

# Kandidat-undersøkelsen 2019

Universitetet i Agder



## Forord

Universitet i Agder uteksaminerer rundt 2500 kandidater årlig. Det er viktig for oss at våre kandidater opplever at de har tilegnet seg relevant kompetanse, og at de er ettertraktet i arbeidsmarkedet. Årets kandidatundersøkelse er den mest omfattende UiA har gjennomført hittil og den fjerde i rekken siden 2010. Undersøkelsen kartlegger overgangen fra studier til arbeidslivet blant kandidater uteksaminert i perioden 2016-2019. For å få en bedre forståelse av UiA-kandidatenes karriereutvikling i et lengre tidsperspektiv, har vi for første gang også kartlagt kandidater som er uteksaminert helt tilbake til 2008. Til sammen har om lag 6400 kandidater svart på årets undersøkelse!

NIFU gjennomfører jevnlig nasjonale kandidatundersøkelser for masterkandidater, og NOKUT gjennomfører årlig Studiebarometeret - en stor nasjonal studentundersøkelse. Til sammen gir dette et solid kunnskapsgrunnlag om våre utdanninger både fra dem som fremdeles studerer, og fra dem som har gått videre til arbeidslivet. Sammen med vår egen kandidatundersøkelse gir det oss et godt utgangspunkt for å utvikle UiA til et enda bedre og mer fremtidsrettet universitet.

Kandidatundersøkelsen svarer blant annet på følgende spørsmål:

- Hvor raskt får kandidater fra UiA jobb, og i hvilken grad er denne relevant?
- I hvilken grad bidrar UiA til kompetansetilførsel til regionen?
- Hvordan kan UiA videreutvikle sine studier slik at kandidatene tilegner seg kompetanse det vil være behov for i fremtiden?
- Hvilke tiltak og aktiviteter vil bidra til at studentene får en god karrierestart og -utvikling?

UiA ønsker å tiltrekke seg de beste studentene og å uteksaminere kandidater som er attraktive på arbeidsmarkedet. På strategisk nivå vil resultatene av kandidatundersøkelsen brukes i kvalitetsarbeidet og videreutvikling av studieprogrammene. Vi vil videre kunne legge til rette for tiltak som sikrer arbeidslivsrelevans og livslang læring. Resultatene bidrar også til at vi kan kvalitetssikre informasjonen som gis til studentene, slik at de kan ta informerte valg gjennom studietiden.

En stor takk til våre tidligere studenter som har svart på undersøkelsen og til våre eksterne samarbeidspartnere, som ser verdien av å samarbeide med UiA og legge til rette for arbeidslivsrelevans i studiene. Jeg vil også benytte anledningen til å takke alle som på andre måter har bidratt inn i arbeidet med kandidatundersøkelsen.

Grimstad/Kristiansand 1. januar 2020



Sunniva Whittaker, rektor  
Universitetet i Agder

## Innholdsfortegnelse

FAKTABOKS: VURDERING AV UTDANNING .....	18
FAKTABOKS: ANSETTELSESFORHOLD .....	23
FAKTABOKS: ARBEIDSLEDIGHET .....	24
FAKTABOKS: STILLINGSNIVÅ .....	28
FAKTABOKS: TID FOR ANSKAFFELSE AV JOBB - UIA SAMMENLIGNET MED ANDRE .....	39
FAKTABOKS: RELEVANT JOBB .....	50
FAKTABOKS: KRAV OM KOMPETANSE .....	53
FAKTABOKS: UTDANNING UTOVER AVLAGT GRAD VED UIA .....	60
<b>1 SAMMENDRAG.....</b>	<b>1</b>
<b>2 OM UNDERSØKELSEN.....</b>	<b>3</b>
2.1 FORMÅL .....	3
2.2 ORGANISERING OG TILRETTELEGGING .....	3
2.3 METODE OG GJENNOMFØRING .....	4
2.4 UTVALG OG SVARPROSENT .....	5
2.5 SPØRRESKJEMA – UNDERSØKELSENS INNHOLD .....	7
2.6 OM RAPPORTERINGEN OG Å LESE RESULTATENE .....	7
2.7 OM FEILMARGINER OG STATISTISK USIKKERHET .....	8
<b>3 OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN.....</b>	<b>10</b>
3.1 HVA HAR SKJEDD SIDEN SIST? .....	10
3.2 VURDERING AV UIA.....	10
3.3 KANDIDATENES SITUASJON PÅ ARBEIDSMARKEDET .....	11
3.4 KANDIDATENES KOMPETANSE OG RELEVANS AV UTDANNING .....	14
3.5 SUKSESSFÅKTORER I OVERGANGEN TIL ARBEIDSLIVET .....	15
<b>4 OVERORDNET VURDERING AV UIA.....</b>	<b>16</b>
<b>5 KANDIDATENES SITUASJON PÅ ARBEIDSMARKEDET .....</b>	<b>19</b>
5.1 HOVEDBESKJEFTIGELSE OG ANSETTELSESFORHOLD .....	19
5.1.1 Hovedbeskjeftigelse .....	20
5.1.2 Stillingsandel .....	25
5.1.3 Stillingsnivå .....	27
5.1.4 Bruttolønn .....	29
5.2 SEKTOR- OG BRANSJETILKNYTNING .....	32
5.2.1 Sektor.....	32
5.2.2 Bransje .....	33
5.3 FRA STUDIER TIL JOBB.....	34
5.3.1 Geografisk tilknytning.....	34
5.3.2 Tid og antall søknader.....	36
5.3.3 Anskaffelse av første jobb .....	40
5.3.4 Jobbskifte .....	41
5.3.5 Aktiviteter under studiene.....	42
5.4 FORVENTNINGER OM FRAMTIDIG JOBB .....	46

<b>6</b>	<b>KANDIDATENES KOMPETANSE OG RELEVANS AV UTDANNING .....</b>	<b>48</b>
6.1	RELEVANS .....	48
6.2	UTDANNINGEN I LYS AV ARBEIDSLIVETS BEHOV.....	54
6.3	BÆREKRAFT OG ETISK REFLEKSJON .....	57
6.4	ØVRIG UTDANNING .....	58
<b>7</b>	<b>SUKSESSFAKTORER I OVERGANGEN TIL ARBEIDSLIVET .....</b>	<b>62</b>
7.1	TILPASNING I ARBEIDSMARKEDET.....	62
7.1.1	<i>Hvem har størst sjanse for å lykkes?</i> .....	64
7.2	TILPASNING I ARBEIDSMARKEDET ETTER GRADSNIVÅ .....	68
7.2.1	<i>Bachelorkandidater</i> .....	68
7.2.2	<i>Masterkandidater</i> .....	68
<b>8</b>	<b>VEDLEGG .....</b>	<b>70</b>
8.1	TABELL- OG FIGUROVERSIKT .....	78
8.1.1	<i>Figurer</i> .....	78
8.1.2	<i>Tabeller</i> .....	79
8.2	SPØRRESKJEMA: HOVEDUNDERSØKELSEN .....	80
8.3	SPØRRESKJEMA: TILLEGGSUNDERSØKELSEN .....	103

## 1 Sammendrag

Universitetet i Agder (UiA) uteksaminerer årlig om lag 2500 kandidater, og resultatene fra kandidatundersøkelsen bidrar med viktig informasjon om UiA-studentenes karrierestart og karriereutvikling. I det løpende arbeidet med å tilby studieprogram som er arbeidslivsrelevante, er studentens erfaringer i møte med arbeidslivet av stor betydning. UiA en sentral aktør regionalt, og tilfører også kompetanse til et nasjonalt og et internasjonalt arbeidsmarked. Kandidatundersøkelsen fra 2016 viste solide resultater for UiAs kandidater og resultatene fra denne undersøkelsen viser like gode eller bedre resultater på viktige områder.

### **UiA-kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet**

Overordnet melder 8 av 10 kandidater at de er tilfredse med utdanningen fra UiA og like mange vil både anbefale UiA til andre og vil anbefale sin studieby til andre.

Undersøkelsen viser at 8 av 10 kandidater fra UiA har fått seg jobb innen tre måneder etter fullført utdanning, og 9 av 10 vurderer utdanningen som relevant i nåværende stilling. Ett år etter fullført utdanning er om lag 90 % av kandidatene i jobb, og arbeidsledigheten blant kandidater fra UiA er om lag den samme som i resten av Norge.

### **Kompetansetilførsel til regionen**

Undersøkelsen viser at det er en netto tilførsel av nyutdannet arbeidskraft til Agder på 8 %, noe som betyr at flere velger å bosette seg i Agder etter fullført utdanning, enn dem som kom fra Agder da de startet å studere. Dette er en generell trend, uavhengig av hva de har studert. Innenfor Agder ser vi en sentraliseringseffekt hvor Region Kristiansand er eneste region med positiv tilvekst av nyutdannet arbeidskraft (28 %), mens det er negativ tilvekst i Østre Agder, i Setesdal og i Lister. Netto tilførsel av nyutdannet arbeidskraft skyldes primært at studenter som bodde i Agder før studiestart i stor grad blir værende i Agder, mens det også er litt tilførsel av arbeidskraft fra andre fylker. Nær 90 % av kandidatene som kom fra Agder før de begynte å studere, jobber og bor i Agder i dag. 25 % av dem som kom fra andre deler av landet har valgt å starte sin karriere i Agder.

### **Samarbeid med arbeidslivet og utvekslingsopphold**

Mange kandidater har ulike former for kontakt med arbeidslivet underveis i studieløpet. I hovedsak peker kandidatene på at dette er både relevant for studiene og nyttig i arbeidshverdagen. De aller fleste kandidatene med obligatorisk praksis vurderer dette som nyttig, og også en overvekt av kandidater med andre former for samarbeid knyttet til frivillig praksis og til oppgavesamarbeid ser nytten av erfaringen i arbeidshverdagen.

Kandidatundersøkelsen i 2016 og årets undersøkelse viser at kandidater som har vært på utenlandsopphold vurderer erfaringene som svært nyttig. Likevel viser analyser at studenter med utvekslingsopphold i mindre grad enn andre kandidater får relevant jobb. Dette er et funn som støttes både av tidligere undersøkelser og av arbeidsgiverundersøkelser, og er

interessant å nevne i lys av signalene om økt satsing på internasjonalisering fra nasjonalt hold.

## **Fremtidsrettet kompetanse**

21st Century Skills er betegnelsen på hvilken type kompetanse som vil bli etterspurt i et fremtidsrettet arbeidsliv. Som følge av en høy endringstakt vil arbeidslivet kreve arbeidstakere med både lærings- og innovasjonskompetanse, med ulik mediekompetanse og med definerte personlige og profesjonelle kompetanser. Tilbakemeldingene fra kandidatene var at utdanningene i større grad burde vektlagt slike kompetanser. I tillegg er det også få kandidater som mener de har fått kunnskap om bærekraft. Det er kun innenfor fagområdene realfag og teknologi at kandidatene mener de i noen grad har fått dette.

Kandidater med litt lengre fartstid i arbeidsmarkedet har i økende grad deltatt på etter- og videreutdanning, og hovedmotivasjonen for dette er å øke karrieremulighetene. Dette er spesielt tilfelle for kandidater som ikke har tradisjonelle profesjonsutdanninger.

## 2 Om undersøkelsen

### 2.1 Formål

Kandidatundersøkelsen skal kartlegge kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet, mobilitet over tid, og geografiske tilhørighet, for å kunne

- Gi god studie- og karriereveiledning
- Bidra til at studentene får realistiske forventninger om karrierestart og karrieremuligheter
- Bidra med kunnskap om kompetansemobilitet i regionen

Kandidatundersøkelsen skal kartlegge kompetanser som er viktige for framtidens arbeidsliv, samt beskrive hvordan kandidater videreutvikler sin kompetanse, for å

- Arbeide kontinuerlig med studieprogrammernes relevans for framtidens arbeidsliv
- Bidra til livslang læring ved å tilby studietilbud og andre kompetansehevende tiltak i tråd med kandidatenes og arbeidslivets behov
- Bevisstgjøre studenter, arbeidsliv og andre interessenter på kandidatenes generiske kompetanser

Kandidatundersøkelsen skal beskrive suksessfaktorer for karrierestart og karriereutvikling slik at

- Institusjonen kan legge til rette for tiltak som har påviselig effekt
- Studentene kan ta informerte valg underveis

### 2.2 Organisering og tilrettelegging

Prosjektet ble organisert med en styringsgruppe og en arbeidsgruppe. Styringsgruppen ble våren 2019 ledet av Astrid Birgitte Eggen, viserektor for utdanning, og fra høsten 2019 av Gøril Hannås, viserektor for samfunnskontakt og nyskaping. Styringsgruppen besto i tillegg av

- Geir Jørgensen, direktør i Næringsforeningen i Kristiansand
- Knut Aasen, rektor på Kristiansand Katedralskole Gimle
- Tale Margrethe Guldal, instituttleder ved Institutt for fremmedspråk og oversetting
- Paul R. Svennevig (stedfortreder for Geir Grasmø), studieprogramleder ved Institutt for ingeniørvitenskap
- Anne Martins Bjærke, seniorrådgiver ved Handelshøyskolen
- Benedicte Norli, leder i Studentorganisasjonen i Agder
- Eli Skaranger, seniorrådgiver i ledelsens stab

En arbeidsgruppe ved UiA har jobbet med utforming av spørreskjema, kommunikasjon og tilrettelegging underveis, publisering av resultater og utarbeiding av digitale rapporter.

Medlemmer i arbeidsgruppa var

- Ingrid Susanne Andersen, Studieveilingen (prosjektleder)
- Silje Holteberg, UiA Karriere, Kommunikasjonsavdelingen

Gruppen samarbeidet med Kantar om gjennomføring av undersøkelsen. Kantar og UiA reviderte spørreskjema fra 2016. Målet for revideringen var å korte ned undersøkelsen for å sikre flest mulige svar, utelate spørsmål som ble lite brukt i 2016, og endre / legge til spørsmål der det var behov for det.

Kantar og UiA reviderte spørreskjema fra 2016. Målet for revideringen var å korte ned undersøkelsen for å sikre flest mulige svar, utelate spørsmål som ble lite brukt i 2016, og endre / legge til spørsmål der det var behov for det.

Kantar hadde øvrig ansvar for rapportering og analyse av undersøkelsen. Data ble innhentet av Norsk Gallup.

### **2.3 Metode og gjennomføring**

De ble gjennomført to separate spørreundersøkelser, om samme tema, men til ulike målgrupper.

I den største undersøkelsen, heretter kalt *hovedundersøkelsen* (HU), var målgruppen kandidater som avla grad ved UiA fra høst 2016 til våren 2019.

I den andre undersøkelsen, heretter kalt *tilleggsundersøkelsen* (TU), var målgruppen kandidater som avla grad ved UiA fra 2008 til vår 2016 (annethvert kull). Kandidater som deltok i tilleggsundersøkelsen fikk kun et lite utvalg av spørsmålene fra hovedundersøkelsen. Formålet med dette var å få bedre forståelse for kandidatenes utvikling i arbeidslivet, og refleksjoner om egen utdanning i et lengre tidsperspektiv.

Begge undersøkelsene ble gjennomført som en webundersøkelse. Samtlige kandidater tilknyttet hovedundersøkelsen som hadde en registrert adresse mottok invitasjon til undersøkelsen i posten. I informasjonsbrevet ble undersøkelsens formål beskrevet og kandidatene fikk innloggingsinformasjon. Brevet inneholdt en webadresse ([www.gallup.no/uiA](http://www.gallup.no/uiA)) og et unikt passord for innlogging. I brevet var det også informasjon om insentiver ved deltakelse: trekningen av to reisegavekort til en verdi av 4.000 kr og ti gavekort på kino til en verdi av 250 kr. Brevet inneholdt kontaktinformasjon til Kantar (ved Joakim Wold Nylén), og var underskrevet av viserektor for samfunnskontakt og nyskaping, Gøril Hannås.

Kandidater fra høst 2008 til vår 2016 fikk tilsendt invitasjon til undersøkelsen på e-post. Deretter fikk samtlige kandidater påminnelser på e-post og SMS. Kandidater i tilleggsundersøkelsen fikk inntil tre påminnelser. Kandidater i hovedundersøkelsen fikk inntil fire påminnelser. Kontaktinformasjonen ble hentet fra UiAs system, som er oppdatert mot folkeregisteret for korrekt påføring av postadresse. E-postadressene og telefonnummer fra UiAs register ble benyttet for påminnelsene. Samtlige kandidater ble bedt om å svare på bakgrunn av siste avlagte grad fra UiA.



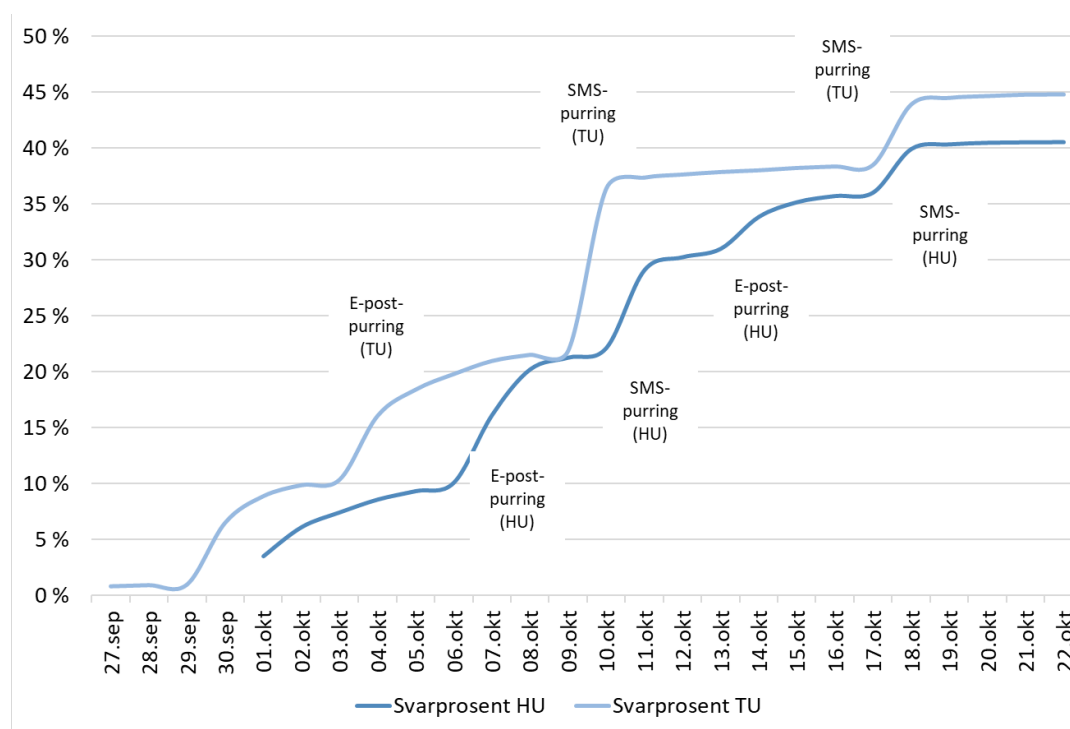
## 2.4 Utvalg og svarprosent

I Figur 2.1 og Tabell 2.1 oppsummeres invitasjonene som ble sendt ut (bruttoutvalg), svarene som kom inn (nettoutvalg), samt tidspunkt for utsendelser og påminnelser. Totalt ble 7041 kandidater invitert til hovedundersøkelsen, og 7966 kandidater invitert til tilleggsundersøkelsen.

Første invitasjon til hovedundersøkelsen ble sendt ut til kandidatene postalt. Deretter mottok kandidatene inntil 4 påminnelser, to på e-post, og to på SMS. Første invitasjon til tilleggsundersøkelsen ble sendt ut på e-post. Deretter fikk kandidatene inntil 3 påminnelser, én på e-post og to på SMS.

For hovedundersøkelsen svarte 2853 kandidater innen undersøkelsen ble avsluttet. Dette gir **41 % svar**. For tilleggsundersøkelsen svarte 3.572 kandidater innen undersøkelsen ble avsluttet. Dette gir **45 % svar**.

Figur 2.1 Svarinngang



Svarfordelingen på gradsnivå og fagområder er relativt jevnt, og varierer mellom 30 og 60 %. Noe større andel av masterkandidatene og kandidater med PPU svarte på undersøkelsene sammenlignet med kandidatene med bachelor eller lærerutdanning. Færrest kandidater fra ESTETISK, IDRETT og ØKADM har svart. Det eneste fagområdet som skiller seg spesielt ut i andre retning er SAMFUNN. Utover gradsnivå og fagområder, ser vi også at en noe større andel av kvinnelige kandidater har svart enn mannlige.

Tabell 2.1 Svarfordeling

		Brutto		Netto		Svarprosent	
		TU	HU	TU	HU	TU	HU
<b>Totalt</b>	Totalt	7662	7041	3572	2853	47 %	41 %
<b>Avgangsår</b>	2008	1252		659		53 %	
	2010	1455		715		49 %	
	2012	1654		781		47 %	
	2014	1765		777		44 %	
	2016 vår	1536		640		42 %	
	2016 høst		285		111		39 %
	2017		2191		930		42 %
	2018		2450		998		41 %
	2019		2115		814		38 %
<b>Kjønn</b>	Kvinner	4904	4110	2363	1780	48 %	43 %
	Menn	2758	2931	1209	1073	44 %	37 %
<b>Grad</b>	Master	1326	1728	671	807	51 %	47 %
	Bachelor	5351	4609	2420	1747	45 %	38 %
	4-årig lærer	523	378	232	146	44 %	39 %
	PPU	414	268	224	118	54 %	44 %
	Ukjent*	48	58	25	35	52 %	60 %
<b>Fagområde</b>	ESTETISK	182	237	78	79	43 %	33 %
	HELSEFAG	1586	1196	760	478	48 %	40 %
	HISTORIE	114	134	59	48	52 %	36 %
	IDRETT	109	113	40	34	37 %	30 %
	INFOTEK	359	387	162	147	45 %	38 %
	JUS	89	174	37	65	42 %	37 %
	LÆRER	1643	1293	748	528	46 %	41 %
	MEDIEFAG	127	118	58	50	46 %	42 %
	PEDFAG	196	102	106	46	54 %	45 %
	REALFAG	95	82	40	35	42 %	43 %
	SAMFUNN	1031	817	565	398	55 %	49 %
	SPRÅK	202	130	104	58	51 %	45 %
	TEKNO	931	1086	417	455	45 %	42 %
	ØKADM	942	1167	375	429	40 %	37 %
	ANNET**	56	5	23	3	41 %	60 %

\* Kandidater med studieprogram som ikke lar seg klassifisere inn i de øvrige gradsdefinisjonene. Eksempelvis eldre høgskolestudium og Faglærerutdanning i praktiske og estetiske fag.

\*\* Kandidater med studieprogram som ikke lar seg klassifisere inn i øvrige fagområder. Eksempelvis selvalgt bachelor og eldre studieprogram.

Som konsekvens av noe varierende svarprosent, er det tilsvarende skjevheter mellom bruttoutvalget (populasjonen) og nettoutvalget. Skjevhetene er relativt små, og handler i all hovedsak om en svak overrepresentasjon av kvinner, og masterkandidater.

Resultatene er ikke vektet i tråd med tidligere kandidatundersøkelser, og om resultatene hadde vært vektet, ville resultatene kun avviket med noen svært få prosentpoeng.

## 2.5 Spørreskjema – undersøkelsens innhold

Hovedundersøkelsen er delt inn i 5 deler:

- **Arbeidssituasjon og geografisk tilknytning.** Her kartlegges kandidatens tidligere og nåværende bosted, hovedbeskjeftigelse, hvor de arbeidende kandidatene befinner seg i arbeidsmarkedet og type stilling.
- **Kontakt med arbeidslivet som student.** Her kartlegges praksis og samarbeid arbeidslivet gjennom studiene på UiA, og nytteverdien av dette i kandidatens arbeidshverdag.
- **Veien til arbeid.** Overgangen fra studier til arbeid, med fokus på hvordan og når kandidatene skaffet seg jobb etter endt utdanning.
- **Vurdering av utdanning fra UiA.** I denne delen blir kandidatene bedt om vurdere sin egen utdanning, UiA og studiebyen. De ble også spurt hva utdanningen burde vektlagt mer eller mindre, i lys av arbeidslivets behov.
- **Øvrig utdanning og kompetanseutvikling.** I denne avsluttende delen av undersøkelsen blir kandidatene spurt om de har tatt annen utdanning utover avlagt grad fra UiA, eventuelt hvorfor de har tatt øvrig utdanning, og hvordan de ser for seg å videreutvikle sin kompetanse fremover.

