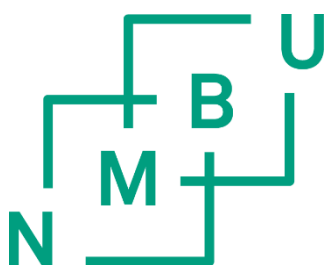


Kandidatundersøkelsen 2020

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet



NMBU har studiar og forskning som møter dei store globale spørsmåla om miljø, berekraftig utvikling, betre folke- og dyrehelse, klimautfordringar, fornybare energikilder, matproduksjon og areal- og ressursforvaltning.

Rapport, april 2021

1 Sammendrag

1.1 Studiet

Generelle, analytiske og praktiske ferdigheter

Langt de fleste av kandidatene opplever at studiet har utviklet deres evne til å tilegne seg ny kunnskap. Ca. 90 % svarer at de er enige i dette. Kandidatene er også i utstrakt grad enige i at de har fått utviklet evnene til refleksjon og kritisk tenkning. Rundt 84 % sier seg enige. 73 % av kandidatene bekrefter også å ha fått gode ferdigheter i analyse.

88 % av kandidatene vurderer at de har fått gode ferdigheter i å jobbe selvstendig. En mindre andel av kandidatene opplever å ha fått gode praktiske ferdigheter. 41 % bekrefter dette. Rundt 47 % av kandidatene sier seg enige i at de har fått gode ferdigheter i å utvikle idéer.

Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter

Jevnt over opplever de fleste kandidatene å ha oppnådd gode ferdigheter i samarbeid, 76 % bekrefter dette. En litt mindre andel vurderer at de har fått gode ferdigheter i faglig diskusjon, ca. 70 % svarer bekræftende. Like over halvparten av kandidatene vurderer at de har oppnådd gode ferdigheter i relasjonsbygging.

Rett over halvparten mener at de har fått gode ferdigheter i muntlig fremstilling. Resultatene for skriftlig fremstillingsevne er vesentlig sterkere. Her er 78 % av kandidatene enige i at de har oppøvd gode ferdigheter.

Tverrfaglighet

Ca. 44 % av kandidatene vurderer at de har blitt introdusert for tverrfaglige arbeidsformer i stor eller svært stor grad. Ca. 27 % opplever kun i liten eller svært liten grad å ha blitt introdusert for tverrfaglige arbeidsformer. Kandidatene har også utviklet tverrfaglig kompetanse som en del av undervisningsopplegget, ca. 44 % bekrefter dette. Fortsatt er det rundt 20 % av kandidatene som ikke har oppbygd en slik kompetanse.

Et viktig element i undersøkelsen var å kartlegge i hvilken utstrekning tverrfaglighet er relevant på arbeidsmarkedet. 74 % av kandidatene oppgir at tverrfaglighet er relevant. Kandidatene spørres også om i hvilken grad de bruker kunnskap om tverrfaglige arbeidsformer og tverrfaglig kompetanse fra utdanningen i arbeidslivet. Knappt halvparten av kandidatene bruker kunnskap og

kompetanse om tverrfaglighet fra utdanningen i stor grad. Ca. 19 % oppgir at de kun i liten grad bruker disse elementene fra utdanningen.

Bærekraft

54 % av kandidatene vurderer at de i stor grad har oppnådd kunnskap og ferdigheter om bærekraft som en del av undervisningsopplegget. Ca. 21 % opplever kun i liten grad å ha blitt introdusert for bærekraft. Kandidatene ble også spurt om i hvilken grad de utviklet kompetanse på bærekraft ved å analysere konkrete problemer relatert til bærekraft som en del av undervisningsopplegget. 40 % av kandidatene bekrefter at de i stor grad har oppnådd denne kompetansen. Ca. 32 % av kandidatene angir at de kun i liten grad har oppnådd kompetanse på bærekraft. Godt over halvparten, 55 %, av kandidatene vurderer at bærekraft er relevant for jobben deres. Ca. 21 % svarer at det kun er relevant i liten grad.

Generell arbeidslivskompetanse

Kandidatene ble spurt om de hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet. Halvparten av kandidatene oppgir at de hadde kontakt med arbeidslivet gjennom for eksempel prosjektarbeid, gradsoppgaver eller lignende. Videre ble det kartlagt om temaet i gradsoppgaven ga kandidaten i fortrinn i relasjon til å søke den første jobben. Ca. en tredjedel er enige i at temaet i oppgaven ga fortrinn. Rundt 38 % er uenige. Videre ble det undersøkt om utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet. 23 % er enige i utsagnet om stor vekt i utdanningen på dette. 46 % oppgir å være uenige.

Tilfredshet med utdanningen

Kandidatene ble spurt om muligheten til å få jobb som svarte til forventningene de hadde under utdanningen. Ca. 64 % av kandidatene bekrefter at de er fornøyde mens 16 % er misfornøyde. Også tilfredshet med studiets faglige innhold ble kartlagt. 77 % sier seg fornøyde med innholdet. Ca. 5 % er misfornøyde. Videre ble det undersøkt hvorvidt kandidatene var fornøyde med undervisningskvaliteten. 71 % bekrefter at de er fornøyde. Knappe 6 % er misfornøyde. Undersøkelsen gikk også inn på hvorvidt kandidatene ville ha valgt samme utdanning igjen. 60 % oppga at de ville ha valgt samme utdanning igjen. Andelen som ville valgt samme utdanning, men på en annen institusjon, ligger på 6 %. Andelen kandidater som ikke ville valgt samme utdanning utgjør 13 %.

Kandidater med bachelorgrad fra NMBU som valgte ikke å fortsette med masterstudier ved universitetet ble spurt om årsaker til at de valgte å slutte på NMBU etter bachelor. Ca. 30 % oppgir at de har valgt å studere videre, men har valgt en annen institusjon enn NMBU. Nest størst andel utgjør kandidater som ønsket inntektsgivende arbeid med 20 % og deretter følger en gruppe som ikke var motivert for videre studier med 17 %.

Undersøkelsen kartla hvordan NMBU kunne ha rustet kandidatene bedre til arbeidslivets krav. 68 % av kandidatene peker på at de gjerne skulle hatt mer eller bedre mulighet for praksis i utdanningen. 50 % fremhever mer arbeidslivsrettet undervisning i utdanningen, etterfulgt av oppgaveløsning i samarbeid med virksomheter med 47 %. Også svaralternativet med flere valgfrie emner som retter seg direkte mot arbeidslivet nevnes hyppig med 37 %.

1.2 Aktiviteter i studietiden

Utenlandsopphold

Kandidatene ble spurt om de har tatt deler av utdanningen i utlandet, 3 måneder eller mer. 24 % av kandidatene bekrefter å ha dratt på utenlandsopphold. Studentene som dro på utveksling i utlandet ble også spurt om de vurderte at utenlandsoppholdet hadde vært en fordel i forbindelse med jobbsøking. Knappe to tredjedeler mente at det har vært positivt ved jobbsøking.

Verv og frivillig arbeid

Andelen kandidater som hadde verv eller frivillig arbeid er 63 %. Den største delen av kandidatene var involvert i studentarbeid som for eksempel UKA eller Samfunnet med 46 %. 12 % var involvert i fagpolitisk arbeid, mens 9 % deltok i politisk arbeid. Kandidater som bekreftet at de var aktive med verv eller frivillig arbeid ble også spurt i hvilken grad at disse erfaringene var nyttige i den første stillingen etter endt utdanning. 44 % vurderer at det var nyttig i stor grad.

Jobb under studiene

45 % av kandidatene hadde relevant arbeid i forhold til utdanningen under studiene. 20 % vurderte jobben under studiene som lite relevant i forhold til utdanningen. Kandidater som hadde svart «svært relevant», «relevant» eller «verken eller» ble spurt om i hvilken grad de vurderte at erfaringer fra jobb under studiene hadde vært nyttige for den første stillingen etter endt utdanning. Over halvparten bekrefter at arbeidserfaringen i svært stor grad var nyttig.

1.3 Veiledning

Undersøkelsen kartla i hvilken grad kandidatene hadde benyttet seg av veiledning fra faglærer/undervisere. Ca. 29 % benyttet seg ofte av muligheten. Vel en fjerdedel av kandidatene benyttet seg kun sjelden av dette veiledningstilbudet. 67 % av kandidatene var fornøyde med veiledningen. Undersøkelsen gikk også inn på veiledning i forbindelse med gradsoppgaven. Rett over halvparten benyttet seg ofte av veileder når det var behov.

Studentene har også tilbud om studieveiledning ved fakultet eller institutt. 21 % svarer at de ofte har benyttet seg av tilbudet. 4 av 10 svarer at de kun sjelden har benyttet seg av studieveiledningen.

Studentenes informasjonstorg er NMBUs førstelinjetjeneste for studenter. 8 % av kandidatene svarer at de har benyttet seg av denne tjenesten. Over to tredjedeler oppgir at de sjelden har benyttet seg av tilbudet når de har hatt behov for veiledning.

Undersøkelsen omfattet også et spørsmål om hvor fornøyde kandidatene var med veiledning i forbindelse med overgangen til jobb. 15 % oppgir at de var fornøyde med veiledningen, mens 4 av 10 svarer at de var lite fornøyde.

Karrieresenteret ved NMBU tilbyr veiledning i forbindelse med karrierespørsmål og jobbsøkerprosesser. 4 % har benyttet seg av tjenesten. Mer enn 3 av 4 kandidater har kun sjelden brukt tjenesten.

Karrieredagen ved NMBU er en møteplass for studenter og bedrifter. 16 % av kandidatene svarer at de ofte har benyttet seg av tilbudet, mens ca. 2 av 3 svarer sjelden eller svært sjelden.

1.4 Overgangen fra NMBU

Langt de fleste av kandidatene søkte jobb basert på utdanningen fra NMBU, 94 % bekrefter dette. Over halvparten av kandidatene svarer at de begynte å søke jobb minst 3 måneder før avsluttet utdanning. Andel kandidater som startet jobbsøking rundt tidspunktet for avslutning av utdanningen var 23 %.

85 % av kandidatene gikk til arbeidsmarkedet etter endt utdanning. Rundt 15 % fortsatte i jobb de hadde fra før eller under utdanningen. 3 % ble selvstendig næringsdrivende eller freelancer. 2 av 3 kandidater begynte i en ny stilling. 6 % valgte å studere et annet sted enn NMBU og 5 % er fremdeles arbeidssøkende.

58 % av kandidatene som begynte i en ny stilling fikk jobben før de hadde fullført utdanningen. Ytterligere 25 % fikk jobb mindre enn 4 måneder etter fullført grad.

1.5 Den første jobben

56 % av kandidatene fikk jobb i privat sektor etter endt utdanning og 33 % i offentlig sektor. De tre største bransjene for arbeidsgiverne til kandidatene i første stilling er offentlige tjenester/forvaltning/tilsyn med 13 %, konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting med 12 % samt bygg- og anleggsvirksomhet/håndverk/mekanikk med 11 %.

Knappe 2 av 3 kandidater gikk direkte til fast ansettelse. Andelen som gikk til midlertidig ansettelse var 33 % og andelen som ble selvstendig næringsdrivende var 4 %. 88 % går ut i heltidsstillinger, 4 % jobber deltid og ønsker seg ikke høyere stillingsandel, mens 8 % jobber deltid, men ønsker høyere stillingsandel.

Andelen som har prosjektleder, gruppeleder eller fagansvar utgjør 25 % og andelen kandidater med avdelings-/mellomlederansvar er 6 %. 2 av 3 kandidater oppgir at de har status som ansatt uten tilleggsoppgaver i første stilling.

Godt over halvparten av kandidatene vurderer at arbeidsoppgavene i første stilling krevde høyere utdanning på samme nivå som utdanningen deres. Ytterligere 19 % vurderer at oppgavene krevde høyere utdanning, men på et lavere nivå enn utdanningen deres. 9 % oppgir at det var helt uten betydning for arbeidsoppgavene deres i første stilling om man hadde høyere utdanning.

71 % av kandidatene i 2020 opplever at den første stillingen var relevant eller svært relevant for utdanningen deres. Andelen kandidater som vurderer den første stillingen som lite relevant utgjør 14 %.

Rundt 60 % av kandidatene ligger innenfor 450.000 - 599.000 kr i bruttokompensasjon i første stilling. 13 % av kandidatene oppgir at de tjener mindre enn 400.000 kr og 5 % angir at de har inntekt over 700.000 kr.

1.6 Nåværende situasjon

Rundt 72 % av kandidatene oppgir at de har fast ansettelse. Andelen kandidater med midlertidig ansettelse utgjør 15 % i 2020. 3 % av kandidatene svarer at de fortsatt studerer mens selvstendig næringsdrivende og jobbsøkere utgjør henholdsvis 3 % og 7 %.

Det er en god del mobilitet mellom stillinger blant kandidatene. 38 % av kandidatene oppgir at de har skiftet arbeidsgiver. Ytterligere 13 % har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver.

Den største andelen av kandidatene jobber i privat sektor, rundt 58 %. Deretter følger offentlig sektor med 33 % og offentlig eide foretak med 6 %.

Kandidatene ble også spurt hvilken bransje/næringsvirksomhet deres primære arbeidsgiver har tilknytning til. Konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting har den høyeste frekvensen med ca. 14 % av kandidatene. Like populært er offentlige tjenester/forvaltning/tilsyn, også med rundt 14 % av arbeidstakerne. Tredje høyest frekvens har kategorien bygg- og anleggsvirksomhet/håndverk/mekanikk med ca. 11 % av kandidatene.

Stort sett alle kandidatene jobber heltid, hele 94 % bekrefter dette. 3 % av kandidatene svarer at de jobber deltid og ikke ønsker høyere stillingsandel. De siste 3 % av kandidatene angir at de jobber deltid, men ønsker høyere stillingsandel. Ca. 35 % er ansatt, men har i tillegg ansvar som prosjektleder/gruppeleder/fagansvarlig, 4 % er ansatt i lederstilling som avdelings- eller mellomleder med personalansvar, mens 1 % har ansettelse som toppleder. Godt over halvparten av kandidatene oppgir at de er ansatt uten særskilte tilleggsoppgaver, rundt 58 %.

2 av 3 kandidater bekrefter at det er samsvar mellom arbeidsoppgaver og utdanningsnivå. 15 % angir at arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå enn kandidatens utdanning. 4 % vurderer at det er helt uten betydning om man har høyere utdanningen for å løse arbeidsoppgavene. 77 % av kandidatene vurderer at jobben er relevant i forhold til utdanningen. Rundt 10 % av kandidatene vurderer at jobben deres er lite relevant i forhold til utdanningen deres.

Nesten halvparten av kandidatene tjener mellom 500.000 - 599.000 kr i året, tilsvarende 47 %. 5 % av kandidatene oppgir å tjene mindre enn 400.000 kr, mens 8 % tjener mer enn 700.000 kr i året.

Rett over 3 av 4 kandidater er tilfredse med nåværende jobb. Inkluderes andelen som er middels tilfredse er tallet 93 %.

1.7 Helhetlig vurdering av studiet

62 % av kandidatene er enige i at utdanningen deres er etterspurt på arbeidsmarkedet. Videre oppgir 75 % at de er enige i at NMBU har et godt omdømme blant arbeidsgivere. Ca. 4 % av kandidatene er uenige i at NMBU har et godt omdømme. I en helhetlig vurdering av tilfredsheten

med utdanningen fra NMBU svarer rundt 40 % av kandidatene at de er svært tilfredse. Ytterligere ca. 44 % av kandidatene svarer at de er tilfredse med utdanningen. Samlet er altså ca. 84 % tilfredse eller svært tilfredse med utdanningen fra NMBU.

1.8 Utvalgte sammenligninger med 2015-undersøkelsen

Kandidatenes vurdering av muligheten til å få jobb som svarte til forventningene under utdanning viser et solid løft. 57 % av kandidatenes svarte i de to beste kategoriene i 2015, noe som økte til 64 % i 2020. Vurderingen av studiets faglige innhold er derimot svak negativ med et fall fra 80 % i de to beste kategoriene i 2015 til 77 % i 2020. Kandidatenes vurdering av undervisningskvaliteten er stort sett uendret med 72 % i 2015 og 71 % i 2020 som svarte i de to beste kategoriene.

Langt flere av kandidatene får fast ansettelse i den første jobben. 46 % av kandidatene oppgir i 2015 at de har fast ansettelse mot 63 % i 2020. Derimot faller andelen som opplever at den første stillingen var relevant eller svært relevant for utdanningen deres. 80 % svarte i disse kategoriene i 2015 mot 71 % i 2020.

Sammenlignet med resultatene fra 2015 er kandidatene i høyere grad positive til hvor etterspurt utdanningen deres er på arbeidsmarkedet. I 2015 var 14 helt enige i at utdanningen var etterspurt og ytterligere 38 % enige. I 2020 er hele 36 % helt enige og 26 % enige.

Kandidatenes generelle tilfredshet med utdanningen fra NMBU har økt sammenlignet med 2015. Da svarte 26 % at de var svært tilfredse mens 58 % oppga at de var tilfredse. I 2020 er hele 40 % svært tilfredse og ytterligere 44 % tilfredse. Samlet sett er det ikke blitt flere kandidater som er tilfredse med utdanningen, men kandidatene er blitt vesentlig mer tilfredse, noe som er svært positivt.

Forord

Kandidatundersøkelsen 2020 er en viktig del av NMBUs arbeid med kontinuerlig forbedring av studiekvaliteten. Gjennomføringen er forankret i Kvalitetsmeldingen 2019.

Resultatene fra undersøkelsen viser at NMBUs systematiske arbeid med å øke studiekvaliteten bærer frukt. Det er mange oppløftende svar fra kandidatene som underbygger at de strategiske tiltakene som har vært gjennomført de seneste årene fører NMBU i riktig retning. Rapporten viser også at det gjenstår områder vi må satse mer på i årene fremover for å løfte NMBU ytterligere som utdanningsinstitusjon.

Særlig spennende har det vært å lese resultatene fra de to områdene i undersøkelsen som har fått ekstra fokus i denne gjennomføringen; tverrfaglighet og bærekraft. Resultatene bekrefter at disse to områdene allerede har stor viktighet i arbeidslivet samt at NMBU skaper et viktig grunnlag for tverrfaglighet og bærekraftsarbeid i løpet av utdanningen. Resultatene gir også klare indikasjoner på at dette er områder hvor etterspørselen etter kunnskap og kompetanse kommer til å øke i årene fremover. NMBU er klar til å satse videre på disse områdene for ytterligere å posisjonere oss som Norges bærekraftsuniversitet.

Jeg vil benytte denne anledningen til å takke alle studenter og kollegaer som hver dag bidrar til å gjøre NMBU til et stadig mer ettertraktet universitet. Det er deres innsats i hverdagen som sikrer at vi løfter oss som utdanningsinstitusjon år for år.

Vennlig hilsen

Solve Sæbø

Prorektor for utdanning

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag.....	2
1.1	Studiet.....	2
1.2	Aktiviteter i studietiden	4
1.3	Veiledning	5
1.4	Overgangen fra NMBU	5
1.5	Den første jobben	6
1.6	Nåværende situasjon.....	6
1.7	Helhetlig vurdering av studiet	7
1.8	Utvalgte sammenligninger med 2015-undersøkelsen	8
2	Om undersøkelsen	14
2.1	Formål og målgruppe	14
2.1.1	Formål med undersøkelsen	14
2.1.2	Målgruppe	14
2.2	Organisering	14
2.3	Metode og gjennomføring	15
2.4	Utvalg og svarprosent.....	16
2.5	Undersøkelsens innhold.....	17
2.6	Om rapportering og å lese resultatene	19
3	Studiet	21
3.1	Generelle, analytiske og praktiske ferdigheter	21
3.2	Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter.....	23
3.3	Tverrfaglighet.....	25
3.4	Bærekraft	33
3.5	Generell arbeidslivskompetanse	38
3.6	Tilfredshet med utdanning.....	39
4	Aktiviteter i studietiden.....	46
4.1	Utenlandsopphold.....	46
4.2	Verv og frivillig arbeid.....	48
4.3	Jobb under studiene	51
5	Veiledning	54
6	Overgang fra NMBU.....	60

7	Den første jobben	69
8	Nåværende situasjon	81
9	Helhetlig vurdering av studiet.....	99

Tabell 1: Brutto- og nettoutvalget etter kjønn.....	16
Tabell 2: Brutto- og nettoutvalget etter gradsnivå	16
Tabell 3: Brutto- og nettoutvalget etter fakulteter	17
Tabell 4: Fakulteter og forkortelser.....	19
Tabell 5: Generelle, analytiske og praktiske ferdigheter del 1.....	22
Tabell 6: Generelle, analytiske praktiske ferdigheter del 2.....	23
Tabell 7: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 1	24
Tabell 8: Kommunikasjon, formidling og relationsferdigheter del 2.....	25
Tabell 9: Tverrfaglige arbeidsformer	27
Tabell 10: Tverrfaglig kompetanse	29
Tabell 11: Tverrfaglighet relevant for jobb.....	30
Tabell 12: Bruker tverrfaglighet fra utdanningen i arbeidslivet.....	32
Tabell 13: Tverrfaglighet relevant for jobb/Bruker tverrfaglig kunnskap fra utdanning.....	33
Tabell 14: Kunnskap og ferdigheter relatert til bærekraft	34
Tabell 15: Kompetanse på bærekraft.....	36
Tabell 16: Bærekraft relevant for jobb.....	37
Tabell 17: Generell arbeidslivskompetanse	39
Tabell 18: Tilfredshet med utdanningen	41
Tabell 19: Krysstabell: Andel som ville valgt samme utdanning igjen/Øvrige variabler.....	43
Tabell 20: Andel studenter med utenlandsopphold	47
Tabell 21: Utenlandsoppholdets betydning ved jobbsøking	48
Tabell 22: Frivillig arbeid og verv i studietiden.....	50
Tabell 23: Relevant arbeid under studiene	52
Tabell 24: Ansettelsesforhold første stilling/Brutto årslønn i første stilling	80
Tabell 25: Nåværende hovedbeskjeftigelse	83
Tabell 26: Estimert bruttokompensasjon/Nåværende beskjeftigelse/Øvrige variabler	94
Tabell 27: Nåværende hovedbeskjeftigelse/Brutto årslønn	95
Tabell 28: Utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet	100
Tabell 29: NMBUs omdømme blant arbeidsgivere	102
Tabell 30: Tilfredshet med utdanningen	104

Figur 1: Generelle, analytiske praktiske ferdigheter del 1	21
Figur 2: Generelle, analytiske praktiske ferdigheter del 2	22
Figur 3: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 1	24
Figur 4: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 2	25
Figur 5: Tverrfaglige arbeidsformer.....	26
Figur 6: Tverrfaglig kompetanse.....	28
Figur 7: Tverrfaglighet relevant for jobb	29
Figur 8: Bruker tverrfaglighet fra utdanningen i arbeidslivet.....	31
Figur 9: Kunnskap og ferdigheter relatert til bærekraft.....	33
Figur 10: Kompetanse på bærekraft.....	35
Figur 11: Bærekraft relevant for jobb.....	36
Figur 12: Studierelatert kontakt med arbeidslivet	38
Figur 13: Generell arbeidslivskompetanse	39
Figur 14: Tilfredshet med utdanningen.....	40
Figur 15: Andel som ville valgt samme utdanning igjen.....	42
Figur 16: Årsaker til å slutte etter bachelor.....	44
Figur 17: Bedre rustet for arbeidslivets krav.....	45
Figur 18: Andel studenter med utenlandsopphold	46
Figur 19: Utenlandsoppholdet betydning ved jobbsøking	47
Figur 20: Frivillig arbeid og verv i studietiden	49
Figur 21: Frivillig arbeid og verv nyttig i første stilling	51
Figur 22: Relevant arbeid under studiene	52
Figur 23: Relevant arbeid nyttig i første stilling	53
Figur 24: Veiledning fra faglærer/undervisere - bruk av tilbudet	54
Figur 25: Fornøyd med veiledning fra lærere og undervisere.....	55
Figur 26: Veiledning på gradsoppgaven - bruk av tilbudet.....	55
Figur 27: Studieveiledning ved fakultet eller institutt - bruk av tilbudet	56
Figur 28: Nytt av veiledning fra studieveileder	56
Figur 29: Studentenes informasjonstorg (SiT) - bruk av tilbudet	57
Figur 30: Veiledning i forbindelse med overgangen jobb	57
Figur 31: Karrieresenteret - bruk av tilbudet.....	58
Figur 32: Nytt av veiledningen fra Karrieresenteret.....	58
Figur 33: Grunner til ikke å benytte seg av Karrieresenteret	59
Figur 34: Karrieredagen - bruk av tilbudet	59
Figur 35: Andel som har søkt jobb basert på utdanningen fra NMBU	60
Figur 36: Når kandidatene begynte å søke jobb etter endt utdanning.....	60
Figur 37: Sektorer hvor kandidatene søkte jobb.....	61
Figur 38: Overgangen fra NMBU	62
Figur 39: Når kandidaten fikk den første jobben etter endt utdanning.....	62
Figur 40: Antall søkte jobb - fortsatte i en stilling, ble selvstendig næringsdrivende eller fikk ny jobb .	63
Figur 41 Antall søkte jobb - kandidater som er arbeidssøkende eller studerer.....	64
Figur 42: Andel av arbeidssøkende eller studerende som har hatt sammenhengende jobb i 6 mdr.....	64
Figur 43: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 1.....	65
Figur 44: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 2	66

Figur 45: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 3	67
Figur 46: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 4	68
Figur 47: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 5	68
Figur 48: Jobb og geografi - sammenligning mellom første stilling og de som har byttet arbeidsgiver .	70
Figur 49: Sektor for første stilling etter endt utdanning	71
Figur 50: Jobb og bransje - sammenligning mellom første stilling og de som har byttet arbeidsgiver ..	72
Figur 51: Ansettelsesforhold i første stilling.....	73
Figur 52: Jobb og stillingsandel - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling ..	73
Figur 53: Jobb og stillingsnivå - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling.....	74
Figur 54: Jobb og arbeidsområder - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling	75
Figur 55: Arbeidsoppgavenes relevans - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling	76
Figur 56: Første stillings relevans for utdanning	77
Figur 57: Mastergrad som formelt krav - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling	78
Figur 58: Årslønn i første stilling - sammenligning med de som har skiftet stilling	79
Figur 59: Nåværende beskjeftigelse	82
Figur 60: Andel kandidater som har skiftet stilling eller arbeidsgiver.....	83
Figur 61: Nåværende beskjeftigelse og geografi	84
Figur 62: Sektor for nåværende jobb	85
Figur 63: Nåværende jobb og bransje	86
Figur 64: Stillingsandel i nåværende jobb	87
Figur 65: Stillingsnivå i nåværende jobb.....	88
Figur 66: Hovedoppgaver i nåværende jobb.....	89
Figur 67: Arbeidsoppgavenes relevans for utdanningen	90
Figur 68: Utdanningens relevans for nåværende jobb.....	91
Figur 69: Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver	91
Figur 70: Mastergrad som formelt krav til nåværende jobb	92
Figur 71: Brutto årslønn i nåværende jobb	93
Figur 72: Kjennetegn ved en attraktiv jobb	97
Figur 73: Nåværende jobb oppfyller kjennetegn ved en attraktiv jobb.....	98
Figur 74: Tilfredshet med nåværende jobb.....	98
Figur 75: Utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet.....	99
Figur 76: NMBUs omdømme blant arbeidsgivere	101
Figur 77: Tilfredshet med utdanningen	103

2 Om undersøkelsen

2.1 Formål og målgruppe

2.1.1 Formål med undersøkelsen

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 gir viktig innsikt i universitetets virksomhet for både interne og eksterne interessenter.

Kandidatundersøkelsen er en del av NMBUs beslutningsgrunnlag på tvers av en rekke strategiske satsninger blant annet i relasjon til rekruttering av nye studenter, fornyelse og videreutvikling av utdanningstilbudet samt styrking av studentenes posisjon på arbeidsmarkedet.

«Kandidaten» i denne undersøkelsen er definert som en som har avlagt grad på bachelornivå, 2-årig master, 5-årig master eller på veterinærutdanningen.

2.1.2 Målgruppe

Målgruppen for undersøkelsen i 2020 er avgrenset til alle kandidater som fikk gradsvitnemål (bachelor- og mastergrad samt veterinærer) fra NMBU i tidsperioden 2016 til oktober 2020. Undersøkelsen inkluderer kandidater fra alle syv fakulteter. Internasjonale studenter har ikke deltatt i undersøkelsen.

NMBU har gjennomført kandidatundersøkelser tidligere, i 2010 og 2015. Hovedfunn fra undersøkelsen i 2015 kommenteres fortløpende i denne rapporten. Ved sammenligning med 2015, tas det forbehold om at fakultetsorganiseringen av universitet i dag er vesentlig endret sammenlignet med en del av undersøkelsesperioden fra 2015. Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB) ble i 2014 fusjonert med Norges veterinærhøgskole til det som er NMBU i dag. Størstedelen av målgruppen i 2015-undersøkelsen hadde derfor erfaringer med lærestedet i en annen form enn hele målgruppen for 2020-undersøkelsen.

2.2 Organisering

Prosjektet er gjennomført etter studieutvalgets anbefaling til universitetsstyret. Studieutvalget har fungert som styringsgruppe, og prosjekteier er studiedirektør Ole-Jørgen Torp. Prosjektleder

har vært seniorrådgiver Ulrik Meisner ved studieavdelingen, som har hatt hovedansvaret for utvikling, gjennomføring og rapportering av undersøkelsen.

For særlig å bistå i arbeidet med utvikling av spørsmålsbatteriet, oppnevnte studieutvalget en arbeidsgruppe bestående av Hilde Vinje (KBM), Einar Hegstad (LANDSAM), Tove Søyland (HH), Magnus Dypdahl (student REALTEK), Bodil Norderval (SA) og Ellen Granvin (SA). Gruppen har blant annet gitt innspill til spørsmålsbatteriet på en felles workshop.

2.3 Metode og gjennomføring

Undersøkelsen er gjennomført som en digital undersøkelse via internett. Kandidater som hadde registrert en digital postkasse hos enten Digipost eller Eboks.no mottok invitasjonen via disse tjenestene. Kandidater uten digital postkasse mottok invitasjonen via e-post. Kandidater uten hverken digital postkasse eller registrert e-postadresse har ikke mottatt invitasjon til undersøkelsen.

I invitasjonen ble undersøkelsens formål og målgruppe beskrevet. Kandidatene ble også informert om at det var frivillig å delta samt om den forventede svartiden for gjennomføring av undersøkelsen. Invitasjonen inneholdt også en personlig lenke til undersøkelsen og var signert av rektor Sjur Baardsen og prosjektleder Ulrik Meisner.

Kandidatene ble videre informert om at alle personopplysninger ville bli behandlet konfidensielt og at ingen enkeltperson vil kunne identifiseres i rapporteringen av resultatene. Kandidatene mottok også en lenke til utfyllende informasjon om samtykke, anonymitet og GDPR; <https://www.nmbu.no/kandidatundersokelser>. Nettsiden inneholder også informasjon om aktuelle kontaktpunkter til henholdsvis NMBU, NMBUs personvernombud samt Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Invitasjon til undersøkelsen ble sendt ut 10. og 11. november 2020 til i alt 4210 kandidater. Den første påminnelsen ble sendt ut med e-post og SMS den 17. november 2020 til kandidater som ennå ikke hadde svart. En siste påminnelse ble sendt ut med SMS den 24. november 2020.

Undersøkelsen ble avsluttet den 3. desember 2020. Totalt var det kommet inn 1599 svar, som gir en svarprosent på 38 %. Av disse svarene har 16 kandidater ikke ønsket å gi samtykke til bruk av data, og besvarelsene er derfor fjernet fra datagrunnlaget. Netto svarprosent for det videre arbeidet var 37,6 %.

2.4 Utvalg og svarprosent

Tabell 1-3 nedenfor beskriver brutto- og nettoutvalget på ulike kjennetegn og svarprosent.

Bruttoutvalget utgjøres av de kandidatene som har mottatt undersøkelsen. Nettoutvalget er det reelle datagrunnlaget som inngår i analysen. I tabell 1 ses fordelingen mellom kjønn. Det er klart flest kvinner i utvalget. I tillegg har en større relativ andel kvinner svaret på undersøkelsen, noe som forsterker skjevheten med ca. 62 % svar fra kvinner og 38 % svar fra menn.

Tabell 1: Brutto- og nettoutvalget etter kjønn

Kjønn	Bruttoutvalg		Nettoutvalg		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
Kvinne	2485	59,0	977	61,7	2,7	39,3
Mann	1725	41,0	606	38,3	-2,7	35,1
Total	4210	100,0	1583	100,0	0,0	37,6

Tabell 2 viser at kandidater med 2-årig master utgjør den største gruppen med ca. 48 %. Samlet er andelen kandidater med mastergrad ca. 83 % og 17 % for kandidater med bachelorgrad.

Tabell 2: Brutto- og nettoutvalget etter gradsnivå

Gradsnivå	Bruttoutvalg		Nettoutvalg		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
Bachelor	712	16,9	214	13,5	-3,4	30,0
2-årig master	2005	47,6	778	49,1	1,5	38,8
5-årig master	1232	29,3	494	31,2	1,9	40,1
Veterinærutdanning	261	6,2	97	6,1	0,1	37,2
Total	4210	100,0	1583	100,0	0,0	37,6

Tabellen nedenfor viser fordelingen av kandidater mellom de syv fakultetene og den oppnådde svarprosenten på hvert fakultet. Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning oppnådde den høyeste relative svarprosent og Handelshøyskolen den laveste. Nettoutvalgene på fakultetsnivå er tilstrekkelige til å kunne gjennomføre meningsfulle analyser lokalt.

Tabell 3: Brutto- og nettoutvalget etter fakulteter

Fakulteter	Bruttoutvalg		Nettoutvalg		Avvik poeng	Svarprosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent		
Veterinærhøgskolen	327	7,8	117	7,4	-0,4	35,8
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	377	9,0	157	9,9	0,9	41,6
Fakultet for biovitenskap	334	7,9	118	7,5	-0,4	35,3
Fakultet for realfag og teknologi	806	19,1	293	18,5	-0,6	36,4
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	562	13,3	259	16,4	3,1	46,1
Fakultet for landskap og samfunn	1093	26,0	413	26,1	-0,1	37,8
Handelshøgskolen	711	16,9	216	14,3	-2,6	30,3
Total	4210	100,0	1583	100,0	0,0	37,6

2.5 Undersøkelsens innhold

Utgangspunktet for undersøkelsens innhold er spørreskjemaet som ble benyttet i 2015. Dette har gjort det mulig å sammenligne resultater på tvers av undersøkelser. I arbeidet med oppdatering av spørreskjemaet er det likevel gjort vesentlige endringer i utformingen. Det har hatt prioritet å korte spørreskjemaet ned samt gjøre det mer brukervennlig for kandidatene. Det er lagt opp en ny struktur, mange elementer er forenklet eller tatt bort og det er kommet nye spørsmål til. Følgende temaer er inkludert i undersøkelsen:

Studiet

Denne første delen av spørreskjemaet handler om kandidatens vurdering av utdanningen. Kandidaten tar stilling til en rekke utsagn som belyser oppnådde ferdigheter og kompetanser fra ulike perspektiver. Et nytt element i undersøkelsen er spørsmålene om tverrfaglige innholdskomponenter i studiet og relevans av tverrfaglighet for den nåværende jobben. Nytt i undersøkelsen er også spørsmål om bærekraft som en del av studiet. Dette er også en oppfølging av NMBUs tildelingsbrev 2019. Seksjonen avsluttes med overordnede vurderinger av studiet samt om kandidaten ville ha valgt samme studium igjen.

Aktiviteter i studietiden

Dette kapitlet kartlegger ulike aktiviteter i studietiden. Kandidatene blir spurt om utenlandsopphold som en del av utdanningen, samt den opplevde nytten av oppholdet i

forbindelse med jobbsøking. Videre undersøkes også i hvilken utstrekning kandidatene har vært involvert i verv og frivillig arbeid. Det siste området i kapitlet handler om jobb i studietiden og relevansen i relasjon til den første stilling etter end utdanning.

Veiledning

Undersøkelsen dreide seg også om de ulike veiledningstilbudene som tilbys studentene, både fra lærere og undervisere, til spesialiserte tjenester som for eksempel Karrieresenteret. Kandidatene ble spurt om i hvilken utstrekning de benyttet seg av de ulike tjeneste samt deres opplevelser av dem. Kandidater som kun i liten grad benyttet seg av tjenestene ble spurt om årsaker til dette.

Overgang fra NMBU

Spørsmålene i denne delen av undersøkelsen handler om overgangen fra NMBU. Kandidater som søkte jobb fikk spørsmål om overgangen til arbeidsmarkedet, grunner til at man eventuelt gikk arbeidsledig, antall søkte jobber samt hvilke sektorer kandidatene søkte seg til. Det ble også spurt om når kandidatene begynte å søke jobb samt når de fikk den første jobben etter endt utdanning.

Den første jobben

Datagrunnlaget for denne seksjonen består av to deler. En del av datagrunnlaget for den første seksjonen er felles med den neste seksjonen. Som inngang til denne delen spørres kandidatene om de har skiftet jobb og/eller stilling. Kandidater som bekrefter dette, utgjør den ene delen av datagrunnlaget. Den andre delen av datagrunnlaget hentes fra spørsmålene om kandidatenes nåværende situasjon og omfatter svar fra kandidater som er i jobb, men som ikke har skiftet jobb eller stilling. Slik er det mulig å kartlegge den første jobben som kandidatene går til etter endt studium.

Kapitlet kartlegger en rekke elementer som geografi, sektortilknytting, bransje, arbeidsoppgaver og lønnsforhold. Svarene på disse spørsmålene sammenlignes i noen grad med svarene på tilsvarende spørsmål stilt til gruppen som har byttet arbeidsgiver om deres nåværende jobbsituasjon. Forholdet mellom disse to gruppene kan gi en viss indikasjon av effekten ved å skifte stilling og/eller arbeidsgiver for NMBUs kandidater.

Nåværende situasjon

Denne delen av undersøkelsen kartlegger kandidatenes nåværende situasjon. Den inneholder blant annet spørsmål relatert til jobbsituasjonen til de kandidatene som er i arbeidslivet. Både

kandidater som er i første stilling og kandidater som har skiftet stilling inngår i datagrunnlaget. Derfor er det et visst sammenfall i datasettet, siden kandidater som i forrige kapittel svarte på spørsmål om deres første stilling også inngår i dette kapitlet med de samme svarene så fremt de ikke har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver. Kapitlet kartlegger også hvilken bransje kandidatene jobber i, hvilke hovedoppgaver kandidatene har, stillingsnivået og nåværende brutto årslønn.

Helhetlig vurdering

Avslutningsvis ble kandidatene bedt om å ta stilling til noen overordnede utsagn om NMBU som indikator for deres helhetlige tilfredshet med utdanning og NMBU som utdanningsinstitusjon.

2.6 Om rapportering og å lese resultatene

I denne rapporten presenteres de overordnede resultatene fra undersøkelsen. Svarene presenteres og kommenteres fortrinnsvis på organisasjonsnivå. Utvalgte resultater som vurderes å ha særskilt interesse presenteres med et høyere detaljnivå gjennom bruk av ulike grupperingsvariabler:

- Kandidatens kjønn
- 3 aldersintervaller
- Kandidatenes gradsnivå
- Fakulteter
- Kandidatenes uteksamineringsår

Fakultetene benevnes primært ved bruk av deres offisielle forkortelser slik de presenteres i Tabell 4.

Tabell 4: Fakulteter og forkortelser

Fakulteter	Forkortelse
Veterinærhøgskolen	VET
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	KBM
Fakultet for biovitenskap	BIOVIT
Fakultet for realfag og teknologi	REALTEK
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	MINA
Fakultet for landskap og samfunn	LANDSAM
Handelshøgskolen	HH

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 samt tidligere studenter som har gjennomført Praktisk-pedagogisk utdanning. Dersom denne gruppen har kjennetegn som avviker fra kandidater med bostedsadresse i Norge, vil utvalget være skjevt for hele kandidatpopulasjonen. Utvalget er representativt for kandidater som er bosatt i Norge med bachelorgrad eller mastergrad fra NMBU.

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.

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 insentiver. Det ble ikke brukt insentiver ved gjennomføring av denne undersøkelsen.

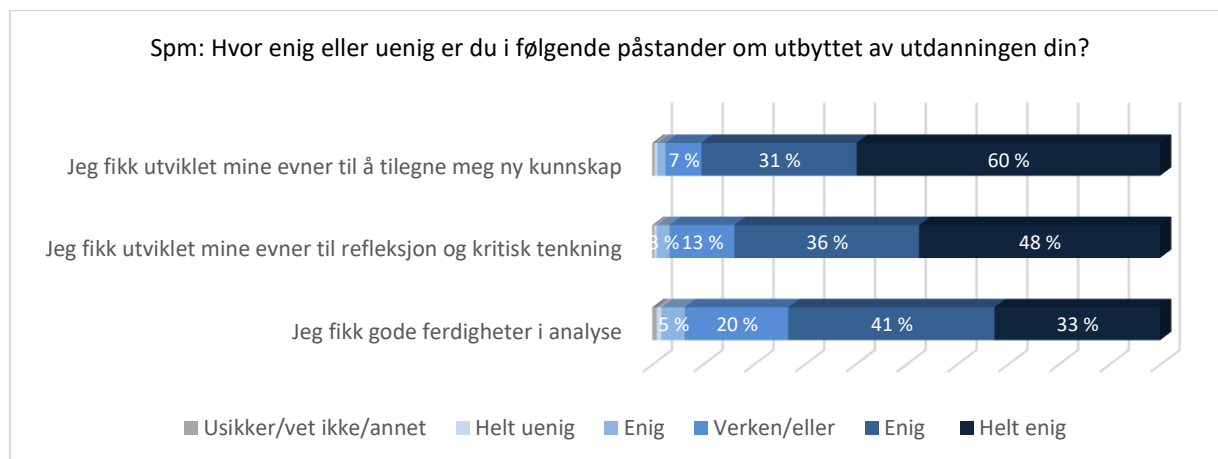
3 Studiet

Kandidatene ble bedt om å vurdere en rekke utsagn knyttet til utbyttet av studiet. Svarene er delt opp i seks tematiske områder, heriblant to nye; tverrfaglig og bærekraft. Kapitlet avsluttes med en vurdering av den generelle tilfredsheten med studiet.

