasjon og formidling				
	Jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig fremstilling	Jeg fikk gode ferdigheter i muntlig fremstilling	Jeg fikk gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid	Jeg fikk gode ferdigheter i å snakke/ skrive fremmedspråk	Jeg fikk gode ferdigheter i presentasjons-teknikk
Total	72	60	59	42	46
Mann	73	61	61	42	48
Kvinne	73	59	57	41	45
Intill 26	70	52	60	37	41
27-32	73	61	57	40	45
33 +	74	66	59	47	53
2-årig master	83	65	62	54	51
5-årig master	63	58	64	22	45
Bachelorstudium	69	48	54	34	35
Doktorgrad	90	77	58	81	71
Høgskolekandidat	52	63	53	8	39
Praktisk pedagogisk utdanning	63	69	59	17	53
Veterinærutdanning	42	46	38	20	18
HH	68	46	50	39	35
IHA	78	61	51	43	47
IKBM	82	53	44	53	42
ILP	67	67	71	16	51
IMT	63	55	58	27	41
IMV	91	69	64	57	60
INA	81	69	71	46	52
IPV	84	65	57	64	55
NORAGRIC	90	66	77	77	57
NVH	45	52	42	17	24
Uni.styret	90	77	58	81	71
Miljøtek	72	62	64	36	46
Rektoratet	90	77	58	81	71
Samvit	71	59	65	36	46
VetBio	70	57	47	41	39

Samlet sett for de fem ferdighetene er det mindre forskjeller etter kjønn.

Sammenligning med 2010

Av de fire forholdene som kan sammenlignes med 2010, har tre forhold fått bedre vurderinger, mens ett har gått tilbake. Størst framgang finner vi for «gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid», fram fra 46 til 59 prosent som er enig/helt enig i at de har fått denne ferdigheten. Deretter har «gode

ferdigheter i muntlig fremstilling» gått opp fra 56 til 60 prosent enig/helt enig, og «gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk» har gått opp fra 39 til 42 prosent. Når det gjelder «gode ferdigheter i skriftlig fremstilling», er det en noe mindre andel som er enig/helt enig i at de har fått dette i 2015 sammenlignet med 2010, ned fra 74 til 72 prosent.

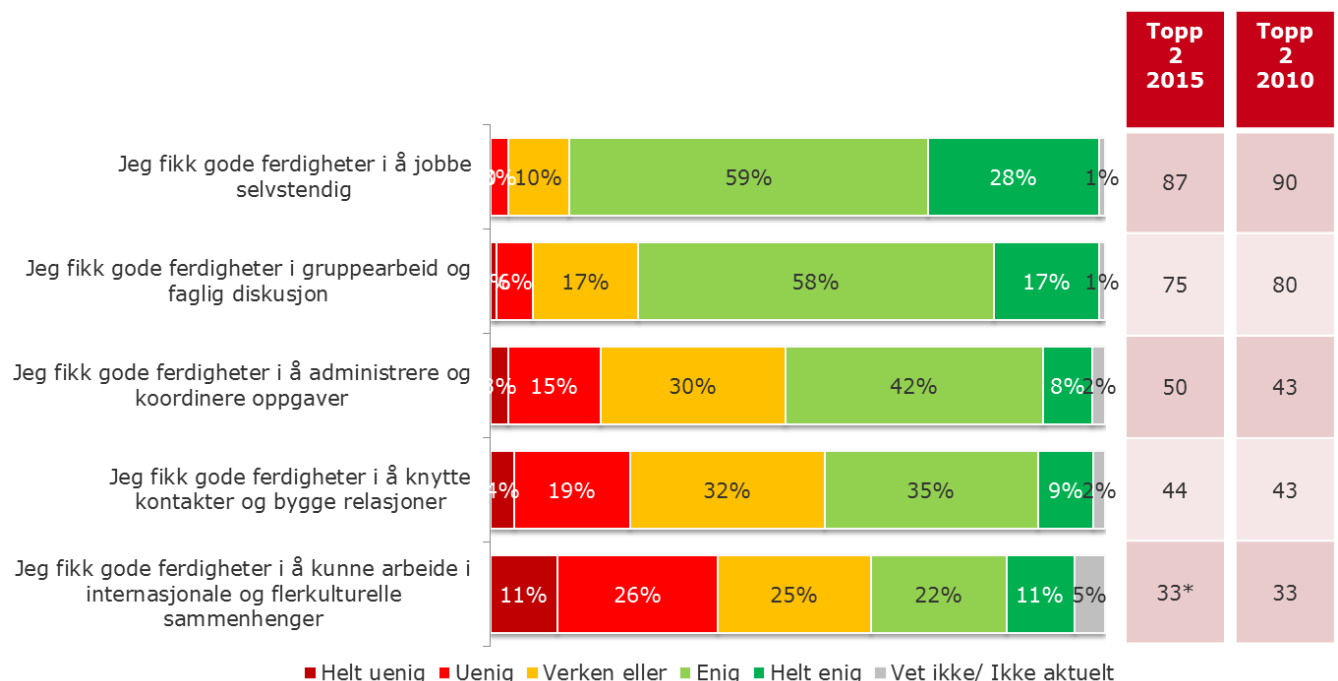
Administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter

Samlet sett svarte nær 9 av 10 kandidater (87 prosent) at de «fikk gode ferdigheter i å trene selvstendig» (figur 34). Dette forholdet skårer klart bedre enn øvrige under temaområdet administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter. Nest best vurderes «gode ferdigheter i gruppearbeid og faglige diskusjoner», hvor 75 prosent mener de fikk gode kvalifikasjoner.

Ferdigheter i å «administrere og koordinere oppgaver» rangeres deretter. 50 prosent er enig i at de har fått gode ferdigheter i dette. Dernest kommer ferdigheter i «å knytte kontakter og bygge relasjoner» med 44 prosent som mener de har fått gode ferdigheter på dette området.

Relativt sett få, kun 33 prosent, mener at studiet ga dem «gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger».

Figur 34 Hvor enig/uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?



Også på dette temaområdet er det store forskjeller mellom gradsnivå, fakulteter og institutter. Størst variasjon finner vi når det gjelder «ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger» med en differanse på 82 prosentpoeng mellom kandidatene fra NORAGRIC som vurderer dette best (89 prosent mener de har fått ferdigheten) og kandidatene fra veterinærutdanningen og NVH hvor hhv 7 og 9 prosent mener de har fått ferdigheten. For uten kandidatene fra NORAGRIC er det en større andel blant ph.d.-kandidatene, IPV og IMV som mener de har fått denne ferdigheten (hhv 70, 54 og 47 prosent). Mens kun hhv 12 og 22 prosent fra ILP og IMT oppgir at de har fått ferdigheten.

Minst forskjell finner vi for «gode ferdigheter i å jobbe selvstendig». Det er også ph.d.-kandidatene som topper her (94 prosent), men det er også svært mange som vurderer ferdigheten godt blant de

med praktisk pedagogisk utdanning, veterinærutdanning og NVH (hhv 71, 70 og 72 prosent) – som er de gruppene som skårer denne ferdigheten svakest.

Det er også mindre forskjeller når det gjelder kandidatenes vurdering av i hvilken grad de fikk «gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon». De med ph.d. og høyskolekandidatene vurderer dette imidlertid noe svakere enn kandidater fra øvrige gradsnivåer. Flest som vurderer at de har fått gode ferdigheter i gruppearbeid og faglige diskusjoner kommer fra ILP (87 prosent), INA (85 prosent) og IMV (82 prosent). Kandidatene fra Samvit og Miljøfak vurderer dette også bedre enn kandidatene fra VetBio. Svakest vurderes denne ferdigheten blant kandidatene fra IKBM og IPV hvor hhv 62 og 65 prosent er enig i at de har fått ferdigheten.

Kandidatene fra HH er de som i størst grad vurderer at de fikk «gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver», 64 prosent er enig/helt enig i dette. Kandidatene fra de fleste instituttene er delte når det gjelder denne ferdigheten, med mellom 40-50 prosent som mener de har fått gode ferdigheter i dette. De som kommer relativt svakt ut er kandidatene fra veterinærutdanningen, NVH og høyskolekandidatene med hhv 27, 29 og 36 prosent som er enig i at de har fått ferdigheten.

Det er også betydelige forskjeller mellom kandidatene når det gjelder ferdigheter i «å knytte kontakter og bygge relasjoner». Mens så mange som 58 og 50 prosent av de med ph.d. og de fra praktisk pedagogisk utdanning mener de har tilegnet seg denne ferdigheten gjennom studiene, er det kun 20 og 26 prosent som har gjort dette blant kandidatene fra veterinærutdanningen og blant høyskolekandidatene. Kandidatene fra NVH vurderer denne ferdigheten klart svakest, med kun 22 prosent som mener de hatt fått denne. I andre enden finner vi kandidatene fra NORAGRIC, IMV og ph.d-kandidatene hvor hhv 63, 60 og 58 prosent av kandidatene opplever at de har fått gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner.

Tabell 48 Andel enig/helt enig i påstander om – administrative ferdigheter

Andel svart helt enig/enig	Administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter				
	Jeg fikk gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver	Jeg fikk gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon	Jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig	Jeg fikk gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger	Jeg fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner
Total	50	75	87	33	44
Mann	49	74	86	35	48
Kvinne	50	76	87	32	41
Intill 26	52	74	89	28	43
27-32	50	77	87	30	43
33 +	47	71	84	40	45
2-årig master	52	78	90	42	49
5-årig master	52	79	90	17	42
Bachelorstudium	50	72	85	28	39
Doktorgrad	54	60	94	70	58
Høyskolekandidat	36	57	78	11	26
Praktisk pedagogisk utdanning	44	79	71	25	50
Veterinærutdanning	27	70	70	7	20
HH	64	81	87	35	46
IHA	45	75	85	27	47
IKBM	45	62	90	36	39
ILP	54	87	86	12	37
IMT	49	76	88	22	47
IMV	41	82	91	47	60
INA	50	85	88	28	43
IPV	47	65	90	54	50
NORAGRIC	49	75	90	89	63
NVH	29	65	72	9	22
Uni.styret	54	60	94	70	58
Miljøtek	48	80	88	26	47
Rektoratet	54	60	94	70	58
Samvit	57	82	87	35	46
VetBio	40	66	83	29	37

Sammenligning med 2010

Området administrative og relasjonsrelaterte ferdigheter har i sum ikke gått opp fra 2010, i sum virker situasjonen å være status quo når vi ser på andel som er enig i at de har fått ferdighetene. Mens to forhold har gått tilbake, har spesielt ett forhold gått ned. Mens 80 prosent opplevde at de fikk «gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon» i 2010, er andelen på 75 prosent i 2010. En noe mindre andel opplever også at de fikk «gode ferdigheter i å jobbe selvstendig», 87 prosent i 2015 mot 90 prosent i 2010. Motsatt finner vi at flere opplever at de fikk «gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver», 50 prosent mot 43 prosent i 2010.

Generell arbeidslivskompetanse

Til slutt ser vi nærmere på de åtte kvalifikasjonene under «generell arbeidslivskompetanse» (figur 35). Tre av disse kvalifikasjonene vurderes gjennomgående meget godt.

Best skårer «utdanningen ga meg en solid basis», hvor 80 prosent mener at studiet har gitt dem gode kvalifikasjoner. Svært mange (70 prosent) mener at de har fått gode kvalifikasjoner når det gjelder «å utnytte kunnskap fra fagene i arbeidet».

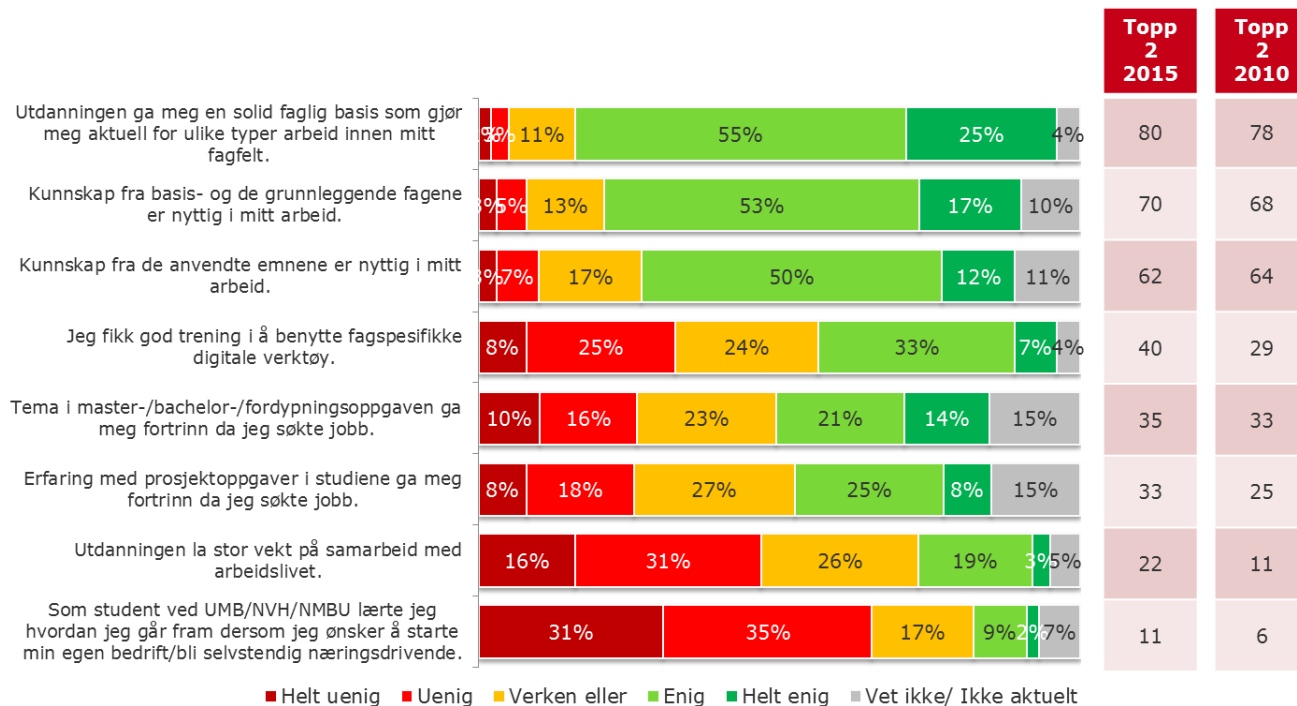
En større andel vurderer også at de har hatt et godt utbytte og fått ferdigheter når det gjelder å benytte kunnskap fra faget i det daglige arbeidet, hvor 62 prosent er enig/helt enig i dette.

Klart svakere vurderes «trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy», hvor kun 40 prosent opplever at de har fått gode kvalifikasjoner på dette området gjennom studiet. Det er også her spesielt mange som er direkte uenig i at de har fått denne type trening (33 prosent).

Det er videre et mindretall som mener at tema i master-/bachelor-/fordypningsoppgaven ga et fortrinn de de søkte jobb (35 prosent), og likeledes et mindretall som mener at erfaring i prosjektoppgaver i studiene ga fortrinn i fbm jobbsøking (33 prosent).

Klart svakest til dette temaområdet, vurderes «at utdanningen la vekt på samarbeidet med arbeidslivet» og «å lære å starte egen bedrift». Kun hhv 22 og 11 prosent vurderer at studiet har gitt dem gode kvalifikasjoner og godt utbytte av utdanningen på disse to områdene.

Figur 35 Hvor enig/uenig er du i følgende påstander om utbytte av utdanningen din?



Ser vi først på «i hvilken grad tema i oppgaven ga fortrinn når kandidatene søkte jobb», finner vi at høgskolekandidatene og de med bachelorstudium i langt mindre grad enn øvrige er enig i at dette ga dem et fortrinn (tabell 49). Ser vi på instituttnivået, er det spesielt kandidatene fra NVH som i minst grad opplever dette. Vi finner også for dette forholdet en viss forskjell mellom kvinner og menn, hvor menn i noe større grad opplever at oppgaven ga dem et fortrinn, 40 mot 32 prosent.

Når det gjelder i hvilken grad «erfaring fra prosjektoppgaven ga fortrinn i fbm jobbsøking», vurderes dette svært svakt blant NVH kandidatene og blant høgskolekandidater og de med veterinærutdanning, hvor kun hhv 10, 5 og 12 prosenter enig/helt enig i at dette ga et fortrinn.

Høgskolekandidatene er på sin side mest fornøyd med at utdanningen la «stor vekt på samarbeid med arbeidslivet». 48 prosent er enig i dette. Dette forholdes vurderes svakest av de fra veterinærutdanningen, hvor kun 7 prosent er enig i dette. Det er også spesielt få fra IMV, INA, NORAGRIC og NVH som er enig i at utdanningen la stor vekt på samarbeid med næringslivet, kun mellom 14 og 20 prosent opplevde dette.

Kandidatene fra veterinærutdanningen vurderer også svakt «å få god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy». Kun 12 prosent er enig i at de fikk denne kompetansen. På instituttnivået vurderes dette klart svakest blant kandidatene fra NVH og NORAGRIC, hvor hhv 18 og 19 prosent er enig. Vi finner også at menn er mer fornøyd med dette forholdet enn kvinner, med hhv 45 mot 36 prosent enig i at de har fått god trening i dette.

Tabell 49 Andel enig/helt enig i påstander om - arbeidslivskompetanse

Andel svart helt enig/enig	Generell arbeidslivskompetanse						
	Tema i master-/bachelor-/fordypningsoppgaven ga meg fortrinn da jeg søkte jobb.	Erfaring med prosjekt-oppgaver i studiene ga meg fortrinn da jeg søkte jobb.	Utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet.	Jeg fikk god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy.	Kunnskap fra de anvendte emnene er nyttig i mitt arbeid.	Kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene er nyttig i mitt arbeid.	Utdanningen ga meg en solid faglig basis som gjør meg aktuell for ulike typer arbeid innen mitt fagfelt.
Total	35	33	22	40	62	70	80
Mann	40	36	26	45	65	72	83
Kvinne	32	30	20	36	60	70	78
Intill 26	25	25	21	39	55	55	74
27-32	38	35	21	39	64	75	83
33 +	39	32	28	40	65	73	78
2-årig master	46	40	24	39	62	72	82
5-årig master	40	42	20	48	76	77	89
Bachelorstudium	12	19	19	39	45	50	67
Doktorgrad	41	36	29	51	67	76	84
Høgskolekandidat	5	5	48	30	65	78	65
Praktisk pedagogisk utdanning	29	16	36	37	65	76	71
Veterinærutdanning	29	12	7	12	59	80	84
HH	33	30	24	39	59	69	83
IHA	37	33	22	44	52	66	76
IKBM	32	29	15	46	58	67	76
ILP	37	48	27	43	73	77	84
IMT	36	29	23	47	68	74	85
IMV	43	29	14	48	66	75	87
INA	39	37	19	41	58	61	77
IPV	38	32	32	30	53	63	72
NORAGRIC	39	38	18	19	47	55	66
NVH	23	10	20	18	61	80	79
Uni.styret	41	36	29	51	67	76	84
Miljøtek	37	31	21	45	65	69	82
Rektoratet	41	36	29	51	67	76	84
Samvit	36	39	24	37	63	70	80
VetBio	31	25	21	34	57	70	76

Det er mindre forskjeller når det gjelder å kunne «utnytte kunnskap fra de anvendte emnene i arbeidet». Kandidatene fra 5-årig master vurderer dette forholdet best, med 76 prosent som er enig i at denne kunnskapen er nyttig i arbeidet de har. Færrest som mener dette finner vi blant kandidatene fra NORAGRIC (47 prosent), IHA (52 prosent) og IPV (53 prosent).