Tilleggsundersøkelsen bestod av et lite utvalg av disse spørsmålene.

## 2.6 Om rapporteringen og å lese resultatene

I denne rapporten vil resultatene fra begge undersøkelsene bli presentert tematisk og i 5 deler, med nedbrytinger på fagområde og grad<sup>1</sup>. I rapporten presenteres funn fra hovedundersøkelsen løpende i tekst. I tillegg vil resultatene fra hovedundersøkelsen settes inn i en større kontekst ved å sammenligne enkelte spørsmål med

- Kandidatundersøkelsene fra UiA i 2010, 2013 og 2016. Kandidatene i disse undersøkelsene har alle mellom ett halvt til tre års arbeidserfaring på undersøkelsestidspunkt.
- Resultater fra kandidater som har besvart tilleggsundersøkelsen, dvs kandidater som har avgangsårs 2008, 2010, 2012, 2014 og vår 2016. Disse har på undersøkelsestidspunkt mellom 4 og 11 års arbeidserfaring.
- Kandidatundersøkelser fra andre institusjoner. Disse er gjennomført på litt andre tidspunkt og vil ikke være identiske med kandidatundersøkelsen fra UiA, men

---

<sup>1</sup> I likhet med kandidatundersøkelsen 2016, og til forskjell fra fakulteter (som er brukt i kandidatundersøkelsen 2010 og 2013), da fagområdekategoriseringen gir et mer intuitivt sammenligningsgrunnlag for studenter med liknende faglig tilhørighet. Fagområdekategoriseringen inneholder også flere kategorier enn fakultetene.

sammenligning kan gi en indikasjon på hvorvidt funn ved andre institusjoner er lik funn ved UiA.

- Andre relevante datakilder, f.eks SSB.

Alle sammenligningene vil presenteres i «faktabokser» og sammenligningsgrunnlag og kontekst vil fremgå av den enkelte faktaboks.

Denne rapporten vil ha et noe mer overordnet blikk på kandidatene fra UiA, og gjøre nødvendige analyser for å besvare formålene med undersøkelsen. I tillegg er det utviklet en digital rapporteringsløsning i Tableau (som er UiAs digitale verktøy for statistikk og analyse). I Tableua vil det være mulig å hente ut resultater fra undersøkelsen brutt ned på det enkelte spørsmål og på studieprogramnivå. I tillegg vil resultater fra kandidatundersøkelsen bli innarbeidet i andre rapporter med studiedata hvor hhv studieprogramledelse, instituttledelse og fakultetsledelse er hovedmålgruppe. På den måten kan resultatene gi verdifull informasjon til det løpende arbeidet med studieprogrammenes relevans, samt bidra med faktagrunnlag som utgangspunkt for studie- og karriereveiledning av studenter på alle gradsgivende studieprogram.

## **2.7 Om feilmarginer og statistisk usikkerhet**

Det vil alltid knytte seg en viss usikkerhet til resultatene når vi spør et utvalg av målgruppen (kandidatene), enten vi trekker et utvalg eller vi står igjen med et «nettoutvalg» grunnet frafall når alle inkluderes i studien. Denne usikkerheten, eller feilmarginen, kan beregnes statistisk. Et sentralt mål i denne sammenhengen er standardavviket. Standardavviket beregnes ut fra hvor mye hver enkelt enhet avviker fra gjennomsnittet for alle enhetene i undersøkelsen når det gjelder den egenskapen vi ønsker å måle. Med utgangspunkt i standardavviket kan vi beregne feilmarginen for det aktuelle resultatet. Fastsettelsen av feilmarginen vil også avhenge av hvor stor usikkerhet vi er villige til å akseptere. Det vanlige er å angi feilmarginer basert på 95 prosent sannsynlighet. Dette betyr at hvis vi hadde 100 forskjellige uavhengige utvalg, ville resultatet ligge innenfor de feilmarginene vi oppgir i minst 95 av de 100 undersøkelsene. Det vil igjen si at det bare er 5 prosent sannsynlighet for at den faktiske fordelingen i populasjonen (blant kandidatene) ikke ligger innenfor de oppgitte feilmarginene.

I Tabell 2.2 vises feilmarginene for de nedbrytninger som blir kommentert i hovedrapporten. Deler av spørsmålene er stilt til alle kandidater, mens en del spørsmål kun er stilt til yrkesaktive kandidater. Derfor viser tabellen feilmarginene for begge utvalgsgrupper innenfor hver nedbrytning.

Feilmarginene er spesielt høye for fagområdene JUS, REALFAG, HISTORIE og IDRETT. Det betyr at for at forskjeller mellom disse og andre fagområder må være relativt store, for å være statistisk signifikante. Det samme gjelder MEDIEFAG, PEDFAG og SPRÅK, spesielt der hvor vi kun ser på resultater fra yrkesaktive kandidater. Rapporten vil i de fleste tilfeller rapportere resultater på fagområdenivå da resultatene kan gi nyttige indikasjoner selv om ikke alle resultatene er statistisk signifikante. I andre tilfeller beskrives kun forskjeller mellom ytterpunktene mellom fagområdene. Der hvor det er stor usikkerhet om resultatene blir det kommentert.

Tabell 2.2 Feilmarginer i +/- prosentpoeng: Samtlige kandidater og kandidater i jobb i hovedundersøkelsen.

	Alle		I jobb	
	Maks	Min	Maks	Min
Totalt	1,2	0,5	1,4	0,6
Master	2,2	1,0	2,4	1,0
Bachelor	1,5	0,7	1,9	0,8
4-årig lærer	5,3	2,3	5,7	2,5
PPU	5,9	2,6	6,2	2,7
ESTETISK	7,2	3,1	9,2	4,0
HELSEFAG	2,9	1,3	3,1	1,4
HISTORIE	9,3	4,1	14,6	6,4
IDRETT	11,1	4,8	14,6	6,4
INFOTEK	5,3	2,3	6,3	2,7
JUS	8,0	3,5	15,9	6,9
LÆRER	2,8	1,2	3,0	1,3
MEDIEFAG	9,1	4,0	12,3	5,3
PEDFAG	9,5	4,1	10,5	4,6
REALFAG	10,9	4,8	20,1	8,8
SAMFUNN	3,2	1,4	3,9	1,7
SPRÅK	8,4	3,7	10,9	4,8
TEKNO	3,0	1,3	3,6	1,6
ØKADM	3,1	1,3	3,7	1,6

### 3 Oppsummering av hovedfunn

#### 3.1 Hva har skjedd siden sist?

Med utgangspunkt i noen av de mest sentrale spørsmålene, ser vi noen endringer fra tidligere kandidatundersøkelser.

- Kandidatene har aldri vært mer fornøyde med utdanningen sin. 2019-resultatene er bedre enn resultatene fra både 2010, 2013 og 2016.
- Kandidatene er noe mer enige i at det er samsvar mellom forventninger til jobbmuligheter og deres erfaring med jobbmuligheter i 2019, sammenlignet med 2016.
- Færre av kandidatene fra UiA er mistilpasset i arbeidsmarkedet i 2019 sammenlignet med 2016.
  - Indikasjon på at arbeidsledigheten er lavere i 2019 enn i 2016, i tråd med endringer i arbeidsmarkedet generelt.
  - I år jobber marginalt flere av kandidatene i faste stillinger til fordel for midlertidige stillinger, sammenlignet med i 2016. 2019- og 2013-resultatene er like.
  - Over de siste tre kandidatundersøkelsene har andelen kandidater i deltidsstillinger sunket noe, uten at det har vært en tilsvarende utvikling i arbeidsmarkedet for øvrig.
  - Kandidatene har aldri opplevd mer relevans av utdanningen i nåværende jobb.

#### 3.2 Overordnet vurdering av UiA

Tilfredshet med utdanningen

- Over 8 av 10 vil anbefale UiA og studiebyen deres til andre.
- 8 av 10 er også tilfredse med utdanningen sin.
  - Dette resultatet er noe bedre enn hva som tidligere er målt i UiA sine kandidatundersøkelser.
  - UiA sine kandidater er gjennomsnittlig like fornøyd med sin utdanning som kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner.
- 7 av 10 ville anbefalt studieprogrammet sitt til andre. Nær like mange ville valgt den samme utdanningen igjen.

### 3.3 Kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet

*Formål: Kandidatundersøkelsen skal kartlegge kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet, mobilitet over tid, og geografiske tilhørighet.*

#### Hovedbeskjeftigelse

- Over 9 av 10 av kandidatene som har avsluttet sine studier er i arbeid. I overkant av 6 av 10 av har fast ansettelse, i underkant av 3 av 10 midlertidig ansettelse. Svært få (2 prosent) er selvstendig næringsdrivende.
  - I årets undersøkelse jobber marginalt flere av kandidatene i faste stillinger til fordel for midlertidige stillinger, sammenliknet med i 2016. 2019- og 2013-resultatene er like.
  - 5 år etter uteksaminering er det kun 1 av 10 kandidater som jobber i midlertidige stillinger, som er på nivå med fordelingen i arbeidsstyrken i Norge som helhet.
- 5 % av kandidatene er jobbsøkere.
  - Arbeidsledigheten blant UiA-kandidater er noe høyere enn i arbeidsstyrken som helhet, men er preget av de ferskeste kandidatene.
  - Ett år etter uteksaminering er arbeidsledigheten blant kandidatene på samme nivå som i arbeidsstyrken.
  - Fem år etter uteksaminering er arbeidsledigheten blant UiA sine kandidater vesentlig lavere enn i arbeidsstyrken.

#### Stillingsandel

- 8 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid.
  - En større andel av kandidatene fra UiA jobber i heltidsstilling sammenliknet med sysselsatte i Norge samlet sett.
  - På lik linje med arbeidsledighet og midlertidighet, ser vi en relativt stor endring det første året i arbeidslivet til kandidatene. 25 prosent av de ferskeste kandidatene jobber deltid, mens dette synker til 16 prosent av kandidatene fra 2018.
- 2 av 10 jobber deltid, hvor over halvparten av disse ønsker seg en høyere stillingsandel.
  - Over de siste tre kandidatundersøkelsene har andelen kandidater i deltidsstillinger sunket noe, uten at det har vært en tilsvarende utvikling i arbeidsmarkedet for øvrig.

#### Stillingsnivå

- 1 av 10 kandidater har lederansvar på mellomledernivå eller høyere. Like mange har prosjekt- eller teamlederansvar, men uten personalansvar. De fleste kandidater (i underkant av 8 av 10) er ansatte.
  - Andelen kandidater med en form for lederansvar stiger med arbeidserfaring / tid etter avlagt grad. Det er spesielt de første to-tre årene vi ser at andelen kandidater med lederansvar stiger.
  - To år etter avlagt grad har en av fire kandidater lederansvar.

## Bruttolønn

- Kandidatenes gjennomsnittlige brutto årslønn, inkludert overtid og bonus, er 485.000 kroner.
  - Til sammenligning var medianlønn i Norge 494.400 kr i 2018.

## Sektor

- Halvparten av kandidatene jobber i offentlig sektor. Flertallet av disse jobber i kommunal sektor. 4 av 10 jobber i privat sektor.
  - Privat vs. stat: En større andel av lønnstakere i Norge jobber i privat sektor (68 prosent) enn hva kandidatene fra UiA gjør (ca. 52 prosent).

## Geografisk tilknytning

- De fleste fylker har negativ tilvekst av kandidater, med unntak av Vest-Agder og Oslo. Langt flere kandidater ender opp i arbeid i Oslo enn antall kandidater som bodde i Oslo før de begynte å studere ved UiA. Det samme gjelder, men i langt mer begrenset omfang, Vest-Agder.
- For Agder er regionen Kristiansand den eneste som har positiv tilvekst av utdannet arbeidskraft.
- Så å si alle kandidater som jobber i Agder, bor også i Agder.

## Tid og antall søknader

- Nær halvparten av kandidatene fikk sin første jobb før fullført utdanning. 3 av 10 fikk jobb i løpet av de første 3 månedene etter fullført utdanning, mens i underkant av 2 av 10 brukte lengre tid.
  - Sammenlignet med noen andre universiteter, peker ikke resultatene for UiA seg ut med hensyn til andelen kandidater som fikk jobb før endt utdanning.
  - Resultatene indikerer at kandidater fra UiA som ikke fikk jobb før fullført utdanning får jobb noe raskere enn kandidater fra øvrige universiteter.
- Blant de kandidater som har søkt på jobb, har flertallet sendt svært få søknader. Kandidatene har i snitt søkt på 8 stillinger.
- Nær 8 av 10 av kandidatene som ikke fortsatte å studere, fikk jobb innen 3 måneder etter endt utdanning. Drøyt 8 av 10 fikk jobb innen 6 måneder, og 9 av 10 innen ett år.

## Anskaffelse av jobb

- Nær 6 av 10 av kandidatene fikk sin første jobb etter å ha søkt på en stilling. De resterende kandidater fortsatte hos arbeidsgiveren de allerede hadde (nær 2 av 10), fikk tilbud om stilling gjennom personlig nettverk eller fra arbeidsgiver som de hadde kontakt med som del av studiet.

## Jobbskifte

- 4 av 10 kandidater har byttet stilling etter endt utdanning. De som har byttet stilling, har i all hovedsak byttet én gang.
  - Blant de ferskeste kandidatene, de som ble uteksaminert noen måneder før undersøkelsen, har 2 av 10 kandidater skiftet stilling. Et mindretall av



kandidatene som ble uteksaminert i 2016 har blitt værende i samme stilling som den første jobben de fikk.

#### Aktiviteter under studiene

- Kandidatene har størst nytte av erfaringene fra obligatorisk praksis og utenlandsopphold i sin arbeidshverdag.
  - At kandidatene opplever at utveksling er såpass nyttig i arbeidshverdagen, bør ikke tolkes som at utveksling gir kandidatene et fortrinn i jobbsøkerprosessen.
  - Den obligatoriske praksisen oppfattes som mer relevant enn den frivillige praksisen.
- Kandidatene har minst nytte av erfaringene med frivillig arbeid og arbeid i linjeforening/studentorganisasjon.
- Synes kandidatene at arbeidslivskontakten var relevant for utdanningen, er det mer sannsynlig at de oppfatter nytte av erfaringene i sin arbeidshverdag.

#### Forventning om framtidig jobb

- 6 av 10 kandidater mener de har fått jobbmuligheter som svarer til forventninger under utdanningen. 2 av 10 mener at det ikke er tilfellet.
  - Årets resultat er bedre enn i 2016.

### 3.4 Kandidatenes kompetanse og relevans av utdanning

*Formål: Kandidatundersøkelsen skal kartlegge kompetanser som er viktige for framtidens arbeidsliv, samt beskrive hvordan kandidater videreutvikler sin kompetanse.*

#### Relevans

- De aller fleste kandidater opplever at utdanningen deres er relevant i nåværende stilling (nær 9 av 10).
  - Dette er et godt resultat, og noe bedre enn hva som tidligere er målt for UiA-kandidatene. Samtidig skiller ikke UiA seg nevneverdig ut fra andre universiteter.
  - Utdanningen oppfattes som relevant i arbeidssammenheng, også etter flere års erfaring i arbeidsmarkedet
  - 9 av 10 kandidater med helse- og sosialutdanninger eller barnehagelærerutdanning jobber i tiltenkt jobb. 8 av 10 kandidater med lærerutdanning for øvrig, jobber i tiltenkt jobb.
- I overkant av 7 av 10 mener at arbeidsoppgavene i stor grad krever fagkompetansen og den generelle kompetansen de tilegnet seg gjennom sin utdanning.
  - Den generelle trenden er at kandidatene opplever at arbeidsoppgavene i nær like stor grad krever deres fagkompetanse og generelle kompetanser etter hvert som de har mer fartstid i arbeidslivet.
- 6 av 10 kandidater mener at deres utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.

#### Behov i arbeidslivet og kvalifikasjoner

- Når kandidatene blir spurt om hvilke kompetanser de mener utdanningen burde vektlagt mer eller mindre er den generelle trenden at de ønsker «mer av alt og ikke mindre av noe».
- I lys av arbeidslivets behov, mener flest kandidater at utdanningen deres i større grad burde vektlagt bruk av digitale verktøy og applikasjoner til å kommunisere effektivt, og ledelse og motivering av team.

#### Bærekraft og etisk refleksjon

- Langt flere av kandidatene opplever å ha fått evne til etisk refleksjon (7 av 10 svarer i ganske/svært stor grad), enn kunnskap om bærekraft (3 av 10). Samtidig er det noen fagområder som peker seg ut i begge tilfeller.

#### Øvrig utdanning

- 4 av 10 kandidater har tatt eller holder på med annen utdanning i tillegg til avlagt grad.
- For bachelorkandidatene handler videre utdanning i stor grad om mastergrad de første årene. Gradsstudier er den vanligste utdanningstypen blant de ferskeste kandidatene, mens dette blir mindre aktuelt etter hvert til fordel for etter- og videreutdanning (EVU).

- Faglig interesse og å øke egne karrieremuligheter er den sterkeste motivasjonen for å ta annen utdanning.
- Få av kandidatene tar/tok utdanning utover avlagt grad fordi de ikke fikk relevant jobb.
- Motivasjonen for å ta annen utdanning endrer seg noe med årene etter kandidatene ble uteksaminert fra UiA. Å øke egne karrieremuligheter blir mindre viktig, og nødvendigheten av faglig oppdatering blir noe mer viktig. Men selv blant kandidater som ble uteksaminert for 11 år siden, er det å øke karrieremuligheter og faglig interesse som er den største motivasjonen for å ta annen utdanning.

### 3.5 Suksessfaktorer i overgangen til arbeidslivet

*Formål: Kandidatundersøkelsen skal beskrive suksessfaktorer for karrierestart og karriereutvikling.*

#### Overordnet

- Samlet er 3 av 10 kandidater mistilpasset i arbeidsmarkedet. Det betyr at de enten ikke har fått jobb etter endt utdanning, eller er i jobb, men opplever at de ufrivillig jobber deltid og/eller at utdanningen ikke er spesielt relevant for nåværende stilling.
  - Andelen kandidater som er mistilpasset, er noe lavere i 2019 (27 prosent) enn i 2016 (33 prosent).

#### Hvem har størst sjanse for å lykkes?

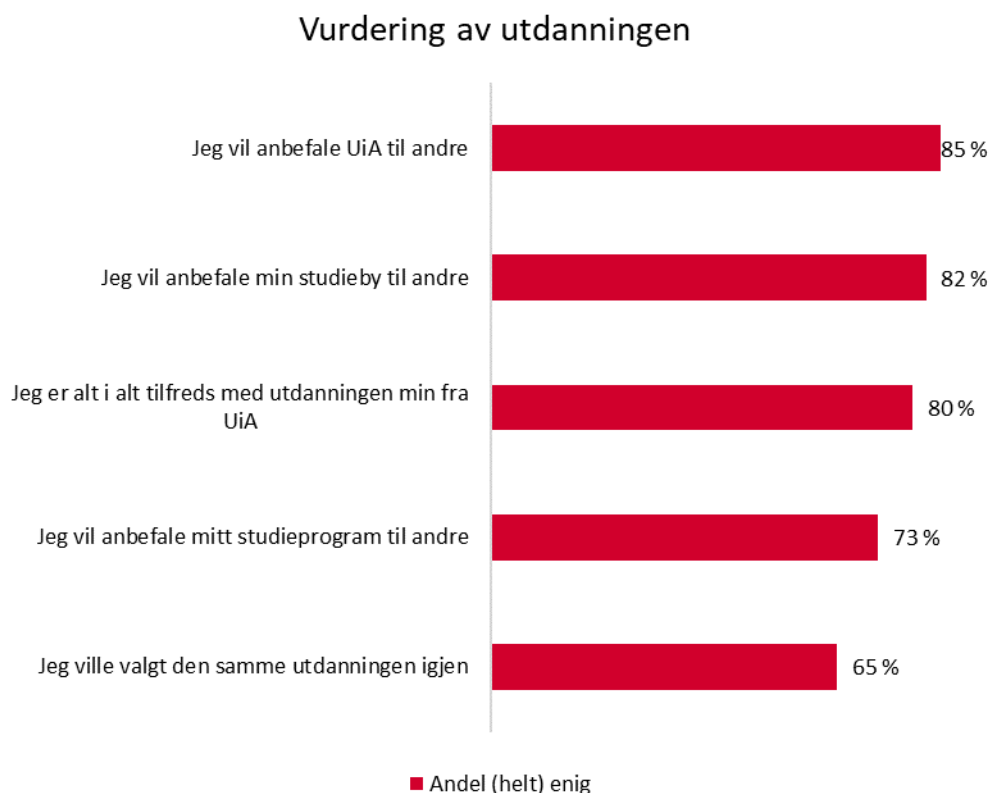
- Kandidater med mastergrad har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidsmarkedet sammenlignet med bachelorgradkandidater.
- Kandidater som gikk ut fra UiA i 2016, 2017 og 2018, sammenlignet med kandidater som gikk ut i år (2019) har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset.
- Resultatene for de ulike fagområder, sammenlignes med fagområdet ØKADM. Først ser vi at ESTETISK, HISTORIE og JUS har større sannsynlighet for å være mistilpasset. Det er en indikasjon på at det samme gjelder for SAMFUNN. LÆRER er det eneste fagområdet som har *mindre* sannsynlighet for å være mistilpasset.
- Kandidatene med best snittkarakter har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidslivet. Effekten av karakterer ser samtidig ut til å være noe begrenset.
- Kandidater som har hatt studierelatert kontakt med arbeidslivet har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidslivet. Dette gjelder både praksis og samarbeid med virksomheter.
- Til slutt ser vi også at kandidater som har dratt på utveksling har noe *større* sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidslivet, da de har noe mindre sannsynlighet for å oppleve utdanningen som relevant i nåværende jobb. Det er en indikasjon på at det samme gjelder kandidater som har drevet med frivillig arbeid.

## 4 Overordnet vurdering av UiA

Til å begynne med ser vi på kandidatenes overordnede vurderinger av UiA.

Kandidatene ble stilt flere spørsmål vedrørende UiA, deres utdanning og studiebyen. Under ser vi resultatene for disse spørsmålene samlet. Utdanningsinstitusjonen og -stedet får noe bedre tilbakemeldinger enn studieprogrammet.

Figur 4.1 Vurdering av UiA, utdanning og studiebyen



**De aller fleste kandidater vil anbefale UiA og studiebyen deres til andre (over 8 av 10).**

**De fleste er også tilfredse med utdanningen sin (8 av 10).** Dette resultatet er noe bedre enn hva som tidligere er målt i UiA sine kandidatundersøkelser. Sammenlignet med andre universiteter er UiA gjennomsnittlig fornøyd med sin utdanning.

**7 av 10 ville anbefalt studieprogrammet sitt til andre. Nær like mange ville valgt den samme utdanningen igjen.** Vi finner størst variasjon blant kandidatene på disse spørsmålene, som undersøkes videre i Figur 4.1.

Tabell 4.1 Vurdering av studieprogram, med nedbrytninger.