3.1 Generelle, analytiske og praktiske ferdigheter

Som det kommer frem av Figur 1 opplever langt de fleste av kandidatene at studiet har utviklet deres evne til å tilegne seg ny kunnskap. Ca. 90 % svarer at de er enige eller helt enige i dette og kun rundt 2 % er uenige eller helt uenige. Kandidatene er også i utstrakt grad enige i at de har fått utviklet evnene til refleksjon og kritisk tenkning. Rundt 84 % sier seg enige eller helt enige i dette, og kun 3 % er uenige. Det siste punktet i figuren går på ferdigheter i analyse, der 73 % av kandidatene er enige eller helt enige i å ha fått gode ferdigheter. En liten andel, ca. 5,5 % er uenige eller helt uenige.

Figur 1: Generelle, analytiske praktiske ferdigheter del 1



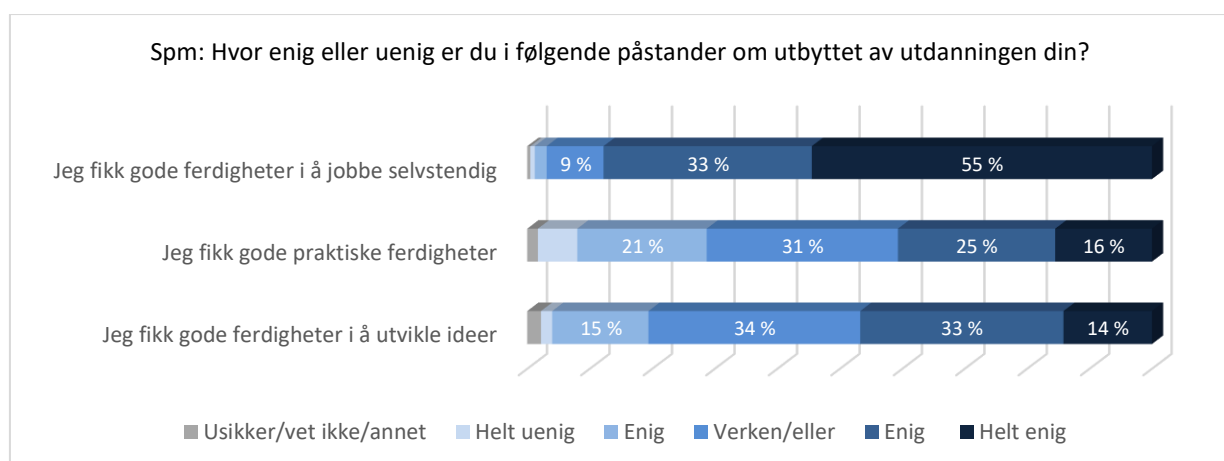
Tabell 5 viser sammenligning med Kandidatundersøkelsen i 2010 og 2015. De to første spørsmålene i denne delen er nye i 2020 og det eksisterer derfor ikke tall til sammenligning. For det siste spørsmålet om ferdigheter i analyse, ses at kandidatene har gjort et stort byks opp med en samlet andel svar i de to beste kategoriene i 2010 og 2015 på henholdsvis 62 % og 63%. Sammenlignet med 2020 på 73 % er det en betraktelig oppgang.

Tabell 5: Generelle, analytiske og praktiske ferdigheter del 1

Andel besvarelser oppgitt i %	■ Helt enig	■ Enig	■ Verken/ eller	■ Uenig	■ Helt uenig	■ Vet ikke/ usikker/ annet	Topp 2 i 2020 ¹	Topp 2 i 2015	Topp 2 i 2010
Jeg fikk utviklet mine evner til å tilegne meg ny kunnskap (n = 1522)	59,8	30,6	7,1	1,6	0,5	0,5	90	-	-
Jeg fikk utviklet mine evner til refleksjon og kritisk tenkning (n = 1521)	47,5	36,4	12,8	2,5	0,5	0,4	84	-	-
Jeg fikk gode ferdigheter i analyse (n =1501)	32,6	40,6	20,4	4,6	0,9	0,9	73	63	62

Med referanse til Figur 2 ses at langt de fleste kandidatene vurderer at de har fått gode ferdigheter i å jobbe selvstendig. 88 % svarer bekreftende på dette i kategoriene enig eller helt enig. Mindre enn 3 % er uenige eller helt uenige. En vesentlig mindre andel av kandidatene opplever å ha fått gode praktiske ferdigheter. 41 % svarer i kategoriene enig eller helt enig. Her bemerkes det at en vesentlig andel av utdanningene på universitetet ikke har som direkte mål at studentene skal oppøve praktiske ferdigheter. Dette ses også tydelig i resultatene, der mer enn en fjerdedel er uenige eller helt uenige. Det siste spørsmålet i denne delen vedrører ferdigheter i å utvikle ideer. Her sier rundt 47 % av kandidatene seg enige eller helt enige i at de har fått gode ferdigheter. Ca. 17 % er uenige eller helt uenige.

Figur 2: Generelle, analytiske praktiske ferdigheter del 2



¹ Topp 2 er en sammenslåing av de to beste svarkategoriene.

Når resultatene sammenlignes med tidligere undersøkelser i Tabell 6 ses, at andelen kandidater som har oppnådd gode ferdigheter i å jobbe selvstendig er gått tilbake etter en stor fremgang fra 2010 til 2015. Tallet for 2020 er fortsatt høyt, men under 2010-nivået. Andelen kandidater som bekrefter å ha fått gode praktiske ferdigheter har falt fra 46 % i 2015 til nå 41 %. Derimot er det flere kandidater som bekrefter å ha fått gode ferdigheter i å utvikle idéer. Etter en større oppgang fra 38 % i 2010 til 46 % i 2015, er tallet nå økt ytterligere til 47 %.

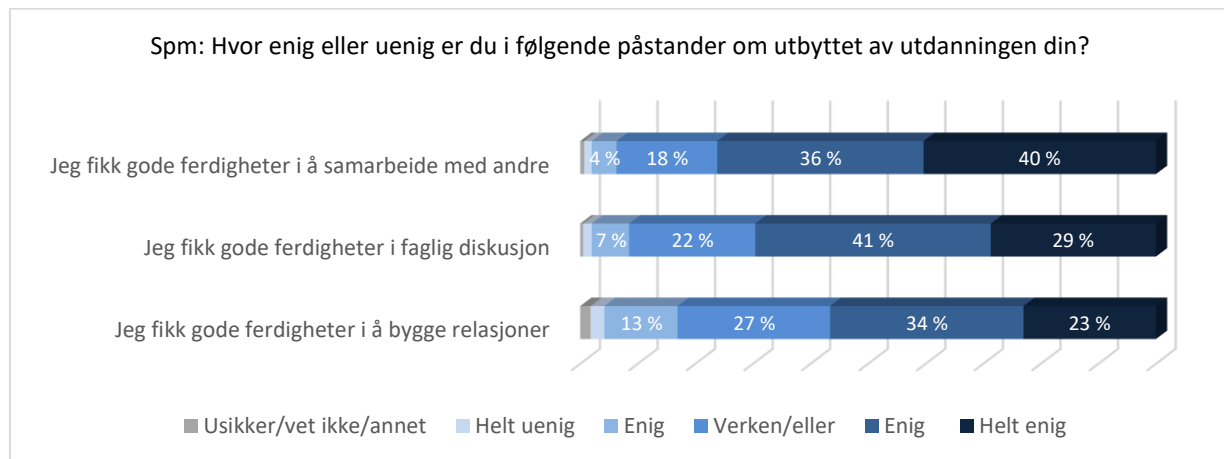
Tabell 6: Generelle, analytiske praktiske ferdigheter del 2

Andel besvarelser oppgitt i %	■ Helt enig	■ Enig	■ Verken/ eller	■ Uenig	■ Helt uenig	■ Vet ikke/ usikker/ annet	Topp 2 i 2020	Topp 2 i 2015	Topp 2 i 2010
Jeg fikk gode ferdigheter i å jobbe selvstendig (n = 1509)	54,5	33,3	9,1	1,9	0,7	0,5	88	97	90
Jeg fikk gode praktiske ferdigheter (n = 1486)	15,5	25,2	30,6	20,7	6,3	1,7	41	46	-
Jeg fikk gode ferdigheter i å utvikle ideer (n = 1485)	14,2	32,6	33,9	15,4	1,8	2,2	47	46	38

3.2 Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter

I den kommende delen presenteres resultatene for temaet kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter. Kun det første av de fem spørsmålene er nytt i 2020. Jevnt over opplever de fleste kandidatene å ha oppnådd gode ferdigheter i samarbeid. Som det ses av Figur 3 er 76 % enige eller helt enige. Kun ca. 5 % var uenige eller helt uenige. En litt mindre andel vurderer at de har fått gode ferdigheter i faglig diskusjon, ca. 70 % svarer bekræftende på dette. 8 % av kandidatene er uenige eller helt uenige. Dette siste spørsmålet i figuren går på ferdigheter i relasjonsbygging. Her svarer rett over halvparten at de har oppnådd gode ferdigheter. En mindre andel er uenige eller helt uenige i at de har fått gode ferdigheter i å bygge relasjoner, ca. 15 %.

Figur 3: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 1



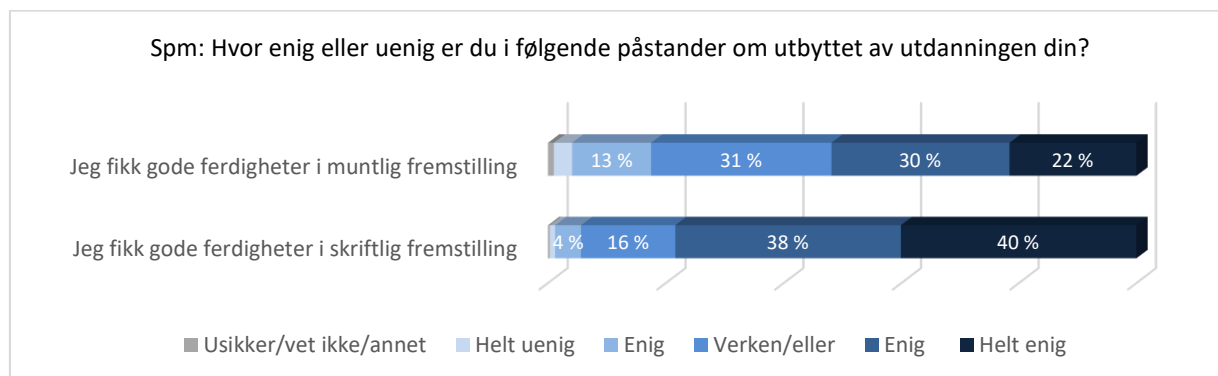
Når det gjelder utvikling i svarene over tid på de to siste av spørsmålene, ses i Tabell 7 at for ferdigheter i faglig diskusjon er trenden fortsatt nedadgående siden 2010 med fall i de to beste kategorier fra 80 % i 2010 til nå 70 %. Derimot er utviklingen svært positiv for ferdigheter i relasjonsbygging. Her er andelen i de to høyeste kategoriene økt fra 33 % i 2010, til 44 % i 2015 og videre til 57 % i 2020.

Tabell 7: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 1

Andel besvarelser oppgitt i %	Helt enig	Enig	Verken/ eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke/ usikker/ annet	Topp 2 i 2020	Topp 2 i 2015	Topp 2 i 2010
Jeg fikk gode ferdigheter i å samarbeide med andre (n = 1522)	40,4	35,9	17,5	4,3	1,3	0,7	76	-	-
Jeg fikk gode ferdigheter i faglig diskusjon (n = 1521)	28,7	40,9	21,9	6,5	1,5	0,5	70	75	80
Jeg fikk gode ferdigheter i å bygge relasjoner (n = 1501)	23,0	33,6	26,5	12,7	2,4	1,8	57	44	33

Kandidatenes fremstillingsevne er også blitt vurdert. Resultatene presenteres i Figur 4. Litt over halvparten mener at de har fått gode ferdigheter i muntlig fremstilling, mens ca. 17 % er uenige eller helt uenige i dette. Resultatene for skriftlig fremstillingsevne er vesentlig sterkere. Her er 78 % av kandidatene enige eller helt enige i at de har oppøvd gode ferdigheter. Kun rundt 5 % kan ikke kjenne seg igjen i dette og er uenige eller helt uenige i dette.

Figur 4: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 2



I Tabell 8 sammenlignes 2020 resultatene med de to forrige undersøkelsene. Utviklingen er negativ for ferdigheter i muntlig fremstilling. Etter oppgang fra 2010 til 2015 har svarandelen i de to beste kategoriene falt fra 60 % i 2015 til 53 % i 2020. Tross et sterkt utgangspunkt i 2015, er svarandelen som er enige eller helt enige i å ha oppnådd gode ferdigheter i skriftlig fremstilling økt ytterligere. Her er tallet steget fra 72 % i 2015 til 78 % i 2020.

Tabell 8: Kommunikasjon, formidling og relasjonsferdigheter del 2

Andel besvarelser oppgitt i %	Helt enig	Enig	Verken/ eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke/ usikker/ annet	Topp 2 i 2020	Topp 2 i 2015	Topp 2 i 2010
Jeg fikk gode ferdigheter i muntlig fremstilling (n = 1509)	21,6	30,6	30,6	13,4	3,1	1,0	53	60	56
Jeg fikk gode ferdigheter i skriftlig fremstilling (n = 1509)	40,1	38,3	16,0	4,4	0,9	0,3	78	72	74

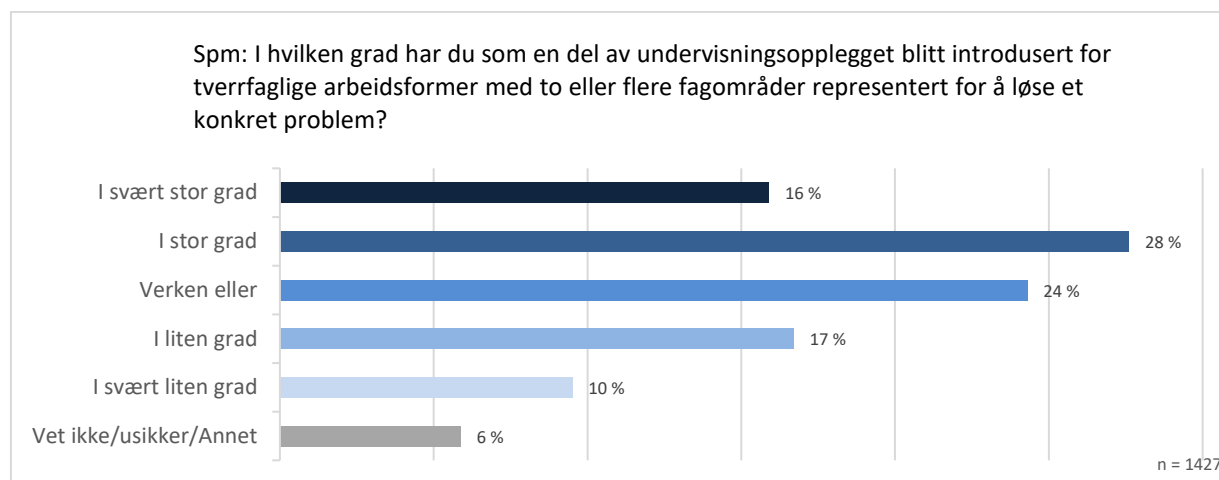
3.3 Tverrfaglighet

Dette temaet ble dekket med ett enkelt spørsmål i undersøkelsene i 2010 og 2015. I 2020-gjennomføringen har tverrfaglighet fått større plass og vurderes nå med fire ny spørsmål. Da spørsmålene er nye, samt grunnet at dette er et viktig fokusområde for NMBU, vies resultatene en større detaljeringsgrad enn de foregående svarene. Det skilles nå også mellom to ulike begreper; tverrfaglige arbeidsformer og tverrfaglig kompetanse. Innholdet i de to begrepene ble beskrevet for kandidatene før spørsmålene ble presentert.

Med referanse til Figur 5 ses at ca. 44 % av kandidatene vurderer at de har blitt introdusert for tverrfaglige arbeidsformer i stor eller svært stor grad. Fortsatt er det en større andel som har

svart i den andre enden av skalaen. Ca. 27 % opplever kun i liten eller svært liten grad å ha blitt introdusert til tverrfaglige arbeidsformer.

Figur 5: Tverrfaglige arbeidsformer



Detaljerte resultater presenteres i Tabell 9. Her er resultatene brutt ned på henholdsvis kjønn, aldersintervaller, gradsnivå, fakulteter og tidspunkt for gradsoppnåelse. Det siste punktet kan i noen utstrekning gi en pekepinn på utviklingen over tid.

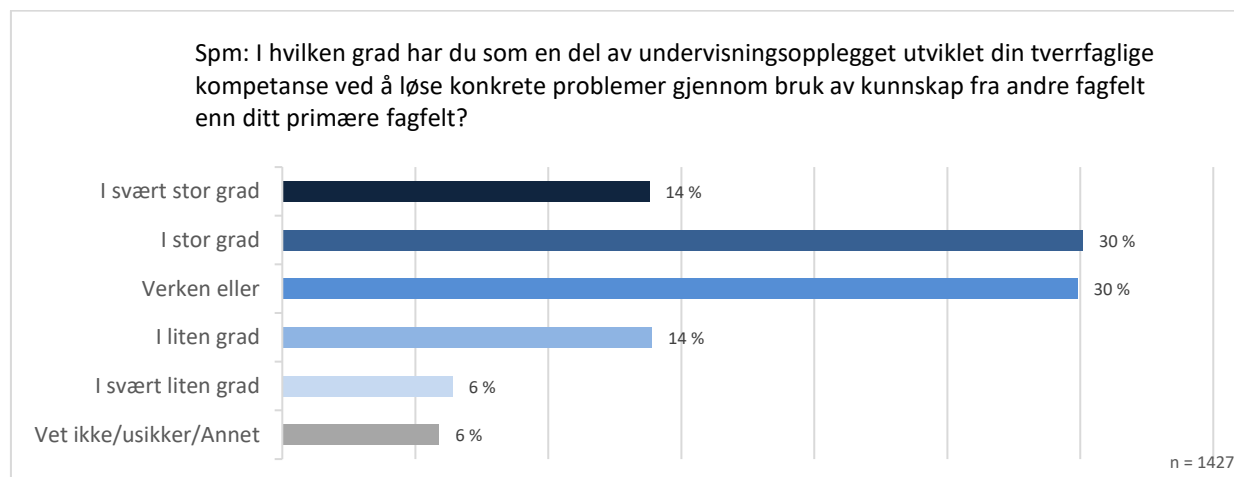
Det er en betydelig forskjell i svarene mellom kjønnene. Mens ca. 50 % av mennene svarer i de to høyeste kategoriene er det tilsvarende tallet for kvinner på rundt 40 %. Fordelingen av svarene i de tre aldersintervallene viser begrenset variasjon når kategoriene «i stor grad» og «i svært stor grad» akkumuleres. Heller ikke fordelt på gradsnivå ses det betydelige forskjeller med svar i spennet 40 % - 45 %. Derimot er det svært store forskjeller blant de syv fakultetene på i hvilken grad kandidatene opplever at de er blitt introdusert for tverrfaglige arbeidsformer. VET har den laveste andelen med ca. 27 % sammenlignet MINA og LANDSAM som har henholdsvis ca. 46 % og imponerende 54 %. Fordelt på gradsoppnåelse løpende fra 2016 til 2020 er det ikke store forskjeller i de rapporterte svarene. Man kunne kanskje ha forventet en stigende trend som avspeilet det økte fokuset på temaet på NMBU, men det er ikke tilfellet med disse årgangene.

Tabell 9: Tverrfaglige arbeidsformer

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1427)	15,9	27,6	24,3	16,7	9,5	5,9
Kjønn	Kvinne (n = 889)	13,8	26,5	25,5	17,7	10,5	6,0
	Mann (n = 538)	19,3	29,4	22,3	15,2	8,0	5,8
Alder	Til og med 26 år (n = 394)	15,2	27,4	28,9	15,2	9,1	4,1
	27-32 år (n = 809)	14,8	28,6	23,1	18,3	9,1	6,1
	+ 33 år (n = 224)	21,0	24,6	20,5	13,8	11,6	8,5
Gradsnivå	Bachelor (n = 185)	13,5	26,5	24,9	17,3	8,6	9,2
	2-årig master (n = 698)	16,0	29,4	23,9	14,6	8,6	7,4
	5-årig master (n = 452)	17,0	25,2	24,6	19,5	11,3	2,4
	Veterinærutdanning (n = 92)	14,1	28,3	25,0	18,5	9,8	4,3
Fakultet	VET (n = 110)	13,6	26,4	24,5	19,1	8,2	8,2
	KBM (n = 142)	4,9	22,5	24,6	21,8	16,9	9,2
	BIOVIT (n = 108)	11,1	22,2	32,4	14,8	12,0	7,4
	REALTEK (n = 266)	11,3	21,4	27,8	22,9	12,8	3,8
	MINA (n = 237)	19,4	36,3	23,2	9,7	5,5	5,9
	LANDSAM (n = 369)	24,7	29,5	20,6	15,2	7,3	2,7
	HH (n = 195)	13,3	29,2	23,1	15,9	8,2	10,3
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 277)	17,3	23,8	25,6	15,9	10,5	6,9
	Årgang 2017 (n = 293)	12,3	31,1	21,5	18,1	9,2	7,8
	Årgang 2018 (n = 294)	16,7	27,2	23,5	19,0	7,8	5,8
	Årgang 2019 (n = 281)	19,2	25,3	24,6	15,7	10,3	5,0
	Årgang 2020 (n = 282)	14,2	30,5	26,6	14,9	9,9	3,9

Det neste spørsmålet handler om i hvilken grad kandidatene utviklet tverrfaglig kompetanse som en del av undervisningsopplegget. Svarene ses i Figur 6 og dokumenterer at dette er noe som har blitt vektlagt i undervisningen. Ca. 44 % av kandidatene bekrefter at de i høy eller svært høy grad har utviklet den tverrfaglige kompetansen som en del av undervisningsopplegget. Fortsatt er det rundt 20 % av kandidatene som ikke har opplevd dette og som svarer i de to laveste kategoriene.

Figur 6: Tverrfaglig kompetanse



De detaljerte resultatene presenteres i Tabell 10. Her ses at det er forskjell i kjønnenes vurderinger. Ca. 40 % av kvinnene rapportere at de i stor grad eller svært stor grad har utviklet tverrfaglig kompetanse, mens det tilsvarende tallet for menn er rundt 51 %. Mellom de tre aldersintervallene er det noe variasjon, og det er de eldste kandidatene som scorer høyest. Også fordelt på gradsnivå er det mindre forskjeller. Her kommer bachelorkandidatene og veterinærene ut med de laveste andelene på ca. 39 % og de femårige masterkandidatene høyest med rundt 46 %.

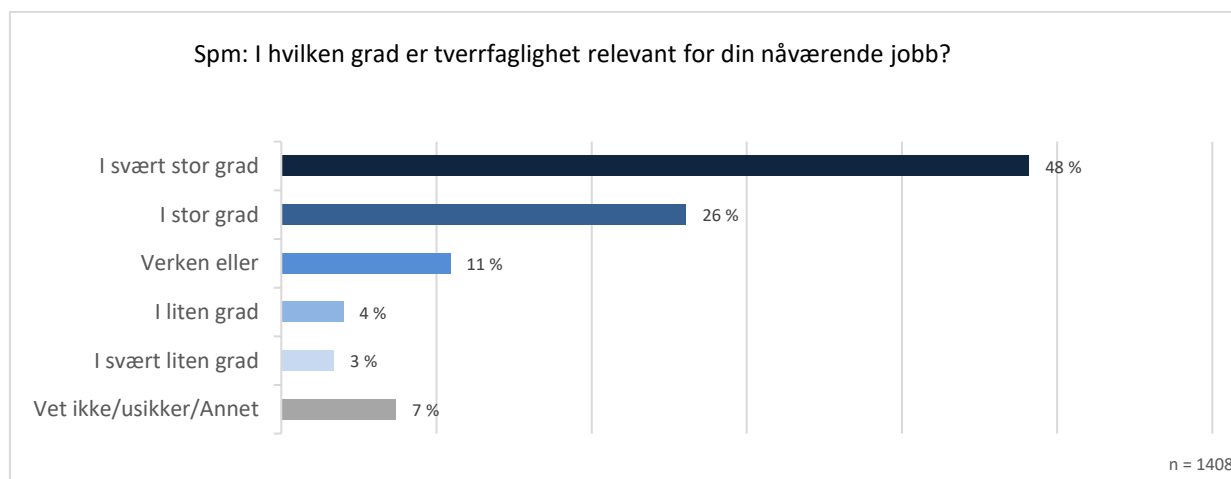
Også på dette punktet er det store forskjeller blant fakultetene. Det er særlig interessant at MINA som var blant toppscorene i tverrfaglige arbeidsformer, kommer dårligst ut i tverrfaglig kompetanse med rundt 26 % som oppgir at de har oppnådd dette i stor eller svært stor grad. Høyest score har LANDSAM igjen med solide 55 %. Med blick på år for uteksaminering er en opplagt trend ikke erkjennbar, og det er ikke stor variasjon mellom årgangene.

Tabell 10: Tverrfaglig kompetanse

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1427)	13,8	30,1	29,9	13,9	6,4	5,9
Kjønn	Kvinne (n = 889)	12,0	27,7	31,3	15,3	7,3	6,4
	Mann (n = 538)	16,7	34,0	27,5	11,7	5,0	5,0
Alder	Til og med 26 år (n = 394)	13,7	28,7	35,0	13,2	5,3	4,1
	27-32 år (n = 809)	12,6	30,9	29,0	14,3	6,9	6,2
	+ 33 år (n = 224)	18,3	29,5	23,7	13,8	6,7	8,0
Gradsnivå	Bachelor (n = 185)	9,7	29,2	31,9	13,5	7,6	8,1
	2-årig master (n = 698)	16,2	28,5	28,8	13,3	6,2	7,0
	5-årig master (n = 452)	12,8	32,7	31,6	13,5	6,2	3,1
	Veterinærutdanning (n = 92)	8,7	30,4	25,0	21,7	7,6	6,5
Fakultet	VET (n = 110)	7,3	30,0	27,3	20,9	7,3	7,3
	KBM (n = 142)	6,3	23,2	33,8	19,0	8,5	9,2
	BIOVIT (n = 108)	8,3	23,1	37,0	13,0	8,3	10,2
	REALTEK (n = 266)	7,5	31,2	32,7	16,9	7,1	4,5
	MINA (n = 237)	7,6	19,0	32,9	26,6	9,7	7,6
	LANDSAM (n = 369)	19,8	34,7	27,4	10,0	5,7	2,4
	HH (n = 195)	16,9	25,1	29,2	15,4	6,7	6,7
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 277)	15,5	29,2	26,4	14,4	8,3	6,1
	Årgang 2017 (n = 293)	10,2	29,0	33,4	14,7	5,8	6,8
	Årgang 2018 (n = 294)	12,6	33,0	29,3	13,6	5,4	6,1
	Årgang 2019 (n = 281)	16,4	30,6	28,8	12,1	7,1	5,0
	Årgang 2020 (n = 282)	14,5	28,4	31,2	14,9	5,7	5,3

Et viktig element i undersøkelsen var å kartlegge i hvilken utstrekning tverrfaglighet er relevant i arbeidsmarkedet. Kandidatenes svar etterlater ingen tvill om at dette står helt sentralt. I Figur 7 ses at 74 % av kandidatene oppgir at tverrfaglighet er relevant eller svært relevant, og kun rundt 7 % svarer at det er lite eller svært lite relevant.

Figur 7: Tverrfaglighet relevant for jobb



I den detaljerte oversikten i Tabell 11 presenteres resultatene for de ulike gruppene. Det er ingen vesentlige forskjeller i vurderingen blant kjønnene. Derimot er det noe forskjell blant de tre aldersintervallene. Her scorer den yngste gruppen lavest med ca. 66 %, den eldste gruppen nest høyest med rundt 73 % og gruppen for 27-32 år scorer høyest med ca. 79 %.

Blant fakultetene er det også på dette punktet en del variasjon. Minst relevans rapporteres av VET med ca. 59 % i kategoriene «i stor grad» eller «i svært stor grad». I andre ende av skalaen ligger REALTEK med rundt 81 % og LANDSAM med ca. 80 %. I relasjon til årene for gradsopptak ses muligens en trend der tverrfaglighet blir mer relevant over tid og øker med ansienniteten i arbeidslivet. Det kan gi god mening ettersom jobbinnholdet for mange blir mer komplekst i takt med at kompetansen øker.

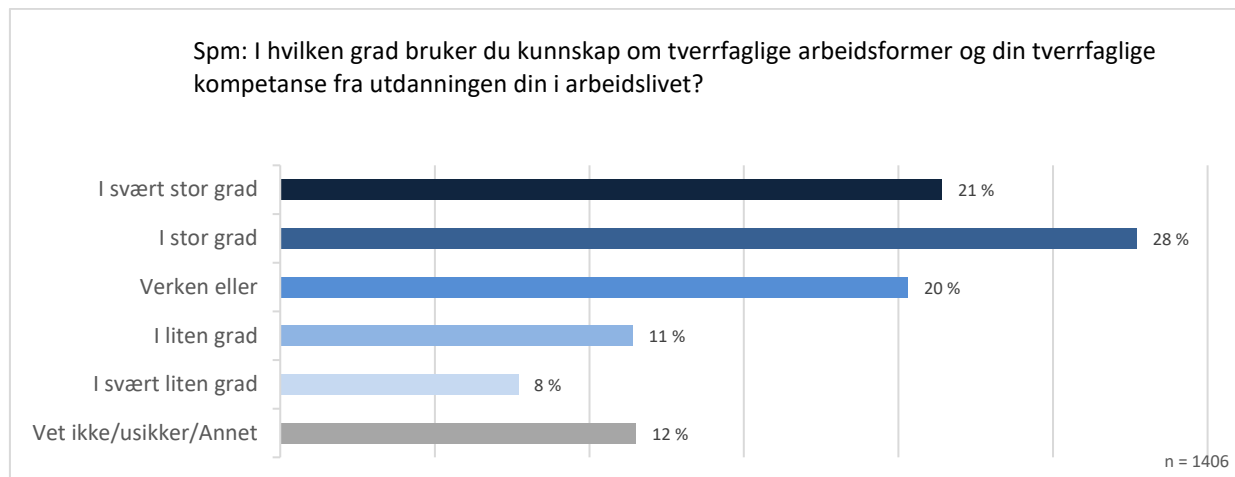
Tabell 11: Tverrfaglighet relevant for jobb

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1408)	48,2	26,1	10,9	4,0	3,4	7,4
Kjønn	Kvinne (n = 878)	46,5	26,5	11,3	4,7	3,1	8,0
	Mann (n = 530)	51,1	25,5	10,2	2,8	4,0	6,4
Alder	Til og med 26 år (n = 388)	39,9	26,5	13,4	4,9	1,3	13,9
	27-32 år (n = 798)	51,6	27,1	9,6	3,3	3,6	4,8
	+ 33 år (n = 222)	50,5	22,1	10,8	5,0	6,3	5,4
Gradsnivå	Bachelor (n = 183)	31,1	20,2	13,1	6,6	4,4	24,6
	2-årig master (n = 689)	45,6	28,0	11,5	4,1	4,8	6,1
	5-årig master (n = 447)	62,6	24,2	7,4	1,6	1,1	3,1
	Veterinærutdanning (n = 89)	31,5	33,7	19,1	10,1	2,2	3,4
Fakultet	VET (n = 106)	29,2	30,2	22,6	10,4	1,9	5,7
	KBM (n = 140)	30,7	35,0	14,3	6,4	2,1	11,4
	BIOVIT (n = 108)	43,5	23,1	13,0	2,8	7,4	10,2
	REALTEK (n = 261)	52,9	28,0	10,7	1,9	2,3	4,2
	MINA (n = 234)	58,1	21,8	4,7	3,0	3,8	8,5
	LANDSAM (n = 368)	56,8	23,6	7,1	2,2	4,1	6,3
	HH (n = 191)	39,3	26,7	15,7	6,8	2,6	8,9
Gradsopptak	Årgang 2016 (n = 274)	54,0	27,7	9,5	4,7	3,3	0,7
	Årgang 2017 (n = 290)	51,4	25,5	11,7	3,8	3,1	4,5
	Årgang 2018 (n = 289)	51,6	27,7	8,7	2,8	3,8	5,5
	Årgang 2019 (n = 275)	49,5	23,6	10,9	4,7	4,0	7,3
	Årgang 2020 (n = 280)	34,6	26,1	13,6	3,9	2,9	18,9

Det siste spørsmålet til kandidatene på dette temaet går på i hvilken grad de bruker kunnskap om tverrfaglige arbeidsformer og tverrfaglig kompetanse fra utdanningen i arbeidslivet. Resultatene vises i Figur 8. Her ses det at knapt halvparten av kandidaten bruker kunnskap og kompetanse

om tverrfaglighet fra utdanningen i stor eller svært stor grad. Ca. 19 % oppgir at de kun i liten eller svært liten grad bruker disse elementene fra utdanningen.

Figur 8: Bruker tverrfaglighet fra utdanningen i arbeidslivet



Som det fremgår av Tabell 12 nedenfor er det ikke store forskjeller mellom kjønnene. Hva angår aldersintervallene er det liten variasjon i den akkumulerte størrelsen på de to høyeste kategoriene som har svart «i stor grad» eller «i svært stor grad». Men innenfor de to kategoriene kan det se ut til at det er en trend der bruken øker sammen med alderen, da her tolket som et indirekte mål for ansiennitet i arbeidslivet. Svarandelen i den høyeste kategorien stiger fra 17 % i aldersgruppen til og med 26 år til høyest i gruppen for +33 år med ca. 30 % prosent.

Tverrfaglighet satt i forhold til gradsnivå viser også tydelige forskjeller. Kandidater med bachelor bruker tverrfaglighet i noe mindre grad enn kandidater med 2-årig master og særlig 5-årig master. Fra et fakultetsperspektiv er det også store forskjeller. Andelen kandidater fra KBM som bruker tverrfaglighet fra utdanningen i arbeidslivet i stor eller svært stor grad er på ca. 37 %. I kontrast til dette står kandidater fra MINA og LANDSAM som har den høyeste andelen i disse to kategoriene med henholdsvis 58 % og 55 %.

Tabell 12: Bruker tverrfaglighet fra utdanningen i arbeidslivet

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1406)	21,4	27,7	20,3	11,4	7,7	11,5
Kjønn	Kvinne (n = 876)	19,2	28,7	20,4	11,5	7,3	12,9
	Mann (n = 530)	25,1	26,2	20,0	11,1	8,3	9,2
Alder	Til og med 26 år (n = 388)	17,0	31,2	19,6	10,3	4,9	17,0
	27-32 år (n = 796)	21,2	27,0	22,2	11,8	8,3	9,4
	+ 33 år (n = 222)	29,7	24,3	14,4	11,7	10,4	9,5
Gradsnivå	Bachelor (n = 183)	18,6	20,2	13,7	12,0	8,7	26,8
	2-årig master (n = 688)	21,5	27,8	21,7	10,0	8,0	11,0
	5-årig master (n = 446)	24,0	29,4	20,9	11,9	7,2	6,7
	Veterinærutdanning (n = 89)	13,5	34,8	20,2	18,0	5,6	7,9
Fakultet	VET (n = 106)	13,2	32,1	21,7	19,8	4,7	8,5
	KBM (n = 140)	13,6	23,6	24,3	12,1	5,7	20,7
	BIOVIT (n = 108)	20,4	25,0	13,0	12,0	13,0	16,7
	REALTEK (n = 261)	18,0	28,7	22,6	14,2	8,8	7,7
	MINA (n = 233)	29,2	28,3	16,7	6,4	7,7	11,6
	LANDSAM (n = 367)	25,1	30,0	17,7	9,8	8,2	9,3
	HH (n = 191)	20,4	23,6	26,7	11,0	5,2	13,1

Som det presenteres i Tabell 13 kan svarene fra i hvilken grad tverrfaglighet er relevant for den nåværende jobben krysses med svarene fra i hvilken grad kandidaten bruker kunnskap om tverrfaglige arbeidsformer og tverrfaglig kompetanse fra utdanningen i arbeidslivet.

Av kandidater som svarer tverrfaglighet er relevant for den nåværende jobben *i svært stor grad*, bruker ca. 41 % kunnskap om tverrfaglighet og tverrfaglig kompetanse fra utdanningen i svært stor grad, mens ytterligere ca. 28 % bruker den i stor grad. Kun ca. 13 % bruker kunnskap fra utdanningen i liten eller svært liten grad.

Av kandidater som svarer tverrfaglighet er relevant for den nåværende jobben *i stor grad*, bruker ca. 5 % kunnskap om tverrfaglighet og tverrfaglig kompetanse i svært stor grad, mens ytterligere ca. 48 % bruker den i stor grad.

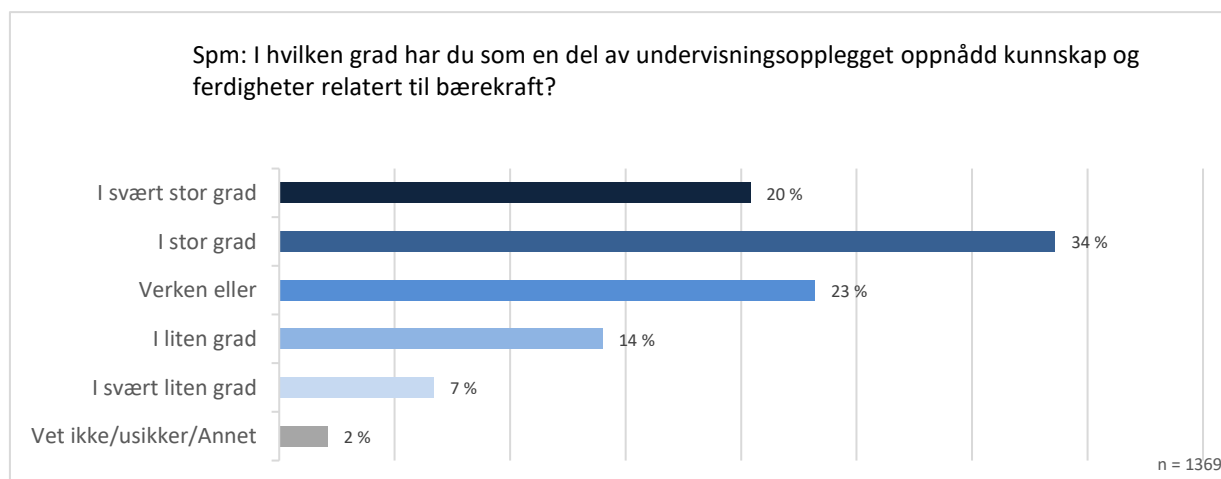
Tabell 13: Tverrfaglighet relevant for jobb/Bruker tverrfaglig kunnskap fra utdanning

		I hvilken grad er tverrfaglighet relevant for din nåværende jobb?					
		■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
I hvilken grad bruker du kunnskap om tverrfaglige arbeidsformer og din tverrfaglige kompetanse fra utdanningen din i arbeidslivet?	I svært stor grad	41,3 % n = 280	4,6 % n = 17	0,7 % n = 1	0,0 % n = 0	0,0 % n = 0	2,9 % n = 3
	I stor grad	27,9 % n = 189	48,4 % n = 178	11,8 % n = 18	5,5 % n = 3	0,0 % n = 0	1,9 % n = 2
	Verken eller	13,4 % n = 91	27,4 % n = 101	55,6 % n = 85	14,5 % n = 8	0,0 % n = 0	0,0 % n = 0
	I liten grad	8,6 % n = 58	9,2 % n = 34	17,0 % n = 26	60,0 % n = 33	14,6 % n = 7	1,9 % n = 2
	I svært liten grad	4,7 % n = 32	3,8 % n = 14	8,5 % n = 13	18,2 % n = 10	81,3 % n = 39	0,0 % n = 0
	Vet ikke/ usikker/ annet	4,1 % n = 28	65 % n = 24	6,5 % n = 10	1,8 % n = 1	4,2 % n = 2	93,3 % n = 97

3.4 Bærekraft

Dette temaet er ikke blitt undersøkt tidligere i undersøkelsene i 2010 og 2015. I 2020-gjennomføringen vurderes området med tre spørsmål. Dette er et viktig fokusområde for NMBU, og derfor vies resultatene også en større detaljeringsgrad tilsvarende temaet tverrfaglighet. Med referanse til Figur 9 ses at ca. 54 % av kandidatene vurderer at de har oppnådd kunnskap og ferdigheter om bærekraft som en del av undervisningsopplegget i stor eller svært stor grad. Ca. 21 % opplever kun i liten eller svært liten grad å ha blitt introdusert til bærekraft.

Figur 9: Kunnskap og ferdigheter relatert til bærekraft



Som det fremgår av Tabell 14 er det ingen store forskjeller mellom kjønnene. Mellom de ulike aldersintervallene er det noe variasjon i de to beste kategoriene med ca. 52 % i den mellomste gruppen til rundt 59 % i den yngste gruppen og 54 % i den eldste. Ser man på gradsnivå er det betydelige forskjeller. Særlig bemerkes at det på veterinærutdanningen kun er ca. 1 % som oppgir at de har oppnådd kunnskap og ferdigheter relatert til bærekraft som en del av undervisningsopplegget i svært stor grad. Til sammenligning er spennet mellom de øvrige tre gradsnivåene 18 % - 21%. Akkumuleres de to høyeste kategoriene, oppgir rundt 20 % av kandidatene fra veterinærutdanningen er det har oppnådd slik kunnskap og ferdigheter, mens de øvrige tre gradene ligger på 49 - 58 %.