Det er også mindre forskjeller når det gjelder vurderinger av hvor vidt «kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene er nyttig i det arbeid man har». Minst fornøyd med dette er kandidatene fra NORAGRIC og de med bachelorstudium, hvor hhv 55 og 50 prosent er enig i at kunnskapen er nyttig, mens de fra veterinærutdanningen og NVH skårer dette forholdet høyest, med 80 prosent som mener kunnskapen er nyttig i arbeidet.

Minst forskjell finner vi for vurderingen av om utdanningen har gitt «en solid faglig basis som gjør at man er aktuell for ulike typer arbeid innen det arbeidsfeltet man har». Forholdet vurderes gjennomgående bra blant de ulike gruppene, men høgskolekandidater, kandidater med bachelor og de fra NORAGRIC vurderer dette noe svakere enn øvrige grupper.

Sammenligning med 2010

Hele 7 av 8 forhold vurderes bedre i 2015 enn i 2010 når vi ser på andelen som opplever at de har fått gode ferdigheter, det vil si som har svart at de er enig/helt enig i dette. Det er spesielt tre forhold som har gått merkbart fram. Dette er at «utdannelsen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet», «trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy» (begge opp 11 prosent) og «erfaring med prosjektoppgaver i studiene som gir fortrinn når kandidatene søkte jobb» (opp 8 poeng). Et forhold gikk ned, «kunnskap fra de anvendte fagene er nyttig i arbeidet», med 2 poeng fra 64 til 62 prosent enig/helt enig.

Tilfredshet med utdanningen

Kandidatene ble videre bedt om å vurdere hvor fornøyd eller misfornøyd de var med utdanningen på seks sentrale områder. Dette er muligheter til å få jobber som svarer til de forventninger de hadde under utdanningen, studiets faglige innhold, undervisningskvaliteten, veiledning og rådgivning fra lærere/undervisningspersonalet, studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb og muligheter for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger.

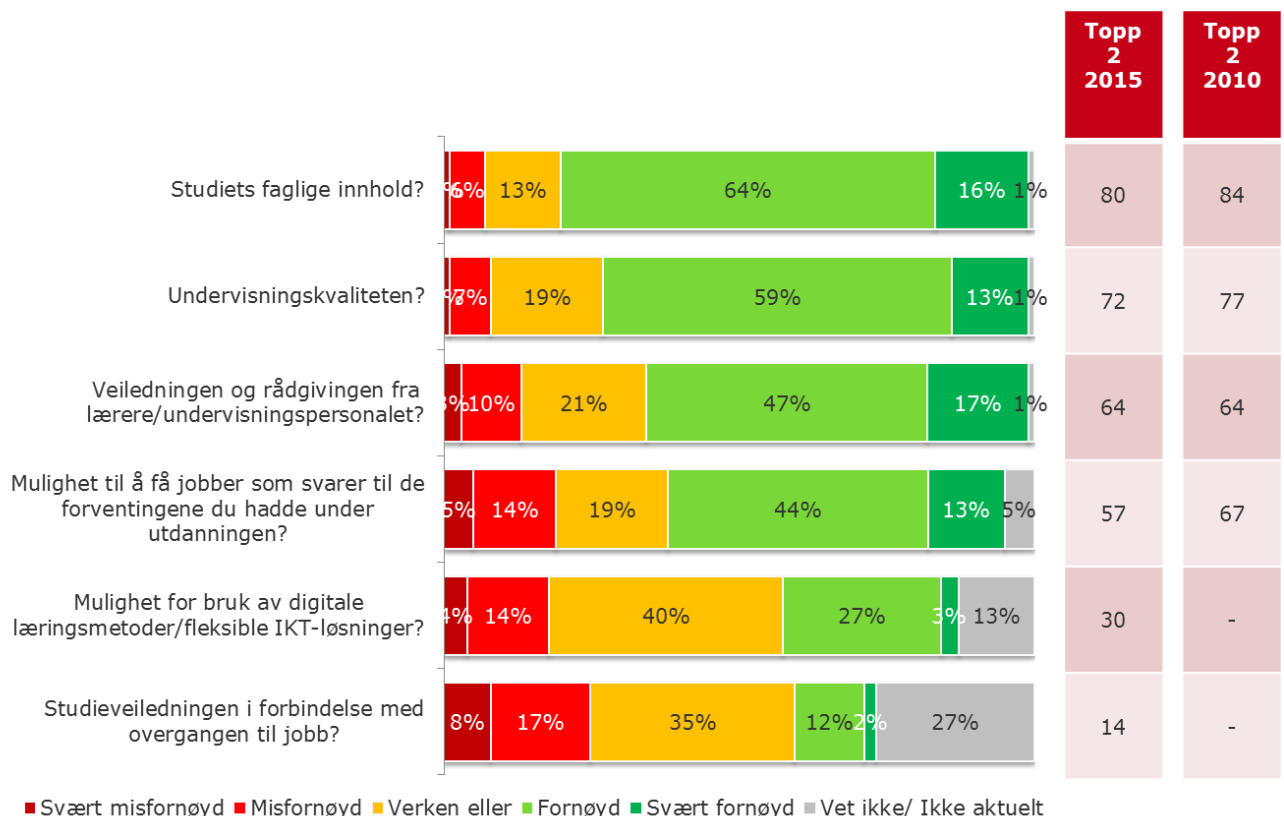
Mest fornøyd er kandidatene med studiets faglige innhold. 80 prosent oppgir at de er fornøyd med dette forholdet. Dermed rangeres utdanningskvaliteten hvor 72 prosent er fornøyd. Et større flertall, 64 prosent, er også fornøyd med veiledning og rådgivning fra lærere og undervisningspersonell.

Når det gjelder mulighet til å få jobb som svarer til de forventninger de hadde under studiene, faller andelen som er fornøyd til under 6 av 10 (57 prosent).

Betydelig mindre fornøyd er kandidatene med mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger. Kun 3 av 10 (30 prosent) er fornøyd med dette tilbudet.

Minst fornøyd er kandidatene med studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb. Kun 14 prosent sier seg fornøyd med dette. Det skal bemerkes at alle har fått dette spørsmålet, og at over 1 av 4 (27 prosent) har svart «vet ikke». Det betyr at andelen tilfredse blant de som har fått studieveiledning (har erfaring) vil være høyere.

Figur 36 Tilfredshet med utdanningen



For to av forholdene er menn klart mer fornøyd enn kvinner. Dette gjelder mulighet til å få jobber som svarer til de forventninger man hadde under utdanningen, hvor 65 prosent av menn er fornøyd eller svært fornøyd, mens 52 prosent av kvinnene er fornøyd/svært fornøyd med dette. Det andre forholdet

gjelder mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger, hvor 37 prosent av menn er fornøyd mot 26 prosent av kvinner.

Når det gjelder «mulighet til å få jobber som svarer til utdanningen», finner vi for øvrig at de med 5-årig master er mest fornøyd (76 prosent), sammen med kandidatene fra IMT (73 prosent), mens de med bachelorstudium, IPV og NORAGRIC er minst fornøyd (hhv 41, 39 og 34 prosent).

«Studiets faglige innhold» vurderes gjennomgående godt, mest fornøyd er kandidatene fra IMV, hvor 91 prosent er fornøyd.

Det er større variasjoner når kandidatene vurderer «undervisningskvaliteten». Best vurderes denne på gradsnivå blant kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning og med 2-årig master (hhv 81 og 79 prosent fornøyd). På instituttnivå er mellom 80 til 83 prosent fornøyd blant de som kommer fra INA, IMV, IPV og IKBM, mens andelen fornøyd fra NVH og blant ph.d.-kandidatene er på hhv 56 og 57 poeng.

Det er også klare forskjeller i tilfredshet med «veiledning og rådgivning fra lærere/undervisningspersonalet». Størst andel tilfredse finner vi blant kandidatene med praktisk pedagogisk utdanning (81 prosent), IPV, INA, IMV og IKBM (mellom 69-73 prosent tilfredse), færrest tilfredse med veiledning/rådgivning finner vi blant kandidatene fra NVH (46 prosent).

«Studieveiledningen i fbm overgang til jobb» vurderes gjennomgående svakt, og aller svakest blant kandidatene fra NVH og veterinærutdanningen, hvor kun 6-7 prosent er fornøyd med dette forholdet.

Det gis også relativt svake vurderinger av kandidatenes «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksibel IKT-løsninger», og det er også kandidatene fra NVH og veterinærutdanningen som gir dette forholdet aller svakest vurdering, med 7-8 prosent fornøyd.

Tabell 50 Andel som er ganske/svart fornøyd

	Mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?	Studiets faglige innhold?	Undervisningskvaliteten?	Veiledningen og rådgivningen fra lærere/undervisningspersonalet?	Studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb?	Mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger?
Andel som er fornøyd/svart fornøyd						
Total	57	80	72	64	14	30
Mann	65	80	71	65	17	37
Kvinne	52	79	72	64	12	26
Intill 26	51	81	70	60	17	30
27-32	60	79	73	64	12	29
33 +	57	78	71	69	14	32
2-årig master	54	82	79	70	17	32
5-årig master	76	79	68	61	12	33
Bachelorstudium	41	78	73	61	14	31
Doktorgrad	61	73	57	62	11	25
Høgskolekandidat	66	82	57	46	11	11
Praktisk pedagogisk utdanning	63	82	81	81	11	40
Veterinærutdanning	56	75	56	45	6	7
HH	60	83	76	65	15	32
IHA	52	72	71	66	24	32
IKBM	46	82	82	69	19	40
ILP	66	80	72	65	9	25
IMT	73	78	71	64	12	40
IMV	59	91	82	71	19	29
INA	49	84	80	70	14	33
IPV	39	82	83	73	23	35
MORAGRIC	34	72	66	59	15	25
NVH	59	77	56	46	7	8
Uni.styret	61	73	57	62	11	25
Miljøtek	63	82	75	67	14	36
Rektoratet	61	73	57	62	11	25
Samvit	57	79	72	64	13	28
VetBio	50	79	72	63	17	28

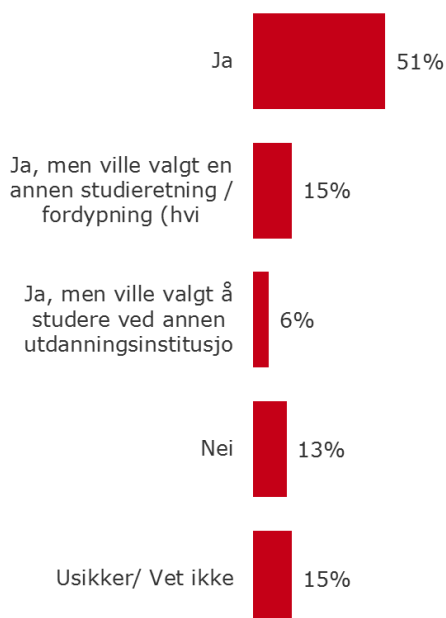
Sammenligning med 2010

Når det gjelder de overordnede spørsmålene om tilfredshet med utdanningen, så skåres det gjennomgående noe svakere her enn i 2010, dette i motsetning til vurdering av hvilke ferdigheter man har fått. Mens 67 prosent i 2010 var fornøyd/svært fornøyd med «mulighet til å få jobber som svarer til de forventninger man hadde under utdanningen», er andelen 57 prosent i 2015. 72 prosent er fornøyd/svært fornøyd med «undervisningskvaliteten», mot 77 prosent i 2010. 80 prosent er fornøyd/svært fornøyd med studiets innhold, mot 84 prosent i 2010.

Om man ville valgt samme utdanning

Kandidatene ble spurt om de ville valgt samme utdanning, dersom de skulle valgt utdanning om igjen. 51 prosent svarte ja på dette spørsmålet. Ytterligere 15 prosent ville valgt samme utdanning, men ville imidlertid ha valgt en annen studieretning/fordypning. 6 prosent ville valgt samme utdanning om igjen, men ville valgt å studere ved en annen utdanningsinstitusjon. 13 prosent svarer at de ikke ville valgt samme utdanning på nytt. De siste 15 prosentene svarer at de er usikre på hva de ville valgt.

Figur 37 Andel som ville valgt det samme om igjen



Ser vi på gradsnivå, finner vi at klart flest som ville valgt (nøyaktig) samme utdanning igjen er uteksaminert fra praktisk pedagogisk utdanning (65 prosent). Det er mindre variasjoner mellom øvrige gradsnivå, men en noe lavere andel blant de med veterinærutdanning ville valgt nøyaktig det samme (45 prosent). Det er også relativt sett få blant disse som ville valgt samme utdanning men med en annen studieretning (5 prosent). Det er også relativt sett få som ville valgt samme utdanning eller samme studium med en annen studieretning blant høgskolekandidatene (56 prosent).

På instituttnivået ser vi at spesielt mange fra NORAGRIC ville valgt samme utdanning, men med en annen studieretning. Det betyr samtidig at få ville valgt nøyaktig samme utdanning (31 prosent) blant disse. Det er også blant disse kandidatene vi finner flest som ville valgt samme utdanning men ved en annen utdanningsinstitusjon (12 prosent).

Tabell 51 Andel som ville valgt det samme om igjen.

Hvis du skulle valgt utdanning om igjen, ville du da valgt den samme utdanningen?		Ja	Ja, men ville valgt en annen studieretning / fordypning (hvis aktuelt)	Ja, men ville valgt å studere ved annen utdanningsinstitusjo	Nei	Usikker/ Vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater	51	15	6	13	15
Kjønn	Mann (n=886)	49	17	7	13	14
	Kvinne (n=1380)	52	14	6	12	15
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=489)	57	14	7	11	12
	27-32 (n=1156)	48	15	7	13	17
	33+ (n=600)	51	16	5	13	14
Gradsnivå	2-årig master (n=936)	49	17	6	12	15
	5-årig master (n=463)	54	15	8	9	14
	Bachelorstudium	50	16	7	15	13
	Doktorgrad (n=170)	51	14	5	11	19
	Høgskolekandidat	50	6	8	21	15
	Praktisk pedagogisk utdannina (n=97)	65	12	2	7	13
	Veterinæruddanning	45	5	8	23	19
Fakultet	Miljøtek (n=733)	52	16	6	11	16
	Rektoratet (n=170)	51	14	5	11	19
	Samvit (n=703)	51	17	8	11	13
	VetBio (n=660)	50	13	6	17	16
Institutt	HH (n=259)	58	14	9	8	10
	IHA (n=114)	55	11	10	12	12
	IKBM (n=223)	50	16	3	16	15
	ILP (n=308)	55	15	6	10	15
	IMT (n=403)	57	15	7	7	15
	IMV (n=56)	54	16	4	14	13
	INA (n=274)	44	17	5	16	19
	IPV (n=114)	47	22	4	11	16
	NORAGRIC (n=136)	31	28	12	18	12
	NVH (n=209)	47	6	8	22	18
	Uni.styret (n=170)	51	14	5	11	19
Arstall_uteksa minert	Inntil 2008 (n=442)	50	13	6	14	16
	2009-2013 (n=763)	49	16	7	13	15
	2014 og senere (n=402)	53	14	6	12	15

Sammenligning med 2010

Andelen som ville valgt samme utdanning på nytt har økt fra 45 prosent i 2010 til 51 prosent i 2015. Samtidig er det noen færre, 15 prosent mot 19 prosent i 2010, som ville valgt en annen studieretning/fordypning. Like mange som i 2010 ville valgt å studere ved en annen utdanningsinstitusjon (6 prosent). 13 prosent som i 2010 sier at de ikke ville valgt å studere det samme igjen.

Utenlandsopphold

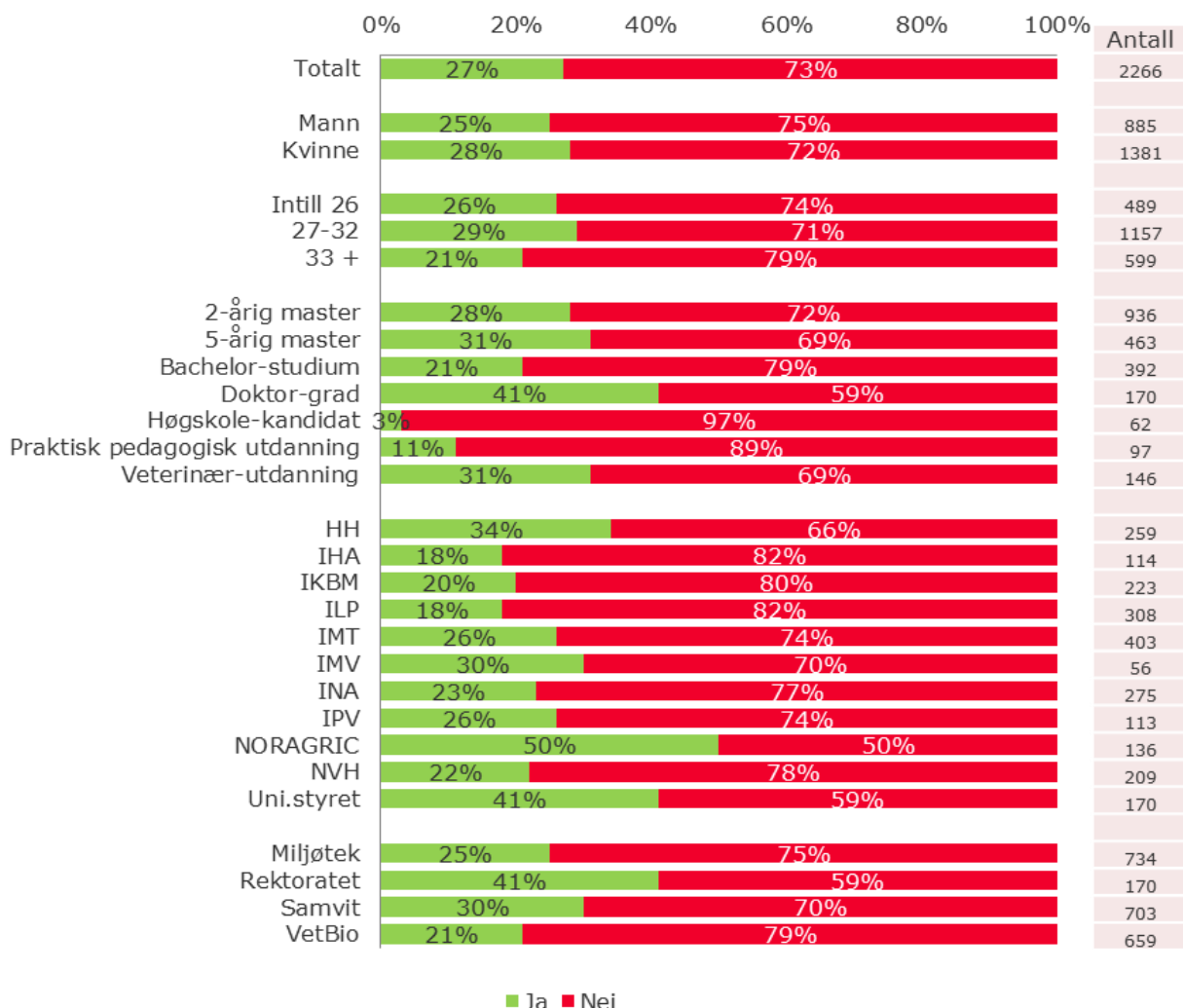
Kandidatene ble spurt om de hadde tatt deler av utdanningen (3 måneder eller mer) i utlandet, og i så fall, om man mener studieoppholdet i utlandet hadde vært en fordel ved jobbsøking og ellers i arbeidshverdagen.