	Jeg vil anbefale mitt studieprogram til andre	Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen
<b>Totalt (n=2811)</b>	<b>73 %</b>	<b>65 %</b>
<b>Grad:</b>		
Master (n=795)	74 %	67 %
Bachelor (n=1726)	71 %	62 %
4-årig lærer (n=145)	83 %	81 %
PPU (n=111)	77 %	76 %
<b>Fagområde:</b>		
ESTETISK (n=79)	58 %	53 %
HELSEFAG (n=473)	81 %	70 %
HISTORIE (n=46)	74 %	66 %
IDRETT (n=34)	79 %	62 %
INFOTEK (n=144)	71 %	71 %
JUS (n=63)	76 %	60 %
LÆRER (n=516)	81 %	74 %
MEDIEFAG (n=50)	60 %	54 %
PEDFAG (n=45)	64 %	63 %
REALFAG (n=35)	57 %	43 %
SAMFUNN (n=391)	70 %	63 %
SPRÅK (n=58)	59 %	50 %
TEKNO (n=450)	70 %	62 %
ØKADM (n=424)	69 %	62 %

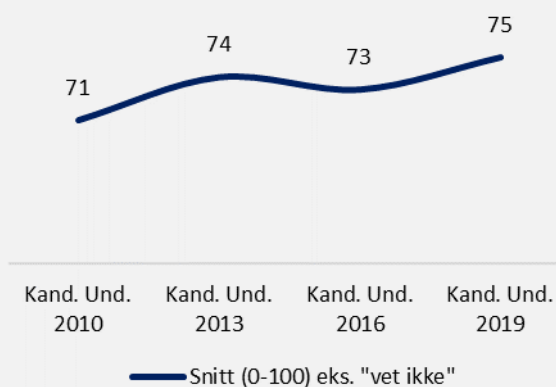
Flere av kandidatene med lærerutdanning, og til dels PPU, ville anbefalt sitt studieprogram til andre og ville valgt den samme utdanningen igjen, sammenlignet med øvrige kandidater. Masterkandidatene vurderer utdanningen noe bedre enn bachelorkandidatene på de samme spørsmålene.

Med hensyn til fagområder vurderer kandidater fra ESTETISK, MEDIEFAG, REALFAG og SPRÅK jevnt over utdanningen sin noe svakere.

## Faktaboks: Vurdering av utdanning

Tabell 4.2 Tilfredshet med utdanningen: historisk utvikling

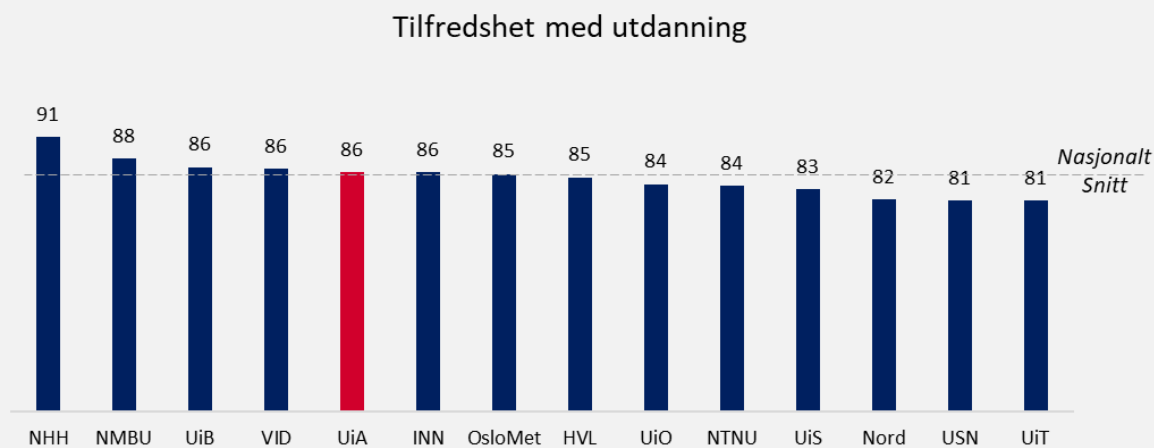
### Tilfreds med utdanningen



Sammenligner vi årets resultater fra tidligere UiAs tidligere kandidatundersøkelser ser vi noen endringer. I årets undersøkelse sier kandidatene at de er noe mer fornøyde enn hva kandidatene har gjort tidligere. Det er først og fremst en økning i andelen som er *helt enig* i at de er tilfredse (opp 7 pp. fra 2016).

Gjennom den nasjonale kandidatundersøkelsen<sup>2</sup> kan vi også sammenligne masterkandidater fra UiA sin vurdering av utdanningen, sammenlignet med masterkandidater fra andre universiteter og høyskoler (se Figur 4.2). Fra dette ser vi at UiAs kandidater vurderer sin egen utdanning om lag på nivå med snittet nasjonalt.

Figur 4.2 Tilfredshet med utdanning: universiteter og høyskoler sammenlignet (snitt 0-100).



<sup>2</sup> NIFU rapport 2018:22 Kandidatundersøkelsen 2017

## 5 Kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet

*Formål: Kandidatundersøkelsen skal kartlegge kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet, mobilitet over tid, og geografiske tilhørighet.*

- Kap. 5.1 beskriver *kandidatenes formelle ansettelsesforhold,*
- Kap. 5.2 beskriver *hvor kandidatene havner i arbeidslivet, med hensyn til sektor og bransje*
- Kap. 5.3 beskriver *overgangen fra studier til jobb, og aktiviteter underveis i studiene.*
- Kap. 5.4 beskriver *kandidatenes forventninger til jobbmuligheter.*

I kapittel 7 vil vi gå i dybden på hvilke kandidater som lykkes i overgangen til arbeidslivet.

### **5.1 Hovedbeskjeftigelse og ansettelsesforhold**

I dette kapitlet ser vi nærmere på kandidatenes formelle ansettelsesforhold, med fokus på hovedbeskjeftigelse, stillingsandel, stillingsnivå og lønn. Vi vil også se nærmere på kandidatenes tilfredshet med nåværende stilling.

### 5.1.1 Hovedbeskjeftigelse

Tabell 5.1 «Hva er din hovedbeskjeftigelse pr. 25. september 2019?» (Q2)<sup>3</sup>

	Midlertidig				
	Fast ansatt	ansatt	Jobbsøker	Student	Annet
<b>Totalt (n=2853)</b>	<b>51 %</b>	<b>20 %</b>	<b>5 %</b>	<b>21 %</b>	<b>4 %</b>
<b>Grad:</b>					
Master (n=807)	70 %	18 %	5 %	3 %	4 %
Bachelor (n=1747)	42 %	18 %	5 %	31 %	4 %
4-årig lærer (n=146)	46 %	40 %	1 %	12 %	1 %
PPU (n=118)	56 %	34 %	4 %	3 %	3 %
<b>Fagområde:</b>					
ESTETISK (n=79)	24 %	20 %	11 %	23 %	22 %
HELSEFAG (n=478)	58 %	29 %	2 %	8 %	3 %
HISTORIE (n=48)	27 %	13 %	10 %	48 %	2 %
IDRETT (n=34)	32 %	24 %	0 %	38 %	6 %
INFOTEK (n=147)	63 %	7 %	6 %	21 %	3 %
JUS (n=65)	15 %	9 %	9 %	65 %	2 %
LÆRER (n=528)	50 %	34 %	2 %	10 %	4 %
MEDIEFAG (n=50)	38 %	12 %	10 %	30 %	10 %
PEDFAG (n=46)	46 %	37 %	0 %	15 %	2 %
REALFAG (n=35)	20 %	11 %	6 %	63 %	0 %
SAMFUNN (n=398)	45 %	22 %	8 %	21 %	4 %
SPRÅK (n=58)	33 %	21 %	12 %	22 %	12 %
TEKNO (n=455)	57 %	9 %	5 %	26 %	2 %
ØKADM (n=429)	59 %	9 %	3 %	26 %	3 %

**2 av 10 kandidater har gått videre med studier, mens øvrige kandidater (over 7 av 10) er i jobb.**

Det er fremfor alt bachelorkandidatene som har gått videre med studier (3 av 10). Svært få som har fullført mastergrad eller PPU har fortsatt med studier. 1 av 10 kandidater med lærerutdanning har gått videre med studier. Videre tar vi utgangspunkt i hovedbeskjeftigelse blant kandidater som har avsluttet sin studietid.

**Over 9 av 10 av kandidatene som har avsluttet sine studier er i arbeid. I overkant av 6 av 10 av har fast ansettelse, i underkant av 3 av 10 midlertidig ansettelse. Svært få (2 prosent) er selvstendig næringsdrivende.**

Hvis vi ser isolert på fordelingen mellom faste- og midlertidige ansatte i Norge i 2018, var 1 av 10 i midlertidig ansettelsesforhold, mens 9 av 10 var i fast stilling<sup>4</sup>. Kandidatene fra UiA

<sup>3</sup> «Annet» inkluderer *selvstendig næringsdrivende/ frilanser*, og svarkategorien *annet*. «Midlertidig ansatt» inneholder *Midlertidig ansatt/ engasjement/ vikariat/stipendiat*.

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/09733/tableViewLayout1/>



er altså «overrepresentert» i midlertidige stillinger. Men også ansettelsesforholdet utvikler seg relativt raskt de første årene etter uteksaminering, og andelen kandidater i midlertidige stillinger er derfor preget av kortere fartstid i arbeidsmarkedet. Mer om dette senere (se Faktaboks: Ansettelsesforhold).

Svært få kandidater med lærerutdanning er uten arbeid, men har samtidig høyest andel midlertidig ansatte. Blant lærerkandidatene som er i jobb, er nær like mange midlertidig som fast ansatte. Blant kandidater i arbeid, har PPU nest høyest andel midlertidig ansatte, etterfulgt av bachelorkandidatene. Masterkandidatene har *lavest* andel midlertidig ansatte (og tilsvarende høyest andel fast ansatte).

Det finnes også relativt store forskjeller i ansettelsesforhold mellom fagområdene, selv hvis vi ser bort fra kandidater som er jobbsøkere. INFOTEK, TEKNO og ØKADM har høyest andel arbeidende kandidater i faste stillinger. ESTETISK har lavest. Med hensyn til fagområder er det spesielt mange av kandidatene fra JUS og REALFAG som har gått videre med studier.

Som kjent, er også midlertidige ansettelsesforhold vanligere i noen bransjer enn andre. I Tabell 5.2 ser vi de bransjer hvor vi finner høyest og lavest andel kandidater i midlertidige stillinger.

Tabell 5.2 Bransjer med høyest og lavest andel midlertidige ansatte<sup>5</sup>

	Midlertidig ansatt	Fast ansatt
<b>Høyest andel midlertidige:</b>		
Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.) (n=119)	54 %	46 %
Sosialtjenester (n=76)	42 %	57 %
Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole) (n=320)	42 %	58 %
Energi og kraft (n=41)	34 %	63 %
Pleie og omsorg (n=384)	34 %	66 %
Barnehage (n=160)	31 %	69 %
<b>Lavest andel midlertidige:</b>		
IKT (n=100)	5 %	93 %
Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser / Rådgivende ingeniør (n=137)	4 %	94 %

Midlertidige stillinger er spesielt utbredt på akademiske arbeidsplasser, i undervisningssektoren (både skole og barnehage), og innen helsetjenester (sosialtjenester og pleie og omsorg). IKT og konsulentbransjen er på den andre enden av skalaen. Den eneste bransjen som skiller seg nevneverdig ut med tanke på selvstendig næringsdrivende er kunst/kultur/design. 4 av 10 av kandidatene tilknyttet denne bransjen er selvstendig næringsdrivende.

**5 % av kandidatene er jobbsøkere.** Dette kan tolkes som andelen arbeidsledige, med noen forutsetninger. Noen kandidater kan være arbeidsledige uten at de selv vil definere

<sup>5</sup> Tre bransjer, med mellom 2 og 8 kandidater, vises ikke på grunn av utvalgsstørrelse.

seg som jobbsøker. Et eksempel på dette er arbeidsuføre kandidater. Resultatene avdekker også hovedbeskjeftigelse. Det innebærer at dersom kandidatene anser seg selv som hovedsakelig jobbsøker, utelukker ikke det at de samtidig holder på med arbeids- eller studierelaterte aktiviteter. Dersom dette er tilfellet, vil det trolig være i svært begrenset omfang, og kun i påvente av å få seg jobb. Denne operasjonaliseringen av arbeidsledigheter avviker noe fra f.eks. SSB sin definisjon av arbeidsledige i Arbeidskraftundersøkelsen<sup>6</sup>. Det som videre blir omtalt som arbeidsledighet blir således et uttrykk for de kandidater som er aktivt søkende, og mener at dette er deres hovedbeskjeftigelse.

En del nyutdannede befinner seg i en søkerfase de første månedene etter endt utdanning. Dette bidrar til at arbeidsledigheten i f.eks. NIFUs kandidatundersøkelse<sup>7</sup> et halvt år etter eksamen er høyere enn for kandidater som blir spurt flere år etter fullført utdanning. I UiAs kandidatundersøkelse er både «ferske» kandidater og kandidater som avsluttet sin studietid for flere år siden inkludert i undersøkelsen. De ferskeste kandidatene – de som ble uteksaminert i 2019 – kan således sammenlignes med NIFUs kandidatundersøkelse, til tross for at de siste publiserte tallene er fra 2017 og omfatter utelukkende masterkandidater. Resultatene er relativt like: 8 prosent av masterkandidater var arbeidsledige et halvt år etter uteksaminering i 2017, og 8 prosent av UiAs kandidater (10 prosent av masterkandidater) som ble uteksaminert i 2019 er arbeidsledige.

Fagområdene SPRÅK, ESTETISK, HISTORIE, MEDIEFAG og JUS har høyest andel arbeidsledige. IDRETT, PEDFAG, HELSEFAG, og LÆRER har lavest andel arbeidsledige. Med hensyn til gradsnivå finner vi små forskjeller, med unntak av lavere arbeidsledighet blant lærerutdanninger. Dersom vi ekskluderer studentene derimot, vil andelen jobbsøkere blant bachelorkandidatene være marginalt høyere sammenlignet med masterkandidater og PPU-kandidater.

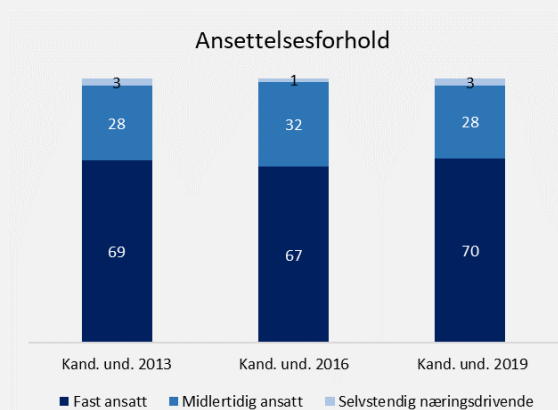
---

<sup>6</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvorfor-ulike-arbeidsledighetstall--348571>

<sup>7</sup> Kandidatundersøkelsen 2017: Forbedret arbeidsmarkedssituasjon for nyutdannede. NIFU Arbeidsnotat 2018:5.

## Faktaboks: Ansettelsesforhold

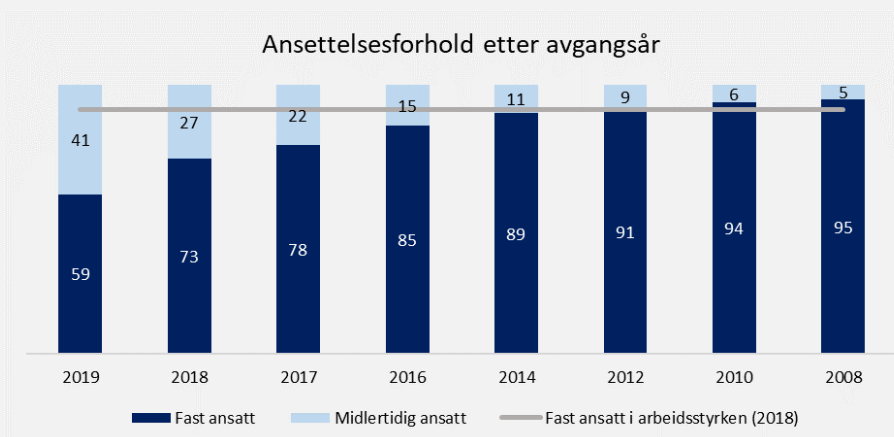
Figur 5.1 Hovedbeskjeftigelse blant kandidater 2013-2019. Fordeling blant arbeidende kandidater.



Fordeling av ansettelsesforhold blant kandidatene i årets kandidatundersøkelse er relativt likt de siste to målingene. I 2016 var det marginalt flere av kandidatene som befant seg i midlertidige stillinger, sammenlignet med i 2013 og i 2019. Andelen kandidater som jobber i faste- og midlertidige stillinger i 2019 er om lag den samme som i 2013.

Etter hvert som kandidatene får lengre erfaring i arbeidslivet, havner flere i faste stillinger. Denne «forflytningen» fra midlertidig- til fast ansettelse skjer med avtakende styrke etter uteksaminering. Med andre ord er det tydeligste skillet mellom de ferskeste kandidatene, hvor hele 4 av 10 jobber i midlertidige stillinger, og de neste kandidatene som ble uteksaminert, hvor i underkant av 3 av 10 er midlertidige stillinger. 5 år etter uteksaminering er det kun 1 av 10 kandidater som jobber i midlertidige stillinger, som er på nivå med fordelingen i arbeidsstyrken i Norge som helhet.

Figur 5.2 Fordeling av faste- og midlertidige ansettelsesforhold med avgangår: 2008-2019<sup>8</sup>.

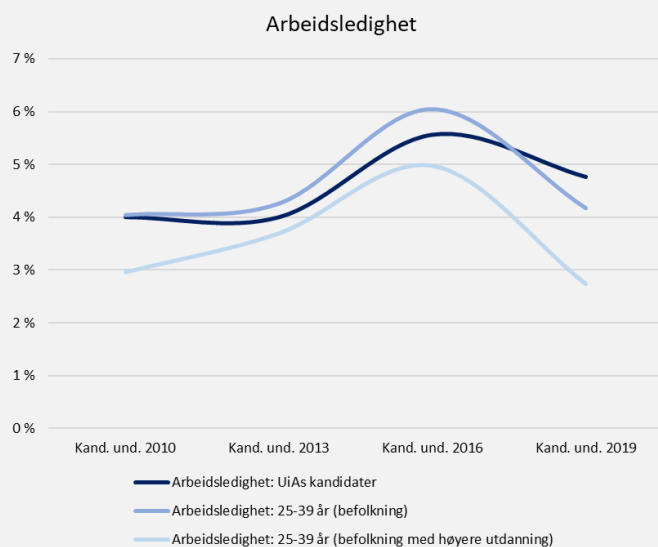


Figuren viser ikke andre ansettelsesforhold, slik som selvstendig næringsdrivende. Her skjer det samtidig ingen nevneverdige endringer med lengre fartstid i arbeidsmarkedet. Det er om lag like mange av kandidatene som ble uteksaminert for 10 år siden som jobber som selvstendig næringsdrivende i dag, som det er blant nylig uteksaminerte kandidater.

<sup>8</sup> Tall for arbeidsstyrken hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/statbank/table/09733/tableViewLayout1/>

## Faktaboks: Arbeidsledighet

Figur 5.3 Arbeidsledighet 2010-2019.<sup>9</sup>

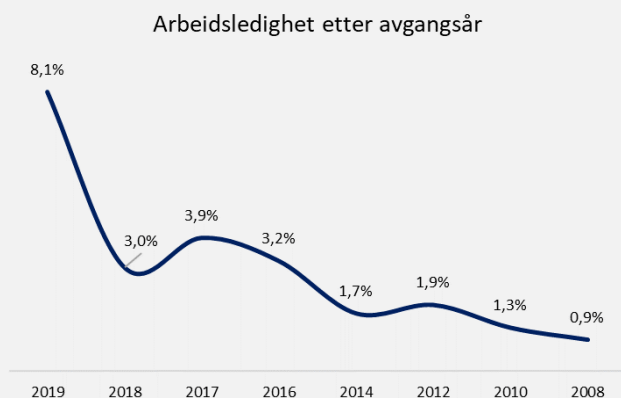


Ser vi videre på arbeidsledigheten blant UiAs kandidater i et historisk perspektiv, kan vi også sammenligne dette med de nasjonale arbeidsledighetstallene, se Figur 5.3. Umiddelbart ser vi at arbeidsledigheten blant UiAs kandidater beveger relativt jevnt med arbeidsledigheten for øvrig. Det er derfor nærliggende å tenke at utvikling i arbeidsledigheten blant UiAs kandidater er et resultat av endringer i arbeidsmarkedet, og ikke i UiAs kandidaters attraktivitet sammenlignet med annen arbeidskraft.

Arbeidsledigheten blant UiA-kandidater er noe høyere enn i arbeidsstyrken som helhet. Arbeidskraftundersøkelsen fra SSB viser at 3,8 prosent er arbeidsledige i tredje kvartal 2019. Arbeidsledigheten blant den yngre delen av arbeidsstyrken (25-39 år) er 4,2 prosent. Blant samme gruppe, men med høyere utdanning er arbeidsledigheten 2,7 prosent. Som nevnt vil gruppen med kandidater fra 2019 trekke arbeidsledigheten opp, og dermed bidra til høyere arbeidsledighet i Figur 5.3. I Figur 5.4 ser vi nærmere på arbeidsledigheten blant kandidater uteksaminert fra 2008 til 2019.

Med unntak av kandidatene som ble uteksaminert i 2019, synker andelen arbeidsledige kandidater relativt jevnt med tid etter uteksaminering fra UiA.

Figur 5.4 Arbeidsledighet pr 2019, etter avgangsåår: 2008-2019



Videre ser vi på kandidater som har avsluttet sin studietid.

<sup>9</sup> Gjennomført av Rambøll i 2010, og Kantar i 2013 og 2016.

## 5.1.2 Stillingsandel

Tabell 5.3 «Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?» (Q4)<sup>10</sup>.

	Heltid i en stilling (100 %)	Heltid, men flere stillinger (til sammen 100 %)	Deltid, og ønsker ikke høyere stillingsandel	Deltid, men ønsker en høyere stillingsandel
<b>Totalt (n=2012)</b>	<b>79 %</b>	<b>4 %</b>	<b>7 %</b>	<b>11 %</b>
<b>Grad:</b>				
Master (n=708)	90 %	2 %	3 %	5 %
Bachelor (n=1047)	71 %	4 %	9 %	15 %
4-årig lærer (n=126)	87 %	2 %	6 %	5 %
PPU (n=104)	69 %	10 %	10 %	12 %
<b>Fagområde:</b>				
ESTETISK (n=35)	31 %	17 %	17 %	34 %
HELSEFAG (n=413)	59 %	6 %	16 %	19 %
HISTORIE (n=19)	58 %	5 %	5 %	32 %
IDRETT (n=19)	58 %	21 %	0 %	21 %
INFOTEK (n=102)	91 %	3 %	0 %	6 %
JUS (n=16)	88 %	0 %	0 %	13 %
LÆRER (n=442)	81 %	4 %	7 %	9 %
MEDIEFAG (n=24)	67 %	8 %	4 %	21 %
PEDFAG (n=38)	61 %	11 %	18 %	11 %
REALFAG (n=10)	90 %	0 %	10 %	0 %
SAMFUNN (n=268)	82 %	3 %	4 %	11 %
SPRÅK (n=31)	68 %	3 %	10 %	19 %
TEKNO (n=304)	96 %	0 %	1 %	2 %
ØKADM (n=288)	90 %	1 %	3 %	7 %

**8 av 10 av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid.** De aller fleste av disse har heltid gjennom én stilling, mens en liten andel, 4 prosent, har heltid gjennom flere stillinger. **2 av 10 jobber deltid, hvorav over halvparten av disse ønsker seg en høyere stillingsandel.**

I befolkningen jobber 75 prosent heltid<sup>11</sup>. Med andre ord har en større andel av kandidatene fra UiAs heltidsstilling enn sysselsatte i Norge samlet sett. Vi ser en relativt stor endring i kandidatenes stillingsandel i løpet av det første året i arbeidslivet. 25 prosent av de ferskeste kandidatene jobber deltid, mens dette synker til 16 prosent av kandidatene fra 2018. Sett i lys av disse resultatene, og resultater fra kap. 5.1, ser det ut til at de største

<sup>10</sup> Kandidater som jobber fast eller midlertidig.

<sup>11</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/07202/tableViewLayout1/>

endringene med hensyn til både stillingsandel, arbeidsledighet og midlertidighet skjer i løpet av kandidatens første år i arbeidslivet.