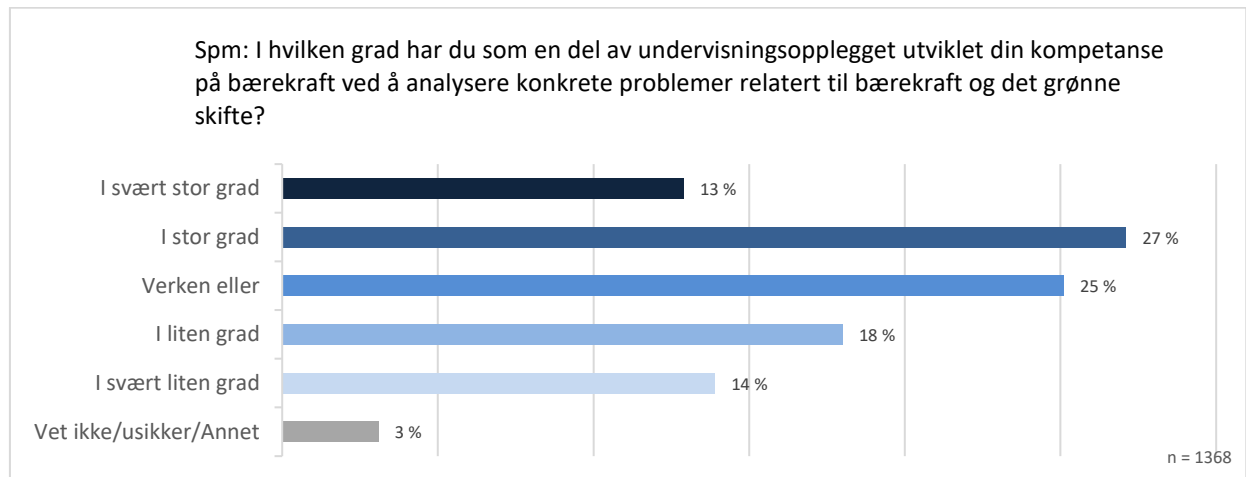
Også på fakultetsnivå er det store forskjeller der VET og KBM har henholdsvis ca. 17 % og 28 % i de to høyeste kategoriene. I andre ende er MINA med hele 36 % i den høyeste kategorien og totalt ca. 78 % akkumulert som svarer i stor grad eller i svært stor grad. Med blick på utvikling over tid i årgangene for gradoppnåelse ses kanskje en positiv trend der ca. 46 % av kandidatene i 2016 oppgir at har oppnådd kunnskap og ferdigheter om bærekraft i stor eller svært stor grad. Det tilsvarende tallet er 51 % i 2017, 55 % i 2018 samt 59 % i 2019 og 2020.

Tabell 14: Kunnskap og ferdigheter relatert til bærekraft

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1369)	20,4	33,6	23,2	14,0	6,7	2,1
Kjønn	Kvinne (n = 853)	22,0	33,9	21,3	13,8	6,4	2,5
	Mann (n = 516)	17,6	33,1	26,4	14,1	7,2	1,6
Alder	Til og med 26 år (n = 376)	19,4	39,1	21,5	14,4	3,5	2,1
	27-32 år (n = 774)	21,4	30,2	25,3	13,4	7,4	2,2
	+ 33 år (n = 219)	18,3	36,1	18,7	15,1	10,0	1,8
Gradsnivå	Bachelor (n = 179)	18,4	30,7	26,8	14,0	6,7	3,4
	2-årig master (n = 664)	23,5	34,5	19,9	13,9	6,3	2,0
	5-årig master (n = 439)	20,3	36,4	25,7	12,1	4,8	0,7
	Veterinærutdanning (n = 87)	1,1	18,4	28,7	24,1	19,5	8,0
Fakultet	VET (n = 104)	1,0	16,3	27,9	25,0	22,1	7,7
	KBM (n = 137)	5,8	21,9	29,9	25,5	12,4	4,4
	BIOVIT (n = 104)	23,1	28,5	21,2	15,4	1,0	1,0
	REALTEK (n = 258)	18,2	38,0	24,4	13,2	5,0	1,2
	MINA (n = 227)	35,7	41,0	16,3	4,0	1,8	1,3
	LANDSAM (n = 358)	25,4	33,0	23,5	9,2	7,3	1,7
	HH (n = 181)	14,9	35,4	23,2	21,0	4,4	1,1
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 270)	19,3	26,7	29,6	14,8	8,1	1,5
	Årgang 2017 (n = 285)	19,6	31,6	21,8	16,1	9,8	1,1
	Årgang 2018 (n = 281)	21,7	33,1	24,2	12,1	5,7	3,2
	Årgang 2019 (n = 267)	24,0	34,8	19,9	12,0	6,7	2,6
	Årgang 2020 (n = 266)	17,3	42,1	20,7	14,7	3,0	2,3

Kandidatene ble også spurt om i hvilken grad de utviklet kompetanse på bærekraft ved å analysere konkrete problemer relatert til bærekraft som en del av undervisningsopplegget. Som det presenteres i Figur 10 vurderer 40 % av kandidatene at de i stor eller svært stor grad har oppnådd denne kompetansen. Fortsatt er det ca. 32 % av kandidatene som angir at de kun i liten eller svært liten grad har oppnådd kompetanse på bærekraft.

Figur 10: Kompetanse på bærekraft



Et mer detaljert innblikk i besvarelsene gis i Tabell 15. Det er ikke vesentlige forskjeller hverken mellom kjønn eller aldersintervallene. Derimot er det store forskjeller mellom de oppnådde gradene. Bachelorkandidatene, 2-årig master og 5-årig master ligger ganske jevnt med henholdsvis 41 %, 43 % og 44 % i de to høyeste kategoriene. På veterinærutdanningen har kun ca. 1 % av kandidatene svaret at de i stor eller svært stor grad har oppnådd kompetanse på bærekraft.

Et tilsvarende bilde ses også på fakultetsnivå, men her er det større spredning blant de øvrige fakultetene. Laveste andel i de to høyeste kategoriene har VET og KBM med henholdsvis ca. 1 % og 19 %. I det brede midtfeltet ligger BIOVIT med rundt 40 %, REALTEK med 42 %, HH med 43 % og LANDSAM med 47 %. I toppen av listen er MINA med 54 % av kandidatene som bekrefter å ha oppnådd bærekraftkompetanse i stor eller svært stor grad.

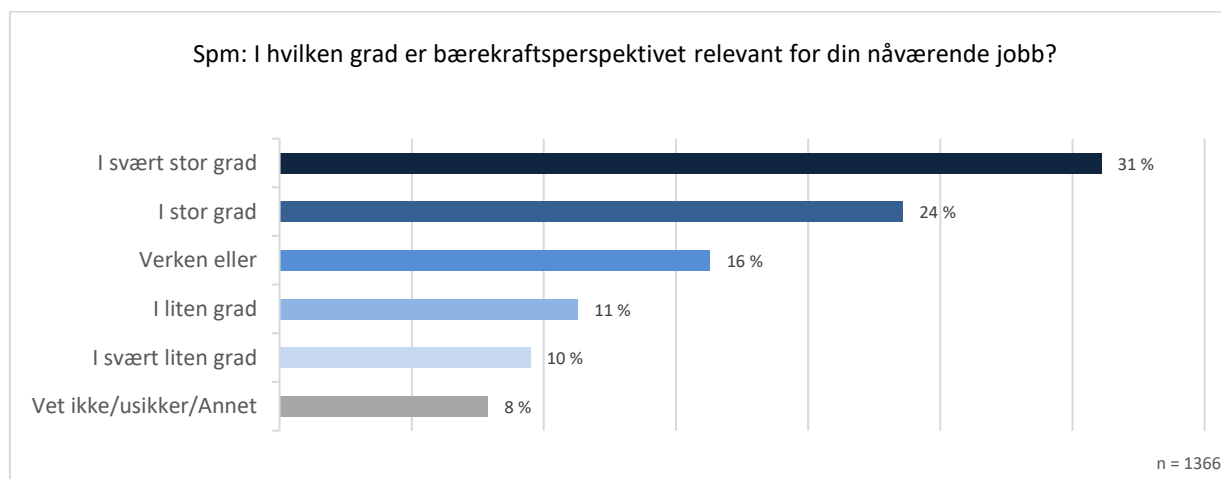
Også på dette punktet ses kanskje en positiv trend målt med utviklingen i uteksamineringsårgangene I 2016 årgangen oppga 35 % svaralternativene «i stor grad» eller «i svært stor grad». Andel stiger til 36 % i 2017, 41 % i 2018, 43 % i 2019 og 46 % i 2020.

Tabell 15: Kompetanse på bærekraft

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	■ Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1368)	12,9	27,1	25,1	18,0	13,9	3,1
Kjønn	Kvinne (n = 852)	13,5	25,6	24,6	17,6	14,9	3,8
	Mann (n = 516)	11,8	29,7	25,8	18,6	12,2	1,9
Alder	Til og med 26 år (n = 376)	12,2	32,2	23,9	17,6	10,9	3,2
	27-32 år (n = 773)	13,1	24,8	25,2	19,1	14,5	3,2
	+ 33 år (n = 219)	13,2	26,5	26,5	14,6	16,9	2,3
Gradsnivå	Bachelor (n = 179)	14,0	26,8	24,6	17,9	13,4	3,4
	2-årig master (n = 663)	13,0	29,6	24,9	18,1	11,9	2,6
	5-årig master (n = 439)	14,6	28,9	26,7	15,7	12,1	2,1
	Veterinærutdanning (n = 87)	1,1	0,0	19,5	28,7	39,1	11,5
Fakultet	VET (n = 104)	1,0	0,0	19,2	27,9	41,3	10,6
	KBM (n = 137)	0,7	18,2	27,7	29,9	19,7	3,6
	BIOVIT (n = 104)	14,4	26,0	26,9	24,0	7,7	1,0
	REALTEK (n = 258)	13,2	28,7	27,1	15,9	12,4	2,7
	MINA (n = 226)	18,1	36,3	26,1	10,2	6,2	3,1
	LANDSAM (n = 358)	17,0	30,4	23,5	13,7	13,4	2,0
	HH (n = 191)	12,7	29,8	24,3	21,0	9,9	2,2
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 270)	10,7	24,1	26,7	20,0	15,9	2,6
	Årgang 2017 (n = 284)	13,0	22,9	24,3	19,0	17,6	3,2
	Årgang 2018 (n = 281)	13,2	27,8	28,1	15,3	11,7	3,9
	Årgang 2019 (n = 267)	16,5	26,2	24,3	16,9	12,4	3,7
	Årgang 2020 (n = 279)	10,9	35,0	21,8	18,8	11,7	1,9

Det siste spørsmålet i undersøkelsen rundt temaet bærekraft går på i hvilken grad bærekraftsperspektivet er relevant for den nåværende jobben. Godt over halvparten av kandidatene vurderer at dette området er relevant for jobben deres. Ca. 21 % svarer at det kun er relevant i liten eller svært liten grad.

Figur 11: Bærekraft relevant for jobb



Detaljerte resultater for dette spørsmålet presenteres i Tabell 16. Både mellom kjønnene og aldersintervallene er det kun mindre forskjeller. Sett i relasjon til gradsnivåene er det en del variasjon. Ca. 28 % av veterinærene oppgir at bærekraft er relevant for jobben deres. Det er tankevekkende når kun rundt 1 % bekrefter at de i stor eller svært stor grad har oppnådd kompetanse på dette gjennom studiet. Hos bachelorkandidatene svarer 42 % i de to høyeste kategoriene. Til sammenligning er tallene for henholdsvis 2-årig master og 5-årig master ca. 59 % og 63 %.

Sett fra et fakultetsperspektiv er det store forskjeller i svarene. VET og KBM har den laveste andelen kandidater der bærekraft er relevant for jobben, respektive ca. 26 % og 35 %. Deretter følger HH og REALTEK med 51 % hos begge. I den øverste delen finner man BIOVIT, MINA og LANDSAM med henholdsvis 62 %, 68 % og 65 %. Slik det også var tilfelle med tverrfaglighet i relasjon til uteksamineringsårgangene ses muligens en trend der bærekraft blir mer relevant over tid og øker med ansienniteten i arbeidslivet. For 2020 årgangen oppgir rundt 51 % er det er relevant i stor eller svært stor grad. For 2016 årgangen er det tilsvarende tallet 58 %.

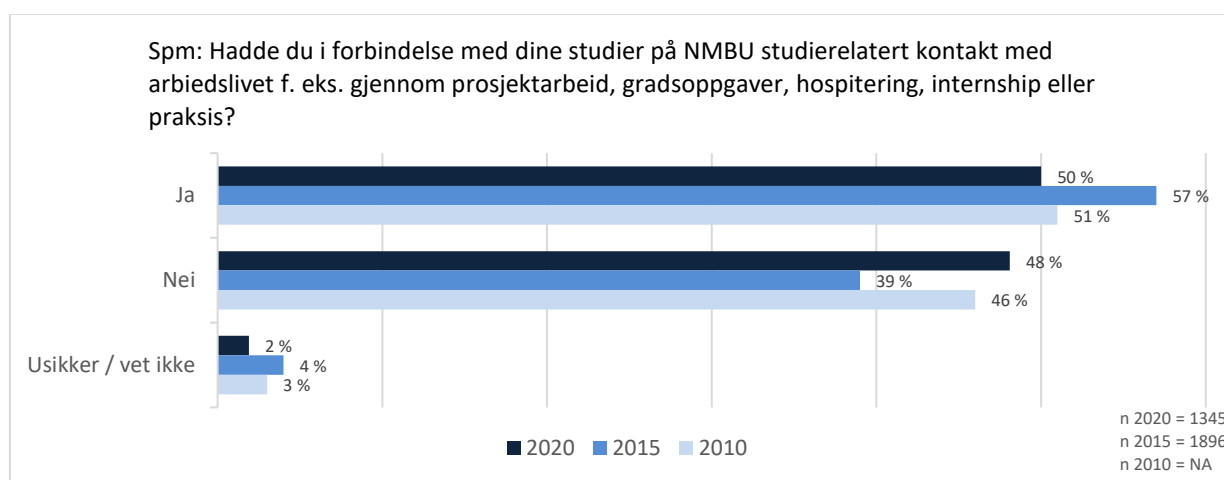
Tabell 16: Bærekraft relevant for jobb

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ I svært stor grad	■ I stor grad	Verken/ eller	■ I liten grad	■ I svært liten grad	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1366)	31,3	23,6	16,3	11,3	9,5	7,9
Kjønn	Kvinne (n = 851)	32,9	21,9	16,7	11,4	8,6	8,6
	Mann (n = 515)	28,7	26,4	15,7	11,3	11,1	6,8
Alder	Til og med 26 år (n = 375)	29,1	24,0	13,9	10,4	7,5	15,2
	27-32 år (n = 772)	33,4	23,4	16,7	12,6	9,3	4,5
	+ 33 år (n = 219)	27,9	23,3	19,2	8,7	13,7	7,3
Gradsnivå	Bachelor (n = 178)	24,7	17,4	11,2	11,8	11,2	23,6
	2-årig master (n = 662)	32,6	24,2	16,9	10,4	9,1	6,8
	5-årig master (n = 439)	36,7	26,0	15,7	9,8	8,2	3,6
	Veterinærutdanning (n = 87)	8,2	19,5	25,3	25,3	16,1	5,7
Fakultet	VET (n = 104)	7,7	18,3	26,9	25,0	16,3	5,8
	KBM (n = 137)	15,3	19,7	17,5	17,5	14,6	15,3
	BIOVIT (n = 104)	41,3	20,2	14,4	7,7	3,8	12,5
	REALTEK (n = 258)	26,7	24,4	19,8	12,4	10,5	6,2
	MINA (n = 225)	42,2	26,2	12,0	7,1	4,0	8,4
	LANDSAM (n = 358)	40,2	25,1	11,7	7,3	10,3	5,3
	HH (n = 180)	26,7	23,9	20,0	12,8	8,9	7,8
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 270)	32,2	25,9	17,0	11,5	11,1	2,2
	Årgang 2017 (n = 283)	29,3	26,4	18,4	14,8	9,5	3,5
	Årgang 2018 (n = 281)	34,9	23,4	16,4	10,7	9,6	5,3
	Årgang 2019 (n = 266)	31,6	21,8	16,9	10,9	10,5	8,3
	Årgang 2020 (n = 266)	28,6	22,6	12,8	8,6	6,8	20,7

3.5 Generell arbeidslivskompetanse

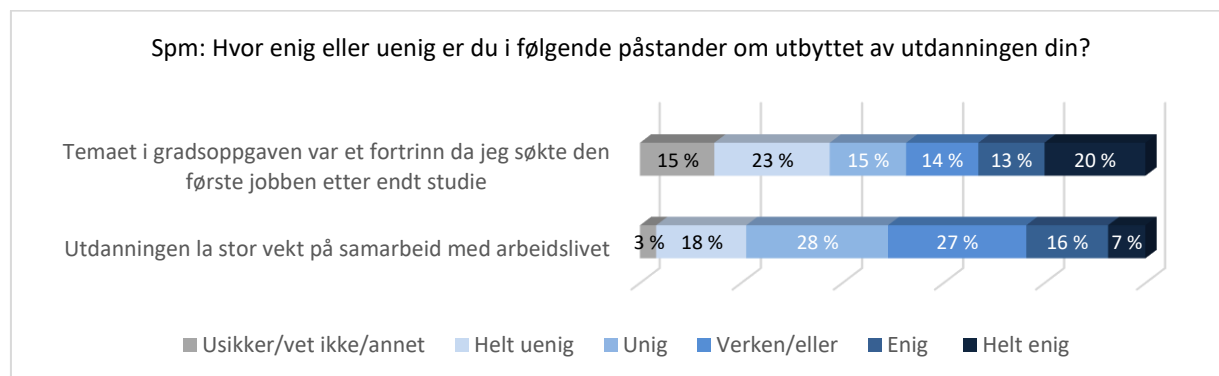
Dette punktet inneholder tre spørsmål som er samlet under overskriften generell arbeidslivskompetanse. Det første spørsmålet vedrører i hvilken grad kandidaten hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet. Som det ses av Figur 12 har halvparten av kandidatene kontakt med arbeidslivet gjennom for eksempel prosjektarbeid, gradsoppgaver eller lignende. Sammenlignet med undersøkelsen i 2015 er det en nedgang på syv prosentpoeng, og det er også ett prosentpoeng under nivået i 2010, fra 51% i 2010 til nå 50 %.

Figur 12: Studierelatert kontakt med arbeidslivet



Det andre spørsmålet vedrører om temaet i gradsoppgaven ga kandidaten i fortrinn i relasjon til å søke den første jobben. Resultatene presenteres i Figur 13. Ca. en tredjedel av kandidatene er enige eller helt enige i at temaet i oppgaven ga fortrinn. I andre ende av skalaen er rundt 38 % uenig eller helt uenig. Det siste spørsmålet undersøker om utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet. Kun 7 % er helt enige i påstanden om stor vekt. Ytterligere 16 % sa seg enige mens hele 46 % oppgir å være uenige eller helt uenige.

Figur 13: Generell arbeidslivskompetanse



I Tabell 17 sammenlignes 2020-resultatene med de to forrige undersøkelsene. Utviklingen er litt negativ når det kommer til om temaet i gradsoppgaven ga et fortrinn. Etter to prosentpoeng oppgang fra 2010 til 2015, har svarandelen i de to beste kategoriene falt fra 35 % i 2015 til 31 % i 2020. Tross en sterk oppgang fra 11 % i 2010 til 22 % 2015, er svarandelen i 2020 i de to høyeste kategoriene økt til 24 % for andelen kandidater som er enig eller helt enige i at utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet.

Tabell 17: Generell arbeidslivskompetanse

Andel besvarelser oppgitt i %	Helt enig	Enig	Verken/ eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke/ usikker/ annet	Topp 2 i 2020	Topp 2 i 2015	Topp 2 i 2010
Temaet i gradsoppgaven var et fortrinn da jeg søkte den første jobben etter endt studie (n = 1470)	20,0	13,1	14,3	15,1	22,8	14,7	31	35	33
Utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet (n = 1470)	7,4	16,2	27,4	28,0	17,8	3,2	24	22	11

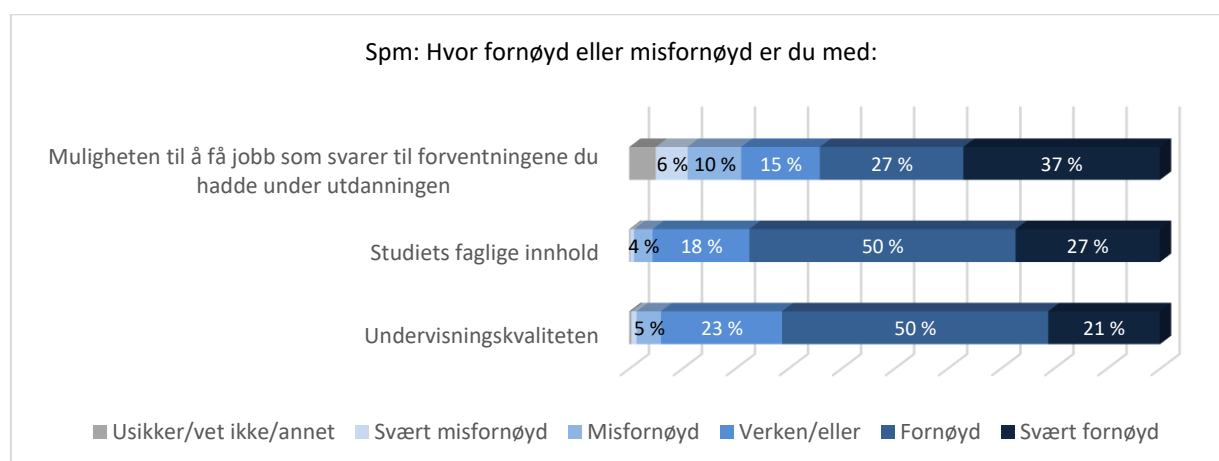
3.6 Tilfredshet med utdanning

Dette avsnittet handler om generell tilfredshet med utdanningen. I den første delen vurderer kandidatene tre ulike kriterier og svarene presenteres i Figur 14.

Det første spørsmålet handler om hvor fornøyde eller misfornøyde kandidatene er med muligheten til å få jobb som svarte til forventningene under utdanningen. Ca. 64 % av kandidatene bekrefter at de er fornøyde eller svært fornøyde mens 16 % er misfornøyde eller svært misfornøyde.

Det neste spørsmålet går på graden av tilfredshet med studiets faglige innhold. Hele 77 % sier seg fornøyde eller svært fornøyde med innhold. Kun ca. 4 % er misfornøyde og under 1 % er svært misfornøyde. Det siste spørsmålet omhandler hvorvidt kandidatene er fornøyde med undervisningskvaliteten. Langt de fleste rapporterer at de er fornøyde eller svært fornøyde, ca. 71 % av kandidatene svarer i disse kategoriene. Knappe 6 % er misfornøyde eller svært misfornøyde.

Figur 14: Tilfredshet med utdanningen



Sammenlignes resultatene med de tidligere undersøkelsene i 2010 og 2015 er utviklingen litt variert. Resultatene presenteres i Tabell 18. Med hensyn til muligheten til å få jobb som svarte til forventningene var det en stor nedgang i 2015 til 57 % i de to beste kategoriene fra 67 % i 2010. For årets undersøkelse peker retningen oppover igjen med 64 %.

Andelen av kandidatene som sier seg fornøyde eller svært fornøyde med studiets faglige innhold har falt jevnt over det siste tiåret. Fra toppen på 84 % i 2010 i de to beste svarkategoriene til 80 % i 2015 og videre nedover til 77 % i 2020.

Delvis samme trend ses på vurderingen av undervisningskvaliteten med et fall fra 77 % i 2010 til 72 % i 2015 og 71 % i 2020.

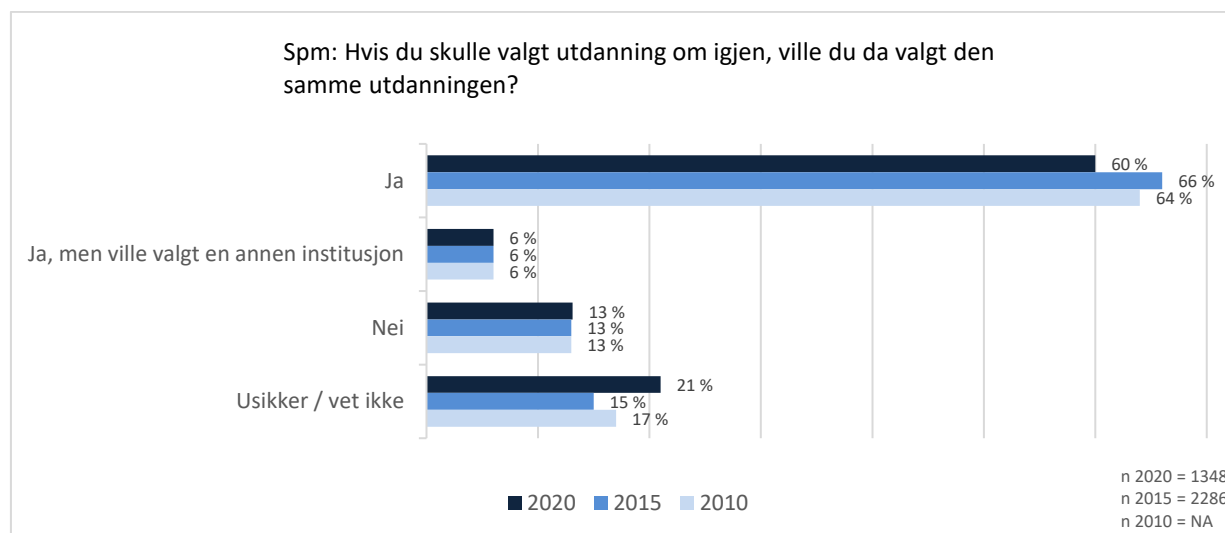
Tabell 18: Tilfredshet med utdanningen

Andel besvarelser oppgitt i %	■ Svært fornøyd	■ Fornøyd	■ Verken/ eller	■ Mis-fornøyd	■ Svært mis-fornøyd	■ Vet ikke/ usikker/ annet	Topp 2 i 2020	Topp 2 i 2015	Topp 2 i 2010
Muligheten til å få jobb som svarer til forventningene du hadde under utdanning (n = 1356)	37,0	27,0	14,8	10,1	6,0	5,0	64	57	67
VET n = 104	38,5	36,5	12,5	7,7	3,8	1,0	-	-	-
KBM n = 137	20,4	23,4	25,5	14,6	9,5	6,6	-	-	-
BOVIT n = 104	32,7	16,3	17,3	12,5	13,5	7,7	-	-	-
REALTEK n = 256	49,2	26,2	9,0	8,6	3,1	3,9	-	-	-
MINA n = 225	36,0	28,4	13,3	10,7	5,8	5,8	-	-	-
LANDSAM n = 355	35,8	25,4	16,1	11,5	6,8	4,5	-	-	-
HH n = 175	37,7	33,1	14,3	5,1	3,4	6,3	-	-	-
Studiets faglige innhold (n = 1356)	27,1	50,3	18,2	3,5	0,7	0,2	77	80	84
VET n = 104	20,2	58,7	15,4	4,8	1,0	0,0	-	-	-
KBM n = 137	21,9	54,7	20,4	2,9	0,0	0,0	-	-	-
BIOVIT n = 104	33,7	39,4	20,2	4,8	1,9	0,0	-	-	-
REALTEK n = 256	16,4	55,5	23,8	3,1	0,8	0,4	-	-	-
MINA n = 225	36,9	44,4	14,2	3,6	0,9	0,0	-	-	-
LANDSAM n = 355	29,3	47,6	18,0	3,7	0,8	0,6	-	-	-
HH n = 175	29,7	53,7	14,3	2,3	0,0	0,0	-	-	-
Undervisningskvaliteten (n = 1356)	21,1	50,0	22,9	4,6	1,0	0,4	71	72	77
VET n = 104	14,4	51,0	26,9	3,8	3,8	0,0	-	-	-
KBM n = 137	22,6	48,9	24,1	4,4	0,0	0,0	-	-	-
BIOVIT n = 104	20,2	51,0	22,1	2,9	3,8	0,0	-	-	-
REALTEK n = 256	14,8	48,8	27,7	7,4	0,4	0,8	-	-	-
MINA n = 225	27,6	51,6	17,8	2,7	0,4	0,0	-	-	-
LANDSAM n = 355	22,8	49,0	22,5	3,9	1,1	0,6	-	-	-
HH n = 175	21,7	51,4	20,6	5,7	0,0	0,6	-	-	-

Det neste spørsmålet i dette avsnittet vedrører om kandidatene ville ha valgt samme utdanning igjen. Som det fremgår av Figur 15 svarer 60 % at de ville ha valgt den samme utdanning igjen. Sammenholdt med resultatet fra 2015 på 66 % og 2010 på 64 % er det en nedgang på en viktig parameter. Andelen som ville valgt samme utdanning på en annen institusjon ligger uendret på 6

% . Det samme gjelder for andelen kandidater som ikke ville valgt samme utdanning igjen med 13 % i 2010, 2015 og igjen i 2020.

Figur 15: Andel som ville valgt samme utdanning igjen



I Tabell 19 nedenfor ses andelen kandidater som ville valgt samme utdanning igjen fordelt på ulike gruppevariabler. Det er ingen vesentlige kjønnsforskjeller. Derimot er det noe variasjon mellom de ulike gradsnivåene. Bachelorkandidatene har den laveste andelen, ca. 54 %, som ville valgt samme utdanning igjen, fulgt av veterinærene med rundt 58 %. Deretter følger kandidatene med 2-årig master med 60 % og høyest andel har kandidatene med 5-årig master med 63 %.

På fakultetsnivå er det noe forskjell mellom enhetene, der det tegner seg et bilde av to grupperinger. I gruppen med den laveste andelen er VET (50 %), BIOVIT (51 %) og KBM (52 %). I gruppen med høyest andel er REALTEK (58 %), LANDSAM (62 %), MINA (62 %) og HH (68 %).

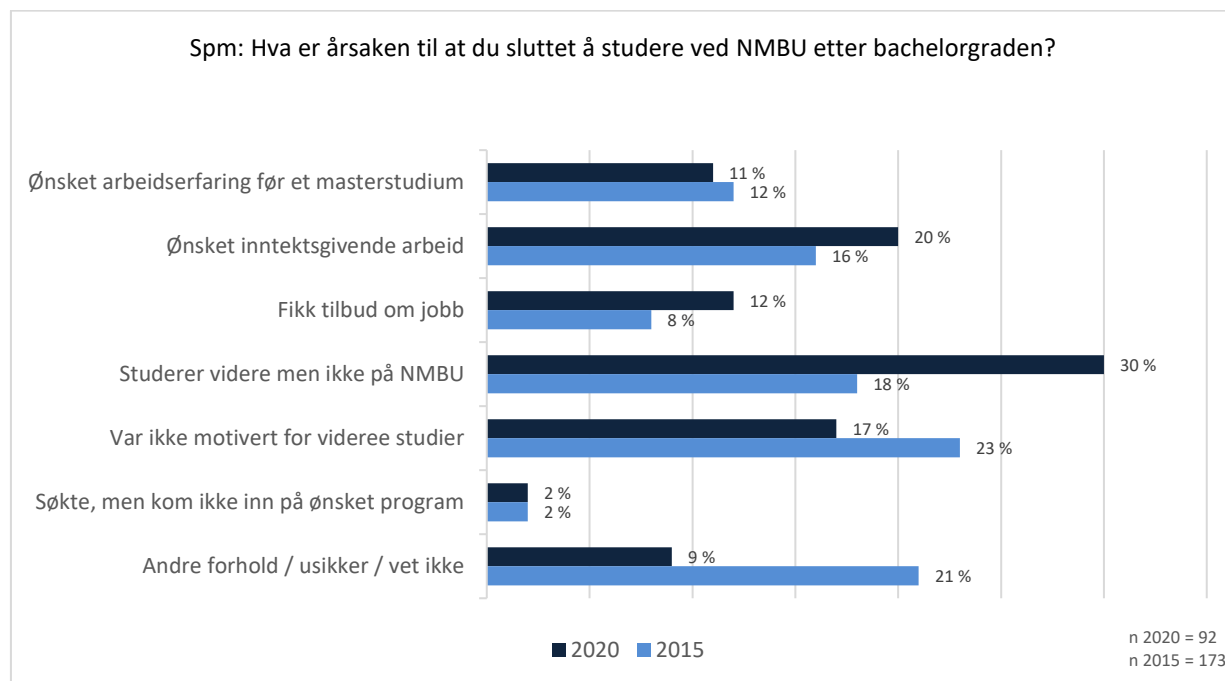
Tabell 19: Krysstabell: Andel som ville valgt samme utdanning igjen/øvrige variabler

	Andel besvarelser oppgitt i %	Ja	Ja, men ville valgt å studere ved en annen utdanningsinstitusjon	Nei	Usikker / vet ikke
Alle	Alle kandidater	60,0 n = 806	5,6 n = 76	13,1 n = 176	21,3 n = 287
Kjønn	Kvinne	59,1 n = 496	4,8 n = 40	13,0 n = 109	23,1 n = 194
	Menn	61,5 n = 313	7,1 n = 36	13,2 n = 67	18,3 n = 93
Gradsnivå	Bachelor	53,8 n = 91	-	16,6 n = 28	25,4 n = 43
	2-årig master	60,3 n = 395	6,0 n = 39	12,2 n = 80	21,5 n = 141
	5-årig master	62,5 n = 273	6,9 n = 30	11,4 n = 50	19,2 n = 84
	Veterinærutdanning	57,5 n = 50	-	20,7 n = 18	21,8 n = 19
Fakultet	VET	50,4 n = 59	-	21,4 n = 22	20,4 n = 21
	KBM	52,2 n = 71	-	14,7 n = 20	27,2 n = 37
	BIOVIT	51,0 n = 53	-	17,3 n = 18	23,1 n = 24
	REALTEK	58,0 n = 148	9,0 n = 23	12,5 n = 32	20,4 n = 52
	MINA	62,3 n = 139	-	12,1 n = 27	22,4 n = 50
	LANDSAM	62,4 n = 221	4,5 n = 16	13,3 n = 47	19,8 n = 70
	HH	68,2 n = 118	6,9 n = 12	5,8 n = 10	19,1 n = 33

Som en del av helhetsbildet rundt tilfredshet med utdanningen inngår også et spørsmål til kandidater med bachelorgrad fra NMBU som har valgt ikke å fortsette med masterstudier ved universitetet. Disse kandidatene ble spurt om årsaker til at de valgte å slutte på NMBU etter bachelor.

Resultatene presenteres i Figur 16 og viser at det er ulike grunner til å slutte. Den største andelen oppgir at de har valgt å studere videre, men har valgt en annen institusjon enn NMBU. Den andelen utgjør ca. 30 % og er en markant stigning fra 18 % i 2015. Nest størst andel er kandidater som ønsket inntektsgivende arbeid med 20 %, opp fra 16 % i 2015. Deretter følger en gruppe som ikke var motivert for videre studier med 17 %, som er en nedgang fra 23 % i 2015. Minst forekomst har svaralternativene «ønsket arbeidserfaring før et masterstudium» med 11 %, «andre forhold» med 9 % og «søkte, men kom ikke inn på ønsket program» med ca. 2 %.

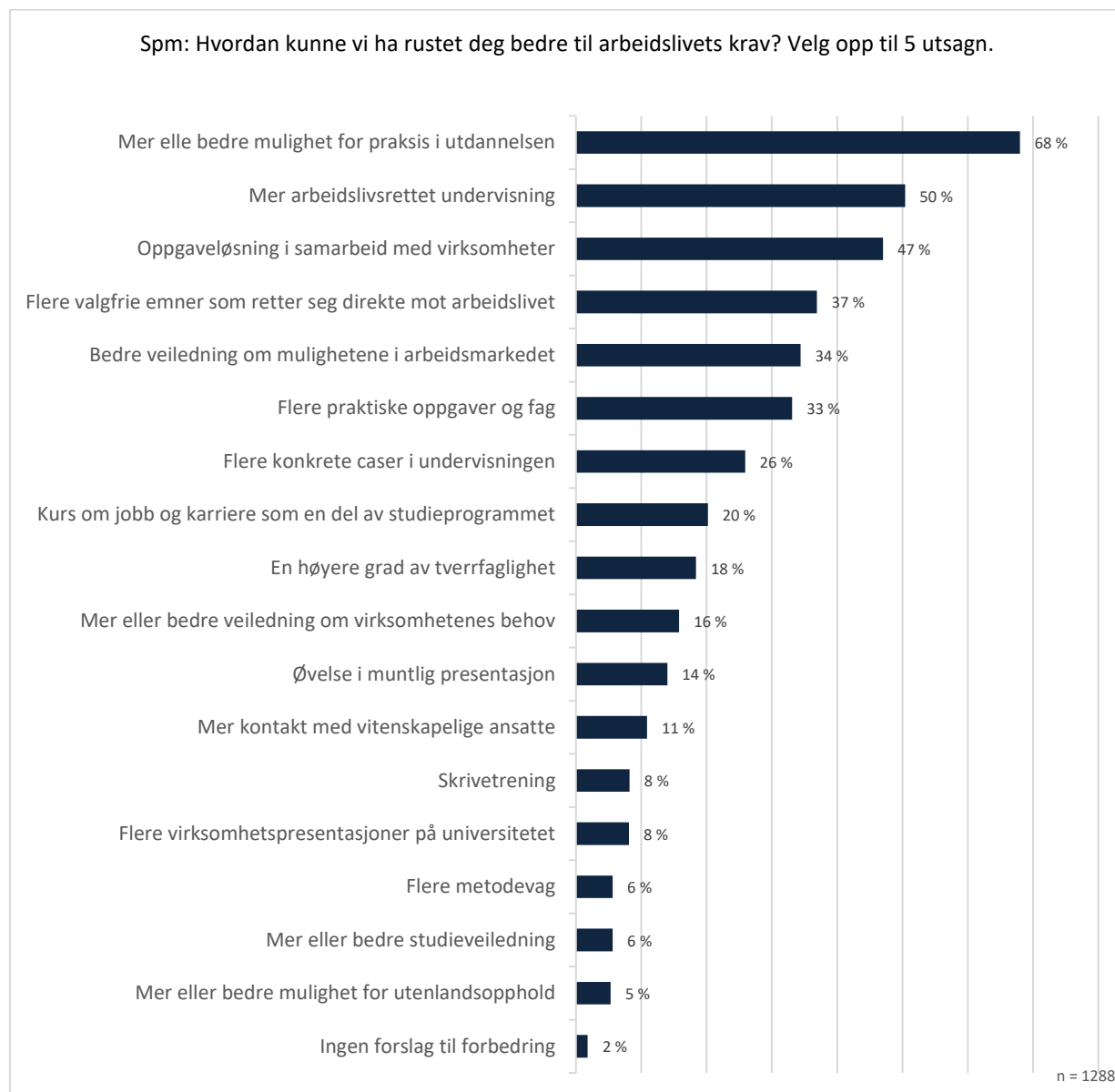
Figur 16: Årsaker til å slutte etter bachelor



Et nytt element i 2020-undersøkelsen er et spørsmål om hvordan NMBU kunne ha rustet kandidatene bedre til arbeidslivets krav. Alle kandidatene ble presentert for 20 ulike alternativer og mulighet til å velge opp til 5 alternativer. Resultatene presenteres i Figur 17.

Hele 68 % av kandidatene peker på at de gjerne skulle hatt mer eller bedre mulighet for praksis i utdannelsen. På andreplass kommer mer arbeidslivsrettet undervisning i utdanningen med 50 % og deretter oppgaveløsning i samarbeid med virksomheter med 47 %. Som nummer fire er svaralternativet med flere valgfrie emner som retter seg direkte mot arbeidslivet med 37 %. Det etterfølges av svaralternativ som handler om bedre veiledning om mulighetene i arbeidsmarkedet. De neste to alternativene er henholdsvis «flere praktiske fag» med 33 % og «flere konkrete caser i undervisningen» med 26 %.

Figur 17: Bedre rustet for arbeidslivets krav



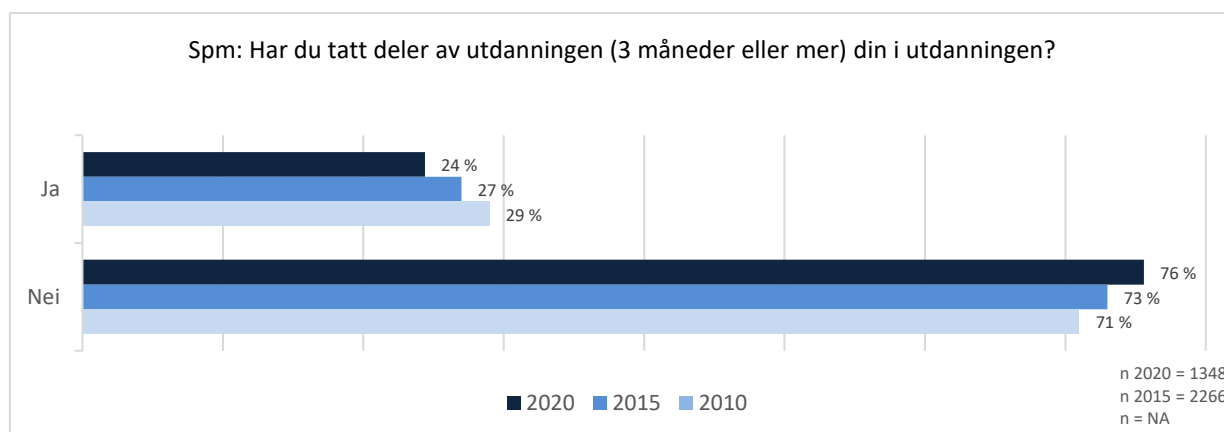
4 Aktiviteter i studietiden

Dette kapitlet handler om aktiviteter i studietiden og det inneholder tre elementer. Det første går på utenlandsopphold og nytten av oppholdet i forbindelse med jobbsøking. Det neste elementet omhandler verv og frivillig arbeid. Siste element undersøker om kandidatene hadde jobb ved siden av studiene samt relevansen for studiene.