Totalt har 27 prosent tatt deler av utdanningen i utlandet, en noe større andel blant kvinner enn menn, hhv 28 mot 25 prosent.

Spesielt mange med doktorgrad har vært i utlandet (41 prosent), mens kun 3 prosent av høgskolekandidatene har vært i utlandet.

På instituttnivået har halvparten av kandidatene fra NORAGRIC studert i utlandet i 3 måneder eller mer som del av utdanningen. Dernest kommer kandidatene fra HH (34 prosent). Færrest har studert i utlandet blant kandidatene fra IHA og ILP (18 prosent).

Figur 38 Andel som har tatt deler av utdanningen i utlandet



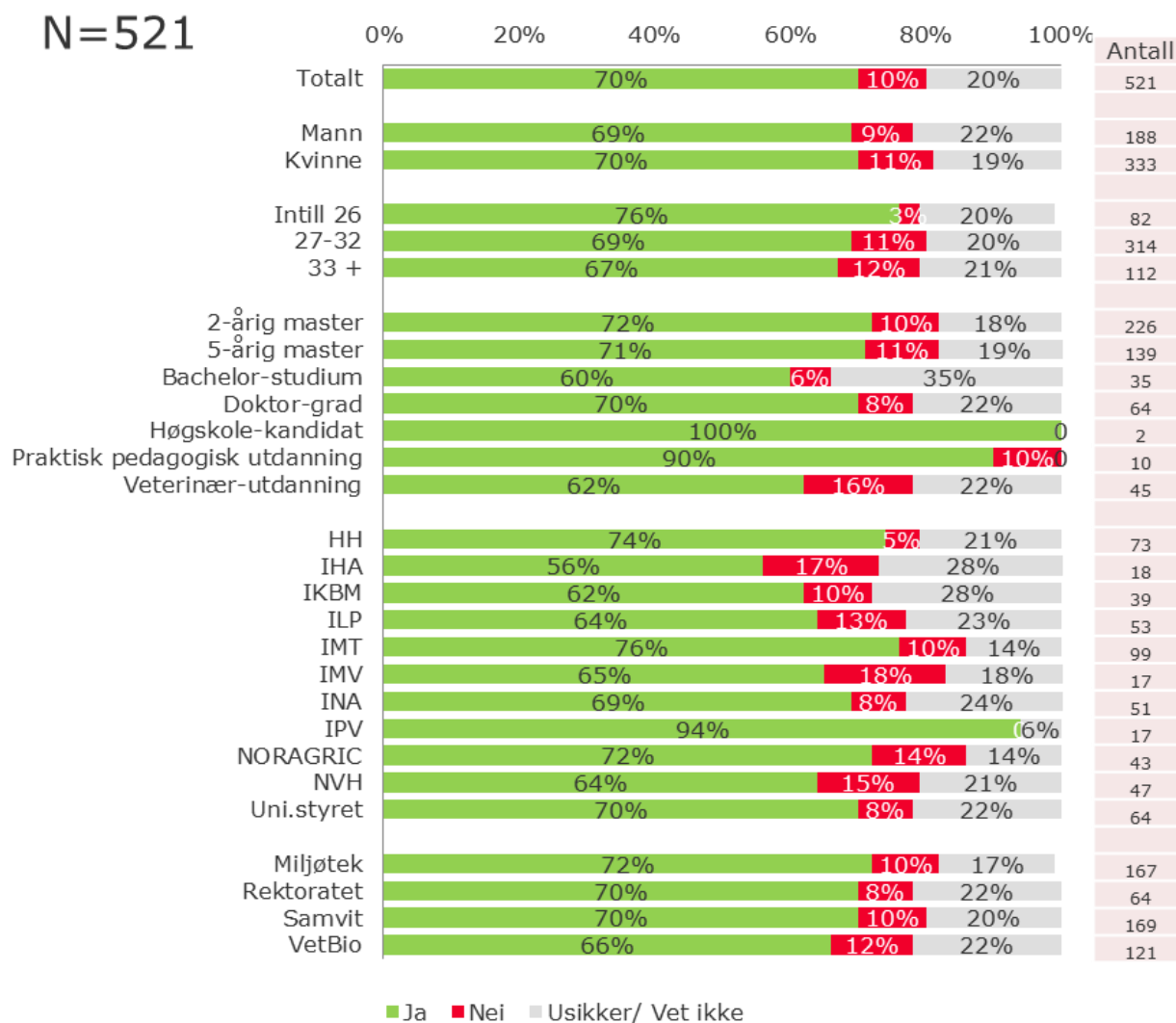
Sammenligning med 2010

Andel som har tatt deler av utdanningen sin (3 mnd eller mer) er redusert fra 29 prosent i 2010 til 27 prosent i 2015.

Utenlandsopphold som fordel ved jobbsøking

Blant de som har hatt utenlandsopphold bak seg, mener 70 prosent at dette har vært en fordel ved jobbsøking. 10 prosent mener det ikke har vært det, mens 20 prosent er usikker.

Figur 39 Har utenlandsoppholdet vært en fordel ved jobbsøking?



Andel svar etter ulike kjennetegn er relativt lavt, spesielt for mange gradsnivå og institutter. Det innebærer at det er større usikkerhet omkring disse tallene enn ellers. Ser vi på fakultetene, hvor hvert av disse har et betydelig antall intervju, finner vi mindre forskjeller mellom kandidatene, varierende mellom 66 og 72 prosent som mener at utenlandsoppholdet har vært en fordel ved jobbsøking.

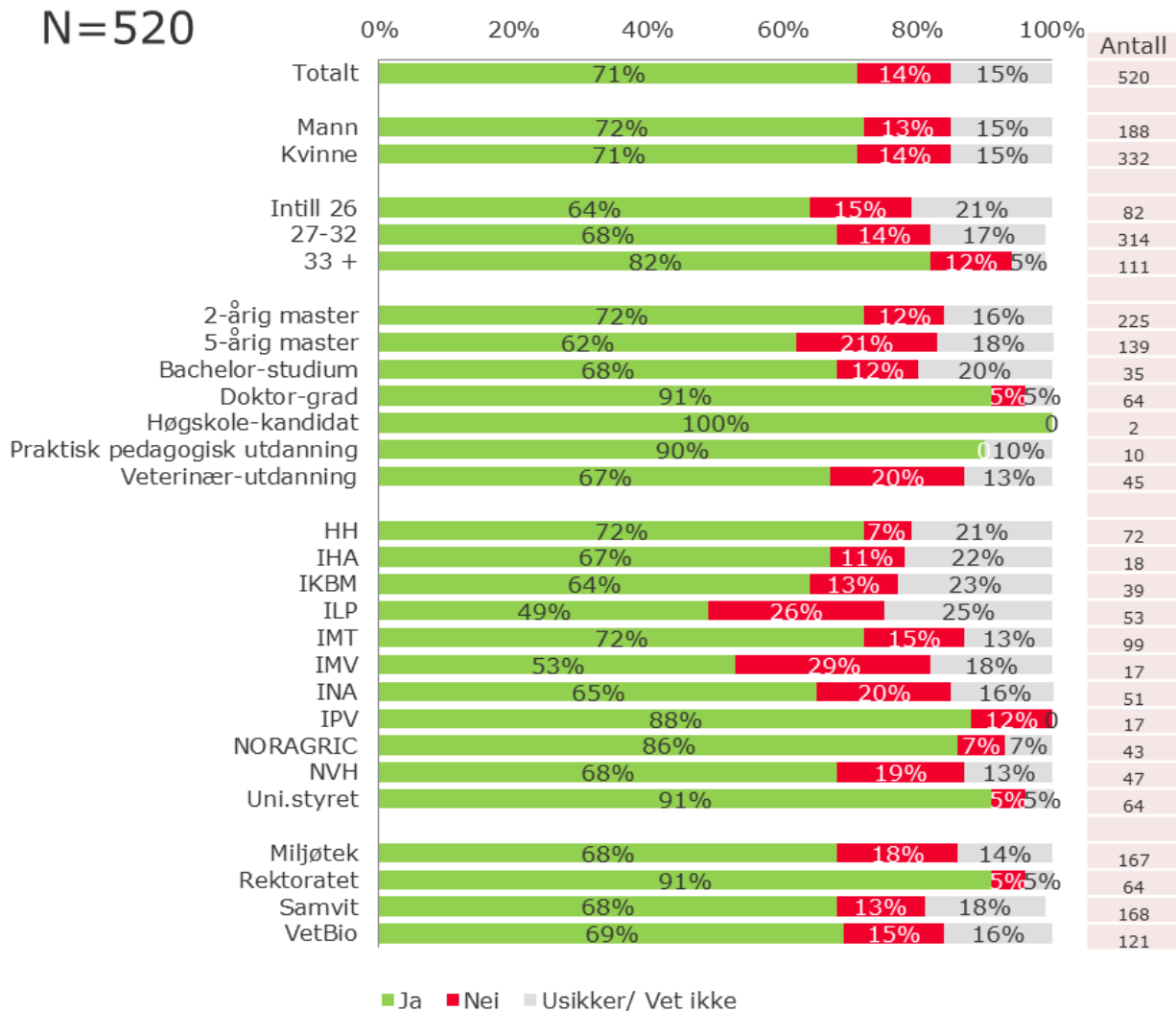
Sammenligning med 2010

Andel blant de som har tatt deler av utdannelsen i utlandet som mener at dette har vært en fordel ved jobbsøking har økt noe fra 2010, fra 67 til 70 prosent. Samtidig finner vi at tilsvarende flere mener at dette ikke gir en fordel, økt fra 8 til 10 prosent. (Andel vet ikke er redusert fra 25 til 20 prosent).

Utenlandsopphold som fordel i arbeidshverdagen

Det er om lag like mange (71 prosent) som mener at utenlandsoppholdet har vært en fordel i arbeidshverdagen, så vel som ved jobbsøking. 14 prosent mener at det ikke har vært det, mens 15 prosent ikke er sikker. Ser vi på nedbrytninger og på enheter med et større antall svar, finner vi at klart flere med 2-årig master har gitt positiv tilbakemelding på dette forholdet enn blant kandidatene med 5-årig master. Vi ser også at så mange som 9 av 10 blant ph.d.-kandidatene mener at utenlandsoppholdet har vært en fordel for dem i arbeidshverdagen.

Figur 40 Har utenlandsoppholdet vært en fordel i arbeidshverdagen?



Sammenligning med 2010

Andel som mener utenlandsoppholdet har vært en fordel i arbeidshverdagen har økt noe mer fra 64 til 71 prosent. Her har også andelen som mener at dette ikke har vært tilfelle gått ned fra 18 til 14 prosent.

9 Spørsmål knyttet til gradsnivå (bachelor, master og ph.d.)

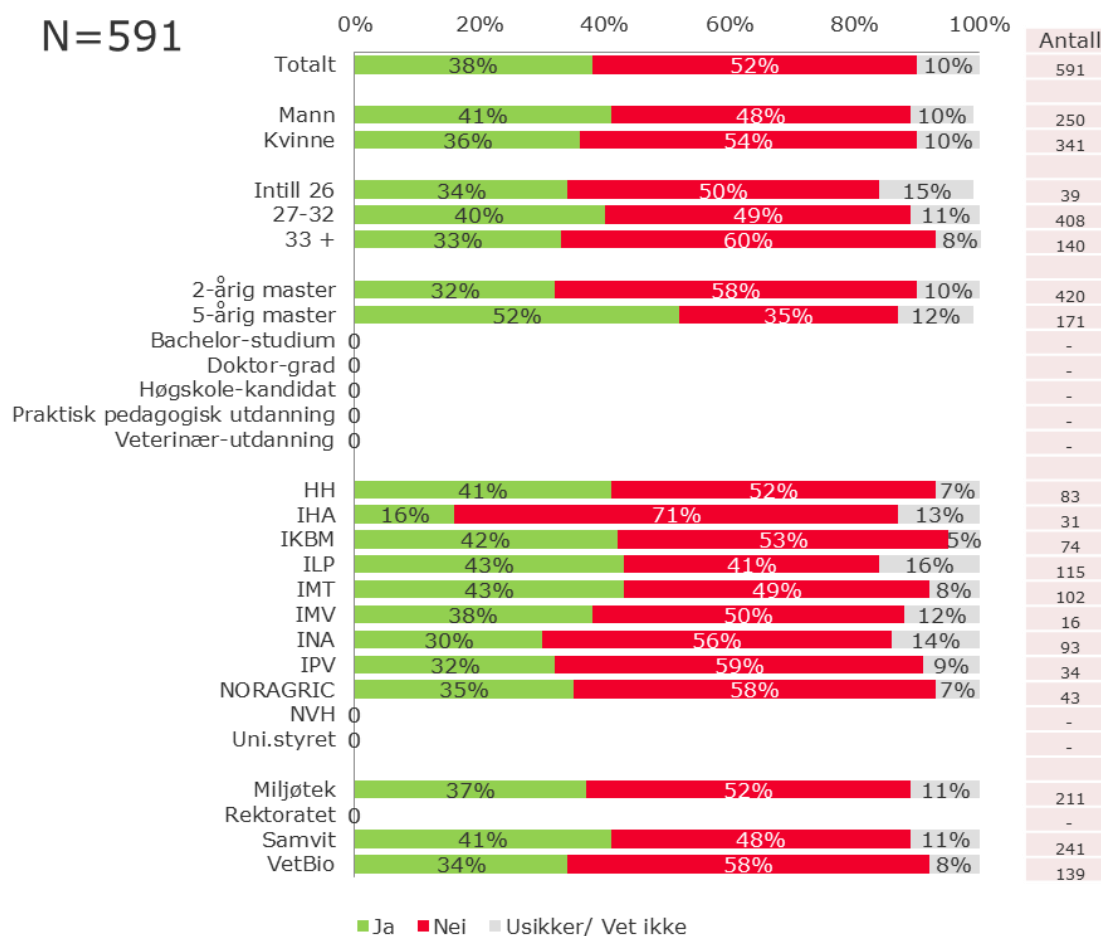
Denne delen handler om formelle krav til utdanningen fra kandidatenes arbeidsgivere, hvorfor kandidatene sluttet ved NMBU etter fullført bachelorgrad, samt flere spørsmål til kandidater som har gjennomført et doktorgradsarbeid, hvor dette ble utført, hvilken karriere man hadde i tankene, hvor ph.d.-kandidatene nå er ansatt og årsaker til at man ikke har FoU som en del av sine arbeidsoppgaver, hvis man som ph.d.-kandidat ikke har dette.

Krav til mastergrad i første stilling etter studiene

Kandidatene fra de to masterstudiene, hhv 2-årig og 5-årig master, fikk spørsmål om mastergrad var et formelt krav for tilsetning i den første stillingen de hadde etter studiene. I alt svarte 591 kandidater på dette spørsmålet. Dette er kandidater som enten har skiftet arbeidsgiver, eller som har skiftet stilling, men fortsatt jobber hos samme arbeidsgiver.

Mens 52 prosent av kandidatene med 5-årig master viser til at mastergrad var et formelt krav for tilsetning i deres første stilling, er det 32 prosent blant de med 2-årig master som hadde dette kravet. Andelen er høyest blant kandidatene fra HH, IKMB, ILP og IMT (41-43 prosent) og lavest blant kandidatene fra IHA (16 prosent) når 2-årig og 5-årig master vurderes samlet.

Figur 41 Krav til mastergrad ved tilsetning i første stilling etter studiene



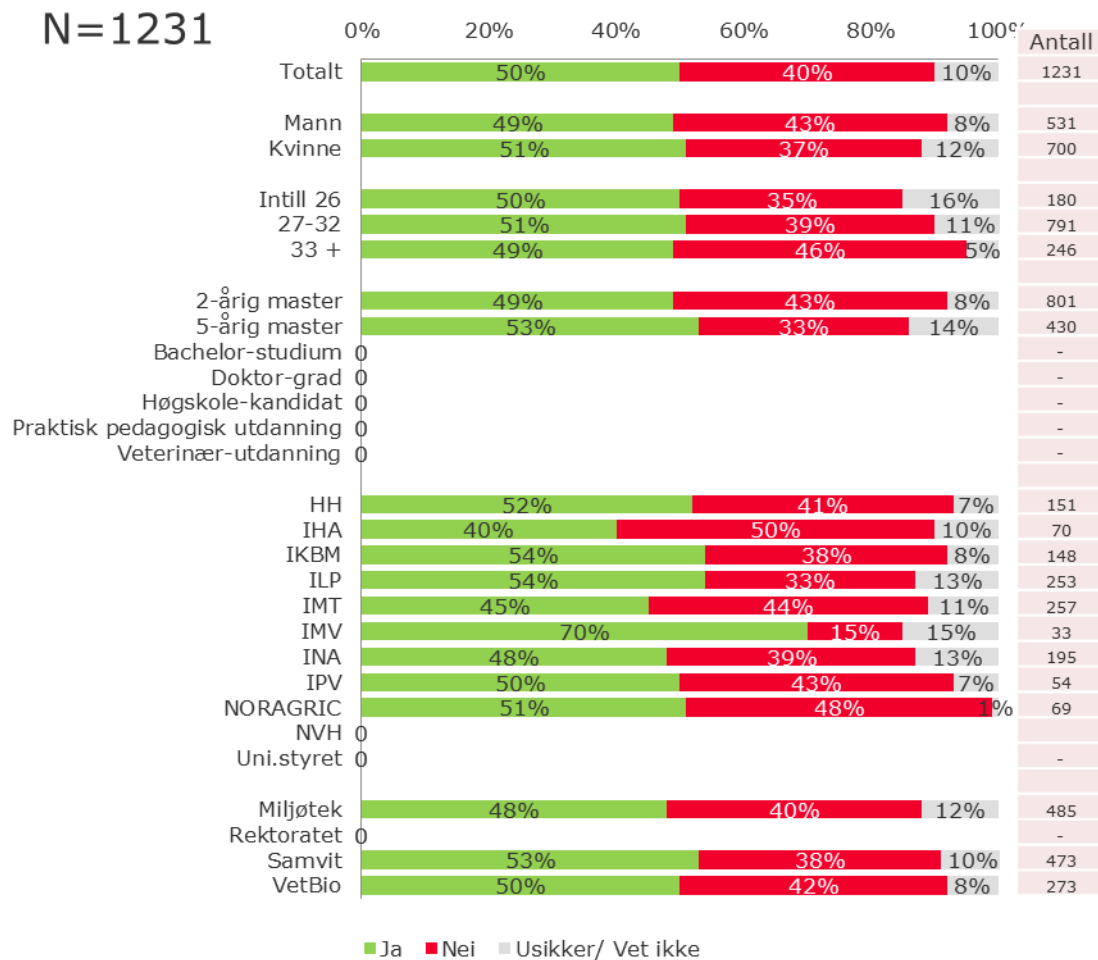
Sammenligning med 2010

En like stor andel av kandidatene med mastergrad oppgir i 2015 at mastergrad var et formelt krav for tilsetning i den første stillingen de hadde (38 prosent). Mens 50 prosent svarte nei i 2010, svarte 52 prosent nei i 2015. Mens 10 prosent svarte vet ikke i 2015 var denne andelen på 13 prosent i 2010.