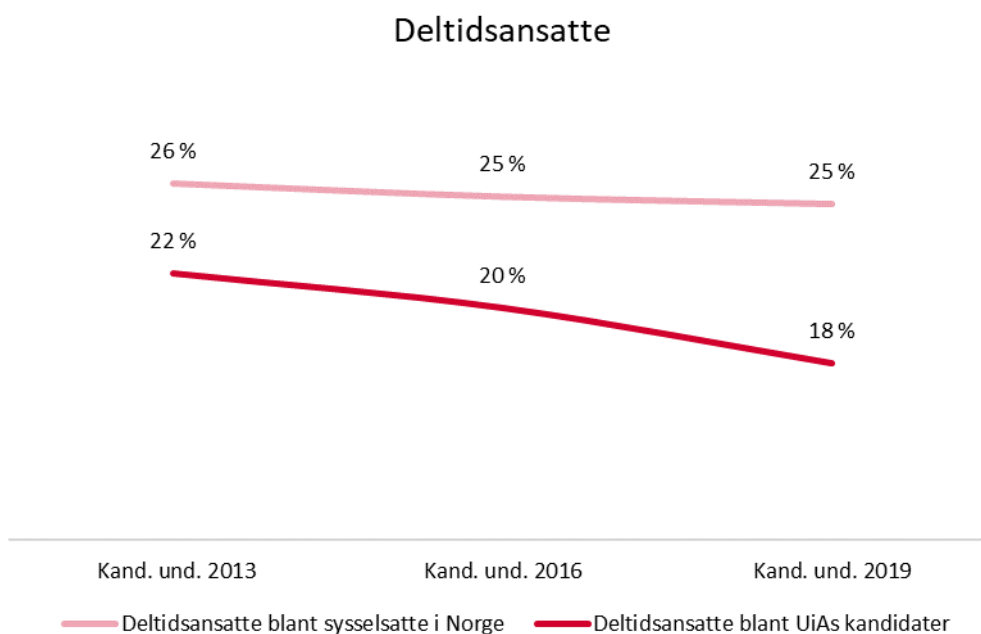
En større andel av kandidatene med lærerutdanning eller master har heltidsstilling(er), sammenlignet med kandidater med bachelor eller PPU.

TEKNO, INFOTEK, ØKADM og REALFAG har høyest andel kandidater i heltidsstillinger. ESTETISK har klart lavest, men også HISTORIE og HELSEFAG har lavere andel kandidater i heltidsstillinger.

Uansett fagområde eller grad ønsker flertallet av kandidater som befinner seg i deltidsstilling, en høyere stillingsandel<sup>12</sup>.

Resultatene de siste tre kandidatundersøkelsene har vært relativt like (Figur 5.5). Samtidig ser det ut til å være en svak økning i andelen som er i heltidsstillinger og tilsvarende nedgang i deltidsstillinger, uten at dette er en endring i arbeidsmarkedet generelt sett.

Figur 5.5 Deltidsansatte: 2013-2019



<sup>12</sup> Unntak for PEDFAG (få respondenter).

### 5.1.3 Stillingsnivå

Tabell 5.4 «Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?» (Q10)<sup>13</sup>.

	Toppleder	Avdelings-/ mellomleder med personalansvar	Prosjektleder/team leder uten personalansvar	Ansatt	Annet
<b>Totalt (n=2016)</b>	<b>1 %</b>	<b>11 %</b>	<b>10 %</b>	<b>76 %</b>	<b>1 %</b>
<b>Grad:</b>					
Master (n=709)	4 %	11 %	16 %	69 %	1 %
Bachelor (n=1049)	0 %	13 %	8 %	77 %	2 %
4-årig lærer (n=125)	0 %	0 %	2 %	98 %	0 %
PPU (n=106)	0 %	3 %	8 %	86 %	3 %
<b>Fagområde:</b>					
ESTETISK (n=35)	3 %	9 %	11 %	74 %	3 %
HELSEFAG (n=415)	1 %	2 %	6 %	90 %	2 %
HISTORIE (n=19)	0 %	21 %	11 %	63 %	5 %
IDRETT (n=19)	0 %	5 %	0 %	95 %	0 %
INFOTEK (n=102)	0 %	2 %	8 %	89 %	1 %
JUS (n=16)	0 %	6 %	0 %	94 %	0 %
LÆRER (n=443)	1 %	24 %	8 %	66 %	1 %
MEDIEFAG (n=25)	4 %	8 %	20 %	64 %	4 %
PEDFAG (n=38)	0 %	13 %	5 %	82 %	0 %
REALFAG (n=11)	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %
SAMFUNN (n=267)	6 %	17 %	10 %	65 %	2 %
SPRÅK (n=30)	3 %	0 %	7 %	87 %	3 %
TEKNO (n=304)	0 %	5 %	21 %	74 %	0 %
ØKADM (n=289)	1 %	9 %	10 %	78 %	2 %

**1 av 10 kandidater har lederansvar på mellomledernivå eller høyere. Like mange har prosjekt- eller teamleder ansvar, men uten personalansvar. Svært få er toppledere. De fleste kandidater (i underkant av 8 av 10) er ansatte.**

Kandidater med mastergrad har noe «mer ansvar» enn kandidater med bachelor, PPU eller lærerutdanning. Nær alle kandidater med lærerutdanning har stillingsnivået *ansatt* (svært få har lederansvar). 1 av 10 PPU-kandidater har en eller annen form for lederansvar. Det samme gjelder 2 av 10 kandidater med bachelor, og 3 av 10 kandidater med master.

De største forskjellene mellom fagområdene er hvor stor andel av kandidatene som er prosjektleder/teamleder uten personalansvar og avdelings-/mellomleder med personalansvar. Samlet sett har HISTORIE, LÆRER, MEDIEFAG og SAMFUNN høyest andel kandidater med lederansvar, mens andelen er lavest for REALFAG, IDRETT og JUS.

<sup>13</sup> Kandidater som jobber fast, midlertidig eller er i permisjon fra jobb.

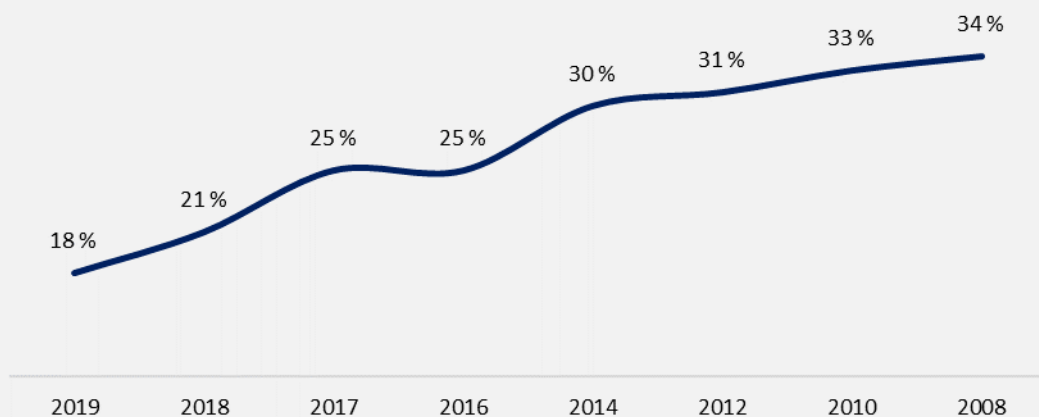
### Faktaboks: Stillingsnivå

Vi ser mindre endringer mellom de siste tre kandidatundersøkelsene (2013, 2016 og 2019) med hensyn til stillingsnivå. I tillegg har svarkategoriene variert, noe som gjør sammenligning vanskeligere. Vi kan likevel se nærmere på hvordan stillingsnivå utvikler seg med erfaring i arbeidsmarkedet, vist i Figur 5.6.

Resultatene viser en trend: Andelen kandidater med en form for lederansvar stiger med arbeidserfaring / tid etter avlagt grad. Det er spesielt de første to-tre årene vi ser at andelen kandidater med lederansvar stiger. Blant de ferskeste kandidatene, har en av fem kandidater lederansvar. To år etter avlagt grad har en av fire kandidater lederansvar. Det er i utgangspunktet svært få som er toppledere eller stillingskategorien «annet», uavhengig av avgangsårsår. Den største utviklingen skjer mellom nivået *ansatt*, og prosjekt-, team- eller mellomleder.

Figur 5.6 Lederansvar etter avgangsårsår: 2008-2019<sup>14</sup>.

#### Lederansvar etter avgangsårsår



<sup>14</sup> Viser samlet andel kandidater med stillingsnivået *toppleder*, *avdelings-/mellomleder med personalansvar* og *prosjektleder/teamleder uten personalansvar*.



### 5.1.4 Bruttolønn

**Kandidatenes gjennomsnittlige brutto årslønn, inkludert overtid og bonus, er 485.000 kroner** (se Figur 5.8). Til sammenligning var medianlønn i Norge 494.400 kr i 2018, og 520.800 kr blant heltidsansatte<sup>15</sup>. Kandidatene er avhengig av hvor lenge det er siden de ble uteksaminert.

Figur 5.7 Snittlønn etter avgangår: 2016-2019



Kandidater med master og PPU har høyere lønn enn kandidater med bachelor eller lærerutdanning. Masterkandidatene tjener klart mest, og bachelorkandidatene minst.

Kandidatenes lønnsnivå avhenger av deres stilling og stillingsnivå. Før vi ser nærmere på kandidater med liknende «forutsetninger», sammenligner vi snittlønn blant de største fagområdene<sup>16</sup>.

Sammenligner vi de største fagområdene, har TEKNO de best betalte kandidatene, med 545.000 kroner i snittlønn, 60.000 høyere enn snittet for UiA-kandidater. Kandidater fra SAMFUNN og TEKNO tjener også en del bedre enn øvrige kandidater. Kandidatene med lavest lønn finner vi blant de mindre fagområdene (se vedlegg). Disse tallene er beheftet med større usikkerhet, på grunn av få respondenter. Likevel, indikerer resultatene at ESTETISK har lavest lønn, vesentlig lavere lønn enn øvrige fagområder, og 121.000 kroner mindre enn snittet for UiA-kandidater. Kandidater fra fagområdene HISTORIE og MEDIEFAG har også lavere snittlønn, men det er stor usikkerhet knyttet til disse tallene.

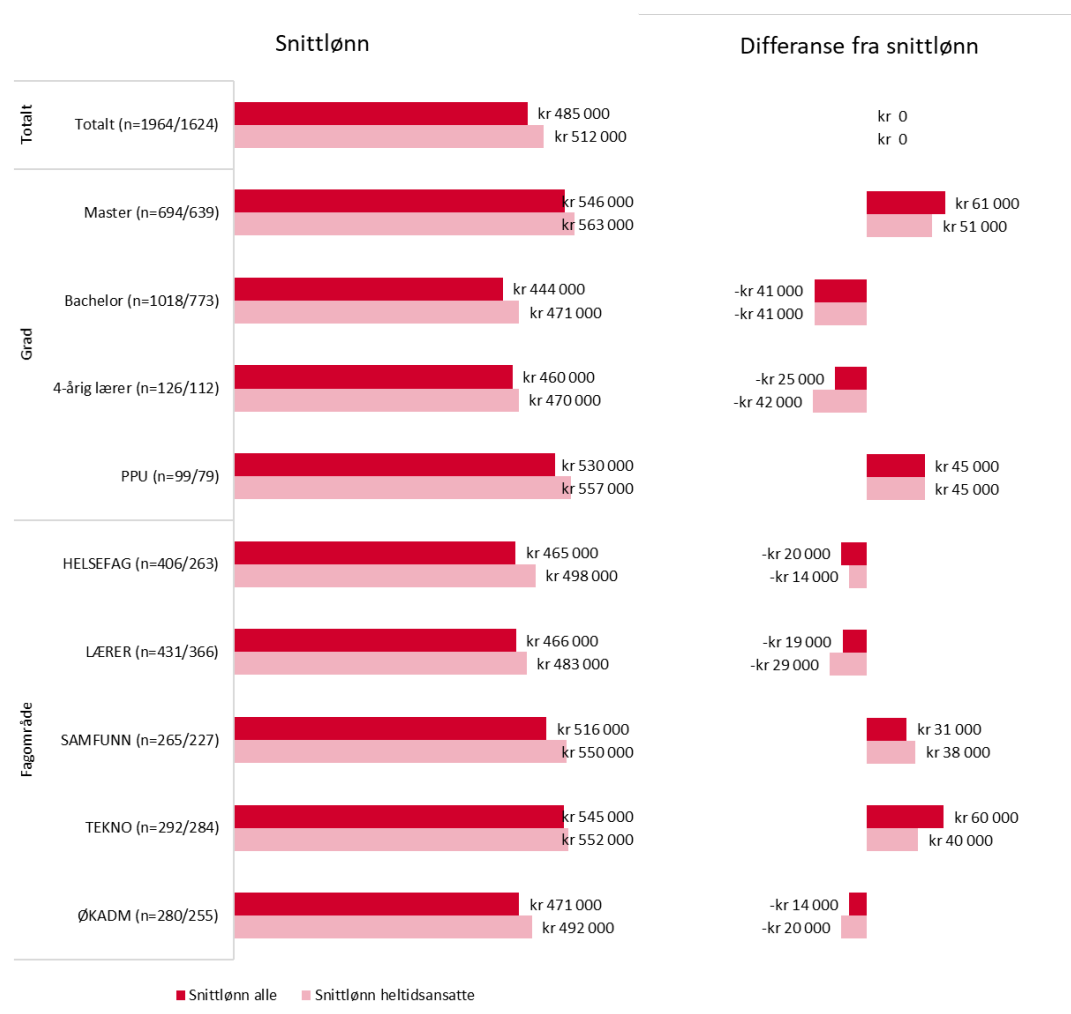
<sup>15</sup> Medianlønn er mer sammenlignbart med snittlønn slik det er operasjonalisert i denne undersøkelsen. Gjennomsnitt er i utgangspunktet mer sårbar for ekstremverdier (i dette tilfellet, spesielt de med usedvanlig høy/lav inntekt), noe operasjonaliseringen av snittlønn blant UiA kandidater unngår. Medianlønn er hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/>

<sup>16</sup> Se vedlegg for full oversikt.

Som vi så tidligere i kapittelet, varierer andelen heltidsansatte med grad og fagområde. Dette påvirker lønnsnivået. Derfor sammenligner figuren under også heltidsansatte. Jevnt over er «rangeringen» den samme, men forskjellene er naturligvis mindre.

Mest merkbart er det for fagområdet ESTETISK, som i utgangspunktet har mange deltidsansatte. For ESTETISK indikerer resultatene at differansen er mindre enn for den samlede kategorien av heltids- og deltidsansatte. Vi ser et liknende mønster for HISTORIE, men den faktiske forskjellen for begge fagområder er beheftet med stor usikkerhet på grunn av få respondenter. 2016-undersøkelsen viste samme trend med hensyn til ESTETISK, men ikke for kandidater fra HISTORIE.

Figur 5.8 Brutto årslønn (inkl. bonus og overtid) (Q14) Omgjort til snittlønn. Til høyre, differanse fra snittlønn.<sup>17</sup>

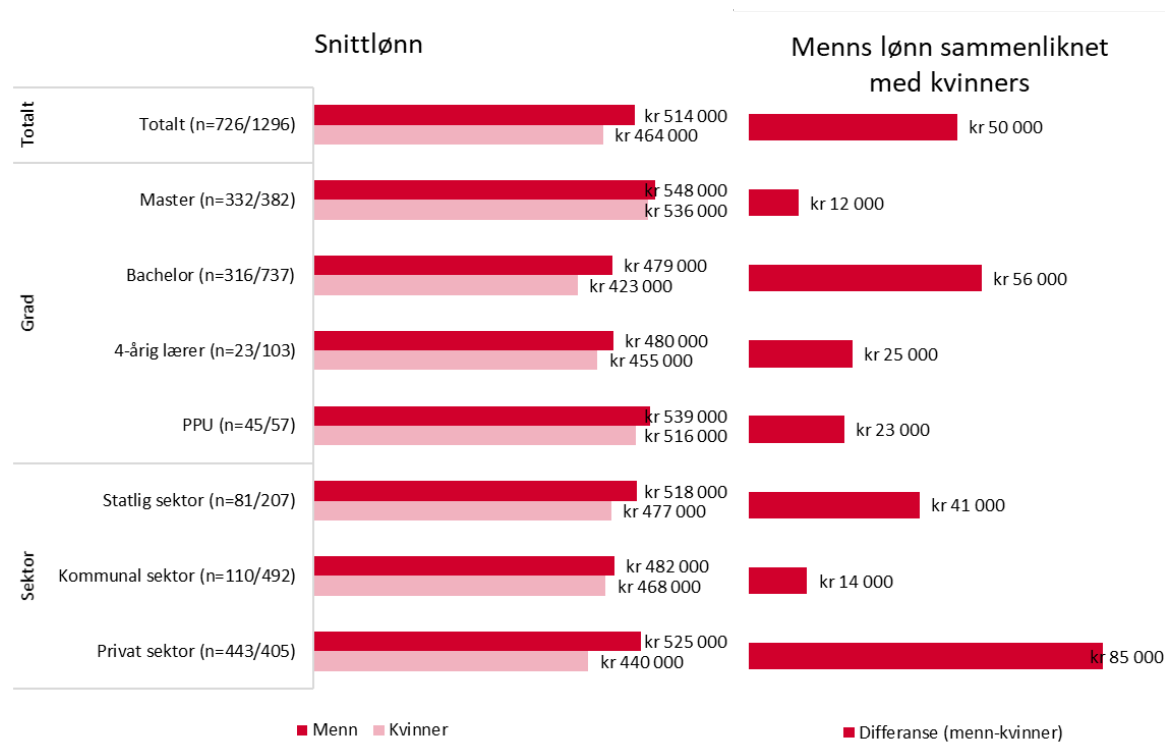


<sup>17</sup> Kun de 5 største fagområdene er inkludert i figuren, da usikkerheten blant øvrige fagområder er stor. Den konkrete snittlønnen bør tolkes med varsomhet. Spørsmålet ble stilt med 13 kategorier, inkludert «ønsker ikke å svare». Sistnevnte kategori er ekskludert. De øvrige svarkategoriene er gitt svarkategoriens midtverdi. For lavest og høyest

### 5.1.4.1 Lønn og kjønn

Mannlige kandidater tjener i snitt 50.000 kroner mer enn kvinnelige. Mannlige kandidater tjener mer enn kvinnelige kandidater uavhengig av grad og sektor<sup>18</sup>.

Figur 5.9 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, uavhengig av stillingsandel.



Forskjellen er størst blant kandidater som har tatt bachelorgrad. Her tjener menn hele 56.000 kroner mer. Blant kandidater med master er forskjellen relativt sett liten (12.000 kroner). Lønnsforskjellene er også klart større i privat sektor enn i statlig- og kommunal sektor. I statlig sektor er det fortsatt nevneverdig store forskjeller (41.000 kr), mens i kommunal sektor er forskjellen relativt sett liten.

lønnskategori, som er «under 200.000» og «1.000.000 eller mer» er kategoriene gitt verdien 150.000 og 1.050.000 kroner. Få har lønn i disse på overordnet nivå, og snittlønnen bør derfor ikke være sterkt påvirket av operasjonaliseringen. Snittlønnen er avrundet til nærmeste tusen. *Heltidsansatte* er definert som heltid i én stilling eller flere stillinger samlet.

<sup>18</sup> Basert på de tre største sektorene.

## 5.2 Sektor- og bransjetilknytning

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

### 5.2.1 Sektor

Tabell 5.5 «I hvilken sektor er din nåværende stilling?» (Q5)

	Statlig	Fylkes- kommunal	Kommunal	Offentlig eide foretak	Privat sektor	Ideell- / interesseorg.	Annet
<b>Totalt (n=2070)</b>	14 %	5 %	30 %	5 %	42 %	2 %	2 %
<b>Grad:</b>							
Master (n=728)	16 %	5 %	23 %	5 %	47 %	3 %	2 %
Bachelor (n=1083)	15 %	2 %	29 %	6 %	45 %	1 %	2 %
4-årig lærer (n=126)	4 %	1 %	83 %	0 %	11 %	1 %	0 %
PPU (n=106)	7 %	42 %	32 %	1 %	16 %	2 %	1 %
<b>Fagområde:</b>							
ESTETISK (n=49)	8 %	4 %	31 %	0 %	35 %	6 %	16 %
HELSEFAG (n=415)	29 %	4 %	43 %	17 %	6 %	1 %	0 %
HISTORIE (n=20)	20 %	10 %	35 %	0 %	25 %	5 %	5 %
IDRETT (n=20)	15 %	20 %	35 %	5 %	20 %	0 %	5 %
INFOTEK (n=104)	10 %	0 %	6 %	5 %	78 %	0 %	2 %
JUS (n=17)	47 %	6 %	0 %	0 %	35 %	0 %	12 %
LÆRER (n=453)	5 %	13 %	50 %	1 %	30 %	1 %	1 %
MEDIEFAG (n=28)	7 %	11 %	29 %	0 %	39 %	11 %	4 %
PEDFAG (n=38)	11 %	3 %	63 %	0 %	21 %	0 %	3 %
REALFAG (n=11)	18 %	18 %	18 %	0 %	45 %	0 %	0 %
SAMFUNN (n=271)	20 %	3 %	42 %	5 %	23 %	6 %	1 %
SPRÅK (n=35)	11 %	31 %	20 %	0 %	31 %	0 %	6 %
TEKNO (n=307)	12 %	0 %	3 %	3 %	80 %	0 %	1 %
ØKADM (n=299)	6 %	1 %	3 %	2 %	85 %	1 %	2 %

**Halvparten av kandidatene jobber i offentlig sektor. Flertallet av disse jobber i kommunal sektor. 4 av 10 jobber i privat sektor. 1 av 10 i andre sektorer.**

8 av 10 kandidater med lærerutdanning jobber i kommunal sektor. Kun 1 av 10 jobber i privat sektor. Om lag like mange av kandidatene med bachelor og master jobber i privat- og offentlig sektor. Svært få jobber i fylkeskommunal sektor. Flesteparten av de offentlig ansatte, jobber i kommune eller stat. Av disse, jobber noen flere i statlig- enn i kommunal sektor. 4 av 10 PPU-kandidater jobber i fylkeskommuner, og 3 av 10 jobber i kommunal sektor. I underkant av 2 av 10 jobber i privat sektor.

Andelen kandidater fra UiA som jobber i privat sektorer er lavere enn gjennomsnittet nasjonalt (henholdsvis 52 og 68 prosent)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Tall for andre kvartal 2019. «Privat sektor» inkluderer offentlig eide foretak i SSB sin oversikt: <https://www.ssb.no/statbank/table/11655/tableViewLayout1/>. Tall for UiA er prosentuert på nytt, uten fylkeskommunal, ideell-/interesseorganisasjon og «annet».

INFOTEKN, ØKADM, TEKNO har størst andel kandidater som jobber i privat sektor. PEDFAG, LÆRER, HELSEFAG og SAMFUNN har størst andel kandidater som jobber i kommunal sektor.

## 5.2.2 Bransje

For UiA samlet, er pleie og omsorg, og skoleverket de største bransjene. Bransjetilknytning varierer med fagområder, og de «største» bransjene innenfor hvert fagområde vises i Figur 5.10.

Figur 5.10 Bransjetilknytning fordelt på fagområder. (Q8) <sup>20</sup>

Fagområde:	Største bransje	Andel av kandidatene
ESTETISK (n=49)	Kunst/ Kultur / Design	61 %
HELSEFAG (n=415)	Pleie og omsorg	79 %
HISTORIE (n=20)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	25 %
IDRETT (n=20)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	45 %
INFOTEK (n=104)	IKT	47 %
JUS (n=17)	Offentlig virksomhet/ -administrasjon	35 %
LÆRER (n=455)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	51 %
MEDIEFAG (n=28)	Informasjon/ Forlag/ Media	18 %
PEDFAG (n=38)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	26 %
REALFAG (n=11)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	36 %
SAMFUNN (n=271)	Sosialtjenester	18 %
SPRÅK (n=35)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	43 %
TEKNO (n=306)	Olje og gassvirksomhet	18 %
ØKADM (n=297)	Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	25 %

Kandidater fra ESTETISK og HELSEFAG er mest «konsentrert» i én bransje. For disse kandidatene er det ingen andre bransjer enn hhv. Kunst/kultur/design og pleie og omsorg, som er verdt å nevne. Til en viss grad gjelder dette også LÆRER – 8 av 10 av disse kandidatene jobber i skoleverket eller barnehage.