4.1 Utenlandsopphold

Kandidatene ble spurt om de har tatt deler av utdanningen i utlandet, 3 måneder eller mer. Resultatene vises i Figur 18. Kun 24 % av kandidatene bekrefter å ha dratt på utenlandsopphold. Sammenlignet med undersøkelsene i 2010 og 2015 er en negativ trend erkjennbar. Andelen utreisende kandidater er falt fra 29 % i 2010 til 27 % i 2015 og nå 24 %.

Figur 18: Andel studenter med utenlandsopphold



En mer detaljert presentasjon av resultatene vises i Tabell 20. Som det fremgår er det ingen vesentlige kjønnsforskjeller i andelen som reiser ut. Når det kommer til de ulike gradsnivåene, er det store forskjeller. Kun ca. 12 % av bachelorkandidatene dro på utlandsopphold over 3 måneder som en del av utdanningen. I kontrast til dette står veterinærutdanningen med ca. 22 %, 2-årig master med rundt 25 % og høyest andel har 5-årig master med knappe 30 %.

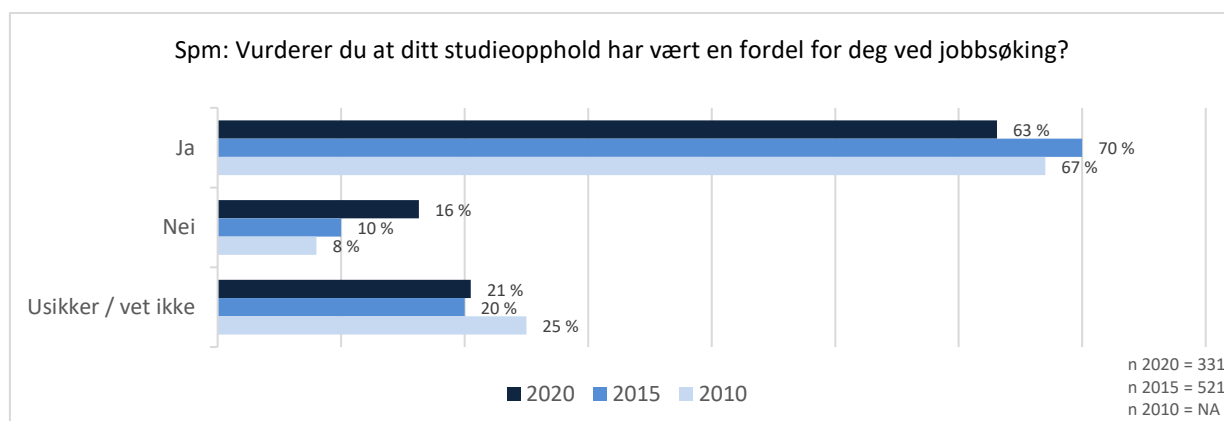
Også på fakultetsnivå er det vesentlige forskjeller. Lavest andel utreisende studenter har BIOVIT og VET med henholdsvis ca. 15 % og 18 %. I andre ende er REALTEK og HH med ca. 31% og 32 %.

Tabell 20: Andel studenter med utenlandsopphold

	Andel besvarelser oppgitt i %	Ja	Nei
Alle	Alle kandidater	24,4 n = 329	75,6 n = 1019
Kjønn	Kvinne	24,8 n = 208	75,2 n = 631
	Menn	23,8 n = 121	76,2 n = 388
Gradsnivå	Bachelor	11,8 n = 20	88,2 n = 149
	2-årig master	24,6 n = 161	75,4 n = 494
	5-årig master	29,5 n = 129	70,5 n = 308
	Veterinærutdanning	21,8 n = 19	78,2 n = 68
Fakultet	VET	18,4 n = 19	81,6 n = 84
	KBM	21,3 n = 29	78,7 n = 107
	BIOVIT	15,4 n = 16	84,6 n = 88
	REALTEK	30,6 n = 78	69,4 n = 177
	MINA	24,7 n = 55	75,3 n = 168
	LANDSAM	21,5 n = 76	78,5 n = 278
	HH	32,4 n = 56	67,6 n = 117

Studenter som dro på utveksling i utlandet ble også spurt om de vurderte at utenlandsoppholdet hadde vært en fordel i forbindelse med jobbsøking, se Figur 19. Knappe to tredjedeler mente at det har talt positivt ved jobbsøking. Sammenlignet med undersøkelsen i 2010 og 2015 er det en moderat tilbakegang med syv prosentpoeng fra 70 % i 2015 til et nivå som nå er under 2010-nivået.

Figur 19: Utenlandsoppholdet betydning ved jobbsøking



I den detaljerte oversikten i Tabell 21 ses at det er noe forskjell mellom de ulike gradsnivåene. Størst utbytte av utenlandsopphold i relasjon til jobbsøking har bachelorkandidater med 70 % som bekrefter dette etterfulgt av 2-årig master med ca. 67 %. Lavest scorer kandidater med 5-årig master med ca. 61 %. På grunn av svarprosenten er fakultetslisten ikke komplett, men det er likevel tydelig at det er store forskjeller på tvers av fakultetene. Lavest relevans for jobbsøkingen vurderes av kandidater fra LANDSAM med ca. 56 % og høyest fra HH med ca. 73 %.

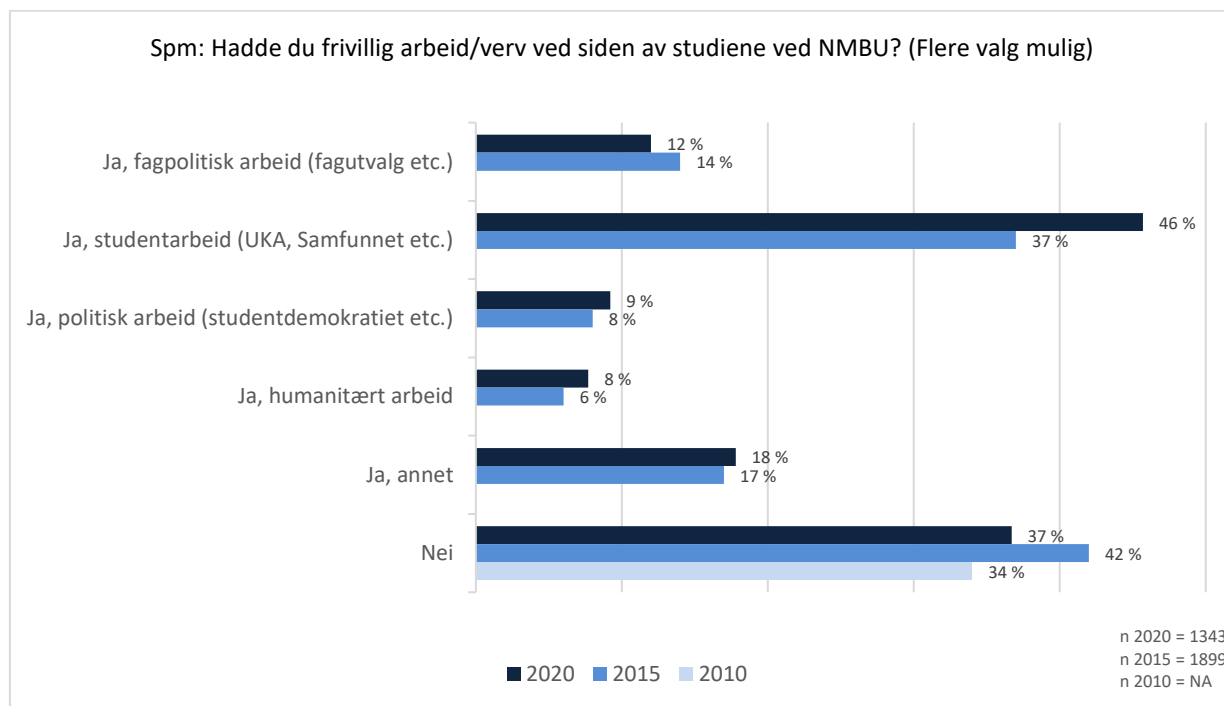
Tabell 21: Utenlandsoppholdets betydning ved jobbsøking

	Andel besvarelser oppgitt i %	Ja	Nei	Usikker / vet ikke
Alle	Alle kandidater	63,1 n = 209	16,3 n = 54	20,5 n = 68
Gradsnivå	Bachelor	70,0 n = 14	- -	30,0 n = 6
	2-årig master	66,9 n = 109	18,4 n = 30	14,7 n = 24
	5-årig master	61,2 n = 79	13,2 n = 17	25,6 n = 33
	Veterinærutdanning	- -	- -	- -
Fakultet	VET	- -	- -	- -
	KBM	72,4 n = 21	- -	- -
	BIOVIT	- -	- -	- -
	REALTEK	69,2 n = 54	- -	21,8 n = 17
	MINA	63,6 n = 35	23,6 n = 13	- -
	LANDSAM	55,8 n = 43	18,2 n = 14	26,0 n = 20
	HH	73,2 n = 42	- -	- -

4.2 Verv og frivillig arbeid

Dette punktet undersøkte omfanget av verv og frivillig arbeid i studietiden. Som det fremgår av Figur 20, har andelen som hadde verv eller frivillig arbeid økt fra 58 % i 2015 til 63 % i 2020. Dermed er nivået nesten tilbake til det for 2010 som utgjorde 66 %. Den største delen av kandidatene var involvert i studentarbeid som for eksempel UKA eller Samfundet med hele 46 %. 12 % var involvert i fagpolitisk arbeid, mens 9 % deltok i politisk arbeid for eksempel innenfor studentdemokratiet.

Figur 20: Frivillig arbeid og verv i studietiden



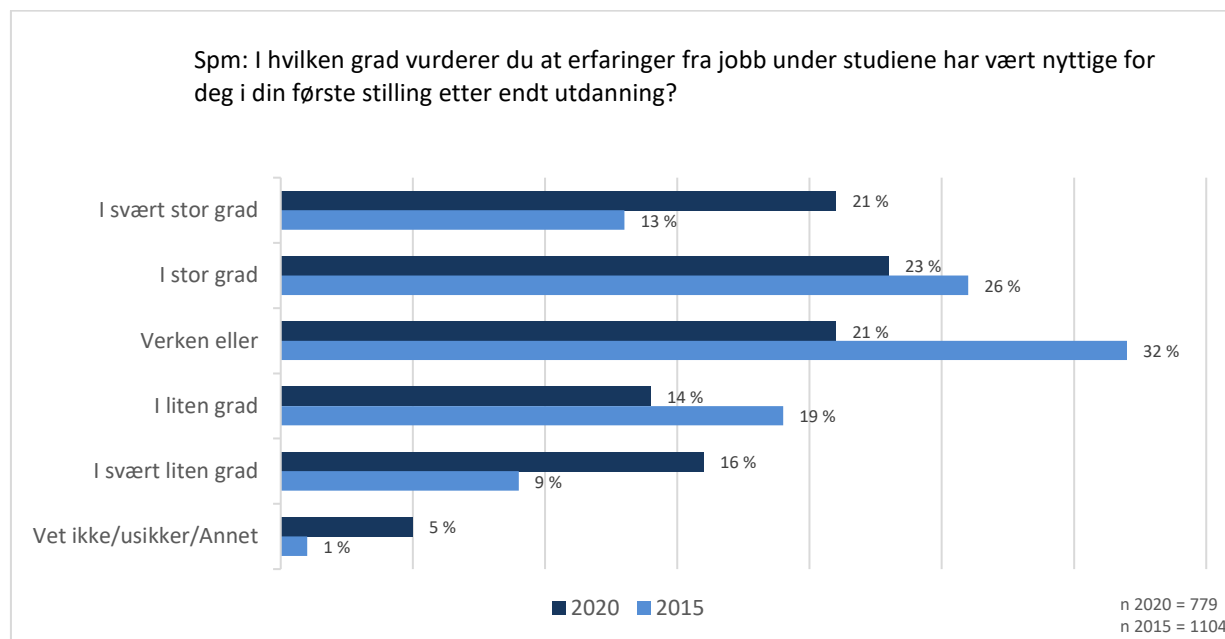
I Tabell 22 nedenfor ses at kandidatene fra veterinærutdanningen i minst utstrekning var aktive når det kommer til verv eller frivillig arbeid med en andel på 51 %. Mest aktive var kandidater med 5-årig master med 72 %. Også på tvers av fakultetene ses store forskjeller. Mest aktive var kandidatene fra REALTEK med 79 % og MINA med 69 %, mens VET kommer svakest ut med ca. 47 %.

Tabell 22: Frivillig arbeid og verv i studietiden

	Andel besvarelser oppgitt i %	Ja, fagpolitisk arbeid	Ja, student-arbeid	Ja, politisk arbeid	Ja, humanitært arbeid	Ja, annet	Nei
Alle	Alle kandidater (n = 1343)	11,7	45,7	9,2	7,7	17,8	36,7
Gradsnivå	Bachelor	9,5 n = 16	44,6 n = 75	10,7 n = 18	6,5 n = 11	15,5 n = 26	40,5 n = 68
	2-årig master	10,3 n = 67	38,2 n = 249	8,3 n = 54	9,0 n = 59	18,4 n = 120	39,7 n = 259
	5-årig master	14,0 n = 61	58,5 n = 255	9,4 n = 41	6,7 n = 29	19,0 n = 83	28,2 n = 123
	Veterinærutdanning	14,9 n = 13	40,2 n = 35	11,5 n = 10	- -	11,5 n = 10	49,4 n = 43
Fakultet	VET	14,6 n = 15	35,9 n = 37	9,7 n = 10	- -	9,7 n = 10	54,4 n = 56
	KBM	10,3 n = 14	47,8 n = 65	- -	- -	15,4 n = 21	39,0 n = 53
	BIOVIT	- -	46,1 n = 47	11,8 n = 12	- -	17,6 n = 18	36,3 n = 37
	REALTEK	13,0 n = 33	65,4 n = 166	9,1 n = 23	11,4 n = 29	21,7 n = 55	20,9 n = 53
	MINA	13,5 n = 30	50,0 n = 111	10,4 n = 23	7,2 n = 16	21,2 n = 47	31,1 n = 69
	LANDSAM	10,8 n = 38	34,7 n = 123	9,9 n = 35	9,0 n = 32	16,4 n = 58	43,2 n = 153
	HH	10,5 n = 118	37,8 n = 65	7,6 n = 13	6,4 n = 11	17,4 n = 30	41,9 n = 72

Kandidater som bekreftet at de var aktive med verv eller frivillig arbeid ble også spurt i hvilken grad at disse erfaringene var nyttige i den første stillingen etter endt utdanning. Som presentert i Figur 21, vurderer 44 % av det var nyttig i stor eller svært stor grad. Sammenlignet med 2015-tallene er det samlet fremgang, men mest markant er oppgangen med åtte prosentpoeng i den høyeste kategorien. Samtidig ses også at andelen som i svært liten grad vurderer verv og frivillig arbeid som nyttig er vokst fra 9 % i 2015 til 16 % i 2020.

Figur 21: Frivillig arbeid og verv nyttig i første stilling

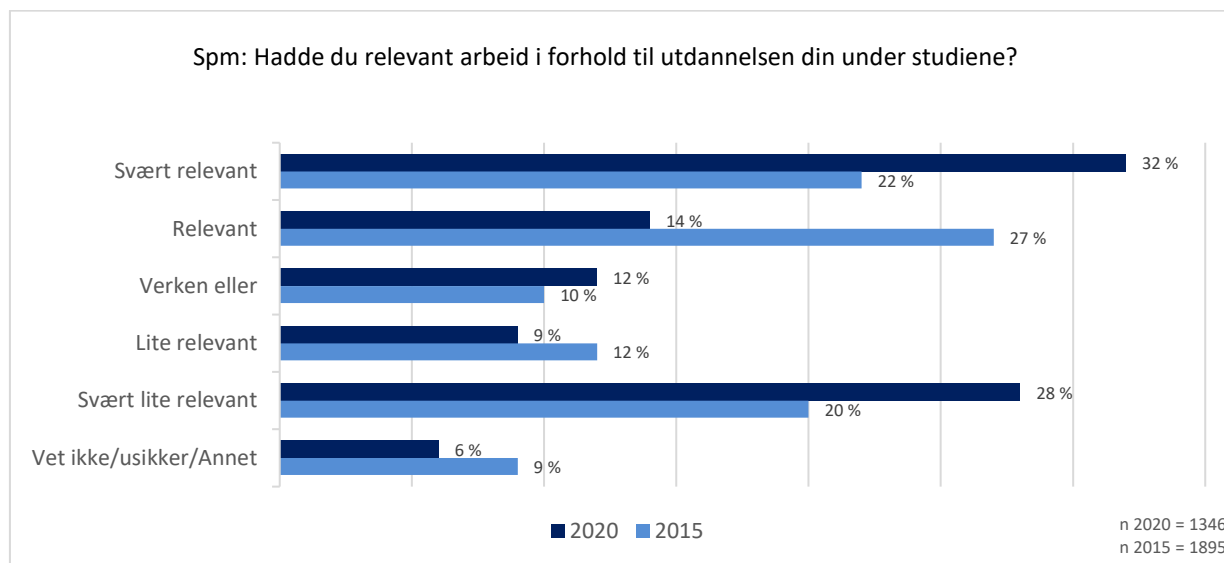


4.3 Jobb under studiene

Dette avsnittet består av to spørsmål som omhandler kandidatenes arbeidssituasjon under studiene samt i hvilken grad erfaringer fra jobb under studiene var nyttige i den første stillingen etter endt utdanning.

Figur 22 viser at en stor andel av kandidatene, 45 %, hadde relevant eller svært relevant arbeid i forhold til utdannelsen under utdannelsen. Sammenlignet med 2015-undersøkelsen er det en nedgang fra 49 %, men her må det bemerkes at andelen i den høyeste kategorien har økt fra 22 % til 32 %. Samtidig har også andelen som har hatt arbeid som vurderes som svært lite relevant økt fra 20 % i 2015 til nå 28 %.

Figur 22: Relevant arbeid under studiene



I Tabell 23 presenteres detaljerte resultater. Det er store forskjeller blant kandidatene fra de ulike gradsnivåene. Helt på topp med relevant eller svært relevant arbeid under studiene er veterinærene med ca. 66 %, etterfulgt av 5-årig master med rundt 54 %. Betydelig lavere ligger bachelorkandidater og kandidater med 2-årig master med henholdsvis 36 % og 40 % i de to høyeste kategoriene. Disse forskjellene i resultatene ses også godt på fakultetsnivå. Her ligger VET på topp med 67 % i kategoriene «relevant» og «svært relevant». Nederst er KMB med ca. 33 % i de høyeste kategoriene.

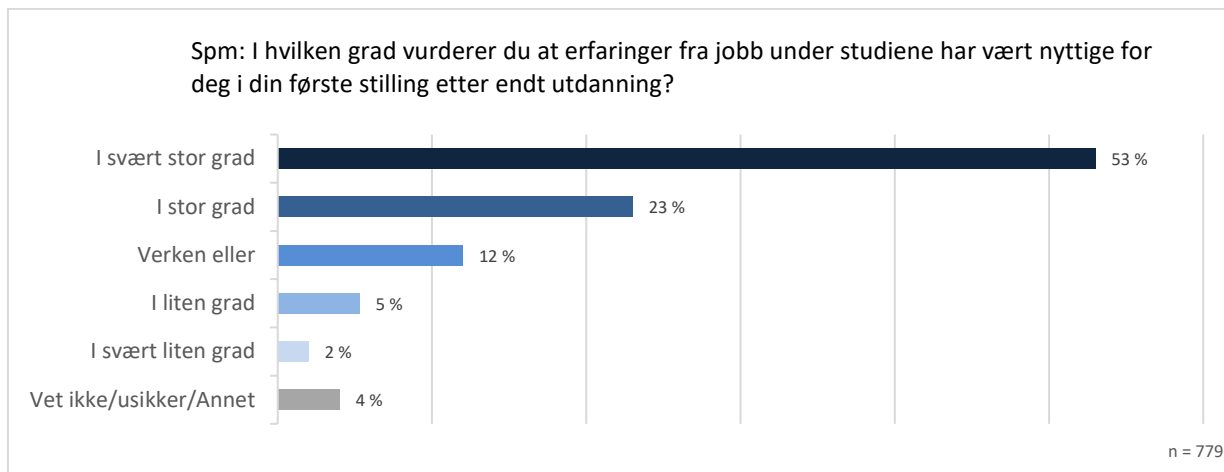
Tabell 23: Relevant arbeid under studiene

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ Svært relevant	■ Relevant	■ Verken/ eller	■ Lite relevant	■ Svært lite relevant	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1346)	31,8	13,6	12,3	9,2	27,6	5,5
Gradsnivå	Bachelor (n = 169)	26,0	10,1	8,9	10,1	35,5	9,5
	2-årig master (n = 653)	25,7	13,8	15,2	9,2	29,2	6,9
	5-årig master (n = 437)	38,9	14,9	8,5	10,3	24,7	2,7
	Veterinærutdanning (n = 87)	52,9	12,6	17,2	2,3	13,8	1,1
Fakultet	VET (n = 103)	56,3	10,7	15,5	3,9	11,7	1,9
	KBM (n = 136)	23,5	9,6	15,4	6,6	39,0	5,9
	BIOVIT (n = 103)	30,1	13,6	14,6	9,7	25,2	6,8
	REALTEK (n = 255)	42,0	15,3	8,2	10,6	20,4	3,5
	MINA (n = 223)	23,3	14,8	12,1	9,4	33,2	7,2
	LANDSAM (n = 354)	28,0	12,4	12,4	10,7	31,1	5,4
	HH (n = 172)	28,5	16,9	12,8	8,7	25,6	7,6

Som oppfølging ble kandidater som hadde svart «svært relevant», «relevant» eller «verken eller» spurt om i hvilken grad de vurderte at erfaringer fra jobb under studiene hadde vært nyttige for den første stillingen etter endt utdanning. Svarene kan ses i Figur 23. Over halvparten bekrefter at

arbeidserfaringen i svært stor grad var nyttig. Kun ca. 2 % svarte i den laveste kategorien «i svært liten grad».

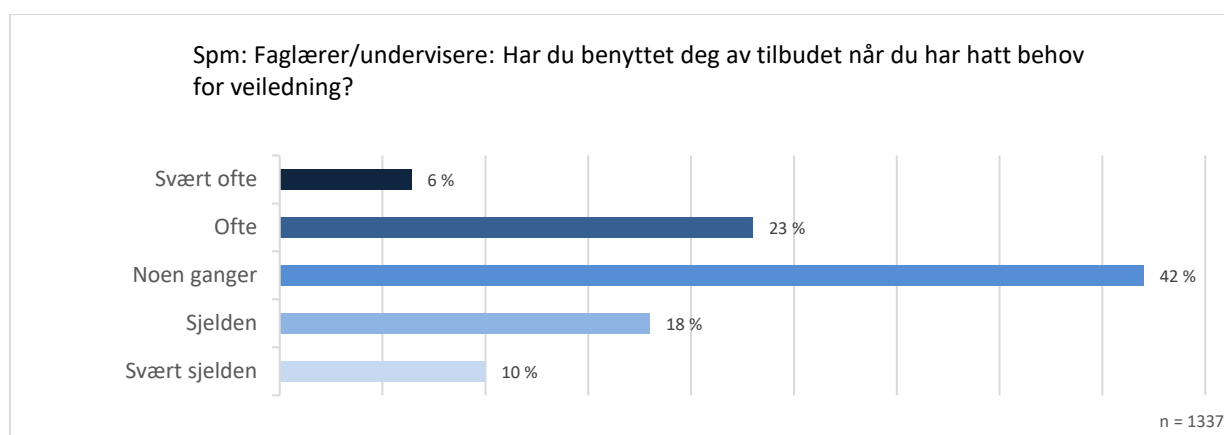
Figur 23: Relevant arbeid nyttig i første stilling



5 Veiledning

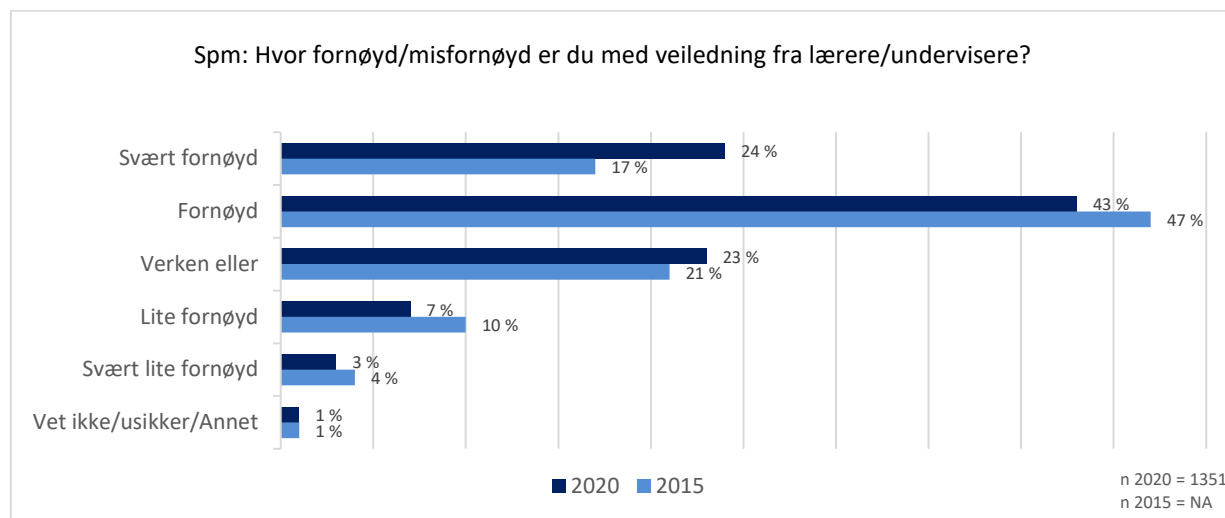
Dette kapitlet omhandler de ulike veiledningstilbudene som tilbys studentene, både fra lærere og undervisere til spesialiserte tjenester som Karrieresenteret. Det første spørsmålet som ble stilt kandidatene gikk på veiledning fra faglærer/undervisere og i hvilken grad kandidaten hadde benyttet seg av tilbudet. Svarene presenteres i Figur 24 og viser at kun en mindre andel, ca. 29 %, benyttet seg av tilbudet ofte eller svært ofte. Vel en fjerdedel av kandidatene benyttet seg kun sjelden eller svært sjelden av tilbudet.

Figur 24: Veiledning fra faglærer/undervisere - bruk av tilbudet



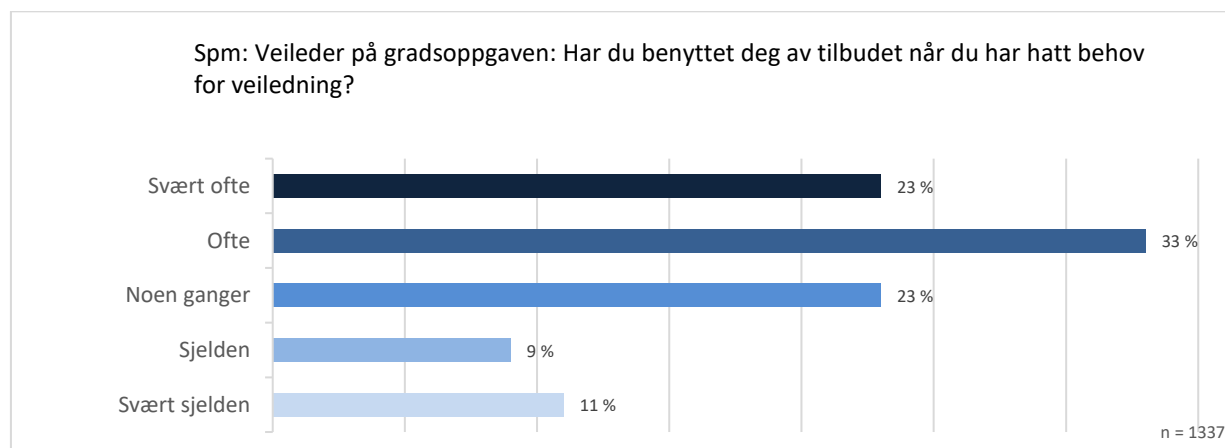
Den største andelen av kandidatene var fornøyde eller svært fornøyde med veiledningen fra lærere og undervisere med ca. 67 % som bekrefter dette, se Figur 25. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2015 er det en mindre oppgang fra 67 %. Men det er verd å bemerke at andelen i den beste kategorien øker med syv prosentpoeng. Andelen kandidater som var lite eller svært lite fornøyde er gått tilbake siden 2015, fra 14 % til 10 % i 2020.

Figur 25: Fornøyd med veiledning fra lærere og undervisere



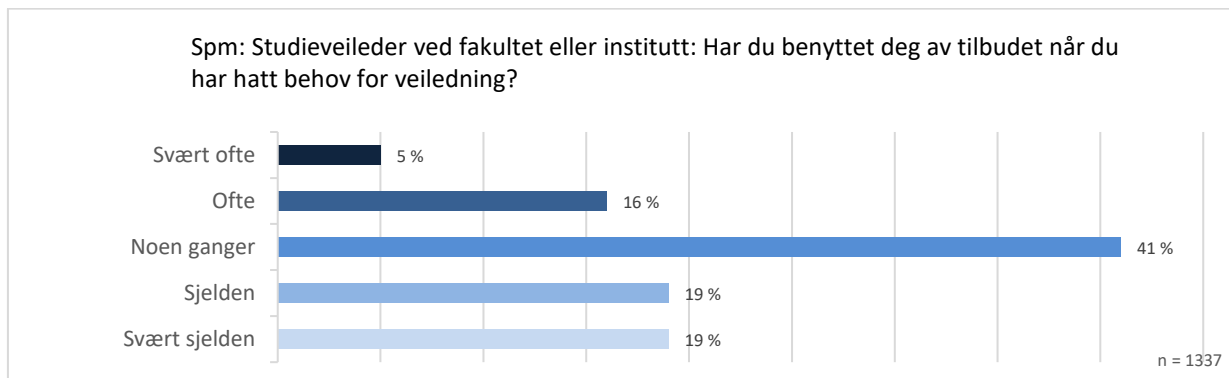
Undersøkelsen gikk også inn på veiledning i forbindelse med gradsoppgaven. Som det fremgår av Figur 26 har rett over halvparten benyttet seg ofte eller svært ofte av veileder når det har vært behov. Litt overraskende er det at rundt 20 % oppgir kun å ha benyttet seg sjelden eller svært sjelden av tilbudet selv om det har vært behov for veiledning.

Figur 26: Veiledning på gradsoppgaven - bruk av tilbudet



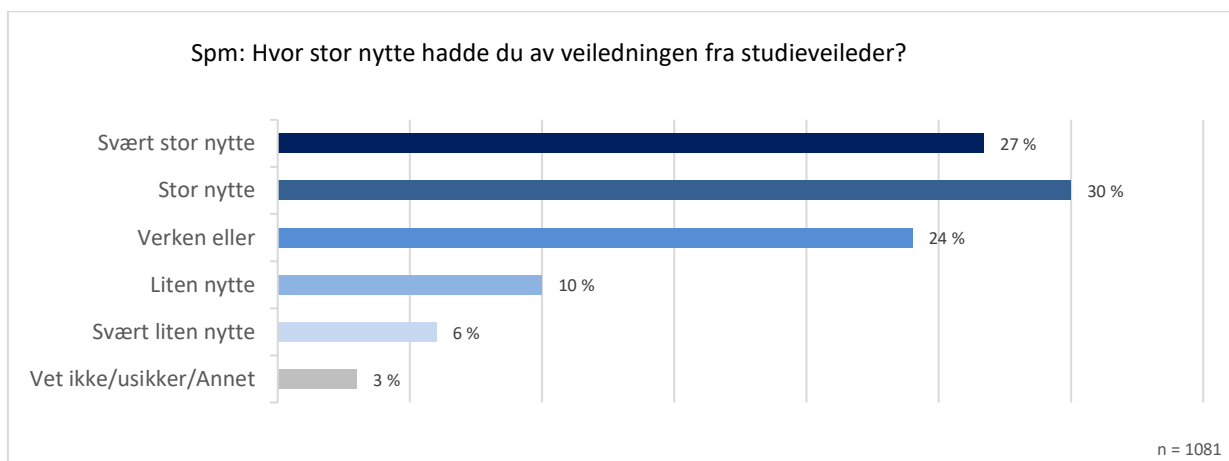
Studentene har også tilbud om studieveiledning ved fakultet eller institutt. I Figur 27 ses at kun en mindre del av kandidatene svarer at de har benyttet seg av dette tilbudet selv om det har vært behov. Kun 21 % svarer ofte eller svært ofte, mens 41 % bruker kategorien «verken eller». Nesten 4 av 10 svarer at de kun sjelden eller svært sjelden har benyttet seg av studieveiledningen.

Figur 27: Studieveiledning ved fakultet eller institutt - bruk av tilbudet



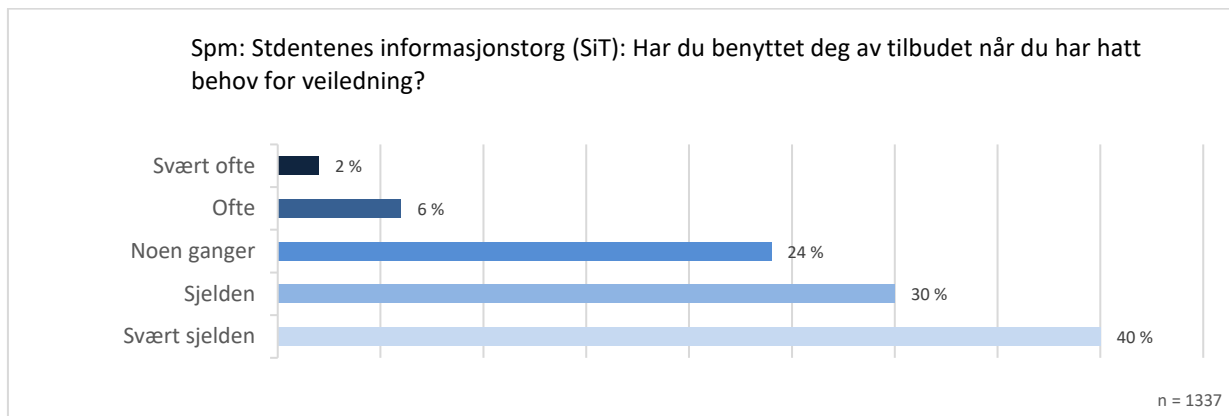
Alle kandidatene med unntak av de som brukte kategorien «svært sjelden» ble spurt om hvor stor nytte de hadde av studieveiledningen. Svarene presenteres i Figur 28. Ca. 57 % bekrefter at de har hatt stor eller svært stor nytte av veiledningen. Kun 16 % vurderer at de har hatt liten eller svært liten nytte av tilbudet.

Figur 28: Nytte av veiledning fra studieveileder



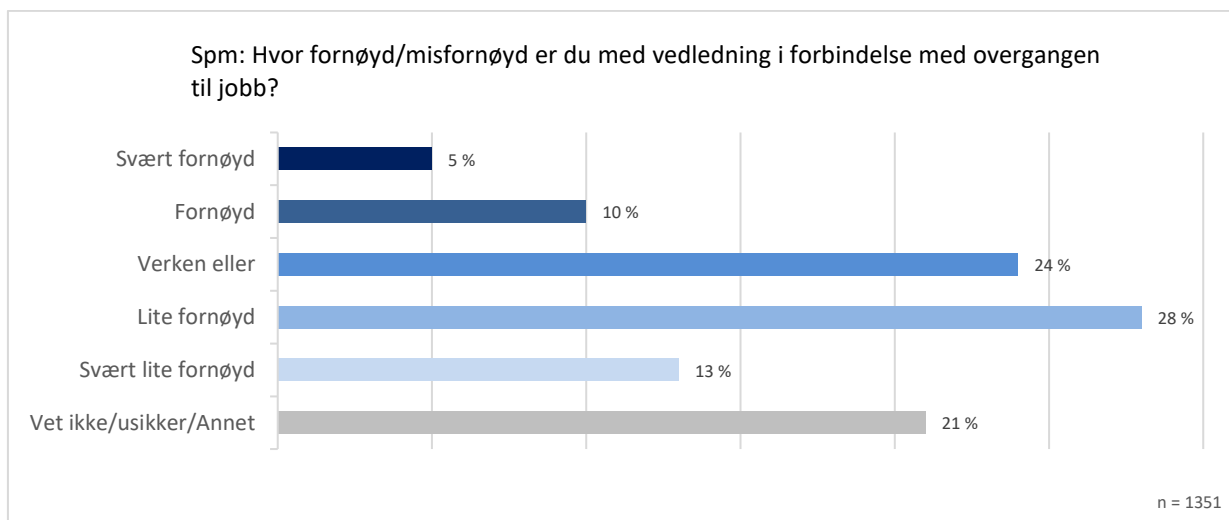
Studentenes informasjonstorg er NMBUs førstelinjetjeneste for studenter. Kun 8 % av kandidatene svarer at de har benyttet seg av denne tjenesten når det har vært behov slik det presenteres i Figur 29. Over to tredjedeler oppgir at de sjelden eller svært sjelden har benyttet seg av tilbudet når de har hatt behov for veiledning.

Figur 29: Studentenes informasjonstorg (SiT) - bruk av tilbudet



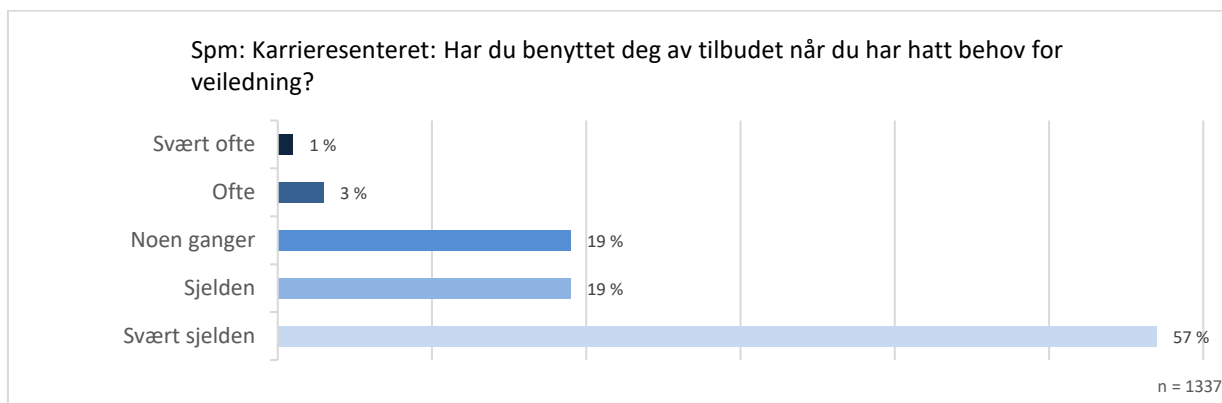
Undersøkelsen omfattet også et spørsmål om hvor fornøyde kandidatene var med veiledning i forbindelse med overgangen til jobb. Svarene fremgår av Figur 30. Kun 15 % oppgir at de var fornøyde eller svært fornøyde med veiledningen, mens hele 4 av 10 svarer at de var lite eller svært lite fornøyd med veiledningen. En større gruppe på ca. 21 % er usikker på hva de skal mene.

Figur 30: Veiledning i forbindelse med overgangen jobb



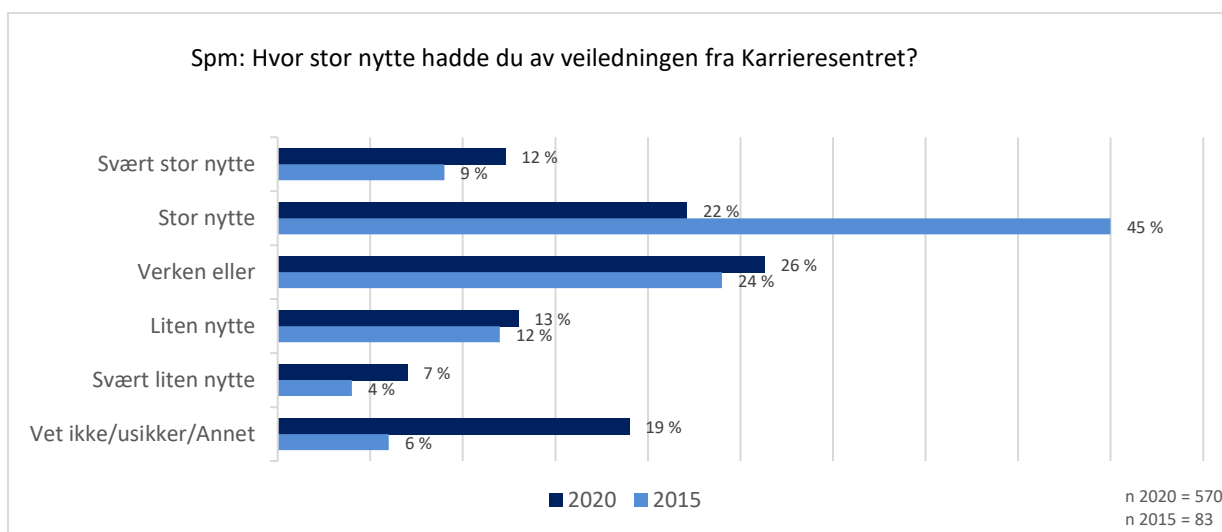
Karrieresenteret ved NMBU tilbyr veiledning i forbindelse med karrierespørsmål og jobbsøkerprosesser i form av kurs eller individuell veiledning. Kandidatene ble spurt om hvor ofte de benyttet seg av tilbudet når de opplevde behov. Responsen presenteres i Figur 31. En svært liten andel av studentene har benyttet seg av tjenesten når de har hatt behov for veiledning, kun 4 % bekrefter dette. Mer enn 3 av 4 kandidater har kun brukt tilbudet sjelden eller svært sjelden.