Krav til mastergrad i nåværende stilling

Blant de med master som svarte på dette spørsmålet, i alt 1231 kandidater, oppgir halvparten at master var et formelt krav for tilsetning i sin nåværende stilling. 40 prosent oppgir at dette ikke var et krav, mens 10 prosent er usikker. Klart flest som oppga at dette var et krav finner vi blant kandidatene fra IMV, med hele 70 prosent. Merk at antallet som har svart er relativt beskjedent, 33 kandidater, slik at feilmarginene/usikkerheten omkring dette resultatet er noe større enn blant øvrige.

Figur 42 Krav til mastergrad i nåværende stilling



Sammenligning med 2010

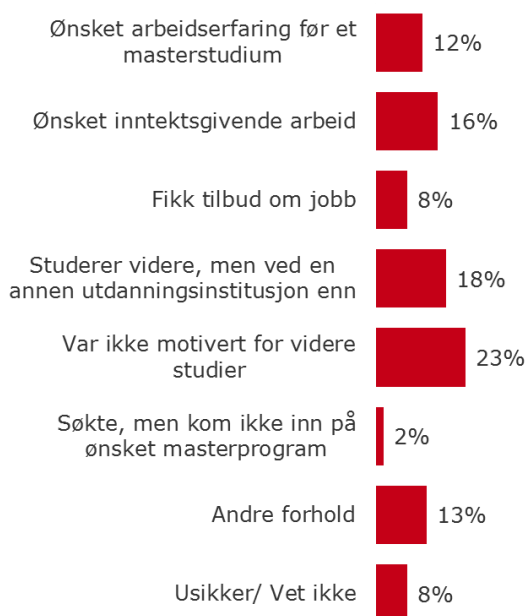
50 prosent oppgir at masterkrav var et formelt krav for tilsetning i nåværende stilling, mot 46 prosent i 2010. Mens 44 prosent svarte nei i 2010, er det 40 prosent som svarer nei i 2015.

Årsaker til å slutte etter bachelor

173 kandidater med bachelor ble intervjuet om hva som var **hovedårsaken** til at de sluttet å studere etter en bachelorgrad ved UMB/NMBU. Ikke alle fikk spørsmålet av ulike grunner, blant annet fikk kandidater fra 2-årig Dyrepleieutdanning og fra Veterinærmedisin – grunnutdanningen *ikke* dette spørsmålet.

Blant de som har svart, finner vi at den største andelen oppgir at de ikke var motivert for videre studier (23 prosent). Derneft oppgis at man har studert videre, men ved en annen utdanningsinstitusjon (18 prosent), at man ønsket inntektsgivende arbeid (16 prosent) og at man ønsket arbeidserfaring før et master studium (12 prosent). Det var også noen som sluttet da de fikk tilbud om jobb (8 prosent). En liten andel hadde søkt, men sluttet da de ikke kom inn på ønsket masterprogram (2 prosent). Andre forhold (13 prosent) og Usikker/ Vet ikke (8 prosent).

Figur 43 Kandidatenes begrunnelser for å slutte etter bachelor



Tabell 52 på neste side viser kandidatens begrunnelser etter ulike nedbrytninger. Antallet svar er relativt sett lite, slik at det er store feilmarginer og usikkerhet omkring disse. Vi kommenterer at flere menn enn kvinner synes å ønske inntektsgivende arbeid og at flere kvinner enn menn oppgir at de har studert videre ved en annen utdanningsinstitusjon.

Tabell 52 Kandidatenes begrunnelser for å slutte etter bachelor

Dersom du sluttet å studere etter en bachelorgrad ved UMB/NMBU, hva er årsaken til dette?		Ønsket arbeids-erfaring før et masters-tudium	Ønsket inntekts-givende arbeid	Fikk tilbud om jobb	Studerer videre, men ved en annen utdannings-institusjon enn	Var ikke motivert for videre studier	Søkte, men kom ikke inn på ønsket master-program	Andre forhold	Usikker/ Vet ikke
Alle kandidater	Alle kandidater (n=173)	12	16	8	18	23	2	13	8
Kjønn	Mann (n=61)	15	21	10	8	24	5	11	5
	Kvinne (n=112)	10	14	7	23	22	1	14	9
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=67)	12	12	6	27	25	3	8	7
	27-32 (n=78)	14	14	11	15	22	1	16	8
	33+ (n=28)	6	32	6	4	20	4	19	8
Gradsnivå	2-årig master (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	5-årig master (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Bachelorstudium	12	16	8	18	23	2	13	8
	Doktorgrad (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Høgskolekandidat (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Praktisk pedagogisk utdanning (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Veterinærutdanning	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultet	Miljøtek (n=41)	20	17	7	17	27	0	7	5
	Rektoratet (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Samvit (n=84)	7	15	10	19	19	5	17	8
	VetBio (n=48)	15	17	6	17	27	0	10	8
Institutt	HH (n=47)	6	13	6	21	30	4	11	9
	IHA (n=12)	8	8	25	8	25	0	25	0
	IKBM (n=20)	15	15	0	20	25	0	10	15
	ILP (n=27)	7	26	15	0	4	7	33	7
	IMT (n=19)	21	21	11	5	37	0	5	0
	IMV (n=7)	29	14	0	29	14	0	14	0
	INA (n=15)	13	13	7	27	20	0	7	13
	IPV (n=16)	19	25	0	19	31	0	0	6
	NORAGRIC (n=10)	10	0	10	60	10	0	0	10
	NVH (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Uni.styret (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0
Arstall_uteksaminert	Inntil 2008 (n=39)	12	5	13	24	30	3	8	5
	2009-2013 (n=50)	14	21	6	12	24	6	15	2
	2014 og senere (n=41)	10	13	9	20	18	0	14	18

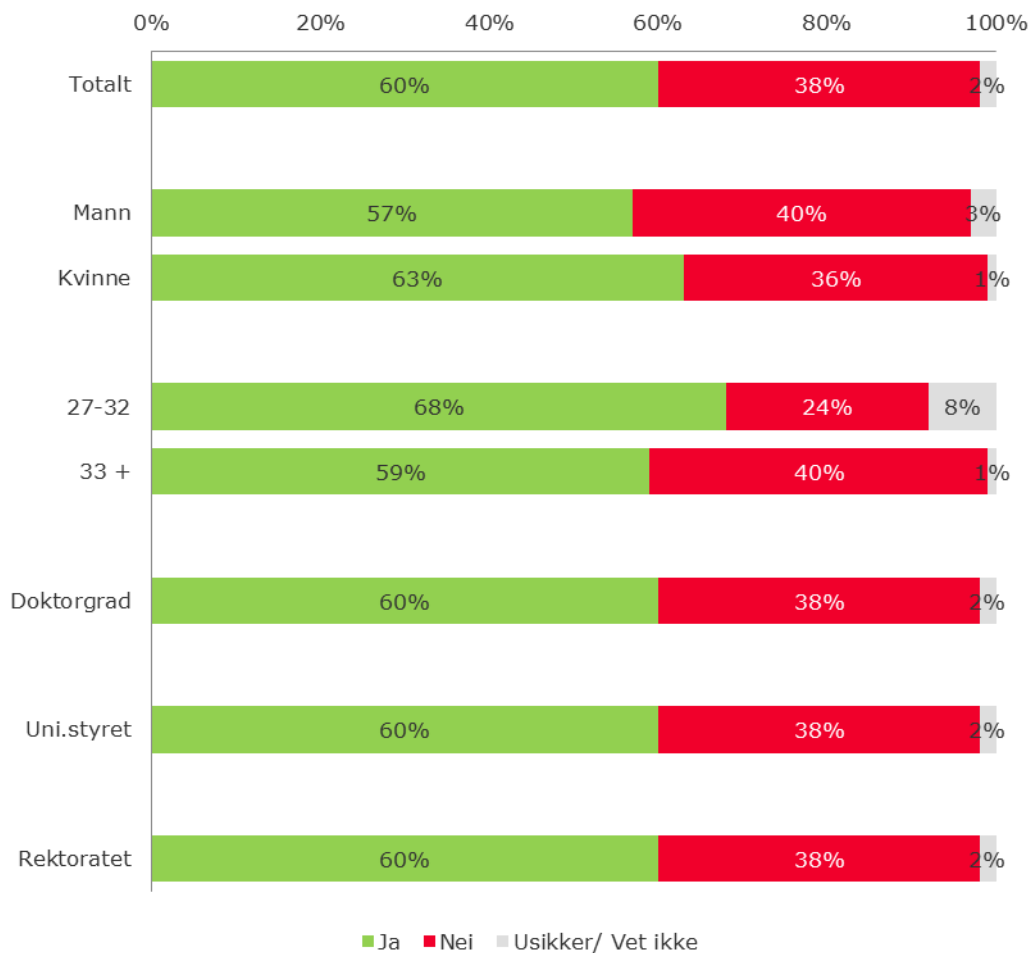
Sammenligning med 2010

Som i 2010 ble dette spørsmålet stilt slik at man kun kunne velge ett svaralternativ, for hva som var hovedårsaken til at man sluttet å studere etter bachelor. Hva som er viktigst har endret seg betydelig. Mens 42 prosent oppga at de studerte videre ved en annen utdanningsinstitusjon i 2010, er det kun 18 prosent som oppgir dette i 2015. Mens kun 16 prosent oppga i 2015 at de ønsket inntektsgivende arbeid, var det hele 28 prosent som oppga dette i 2010. På den annen side, mens kun 1 prosent oppga at de ønsker arbeidserfaring før et masterstudium i 2010, er det 12 prosent som oppgir dette i 2015. Undersøkelsen i 2015 hadde også noen flere valgmuligheter. Blant annet «var ikke motivert for videre studier» som ble benyttet av hele 23 prosent av kandidatene som sluttet etter bachelor. Det var også lagt inn et svaralternativ, at man søkte men ikke kom inn, som 2 prosent ga som grunn for ikke å studere videre.

Krav til ph.d. i nåværende stilling

Av de 158 kandidatene som svarte på dette spørsmålet, oppga 60 prosent at utdanning på ph.d-nivå var et formelt krav for tilsetning i nåværende stilling. Antallet med ph.d.-grad blant de som har svart er ellers fordelt med 77 menn og 81 kvinner, 25 i alderen 27-32 år og 132 i alderen 33+.

Figur 44 Krav til ph-d i nåværende stilling



Sammenligning med 2010

Andelen av ph.d.-kandidatene som opplever at ph.d.-nivå er et formelt krav for tilsetning i nåværende stilling har økt fra 53 prosent i 2010 til 60 prosent i 2015. Mens 43 prosent svarte nei i 2010, er det 38 prosent som svarte nei til dette i 2015.

Hvor kandidatene utførte sitt doktorgradsarbeid

67 prosent av ph.d.-kandidatene utførte doktorgradsarbeidet ved universitetet/høgskolen hvor de avla doktorgraden. 21 prosent utførte ph.d.-arbeidet ved et forskningsinstitutt utenfor universitets-/høgskolesektoren. 6 prosent utførte ph.d.-arbeidet ved et annet universitet/høgskole enn de avla doktorgraden og 5 prosent utførte dette arbeidet i næringslivet.

Figur 45 Hvor kandidatene utførte sitt ph.d.-arbeid



Tabell 53 viser fordelingen etter kjønn og alder. Det er vanskelig å si noe entydig om forskjeller i dette materialet da antall svar er forholdsvis beskjedent, og usikkerheten relativt stor.

Tabell 53 Hvor kandidatene utførte sitt ph.d.-arbeid

Hvor utførte du ditt doktorgradsarbeid i doktorgradsperioden?		Universitetet/høgskolen hvor jeg avla doktorgraden	Annet universitet/høgskole	Forskningsinstitutt utenfor UH-sektoren	Næringslivet	Offentlig forvaltning	Annet
Alle kandidater	Alle kandidater (n=158)	67	6	21	5	0	1
Kjønn	Mann (n=77)	70	4	23	1	0	1
	Kvinne (n=81)	64	7	19	9	0	1
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=0)	0	0	0	0	0	0
	27-32 (n=25)	72	12	8	8	0	0
	33+ (n=132)	67	5	23	5	0	1

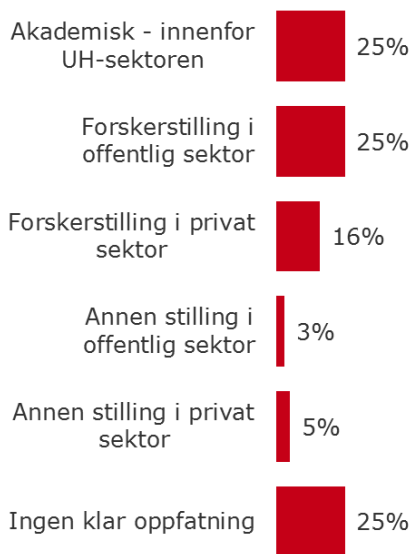
Sammenligning med 2010

I 2010 kunne kandidatene svare på dette spørsmålet ved å oppgi at de hadde utført sitt ph.d.-arbeid flere steder, mens kandidatene måtte krysse av for ett sted i 2015. Tallene er derfor ikke helt sammenlignbare. Det er spesielt færre som da har krysset av for forskningsinstitutt utenfor UH-sektoren, 21 prosent mot 32 prosent i 2010. Andel som har utført doktorgraden ved universitet/høgskole hvor de avla doktorgraden er 67 prosent i 2015 mot 70 prosent i 2010. Trolig er dette tallet det mest sammenlignbare. Mens 9 prosent oppga næringslivet i 2010, var det kun 5 prosent som oppga dette i 2015.

Kandidatenes karriereplaner

Kandidatene ble videre spurt om hvilken karriere de først og fremst hadde tenkt seg da de begynte på doktorgraden. 25 prosent hadde tenkt seg en akademisk karriere innenfor UH-sektoren. Like mange ønsket en forskerstilling i offentlig sektor. Noen færre, 16 prosent, hadde tenkt seg en forskerstilling i privat sektor. 3 prosent hadde tenkt seg en annen stilling i offentlig sektor og 5 prosent en annen stilling i privat sektor. 25 prosent hadde på forhånd ingen klar oppfatning av hvilken karriere de kunne tenke seg.

Figur 46 Kandidatenes karriereplaner



En noe større andel menn enn kvinner hadde sett for seg en akademisk karriere innenfor UH-sektoren, 32 mot 19 prosent. Kvinner har i mindre grad enn menn en klar oppfatning av hvilken karriere de hadde tenkt seg da de begynte på doktorgraden, 33 mot 17 prosent.

Tabell 54 Kandidatenes karriereplaner

Da du begynte på doktorgraden, hvilken karriere hadde du først og fremst tenkt deg?		Akademisk - innenfor UH-sektoren	Forskerstilling i offentlig sektor	Forskerstilling i privat sektor	Annen stilling i offentlig sektor	Annen stilling i privat sektor	Ingen klar oppfatning
Alle kandidater	Alle kandidater (n=158)	25	25	16	3	5	25
Kjønn	Mann (n=77)	32	26	17	1	6	17
	Kvinne (n=81)	19	25	15	5	4	33
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=0)	0	0	0	0	0	0
	27-32 (n=25)	20	24	12	4	0	40
	33+ (n=132)	26	26	17	3	6	23

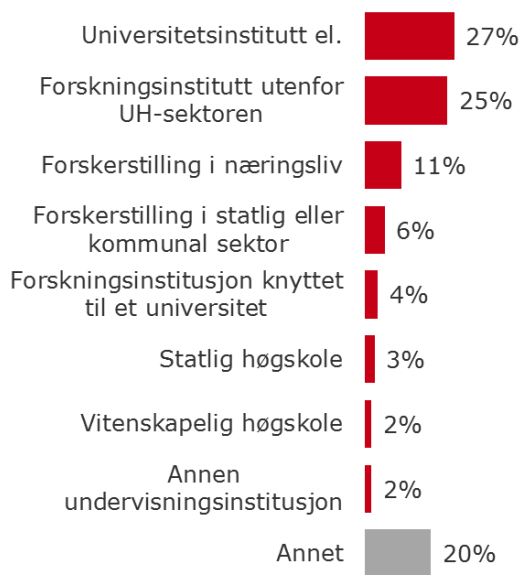
Sammenligning med 2010

Kandidatenes karriereplaner er for en stor del de samme som ble oppgitt i 2010. En noe mindre andel oppgir imidlertid i 2015 at de tok sikte på forskerstilling i offentlig sektor, 25 mot 30 prosent i 2010. Andel som oppgir akademisk – innenfor UH-sektoren er 25 mot 23 prosent i 2010. Like mange oppgir at de ikke hadde en klar oppfatning av hvilken karriere de ønsket seg, ellers mindre forskjeller fra 2010.

Hvor ph.d.-kandidatene er ansatt

Om lag like mange med doktorgrad jobber innenfor universitets- og høgskolesektoren på et universitet eller lignende som andelen som hadde tanker om dette, hhv 27 mot 25 prosent. Nøyaktig like stor prosentandel jobber i et forskningsinstitutt utenfor UH-sektoren som hadde tenkt seg dette (25 prosent). En noe mindre andel jobber i forskerstilling i næringslivet mot de som hadde tanker om å velge dette, hhv 11 mot 16 prosent. Videre jobber 4 prosent av kandidatene i en forskningsinstitusjon knyttet til et universitet, 3 prosent jobber ved statlig høgskole og 2 prosent ved en vitenskapelig høgskole. 2 prosent jobber ved en annen undervisningsinstitusjon.

Figur 47 Hvor ph.d.-kandidatene er ansatt



Tabell 55 viser at en noe større andel menn med doktorgrad jobber ved et universitetsinstitutt sammenlignet med kvinnelige doktorkandidater, hhv 33 mot 21 prosent. Kvinner med doktorgrad jobber i noe større grad i næringslivet enn menn, men antall svar er relativt beskjedent, så her må vi ta betydelig forbehold om usikkerhet i tallmaterialet ved generalisering til universet.

Tabell 55 Hvor ph.d.-kandidatene er ansatt

Hvor er du ansatt?		Universitetsinstitutt el.	Forskningsinstitusjon knyttet til et universitet	Vitenskapelig høgskole	Statlig høgskole	Annen undervisningsinstitusjon	Forskningsinstitutt utenfor UH-sektoren	Forskerstilling i næringsliv	Forskerstilling i statlig eller kommunal sektor	Annet
Alle kandidater	Alle kandidater (n=157)	27	4	2	3	2	25	11	6	20
Kjønn	Mann (n=76)	33	5	0	4	1	26	8	4	18
	Kvinne (n=81)	21	4	4	1	2	23	15	7	22
Alder 3 delt	Inntil 26 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	27-32 (n=25)	40	0	0	0	4	20	16	12	8
	33+ (n=131)	24	5	2	3	2	26	11	5	22

Sammenligning med 2010

Færre oppgir i 2015 at de er knyttet til et universitet (27 mot 30 prosent), at de jobber ved et forskningsinstitutt utenfor UH-sektoren (30 mot 25 prosent), at de har en forskerstilling i næringslivet (15 mot 11 prosent) og at de er ved en forskningsinstitusjon knyttet til et universitet (8 mot 4 prosent).