<sup>20</sup> Listen er ikke uttømmende. Kun de hyppigst nevnte bransjene vises. Se vedlegg for mer utfyllende tabell.

Det er størst spredning blant kandidater fra SAMFUNN og TEKNO. For de fleste fagområder kan vi finne mellom 6 og 7 av 10 av kandidatene i de tre største bransjene. For SAMFUNN og TEKNO finner vi under halvparten av kandidatene i de tre største bransjene, og ingen av disse bransjene er dominerende for fagområdet. Blant de bransjene hvor kandidater fra SAMFUNN arbeider kan sosialtjenester, offentlig virksomhet/administrasjon, og pleie og omsorg nevnes. For TEKNO kan olje- og gassvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting / konsulentytelser / rådgivende ingeniør, bergverksdrift/håndverk/byggenæring nevnes.

ØKADM og INFOTEK befinner seg et sted midt imellom, når det gjelder spredning av bransjer. Halvparten av INFOTEK-kandidatene jobber innen IKT. For ØKADM finnes det ingen bransje alene som er like dominerende. Likevel jobber i underkant av 6 av 10 i (presentert i fallende størrelse) finans/bank/forsikring/eiendom, forretningsmessig tjenesteyting / konsulentytelser / rådgivende ingeniør eller «annen bransje».

Det er relativt få kandidater fra øvrige fagområder, og fordelingen på bransjer drøftes derfor ikke ytterligere.

### 5.3 Fra studier til jobb

I dette kapittelet vil vi se nærmere på *kandidatenes overgang til arbeidslivet etter endt utdanning, med utgangspunkt i første jobb*. For de fleste kandidater er dette sammenfallende med jobben de hadde ved besvarelse av undersøkelsen, da kun 4 av 10 kandidater har byttet stilling etter sin første jobb.

Kapittelet vil starte med *geografisk tilknytning før og etter studium, søknadsprosessen, deretter arbeidsfaring i løpet av utdanningen*. Vi ser også nærmere på forventninger til jobbmuligheter. Vi kommer tilbake til arbeidserfaringens betydning i kapittel 7.

#### 5.3.1 Geografisk tilknytning

Først ser vi nærmere på kandidatenes geografiske tilknytning – hvor de bodde før studiene, og hvor de har sitt arbeidssted. Tabell 5.6 tar utgangspunkt i de kandidatene som er i arbeid, og viser et liknende mønster som i 2016.

**De fleste fylker har negativ tilvekst av kandidater, med unntak av Vest-Agder og Oslo.** I motsetning til øvrige fylker har Oslo en *vesentlig* tilvekst av kandidater. **Langt flere kandidater ender opp i arbeid i Oslo enn kandidater som bodde i Oslo før de begynte sine studier UiA. Det samme gjelder, men i langt mer begrenset omfang, Vest-Agder.** Agder som helhet «tjener» også på den utdannede arbeidskraften, selv om Aust-Agder ikke har positiv tilvekst av kandidater. Ved å se nærmere på regionene i Agder, kan vi også undersøke hvor kandidatene havner innenfor fylkene. Fra dette ser vi også en «sentralisering», hvor **regionen Kristiansand er den eneste som har positiv tilvekst av utdannet arbeidskraft.**

Tabell 5.6 Hjemsted før studiene og arbeidssted i dag. Kandidater som er i jobb.<sup>21</sup>

	Hjemsted før UiA	Arbeidssted	Tilvekst
<b>Agder:</b>	<b>1115</b>	<b>1205</b>	<b>8 %</b>
Aust-Agder	426	386	-9 %
Vest-Agder	689	819	19 %
<b>Regioner i Agder:</b>			
Østre Agder V	295	284	-4 %
Østre Agder Ø	41	25	-39 %
Setesdal	37	20	-46 %
Lister	104	76	-27 %
Lindesnes	61	58	-5 %
Region Kristiansand	575	737	28 %
Annet i Agder	2	5	
<b>Andre fylker:</b>			
Oslo	82	262	220 %
Øvrige fylker	874	598	-32 %

At Oslo opplever vesentlig tilvekst av kandidater er ikke unikt for UiA. Vi finner den samme tendensen blant kandidater fra NTNU<sup>22</sup>.

I Tabell 5.7 ser vi nærmere på hvorvidt kandidatene som jobber i Agder, bor og jobber i samme region.

Tabell 5.7 Andelen arbeidende kandidater som bor i samme region som arbeidsplassens plassering

Region	Jobber og bor i samme region
Østre Agder V (n=281)	83 %
Østre Agder Ø (n=25)	68 %
Setesdal (n=19)	89 %
Lister (n=75)	83 %
Lindesnes (n=58)	74 %
Region Kristiansand (n=731)	94 %

**Så å si alle kandidater som jobber i Agder, bor også i Agder. De aller fleste kandidatene jobber og bor også i samme region i Agder.** Det er størst samsvar mellom nåværende bosted og arbeidssted for kandidater i region Kristiansand. De fleste av

<sup>21</sup> Østre Agder V: Grimstad, Arendal, Froland, Åmli. Østre Agder Ø: Tvedestrand, Risør, Gjerstad, Vegårshei. Setesdal: Valle, Bykle, Bygland, Evje og Hornes, Åseral. Lister: Sirdal, Flekkefjord, Kvinesdal, Farsund, Lyngdal, Audnedal, Hægebostad. Lindesnes: Mandal, Lindesnes, Marnardal. Region Kristiansand: Kristiansand, Søgne, Songdalen, Lillesand, Birkenes, Venesla, Iveland.

<sup>22</sup> [Kandidatundersøkelsen 2019 \(NTNU\)](#)

kandidatene (8 av 10) som jobber i Østre Agder V, jobber også Østre Agder V. Øvrige bor i Agder Ø eller region Kristiansand.

8 av 10 av kandidatene som jobber i Lister bor også i Lister. De øvrige er spredt mellom Setesdal, Lindesnes og region Kristiansand. Andelen arbeidende kandidater i Lindesnes som også bor i Lindesnes er marginalt lavere (i overkant av 7 av 10). De fleste øvrige kandidater bor i region Kristiansand.

Det er i utgangspunktet få kandidater som jobber i Østre Agder Ø eller Setesdal. Andelen kandidater som også bor i samme region kan tolkes som en indikasjon på at det er større samsvar mellom arbeidssted og bosted for Setesdal (9 av 10) enn Østre Agder Ø (7 av 10).

### 5.3.2 Tid og antall søknader

Tabell 5.8 viser når kandidatene fikk sin første jobb. **Nær halvparten av kandidatene fikk sin første jobb før fullført utdanning.** Dette resultatet skiller seg ikke nevneverdig ut fra andre universiteter.

**3 av 10 fikk jobb i løpet av de første 3 månedene etter fullført utdanning, mens i underkant av 2 av 10 brukte lengre tid.** Sammenlignet med kandidater fra andre universiteter som fikk jobb etter endt utdanning, ser det ut til at UiAs kandidater fikk jobb noe raskere.

1 av 10 har ikke fått jobb<sup>23</sup>. Det har tatt gjennomsnittlig 2 måneder for kandidatene å få sin første jobb.

---

<sup>23</sup> Det er noen «ulogiske» svar her: 23 % (44 kandidater) av de som har svart at de ikke har fått jobb, svarer at de er ansatt i spørsmålet om hovedbeskjeftigelse. Grunnen til dette er uklart, men det kan hende at jobbens relevans har betydning for svarene – at en irrelevant jobb ikke betraktes som en «første jobb etter fullført grad».



Tabell 5.8 Hvor raskt kandidatene fikk jobb (Q49). Kumulativt andel kandidater, eksklusiv de som fortsatte å studere. Gjennomsnittlig tid, og hvor mange søknader de sendte (Q22).<sup>24</sup>

	Før fullført utdanning	Innen 3 måneder	Innen 6 måneder	Innen 12 måneder	Snitt måneder	Snitt søknader
<b>Totalt (n=2285)</b>	<b>46 %</b>	<b>76 %</b>	<b>84 %</b>	<b>89 %</b>	<b>2,1</b>	<b>8</b>
<b>Grad:</b>						
Master (n=781)	54 %	76 %	85 %	91 %	2,0	10
Bachelor (n=1230)	40 %	73 %	81 %	86 %	2,2	7
4-årig lærer (n=130)	59 %	92 %	95 %	97 %	1,3	4
PPU (n=111)	52 %	86 %	89 %	92 %	1,8	7
<b>Fagområde:</b>						
ESTETISK (n=63)	35 %	54 %	63 %	76 %	3,8	11
HELSEFAG (n=457)	49 %	85 %	94 %	95 %	1,5	5
HISTORIE (n=24)	46 %	63 %	75 %	75 %	2,5	-
IDRETT (n=20)	50 %	75 %	85 %	85 %	1,8	-
INFOTEK (n=125)	48 %	72 %	83 %	89 %	2,0	7
JUS (n=22)	23 %	45 %	45 %	55 %	4,0	-
LÆRER (n=479)	55 %	89 %	94 %	95 %	1,4	5
MEDIEFAG (n=33)	33 %	55 %	64 %	70 %	2,6	8
PEDFAG (n=37)	32 %	76 %	81 %	92 %	3,0	8
REALFAG (n=13)	23 %	46 %	54 %	69 %	4,4	-
SAMFUNN (n=320)	43 %	67 %	76 %	82 %	2,2	12
SPRÅK (n=42)	33 %	57 %	62 %	69 %	3,4	8
TEKNO (n=331)	42 %	66 %	77 %	86 %	2,8	11
ØKADM (n=316)	46 %	73 %	84 %	89 %	2,2	9

Kandidater med lærerutdanning har brukt minst tid på å skaffe seg sin første jobb. Nesten alle har skaffet seg jobb innen 3 måneder etter fullført utdanning og en stor andel av kandidatene fikk jobb før fullført utdanning.

Nær like mange masterkandidater og kandidater med PPU fikk jobb før fullført utdanning. De er likevel færre av masterkandidatene som fikk jobb innen 3 måneder etter fullført grad. Bachelorkandidater bruker lengst tid. Mest nevneverdig er det at en lavere andel av bachelorkandidatene har jobb før endt utdanning, sammenlignet med kandidater med øvrige gradsnivå.

<sup>24</sup> De som fortsatte å studere er holdt utenfor. Gjennomsnittlig tid for anskaffelse av jobb (basert på de som har fått jobb) og antall søknader sendt (basert på de som har søkt på jobb) må tolkes med noe varsomhet. I begge tilfeller er de originale svarkategoriene gitt midtverdier. I gjennomsnittlig tidsbruk har ytterkategoriene «før fullført utdanning» har fått verdien 0 og «mer enn 12 måneder» verdien 13. For snitt søknader har ytterkategorien «31 eller flere» fått verdien 35. Det kan hende at noen kandidater har brukt vesentlig mer enn 13 måneder, og sendt vesentlig mer enn 35 søknader, og estimatet er derfor sårbart for ekstremverdier (det reelle snittet kan være høyere). Samtidig utgjør denne gruppen en liten andel av alle kandidater.

Kandidater fra fagområdene HELSEFAG og LÆRER fikk jobb raskest. REALFAG, JUS og ESTETISK brukte lengst tid på anskaffelse av jobb.

**Blant de kandidater som har søkt på jobb, har flertallet sendt svært få søknader.**

Noen kandidater trekker opp snittet. **Kandidatene har i snitt søkt på 8 stillinger.**

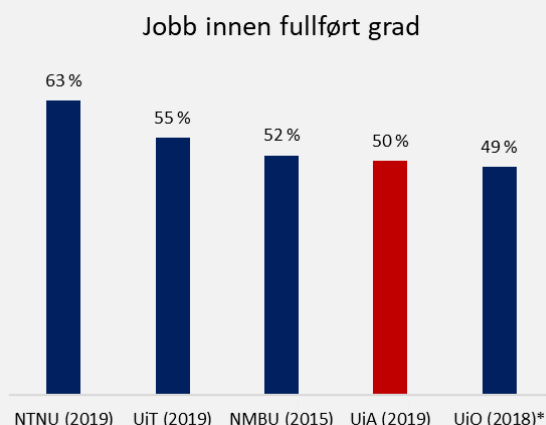
Kandidater med lærerutdanninger søkte på færre jobber enn kandidater med bachelor og PPU. Masterkandidatene har søkt på flest stillinger.

**Nær 8 av 10 av kandidatene som ikke fortsatte å studere, fikk jobb innen 3 måneder etter endt utdanning. Drøyt 8 av 10 fikk jobb innen 6 måneder, og 9 av 10 innen ett år.**

Resultater i 2019 er svært like resultatene fra 2016.

## Faktaboks: Tid for anskaffelse av jobb - UiA sammenlignet med andre

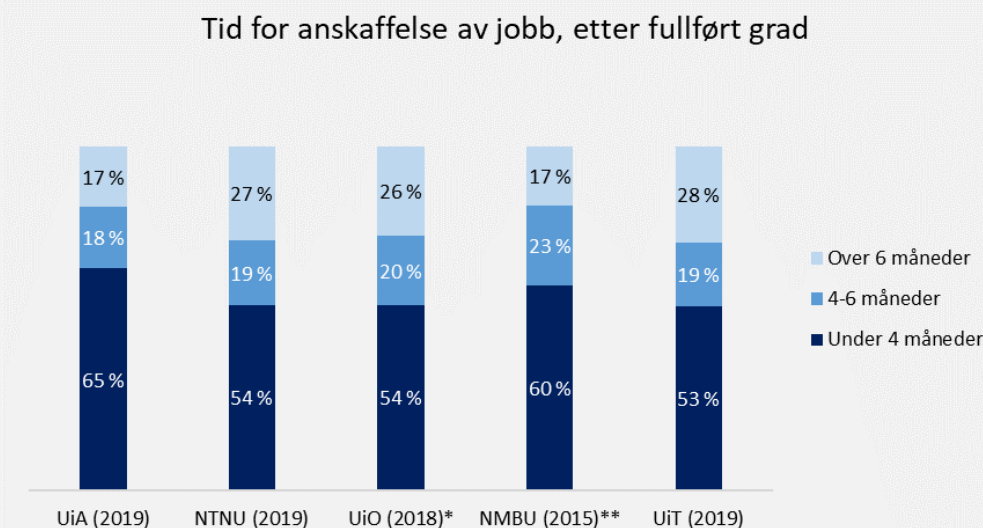
Figur 5.11 Kandidatundersøkelser sammenlignet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning.<sup>25</sup>



I Figur 5.11 sammenligner vi hvor raskt kandidater fra ulike universiteter fikk sin første jobb. Dette baseres på tidligere kandidatundersøkelser. Sammenligningsgrunnlaget er ikke perfekt, blant annet fordi undersøkelsene er gjennomført på ulike tidspunkt og kandidater med ulike avgangår. Når kandidatene fikk sin første jobb vil derfor variere – inntil flere år før undersøkelsen ble gjennomført – og kan være påvirket av situasjonen i arbeidsmarkedet de skulle inn i. Med dette som forbehold, kan vi likevel gjøre en sammenligning av hvor raskt kandidatene fra ulike universiteter kom seg i arbeid. Sammenlignet med øvre universiteter, peker ikke resultatene for UiA seg ut. NTNU har høyest andel kandidater som fikk jobb før endt utdanning.

I Figur 5.12 ser vi hvor lang tid det tok for kandidatene som ikke fikk jobb før fullført grad, å få sin første jobb. Resultatene indikerer at kandidater fra UiA som ikke fikk jobb før fullført utdanning får jobb noe raskere enn kandidater fra øvrige universiteter. En høyere andel av kandidatene fra UiA får jobb i løpet av de første fire månedene, og færre bruker over 6 måneder (relativt likt med NMBU).

Figur 5.12 Kandidatundersøkelser sammenlignet: Når kandidatene fikk jobb etter endt utdanning.<sup>26</sup>



<sup>25</sup> Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb. \*UiO sine tall gjelder kun kandidater som har byttet stilling.

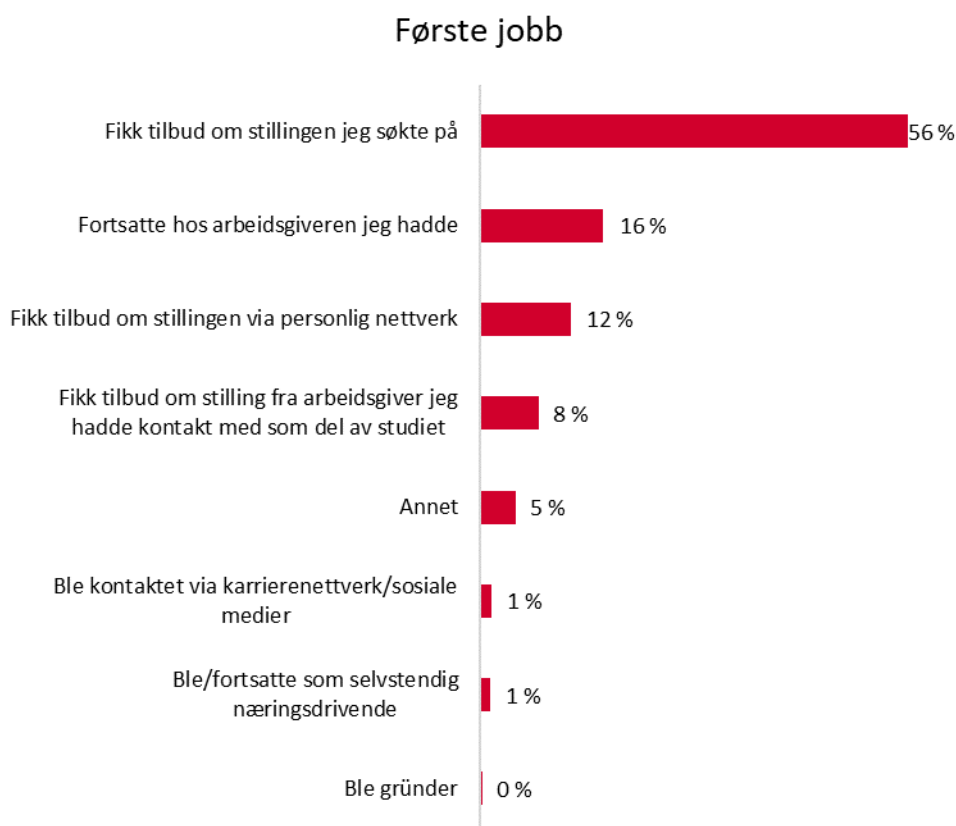
<sup>26</sup> Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb etter endt utdanning. \*UiO sine tall gjelder kun kandidater som har byttet stilling. \*\*Det som er rapportert som «4-6 måneder» er egentlig «4-7 måneder etter fullført grad».

### 5.3.3 Anskaffelse av første jobb

Videre ser vi nærmere på hvordan kandidatene fikk sin første jobb.

**Nær 6 av 10 av kandidatene fikk sin første jobb etter å ha søkt på en stilling. De resterende kandidater fortsatte hos arbeidsgiveren de allerede hadde (nær 2 av 10), fikk tilbud om stilling gjennom personlig nettverk eller fra arbeidsgiver som de hadde kontakt med som del av studiet.**

Tabell 5.9 Hvordan kandidatene fikk sin første jobb (Q50)



Gradsnivå har liten betydning når det gjelder måten kandidatene fikk sin første jobb. Et unntak er kandidatene med lærerutdanning som i all hovedsak får jobb gjennom en søkeprosess. Veien til jobb er noe mer spredt blant øvrige kandidater.

I den grad resultatene kan sammenlignes mellom 2019 og 2016<sup>27</sup>, er resultatene relativt like.

<sup>27</sup> Det var andre svaralternativer i 2016.

### 5.3.4 Jobbskifte

Tabell 5.10 Bytte av stilling (Q23)

	Ja, har skiftet stilling én gang	Ja, har skiftet stilling 2-3 ganger	Ja, har skiftet stilling 4 ganger eller mer	Nei, har samme stilling
<b>Totalt (n=2083)</b>	<b>32 %</b>	<b>8 %</b>	<b>1 %</b>	<b>59 %</b>
<b>Grad:</b>				
Master (n=733)	31 %	7 %	1 %	62 %
Bachelor (n=1085)	35 %	9 %	1 %	55 %
4-årig lærer (n=129)	21 %	6 %	0 %	73 %
PPU (n=106)	29 %	6 %	1 %	64 %
<b>Avgangår:</b>				
2016 (n=100)	44 %	15 %	5 %	36 %
2017 (n=753)	41 %	13 %	1 %	46 %
2018 (n=719)	31 %	8 %	1 %	60 %
2019 (n=511)	19 %	1 %	0 %	80 %
<b>Fagområde:</b>				
ESTETISK (n=52)	29 %	12 %	6 %	54 %
HELSEFAG (n=437)	41 %	13 %	0 %	45 %
HISTORIE (n=20)	20 %	20 %	0 %	60 %
IDRETT (n=17)	35 %	0 %	0 %	65 %
INFOTEK (n=113)	34 %	4 %	0 %	62 %
JUS (n=14)	29 %	0 %	0 %	71 %
LÆRER (n=467)	30 %	7 %	0 %	63 %
MEDIEFAG (n=24)	21 %	8 %	8 %	63 %
PEDFAG (n=36)	56 %	3 %	0 %	42 %
REALFAG (n=10)	40 %	0 %	10 %	50 %
SAMFUNN (n=268)	37 %	9 %	1 %	53 %
SPRÅK (n=31)	19 %	13 %	0 %	68 %
TEKNO (n=299)	24 %	5 %	0 %	71 %
ØKADM (n=292)	27 %	8 %	0 %	65 %

**4 av 10 kandidatene har byttet stilling etter endt utdanning. De som har byttet stilling, har i all hovedsak byttet én gang.**

Blant de ferskeste kandidatene, dvs. dem som ble uteksaminert noen måneder før undersøkelsen, har 2 av 10 kandidater skiftet stilling. Ett år senere, har 4 av 10 byttet stilling, og drøyt to år etter uteksaminering har om lag halvparten av kandidatene byttet stilling minst én gang. Et mindretall av kandidatene som ble uteksaminert i 2016 har blitt værende i samme stilling som den første jobben de fikk.

Resultatene antyder at HELSEFAG og PEDFAG har høyest andel kandidater med stillingsbytte, mens andelen er lavest blant kandidater fra TEKNO.

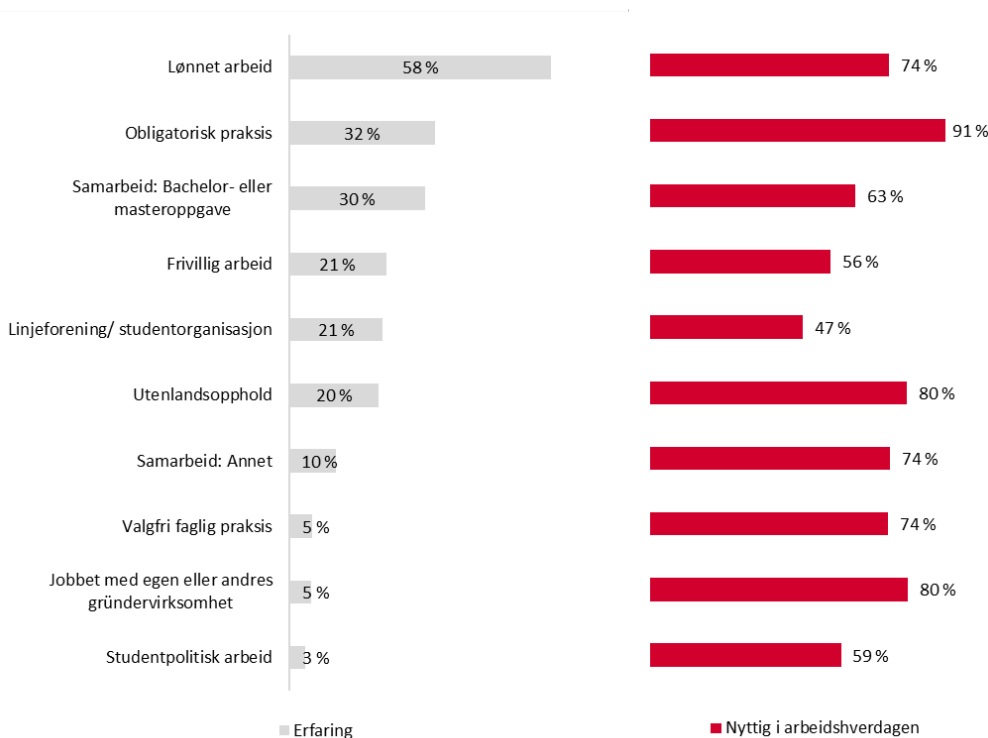
Det er små endringer fra kandidatundersøkelsen i 2016 og 2013.