Figur 31: Karrieresenteret - bruk av tilbudet



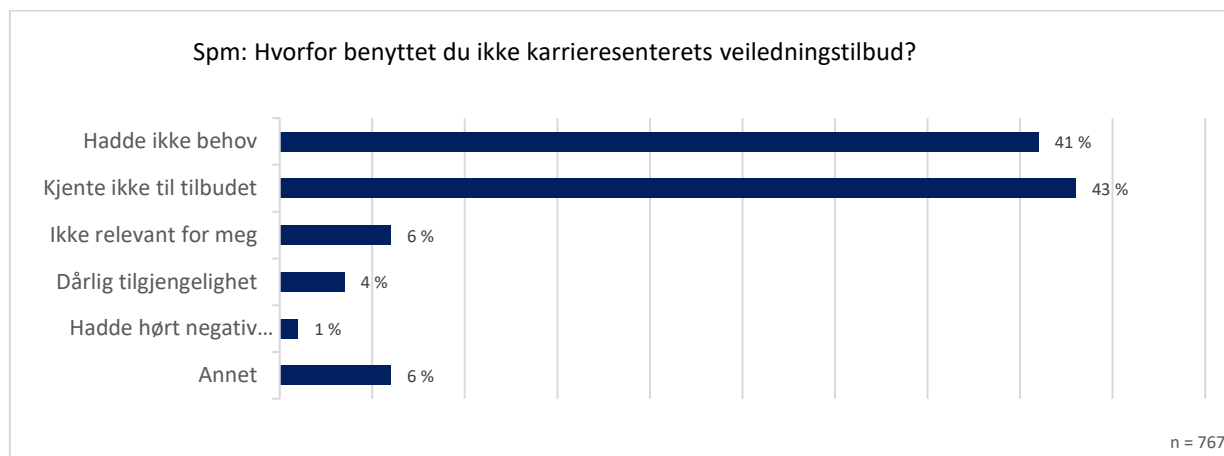
Alle kandidater med unntak av de som brukte kategorien «svært sjelden» ble spurt om hvor stor nytte de hadde av veiledningen. Her oppgir ca. 34 % at de har hatt stor eller svært stor nytte av tilbudet, se Figur 32. Den største andelen på 45 % svarer verken eller i relasjon til nytten. 1 av 5 mener at de har hatt liten eller svært liten nytte av veiledningen. Samlet sett er det mindre tilfredshet med dette tilbudet sammenlignet med svarene i 2015.

Figur 32: Nytte av veiledningen fra Karrieresenteret



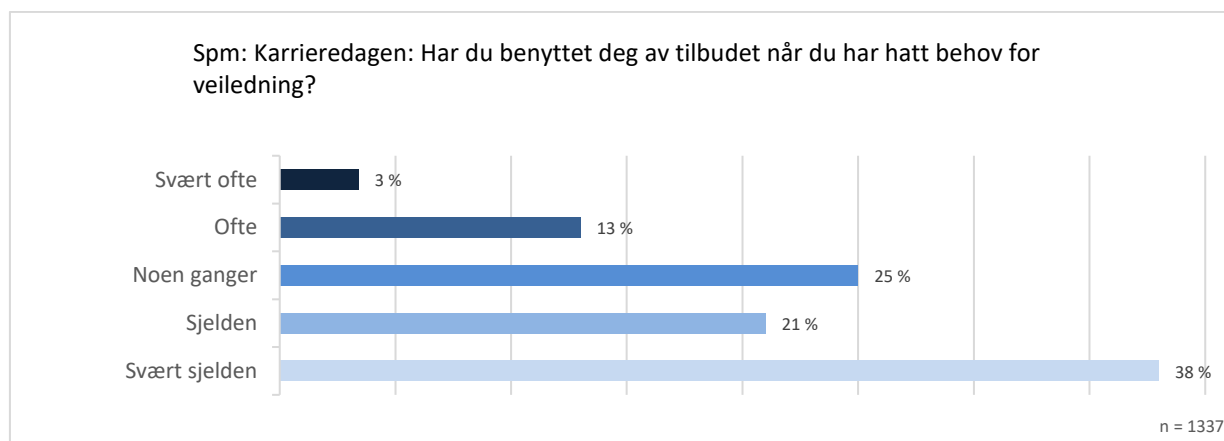
Kandidater som oppga at de svært sjelden hadde benyttet seg av Karrieresenterets veiledningstilbud ble også spurt om grunnen til det. Som presentert i Figur 33 svarer rett over 4 av 10 at de ikke kjente til tilbudet, mens en nesten like stor andel oppgir at de ikke hadde behov. Kun 4 % peker på dårlig tilgjengelighet som en årsak til ikke å bruke tilbudet.

Figur 33: Grunner til ikke å benytte seg av Karrieresenteret



Karrieredagen ved NMBU er en møteplass for studenter og bedrifter. Studenter har mulighet til å møte et stort utvalg organisasjoner for å knytte kontakt i relasjon til ledige stillinger eller trainee-opplegg. Undersøkelsen kartla i hvilken utstrekning at kandidatene hadde benyttet seg av tilbudet om å delta på Karrieredagen. Her oppgir 16 % at de ofte eller svært ofte benyttet seg av tilbudet, mens nesten 2 av 3 svarer sjelden eller svært sjelden.

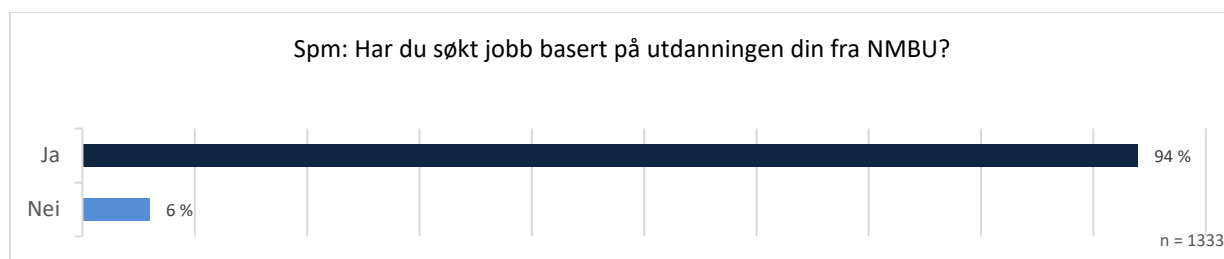
Figur 34: Karrieredagen - bruk av tilbudet



6 Overgang fra NMBU

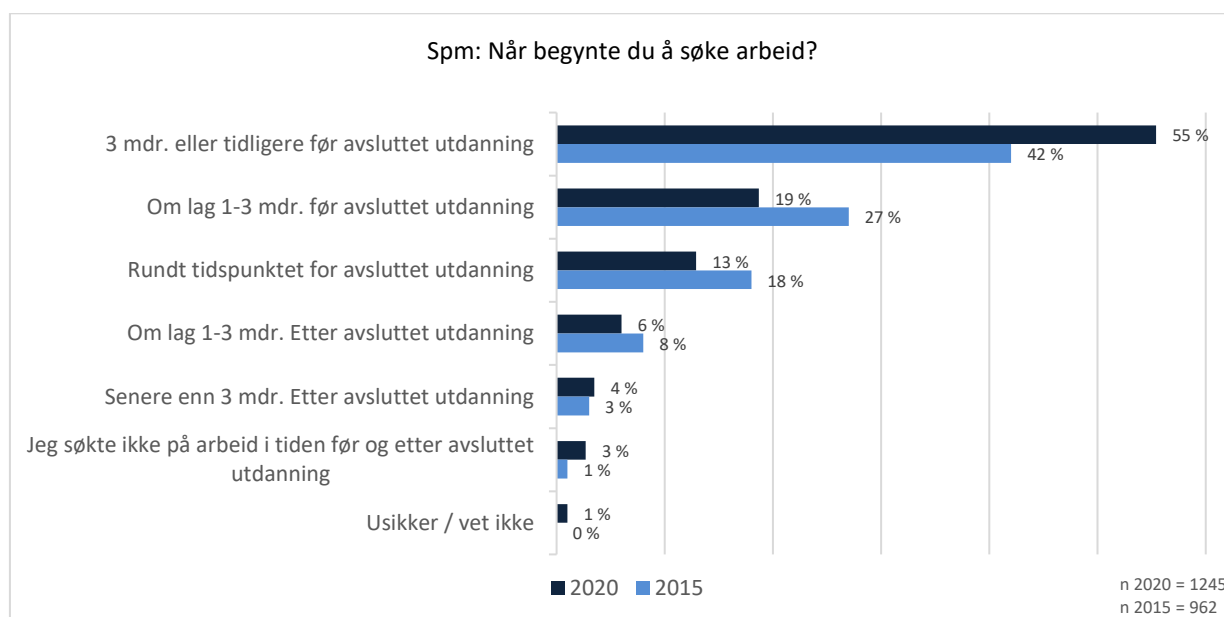
Spørsmålene i dette kapitlet handler om hvordan kandidatene opplevde overgangen fra NMBU til arbeidsmarkedet. Fokus ligger på jobbsøkerprosessen, når kandidatene fikk jobb samt grunner til at det drøydte for noen å få den første jobben. Som det ses av Figur 35 har langt de fleste av kandidatene søkt jobb basert på utdanningen fra NMBU. Hele 94 % bekrefter dette.

Figur 35: Andel som har søkt jobb basert på utdanningen fra NMBU



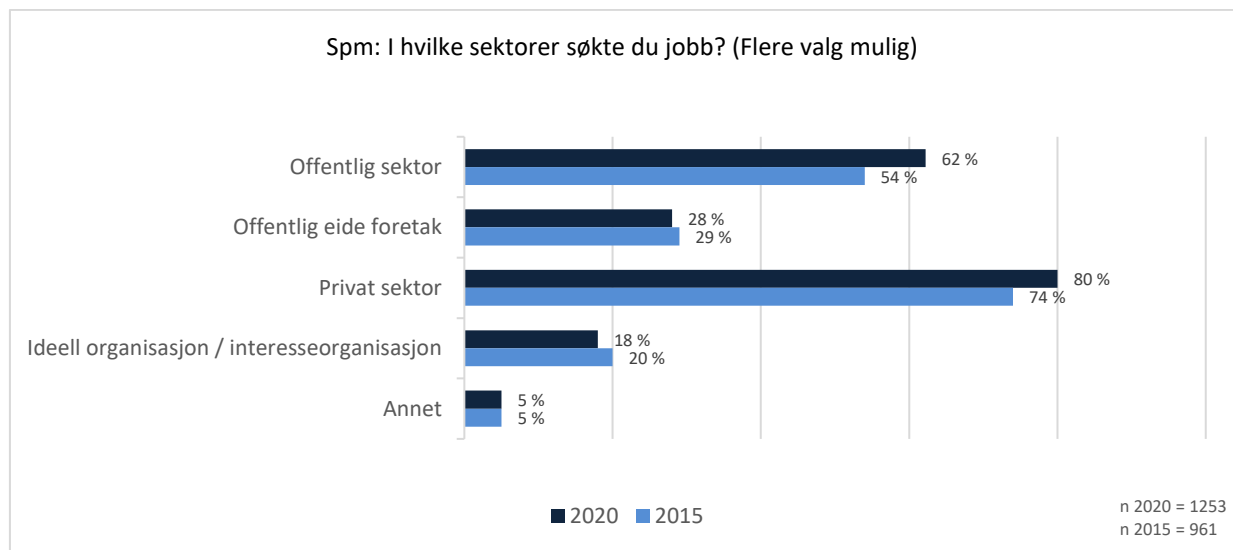
De to følgende spørsmålene i dette kapitlet er kun stilt til kandidater som bekrefter at de har søkt jobb basert på utdanningen fra NMBU. Over halvparten av kandidatene svarer at de begynte å søke jobb minst 3 måneder før avsluttet utdanning som vist i Figur 36. Sammenlignet med resultatene fra undersøkelsen i 2015 starter en vesentlig andel av kandidatene tidligere med jobbsøkingen, 55 % mot 42 % i 2015. Andel kandidater som startet jobbsøking rett rundt tidspunktet for avslutning av utdanning eller senere er også falt siden 2015, fra ca. 29 % til 23 % i 2020.

Figur 36: Når kandidatene begynte å søke jobb etter endt utdanning



Undersøkelsen kartla i hvilke sektorer kandidatene søkte jobb i forbindelse med overgangen fra NMBU. Mest populær er privat sektor der 4 av 5 kandidater søkte jobb, slik det presenteres i Figur 37. Dette er en stigning på rundt seks prosentpoeng sammenlignet med 74 % i 2015. Offentlig sektor har også tiltrukket seg flere kandidater. Her ses en oppgang fra 54 % i 2015 til 62 % i 2020. Andelen kandidater som søkte seg til offentlig eide foretak og ideelle organisasjoner er svakt fallende for begge med henholdsvis 29 % til 28 % i 2020 og 20 % til 18 % i 2020 for ideelle organisasjoner.

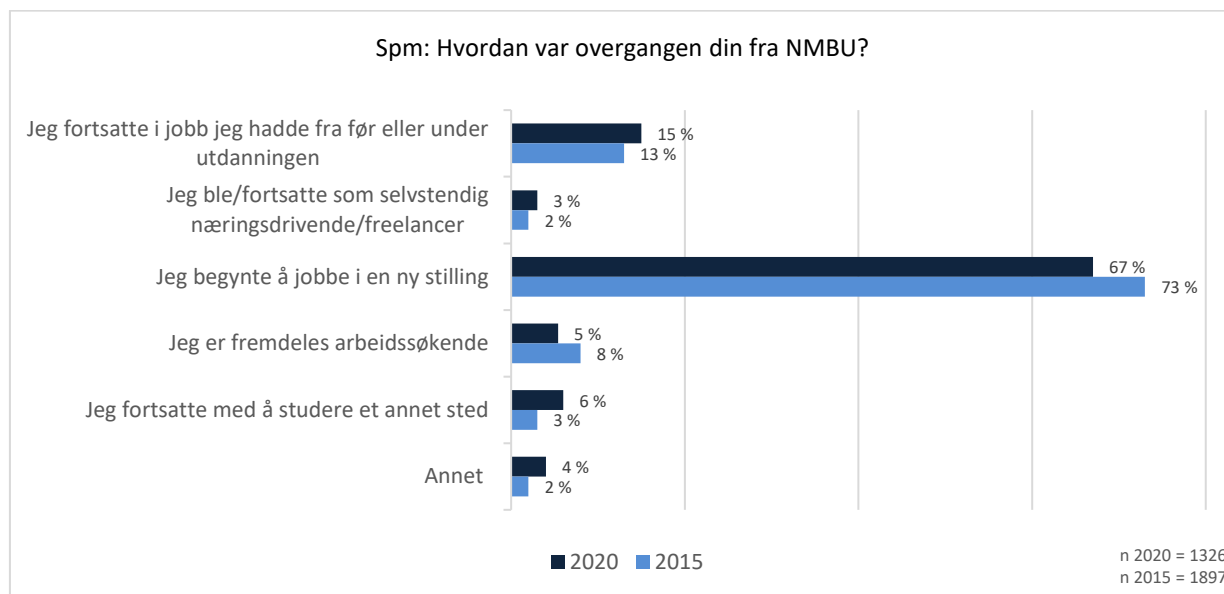
Figur 37: Sektorer hvor kandidatene søkte jobb



Det neste spørsmålet handler om overgangen fra NMBU og hva kandidatene valgte etter endt utdanning. Som det ses av Figur 38, gikk 85 % av kandidatene til arbeidsmarkedet. Rundt 15 % av dem fortsatte i jobb de hadde fra før eller under utdanningen. Det er en liten oppgang fra 13 % i 2015. Kun 3 % ble selvstendig næringsdrivende eller freelancer, som også er en oppgang fra 2 % i 2015-undersøkelsen.

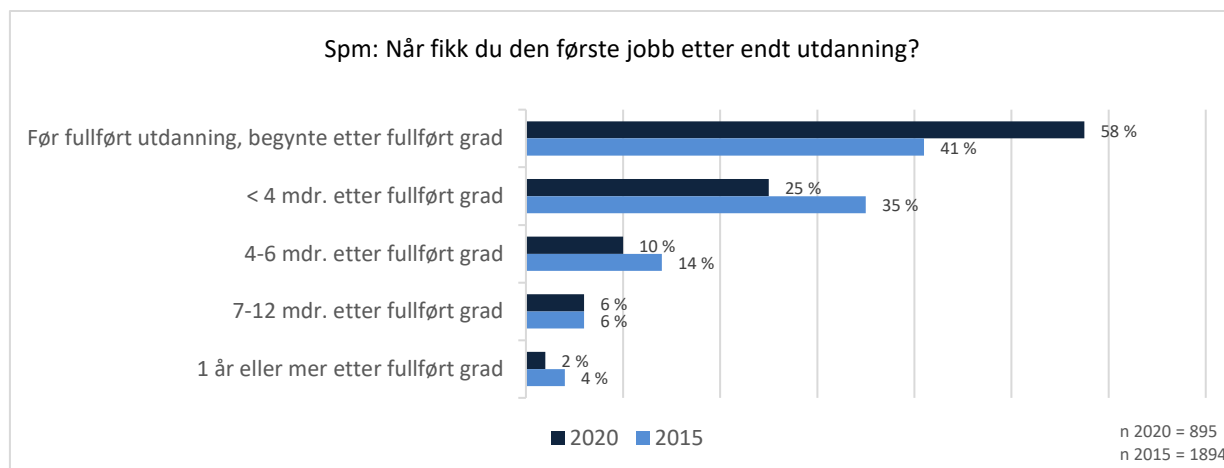
2 av 3 kandidater begynte i en ny stilling, som er en nedgang fra 73 % i 2015. Det er en forholdsvis stor oppgang i andelen kandidater som valgt å studere videre et annet sted enn NMBU, fra 3 % i 2015 til nå 6 %. Derimot har andelen som fremdeles er arbeidssøkende falt fra 8 % i 2015 til 5 % i 2020.

Figur 38: Overgangen fra NMBU



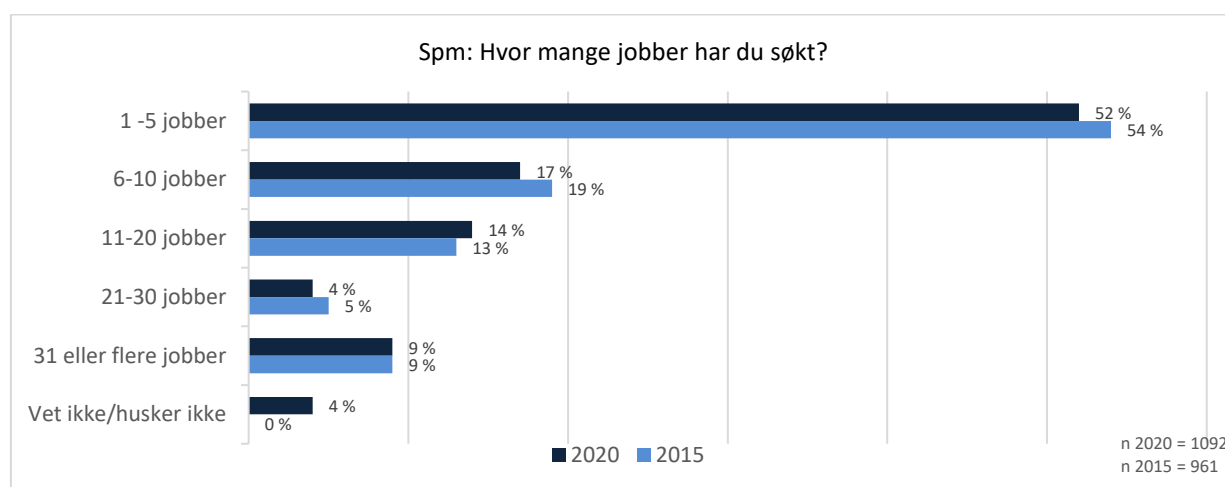
Det følgende spørsmålet ble kun stilt til kandidater som har svart at de har begynt i en ny stilling i forbindelse med overgangen fra NMBU. Resultatene fremgår av Figur 39. Her ses at hele 58 % av kandidatene fikk den første jobben før de hadde fullført utdanningen. Sammenlignet med undersøkelsen i 2015 er det en betydelig oppgang fra 41 %. Følgelig ses også at andelen som får jobb mindre enn 4 måneder etter fullført grad faller fra 35 % i 2015 til 25 % i 2020. Andelen kandidater som får jobb mellom 4-6 måneder etter fullført utdanning faller også fra 14 % til nå 10 %. Samlet sett er det en forskyvning av hele kurven som viser at kandidatene får jobb tidligere enn før, og det er andelen som får jobb før endt utdanning som driver utviklingen. Det kan også bemerkes at blant de kandidatene som gikk til ny jobb klarte 93 % å finne en stilling innen 6 måneder etter endt utdanning.

Figur 39: Når kandidaten fikk den første jobben etter endt utdanning



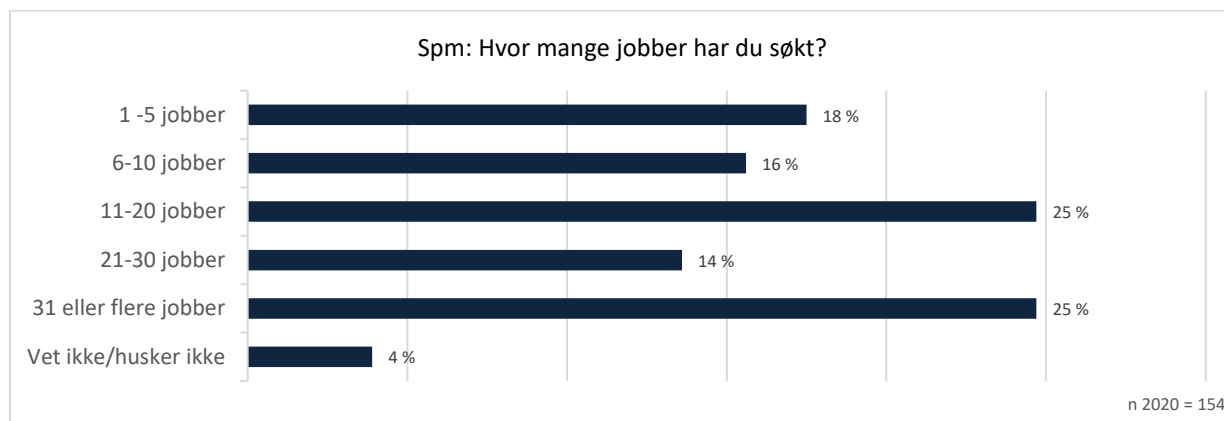
Det neste spørsmålet ble stilt til kandidater som bekreftet å ha søkt jobb, og som fortsatte i jobb som de hadde fra før, ble selvstendig næringsdrivende eller begynte i en ny stilling. Denne gruppen ble spurt om hvor mange jobber de søkte. Som det fremgår av Figur 40 søkte rundt 1 av 2 kandidater kun 5 stillinger eller færre. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2015 er det en liten tilbakegang på to prosentpoeng. Samme trend ses blant de som søkte 6-10 jobber, men det er blitt litt flere som måtte søke 11-20 jobber sammenlignet med 2015. Samlet sett ses en liten bevegelse mot at kandidatene må søke litt flere jobber før de får tilbudt stilling sammenlignet med resultatene fra 2015.

Figur 40: Antall søkte jobb - fortsatte i en stilling, ble selvstendig næringsdrivende eller fikk ny jobb



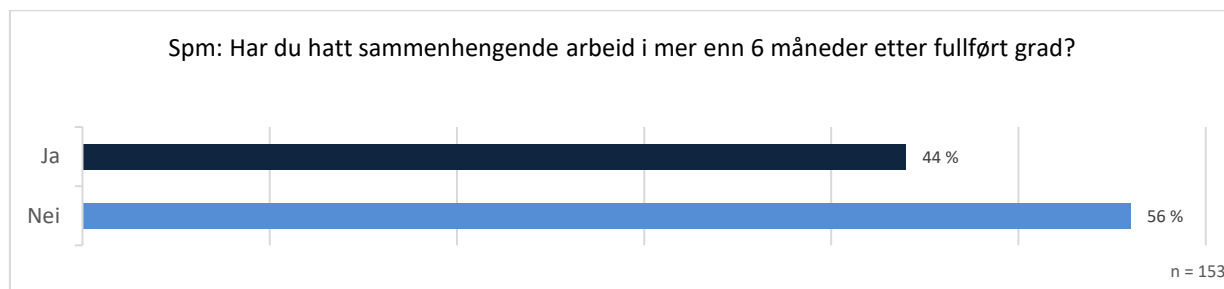
De følgende to spørsmålene ble kun stilt til kandidater som bekreftet at de hadde søkt jobb og som samtidig oppga at de fremdeles er jobbsøkende eller fortsatte å studere. Resultatene presenteres i Figur 41 og viser ikke overraskende at denne gruppen har søkt vesentlig flere stillinger enn gruppen som fikk jobb. Hele 25 % oppgir at de har søkt 31 eller flere jobber og samlet har 64 % søkt flere enn 10 jobber uten å bli tilbudt en stilling.

Figur 41: Antall søkte jobb - kandidater som er arbeidssøkende eller studerer



Dette spørsmålet ble også kun stilt til kandidater som har søkt jobb og som enten har svart «fremdeles arbeidssøkende» eller «fortsatte å studere». I denne gruppen bekrefter 44 % at de har hatt sammenhengende arbeid i mer enn 6 måneder etter fullført grad, slik det presenteres i Figur 42.

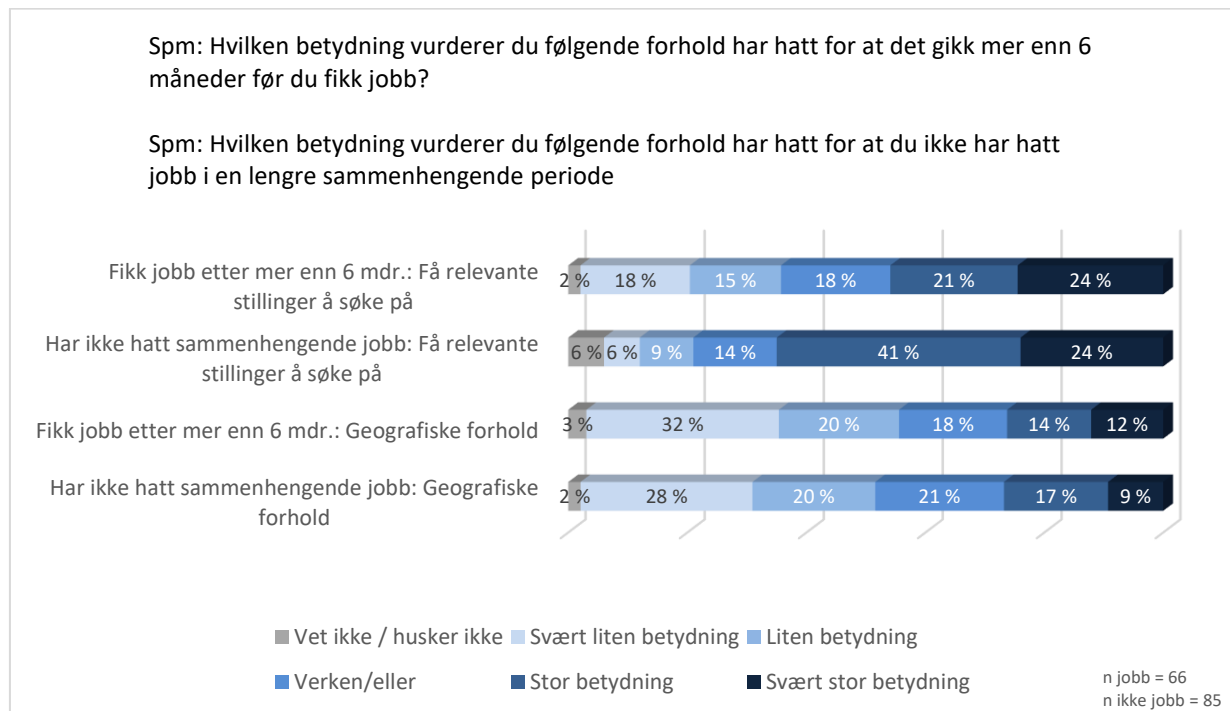
Figur 42: Andel av arbeidssøkende eller studerende som har hatt sammenhengende jobb i 6 mdr.



De følgende fem figurene sammenligner svarene fra to grupper kandidater. Den ene gruppen består av de som fikk jobb, men der det gikk mer enn 6 måneder etter endt utdanning før de fikk jobb. Den andre gruppen er kandidater som ikke fikk jobb og som ikke har hatt sammenhengende jobb i mer enn 6 måneder etter endt utdanning.

I den første figuren, Figur 43, ses det at begge gruppene har opplevd at det er få relevante stillinger å søke på. Størst svarandel har gruppen som ikke fikk jobb. 65 % tilla det stor eller svært stor betydning at det var få relevante stillinger å søke på. I begge grupper er det ca. 1 av 4 som peker på geografiske forhold som en faktor med stor eller svært stor betydning, mens over halvparten i begge grupper tillegger det liten eller svært liten betydning.

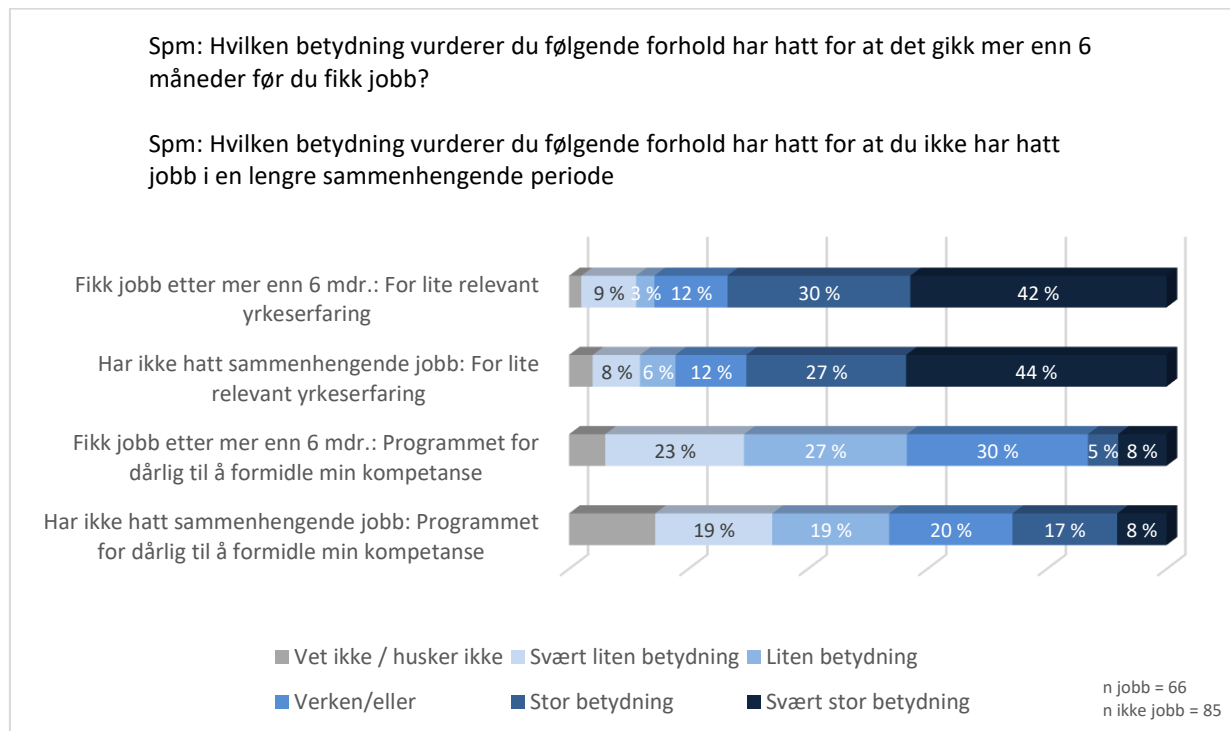
Figur 43: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 1



I Figur 44 vurderes årsakene lite relevant yrkeserfaring og samt om studieprogrammet har vært for dårlig til å formidle kandidatenes kompetanse. I begge grupper peker rundt 71 % - 72 % på at manglende relevant yrkeserfaring har hatt stor eller svært stor betydning for at det drøydde med å komme inn på arbeidsmarkedet eller at de ikke har hatt jobb i en lengre sammenhengende periode. Mindre enn 10 % svarer at det har hatt svært lite betydning.

Gruppene ble også spurt om de vurderte at programmene hadde vært for dårlige til å formidle kompetansen deres. Blant de som fikk jobb tillegger kun 13 % av kandidatene dette stor eller svært stor betydning. I den andre gruppen er andelen noe høyere med ca. 1 av 4. Mellom ca. 38 - 50 % i begge gruppene tillegger dette elementet liten eller svært liten betydning.

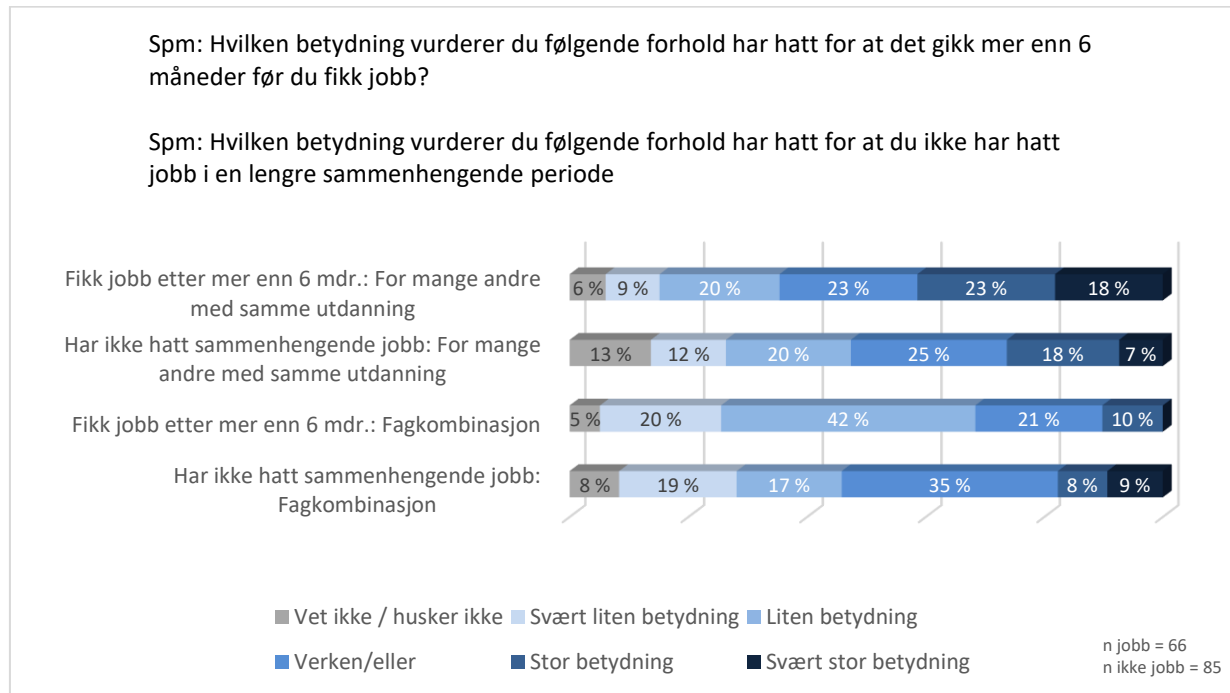
Figur 44: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 2



I denne tredje delen, se Figur 45, kartlegges hvilken betydning kandidatene i de to gruppene har gitt antall kandidater med samme utdanning og fagkombinasjonen kandidatene valgte underveis i studiet. I gruppen som fikk jobb etter mer enn 6 måneder svarer ca. 41 % at det hadde stor eller svært stor betydning at det var andre kandidater med samme jobb. I den andre gruppen svarte kun 25 % i de samme to kategoriene.

Vedrørende den valgte fagkombinasjonen svarer 10 % i den første gruppen at det hadde stor eller svært stor betydning mens 62 % svarte at det hadde lite eller svært lite betydning. I gruppen som ikke har hatt sammenhengende jobb tillegges dette elementet litt større betydning med 17 % som vurderer at det har hatt stor eller svært stor betydning.

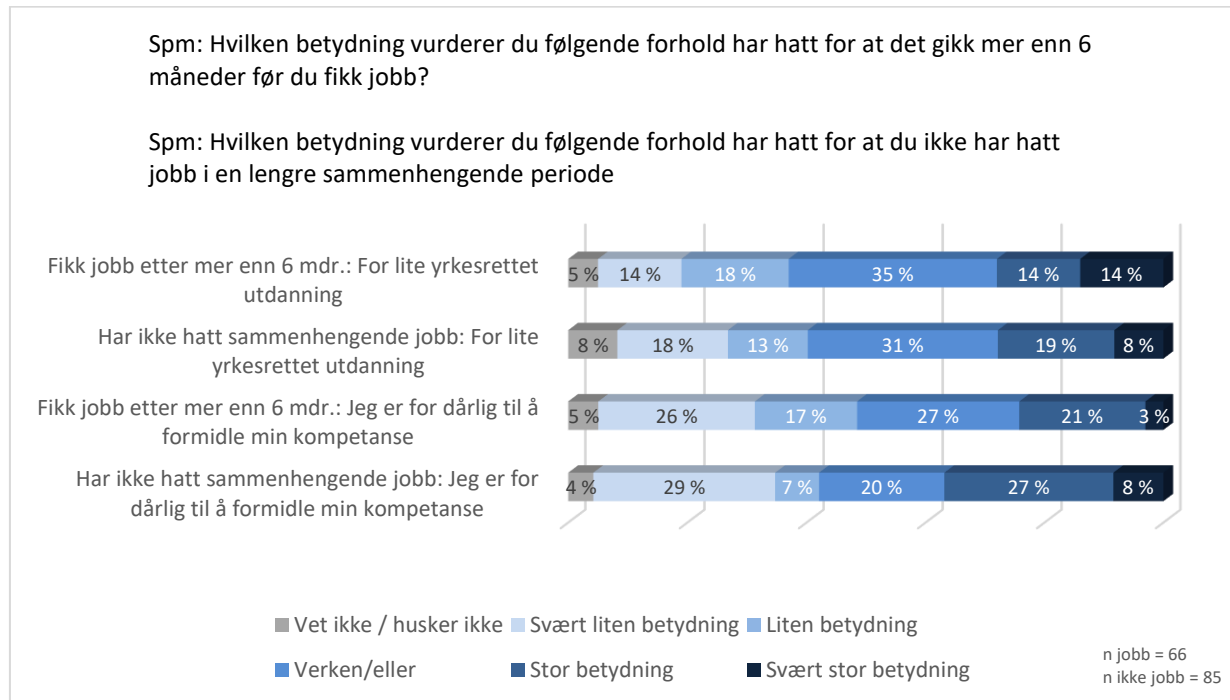
Figur 45: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 3



Slik det presenteres i Figur 46 ble kandidatene i de to gruppene spurt om betydning av hvor yrkesrettet utdanningen deres er. I begge gruppene oppga 27 % - 28 % at det hadde stor eller svært stor betydning at utdanningen var lite yrkesrettet. 31 % - 32 % svarte av det hadde lite eller svært lite betydning i begge grupper.

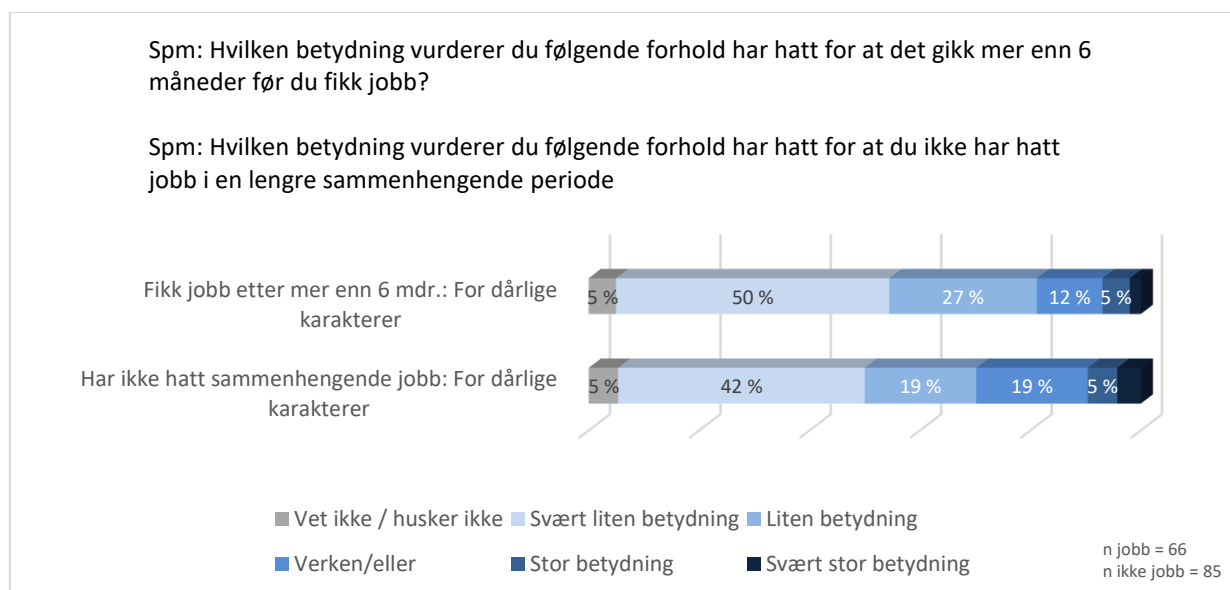
Undersøkelsen kartla også om kandidatene vurderte at det hadde betydning at de selv var for dårlige til å formidle kompetansen sin. I gruppen som fikk jobb svarte knappe 1 av 4 at det hadde stor eller svært stor betydning, mens i den andre gruppen var det 35 %. I jobb-gruppen svarte 43 % av det hadde lite eller svært lite betydning mens det tilsvarende tallet for den andre gruppen var 36 %.