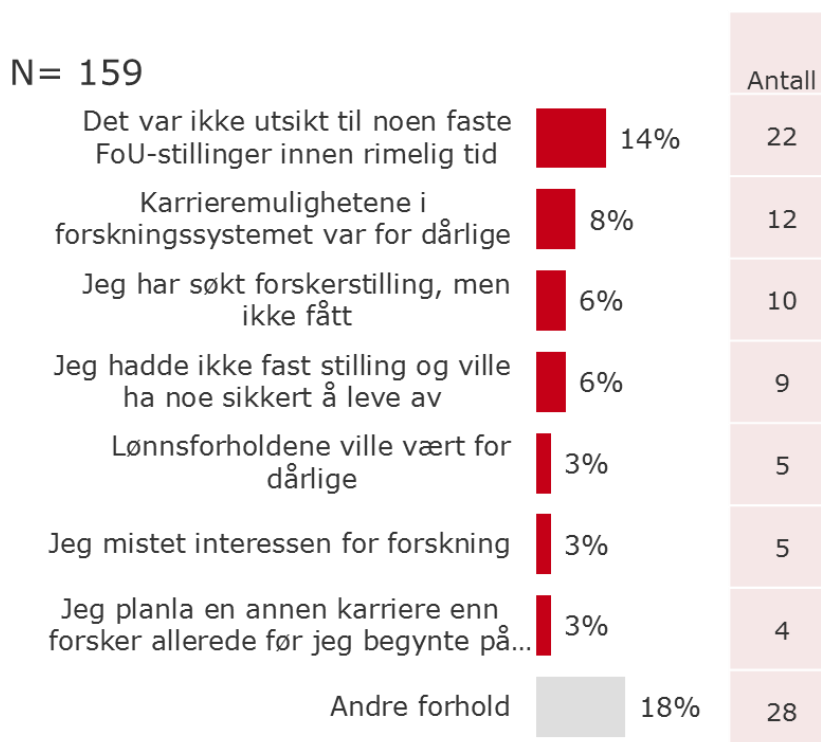
På den annen side, er det langt flere som oppgir «annet», 20 mot 8 prosent i 2010. Det er også denne gang noen som oppgir vitenskapelig høgskole og annen undervisningsinstitusjon, begge 2 prosent, mens dette ikke ble registrert sist (under 1 prosent).

Årsaker til ikke å ha FoU-oppgaver

Kandidatene ble spurt om hva det skyltes, dersom de ikke hadde FoU-oppgaver som en del av sine oppgaver i nåværende hovedstilling (figur 48). Kandidatene kunne her angi flere årsaker til at de ikke hadde FoU i sin hovedstilling. For orden skyld gjør vi oppmerksom på at alle ph.d-kandidatene fikk dette spørsmålet, også de som hadde svart at de hadde FoU-oppgaver i spørsmålet om hvilke hovedoppgaver de hadde i sitt daglige arbeid. Av de 159 ph.d-kandidater var det 32 som oppga at de ikke hadde FoU som hovedoppgave i sitt daglige arbeid. Vi har ikke analysert disse separat fra de andre med ph.d.

Av de 159 ph.d-kandidatene svarte 22 stykker (14 prosent) at det ikke var utsikt til noen faste FoU-stillinger innen rimelig tid. Dernest vises det til at karrieremulighetene i forskningssystemet var for dårlige (8 prosent), at man hadde søkt forskerstilling, men ikke fått (6 prosent) og at de ikke hadde en fast stilling og ville ha noe sikkert å leve av (6 prosent).

Figur 48 Årsaker til ikke å ha FoU-oppgaver (blant alle ph.d.-kandidatene)



Sammenligning med 2010

Resultatene fra 2010 er beregnet ut fra de 26 som hadde oppgitt at de ikke hadde forskningsoppgaver og kan ikke direkte sammenlignes med de 159 som svarte på undersøkelsen i 2016. Det vi imidlertid ser er at rangeringen av årsaker er nøyaktig den samme som i 2010, hvor det var ikke utsikt til noen fast FoU-stilling oppgis av flest, mens at man planla en annen karriere enn forsker før man begynte på doktorgraden oppgis av færrest.

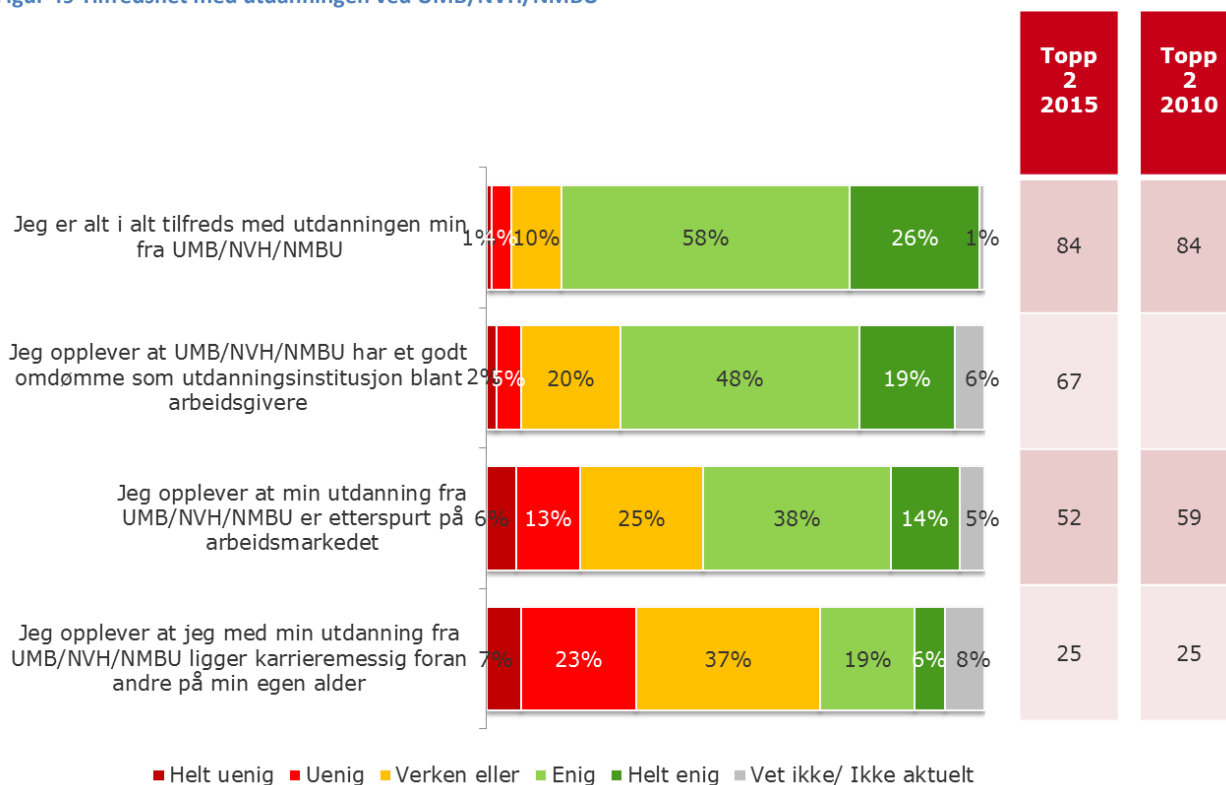
10 Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme

Helhetlig tilfredshet og vurdering av NMBUs omdømme

Avslutningsvis i spørreskjemaet ble kandidatene bedt om å ta stilling til noen påstander om UMB/NVH/NMBU som måler kandidatenes helhetlige tilfredshet med NMBU og hvordan de vurderer NMBU omdømme.

Alt i alt er 84 prosent av kandidatene fra NMBU «tilfreds med utdanningen» de har tatt fra NMBU. 26 prosent er svært tilfreds – med andre ord, er helt enig i påstanden at de er tilfreds med utdanningen. Så mange som 67 prosent mener at NMBU har et «godt omdømme som utdanningsinstitusjon blant arbeidsgivere». 19 prosent mener omdømmet er meget godt (helt enig). Vel halvparten av kandidatene (54 prosent) opplever at «egen utdanning fra NMBU er etterspurt på arbeidsmarkedet», men kun 14 prosent er helt enig i denne påstanden. 1 av 4 (25 prosent) opplever at de med utdanning fra NMBU ligger karrieremessig foran andre på egen alder. Kun 6 prosent er helt enig i påstanden.

Figur 49 Tilfredshet med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU



Ser vi på kandidatenes bakgrunn, finner vi at kandidatene fra NORAGRIC er minst fornøyd med i hvilken grad utdanningen blir etterspurt på arbeidsmarkedet. Kun 20 prosent er enig/helt enig i dette. Det er også relativt få som er enig i denne påstanden blant kandidatene fra IKBM (35 prosent). I motsatt ende av skalaen finner vi kandidatene fra ILP og IMT, hvor hhv 70 og 66 prosent er enig i at utdanningen de har tatt fra UMB/NVH/NMBU er etterspurt på arbeidsmarkedet. Ser vi spesielt på kandidatene etter gradsstudium, finner vi at de med 5-årig master skiller seg ut med en meget stor andel som opplever at utdanningen de har tatt er etterspurt på arbeidsmarkedet (73 prosent). En noe større andel menn enn kvinner er enig i påstanden, hhv 57 mot 48 prosent.

Det er mindre variasjoner mellom de tre øvrige forholdene. På spørsmålet om kandidatene opplever at utdanningen de har tatt ligger karrieremessig foran andre på deres egen alder, så finner vi at flest

som er enig i dette kommer fra veterinærutdanningen og NVH (hvh 37 og 31 prosent). Færrest som er enig i dette kommer fra HH, NORAGRIC og IMV, hhv 19, 19 og 18 prosent. Det er også her en noe større andel menn enn kvinner som er enig i påstanden.

Når det gjelder opplevelsen av at UMB/NVH/NMBU har et godt omdømme som utdanningsinstitusjon, så er det kandidatene fra praktisk pedagogisk utdanning, veterinærutdanningen og høgskolekandidatene som i størst grad opplever dette, hvor 71-73 prosent av kandidatene er enig i påstanden. Kandidatene fra NORAGRIC og HH er de som i minst grad er enig i påstanden.

Det er gode tilbakemeldinger fra alle grupper når det gjelder påstanden om at man alt i alt er tilfreds med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU, varierende fra 70 prosent enig (NORAGRIC) til 89 prosent (HH og IMV).

Tabell 56 Andel enig/helt enig på påstander om utdanningen ved NMBU

Andel som er enig/helt enig	Jeg opplever at min utdanning fra UMB/NVH/NMBU er etterspurt på arbeidsmarkedet	Jeg opplever at jeg med min utdanning fra UMB/NVH/NMBU ligger karrieremessig foran andre på min egen alder	Jeg opplever at UMB/NVH/NMBU har et godt omdømme som utdanningsinstitusjon blant arbeidsgivere	Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU
Total	52	25	67	84
Mann	57	29	63	84
Kvinne	48	22	69	84
Intill 26	49	30	66	83
27-32	54	25	68	85
33 +	50	20	67	82
2-årig master	46	23	66	86
5-årig master	73	32	66	87
Bachelorstudium	43	20	68	82
Doktorgrad	49	25	57	80
Høgskolekandidat	53	19	71	81
Praktisk pedagogisk utdanning	55	21	73	87
Veterinærutdanning	44	37	71	74
HH	49	19	54	89
IHA	50	29	78	79
IKBM	35	19	67	87
ILP	70	28	78	87
IMT	66	30	63	86
IMV	60	18	73	89
INA	48	24	76	86
IPV	52	20	73	86
NORAGRIC	20	19	49	70
NVH	47	31	71	76
Uni.styret	49	25	57	80
Miljøtek	58	27	68	86
Rektoratet	49	25	57	80
Samvit	52	23	64	85
VetBio	45	25	72	82

Sammenligning med 2010

Andel som alt i alt er tilfreds med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU er identisk med situasjonen i 2010 (84 prosent). Det er også en like stor andel som opplever at de med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU ligger karrieremessig foran andre på egen alder (25 prosent). Når det gjelder andel som opplever at utdanningen fra UMB/NVH/NMBU er etterspurt på arbeidsmarkedet, så har denne falt fra 59 prosent i 2010 til 52 prosent i 2015.

11 Faktorerens betydning for tilfredshet med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU/

Avslutningsvis skal vi se nærmere på hvilke enkeltfaktorer som har betydning for den totale tilfredsheten med utdanningen ved UMB/NVH/NMBU.² Analysen består av to dimensjoner og presenteres i figurene 8.1 – 8.13. Korrelasjonsanalyse³ mellom 1) enkeltfaktorer og overordnet tilfredshet (horisontal akse) og 2) andel som gir positiv score på enkeltfaktorene (vertikal akse).

Enkeltfaktorer som plasseres langt opp og til høyre i diagrammet, kan tolkes som *positive drivere* for overordnet tilfredshet. Dette er faktorer som scores positivt av kandidatene og som samtidig korrelerer sterkt med spørsmålet om helhetlig tilfredshet ved utdanningen fra UMB/NVH/NMBU (Q53_4: «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU»). Enkeltfaktorer som plasseres langt ned og til høyre i diagrammet, kan tolkes som svakheter eller forbedringsområder. Dette er faktorer som scores negativt og som samtidig korrelerer sterkt med spørsmålet om tilfredshet. Dersom kandidatene blir mer tilfredse med disse faktorene, er det sannsynlig at de også vil bli mer tilfredse med utdanningen fra UMB/NVH/NBBU helhetlig sett. Faktorer som plasseres til venstre i diagrammet korrelerer svakt til middels med utdanningstilfredshet. Er plasseringen høy på den vertikale akse er faktoren en *moderat positiv driver* for utdanningstilfredshet.

Totalt

Først ser vi på viktige enkeltfaktorer for UMB/NVH/NMBU samlet, deretter gjentar vi analysen for kjønn, grad og fakultet. Dette fordi vi tidligere har sett at det er signifikante variasjoner i vurderingen av utdanningen avhengig av disse egenskapene.

Figur 50 på neste side viser viktige enkeltfaktorer for alle kandidatene samlet. De fire viktigste positive *driverne* for overordnet tilfredshet med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU, er faktorene 25, 26, 22 og (27): «studiets faglige innhold», «undervisningskvaliteten», «solig faglig basis for arbeid i mitt fagfelt» og «veiledning-/rådgiving fra undervisningspersonalet». Disse forholdene korrelerer *svært* sterkt med overordnet tilfredshet (horisontal akse), samtidig uttrykker kandidatene stor grad av tilfredshet med disse områdene (vertikal akse). Disse områdene kan samlet sett således tolkes som viktige styrker for UMB/NVH/NMBU. At forholdene er viktige «*drivere*» for helhetlig tilfredshet, innebærer at NMBU må fortsette å holde et kvalitetsfokus på disse områdene, samtidig som det er viktig å kommunisere høy tilfredshet til potensielle nye studenter.

Faktorene 12, 21, 20, 24, 8, 1, 2 og 3 korrelerer noe svakere (horisontal akse), selv om korrelasjonen fortsatt er forholdsvis sterk, samtidig som andelen som er tilfredse er høy, særlig for egenskapene «gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon» og «kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene i arbeidet». Disse forholdene kan også betraktes som styrker for UMB/NVH/NMBU på et overordnet nivå.

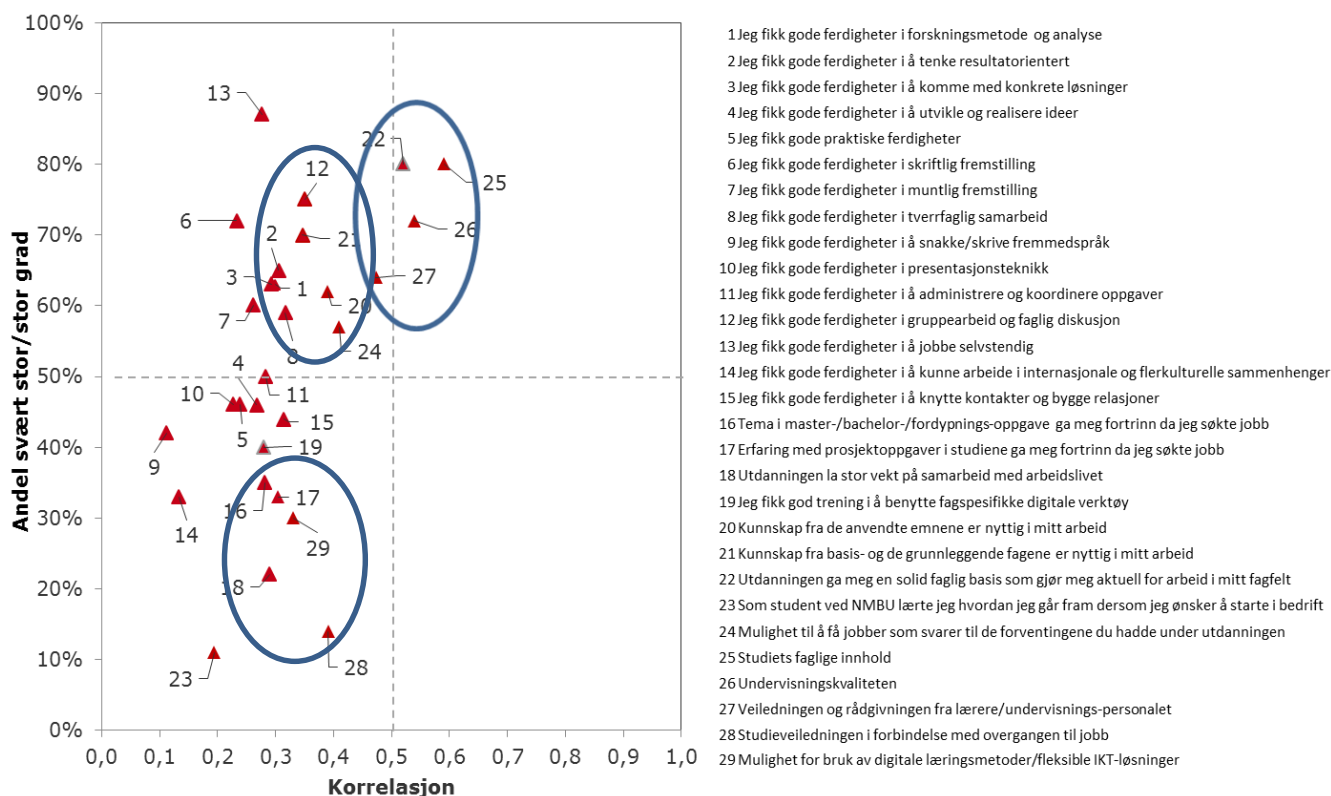
² I analysene har vi sett på betydningen av påstandene i spørsmål Q47-Q39 (vurdering av utdanningen), samt Q40 Tilfredshet med utdanningen.