### 5.3.5 Aktiviteter under studiene

Under ser vi nærmere på kandidatenes erfaringer i løpet av utdanningen. Hvorvidt arbeidserfaringen har hatt betydning for fremtidige jobbmuligheter ser vi nærmere på i kapittel 7.

Til å begynne med, kan vi overordnet se på kandidatenes erfaring med samtlige aktiviteter, altså både arbeidslivskontakt, frivillig arbeid/verv og utenlandsopphold. For de samme aktivitetene har kandidatene også vurdert hvor nyttig erfaringene har vært i sin arbeidshverdag. Dette vises samlet i Figur 5.13.

Figur 5.13 Aktiviteter i studietiden, og nytten av disse<sup>28</sup>



**Kandidatene har størst nytte av erfaringene fra obligatorisk praksis og utenlandsopphold i sin arbeidshverdag.** Samtidig har hhv. 3 og 2 av 10 disse erfaringene. Obligatorisk praksis domineres av de som har tatt helse- og lærerutdanninger. **Kandidatene har minst nytte av erfaringene med frivillig arbeid og arbeid i**

<sup>28</sup> «Nyttig i arbeidshverdagen» er andelen som svarte nyttig/svært nyttig. Resultater baseres på tre spørsmål (Q90, Q91, Q29)

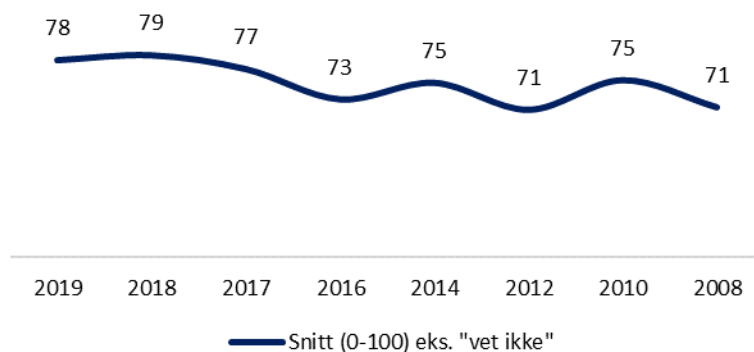
**linjeforening/studentorganisasjon.** 2 av 10 kandidater har drevet med denne typen aktiviteter.

Med hensyn til praksis, er det en tydelig forskjell mellom den obligatoriske og frivillige. **Den obligatoriske praksisen oppfattes som mer relevant enn den frivillige praksisen.**

At kandidatene mener utenlandsopphold har vært nyttig i arbeidssammenheng samsvarer med resultater fra forrige kandidatundersøkelse (2016). Kandidater fra tilleggsundersøkelsen ble også spurt om hvor nyttig deres erfaringer med utveksling er i deres arbeid (se Figur 5.14). Trenden viser at opplevd nytte av utvekslingsoppholdet for nåværende arbeidsoppgaver synker med tiden etter uteksaminering. Basert på dette finner vi ingen støtte for at kandidatene opplever å få mer utbytte av erfaringen fra utveksling senere i arbeidslivet.

Figur 5.14 Nyttien av utenlandsopphold etter avgangår

### Nyttien av utenlandsopphold



I 2016 så vi at det primære fortrinnet kandidatene opplever å ha fått gjennom utveksling var økt kulturforståelse, deretter språkkompetanse og forståelse for globale problemstillinger. Samtidig oppga halvparten av kandidatene at utveksling ga dem et fortrinn i arbeidshverdagen og i forbindelse med jobbsøking. Alt dette, og funnene presentert over figuren, er basert på kandidatenes egne vurderinger.

I *motsetning* til hva mange kandidater sier, viste analysen i 2016 at kandidater som har vært på utveksling *ikke* hadde et fortrinn i jobbsøkerprosessen. Årets analyse gir samme resultat (se kap. 7). Det ble heller ikke funnet en slik sammenheng i NTNU sin kandidatundersøkelse, og det er ved flere anledninger påpekt, fra arbeidsgiversiden, at utenlandsopphold er av begrenset betydning ved ansettelser<sup>29</sup>. **At kandidatene opplever**

<sup>29</sup> Se f.eks. NIFUs arbeidsgiverundersøkelse: Utdanning for arbeidslivet, s. 236

## at utveksling er såpass nyttig i arbeidshverdagen, bør ikke tolkes som at utveksling gir kandidatene et fortrinn i jobbsøkerprosessen.

Med hensyn til øvrige erfaringer, har flest kandidater erfaring med lønnet arbeid ved siden av studiene. Samtidig sier de fleste (over 7 av 10) at erfaringene fra det lønnete arbeidet er nyttig i arbeidshverdagen deres. I 2016 og i 2019 ser vi at lønnet arbeid også ga et fortrinn i overgangen til arbeidslivet.

Relativt mange har også hatt oppgavesamarbeid om bachelor- eller masteroppgaven med virksomheter (3 av 10), men færre synes det er nyttig i deres arbeidshverdag. Det er spesielt interessant at til tross for at relativt sett få *opplever* samarbeidet som nyttig, finner vi likevel at samarbeidet (sammen med «annet samarbeid») er forbundet med høyere sannsynlighet for å lykkes i overgangen til arbeidslivet.

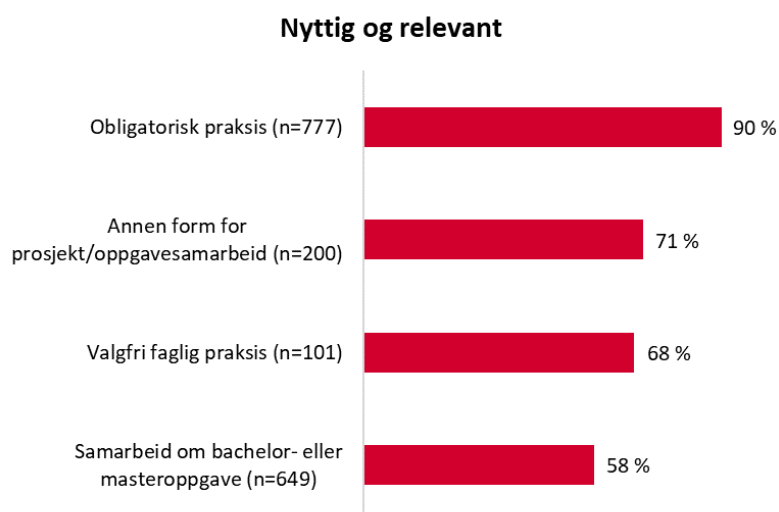
Relativt mange av kandidatene synes også at erfaringene med annet samarbeid med virksomheter, valgfri praksis, arbeid med egen bedrift eller gründervirksomhet er nyttige i dagens arbeid, men langt færre kandidater har disse erfaringene (Under 1 av 10).

### Relevans og nytte

Kandidatene ble også spurt hvor relevant de mener erfaringene med arbeidslivskontakt var for deres utdanning. De aller fleste kandidater opplever at arbeidslivskontakten har vært relevant. Over 9 av 10 opplever at obligatorisk praksis var relevant for utdanningen og rundt 8 av 10 opplever at valgfri praksis, eller samarbeid om prosjekter eller oppgaver har vært relevant.

Dette er interessant å se i sammenheng med kandidatenes vurdering av hvor nyttig erfaringene har vært, vist i Figur 5.15.

Figur 5.15 Nytte og relevans: arbeidslivskontakt<sup>30</sup>.



<sup>30</sup> «Vet ikke» er ekskludert.



Generelt sett er det relativt stort samsvar mellom disse resultatene: **synes kandidatene at arbeidslivskontakten var relevant for utdanningen, er det mer sannsynlig at de oppfatter nytte av erfaringene i sin arbeidshverdag.**

Det «ideelle» er hvis kandidatene opplever at erfaringene både er *nyttig* i arbeidshverdagen og at erfaringene var *relevant* for utdanningen. 9 av 10 mener dette om obligatorisk praksis, 7 av 10 om valgfri praksis og annen form for prosjekt/oppgavesamarbeid, og 6 av 10 mener det samme om samarbeid om bachelor- eller masteroppgave.

Det minst ideelle utfallet av erfaringene er om det verken vurderes som nyttig i senere kontakt med arbeidslivet, eller relevant for utdanningen. Det er i utgangspunktet tilfellet for få kandidater. Samarbeid om bachelor- og masteroppgave skårer svakest. I underkant av 2 av 10 mener erfaringen verken var nyttig eller relevant. I tillegg mener 2 av 10 at erfaringen var relevant, men ikke nyttig. Obligatorisk praksis skårer best. Svært få kandidater mener at obligatorisk praksis verken var relevant eller nyttig (3 prosent).

## 5.4 Forventninger om framtidig jobb

Figur 5.16 Utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen (Q39, påstand 5)<sup>31</sup>

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke/Ikke aktuelt	Snitt
<b>Totalt (n=2821)</b>	<b>29 %</b>	<b>31 %</b>	<b>16 %</b>	<b>11 %</b>	<b>6 %</b>	<b>7 %</b>	<b>3,7</b>
<b>Grad:</b>							
Master (n=794)	28 %	36 %	17 %	11 %	5 %	2 %	3,7
Bachelor (n=1732)	27 %	27 %	17 %	11 %	7 %	9 %	3,6
4-årig lærer (n=145)	43 %	39 %	6 %	3 %	3 %	5 %	4,2
PPU (n=116)	46 %	30 %	8 %	9 %	5 %	3 %	4,1
<b>Fagområde:</b>							
ESTETISK (n=78)	21 %	22 %	27 %	14 %	10 %	6 %	3,3
HELSEFAG (n=474)	43 %	32 %	11 %	7 %	6 %	1 %	4,0
HISTORIE (n=47)	9 %	28 %	26 %	13 %	9 %	17 %	3,2
IDRETT (n=34)	21 %	21 %	26 %	21 %	3 %	9 %	3,4
INFOTEK (n=145)	28 %	34 %	14 %	10 %	6 %	7 %	3,7
JUS (n=65)	15 %	29 %	15 %	14 %	3 %	23 %	3,5
LÆRER (n=522)	44 %	34 %	10 %	5 %	4 %	3 %	4,1
MEDIEFAG (n=50)	8 %	26 %	34 %	22 %	0 %	10 %	3,2
PEDFAG (n=46)	26 %	33 %	13 %	15 %	11 %	2 %	3,5
REALFAG (n=35)	17 %	17 %	17 %	17 %	6 %	26 %	3,3
SAMFUNN (n=394)	18 %	26 %	23 %	14 %	10 %	9 %	3,3
SPRÅK (n=58)	21 %	17 %	31 %	10 %	9 %	12 %	3,4
TEKNO (n=450)	26 %	32 %	15 %	12 %	5 %	10 %	3,7
ØKADM (n=420)	21 %	31 %	19 %	15 %	7 %	7 %	3,5

### 6 av 10 kandidater mener de har fått jobbmuligheter som svarer til forventninger under utdanningen. 2 av 10 mener at det ikke er tilfellet.

Disse resultatene er en av de viktigste driverne for kandidatenes helhetlige vurdering av sin utdanning<sup>32</sup>. **Årets resultat er også bedre enn i 2016.** Dette skyldes i all hovedsak at flere er helt enige i at det er samsvar mellom forventninger til- og erfaring med jobbmuligheter (9 prosentpoeng flere).

Kandidater med lærerutdanning opplever mest samsvar mellom forventninger til jobbmuligheter under utdanningen og de jobbmulighetene de opplever å ha etter fullført grad. Hele 8 av 10 mener at det er samsvar, mens svært få er uenige i dette. PPU-

<sup>31</sup> Snitt er gjennomsnittsverdier der 1=Helt uenig, og 5=Helt enig. «Vet ikke» er ekskludert.

<sup>32</sup> Se Kandidatundersøkelsen UiA 2016, s. 90.

kandidatene opplever også at det er relativt stort samsvar mellom forventninger og jobbmuligheter (i underkant av 8 av 10).

Det ser noe annerledes ut for bachelor- og masterkandidater. Masterkandidatene mener det er noe mer samsvar enn bachelorkandidatene. I underkant av 7 av 10 masterkandidater mener det er samsvar. I underkant av 6 av 10 bachelorkandidater mener det samme.

Kandidater fra HELSEFAG og LÆRER er mest enige (mellom 7 og 8 av 10), mens kandidater fra HISTORIE, MEDIEFAG og REALFAG<sup>33</sup> er minst enige (under 4 av 10).

---

<sup>33</sup> I tillegg svarer nær 3 av 10 «vet ikke/ikke aktuelt».

## 6 Kandidatenes kompetanse og relevans av utdanning

*Formål: Kandidatundersøkelsen skal kartlegge kompetanser som er viktige for framtidens arbeidsliv, samt beskrive hvordan kandidater videreutvikler sin kompetanse*

- Kap. 6.1 beskriver *kandidatens opplevde relevans av UiA, sin egen utdanning og sin egen kompetanse.*
- Kap. 6.2 beskriver *hva kandidatene mener utdanningen burde vektlegge, i lys av arbeidslivets behov.*
- Kap. 6.3 beskriver *oppnådd kompetanse innen bærekraft og etisk refleksjon.*
- Kap. 6.4 beskriver *kandidatenes tilleggsutdanning.*

### 6.1 Relevans

Et sentralt mål for kvaliteten på utdanningen som tilbys er dens relevans i arbeidslivet. I dette kapittelet ser vi nærmere på kandidatenes opplevelse av utdanningens relevans i sin nåværende stilling.

«Relevans» er et omfattende begrep. Grovt sett kan vi skille mellom *generell kompetanse* og *fagkompetanse*. Den generelle kompetansen kan være ferdigheter kandidatene har opparbeidet seg i studiet som ikke er direkte knyttet til sin fagdisiplin, slik som analytiske ferdigheter, evne til å samarbeide, evne til å håndtere store mengder informasjon etc.

Utdanningens relevans undersøkes nærmere i Tabell 6.1.

Tabell 6.1 Utdanningens relevans i nåværende jobb (Q12)

	Svært relevant	Relevant	Verken eller Lite relevant	Svært lite relevant
<b>Totalt (n=2067)</b>	<b>51 %</b>	<b>36 %</b>	<b>5 %</b>	<b>4 %</b>
<b>Grad:</b>				
Master (n=727)	43 %	43 %	5 %	4 %
Bachelor (n=1081)	53 %	32 %	5 %	5 %
4-årig lærer (n=125)	65 %	30 %	2 %	1 %
PPU (n=107)	60 %	30 %	7 %	3 %
<b>Fagområde:</b>				
ESTETISK (n=49)	53 %	31 %	2 %	12 %
HELSEFAG (n=415)	73 %	23 %	1 %	1 %
HISTORIE (n=20)	25 %	30 %	5 %	30 %
IDRETT (n=20)	30 %	60 %	5 %	5 %
INFOTEK (n=103)	39 %	45 %	3 %	7 %
JUS (n=17)	47 %	24 %	12 %	6 %
LÆRER (n=453)	66 %	27 %	3 %	2 %
MEDIEFAG (n=28)	43 %	29 %	14 %	4 %
PEDFAG (n=38)	53 %	42 %	0 %	3 %
REALFAG (n=11)	36 %	45 %	0 %	18 %
SAMFUNN (n=271)	43 %	37 %	6 %	9 %
SPRÅK (n=35)	51 %	40 %	3 %	3 %
TEKNO (n=306)	30 %	52 %	9 %	4 %
ØKADM (n=298)	34 %	44 %	9 %	5 %

**De aller fleste kandidater opplever at utdanningen deres er relevant i nåværende stilling (nær 9 av 10).** Halvparten mener utdanningen er svært relevant, og i underkant av 4 av 10 mener stillingen er relevant. **Dette er et godt resultat, og noe bedre enn hva som tidligere er målt for UiA-kandidatene. Samtidig skiller ikke UiA seg nevneverdig ut fra andre universiteter. Utdanningen oppfattes som relevant i arbeidssammenheng, også etter flere års erfaring i arbeidsmarkedet.**

Flest kandidater fra fagområdet LÆRER og HELSEFAG mener at de har fått seg relevant jobb, og dette er trolig noe av forskjellene vi ser mellom master- og bachelorkandidater. En større andel av bachelorkandidatene opplever at utdanningen er svært relevant i nåværende jobb, sammenlignet med masterkandidatene.

## Faktaboks: Relevantt jobb

Det finnes også flere måter å avdekke om kandidatene har fått seg relevantt jobb. I en slik kartlegging reises blant annet spørsmålet om hvem som har definisjonsmakt; er det kandidatene selv, eller andre som skal bestemme hvilke kriterier som må oppfylles for å ha en relevantt jobb?

For enkelte studier, spesielt profesjonsutdanningene, er det enklere å sette objektive kriterier for om kandidatene har fått seg en relevantt jobb eller ei. Denne oppgaven kan være mer krevende for disiplinstudier, som i større grad utdanner «generalister».

Figur 6.1 Relevantt jobb: historisk utvikling

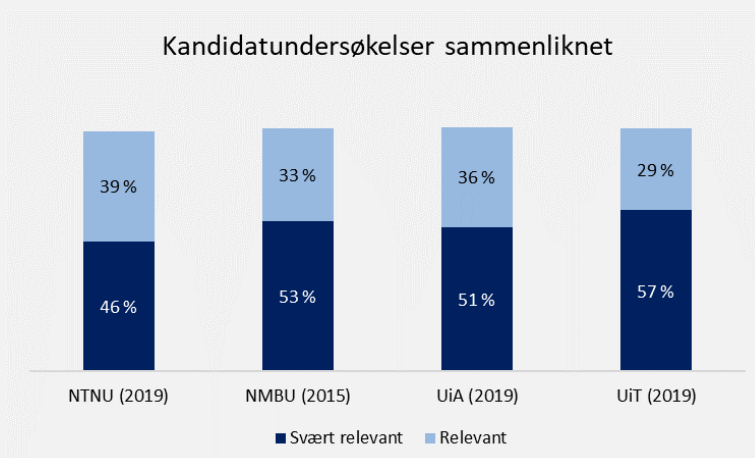


For å forenkle denne problemstillingen kan kandidatene selv få definere hvor relevantt utdanningen er i nåværende jobb: Med andre ord hvor relevantt jobb de har. Dette er gjort i alle UiAs tidligere kandidatundersøkelser (se Figur 6.1).

Fra dette ser vi at kandidatene i 2019 opplever å ha mer relevantt jobb enn hva som er målt tidligere. I alle fire kandidatundersøkelsene som er gjennomført, oppgir de fleste å ha relevantt jobb (82-86 prosent), men vi finner forskjell i hvor mange som mener den er *svært* relevant kontra relevant.

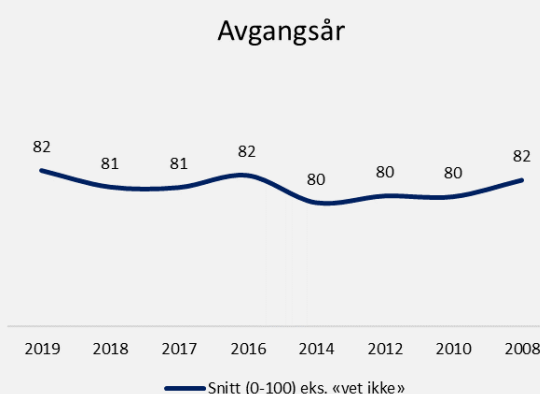
I Figur 6.2 sammenlignes UiA sine resultater med NTNU, UiT og NMBU. For samtlige universiteter svarer 85-86 prosent av kandidatene at de har relevantt jobb, selv om det er noe forskjell i hvor mange som mener at utdanningen er *svært* relevant og relevant. Det er ikke store forskjeller mellom UiA og øvrige universiteter.

Figur 6.2 Relevantt jobb: sammenliknet med andre kandidatundersøkelser



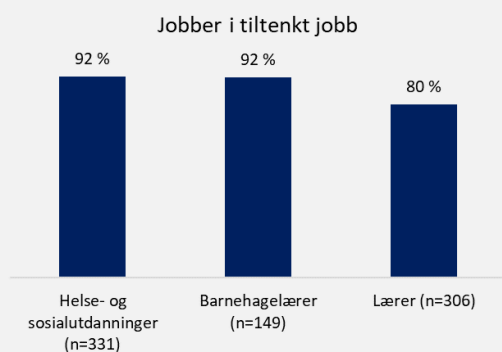
I Figur 6.3 ser vi også at kandidatene ikke opplever at utdanningen blir nevneverdig mer eller mindre relevant etter hvert som de har mer erfaring i arbeidsmarkedet og flere har byttet jobb (opptil flere ganger). Dette kan tolkes på flere måter. Det kan tolkes som at kandidatene kommer seg raskt i relevant arbeid, og at de dermed ikke trenger å «jobbe seg frem til» en relevant jobb. Med andre ord trenger ikke kandidatene å påta seg arbeidsoppgaver som anses som irrelevante i påvente av å få mer relevante arbeidsoppgaver, eller en mer relevant stilling hos sin arbeidsgiver. Kandidatene trenger heller ikke å påta seg en irrelevant jobb, mens de søker på mer relevante jobber.

Figur 6.3 Relevant jobb etter avgangår



En kunne tenke seg at utdanningen spiller en større rolle i oppstarten av karrierelivet, mens arbeidsrelaterte erfaringer etter hvert får større betydning for videre karrieremuligheter og evne til å løse arbeidsoppgaver. Resultatene kan i mindre grad veie disse forholdene mot hverandre. Likevel kan resultatene tolkes i retning av at utdanningen holder seg relevant, også etter flere år med erfaring og utvikling i karrierelivet til kandidatene.

Figur 6.4 Tiltent jobb: profesjonsutdanninger\*



Som nevnt er det også mulig å sette kriterier for hva som tilfredsstillende er «relevant jobb». Dette er gjort, for utvalgte profesjonsutdanninger, se Figur 6.4. Gjennom dette ser vi at de aller fleste kandidater (9 av 10) som har tatt helse eller sosialutdanninger jobber i tiltent jobb. Dette innebærer at de jobber i bransjen *pleie og omsorg* eller *sosialtjenester*. Det samme gjelder kandidater som har tatt utdanning som barnehagelærer. 9 av 10 jobber i *barnehage*.

Til slutt ser vi at 8 av 10 kandidater med lærerutdanning jobber i *skolesektoren*.

\*Se vedlegg for operasjonalisering

NIFU sin arbeidsgiverundersøkelse<sup>34</sup> indikerer at 48 prosent av virksomheter som har ansatt lærere tilhører andre næringsgrupper enn undervisningssektoren. Kandidatundersøkelsen til UiA gjøres blant nyutdannede og målemetoden er annerledes. Sett i lys av resultatene fra NIFU sin arbeidsgiverundersøkelse, kan det likevel tenkes at andelen med lærerutdanning som jobber som lærere vil synke med årene.

<sup>34</sup> [NIFU: Utdanning for arbeidslivet](#), kap 2.2.1

Kandidatene ble også spurt hvorvidt deres fagkompetanse og generelle kompetanser kreves i nåværende arbeidsoppgaver, samt hvordan de opplever etterspørsel etter sin utdanning (Tabell 6.2).

Tabell 6.2 Krav til arbeidsoppgaver og etterspørsel i arbeidsmarkedet<sup>35</sup>.