Figur 46: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 4



I den siste delen av dette kapitlet vurderte kandidatene betydningen av karakternivået sitt, se Figur 47. I den første gruppen, jobb-gruppen, vurderer kun 5 % at det hadde stor betydning for at det gikk mer enn 6 måneder før de fikk jobb etter endt utdanning. Ingen tilla det svært stor betydning. I den andre gruppen er svarene helt identiske med den første gruppen på disse to faktorene.

Figur 47: Årsaker til langstrakt overgang til arbeidsmarkedet - del 5



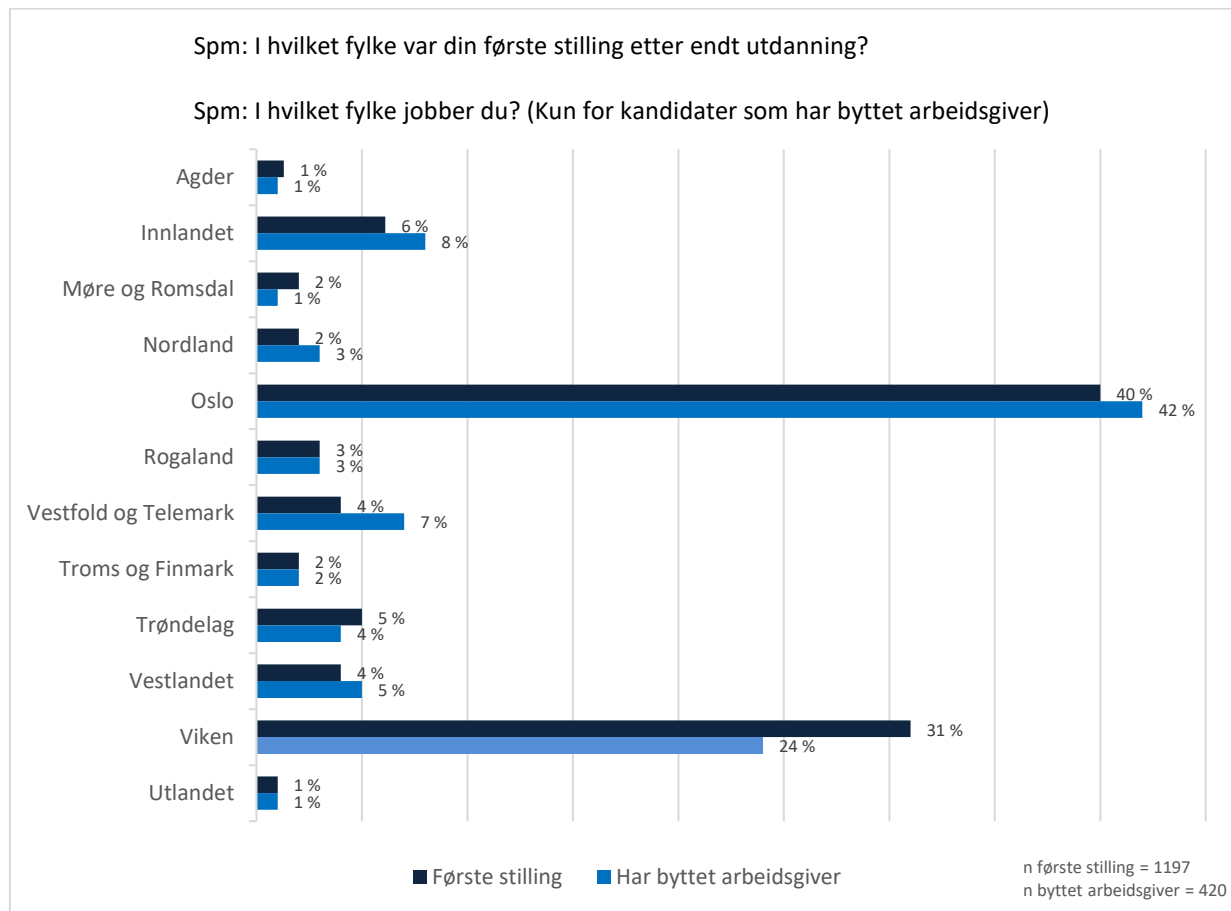
7 Den første jobben

Dette kapitlet handler om kandidatenes første jobb. Her kartlegges en rekke elementer som geografi, sektortilknytting, bransje, arbeidsoppgaver og lønnsforhold. Svarene på disse spørsmålene sammenlignes i noen grad med svarene på tilsvarende spørsmål stilt til gruppen som har byttet stilling eller arbeidsgiver om deres nåværende jobbsituasjon. Forholdet mellom disse to gruppene kan gi en viss indikasjon av effekten ved å skifte stilling og/eller arbeidsgiver for NMBUs kandidater.

I Figur 48 presenteres en oversikt over hvilket fylke kandidatene fikk sin første stilling i. Figuren inneholder også en oversikt over fylkene til de nåværende arbeidsgiverne til kandidatene som har skiftet arbeidsgiver. Som det fremgår av oversikten, får kandidatene den første jobben i Oslo med 40 % og Viken med 31%. Deretter følger Innlandet og Trøndelag med henholdsvis 6 % og 5 %.

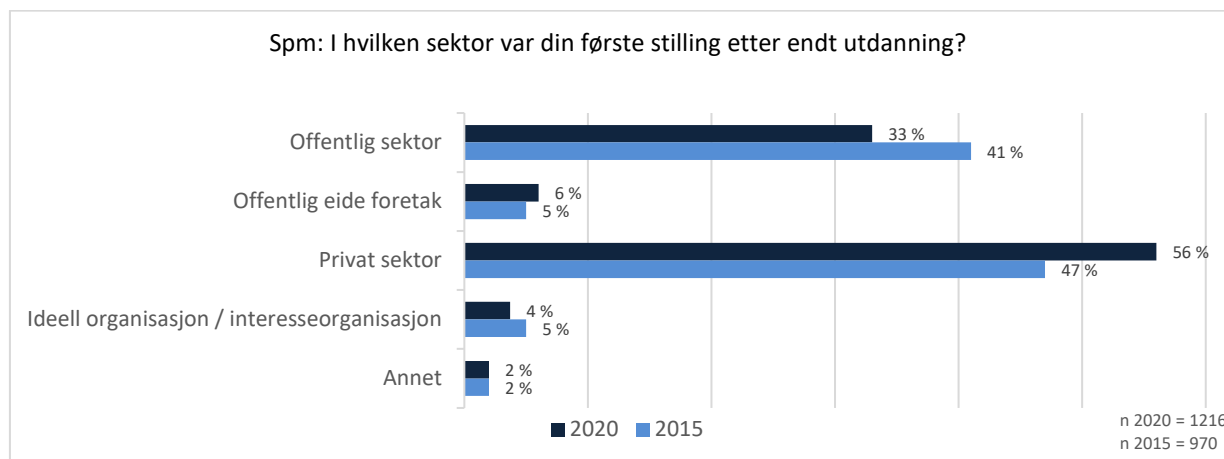
Kandidater som har byttet arbeidsgiver jobber i større grad i Oslo, andelen vokser fra 40 % til 42 %. Samtidig ses også at kandidatene flytter bort fra Viken-baserte arbeidsgivere. Her faller andelen noe mer markant fra 31 % til 24 %. Fylkene Innlandet, Nordlandet, Vestfold og Telemark samt Vestlandet opplever en pågang av kandidater, men andelene er små. Kun 1 % av kandidatene får den første jobben i utlandet, og dette tallet endrer seg ikke i gruppen som har byttet arbeidsgiver.

Figur 48: Jobb og geografi - sammenligning mellom første stilling og de som har byttet arbeidsgiver



I den neste delen kartlegges kandidatens arbeidssektor i første stilling etter endt utdanning. Resultatene presenteres i Figur 49 og viser en sammenligning med resultatene fra undersøkelsen i 2015. Her ses en vesentlig forskyvning mot privat sektor fra 2015 til 2020. I den forrige undersøkelsen oppgir 47 % av kandidatene at første stilling var i privat sektor, mens hele 56 % svarer denne sektoren i 2020, altså en oppgang på ni prosentpoeng. Det er offentlig sektor og i mindre grad ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner som går tilbake. Førstnevnte synker fra 41 % i 2015 til 33 % i 2020.

Figur 49: Sektor for første stilling etter endt utdanning

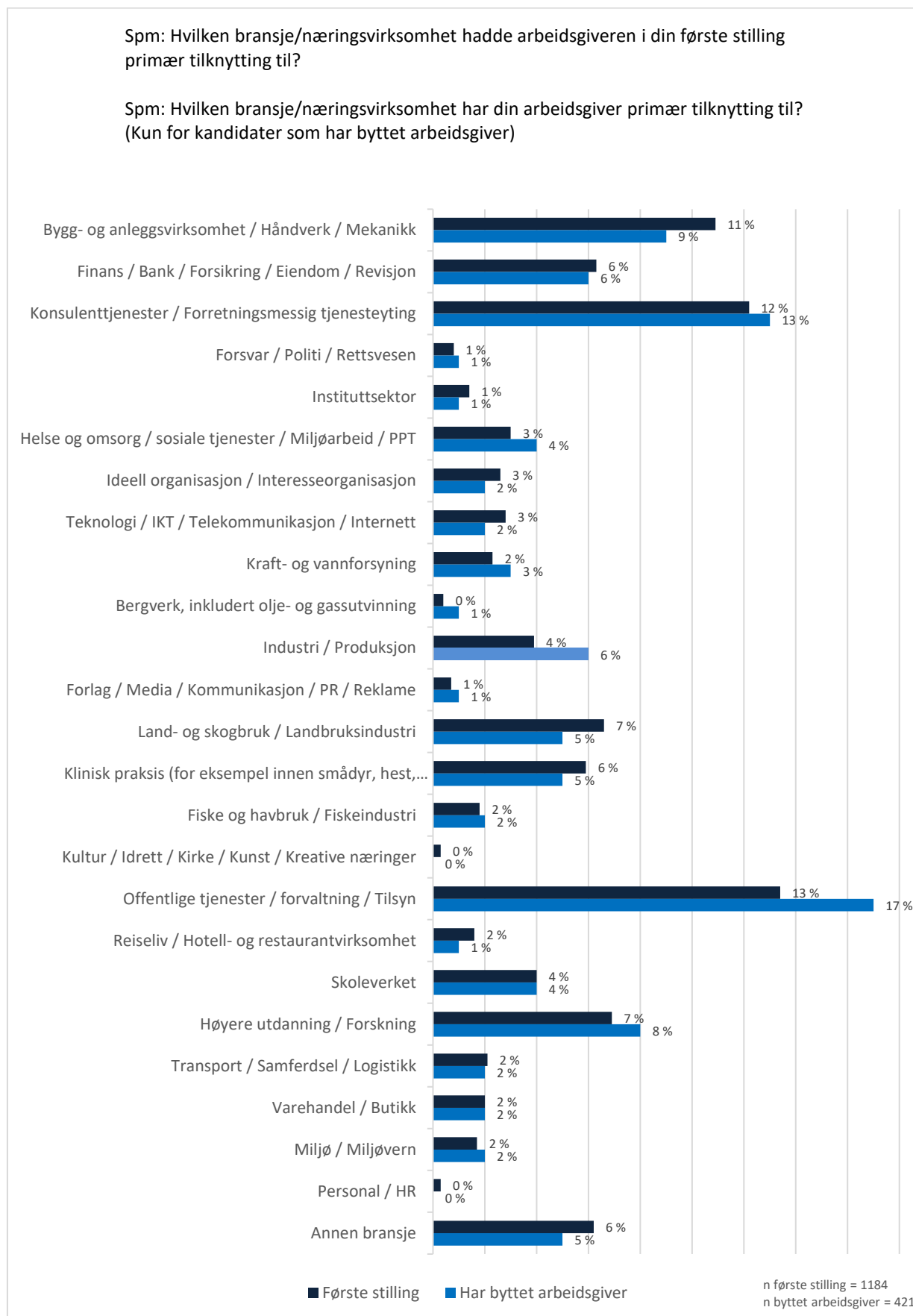


Det neste spørsmålet handler om hvilken bransje/næringsvirksomhet arbeidsgiveren hadde tilknytning til i den første stillingen etter endt utdanning. Svarene sammenlignes med svarene til gruppen som har byttet arbeidsgiver. Slik kan man få en indikasjon av mobilitet mellom bransjer i forbindelse med jobbskifte fra den første stilling. Som det presenteres i Figur 50, er det en god del mobilitet mellom bransjene, noe som også kan forventes.

De tre største bransjene for arbeidsgivere til kandidatene i første stilling er offentlige tjenester/forvaltning/ tilsyn med 13 %, konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting med 12 % samt bygg- og anleggsvirksomhet/håndverk/mekanikk med 11 %.

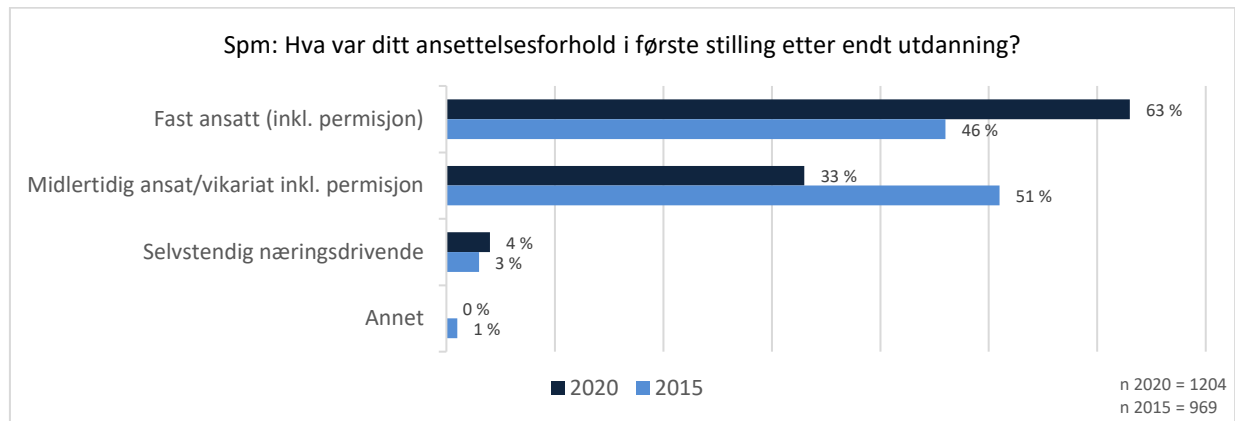
Sammenlignes disse tre med fordelingen blant kandidater som har skiftet arbeidsgiver ses en del bevegelse. Mest markant er økningen av kandidater som jobber i offentlig forvaltning/tilsyn som øker fra 13 % i første stilling til 17 % blant de kandidatene som har skiftet arbeidsgiver. Andelen som jobber med konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting øker fra 12 % til 13 %, mens bygg- og anleggsvirksomhet/håndverk/mekanikk faller fra 11 % til 9 %.

Figur 50: Jobb og bransje - sammenligning mellom første stilling og de som har byttet arbeidsgiver



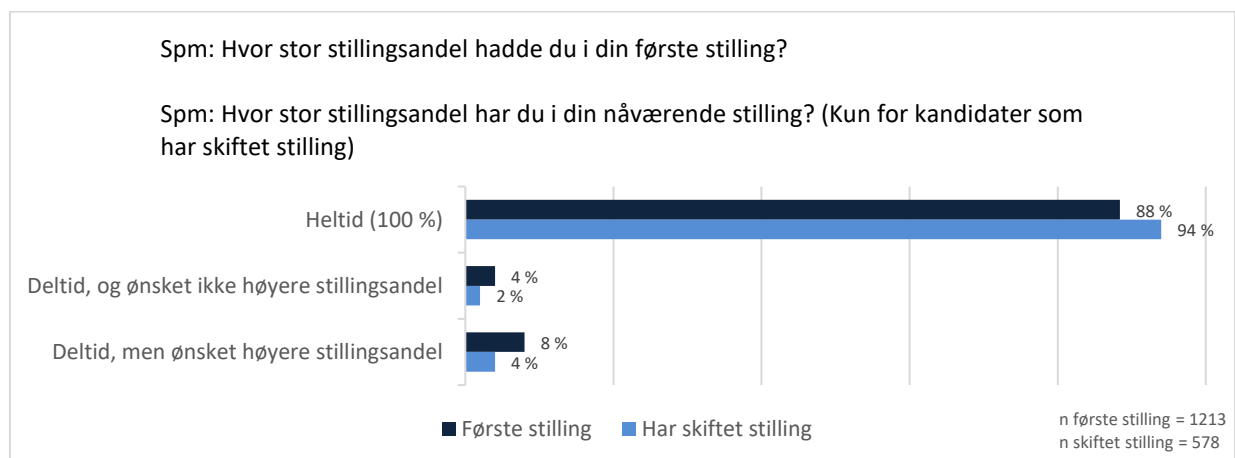
Kandidatene ble også spurt om deres ansettelsesforhold i første stilling etter endt utdanning, se Figur 51. Knappe 2 av 3 kandidater gikk direkte til fast ansettelse. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2015 er dette en betydelig oppgang fra 46 % til 63%. Følgelig ses at andelen som gikk til midlertidig ansettelse går tilbake fra 51 % i 2015 til 33 % i 2020. Andelen kandidaten som ble selvstendig næringsdrivende er også økt med ett prosentpoeng, fra 3 % til 4 %.

Figur 51: Ansettelsesforhold i første stilling



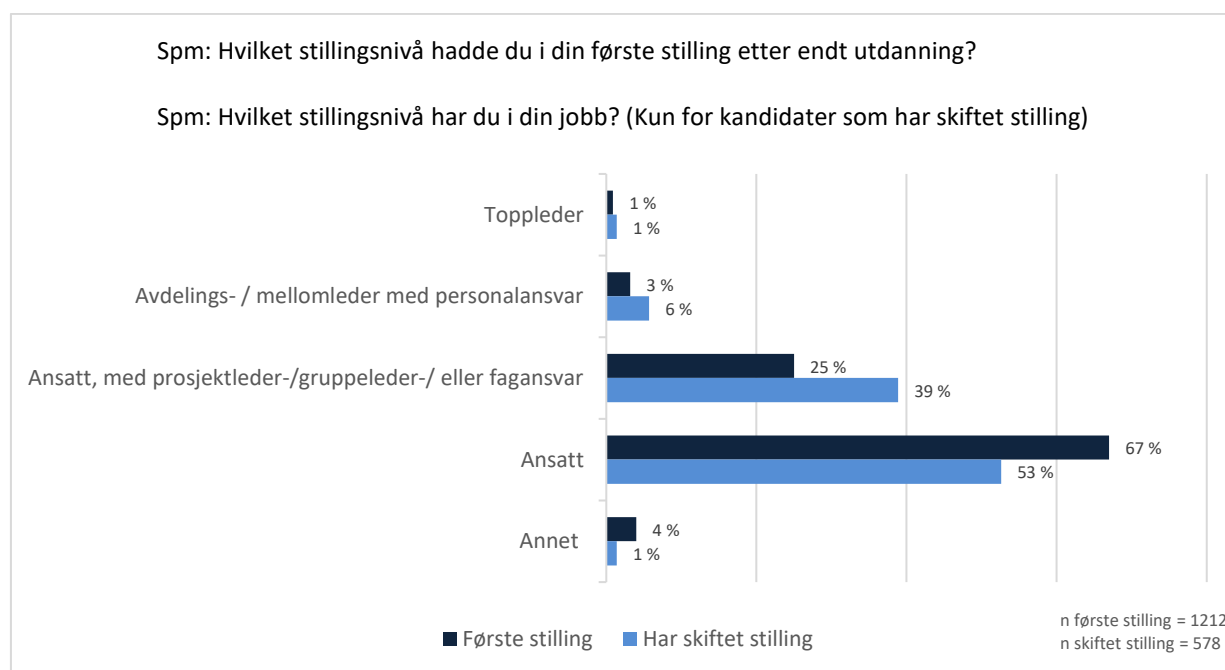
Undersøkelsen kartla stillingsandelen til kandidatene i første stilling. Kandidatenes svar presenteres i Figur 52 og viser at hele 88 % går ut i heltidsstillinger. 4 % jobber deltid og ønsker seg ikke høyere stillingsandel, mens 8 % jobber deltid men ønsker høyere stillingsandel. Sammenlignes resultatene med de kandidatene som har skiftet stilling/arbeidsgiver øker andel i heltidsstillinger ytterligere fra 88 % til 94 % %. Andelen kandidater som jobber deltid, men ønsker høyere stillingsbrøk, faller også etter stillingsskifte, fra 8 % til 4 %.

Figur 52: Jobb og stillingsandel - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling



Undersøkelsen gikk også inn på ansettelsesforholdet til kandidatene i første stilling, som det ses av Figur 53. Resultatene sammenlignes med svarene fra de kandidatene som har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver om deres nåværende ansettelse. 2 av 3 kandidater oppgir at de har status som ansatt uten tilleggsoppgaver i første stilling. Denne andelen faller til 53 % sammenlignet med de som har skiftet stilling. Derimot stiger andelen som har prosjektleder, gruppeleder eller fagansvar fra 25 % til 39 %. Også andelen med avdelings-/mellomlederansvar øker fra 3 % til 6 %.

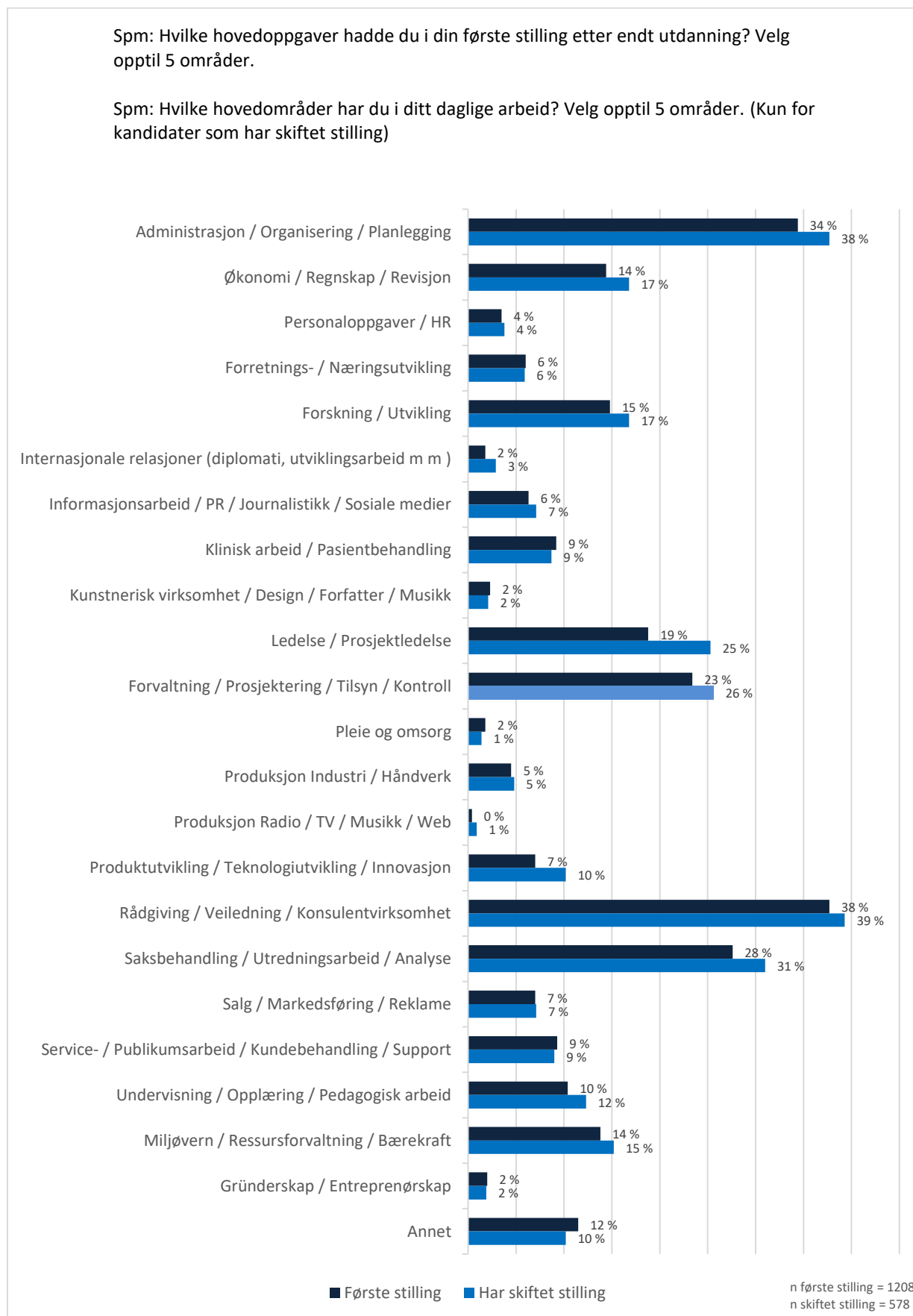
Figur 53: Jobb og stillingsnivå - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling



Kandidatene ble bedt om å peke ut opptil fem hovedoppgaver i deres første stilling. Resultatene sammenlignes med de kandidatene som har skiftet stillinger og/eller arbeidsgiver og presenteres i Figur 54.

De to hyppigst forekommende områdene er rådgivning/veiledning/konsulentvirksomhet med 38 % og administrasjon/organisering/planlegging med 34 %. Sammenlignet med kandidatene som har skiftet stilling, øker begge disse til henholdsvis 39 % og 38 %. Også områdene saksbehandling/utredningsarbeid/analyse har høy frekvens med 28 % av kandidatene som peker på dette som et vesentlig jobbelement. På plass fire og fem kommer henholdsvis forvaltning/prosjektering/tilsyn/kontroll med 23 % og ledelse/prosjektledelse med 19 %. Begge disse områdene øker i gruppen med kandidater som har skiftet stilling til 26 % og 25 %.

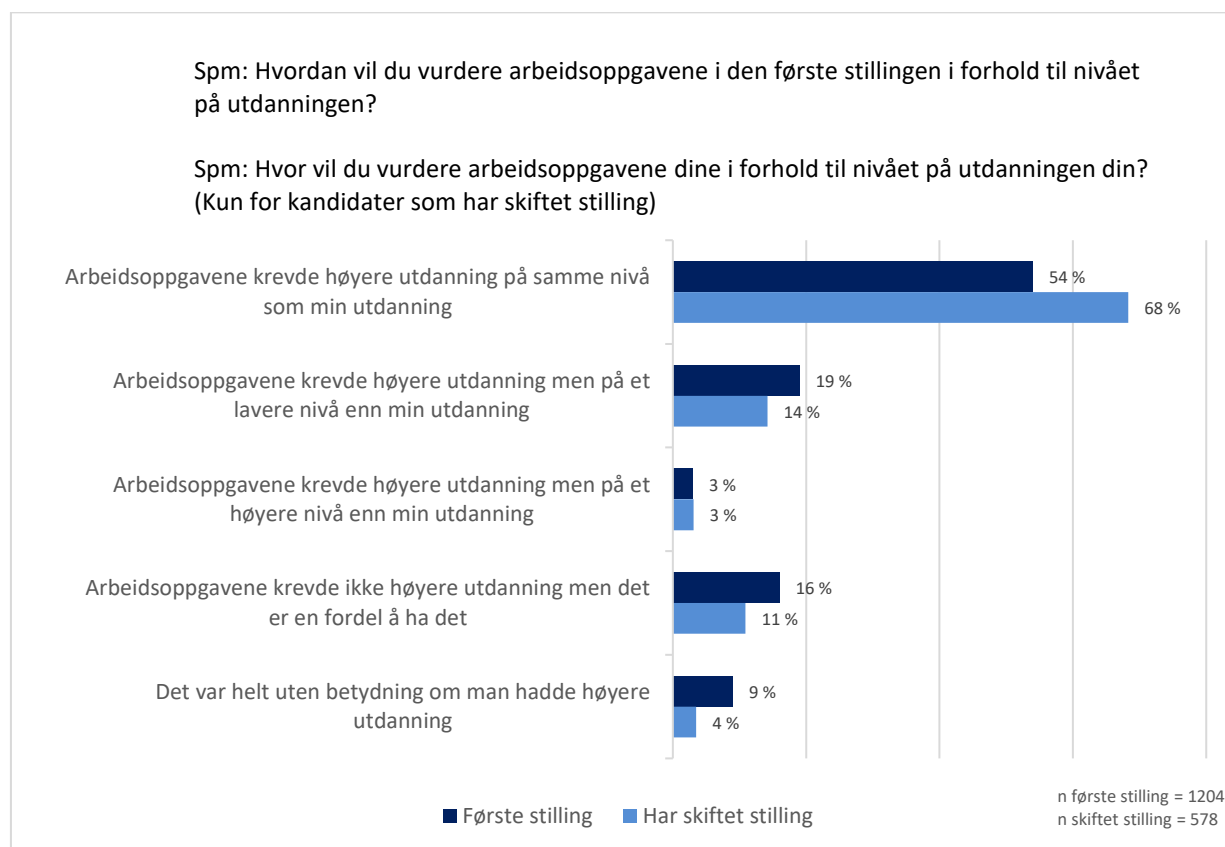
Figur 54: Jobb og arbeidsområder - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling



Kandidatene ble spurt om å vurdere arbeidsoppgavenes relevans i første stilling sammenlignet med nivået på utdanningen deres. Balansen mellom arbeidsoppgavenes utdanningskrav og kandidatens utdanningsnivå kan tolkes som en indikator på i hvor stor grad kandidatene får relevant jobb i første stilling. Resultatene presenteres i Figur 55 nedenfor. Godt over halvparten av kandidatene vurderer at arbeidsoppgavene i første stilling krevde høyere utdanning på samme nivå som utdanningen deres. Ytterligere 19 % vurderer at oppgavene krevde høyere utdanning, men på et lavere nivå enn utdanningen deres. 9 % oppgir at det var helt uten betydning for arbeidsoppgavene deres i første stilling om man hadde høyere utdanning.

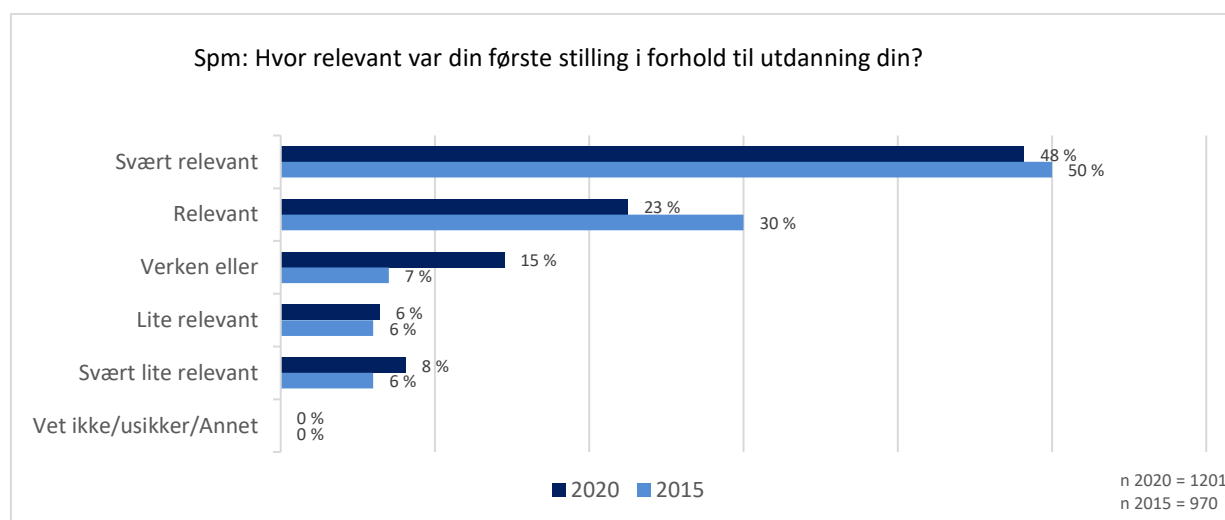
Sammenlignet med svarene fra de kandidatene som har skiftet stilling ses tydelig at den opplevde relevansen øker. Her oppgir 68 % balanse mellom arbeidsoppgaver og utdanning, en oppgang fra de 54 %. Særlig andelen i de to minst balanserte kategoriene faller etter jobbskifte, fra 9 % til 4 % for «uten betydning» og fra 16 % til 11 % blant de som oppgir at oppgavene ikke krevde høyere utdanning, men det var en fordel å ha det.

Figur 55: Arbeidsoppgavenes relevans - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling



Det neste spørsmålet er en ytterligere relevansindikator, der kandidatene ble spurt hvor relevant de vurderte den første stillingen var for utdanningen deres. Resultatene fra undersøkelsen i 2020 sammenlignes med svarene fra 2015 slik det presenteres i Figur 56. Her ses at 71 % av kandidatene i 2020 opplever at den første stillingen var relevant eller svært relevant for utdanningen deres. Sammenholdt med 2015 er det en tilbakegang med ca. ni prosentpoeng fra 80 %. Andelen av kandidater som vurderer den første stillingen som lite eller svært lite relevant har økt fra 12 % i 2015 til 14 % i 2020.

Figur 56: Første stillings relevans for utdanning

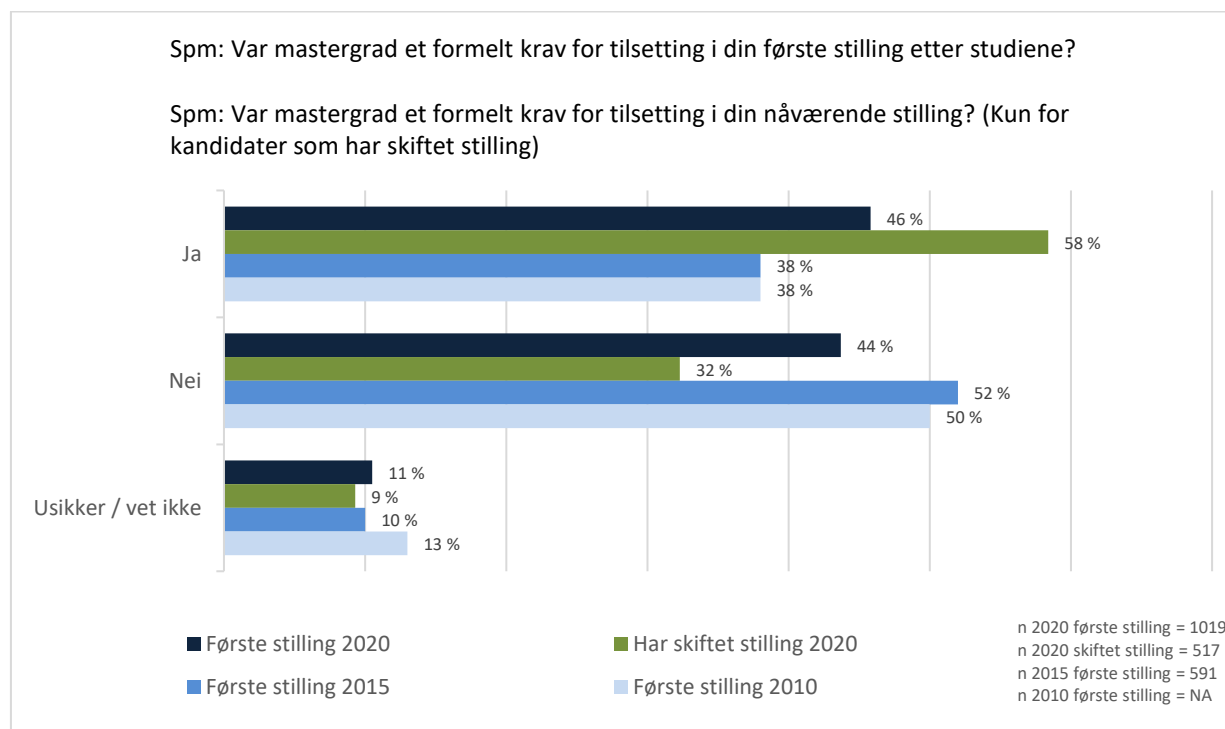


Den følgende relevansindikatoren handler om formelle utdanningskrav til første stilling. Kandidater med mastergrad ble spurt om mastergrad var et formelt krav for tilsetting i første stilling. Resultatene presenteres i Figur 57 og sammenlignes både med undersøkelsene i 2010 og 2015, i tillegg til svarene fra gruppen som har skiftet stilling og har mastergrad på formelle krav til deres nåværende stilling. Som tidligere nevnt kan dette gi en indikasjon av effekten av stillingsskifte og utviklingen over tid.

Ca. 46 % av kandidatene i 2020 oppgir at mastergrad var et formelt krav for tilsetting i den første stilling deres. Dette er en vesentlig stigning fra 38 % i 2015 som var uendret sammenlignet med 2010. Sammenlignes de 46 % fra 2020 med kandidatene som har skiftet stilling, ses det at andelen som sitter i stillinger med formelt krav om mastergrad øker til 58 %.

Samlet viser resultatene en positiv trend der kandidater med mastergrad i større grad får tilsetting i første stilling der det er formelt krav om mastergrad. Samtidig øker den andelen ytterligere med tolv prosentpoeng etter jobbskifte.

Figur 57: Mastergrad som formelt krav - sammenligning mellom første stilling og de som har skiftet stilling



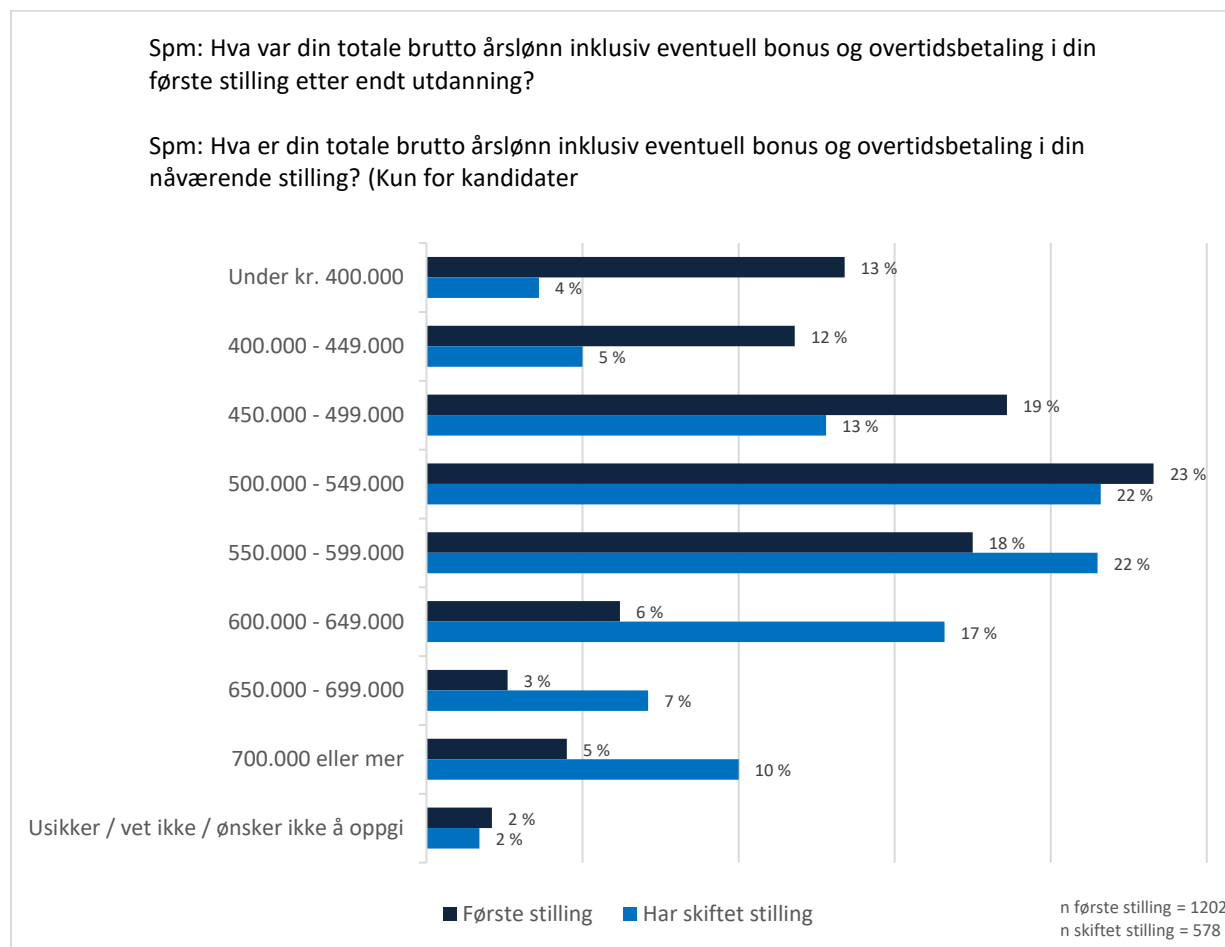
Undersøkelsen kartla kandidatenes lønnsforhold i første stilling etter endt utdanning.

Kandidatene ble bedt om å oppgi brutto årslønn inklusiv eventuell bonus og overtidbetaling i en rekke beløpsintervaller. Distribusjonen blant intervallene kan ses nedenfor i Figur 58.

Resultatene sammenlignes med svarene fra kandidatene som har skiftet stilling om deres nåværende jobb.

Rundt 60 % av kandidatene ligger innenfor 450.000 - 599.000 kr i første stilling. Flest kandidater finnes i intervallet 500.00 - 549.000 kr med 23 %. 13 % av kandidatene oppgir at de tjener mindre enn 400.000 og 5 % angir at de har inntekt over 700.000 kr. Sammenlignes resultatene med svarene fra kandidatene som har skiftet stilling om deres nåværende jobb, ses en klar bevegelse oppover i lønnsnivå. Her ligger 61 % av kandidatene i intervallet 500.000 - 649.000 kr. Andelen som tjener mindre enn 400.000 kr synker fra 13 % til 4 %. Samtidig doubles andelen som tjener mer enn 700.000 kr fra 5 % til 10%.