³ En korrelasjonsanalyse måler den statistiske sammenhengen mellom to variabler (se for eksempel Eikemo og Clausen 2007 for nærmere om korrelasjonsanalyse). Jo sterkere sammenheng det er mellom to fenomener, jo oftere forekommer de samtidig/systematisk. For eksempel vil det være en sterk positiv sammenheng mellom «*evne til analytisk tenkning*» og «*tilfredshet med utdanningen alt i alt*», dersom de som mener at studiet i stor grad har gitt de evne til analytisk tenkning alltid er mer tilfredse med utdanningen alt i alt enn de som *ikke* vurderer at studiet har gitt de evner til analytisk tenkning. Korrelasjonsverdien varierer mellom -1 og 1, hvor -1 betyr perfekt negativ sammenheng og 1 betyr perfekt positiv sammenheng. I faglitteraturen er det ulike oppfatninger av hva som er en sterk korrelasjonsverdi. I analyser av surveydata er det rimelig å vurdere korrelasjoner under 0,2 som svake, korrelasjoner mellom 0,2-0,3 som moderate, mellom 0,3-0,5 som sterke og korrelasjoner over 0,5 som svært sterke. Korrelasjonsmålet *Persons r* benyttet, da alle variablene har flere verdier på en intervallskala.

UMB/NVH/NMBU største svakheter er 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb», 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeid med næringslivet», 29 «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger», 17 «erfaring fra prosjektoppgaver i studietiden» og 16 «tema i master-/bachelor-/fordypningsoppgaven ga fortrinn de jeg søkte jobb». Dette er forhold som korrelerer relativt sterkt med helhetlig tilfredshet med UMB/NVH/NMBU, men som samtidig skårer lavt på tilfredshet. Dette er de forhold NMBU i første rekke (og generelt sett) må ta tak i for å forbedre. Av disse svakhetene, peker 28 «studentveiledningen i forbindelse med overgang til jobb» seg ut som klart svakeste punkt. Forholdet korrelerer svært sterkt med kandidatenes helhetlige tilfredshet med UMB/NVH/NMBU, samtidig skårer forholdet klart svakest blant disse forholdene. Forbedring av dette forholdet, vil være det som i størst grad kan løfte kandidatenes helhetlige tilfredsheten med NMBU.

Et annet punkt som vurderes svært svakt på tilfredshet er 23 «som student ved NMBU lærte jeg hvordan jeg går fram dersom jeg ønsker å starte en bedrift». Samtidig ser vi at forholdet i mindre grad påvirket kandidatenes helhetlige tilfredshet med NMBU. En forbedring av dette forholdet, generelt for alle studier, vil med andre ord i mindre grad påvirke kandidatenes helhetlige oppfatning av NMBU.

Figur 50 Viktighet enkeltfaktorer totalt*

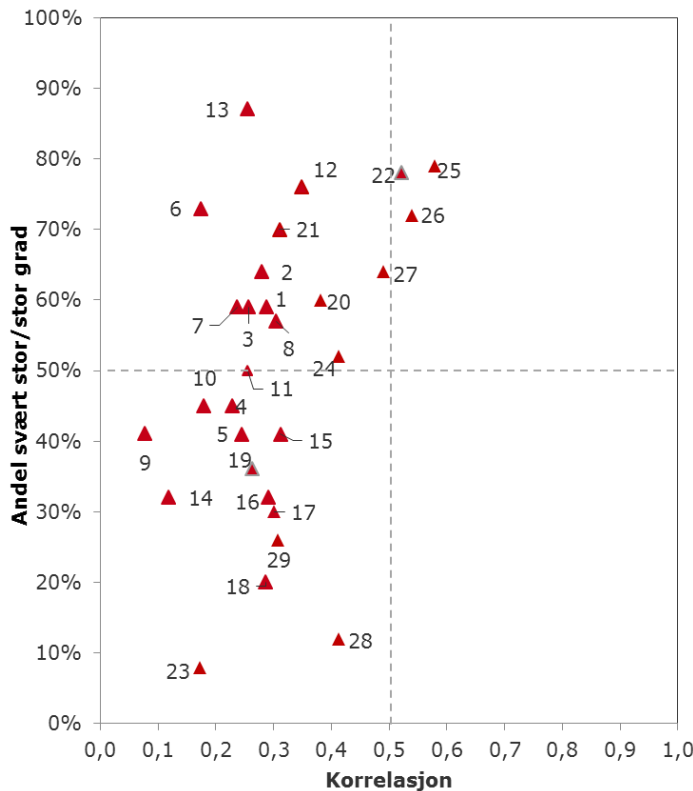


*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Kjønn

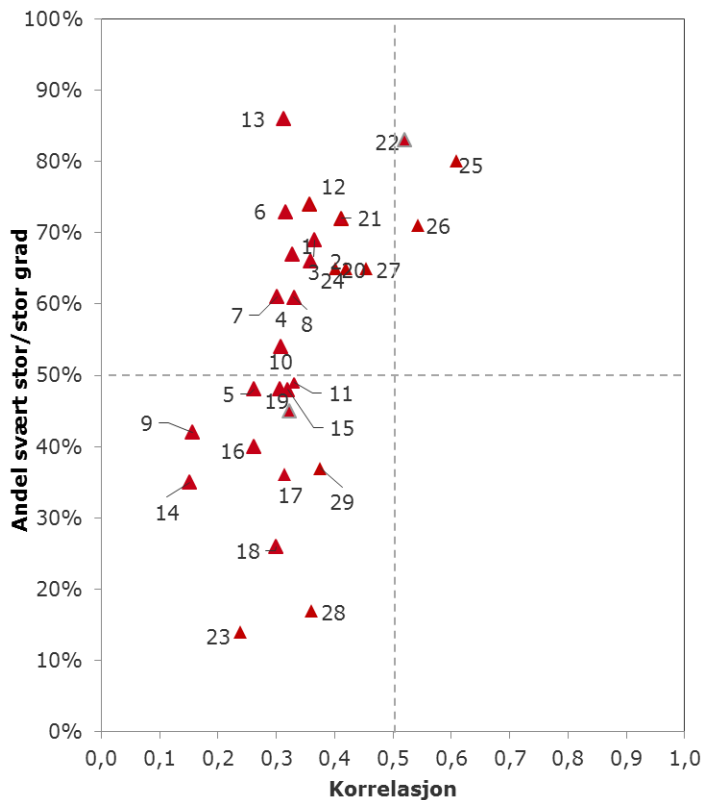
Figurene 51 og 52 på de to neste sidene viser viktige enkeltfaktorer for henholdsvis kvinner og menn. Figurene viser at det kun er mindre variasjoner mellom menn og kvinner når det gjelder hva som er de sentrale drivere for helhetlig tilfredshet. Det er også stort sammenfall i rangering av enkeltfaktorene med hensyn på tilfredshet.

Figur 51 Viktige enkeltfaktorer for kvinnelige kandidater*



- 1 Jeg fikk gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse
- 2 Jeg fikk gode ferdigheter i å tenke resultatorientert
- 3 Jeg fikk gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger
- 4 Jeg fikk gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer
- 5 Jeg fikk gode praktiske ferdigheter
- 6 Jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig fremstilling
- 7 Jeg fikk gode ferdigheter i muntlig fremstilling
- 8 Jeg fikk gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid
- 9 Jeg fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk
- 10 Jeg fikk gode ferdigheter i presentasjonsteknikk
- 11 Jeg fikk gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver
- 12 Jeg fikk gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon
- 13 Jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig
- 14 Jeg fikk gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger
- 15 Jeg fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner
- 16 Tema i master-/bachelor-/fordypnings-oppgave ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 17 Erfaring med prosjektoppgaver i studiene ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 18 Utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet
- 19 Jeg fikk god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy
- 20 Kunnskap fra de anvendte emnene er nyttig i mitt arbeid
- 21 Kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene er nyttig i mitt arbeid
- 22 Utdanningen ga meg en solid faglig basis som gjør meg aktuell for arbeid i mitt fagfelt
- 23 Som student ved NMBU lærte jeg hvordan jeg går fram dersom jeg ønsker å starte i bedrift
- 24 Mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen
- 25 Studiets faglige innhold
- 26 Undervisningskvaliteten
- 27 Veiledningen og rådgivningen fra lærere/undervisnings-personalet
- 28 Studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb
- 29 Mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger

Figur 52 Viktige enkeltfaktorer for mannlige kandidater*



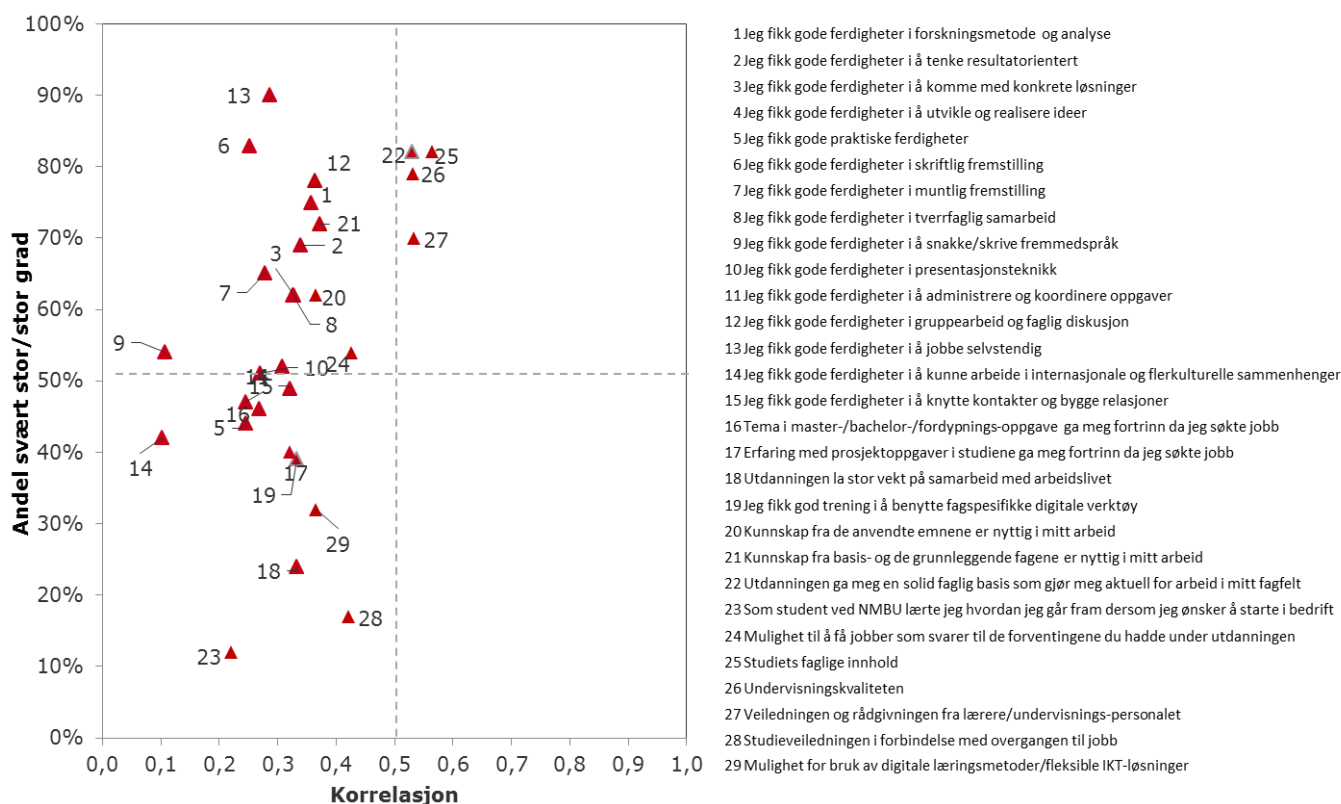
- 1 Jeg fikk gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse
- 2 Jeg fikk gode ferdigheter i å tenke resultatorientert
- 3 Jeg fikk gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger
- 4 Jeg fikk gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer
- 5 Jeg fikk gode praktiske ferdigheter
- 6 Jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig fremstilling
- 7 Jeg fikk gode ferdigheter i muntlig fremstilling
- 8 Jeg fikk gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid
- 9 Jeg fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk
- 10 Jeg fikk gode ferdigheter i presentasjonsteknikk
- 11 Jeg fikk gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver
- 12 Jeg fikk gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon
- 13 Jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig
- 14 Jeg fikk gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger
- 15 Jeg fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner
- 16 Tema i master-/bachelor-/fordypnings-oppgave ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 17 Erfaring med prosjektoppgaver i studiene ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 18 Utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet
- 19 Jeg fikk god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy
- 20 Kunnskap fra de anvendte emnene er nyttig i mitt arbeid
- 21 Kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene er nyttig i mitt arbeid
- 22 Utdanningen ga meg en solid faglig basis som gjør meg aktuell for arbeid i mitt fagfelt
- 23 Som student ved NMBU lærte jeg hvordan jeg går fram dersom jeg ønsker å starte i bedrift
- 24 Mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen
- 25 Studiets faglige innhold
- 26 Undervisningskvaliteten
- 27 Veiledningen og rådgivningen fra lærere/undervisnings-personalet
- 28 Studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb
- 29 Mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger

*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Grad

Det er også et betydelig sammenfall mellom hvilke enkeltfaktorer alle kandidater vurderer som gode ved NMBU og hvilke faktorer de med **2-årig master vurderer som gode**, samtidig som faktorene blant de med 2-årig master korrelerer tilsvarende som for alle kandidater. Vi merker oss at egenskap 7 «Veiledning og rådgivning fra lærere/undervisningspersonalet», synes å være enda viktigere for å forklare helhetlig tilfredshet blant de med 2-årig master enn for alle kandidater ved UMB/NVH/NMBU, (korrelasjon over 0,5), samtidig som de med 2-årig master vurderer dette forholdet ytterligere noe bedre enn totalen.

Figur 53 Viktige enkeltfaktorer blant 2-årige masterkandidater*

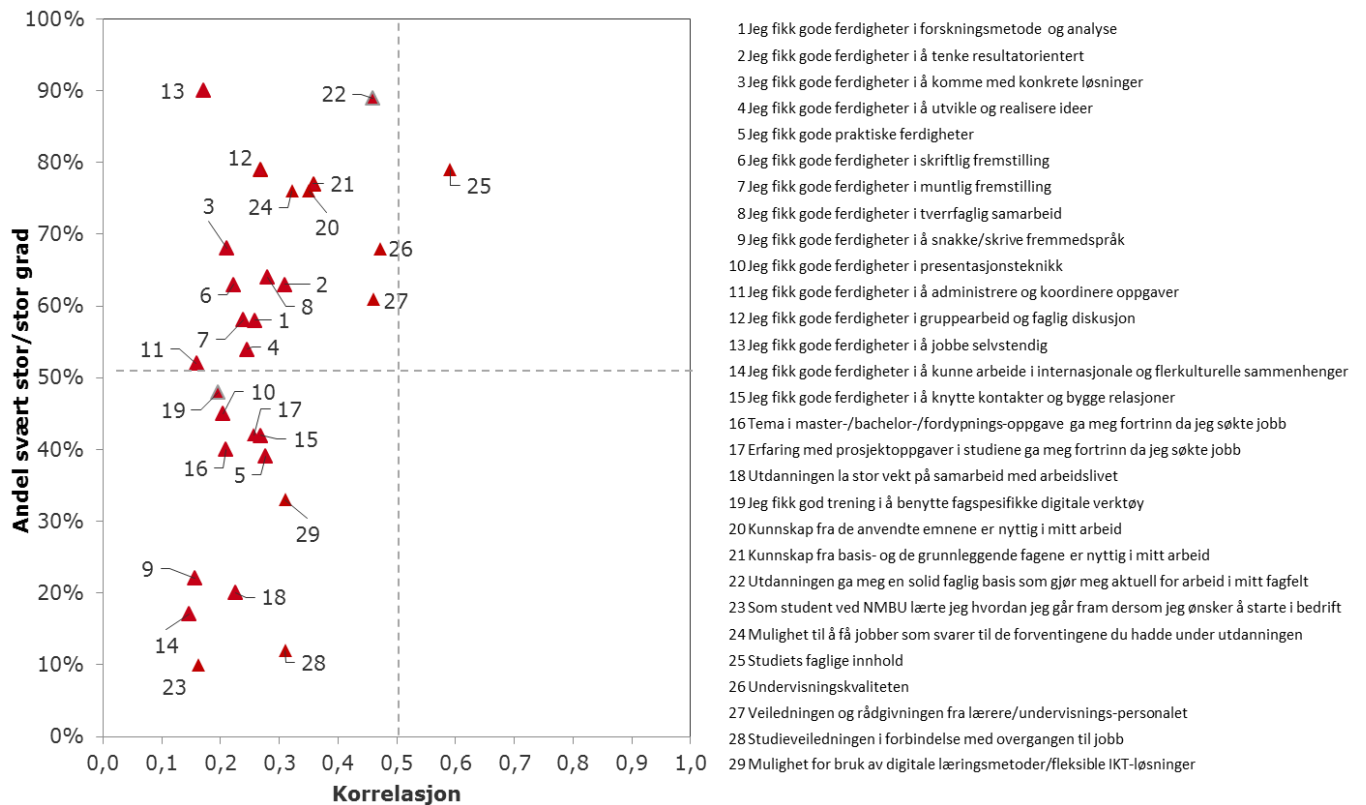


- 1 Jeg fikk gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse
- 2 Jeg fikk gode ferdigheter i å tenke resultatorientert
- 3 Jeg fikk gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger
- 4 Jeg fikk gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer
- 5 Jeg fikk gode praktiske ferdigheter
- 6 Jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig fremstilling
- 7 Jeg fikk gode ferdigheter i muntlig fremstilling
- 8 Jeg fikk gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid
- 9 Jeg fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk
- 10 Jeg fikk gode ferdigheter i presentasjonsteknikk
- 11 Jeg fikk gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver
- 12 Jeg fikk gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon
- 13 Jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig
- 14 Jeg fikk gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger
- 15 Jeg fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner
- 16 Tema i master-/bachelor-/fordypnings-oppgave ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 17 Erfaring med prosjektoppgaver i studiene ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 18 Utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet
- 19 Jeg fikk god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy
- 20 Kunnskap fra de anvendte emnene er nyttig i mitt arbeid
- 21 Kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene er nyttig i mitt arbeid
- 22 Utdanningen ga meg en solid faglig basis som gjør meg aktuell for arbeid i mitt fagfelt
- 23 Som student ved NMBU lærte jeg hvordan jeg går fram dersom jeg ønsker å starte i bedrift
- 24 Mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen
- 25 Studiets faglige innhold
- 26 Undervisningskvaliteten
- 27 Veiledningen og rådgivningen fra lærere/undervisnings-personalet
- 28 Studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb
- 29 Mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger

*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

For **5-årig masterkandidatene** samlet sett, korrelerer 9 «jeg fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk» og 14 «jeg fikk gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger» noe høyere enn for gjennomsnittet av kandidatene, samtidig som tilfredsheten med disse to forholdene er noe svakere enn gjennomsnittet for alle kandidater. Men også for disse kandidatene, er det 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb» som er den klart største svakheten. Dernezt vurderes 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeidet med arbeidslivet» som er forbedringspunkt, da forholdet korrelerer «moderat» (middels) med helhetlig tilfredshet (mellom 0,2-0,3), samtidig som andelen som vurderer dette forholdet godt er kun på om lag 20 prosent.