	Arbeidsoppgaver		Arbeidsmarkedet
	Krever min fagkompetanse	Krever mine generelle kompetanser	Min spesifikke utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet
<b>Totalt (n=1960/2826)</b>	<b>72 %</b>	<b>76 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Grad:</b>			
Master (n=684/798)	71 %	76 %	60 %
Bachelor (n=1025/1735)	71 %	75 %	58 %
4-årig lærer (n=124/143)	83 %	86 %	86 %
PPU (n=100/116)	80 %	78 %	66 %
<b>Fagområde:</b>			
ESTETISK (n=47/77)	70 %	66 %	21 %
HELSEFAG (n=390/472)	90 %	92 %	76 %
HISTORIE (n=16/47)	40 %	31 %	11 %
IDRETT (n=20/34)	65 %	75 %	29 %
INFOTEK (n=102/145)	64 %	69 %	68 %
JUS (n=15/65)	59 %	67 %	62 %
LÆRER (n=433/522)	83 %	85 %	75 %
MEDIEFAG (n=27/50)	69 %	70 %	40 %
PEDFAG (n=38/46)	89 %	84 %	52 %
REALFAG (n=10/35)	56 %	90 %	29 %
SAMFUNN (n=258/393)	65 %	68 %	45 %
SPRÅK (n=30/58)	71 %	83 %	40 %
TEKNO (n=285/453)	58 %	67 %	64 %
ØKADM (n=286/426)	61 %	64 %	56 %

**I overkant av 7 av 10 mener at arbeidsoppgavene i stor grad krever fagkompetansen og den generelle kompetansen de tilegnet seg gjennom sin utdanning.** Med få unntak svarer de fleste kandidater at fagkompetansen har vært mer relevant enn den generelle kompetansen. Forskjellen er likevel ikke stor.

Kandidater med lærerutdanning opplever at deres kompetanse, både fagspesifikk og generell, i noe større grad kreves enn hva er tilfellet for bachelor- og masterkandidater. Det er ingen forskjell mellom de to siste kategoriene.

Flest kandidater fra HELSEFAG mener at arbeidsoppgavene krever både den fagspesifikke og generelle kompetansen deres. LÆRER og PEDFAG skårer også høyt med hensyn til opplevd krav til fagkompetanse, men skiller seg ikke like tydelig ut med hensyn til generell

<sup>35</sup> Første og andre kolonne (Q13): Andel ganske/svært stor grad. Tredje kolonne (Q39, påstand 2): Andel ganske/helt enig. Første basestørrelse for første to resultater, siste basestørrelse for «arbeidsmarkedet».



kompetanse. Færrest kandidater fra HISTORIE mener deres kompetanse kreves i nåværende arbeidsoppgaver.

Vi ser et marginalt bedre resultat i 2019 sammenlignet med 2016 på spørsmålene om arbeidsoppgavene krever kandidatenes fag- og generelle kompetanse (opp 2-3 prosentpoeng).

### 6 av 10 kandidater mener at deres utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.

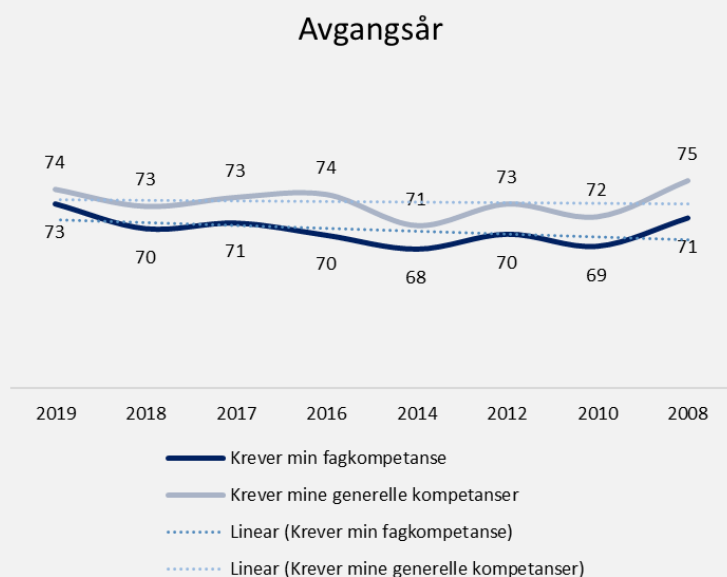
Også her vurderer flest lærerkandidater sin utdanning høyest. Klart flere lærerkandidater opplever at deres utdanning er etterspurt i arbeidsmarkedet enn master- og bachelorkandidater, og til dels PPU. Det er liten forskjell mellom bachelor- og masterkandidater, men store forskjeller på fagområde-nivå.

HISTORIE, ESTETISK og REALFAG har klart lavest andel kandidater som mener sin utdanning er etterspurt i arbeidsmarkedet. Det motsatte gjelder HELSEFAG og LÆRER.

## Faktaboks: Krav om kompetanse

Kandidatene i tilleggsundersøkelsen ble også bedt om å vurdere hvorvidt nåværende arbeidsoppgaver krever deres fagkompetanse og generelle kompetanser (se Figur 6.5). Hvorvidt kandidatene opplever at kompetansen deres kreves varierer etter avgangår. Det er usikkert hvor mye vekt vi skal tillegge disse svingningene. Den generelle trenden er at kandidatene opplever at arbeidsoppgavene i nær like stor grad krever deres fagkompetanse og generelle kompetanser etter hvert som de har mer fartstid i arbeidslivet.

Figur 6.5 Arbeidsoppgavenes krav etter avgangår. Snitt (0-100) eks. «vet ikke».



## 6.2 Utdanningen i lys av arbeidslivets behov

21st Century Skills er utgangspunkt for kartlegging av kompetanser<sup>36</sup>. 21st Century Skills er en betegnelse på kompetanser og ferdigheter som arbeidslivet har definert som sentrale i et fremtidig arbeidsmarked preget av blant annet høy endringstakt, økende fokus på digitalisering og høye krav til omstillingskompetanse. Dette innebærer f.eks. evne til kreativ problemløsning, samarbeid og bruk av digitale kommunikasjonsverktøy kartlegges, i motsetning til mer tradisjonelle akademiske kompetanser som UiA har kartlagt i tidligere kandidatundersøkelser.

Figur 6.6 21st Century Skills

Learning and Innovation «The 4 C's»	Digital Literacy	Career and Life
Critical thinking & problem solving	Information literacy	Flexibility & adaptability
Creativity and innovation	Media Literacy	Initiative & self-direction
Communication	ICT Literacy	Social & cross-cultural interaction
Collaboration		Productivity & Accountability
		Leadership & responsibility

De tre hovedtypene kompetanse er

- Learning and innovation skills; lærings- og innovasjonskompetanse. Det vil si evnen til å fungere og videreutvikle seg i utførelsen av arbeidsoppgavene
- Digital Literacy skills; mediekompetanse. Det vil si informasjonskompetanse (skjelne mellom fakta og «fake news», samt forstå visuelle framstillinger), inneha mediekunnskap (forstå publiseringsmetoder og -kanaler) og teknologikunnskap (hvordan dagens teknologi påvirker informasjonshenting)
- Career og Life skills; personlig og profesjonell kompetanse.

Kandidatene ble stilt spørsmål om hvorvidt utdanningen burde vektlagt de ulike kompetansene mer eller mindre, i lys av arbeidslivets behov. De ulike kompetansene er oversatt til norsk, noe som gjør at det vil finnes nyanseskjeller mellom kompetansene slik de er beskrevet i Figur 6.6, og spørsmålsformulering i spørreskjemaet. Sammenstillingen av kompetanser i tre hovedtyper er gjort i etterkant; det fremgår ikke av spørreskjema hvilken hovedtype de ulike kompetansene inngår i.

<sup>36</sup> For mer informasjon om 21st Century Skills, se Bellanca, James A. (2010): *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*

**Som vi vil se er den generelle trenden at mange kandidater ønsker «mer av alt og ikke mindre av noe».** Samtidig sier mellom 3 og 6 av 10 at de ulike kompetansene vektlegges på et passende nivå i dag. I og med at det ikke finnes kompetanseområder som nevneverdig mange kandidater mener burde vektlegges mindre, vil vi fokusere på de relative forskjellene: hva ønsker flest kandidater at utdanningen vektla mer.

I Figur 6.7 vises de ulike kompetansemålene, og hvorvidt kandidatene mener at utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på dette, i lys av arbeidslivets behov.

Hvis vi først ser på kompetansemålenes tilhørighet (i henhold til Figur 6.6), er den samlede etterspørselen etter hver av hovedtypene kompetanse relativt like. I snitt svarer 43 prosent at de mener det bør være mer vektlegging av *lærings- og innovasjonskompetanse*, 49 prosent *personlig og profesjonell kompetanse* og 42 prosent *mediekompetanse*. Det er likevel forskjeller mellom de ulike kompetansemålene innen hovedtypene<sup>37</sup>.

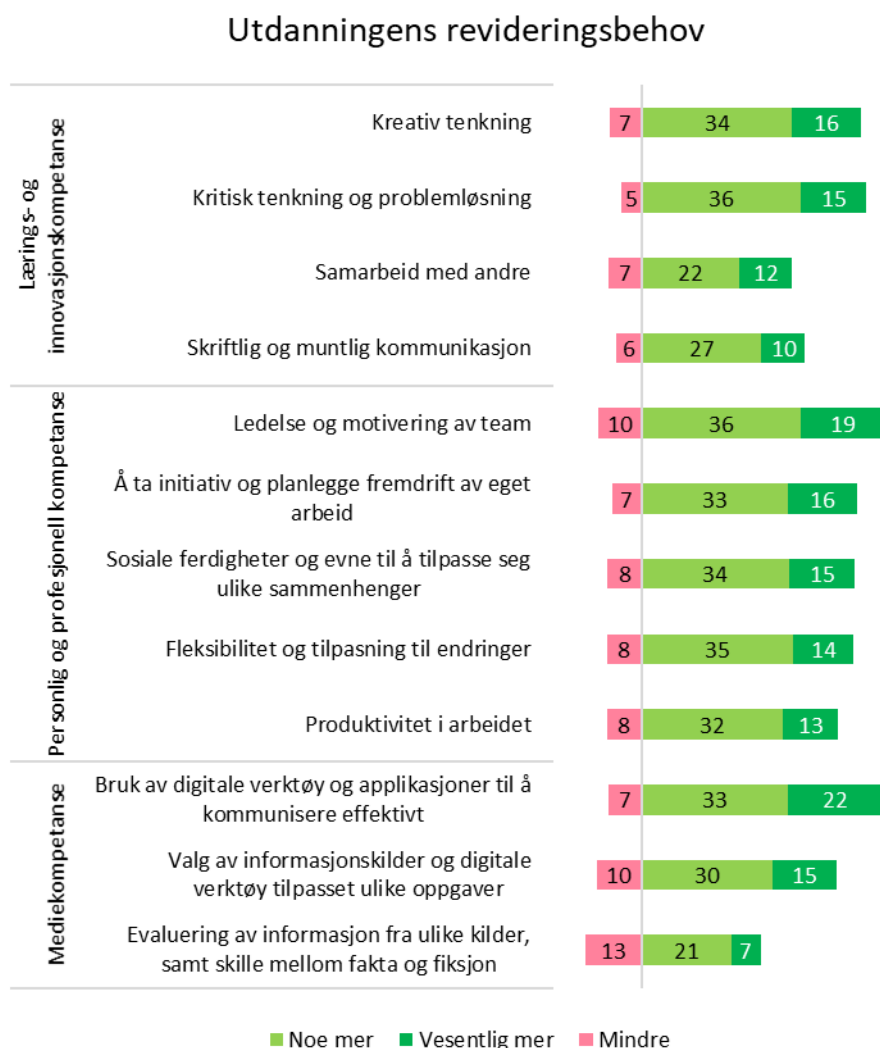
**I lys av arbeidslivets behov, mener flest kandidater at utdanningen deres i større grad burde vektlagt bruk av digitale verktøy og applikasjoner til å kommunisere effektivt, og ledelse og motivering av team.**

Det er relativt jevn oppslutning om at øvrige kompetanser burde vektlegges mer, med unntak av samarbeid med andre, skriftlig og muntlig kommunikasjon og evaluering av informasjon fra ulike kilder. Disse tre sistnevnte kompetansene er det færre som mener at utdanningen burde hatt mer av.

---

<sup>37</sup> Snitt av andelen som svarer noe/vesentlig mer, på hovedtypens tilhørende kompetanser.

Figur 6.7 «I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?». (Q79) Prosent, blant alle kandidater.<sup>38</sup>



Gradsnivå har lite å si for hva kandidatene mener. Likevel ser vi noen forskjeller<sup>39</sup>. Lærerkandidatene ser et spesielt stort behov for mer fokus på bruk av digitale verktøy og applikasjoner til å kommunisere effektivt. Til dels ønsker de også mer fokus på kreativ tenkning og sosiale ferdigheter og evne til å tilpasse seg ulike sammenhenger, enn kandidater med master- og bachelor. Kandidater med bachelor- og master mener på sin side at skriftlig og muntlig kommunikasjon burde vektlegges noe mer enn hva kandidater med lærerutdanning og PPU mener.

<sup>38</sup> Svarkategoriene «passe» og «vet ikke» vises ikke.

<sup>39</sup> Se vedlegg for resultater på gradsnivå og fagområder.

### 6.3 Bærekraft og etisk refleksjon

I kandidatundersøkelsen 2016 ble en rekke kompetansemål kartlagt. Da ga kandidatene uttrykk for hvilke kompetanser de opplevde å ha fått gjennom sin utdanning. I årets kandidatundersøkelse har fokuset i større grad vært på hva utdanningen burde vektlegge mer eller mindre. Det ble kun stilt eksplisitt spørsmål om kandidatene opplever å ha fått to kompetanser: kunnskap om bærekraft og evne til etisk refleksjon, vist i Tabell 6.3.

Tabell 6.3 Bærekraft og etisk refleksjon (Q94)<sup>40</sup>

	Kunnskap om bærekraft	Evne til etisk refleksjon
<b>Totalt (n=2840)</b>	<b>28 %</b>	<b>68 %</b>
<b>Grad:</b>		
Master (n=802)	27 %	57 %
Bachelor (n=1741)	31 %	72 %
4-årig lærer (n=145)	19 %	76 %
PPU (n=117)	21 %	78 %
<b>Fagområde:</b>		
ESTETISK (n=79)	22 %	62 %
HELSEFAG (n=475)	25 %	89 %
HISTORIE (n=47)	25 %	83 %
IDRETT (n=34)	9 %	59 %
INFOTEK (n=147)	18 %	45 %
JUS (n=65)	14 %	71 %
LÆRER (n=526)	22 %	79 %
MEDIEFAG (n=50)	14 %	72 %
PEDFAG (n=46)	9 %	87 %
REALFAG (n=35)	50 %	51 %
SAMFUNN (n=396)	32 %	79 %
SPRÅK (n=58)	7 %	55 %
TEKNO (n=452)	50 %	44 %
ØKADM (n=427)	29 %	57 %

**Langt flere av kandidatene opplever å ha fått evne til etisk refleksjon (7 av 10 svarer i ganske/svært stor grad), enn kunnskap om bærekraft (3 av 10). Samtidig er det noen fagområder som peker seg ut i begge tilfeller.**


























































Færre masterkandidater opplever å ha fått evne til etisk refleksjon, sammenlignet med øvrige kandidater. Dette er trolig preget av at svært mange kandidater fra HELSEFAG opplever å ha fått evne til etisk refleksjon, som samtidig primært er bachelorkandidater. Utover HELSEFAG er det også mange av kandidatene fra HISTORIE og PEDFAG som opplever å ha fått evne til etisk refleksjon. Det motsatte gjelder for kandidater fra mer tekniske fagretninger (TEKNO og INFOTEK).

<sup>40</sup> Tabellen viser andel ganske/svært stor grad.

Noen færre av kandidatene med lærerutdanning mener de har fått kunnskap om bærekraft, sammenlignet med bachelor- og masterkandidatene. Det er hovedsakelig to fagområder som skiller seg ut. REALFAG og TEKNO har klart høyest andel kandidater som mener å ha fått denne kunnskapen, mens det er relativt få kandidater fra øvrige fagområder som mener det samme.

## 6.4 Øvrig utdanning

Tabell 6.4 Ytterligere utdanning, utover fullført grad ved UiA (Q68)

	Ja, holder på		
	med annen utdanning	Ja, fullført annen utdanning	Nei
<b>Totalt (n=2853)</b>	 25 %	 16 %	 59 %
<b>Grad:</b>			
Master (n=807)	 11 %	 17 %	 72 %
Bachelor (n=1747)	 33 %	 14 %	 53 %
4-årig lærer (n=146)	 17 %	 18 %	 65 %
PPU (n=118)	 18 %	 33 %	 49 %
<b>Fagområde:</b>			
ESTETISK (n=79)	 35 %	 16 %	 48 %
HELSEFAG (n=478)	 14 %	 12 %	 74 %
HISTORIE (n=48)	 46 %	 19 %	 35 %
IDRETT (n=34)	 32 %	 32 %	 35 %
INFOTEK (n=147)	 16 %	 7 %	 76 %
JUS (n=65)	 65 %	 25 %	 11 %
LÆRER (n=528)	 19 %	 20 %	 62 %
MEDIEFAG (n=50)	 38 %	 14 %	 48 %
PEDFAG (n=46)	 37 %	 15 %	 48 %
REALFAG (n=35)	 60 %	 14 %	 26 %
SAMFUNN (n=398)	 26 %	 17 %	 57 %
SPRÅK (n=58)	 31 %	 31 %	 38 %
TEKNO (n=455)	 27 %	 13 %	 60 %
ØKADM (n=429)	 28 %	 14 %	 59 %

**4 av 10 kandidater har tatt eller holder på med annen utdanning i tillegg til avlagt grad.** Flesteparten av disse har pågående utdanning - noen færre har fullført.

Som forventet har færrest av masterkandidatene gått videre med studier, og flest av bachelor- og PPU-kandidatene. **For bachelorkandidatene handler videre utdanning i stor grad om mastergrad de første årene. Gradsstudier er den vanligste utdanningstypen blant de ferskeste kandidatene. Etter hvert blir dette mindre aktuelt til fordel for etter- og videreutdanning (EVU).**

**Faglig interesse og å øke egne karrieremuligheter er den sterkeste motivasjonen for å ta annen utdanning.** Å øke karrieremuligheter er viktigere for bachelorkandidatene enn øvrige kandidater, mens blant masterkandidatene er det flere som har behov for faglig oppdatering. PPU-kandidatene skiller seg noe ut ved å i større grad ønske et karriereskifte. Det er færre av PPU-kandidatene som tar annen utdanning på grunn av faglig interesse.

**Få av kandidatene tar/tok utdanning utover avlagt grad fordi de ikke fikk relevant jobb.**

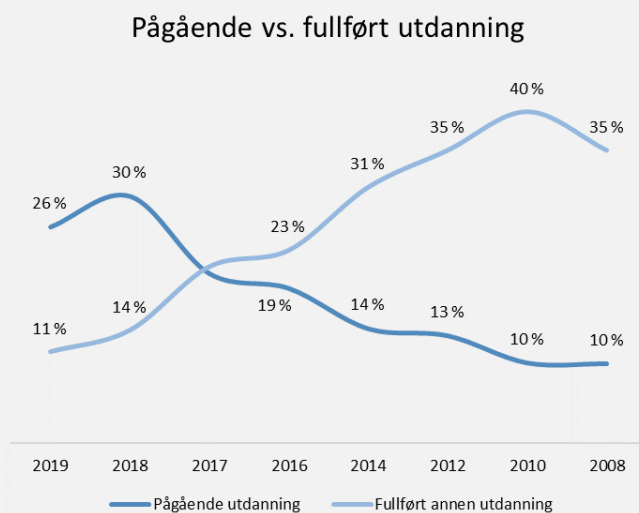
Tabell 6.5 Hvorfor ta utdanning utover avlagt grad (Q70)

	Faglige interesser	Nødvendig med faglig oppdatering	Øke mine karrieremulig heter	Ønske om et karriereskifte	Fikk ikke relevant jobb	Annet
<b>Totalt (n=1156)</b>	<b>40 %</b>	<b>12 %</b>	<b>61 %</b>	<b>11 %</b>	<b>10 %</b>	<b>8 %</b>
<b>Grad:</b>						
Master (n=222)	45 %	21 %	50 %	8 %	8 %	10 %
Bachelor (n=817)	39 %	9 %	65 %	11 %	11 %	6 %
4-årig lærer (n=51)	41 %	10 %	55 %	16 %	0 %	20 %
PPU (n=60)	28 %	10 %	43 %	23 %	15 %	10 %
<b>Fagområde:</b>						
ESTETISK (n=40)	40 %	15 %	73 %	15 %	8 %	3 %
HELSEFAG (n=124)	41 %	9 %	49 %	21 %	9 %	8 %
HISTORIE (n=31)	61 %	16 %	61 %	10 %	0 %	3 %
IDRETT (n=22)	45 %	0 %	59 %	23 %	9 %	14 %
INFOTEK (n=35)	63 %	0 %	63 %	6 %	11 %	3 %
JUS (n=58)	19 %	9 %	71 %	9 %	7 %	14 %
LÆRER (n=202)	40 %	13 %	48 %	17 %	9 %	12 %
MEDIEFAG (n=26)	35 %	12 %	35 %	12 %	27 %	8 %
PEDFAG (n=24)	46 %	29 %	63 %	13 %	8 %	0 %
REALFAG (n=26)	31 %	0 %	65 %	12 %	12 %	8 %
SAMFUNN (n=172)	44 %	13 %	58 %	7 %	16 %	8 %
SPRÅK (n=36)	31 %	8 %	78 %	14 %	14 %	6 %
TEKNO (n=182)	43 %	8 %	68 %	5 %	9 %	8 %
ØKADM (n=176)	33 %	18 %	74 %	7 %	9 %	4 %

**Motivasjonen for å ta annen utdanning endrer seg noe, med årene etter kandidatene ble uteksaminert fra UiA.** Å øke egne karrieremuligheter blir mindre viktig, og nødvendigheten av faglig oppdatering blir noe mer viktig. Men selv blant kandidater som ble uteksaminert for 11 år siden, er det å øke karrieremuligheter og faglig interesse som er den største motivasjonen for å ta annen utdanning.

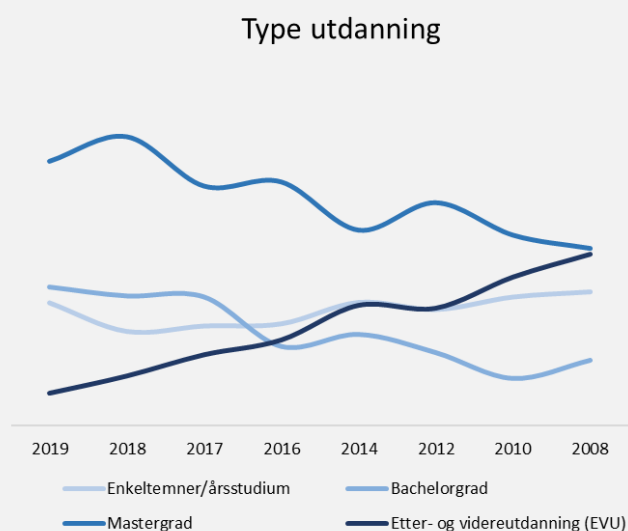
## Faktaboks: Utdanning utover avlagt grad ved UiA

Figur 6.8 Kandidater som har fullført og pågående øvrig utdanning



To år etter endt utdanning stiger andelen som har fullført annen utdanning, og andelen som har pågående utdanning synker vesentlig (se Figur 6.8). Dette er trolig preget av bachelorkandidatene som fullfører mastergrad. Andelen kandidater som har pågående utdanning synker med årene etter uteksaminering fra UiA. Likevel er det nær like mange kandidater som ble uteksaminert fra UiA for 11 år siden som for 5 år siden som for tiden tar utdanning.

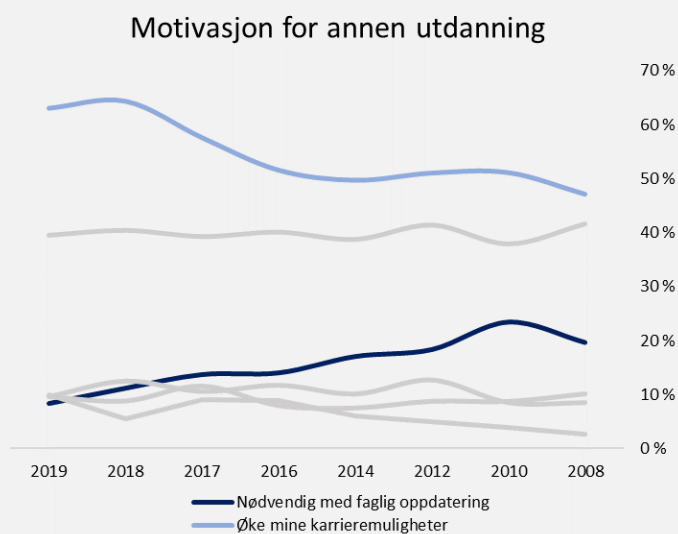
Figur 6.9 Type utdanning etter avlagt grad. Blant de som tar/har tatt annen utdanning.