Figur 58: Årslønn i første stilling - sammenligning med de som har skiftet stilling



Tabell 24 viser en krysstabell mellom brutto årslønn i første stilling og ansettelsesform i første stilling. Her ses en betydelig lønnsforskjell mellom fast ansettelse og midlertidig ansettelse. Ca. 3 av 4 med fast ansettelse tjener mer enn 500.000 kr i året mens det tilsvarende tallet for midlertidig ansatte kun er ca. 24 %. I andre enden av skalaen er det kun ca. 6 % med fast ansettelse som tjener mindre enn 400.000 kr, mens ca. 24 % av kandidater med midlertidig ansettelse tjente mindre enn 400.000 kr i den første stillingen etter endt utdanning.

Tabell 24: Ansettelsesforhold første stilling/Brutto årslønn i første stilling

		Ansettelsesform		
		Fast ansatt inklusiv permisjon	Midlertidig ansatt inklusiv permisjon	Selvstendig næringsdrivende / Frilanser
Brutto årslønn	Under kr. 400.000	6,3 % n = 47	24,2 % n = 96	22,9 % n = 11
	400.000 - 449.000	8,0 % n = 60	19,9 % n = 79	- -
	450.000 - 499.000	14,7 % n = 110	28,0 % n = 111	- -
	500.000 - 549.000	27,9 % n = 209	16,4 % n = 65	- -
	550.000 - 599.000	24,7 % n = 185	5,8 % n = 23	- -
	600.000 - 649.000	9,2 % n = 69	- -	- -
	650.000 - 699.000	3,5 % n = 26	- -	- -
	700.000 eller mer	9,2 % n = 86	- -	31,3 % n = 15
	Usikker/vet ikke/ ønsker ikke å oppgi	0,7 % n = 7	4,7 % n = 9	8,6 % n = 3

8 Nåværende situasjon

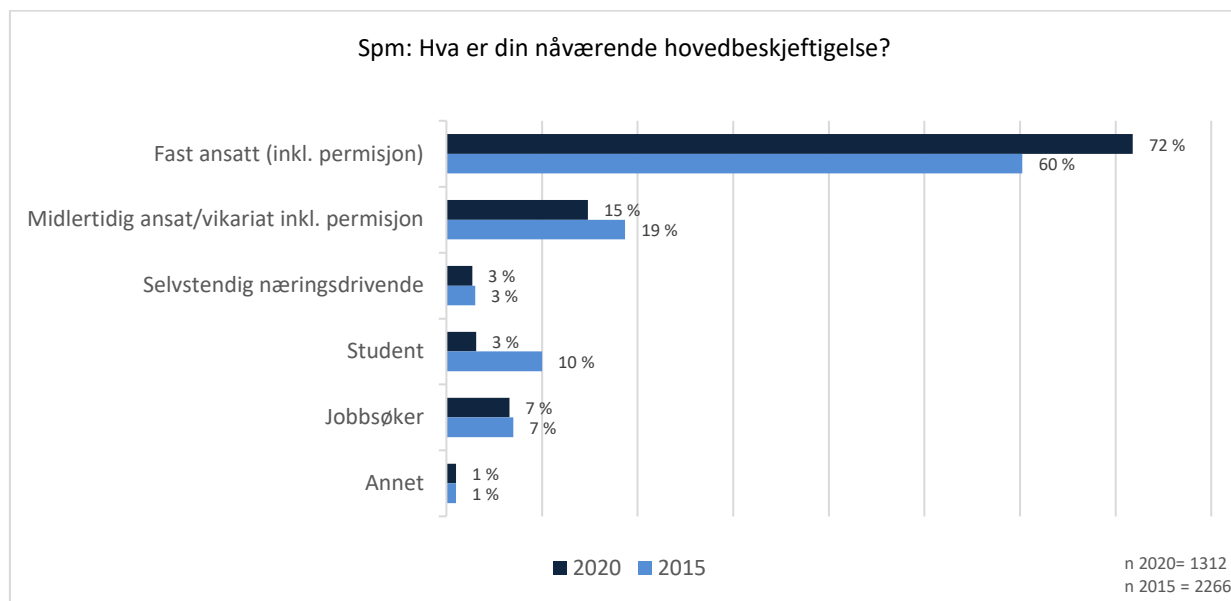
Denne delen av undersøkelsen kartlegger kandidatenes nåværende situasjon. Den inneholder blant annet spørsmål relatert til jobbsituasjonen til kandidatene som er i arbeidslivet. Både kandidater som er i første stilling og kandidater som har skiftet stilling inngår i datagrunnlaget. Derfor er det et visst sammenfall i datasettet, der kandidater som i forrige kapittel svarte på spørsmål om deres første stilling også inngår i dette kapitlet med de samme svarene så fremt de ikke har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver. Kapitlet kartlegger også hvilken bransje kandidatene jobber i, hvilke hovedoppgaver kandidatene har, stillingsnivået og nåværende brutto årslønn.

Det første spørsmålet vedrører kandidatenes nåværende hovedbeskjeftigelse. Svarene kan ses i Figur 59. Rundt 72 % av kandidatene oppgir at de har fast ansettelse. Sammenholdt med resultatene fra undersøkelsen i 2015 er det en stor oppgang med 12 prosentpoeng fra 60 %. Bachelorkandidater har en lavere andel med fast ansettelse enn de øvrige gradsnivåene, noe som også ses i Tabell 25.

Andelen bachelorkandidater som har deltatt i denne undersøkelsen er 13,5 % mot 17 % i 2015. Nedgangen i bachelorkandidater som deltar i 2020-undersøkelsen kan derfor forklare noe av den store oppgangen i fast ansettelse. Doktorgradskandidater er heller ikke inkludert i undersøkelsen i 2020, noe som også kan være med på å øke forskjellen mellom 2015 og 2020. Denne gruppen trakk opp gjennomsnittet i 2015, men 2015-tallet på 64 % ligger under gjennomsnittet for 2020.

Som forventet faller også andelen kandidater med midlertidig ansettelse noe, fra 19 % i 2015 til 15 % i 2020. Særlig er det andelen kandidater som fortsatt studerer som er redusert med en nedgang fra 10 % i 2015 til 3 % i 2020. For begge gruppene med henholdsvis selvstendig næringsdrivende og jobbsøkere er det kun marginale endringer fra 2015 til nivået i 2020 på respektive 3 % og 7%.

Figur 59: Nåværende beskjeftigelse



Tabell 25 nedenfor viser en mer detaljert gjennomgang av svarene vedrørende nåværende hovedbeskjeftigelse fordelt på ulike grupper. Her ses at det ikke er store forskjeller mellom kjønnene, men at mannlige kandidater i litt høyere grad har fast ansettelse sammenlignet med kvinner. Ca. 75 % av mennene er fast ansatte mens det korresponderende tallet for kvinner er 70 %. Følgelig er andelen menn i midlertidige stillinger lavere enn hos kvinner, ca. 12 % mot 16 %.

Som allerede nevnt er det store forskjeller mellom de ulike gradsnivåene. Bachelorkandidatene har minst andel med fast ansettelse med 55 %, samme prosent som veterinærene der mange er selvstendig næringsdrivende. Til sammenligning har kandidater med 2-årig master ca. 70 % og 5-årig master rundt 84 % med fast ansettelse. Bachelorkandidatene har en reell oppgang i andelen med fast ansettelse sammenlignet med 2015 - fra 33% til 55 %. Også kandidater med 2-årig master og veterinærene har vesentlig oppgang på henholdsvis 58 % til 70 % samt 42% til 55 %. Bachelorkandidatene har den høyeste andelen arbeidsledige og studenter.

Det er store forskjeller mellom fakultetene i andel kandidater med fast ansettelse. Helt i toppen ligger REALTEK og HH med 80 % av kandidatene, mens VET og KBM ligger i andre ende av skalaen med 52 % og 57 %. Her bør det igjen nevnes at VET har mange kandidater som er selvstendig næringsdrivende, ca. 20 %, som er betydelig flere enn alle andre fakulteter. BIOVIT har nest flest i denne kategorien med 4 %.

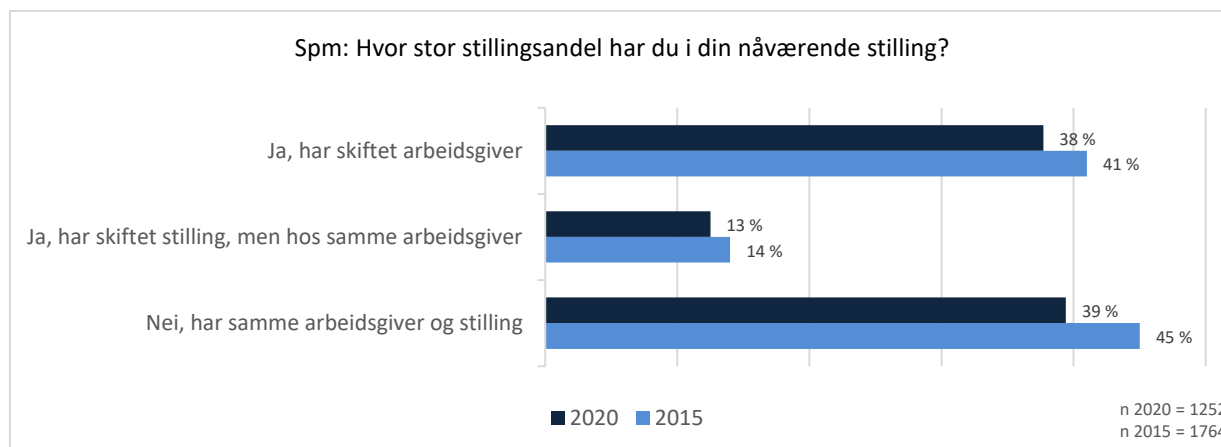
I relasjon til året for gradsopptak kan man se en tydelig trend for antall år på arbeidsmarkedet. Andel kandidater med fast ansettelse øker fra ca. 52 % i 2020-årgangen til rundt 77 % i 2018 og ca. 82 % i 2016-årgangen.

Tabell 25: Nåværende hovedbeskjeftigelse

	Andel besvarelser oppgitt i %	Fast ansatt	Midlertidig ansatt/vikariat/engasjement	Selvstendig næringsdrivende	Student	Jobbsøker	Annet
Alle	Alle kandidater (n = 1312)	71,8	14,8	2,7	3,1	6,6	1,0
Kjønn	Mann (n = 494)	74,9	12,1	2,2	2,4	7,9	0,4
	Kvinne (n = 818)	69,9	16,4	2,9	3,5	5,9	1,3
Alder	Til og med 26 år (n = 357)	65,0	19,0	1,7	7,6	6,2	0,6
	27-32 år (n = 745)	76,2	12,6	3,2	1,7	5,5	0,7
	+ 33 år (n = 210)	67,6	15,2	2,4	0,5	11,4	2,9
Gradsnivå	Bachelor (n = 163)	55,2	12,3	3,1	17,2	10,4	1,8
	2-årig master (n = 640)	69,8	19,1	1,1	1,1	7,8	1,1
	5-årig master (n = 424)	84,4	9,7	0,7	0,7	4,2	0,2
	Veterinærutdanning (n = 85)	55,3	12,9	23,5	3,5	2,4	2,4
Fakultet	VET (n = 101)	57,4	13,9	19,8	4,0	2,0	3,0
	KBM (n = 136)	51,5	31,6	0,0	3,7	12,5	0,7
	BIOVIT (n = 99)	65,7	12,1	4,0	8,1	9,1	1,0
	REALTEK (n = 245)	80,4	11,8	1,2	2,4	3,7	0,4
	MINA (n = 218)	72,5	16,1	1,4	1,8	7,8	0,5
	LANDSAM (n = 348)	75,3	13,5	0,9	1,7	8,0	0,6
	HH (n = 165)	80,0	8,5	1,2	4,8	3,0	2,4
Gradsopptak	Årgang 2016 (n = 261)	82,4	9,2	3,8	0,8	3,1	0,8
	Årgang 2017 (n = 274)	80,3	10,9	2,9	2,6	2,2	1,1
	Årgang 2018 (n = 271)	76,8	11,4	3,0	2,2	6,6	0,0
	Årgang 2019 (n = 258)	65,5	20,5	1,6	6,2	4,7	1,6
	Årgang 2020 (n = 248)	52,4	22,6	2,0	4,0	17,3	1,6

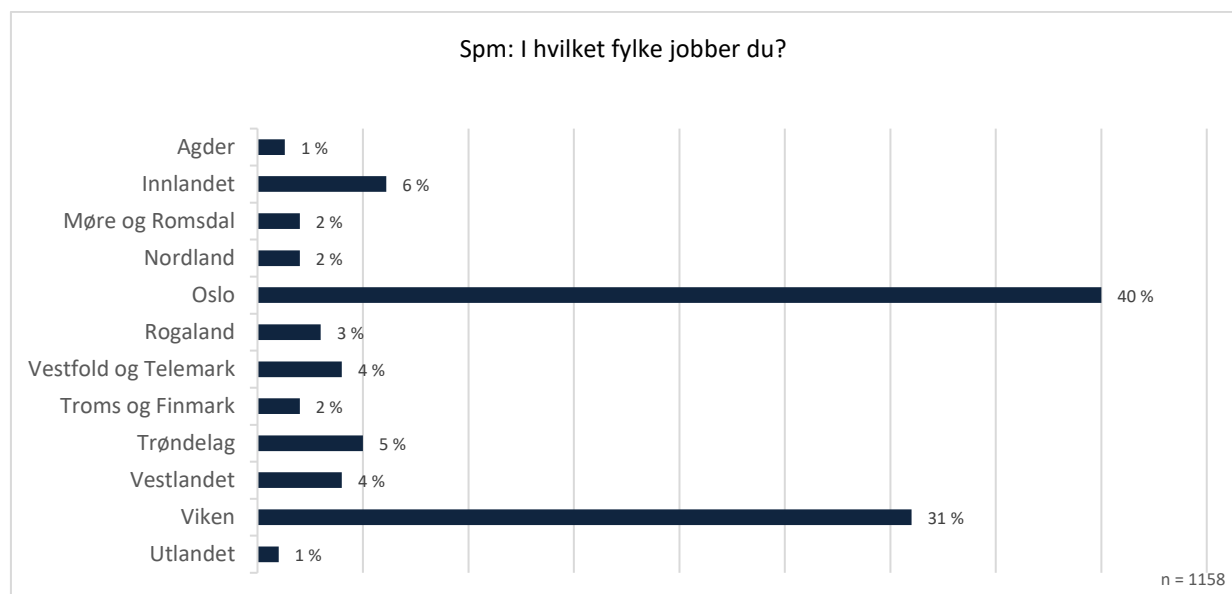
Det er en god del mobilitet mellom stillinger blant kandidater. Som det presenteres i Figur 60, oppgir 38 % av kandidatene at de har skiftet arbeidsgiver. Ytterligere 13 % har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver. Sammenlignet med svarene fra kandidatundersøkelsen i 2015 er det en svak nedgang fra henholdsvis 41 % til 38 % og fra 14% til 13 %.

Figur 60: Andel kandidater som har skiftet stilling eller arbeidsgiver



Undersøkelsen kartla kandidatenes nåværende arbeidsfylke. Resultatene fremgår av Figur 61. Oslo er klart det foretrukne arbeidsfylket for NMBUs kandidater sammen med Viken. Andelen som jobber i Oslo utgjør 40 % og Viken 31 %. Altså jobber knappe 3 av 4 kandidater i disse fylkene. Deretter er det langt ned til tredje og fjerde posisjon som er Innlandet med 6 % og Trøndelag med 5 %. På grunn av den nye fylkesstrukturen er det ikke mulig å sammenligne med undersøkelsen i 2015, men det kan nevnes at andelen kandidater med arbeidssted Oslo i 2015 utgjorde 39 %.

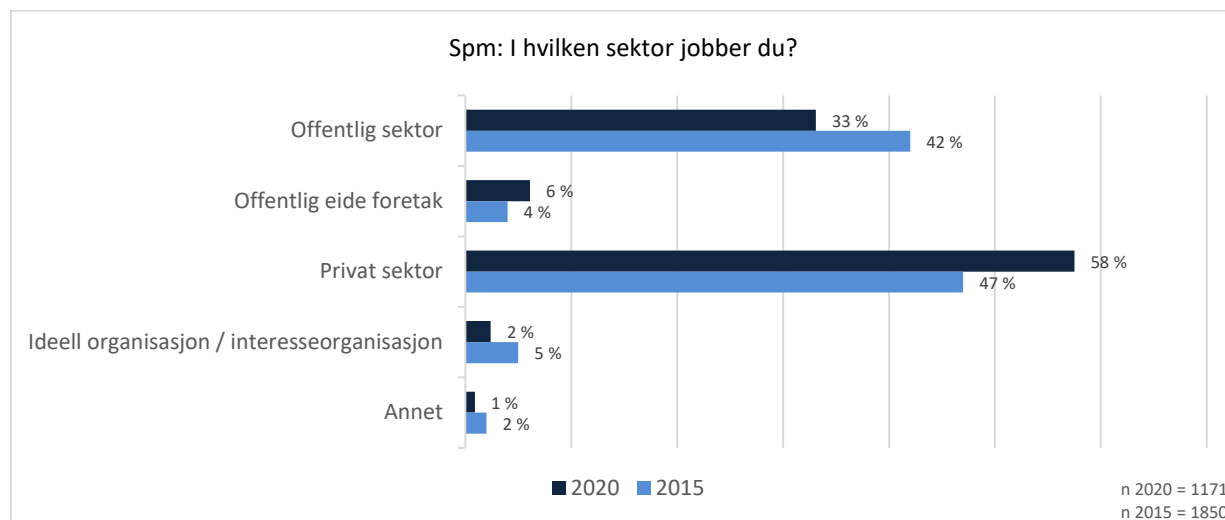
Figur 61: Nåværende beskjeftigelse og geografi



Når det kommer til fordeling av kandidatenes arbeidsplass mellom sektorer, ses i Figur 62 at den største andel jobber i privat sektor, rundt 58 %. Sammenlignet med kandidatundersøkelsen fra 2015 er det betydelig stigning fra 47 %. En del av denne økningen kan muligens forklares ved at målgruppen for 2020-undersøkelsen er annerledes sammensatt siden doktorgradskandidater og Praktisk-pedagogisk utdanning ikke er inkludert. Begge gruppene har erfaringsmessig en høy grad av tilknytning til offentlig sektor, noe som også fremgår av dokumentasjonen for 2015-undersøkelsen.

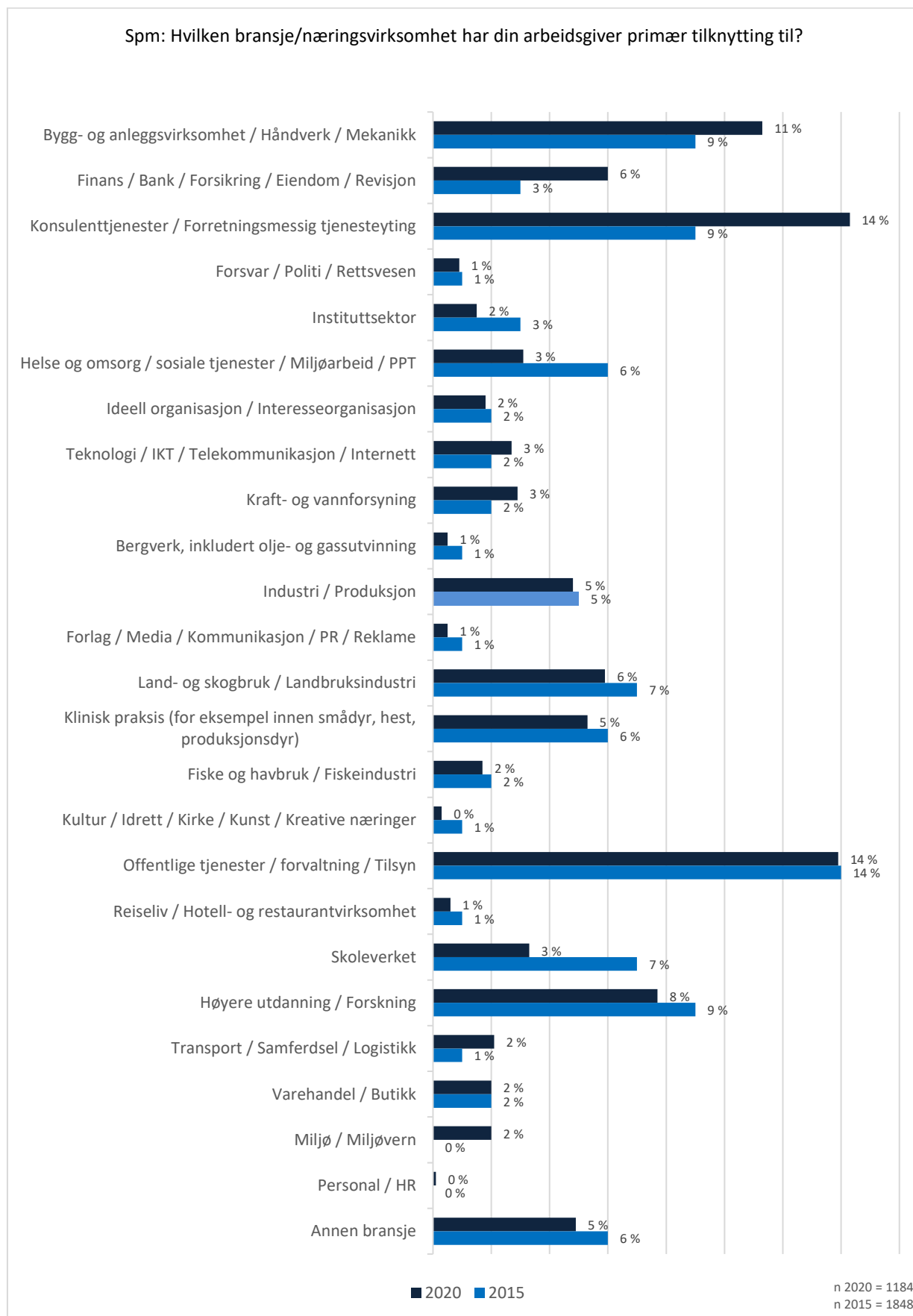
Det er fortsatt en høy andel kandidater som jobber i offentlig sektor, ca. 33 % mot 42 % i 2015. Det er litt flere kandidater som jobber i offentlig eide foretak og noe færre kandidater som er tilknyttet ideelle organisasjoner og interesseorganisasjoner.

Figur 62: Sektor for nåværende jobb



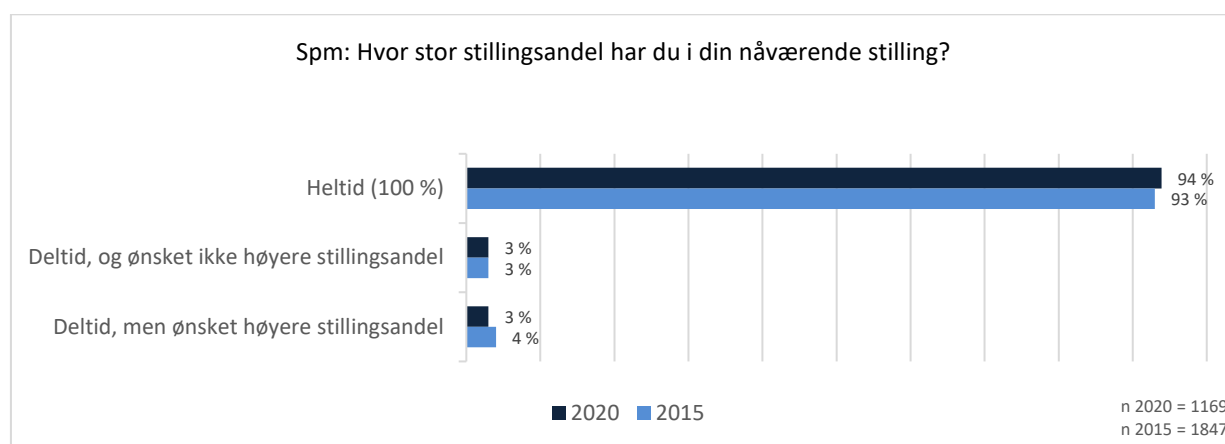
Kandidatene ble også spurt hvilken bransje/næringsvirksomhet som deres primærarbeidsgiver har tilknytning til. Resultatene fremgår av Figur 63 og viser at konsulenttjenester/forretningsmessig tjenesteyting har høyest frekvens med ca. 14 % av kandidatene som bruker denne kategorien. Sammenlignet med undersøkelsen i 2015 er dette en oppgang på fem prosentpoeng fra 9 %. Like høy er kategorien offentlige tjenester/forvaltning/tilsyn, også med rundt 14 % av arbeidstakerne. Denne kategorien er derimot uendret fra 2015. Tredje høyest frekvens har kategorien bygg- og anleggsvirksomhet/håndverk/mekanikk med ca. 11 % av kandidatene etterfulgt av høyere utdanning/forskning med 8 %.

Figur 63: Nåværende jobb og bransje



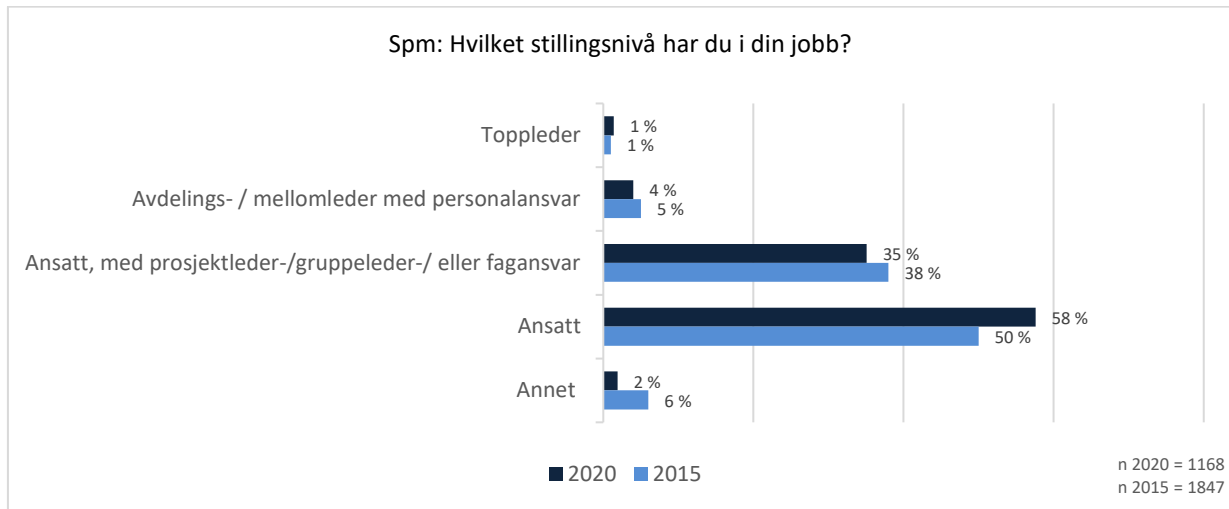
I likhet med tidligere undersøkelser kartla 2020-undersøkelsen også stillingsandelen i nåværende jobb slik det presenteres i Figur 64. Stort sett alle kandidatene jobber heltid, hele 94 % bekrefter dette. Sammenlignet med svarene fra 2015 er det en liten oppgang med ett prosentpoeng fra 93 % i 2015. 3 % av kandidatene svarer at de jobber deltid og ønsker ikke høyere stillingsandel heller. De siste 3 % av kandidatene angir at de jobber deltid, men ønsker høyere stillingsandel. Sammenlignet med 2015 er det en liten nedgang på ett prosentpoeng.

Figur 64: Stillingsandel i nåværende jobb



Som det fremgår av Figur 65 ble kandidatene også spurt om stillingsnivået i den nåværende jobben. Resultatene sammenlignes med svarene fra undersøkelsen gjennomført i 2015. Godt over halvparten av kandidatene oppgir at de er ansatt uten særskilte tilleggsoppgaver, rundt 58 %. Dette er en økning på åtte prosentpoeng fra 50 % i 2015. En betydelig andel av kandidatene, ca. 35 %, er ansatt, men har i tillegg ansvar som prosjektleder/gruppeleder/fagansvarlig. Dette er en liten nedgang fra 38 % i 2015. Ytterligere 4 % er ansatt i lederstilling som avdelings- eller mellomleder med personalansvar mens 1 % har ansettelse som toppleder.

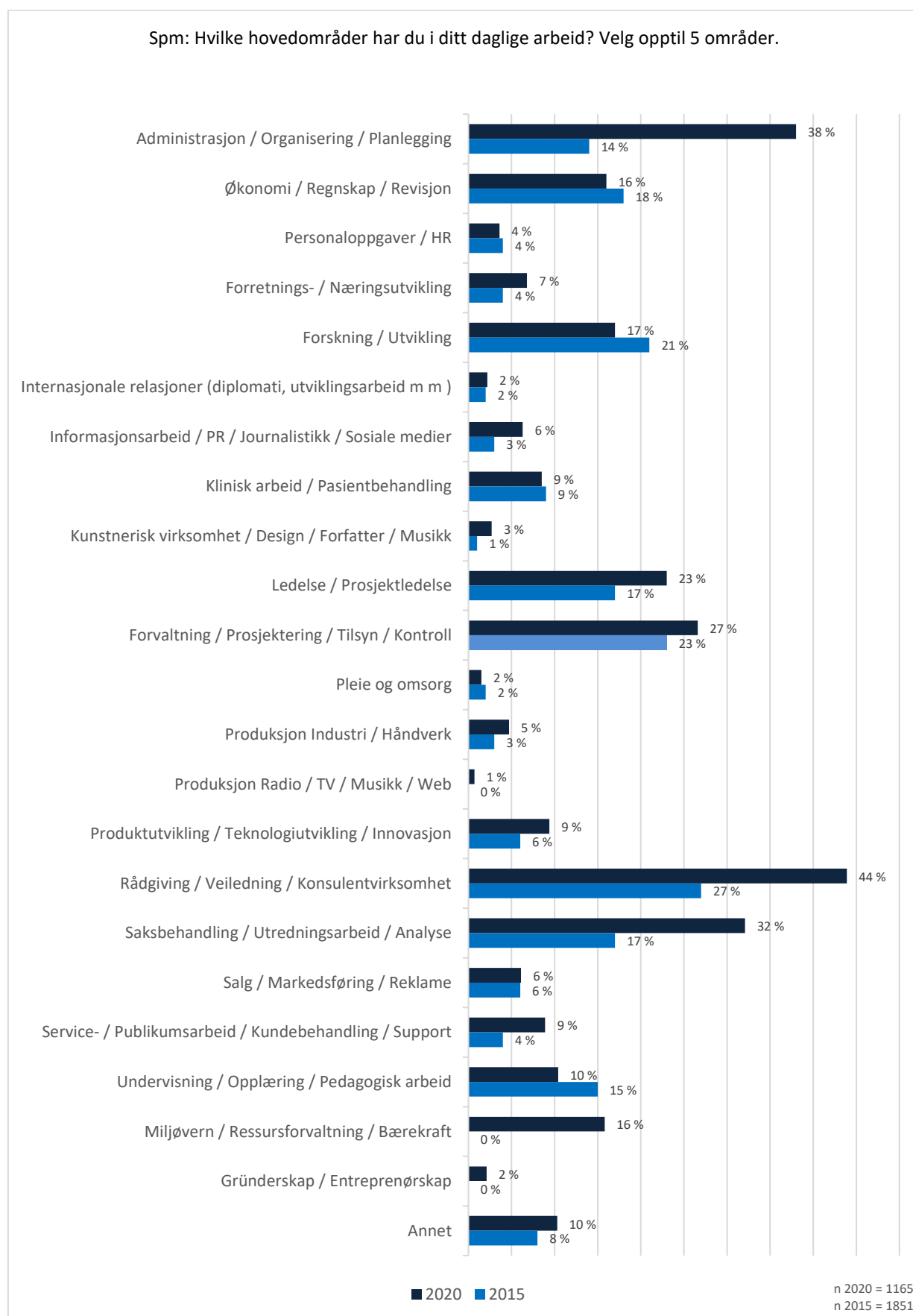
Figur 65: Stillingsnivå i nåværende jobb



Kandidatene ble bedt om å oppgi hvilke hovedoppgaver som er tillagt den nåværende jobben deres. 23 ulike kategorier ble opplistet, og kandidatene fikk mulighet til å krysse av opp til 5 ulike oppgaver. Svarenes presenteres i Figur 66 og sammenlignes med resultater fra kandidatundersøkelsen i 2015. Her bemerkes at det er foretatt noen mindre justeringer i mange av kategoriene, noe som kan redusere mulighetene for å sammenligne noe.

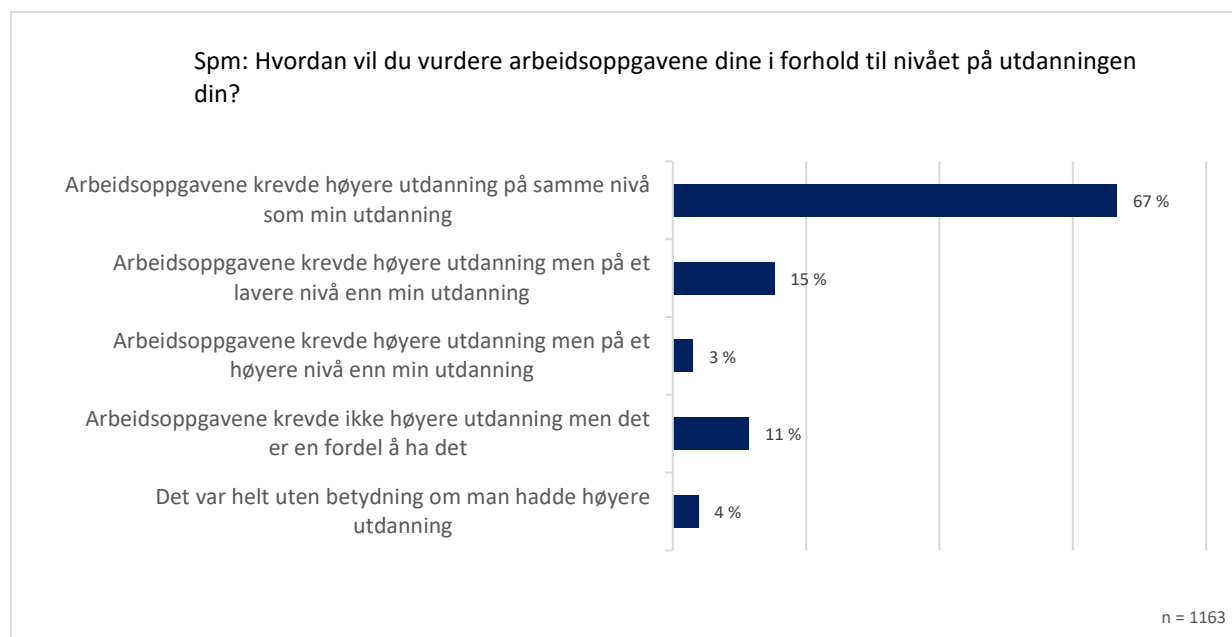
Kategorien med høyest frekvens er rådgivning/veiledning/konsulenttjenester med 44 % av kandidatene som har valgt denne. Det tilsvarende tallet i 2015 var 27 % som er en økning på 17 prosentpoeng. Nest høyest frekvens har kategorien administrasjon/organisering/planlegging med 38 % av kandidatene som har krysset av i denne kategorien. Det er en oppgang fra 14 % i 2015. Her skal det bemerkes at kategorien i 2015 kun inneholdt «administrasjon». Forvaltning/prosjektering/ tilsyn/kontroll forekommer også hyppig med 27 % og ledelse/prosjektledelse med 23 %.

Figur 66: Hovedoppgaver i nåværende jobb



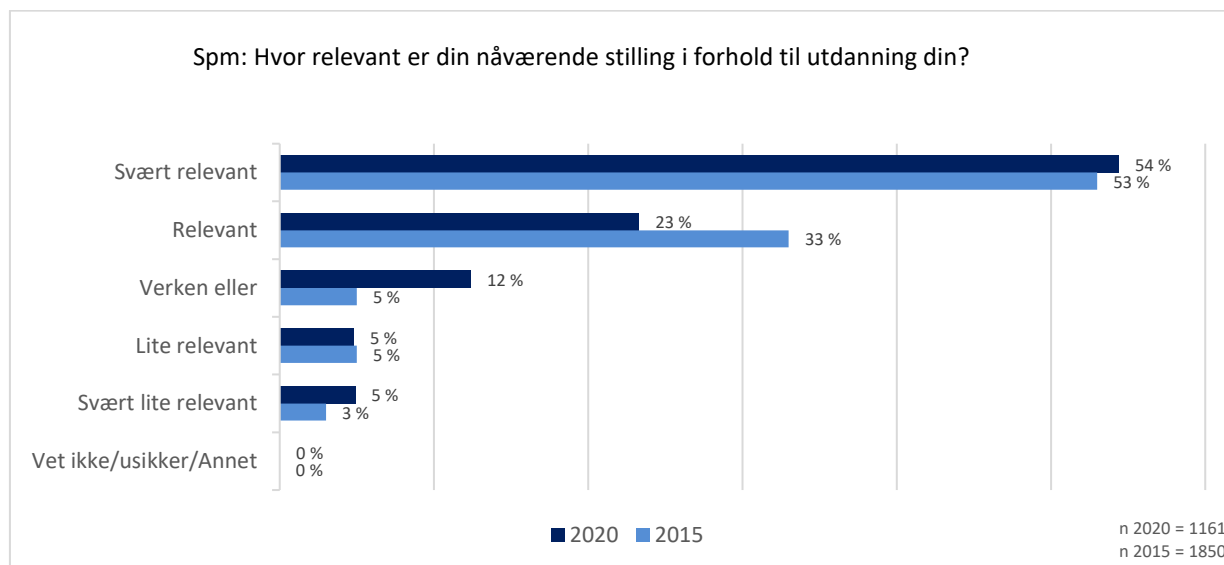
I den følgende delen presenteres fire ulike relevansindikatorer for kandidatenes nåværende jobb sett i forhold til utdanningen deres. Det første spørsmålet kartlegger kandidatenes vurdering av hvilket utdanningsnivå som arbeidsoppgavene i den nåværende jobben krever. Svarene presenteres i Figur 67. 2 av 3 kandidater bekrefter at det er samsvar mellom arbeidsoppgaver og utdanningsnivå. Ytterligere 15 % angir at arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå enn kandidatens utdanning. Kun 4 % vurderer at det er helt uten betydning om man har høyere utdanning for å løse arbeidsoppgavene.

Figur 67: Arbeidsoppgavenes relevans for utdanningen



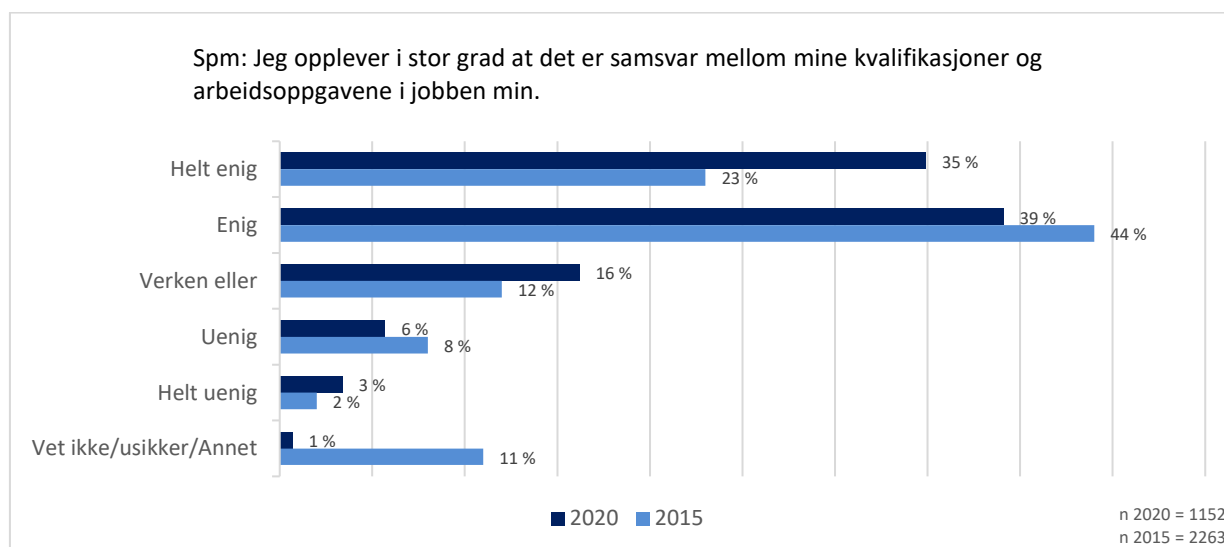
I det andre spørsmålet blir kandidatene bedt om å vurdere relevansgraden av nåværende jobb for utdanning. Slik det presenteres i Figur 68, vurderer 54 % av kandidatene at jobben er svært relevant i forhold til utdanningen. Ytterligere 23 % vurderer den som relevant. Samlet sett har altså 3 av 4 kandidater relevant jobb. Dette er en nedgang fra nivået på 86 % i 2015. Rundt 10 % av kandidatene vurderer at jobben deres er lite eller svært lite relevant i forhold til utdanningen deres. Dette er en liten økning fra rundt 8 % i 2015.

Figur 68: Utdanningens relevans for nåværende jobb



Den neste relevansindikatoren kartla i hvilken grad kandidatene opplever samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgavene i jobben deres. Som det fremgår av Figur 69 angir 35 % at de er helt enige i at det er stor grad av samsvar, mens ytterligere 39 % er enige, noe som samlet svarer til knappe 3 av 4 kandidater. Sammenlignet med svarene fra 2015 er det en oppgang fra 67 % til nå 74 %. Rundt 9 % er uenige eller helt uenige i at det er samsvar mellom kvalifikasjonene deres og arbeidsoppgavene.