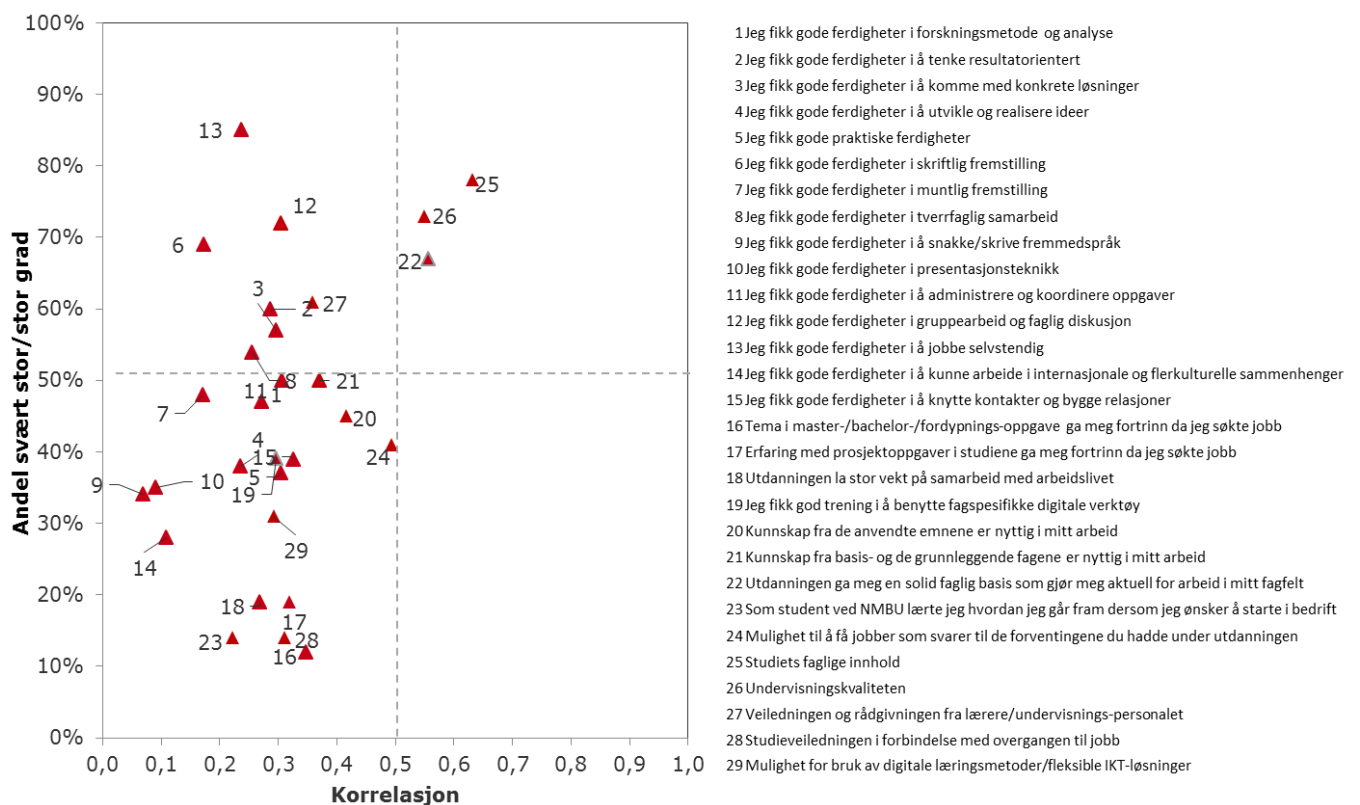
Figur 54 Viktige enkeltfaktorer blant 5-årige masterkandidater*



*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Blant **bachelorkandidatene** er det samlet sett mange enkeltfaktorer som fremstår som *negative* drivere (høy korrelasjon og lav tilfredshet) for tilfredshet med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU helhetlig sett (figur 55). Faktorene 17 «erfaring med prosjektoppgaver i studiene», 16 «tema i bacheloroppgaven» og 28 «studieveiledningen i overgang til jobb» korrelerer alle sterkt med helhetlig tilfredshet med UMB/NVH/NMBU, samtidig som forholdene vurderes svakt. Sammenlignet med alle kandidater er det spesielt faktorene 16 og 17 som vurderes svakere. Vi vurderer derfor disse som de viktigste forbedringsområdene blant bachelorkandidatene. Tre forhold som korrelerer enda høyere er 21 «kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene», 20 «kunnskap fra de anvendte emnene» og spesielt 24 «mulighet til å få jobber som svarer til de forventninger du hadde under utdanningen». Andelen som er tilfredse med disse forholdene er mellom 50 og 40 prosent. Dette er trolig de faktorer som har størst potensiale i seg til å forbedre den helhetlige tilfredsheten med NMBU. Når det gjelder 27 «veiledningen/rådgivningen fra undervisningspersonellet», finner vi at andelen tilfredse er omlag på gjennomsnittet for alle kandidater (om lag 60 prosent), samtidig som dette forholdet i noe mindre grad korrelerer med helhetlig tilfredshet sammenlignet med alle kandidater. En ytterligere innsats på dette området vil gi forventet mindre effekt enn de tre andre faktorene kommentert over.

Figur 55 Viktige enkeltfaktorer blant bachelorkandidatene*



*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

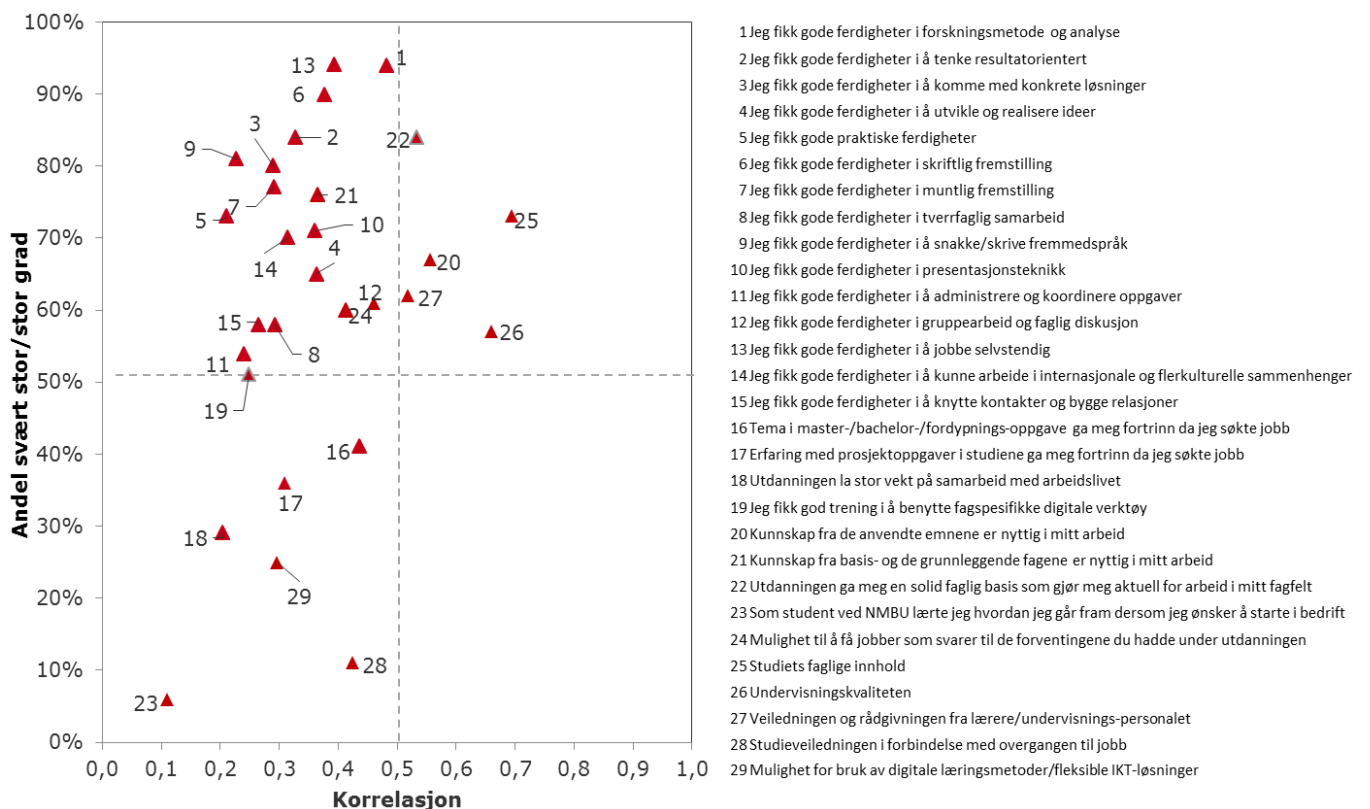
Blant **ph.d.-kandidatene** er det samlet sett mange enkeltfaktorer som fremstår som *positive* drivere (høy korrelasjon og høy tilfredshet) for tilfredshet med utdanningen fra UMB/NVH/NMBU helhetlig sett (figur 56).

Det er spesielt 1 «jeg fikk gode ferdigheter i forskning og analyse» som (naturlig nok) skiller ph.d-kandidatene fra øvrige, ved at dette forholdet skårer meget godt, samtidig som forholdet er en meget viktig driver for helhetlig tilfredshet. Faktoren «jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig framstilling» er også en mer sentral driver for ph.d-kandidatene enn blant øvrige.

Faktorer som scorer svakt på tilfredshet, men som har relativt høy korrelasjon (drivere), og som således peker seg ut med et forbedringspotensiale er som for øvrige kandidater: 16 «tema i fordypningsoppgave som ga meg fortrinn da jeg søkte jobb», 17 «erfaring fra prosjektoppgaver i studiene», 29 «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger» og ikke minst 28. «studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb».

En faktor som også kan ha et stort potensiale for å øke den totale tilfredsheten med NMBU er 12 «jeg fikk gode ferdigheter i gruppearbeid». Forholdet korrelerer betydelig med helhetlig tilfredshet med NMBU (mellom 0,4-0,5), mens andel som er fornøyd er «kun» på om lag 60 prosent.

Figur 56 Viktige enkeltfaktorer blant ph.d.-kandidatene*



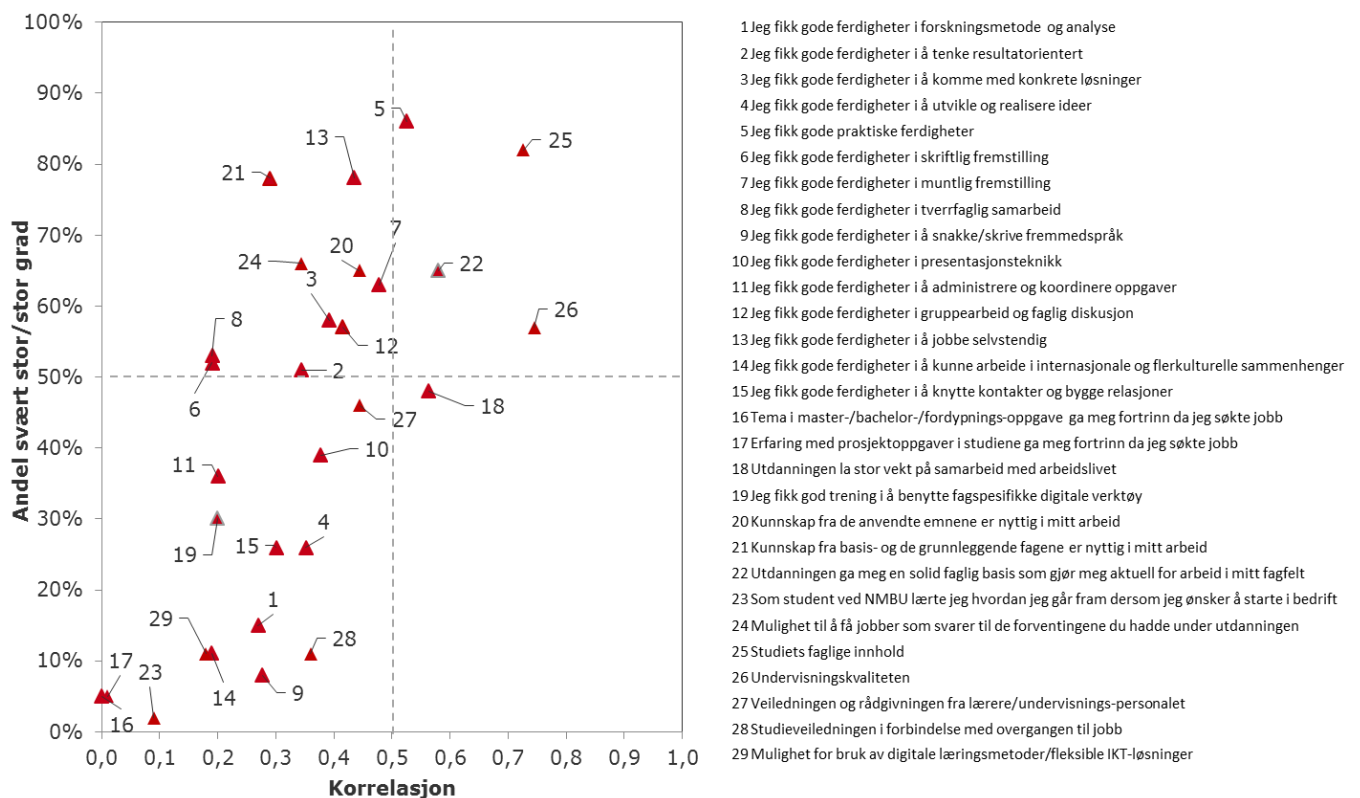
*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Figur 57 viser de viktigste faktorene for **høgskolekandidatenes** tilfredshet og hvordan de korrelerer med kandidatenes helhetlige vurdering av utdanningen. To forhold skiller seg ut med svært høy korrelasjon: 25 «studiets faglige innhold» og 26 «undervisningskvaliteten». Korrelasjonen er så høy, at vi kan si at disse to faktorene måler mye det samme som spørsmålet om «kandidatenes tilfredshet med NMBU alt i alt».

Faktorer med sterk korrelasjon (viktige drivere) og som høgskolekandidatene er mindre tilfredse med (færre enn 50 prosent), inkluderer: 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeidet med næringslivet», 27 «veiledning og rådgivning fra lærere/undervisningspersonalet», 10 «gode ferdigheter i presentasjonsteknikk», 4 «gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer» og 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb». Disse forholdene representerer således områder med et potensiale for forbedring. Spesielt punkt 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb» er en sentral driver med betydelig potensiale – som for øvrige kandidater. Andre forhold med middels korrelasjon og svak tilfredshet (med forbedringspotensiale) er: 15 «gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner», 1 «gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse» og 9 «gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk».

Flere forhold som skårer svært lavt, har også svært liten betydning for den helhetlige tilfredsheten blant høgskolekandidatene: 17 «erfaring med prosjektoppgaver i studiene», 16 «tema for fordypningsoppgave» og 23 «det å lære å starte en bedrift».

Figur 57 Viktige enkeltfaktorer blant høgskolekandidatene*

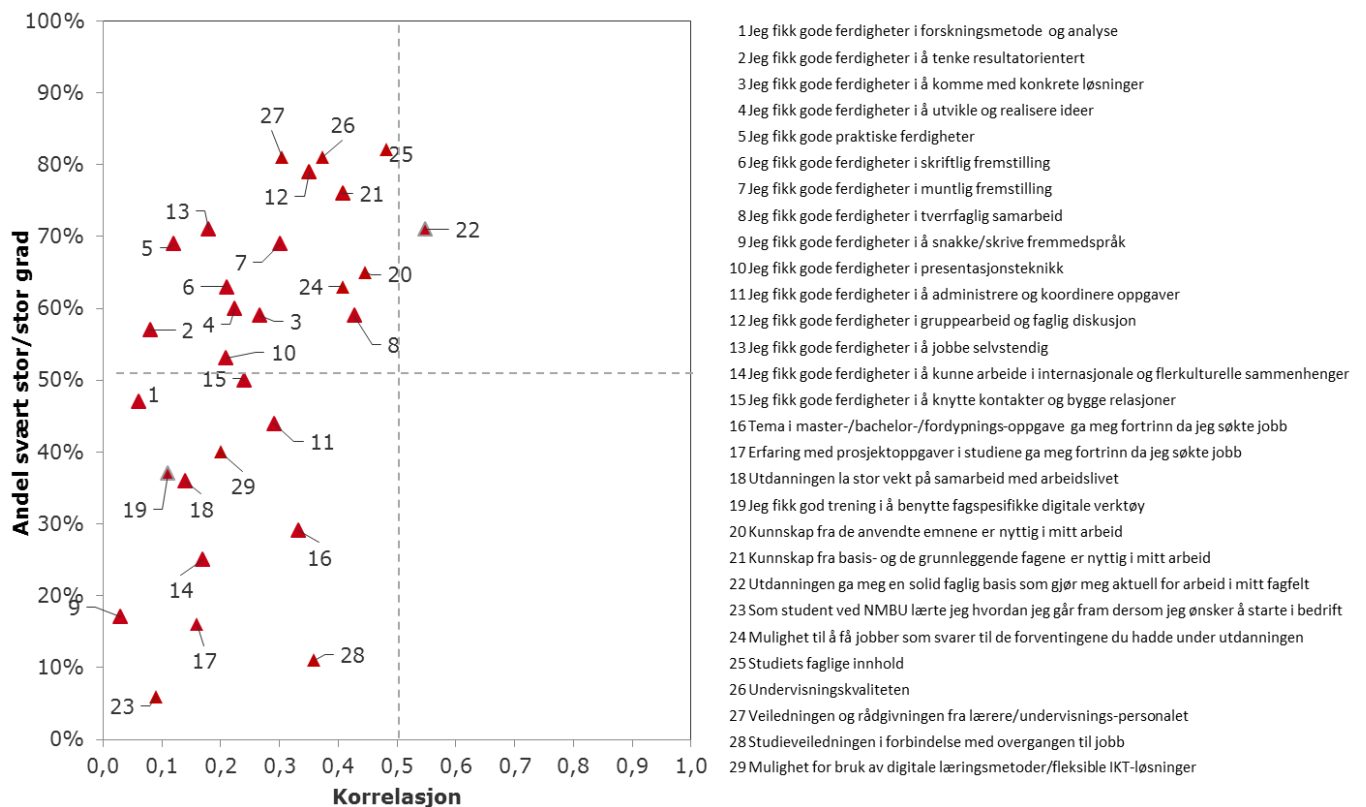


*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Figur 58 viser de viktigste faktorene for **kandidatene fra den praktisk pedagogiske utdanningen** og hvordan de korrelerer med kandidatenes helhetlige vurdering av utdanningen.

Faktorer med middels til sterk korrelasjon (viktige drivere) og som profesjonskandidatene er mindre tilfredse med (under 50 prosent), inkluderer: 11 «gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver», 16 «tema i fordypningsoppgaven» og 28 «studieveiledningen i fbm overgang til jobb». Disse forholdene representerer således områder med et potensiale for forbedring. Spesielt punkt 28 «studieveiledningen i fbm overgang til jobb» - som for øvrige kandidater, er en sentral driver med betydelig potensiale.