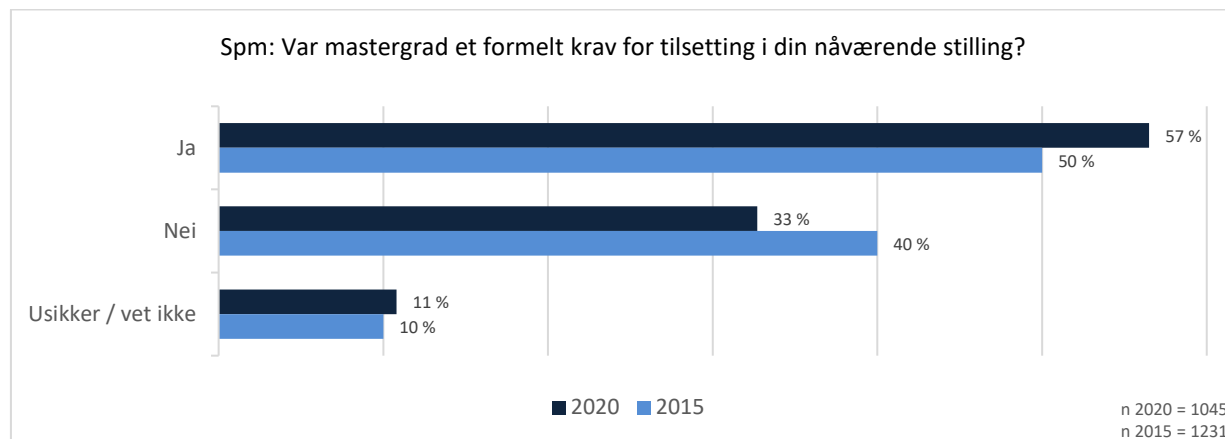
Figur 69: Samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver



Den siste relevansindikatoren ble kun distribuert til kandidater med mastergrad. Resultatene vises i Figur 70. Gruppen ble spurt om hvorvidt mastergrad var et formelt krav for tilsetting i den

nåværende jobben. 57 % bekrefter at mastergrad var et krav for tilsetting. Sammenlignet med kandidatundersøkelsen fra 2015 er dette en oppgang på rundt syv prosentpoeng fra 50 %. 1 av 3 kandidater svarer at mastergrad ikke var et formelt krav for tilsetting.

Figur 70: Mastergrad som formelt krav til nåværende jobb

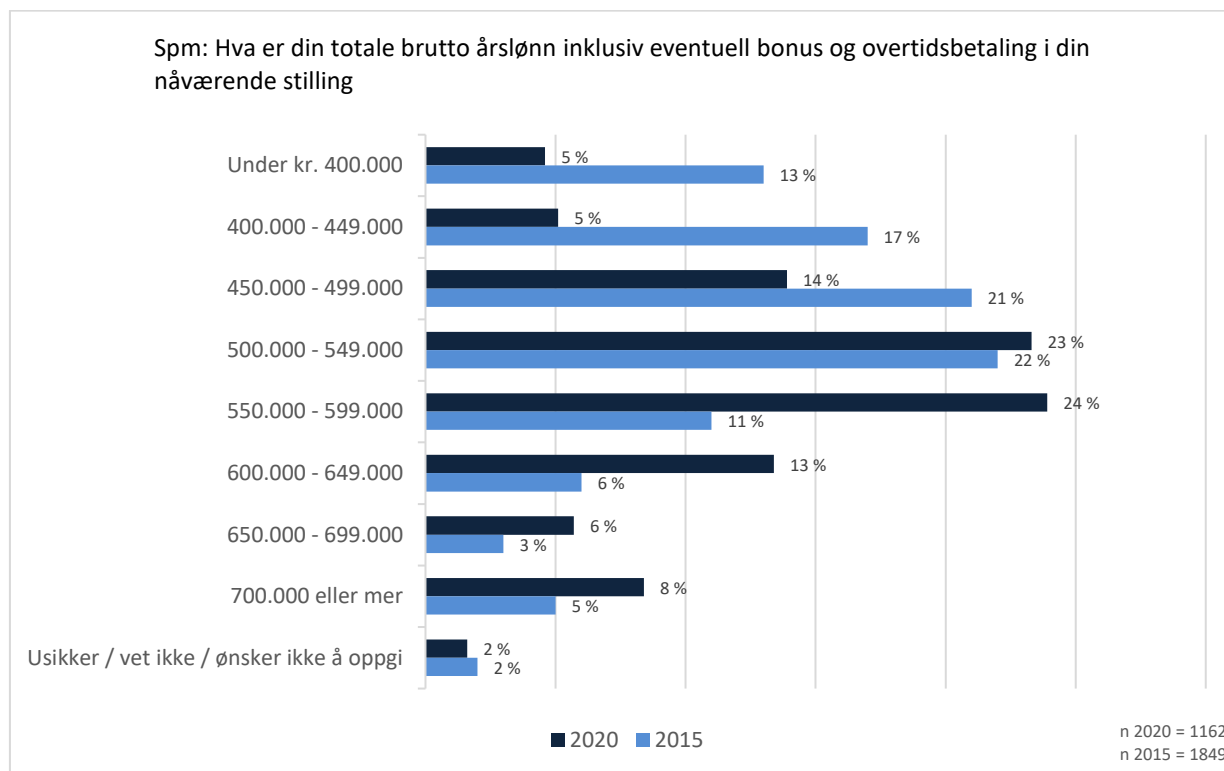


Kandidatundersøkelsen 2020 undersøkte også lønnsforholdene for alle kandidatene som deltok i undersøkelsen. De ble bedt om å oppgi deres brutto årslønn inklusiv eventuelle bonus og overtidspålegg i nåværende stilling. Svarene presenteres i Figur 71.

Nesten halvparten av kandidatene tjener mellom 500.000 - 599.000 kr i året, tilsvarende 47 %. Som forventet ses en forskyvning oppover i lønnsnivå sammenlignet med undersøkelsen fra 2015. Her oppga kun 33 % å ligge i dette lønnsintervallet. 5 % av kandidatene oppgir å tjene mindre enn 400.000 kr, mens 8 % tjener mer enn 700.000 kr i året. På basis av lønnsintervallene kan gjennomsnittlig brutto årslønn for NMBU-kandidatene estimeres til rundt 557.000 kr.

Tall pr. 17.02.2021 fra Statistisk sentralbyrå viser at gjennomsnittslønnen for arbeidstakere med mer enn 4 års universitets- eller høyskoleutdanning er 618.000 kr pr. år i tidsrommet 0-4 år etter endt uteksaminering. Det korresponderende tallet for 1-4 års høyere utdanning er 510.840 kr. Gjennomsnittslønnen i Norge uavhengig av utdanningsnivå og ansiennitet på arbeidsmarkedet er 585.000 kr i 2020.

Figur 71: Brutto årslønn i nåværende jobb



Tabell 26 nedenfor tar utgangspunkt i den estimerte bruttokompensasjonen for kandidatene på 557.000 kr pr. år. Estimaten kan brytes ned på henholdsvis fast ansettelse, midlertidig ansettelse og selvstendig næringsdrivende og krysses med øvrige variabler. Slik kan det ses at forskjellen mellom kjønnene uansett ansettelsesform er estimert til 38.000 kr pr. år og at denne forskjellen primært stammer fra kandidater som er i fast stilling. Det ses også at det er betydelig forskjell på inntektsnivået for kandidater i henholdsvis fast og midlertidig stilling.

Tabellen viser også at det er ganske store lønnsforskjeller mellom de ulike gradsnivåene og på tvers av ansettelsesform. Kandidater med 5-årig master og fast ansettelse ligger i toppen med en estimert inntekt på 600.000 kr pr. år, mens tilsvarende bachelorkandidater tjener 522.000 kr pr. år. Det er også verd å bemerke at forskjellene mellom fast og midlertidig ansettelse er betydelige uavhengig av gradsnivå. Når de estimerte lønnstallene sammenlignes på tvers av år for gradsuppnåelse, ses en tydelig effekt av ansiennitet på arbeidsmarkedet med stadig stigende inntekt år for år. Kobles ansettelsesformen inn, er bildet det samme for kandidater med fast ansettelse og stort sett også det for kandidater med midlertidig ansettelse med ett enkelt unntak.

Tabell 26: Estimert bruttokompensasjon/Nåværende beskjeftigelse/Øvrige variabler

	Andel besvarelser oppgitt i %	Fast ansatt	Midlertidig ansatt/ vikariat/ engasjement	Selvstendig nærings- drivende	Total
Alle	Alle kandidater	570.000 n = 928	493.000 n = 183	567.000 n = 183	557.000 n = 1143
Kjønn	Kvinner	554.000 n = 560	492.000 n = 125	-	541.000 n = 707
	Menn	593.000 n = 368	494.000 n = 58	-	579.000 n = 436
Gradsnivå	Bachelor	522.000 n = 88	-	-	504.000 n = 111
	2-årig master	556.000 n = 438	488.000 n = 116	-	542.000 n = 558
	5-årig master	600.000 n = 355	518.000 n = 38	-	591.000 n = 396
	Veterinærutdanning	563.000 n = 47	-	620.000 n = 20	574.000 n = 78
Grads- opptak	Årgang 2016 (n = 274)	594.000 n = 212	525.000 n = 23	-	588.000 n = 244
	Årgang 2017 (n = 290)	581.000 n = 214	485.000 n = 28	0	568.000 n = 249
	Årgang 2018 (n = 289)	566.000 n = 207	507.000 n = 31		559.000 n = 249
	Årgang 2019 (n = 274)	555.000 n = 168	491.000 n = 51		539.000 n = 223
	Årgang 2020 (n = 279)	537.000 n = 127	475.000 n = 50		521.000 n = 182

Tabell 27 nedenfor presenterer lønnsintervallene fordelt på ansettelsesform. Tabellen viser at av kandidater med fast ansettelse tjener 83 % mer enn 500.000 kr pr. år og ca. 31 % tjener mer enn 600.000. Det tilsvarende tallet for kandidater med midlertidig ansettelse er henholdsvis 41 % og 8 %.

Tabell 27: Nåværende hovedbeskjeftigelse/Brutto årslønn

		Ansettelsesform		
		Fast ansatt inklusiv permisjon	Midlertidig ansatt inklusiv permisjon	Selvstendig næringsdrivende / Frilanser
Brutto årslønn	Under kr. 400.000	2,6 % n = 24	10,9 % n = 21	22,9 % n = 8
	400.000 - 449.000	3,4 % n = 32	13,5 % n = 26	2,9 % n = 1
	450.000 - 499.000	10,9 % n = 102	30,2 % n = 58	5,7 % n = 2
	500.000 - 549.000	23,7 % n = 222	22,9 % n = 44	14,3 % n = 5
	550.000 - 599.000	27,6 % n = 258	9,9 % n = 19	2,9 % n = 1
	600.000 - 649.000	15,4 % n = 144	5,7 % n = 11	2,9 % n = 1
	650.000 - 699.000	6,4 % n = 60	1,0 % n = 2	11,4 % n = 4
	700.000 eller mer	9,2 % n = 86	1,0 % n = 2	28,6 % n = 10
	Usikker/vet ikke/ ønsker ikke å oppgi	0,7 % n = 7	4,7 % n = 9	8,6 % n = 3

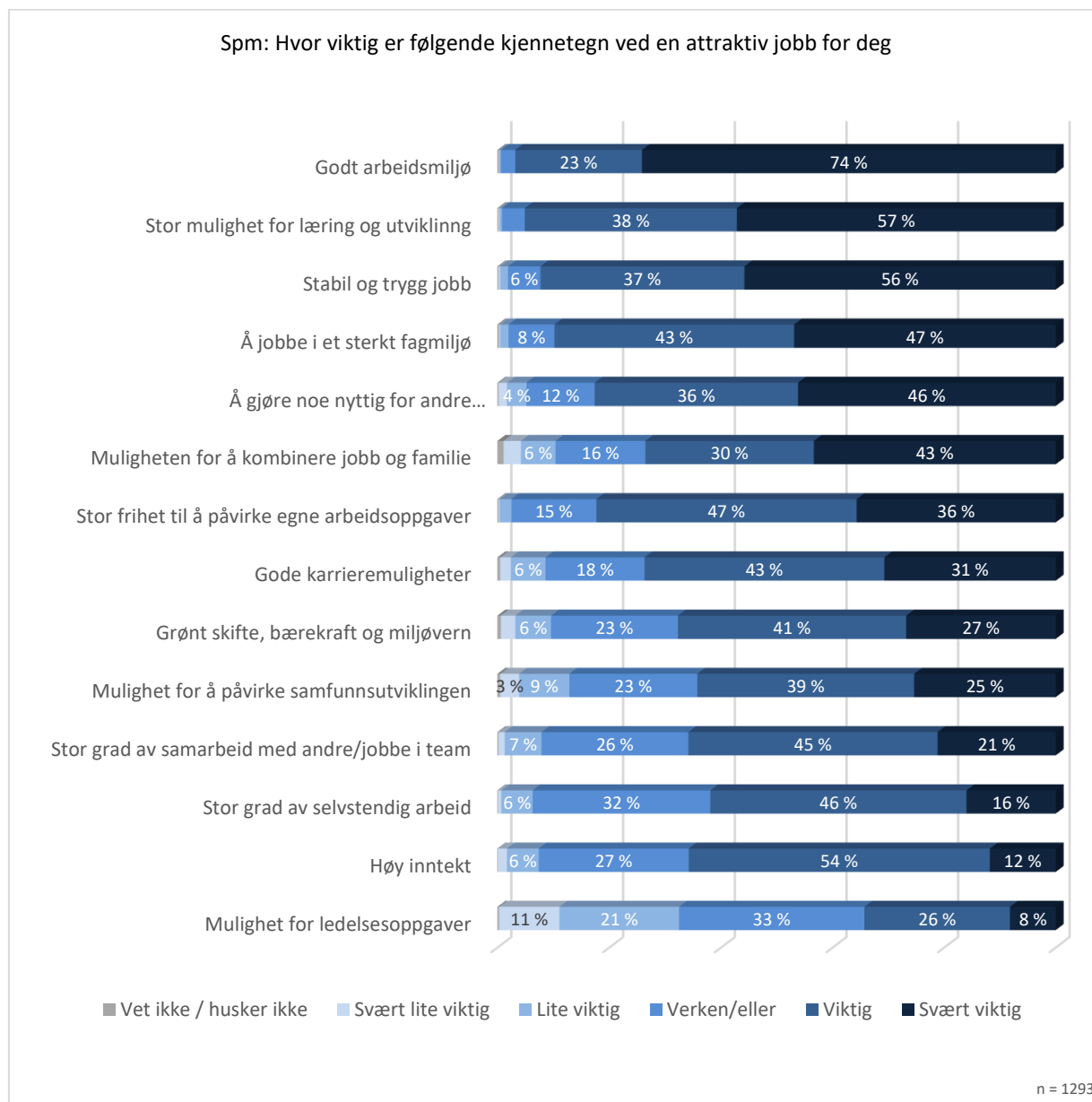
De neste tre spørsmålene handler om kjennetegn ved en attraktiv jobb og jobbtilfredshet. Først ble kandidatene spurt om å vurdere viktigheten av 16 ulike kjennetegn ved en attraktiv jobb. Deretter ble de bedt om å vurdere i hvilken grad deres nåværende jobb oppfyller disse kjennetegnene. Det siste spørsmålet handler om graden av tilfredshet med nåværende jobb.

Det viktigste kjennetegnet på en attraktiv jobb er et godt arbeidsmiljø. Som det presenteres i Figur 72, oppgir hele 74 % dette som svært viktig. Adderes andelen som vurderer dette som viktig, kommer prosenten på 97 %. Også gode muligheter for læring og utvikling er et svært viktig kjennetegn. Rundt 57 % svarer at dette er svært viktig og ytterligere 38 % at det er viktig til en samlet prosent på 95 %. Rett under finnes kjennetegnet stabil og trygg jobb. Her oppgir 56 % at det er svært viktig og ytterligere 37 % at det er viktig, til sammen 93 %. Ca. 90 % mener at det å jobbe i et sterkt fagmiljø er et viktig eller svært viktig kjennetegn på en attraktiv jobb. 83 % av kandidatene vektlegger det å gjøre noe nyttig for andre som viktig eller svært viktig. Også muligheten for å kombinere jobb og familie er en vesentlig faktor for kandidatene. Knappe 3 av 4 oppgir dette som viktig eller svært viktig. I andre ende av skalaen ses at kun 8 % oppgir ledelsesoppgaver som et svært viktig kjennetegn ved en attraktiv jobb.

Et av de nye elementene i undersøkelsen handler om grønt skifte, bærekraft og miljøvern. Her svarer 27 % av kandidatene at dette er et svært viktig kjennetegn ved en attraktiv jobb. Ytterligere 41 % oppgir at det er et viktig kjennetegn. Samlet sett er det knappe 7 av 10 kandidater som vektlegger dette.

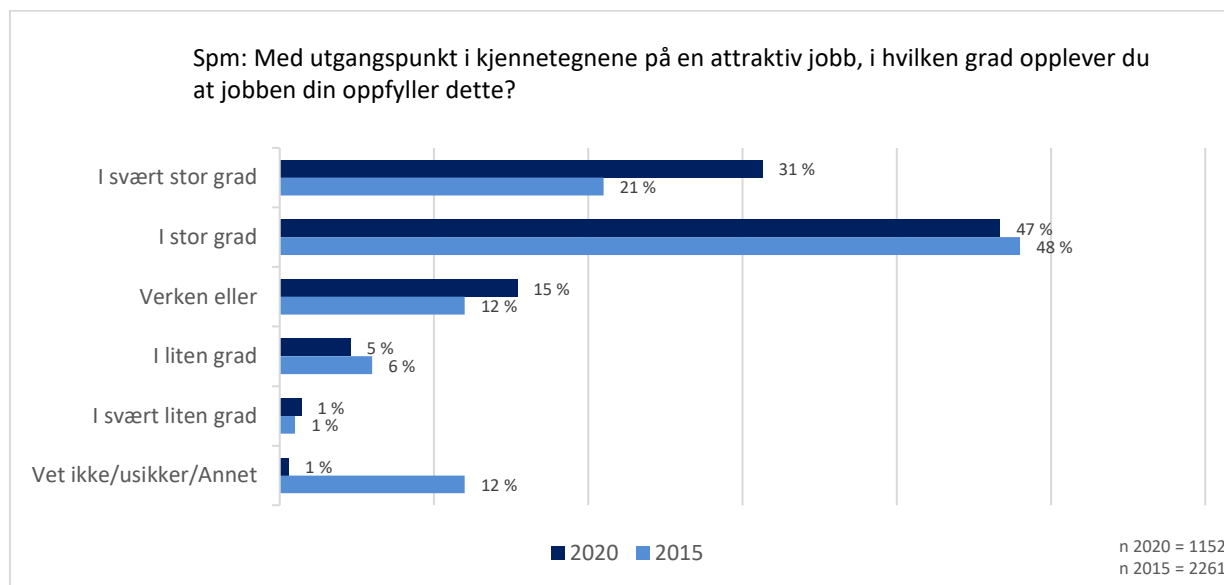
Kandidatundersøkelsen i 2015 inneholder kun 13 ulike forhold til vurdering. Resultatene er derfor ikke direkte sammenlignbare. Likevel bør det bemerkes at 65 % av kandidatene i 2015 oppgir at muligheten til å påvirke samfunnsutviklingen er et viktig eller svært viktig kjennetegn ved en attraktiv jobb. Det tilsvarende tallet i 2020 er 64 %.

Figur 72: Kjennetegn ved en attraktiv jobb



Slik det presenteres i Figur 73 vurderer 31 % av kandidatene at jobben deres i svært stor grad oppfyller de oppgitte kjennetegnene. Sammenlignes resultatet med kandidatundersøkelsen fra 2015, ses en betydelig oppgang fra 21 % i 2015. Ytterligere 47 % oppgir i 2020 at jobben deres oppfyller kjennetegnene i stor grad. Det tilsvarende tallet for 2015 er 48 %. Samlet vurderer altså 78 % av kandidatene at de har en attraktiv jobb. Kun 1 % oppgir at jobben deres i svært liten grad oppfyller kjennetegnene ved en attraktiv jobb.

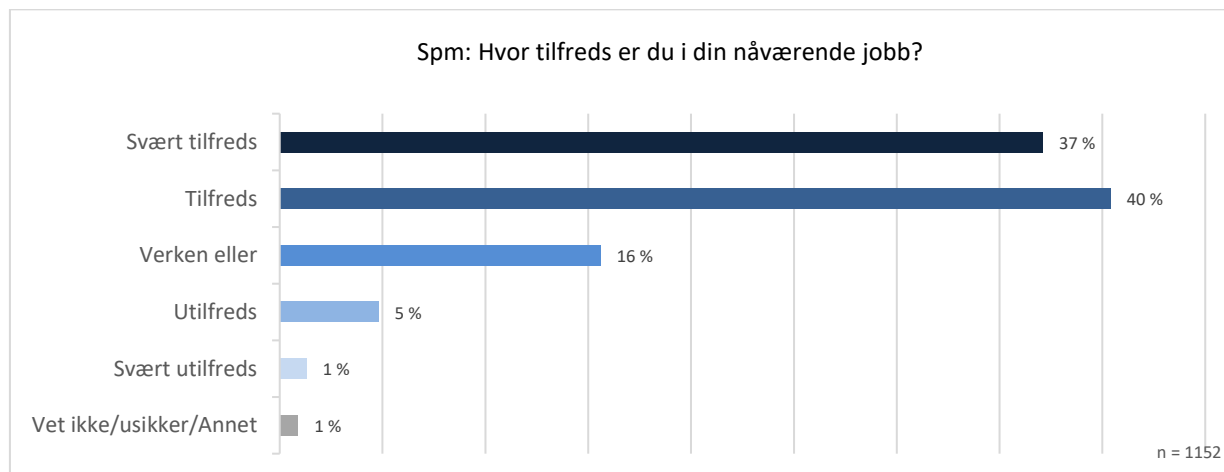
Figur 73: Nåværende jobb oppfyller kjennetegn ved en attraktiv jobb



Det siste av de tre spørsmålene i denne serien handler om generell tilfredshet med nåværende jobb. Rett over 3 av 4 kandidater er tilfredse eller svært tilfredse med nåværende jobb.

Inkluderes andelen som er middels tilfredse, vurderer 93 % av kandidatene at de er minst gjennomsnittlig fornøyde med jobben deres eller mer.

Figur 74: Tilfredshet med nåværende jobb

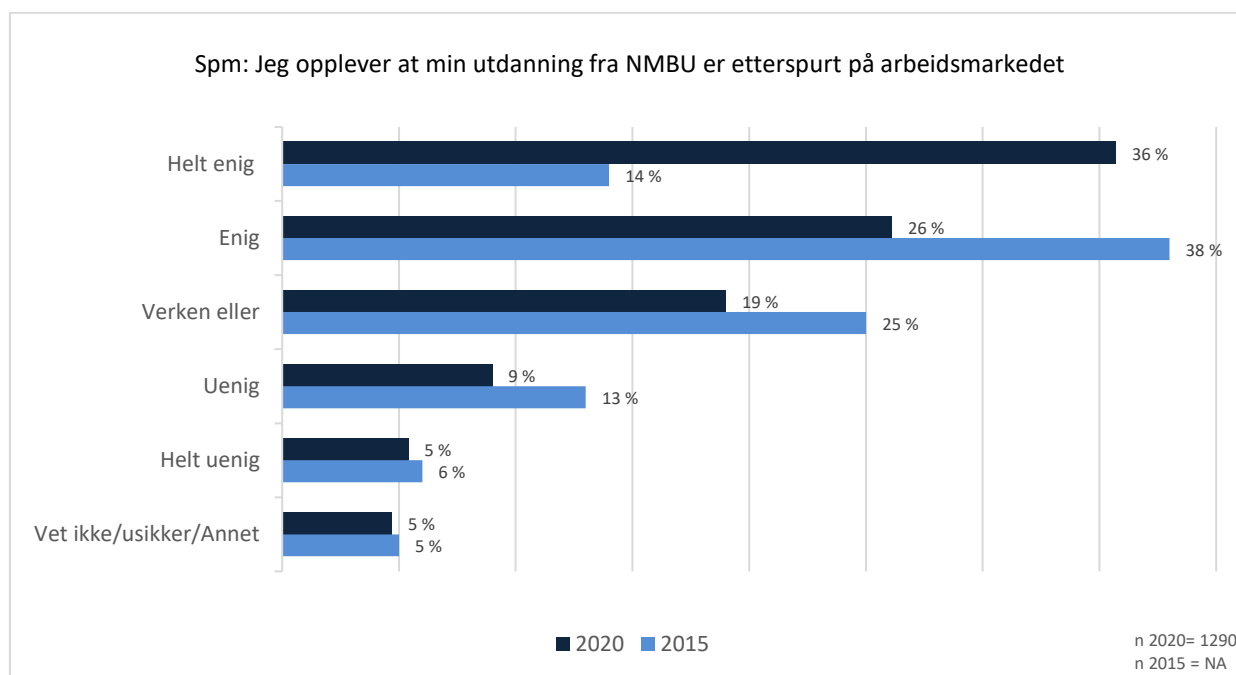


9 Helhetlig vurdering av studiet

Avslutningsvis i undersøkelsen ble kandidatene bedt om å ta stilling til noen overordnede utsagn om NMBU som indikatorer for deres helhetlige tilfredshet med utdanningen og NMBU som utdanningsinstitusjon.

Det første spørsmålet handler om i hvor stor grad kandidatene opplever at utdanningen deres fra NMBU er etterspurt på arbeidsmarkedet. Resultatene presenteres i Figur 75 og viser at 36 % er helt enige i at utdanningen deres er etterspurt. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2015 er dette en svært positiv oppgang fra 14 %. Videre oppgir 26 % i 2020 at de er enige, nest høyeste kategori, i at utdanningen deres er etterspurt. Dette er en nedgang fra 38 % i 2015. Samlet sett svarte 62 % i de to beste kategoriene i 2020 mot 52 % i 2015. Dette kan tolkes som en vesentlig forskyving oppover i tillegg til at flere kandidater vurderer utdanningen deres som etterspurt i arbeidsmarkedet. Andelen kandidater som er helt uenige i at utdanningen deres er etterspurt går marginalt tilbake fra 6 % i 2015 til 5 % i 2020.

Figur 75: Utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet



Den detaljerte oversikten i Tabell 28 viser at det er mindre forskjeller mellom kjønnene i hvilket omfang de vurderer at utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet. Menn vurderer det litt mer positivt med 39 % mot ca. 34 % blant kvinner. Derimot er det svært store forskjeller blant de ulike gradsnivåene. Det er kandidater med 5-årig master som i høyest grad opplever at utdanningene deres er etterspurt. Ca. 77 % angir at de er enige eller helt enige i at utdanningen

deres er etterspurt. Heretter kommer veterinærene med 57 % og 2-årig master med 56 % i de to beste kategoriene. Lavest andel har kandidater med bachelorgrad. Her svarer 44 % av kandidatene i de to høyeste kategoriene.

Også på tvers av fakultetene er det stor variasjon. Høyest andel kandidater som vurderer at utdanningen deres er etterspurt på arbeidsmarkedet har REALTEK og VET, begge med ca. 70 % i de to beste svarkategoriene. Deretter følger MINA med ca. 67 %. Lavest andel har KBM med rundt 40 % som er enig eller helt enig i at utdanningen deres er etterspurt.

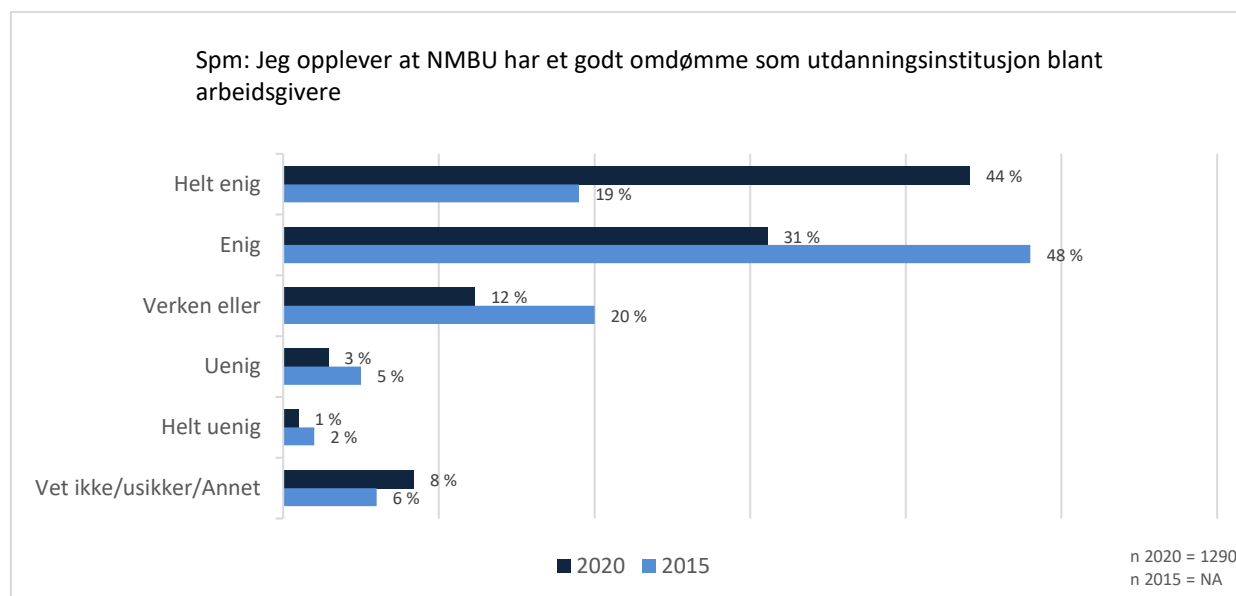
Tabell 28: Utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ Helt enig	■ Enig	■ Verken/ eller	■ Uenig	■ Helt uenig	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1290)	35,7	26,1	19,0	9,0	5,4	4,7
	Helt enig + enig 2020	62					
	Helt enig + enig 2015	52					
	Helt enig + enig 2010	59					
Kjønn	Kvinne (n = 805)	33,8	26,8	18,3	10,2	5,3	5,6
	Mann (n = 485)	39,0	24,9	20,2	7,0	5,6	3,3
Gradsnivå	Bachelor (n = 161)	28,6	15,5	15,5	18,6	11,2	10,6
	2-årig master (n = 625)	28,6	27,0	22,1	9,9	7,4	5,0
	5-årig master (n = 420)	49,3	27,6	15,7	3,8	1,2	2,4
	Veterinærutdanning (n = 84)	24,5	32,1	19,0	9,5	1,2	3,6
Fakultet	VET (n = 100)	40,0	30,0	17,0	8,0	2,0	3,0
	KBM (n = 133)	14,3	25,6	30,8	16,5	5,3	7,5
	BIOVIT (n = 97)	34,0	23,7	14,4	10,3	10,3	7,2
	REALTEK (n = 244)	41,8	29,1	17,2	4,5	1,6	5,7
	MINA (n = 214)	39,3	28,0	12,6	8,9	8,4	2,8
	LANDSAM (n = 343)	38,8	20,1	18,1	11,7	7,0	4,4
	HH (n = 159)	31,4	31,4	26,4	3,8	3,1	3,8
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 257)	34,6	23,3	19,1	12,8	6,2	3,9
	Årgang 2017 (n = 268)	33,6	26,5	20,9	7,5	5,2	6,3
	Årgang 2018 (n = 270)	37,4	27,8	16,7	10,7	4,4	3,0
	Årgang 2019 (n = 252)	36,1	27,0	19,0	7,5	5,2	5,2
	Årgang 2020 (n = 243)	37,0	25,9	19,3	6,2	6,2	5,3

Kandidatene ble bedt om å vurdere deres opplevelse av NMBUs omdømme som utdanningsinstitusjon, og resultatene fremgår av Figur 76. Rundt 44 % av kandidatene er helt enige i at NMBU har et godt omdømme blant arbeidsgivere. Sammenlignes svarene med resultatene fra undersøkelsen i 2015, er dette betydelig oppgang fra 19 %. Ytterligere 31 % svarer i nesthøyeste kategori i 2020 at de er enige, til samlet 75 %. Dette er en netto oppgang fra 67 % i 2015. Det er altså blitt flere kandidater som er positive til NMBUs omdømme, og

kandidatene er blitt mer positive enn tidligere. Kun ca. 4 % av kandidatene er uenige eller helt uenige i at NMBU har et godt omdømme blant arbeidsgivere.

Figur 76: NMBUs omdømme blant arbeidsgivere



Detaljerte resultater basert på ulike gruppevariabler presenteres i Tabell 29. Slik det ses, er det noe forskjell mellom kjønnene, der kvinnelige kandidater er litt mer positive til NMBUs omdømme. Også på tvers av gradsnivåer er det en viss grad av variasjon. Flest positive kandidater har 5-årig mastergrad der ca. 82 % er enige eller helt enige i at NMBU har et godt omdømme. Lavest andel finnes blant veterinærene med rundt 67 %.

Det er stor variasjon i vurderingen av omdømmet til NMBU på tvers av de syv fakultetene. Helt i topp ligger MINA med 65 % som er helt enige i at omdømmet er godt. Deretter følger BIOVIT med ca. 54 % og LANDSAM med ca. 49 %. Lavest andel kandidater i beste kategori har HH med ca. 24 %. Akkumuleres kandidatene som er enige og helt enige ses at MINA samlet har 90 % som er positive til omdømmet. BIOVIT og LANDSAM har henholdsvis ca. 81 % og 78 %. Lavest andel har HH med 56 %.

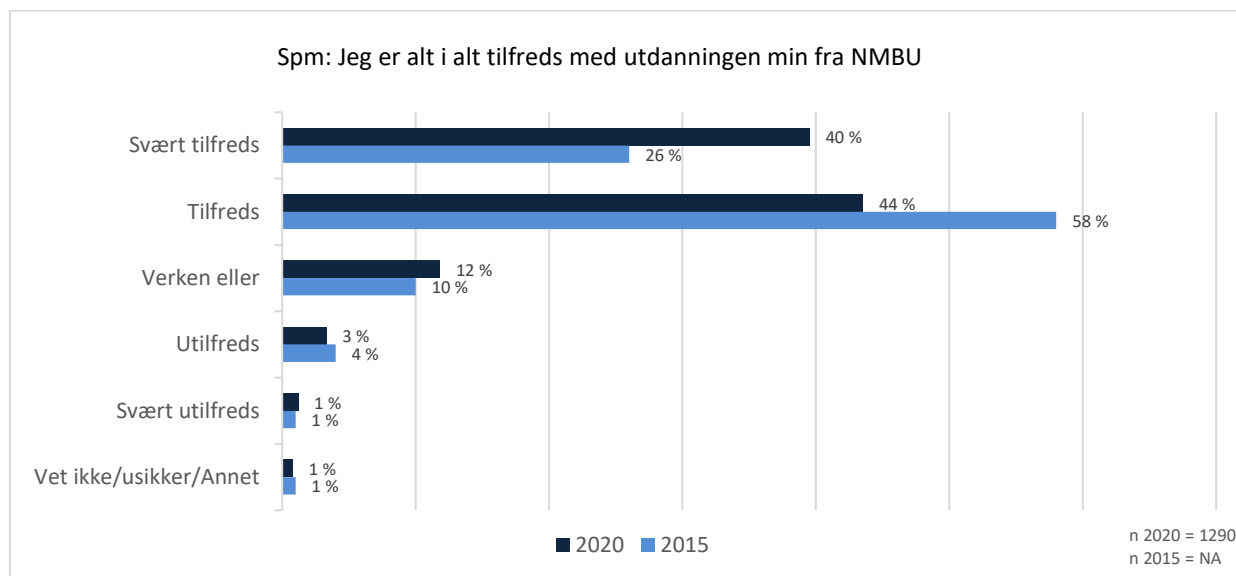
Grupperes svarene i forhold til årstallet for gradsoppnåelse ses en svak fallende trend i andelen kandidater som svarer i den beste kategorien fra ca. 47 % i 2017 og 2018 til 41 % i 2020. I samme periode er andel i den nest høyeste kategorien økt fra 28 % i 2017 til 34 % i 2020. Dette kan tolkes som en liten forskyving nedover i vurdering av omdømmet.

Tabell 29: NMBUs omdømme blant arbeidsgivere

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ Helt enig	■ Enig	■ Verken/ eller	■ Uenig	■ Helt uenig	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1290)	44,1	31,1	12,3	2,9	1,1	8,4
	Helt enig + enig 2020	72					
	Helt enig + enig 2015	67					
	Helt enig + enig 2010	-					
Kjønn	Kvinne (n = 805)	47,2	29,8	11,1	2,1	1,0	8,8
	Mann (n = 485)	39,0	33,2	14,4	4,3	1,2	7,8
Gradsnivå	Bachelor (n = 161)	43,5	25,5	9,9	5,0	1,2	14,9
	2-årig master (n = 625)	43,7	29,6	13,4	3,5	1,4	8,3
	5-årig master (n = 420)	46,7	35,5	11,0	1,4	0,5	5,0
	Veterinærutdanning (n = 84)	35,7	31,0	15,5	2,4	1,2	14,3
Fakultet	VET (n = 100)	40,0	29,0	14,0	2,0	1,0	14,0
	KBM (n = 133)	33,8	34,6	15,0	1,5	0,0	15,0
	BIOVIT (n = 97)	53,6	27,8	6,2	2,1	3,1	7,2
	REALTEK (n = 244)	34,8	40,2	14,8	2,9	0,8	6,6
	MINA (n = 214)	65,4	24,8	3,7	1,4	0,5	4,2
	LANDSAM (n = 343)	49,3	28,3	10,5	2,6	1,2	8,2
	HH (n = 159)	23,9	32,1	24,5	8,2	1,9	9,4
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 257)	40,5	31,5	15,6	3,1	1,6	7,8
	Årgang 2017 (n = 268)	47,0	28,0	11,6	2,6	1,9	9,0
	Årgang 2018 (n = 270)	47,4	30,0	11,9	3,0	0,7	7,0
	Årgang 2019 (n = 252)	44,0	32,5	12,7	2,8	0,4	7,5
	Årgang 2020 (n = 243)	41,2	33,7	9,9	3,3	0,8	11,1

Det siste spørsmålet i dette kapitlet handler om en helhetlig vurdering av tilfredsheten med utdanningen fra NMBU. Rundt 40 % av kandidatene svarer at de er svært tilfredse med utdanningen slik det presenteres i Figur 77. Sammenlignet med kandidatundersøkelsen fra 2015 er dette en oppgang fra 26 % i den beste kategorien. Ytterligere ca. 44 % av kandidatene svarer i 2020 at de er tilfredse med utdanningen. Dette er en nedgang fra ca. 58 % i 2015. Ses disse to svarkategoriene samlet er ca. 84 % tilfredse eller svært tilfredse med utdanningen fra NMBU. Dette er uendret i forhold til undersøkelsene fra både 2015 og 2010 som begge hadde 84 % i disse kategoriene. Samlet sett er det ikke blitt flere kandidater som er tilfredse med utdanningen, men kandidatene er blitt vesentlig mer tilfredse, noe som er svært positivt.

Figur 77: Tilfredshet med utdanningen



Det er ikke vesentlige forskjeller mellom kjønnene i graden av tilfredshet med utdanningen som det fremgår av Tabell 30. Derimot er det noe variasjon på tvers av de ulike gradsnivåene. Høyest grad av tilfredshet finnes hos kandidatene med 5-årig master der ca. 86 % bekrefter at de er enige eller helt enige i at de alt i alt er tilfredse med utdanningen fra NMBU. Deretter følger de 2-årige masterkandidatene og bachelorkandidatene med henholdsvis rundt 83 % og 78 %. Lavest tilfredshetsgrad har veterinærene med ca. 74 % som er enige eller helt enige.

Det er noe variasjon i tilfredshet på tvers av fakultetene. Helt på topp er HH og Mina begge med 86 % i de to beste kategoriene. Tett etter følger REALTEK, BIOVIT, LANDSAM samt KBM med henholdsvis 84 %, 83 %, 82 % og 80 %. Sist er VET med 75 %.

Det er kun marginale forskjeller for de ulike årgangene for uteksaminering.

Tabell 30: Tilfredshet med utdanningen

	Andel besvarelser oppgitt i %	■ Helt enig	■ Enig	■ Verken/ eller	■ Uenig	■ Helt uenig	■ Vet ikke/ usikker/ annet
Alle	Alle kandidater (n = 1290)	39,5	43,5	11,8	3,3	1,2	0,8
	Helt enig + enig 2020	84					
	Helt enig + enig 2015	84					
	Helt enig + enig 2010	84					
Kjønn	Kvinne (n = 805)	38,4	44,0	12,0	3,1	1,4	1,1
	Mann (n = 485)	41,2	42,7	11,3	3,5	1,0	0,2
Gradsnivå	Bachelor (n = 161)	37,3	41,0	14,9	4,3	1,2	1,2
	2-årig master (n = 625)	40,2	42,9	12,5	2,6	1,6	0,3
	5-årig master (n = 420)	42,4	44,0	8,6	3,8	0,2	1,0
	Veterinærutdanning (n = 84)	23,8	50,0	16,7	3,6	3,6	2,4
Fakultet	VET (n = 100)	27,0	48,0	16,0	3,0	4,0	2,0
	KBM (n = 133)	35,3	45,1	14,3	4,5	0,0	0,8
	BIOVIT (n = 97)	37,1	45,4	9,3	3,1	3,1	2,1
	REALTEK (n = 244)	34,4	50,0	11,5	2,5	0,4	1,2
	MINA (n = 214)	49,1	36,9	10,3	2,3	1,4	0,0
	LANDSAM (n = 343)	42,3	39,9	11,1	5,0	1,5	0,3
	HH (n = 159)	40,9	44,7	12,6	1,3	0,0	0,6
Grads-oppnåelse	Årgang 2016 (n = 257)	37,4	44,4	12,5	3,9	1,6	0,4
	Årgang 2017 (n = 268)	37,7	43,7	13,1	3,0	1,5	1,1
	Årgang 2018 (n = 270)	41,1	42,2	11,1	3,3	0,7	1,5
	Årgang 2019 (n = 252)	42,1	41,7	11,5	3,6	1,2	0,0
	Årgang 2020 (n = 243)	39,1	45,7	10,7	2,5	1,2	0,8