Figur 58 Viktige enkeltfaktorer blant de med praktisk pedagogisk utdanning*

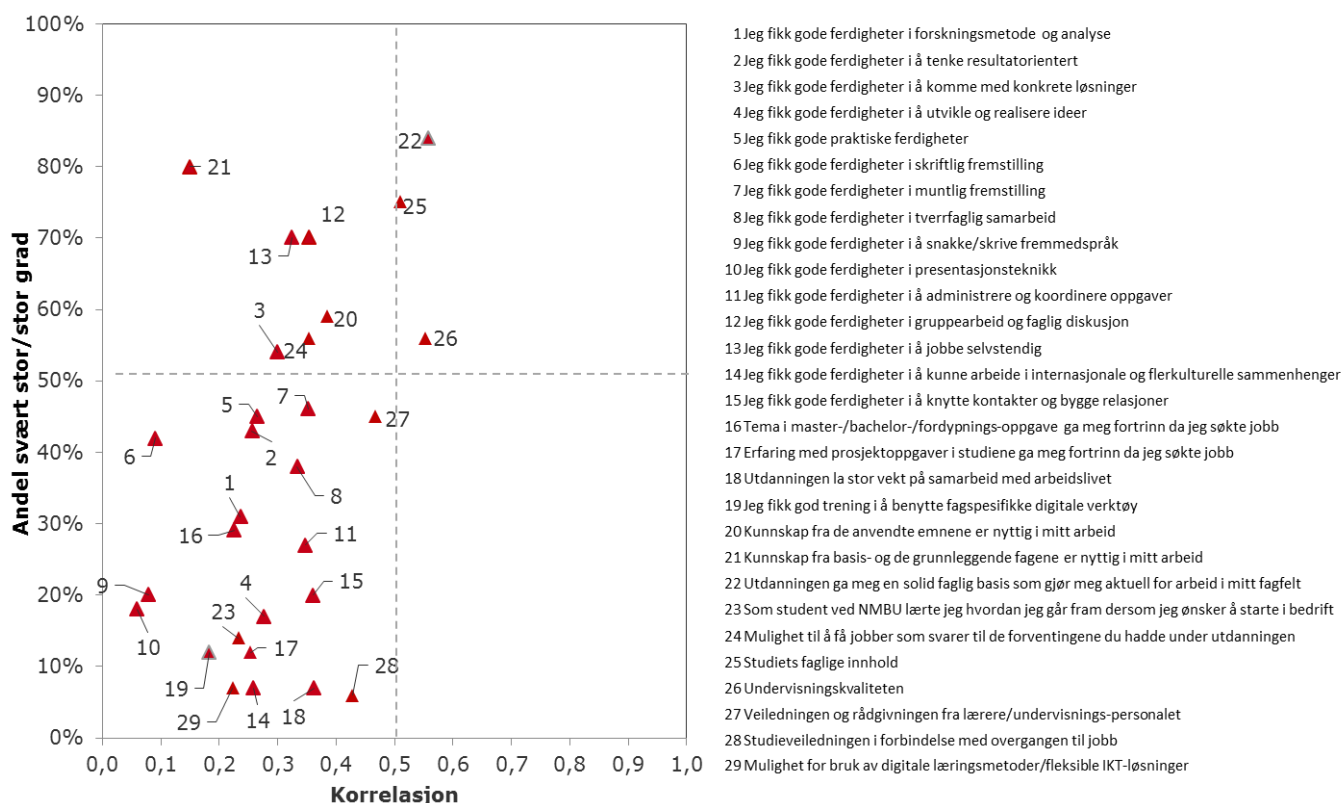


*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Figur 59 viser de viktigste faktorene for **veterinærkandidatenes** tilfredshet og hvordan de korrelerer med kandidatenes helhetlige vurdering av utdanningen. Vi finner blant disse spesielt mange faktorer med middels til sterk korrelasjon, og hvor samtidig mange er mindre tilfredse».

Faktorer med middels til sterk korrelasjon (viktige drivere) og som profesjonskandidatene er mindre tilfredse med (under 40 prosent), inkluderer: 8 «gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid», 11 gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver», 15 «gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner», 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeidet med næringslivet» og 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb».

Figur 59 Viktige enkeltfaktorer blant veterinærkandidatene*



*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

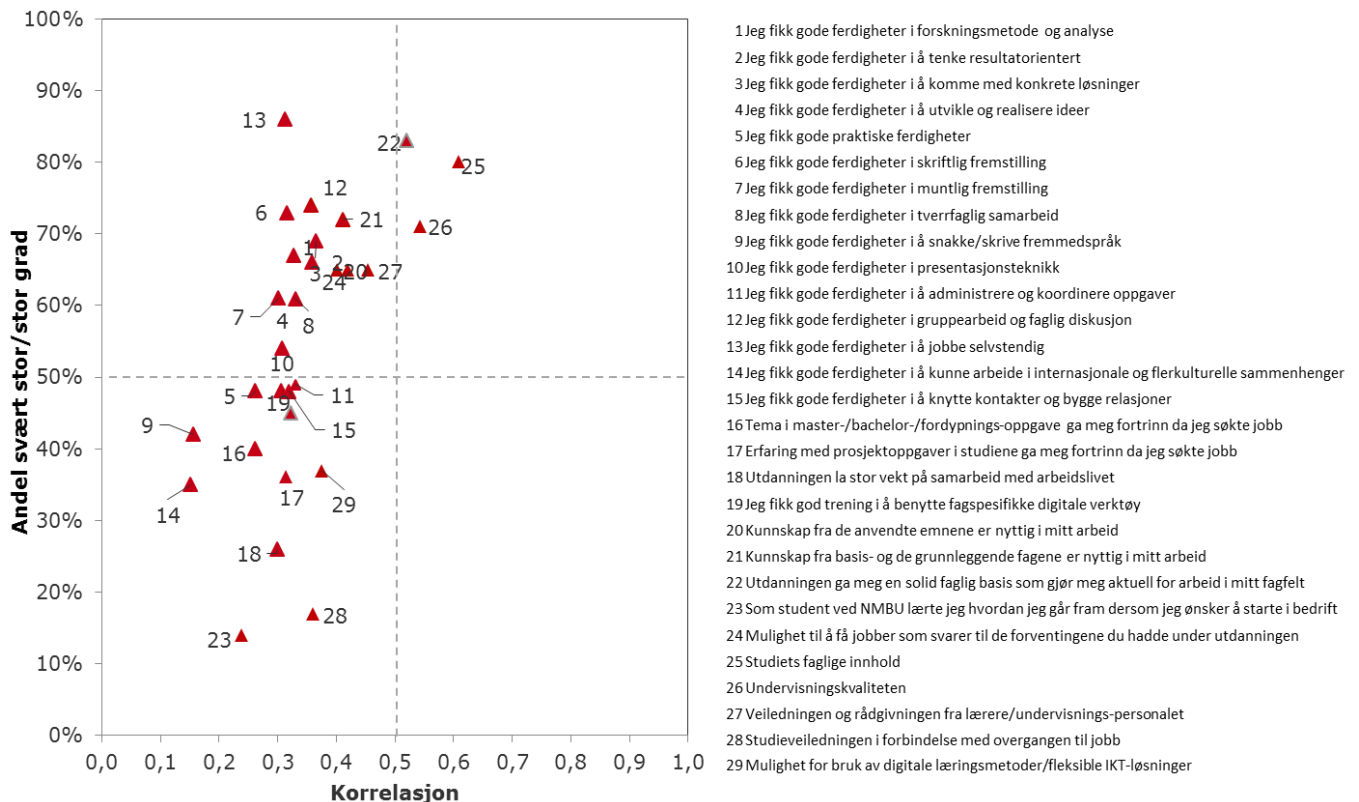
Fakulteter

For **Miljøtek-kandidatene** er det flere viktige enkeltelementer som skårer godt, aller best vurderes disse: 13 «jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig», 22 «utdanningen ga meg solid basis som gjør meg aktuell for arbeid i mitt fagfelt» og 25 «studiets faglige innhold» (figur 60).

Enkeltfaktorer med relativt svak skår, samtidig som de korrelerer sterkt med helhetlig tilfredshet er: 29 «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger», 17 «erfaring fra prosjektoppgaver i studiene», 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeidet med næringslivet» og 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb». Det er også en «middels» korrelasjon mellom 23 «hvordan man skal gå fram for å starte egen bedrift» og helhetlig tilfredshet med NMBU. I og med at dette forholdet vurderes svakest blant Miljøtek-kandidatene, bør Miljøtek også vurdere forberingstiltak her.

Figur 8.8. Viktige enkeltfaktorer blant Miljøtek-kandidatene*

Figur 60 Viktige enkeltfaktorer blant Miljøtek-kandidatene*

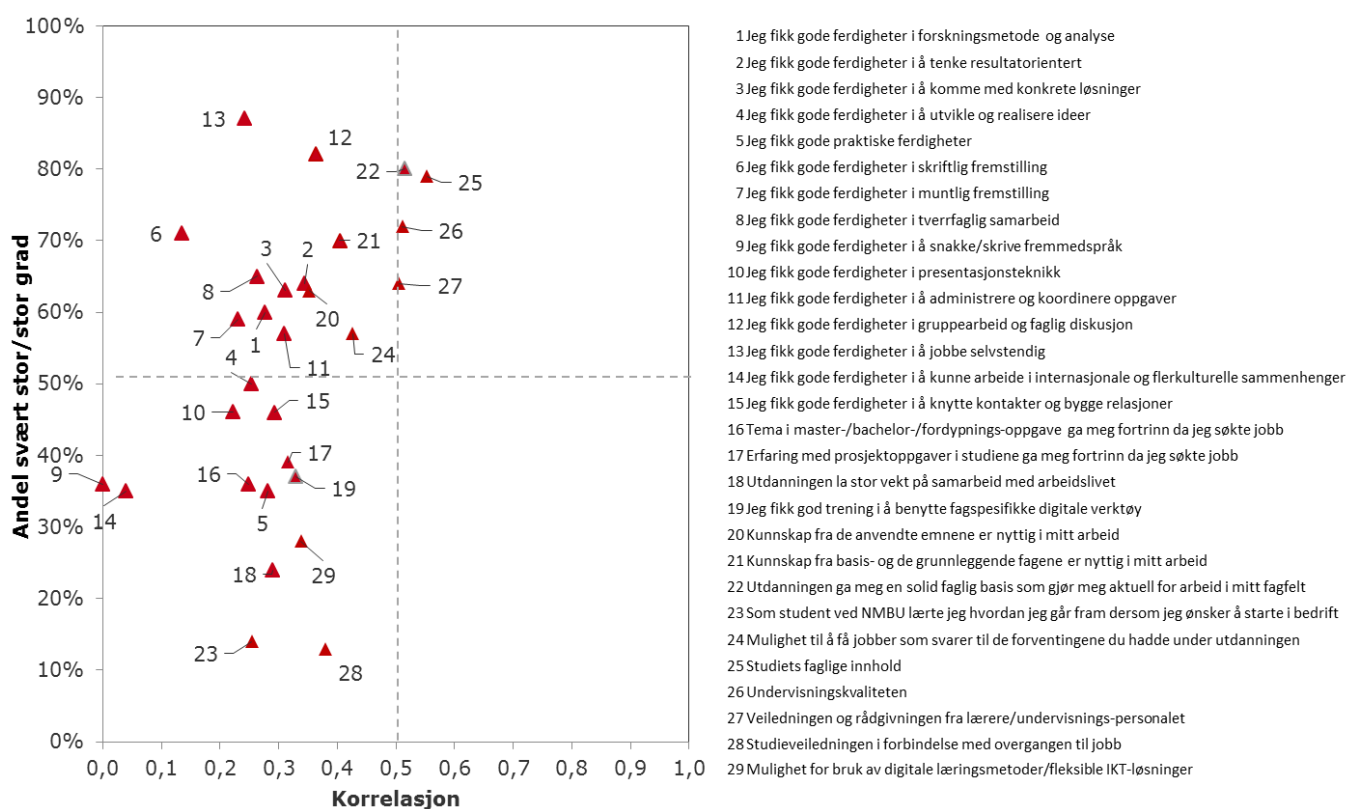


*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Samvit-kandidatene vurderer 4 forhold klart bedre enn øvrige. Dette er 13 «gode ferdigheter i å jobbe selvstendig», 12 gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon», 22 «solid faglig basis» og 25 «studiets faglige innhold» (figur 62).

Forhold som kunne bidratt til økt helhetlig tilfredshet med utdanningen fra NMBU er blant annet: 17 «erfaring fra prosjektoppgaver i studiene», 19 «god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy», 5 «gode praktiske ferdigheter», 29 «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger», 18 «utdanningen la stor vekt på samarbeidet med næringslivet» og 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb». Vi tar også her med 23 «hvordan man skal gå fram for å starte egen bedrift», hvor det er en «middels» korrelasjon og helhetlig tilfredshet med NMBU.

Figur 61 Viktige enkeltfaktorer blant Samvit-kandidatene*



- 1 Jeg fikk gode ferdigheter i forskningsmetode og analyse
- 2 Jeg fikk gode ferdigheter i å tenke resultatorientert
- 3 Jeg fikk gode ferdigheter i å komme med konkrete løsninger
- 4 Jeg fikk gode ferdigheter i å utvikle og realisere ideer
- 5 Jeg fikk gode praktiske ferdigheter
- 6 Jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig fremstilling
- 7 Jeg fikk gode ferdigheter i muntlig fremstilling
- 8 Jeg fikk gode ferdigheter i tverrfaglig samarbeid
- 9 Jeg fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk
- 10 Jeg fikk gode ferdigheter i presentasjonsteknikk
- 11 Jeg fikk gode ferdigheter i å administrere og koordinere oppgaver
- 12 Jeg fikk gode ferdigheter i gruppearbeid og faglig diskusjon
- 13 Jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig
- 14 Jeg fikk gode ferdigheter i å kunne arbeide i internasjonale og flerkulturelle sammenhenger
- 15 Jeg fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner
- 16 Tema i master-/bachelor-/fordypnings-oppgave ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 17 Erfaring med prosjektoppgaver i studiene ga meg fortrinn da jeg søkte jobb
- 18 Utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet
- 19 Jeg fikk god trening i å benytte fagspesifikke digitale verktøy
- 20 Kunnskap fra de anvendte emnene er nyttig i mitt arbeid
- 21 Kunnskap fra basis- og de grunnleggende fagene er nyttig i mitt arbeid
- 22 Utdanningen ga meg en solid faglig basis som gjør meg aktuell for arbeid i mitt fagfelt
- 23 Som student ved NMBU lærte jeg hvordan jeg går fram dersom jeg ønsker å starte i bedrift
- 24 Mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen
- 25 Studiets faglige innhold
- 26 Undervisningskvaliteten
- 27 Veiledningen og rådgivningen fra lærere/undervisnings-personalet
- 28 Studieveiledningen i forbindelse med overgangen til jobb
- 29 Mulighet for bruk av digitale læringsmetoder/fleksible IKT-løsninger

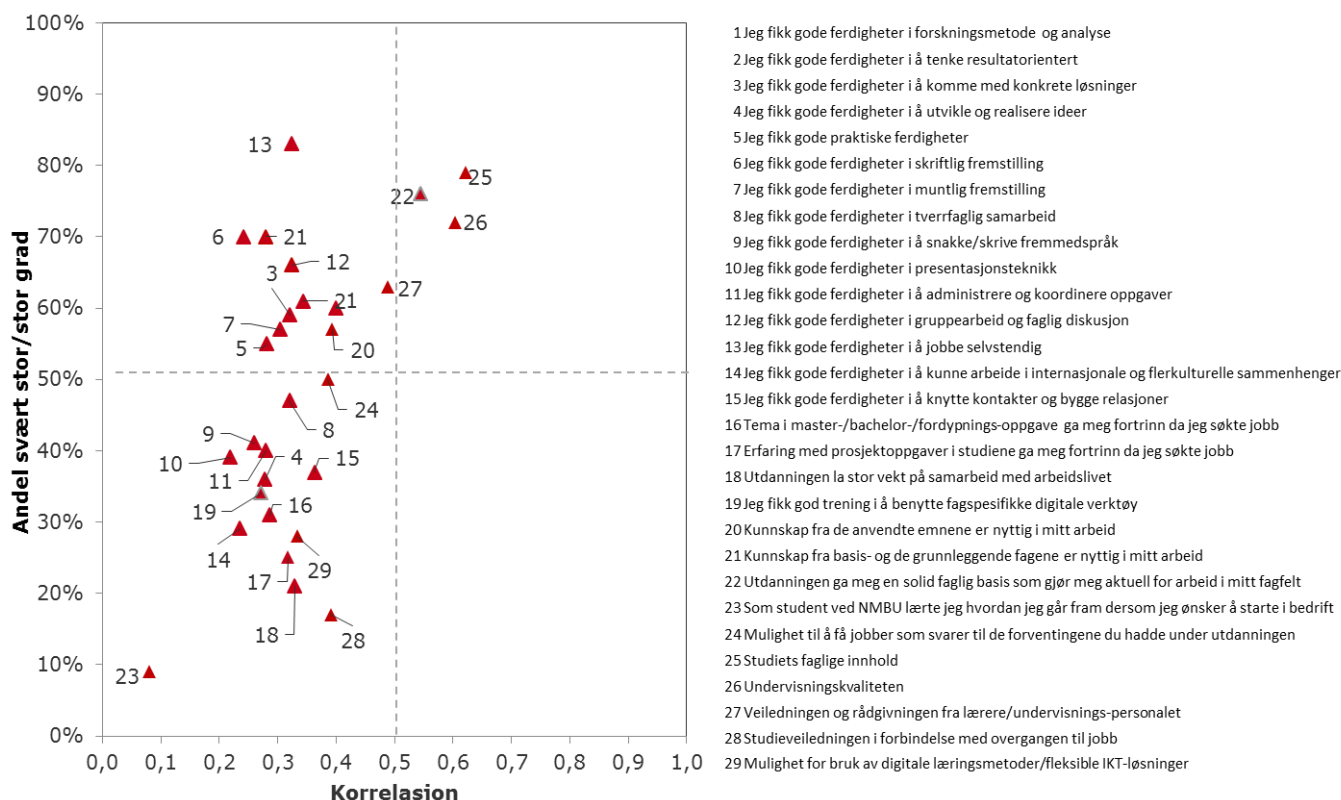
*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».

Til slutt viser vi korrelasjons- og dyktighetsmatrise for **Vet-Bio-kandidatene** samlet. Viktigste styrker (høy korrelasjon og høy tilfredshet) ved disse kandidatene er 25 «studiets faglige innhold», 22 «utdanningen gav solid faglig basis» og 26 «undervisningskvaliteten».

For å finne fram til forbedringsområder, må vi se på forhold som skårer svakt, men som likevel er viktige drivere. Av forhold som er sterke drivere og således har stor betydning for Vetbio-kandidatenes helhetlige utdanningstilfredshet, er det særlig (som for øvrige kandidater) 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb» som skårer svakt.

Andre forhold med *sterk* korrelasjon og som også skårer under middels (40 prosent eller færre er fornøyd), er 15 «gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner», 29 «mulighet for bruk av digitale læringsmetoder», 17 «erfaring med prosjektoppgaver i studiene» og 16 «tema i master-/bachelor-/fordypningsoppgave ga meg fortrinn da jeg søkte jobb». Vet-Bio bør ta tak i alle disse forholdene, viktigst som for alle fakulteter og studiegrader er 28 «studieveiledningen i forbindelse med overgang til jobb».

Figur 62 Viktige enkeltfaktorer blant Vet-Bio-kandidatene*



*Horisontal akse er korrelasjon med «Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UMB/NVH/NMBU».



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