Over tid skjer det et visst skifte med hensyn til hvilke typer øvrig utdanning kandidatene tar. Mens bachelor- og mastergrader er den vanligste formen for øvrig utdanning de første årene etter uteksaminering, blir dette mindre aktuelt over tid. Til gjengjeld er det noen flere som tar/har tatt enkeltemner/årsstudium, og vesentlig flere som tar eller har tatt etter- og videreutdanning (EVU). Av de kandidater som har tatt annen utdanning, er det kun 1 av 10 av de ferskeste kandidatene som tar/har tatt EVU. Det samme gjelder over 3 av 10 av kandidatene som ble uteksaminert for 11 år siden.



Figur 6.10 Viktigste grunn til å ta annen utdanning



Med hensyn til motivasjon for å ta annen utdanning er noen av argumentene like gyldige for de ferskeste kandidatene, som de kandidatene som har flere års erfaring fra arbeidsmarkedet. Den største forskjellen er at over tid blir nødvendigheten av faglig oppdatering mer viktig, og ønsket om å øke egne karriere muligheter mindre viktig. Faglig interesse som motivasjon, holder seg stabilt. Faglig interesse er den nest sterkeste motivasjonen både for de ferskeste og eldste kandidatene. Vi ser også at øvrige argumenter for å ta annen utdanning holder seg like aktuelle etter hvert som tiden går etter uteksaminering.

## 7 Suksessfaktorer i overgangen til arbeidslivet

*Formål: Kandidatundersøkelsen skal beskrive suksessfaktorer for karrierestart og karriereutvikling*

Uteksaminerte kandidater fra UiA har forskjellige kjennetegn og ulike erfaringer fra studietiden. Hvilke av disse faktorene som bidrar til at kandidatene lykkes i overgang til arbeidslivet vil være interessant å kartlegge. På den måten kan UiA legge til rette for tiltak som har påviselig effekt.

Å «lykkes» i arbeidslivet defineres ved hjelp av tre kriterier; at kandidatene er i arbeid, at de har en tilstrekkelig stillingsandel og at de opplever jobben som relevant. Det omvendte av å lykkes vil være det vi kaller mistilpasning, det vil si kandidater som ikke har optimal tilpasning i arbeidslivet.

I dette kapittelet kartlegger vi hvilke faktorer som gir høyere sannsynlighet for å lykkes ved karrierestart. Noen av disse vil være kjennetegn ved kandidaten (f.eks kjønn, avgangsårs e.l.) og andre vil være et resultat av valg som er gjort underveis (f.eks karakterer, utdanningsvalg og utvekslingsopphold)

Målet på mistilpasning defineres i kapittel 7.1<sup>41</sup> og funnene i analyser presenteres. Videre vil kapittel 7.2 bryte funnene ned på gradsnivå. Tilsvarende analyser ble gjennomført i 2016.

### 7.1 Tilpasning i arbeidsmarkedet

I første omgang samler vi tre mål vi tidligere har sett på, som uttrykk for mistilpasning i arbeidslivet.

Mistilpasning i arbeidslivet operasjonaliseres gjennom tre mål:

- At kandidatene **ikke har fått jobb** etter endt utdanning.
- At kandidatene har jobb, men har **utilstrekkelig stillingsandel**
- At kandidatene har jobb, men **ikke opplever utdanningen som relevant i nåværende jobb**

Se fotnote til Tabell 7.1 for detaljert beskrivelse.

Det samlede målet *mistilpasning* inneholder alle kandidater som befinner seg i én eller flere av de nevnte målene på mistilpasning. I Tabell 7.1 vises andelen kandidater som er mistilpasset i arbeidslivet.

<sup>41</sup> Disse faktorene er også brukt i NIFU sin landsdekkende Kandidatundersøkelse (2015), og UiA sin kandidatundersøkelse i 2016. Operasjonaliseringen avviker noe.

Tabell 7.1 Mistilpassing i arbeidsmarkedet<sup>42</sup>

	Mistilpass	Ikke fått jobb	Ufrivillig deltid	Ikke relevant jobb
Totalt (n>2011)	27 %	8 %	11 %	14 %
<b>Grad:</b>				
Master (n>707)	21 %	6 %	5 %	13 %
Bachelor (n>1046)	34 %	11 %	15 %	15 %
4-årig lærer (n>125)	10 %	1 %	5 %	4 %
PPU (n>103)	25 %	4 %	12 %	10 %
<b>Fagområde:</b>				
ESTETISK (n>34)	46 %	16 %	34 %	16 %
HELSEFAG (n>412)	25 %	4 %	19 %	4 %
HISTORIE (n>18)	61 %	17 %	32 %	45 %
IDRETT (n>18)	30 %	10 %	21 %	10 %
INFOTEK (n>101)	24 %	10 %	6 %	17 %
JUS (n>15)	71 %	36 %	13 %	29 %
LÆRER (n>441)	17 %	2 %	9 %	7 %
MEDIEFAG (n>23)	55 %	27 %	21 %	29 %
PEDFAG (n>37)	17 %	3 %	11 %	5 %
REALFAG (n>9)	42 %	23 %	0 %	18 %
SAMFUNN (n>267)	34 %	16 %	11 %	20 %
SPRÅK (n>30)	37 %	21 %	19 %	9 %
TEKNO (n>303)	26 %	9 %	2 %	18 %
ØKADM (n>287)	31 %	8 %	7 %	22 %

Som vi har sett tidligere, svarer 8 % av kandidatene som ikke fortsatte å studere, at de ikke har fått jobb etter endt utdanning. 11 % av de som jobber i fast- eller midlertidig stilling ønsker en høyere stillingsandel, og 14 % mener at utdanningen deres ikke er spesielt relevant i nåværende jobb.

**Samlet er 3 av 10 kandidater *mistilpasset* i arbeidsmarkedet. Det betyr at de enten ikke har fått jobb etter endt utdanning, eller er i jobb, men opplever at de ufrivillig jobber deltid og/eller at utdanningen ikke er spesielt relevant for nåværende stilling. Andelen kandidater som er mistilpasset, er noe lavere i 2019 (27 prosent) enn i 2016 (33 prosent).**

<sup>42</sup> Studenter er holdt utenfor analysen. *Ikke fått jobb* er kandidater som ikke har fått jobb etter endt utdanning (Q49). Dette målet er valgt fremfor arbeidsledige (Q2), da det alltid vil finnes systemledighet i arbeidsmarkedet. *Utilstrekkelig stillingsandel* er kandidater som er deltidsansatte, men ønsker høyere stillingsandel (Q4). *Ikke relevant utdanning* er kandidater som har svart at utdanningen er «verken eller», «Lite relevant» eller «svært lite relevant» i nåværende jobb (Q12). *Mistilpass* er et samlet mål for kandidater som inngår i én eller flere av kategoriene *ikke fått jobb*, *utilstrekkelig stillingsandel* eller *ikke relevant utdanning*.

Bachelorkandidatene skiller seg ut ved å være mer mistilpasset i arbeidsmarkedet (i overkant av 3 av 10) enn kandidater med mastergrad (2 av 10), og spesielt lærerutdanning (1 av 10). Relativt til kandidater med master og lærerutdanning, er også en relativt høy andel av kandidatene med PPU mistilpasset (i underkant av 3 av 10).

LÆRER, PEDFAG, INFOTEK og HELSEFAG har færrest kandidater som er mistilpasset. Det motsatte gjelder fagområdene JUS, HISTORIE og MEDIEFAG. Samtidig er sistnevnte tall beheftet med større usikkerhet.

### 7.1.1 Hvem har størst sjanse for å lykkes?

Så langt har vi sett nærmere på omfanget av mistilpasning. Vi har også tidligere sett hvilke erfaringer fra studietiden kandidatene har hatt, og hvorvidt disse erfaringene har vært nyttige i arbeidshverdagen.

For å forsøke å besvare hvilke kandidater som har en mest vellykket overgang til arbeidslivet, har vi gjennomført en logistisk regresjon med en rekke ulike kjennetegn ved kandidatene, i Tabell 7.2. Analysen inkluderer noe bakgrunnsinformasjon, slik som kjønn og avgangår, gradsnivå, fagområde, snittkarakter, og erfaringer fra studietiden.

Tallene viser hvor mange ganger mer sannsynlig det er at kandidatene med visse egenskaper (f.eks. kandidater som hadde lønnet arbeid ved siden av studiene) er mistilpasset, sammenlignet med egenskapens referansekategori (kandidater som ikke hadde lønnet arbeid ved siden av studiene). Med andre ord: *verdier under 1 betyr mindre sannsynlighet for mistilpasning, mens verdier over 1 betyr større sannsynlighet*. Referansekategoriene er oppgitt i tabellen. Hovedfunnene oppsummeres, drøftes og sammenlignes under.

Funnene har ulikt presisjonsnivå (statistisk sikkerhet). I de tilfeller hvor presisjonen er noe lavere enn hva man vanligvis krever, er det kommentert. Funnene anses likevel som interessante, og kommenteres, men bør generaliseres med noe større forsiktighet.

Analysene viser at:

- **Kandidater med mastergrad har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidsmarkedet sammenlignet med bachelorkandidater.**

Masterkandidatene har større sjanse for å være heltidsansatte, eller deltidsansatte og være fornøyde med det. Masterkandidatene har større sjanse for å ha fått jobb og større sjanse for å ha fått *relevant* jobb.

Vi ser ingen signifikante forskjeller mellom lærerutdanning og bachelor, men en antydning til at PPU-kandidatene har noe høyere sannsynlighet for å være mistilpasset i

arbeidsmarkedet sammenlignet med bachelorkandidatene<sup>43</sup>. Grunnen til at vi ikke ser en signifikant forskjell mellom lærerkandidatene og bachelorkandidatene når det kommer til sannsynlighet for å ha fått jobb, er trolig at nær alle kandidater med lærerutdanning har fått jobb. Det er altså en forskjell mellom gradene (i favør lærerutdanning), selv om det ikke gir utslag i analysen.

- **Kandidater som gikk ut fra UiA i 2016, 2017 og 2018, sammenlignet med kandidater som gikk ut i år (2019) har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset.**

At kandidater som ble uteksaminert for lengre tid siden er mindre mistilpasset i arbeidsmarkedet, virker naturlig. Kandidatene har mer yrkeserfaring og har hatt mer tid på å skaffe seg ønsket jobb eller stilling. Derfor ser vi også en trend, hvor sannsynligheten for å være mistilpasset blir lavere for hvert år etter uteksaminering. Det er høyere sannsynlighet for at kandidatene har fått jobb og mer sannsynlig at de har fått en stillingsandel de er fornøyd med. Vi ser samtidig ikke at sannsynligheten for å ha relevant jobb øker med avgangsår (noe det var indikasjon på i 2016-analysen). Dette kan tolkes som at selv blant de ferskeste kandidatene som har fått seg jobb, så oppfattes utdanningen som like relevant som kandidater som har byttet jobb og vært i arbeidslivet lengre. Dette funnet stemmer overens med kap. 6.1.

Videre er det er kun små forskjeller mellom mannlige- og kvinnelige kandidater når det kommer til mistilpasning i arbeidslivet. Det er kun en indikasjon på at kvinnelige kandidater har noe høyere sannsynlighet for å ufrivillig jobbe deltid, sammenlignet med menn<sup>44</sup>. Utover dette ser vi ingen forskjell.

---

<sup>43</sup> Noe større usikkerhet knyttet til dette funnet.

<sup>44</sup> Noe større usikkerhet knyttet til dette funnet.

Tabell 7.2 Sannsynlighet for mistilpassing i arbeidsmarkedet. Oddsratio<sup>45</sup>

	Mistilpass	Ikke fått jobb	Ufrivillig deltid	Ikke relevant jobb
<b>Grad (ref=bachelor):</b>				
Master	0,5***	0,4***	0,3***	0,7**
4-årig lærer				
PPU	1,9*			
<b>Bakgrunn:</b>				
Kvinne			1,5*	
Avgangsår 2016 (ref=2019)	0,4***	0,1***	0,3***	
Avgangsår 2017 (ref=2019)	0,5***	0,2***	0,4***	
Avgangsår 2018 (ref=2019)	0,7***	0,3***	0,5***	
<b>Fagområde (ref=ØKADM):</b>				
ESTETISK	2,7***	5,5***	15,1***	
HELSEFAG		0,4**	2,3**	0,2***
HISTORIE	2,8**		7,1***	2,6*
IDRETT			6,4***	
INFOTEK				
JUS	4,6**	4,7**		
LÆRER	0,4***	0,2**		0,4***
MEDIEFAG		3,2**		
PEDFAG				0,2**
REALFAG		8,7***		
SAMFUNN	1,4*	3,2***	1,9*	
SPRÅK			3,6**	0,3*
TEKNO			0,3**	
<b>Snittkarakter (ref=D/E):</b>				
A	0,3***		0,1***	0,3***
B	0,4***	0,2***		0,3***
C	0,6*			0,5*
<b>Erfaring fra studietiden (ref=il</b>				
Praksis	0,6***	0,4***	0,7*	0,5***
Samarbeid med virksomhet	0,6***	0,6***	0,5***	0,7***
Arbeidserfaring	0,8*	0,6***		
Frivillig arbeid	1,3**			1,3*
Utveksling	1,3**			1,5**

\* p&lt;0,1, \*\*p&lt;0,05, \*\*\*p&lt;0,01

<sup>45</sup> Verdier under 1 betyr mindre sannsynlighet for mistilpassing, mens verdier over 1 betyr større sannsynlighet. Tabellen består av fire uavhengige logistisk regresjonsmodeller. Forklart varians: 17-, 29-, 21- og 16 prosent. For variablene under «erfaringer», er referanse-kategorien å ikke ha hatt den enkelte erfaring. *Praksis* innebærer både obligatorisk og frivillig praksis. *Arbeidserfaring* innebærer både lønnet arbeid og arbeid i gründervirksomhet. *Frivillig arbeid* inneholder alle typer frivillig arbeid.

- **Resultatene for de ulike fagområder, sammenlignes med fagområdet ØKADM. Først ser vi at ESTETISK, HISTORIE og JUS har større sannsynlighet for å være mistilpasset. Det er en indikasjon på at det samme gjelder for SAMFUNN. LÆRER er det eneste fagområdet som har *mindre* sannsynlighet for å være mistilpasset.**

Kandidater fra HELSEFAG og LÆRER har *større* sannsynlighet for å ha fått jobb. Dette er i tråd med funn fra 2016. Det motsatte er tilfellet for ESTETISK, JUS, MEDIEFAG, REALFAG og SAMFUNN.

Det er i utgangspunktet få kandidater fra ØKADM som er undersysselsatt (ikke har tilstrekkelig stillingsandel). Derfor er det naturlig at resultatene viser at mange øvrige fagområder har større sannsynlighet for å være undersysselsatt. Det er kun TEKNO som har mindre sannsynlighet for å være undersysselsatt, mens ESTETISK, HELSEFAG, HISTORIE, IDRETT, SAMFUNN og SPRÅK har alle vesentlig større sannsynlighet for å være undersysselsatt, sammenlignet med ØKADM<sup>46</sup>.

Resultatene viser også en indikasjon på at kandidater fra HISTORIE har *mindre* sannsynlighet for å oppleve utdanningen sin som spesielt relevant i nåværende jobb, mens det motsatte er tilfellet for HELSEFAG, LÆRER og PEDFAG<sup>47</sup>.

- **Kandidatene med best snittkarakter har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidslivet.** Effekten av karakterer ser samtidig ut til å være noe begrenset.
- **Kandidater med som har hatt studierelatert kontakt med arbeidslivet har mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidslivet. Dette gjelder både praksis og samarbeid med virksomheter.**

Disse kandidatene har større sannsynlighet for å ha fått jobb, å havne i heltidsstilling eller ønsket deltidsstilling og å oppleve utdanningen sin som relevant i nåværende jobb.

Vi ser også en indikasjon på at kandidater som har hatt arbeid ved siden av studiene, har noe høyere sannsynlighet for å ha fått seg jobb.

- **Til slutt ser vi også at kandidater som har dratt på utveksling har noe *større* sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidslivet, da de har noe mindre sannsynlighet for å oppleve utdanningen som relevant i nåværende jobb. Det er en indikasjon på at det samme gjelder kandidater som har drevet med frivillig arbeid.**

---

<sup>46</sup> Større usikkerhet for SAMFUNN.

<sup>47</sup> Større usikkerhet for HISTORIE.

Samlet sett finner vi mange av de samme resultatene i årets analyse som i 2016. Den mest nevneverdige endringen, er at avgangsåret ikke ser ut til å ha betydning for kandidatenes sannsynlighet for å få relevant jobb i årets resultater.

## **7.2 Tilpasning i arbeidsmarkedet etter gradsnivå**

Vi kan forvente at funnene i analysene over er relativt generelle. Likevel kan det eksistere forskjeller mellom kandidatene, f.eks. etter gradsnivå eller fagområde. Presisjonsnivået vil være lavere når vi gjør den samme analysen for et mindre utvalg. Derfor, samt for et enklere sammenligningsgrunnlag, presenteres forskjeller og sammenhenger deskriptivt<sup>48</sup>. Dersom det er knyttet usikkerhet til resultatene, vil det bli kommentert.

### **7.2.1 Bachelorkandidater**

**Bachelorkandidatene har høyest andel mistilpassede kandidater, av de ulike gradsnivåene.**

Like mange kvinner og menn er mistilpasset i arbeidsmarkedet. Dersom vi korrigerer for fagområder, er det noe høyere sannsynlighet for at kvinner ikke har fått seg jobb, og en indikasjon på at det er mer sannsynlig at kvinner er ufrivillig jobber deltid. Dette kommer ikke like tydelig frem i tabellen, i en regresjonsanalyse.

**Vi ser en sammenheng mellom akademiske resultater og mistilpasning i arbeidslivet. Jo bedre akademiske resultater kandidatene har, jo større sannsynlighet er det for at de har relevant jobb.**

Det er mindre forskjeller mellom kandidatene med og uten erfaring fra frivillig arbeid eller utveksling. Det er en indikasjon på at arbeid under studiene gir økt sannsynlighet for å få jobb.

**Til slutt er også kandidater som har hatt studierelatert kontakt med arbeidslivet (praksis og/eller samarbeid med virksomheter) mindre mistilpasset i arbeidsmarkedet.** En større andel av kandidatene har fått jobb, flere har havnet i relevant jobb, og det er noe høyere sannsynlighet for at disse kandidatene ikke ufrivillig jobber deltid.

### **7.2.2 Masterkandidater**

**Det finnes mindre forskjeller mellom masterkandidatene.**

---

<sup>48</sup> I motsetning til regresjonsmodellen i kapittel 5.1, kontrolleres ikke nedbrytningene / variablene for hverandre.



Få av forskjellene vi ser, er store, eller kan sies å gjelde alle masterkandidatene med stor sikkerhet. De mest nevneverdige forskjellene, er mellom kandidatene etter kjønn, avgangår, og til dels erfaring med frivillig arbeid eller utveksling.

Færre kvinnelige masterkandidater er mistilpasset i arbeidsmarkedet, sammenlignet med mannlige. Dette er altså omvendt sammenlignet med bachelorkandidater.

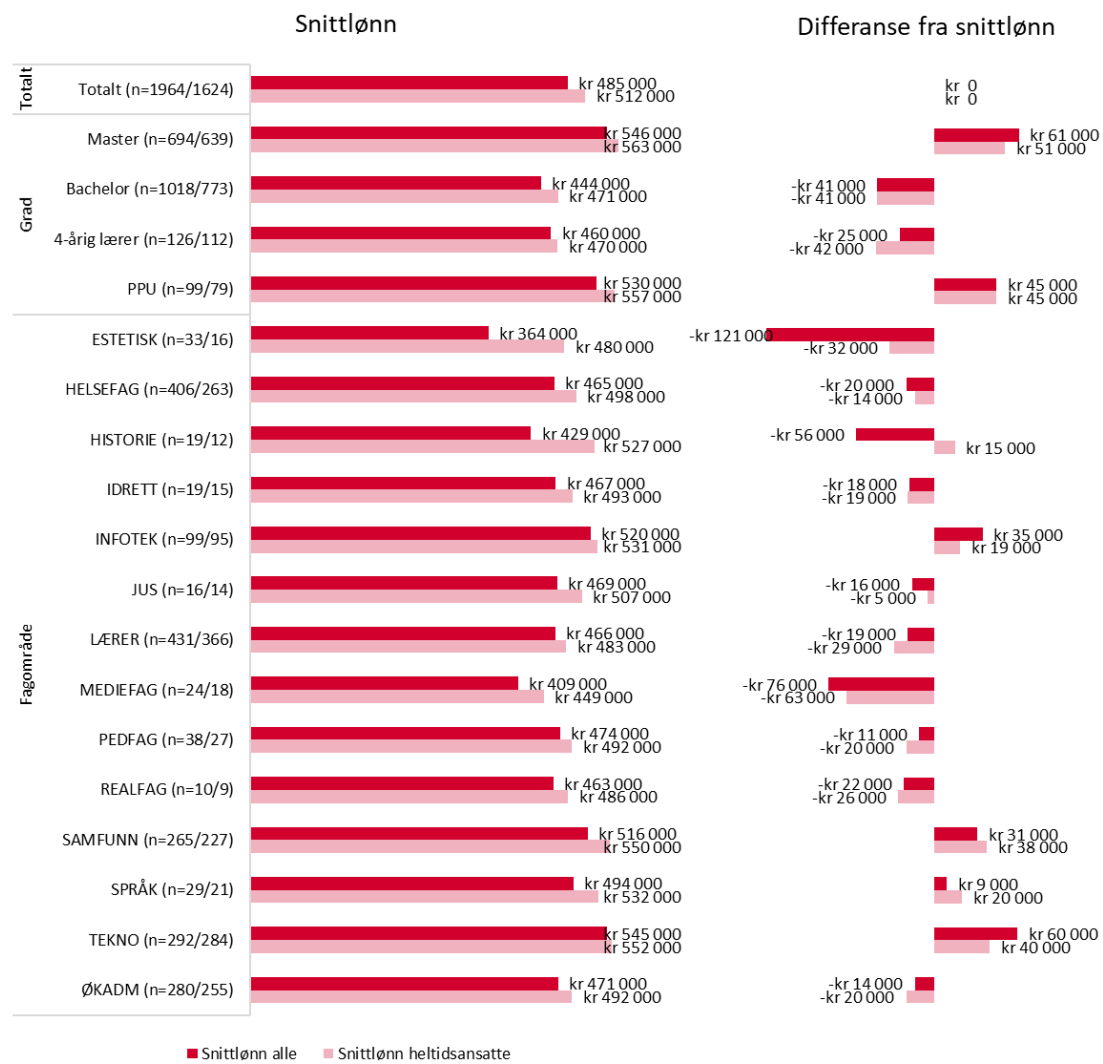
Blant masterkandidatene er det, på lik linje som med bachelorkandidatene, mindre sannsynlighet for å være mistilpasset i arbeidsmarkedet for de kandidatene som ble uteksaminert før 2019.

Vi ser også at vesentlig flere av masterkandidatene som ikke har erfaring med praksis eller samarbeid med virksomheter er mistilpasset i arbeidsmarkedet. Men dersom vi korrigerer for hva kandidatene har studert, betyr praksis og samarbeid mindre. Den eneste sammenhengen som står igjen, er at det er høyere sannsynlighet for at masterkandidatene har fått seg jobb, dersom de har hatt praksis. Det samme gjelder til dels masterkandidater som har hatt arbeid ved siden av studiene. Dette skiller seg noe fra bachelorkandidatene, hvor det å ha hatt praksis og samarbeid (i større grad) reduserer sannsynligheten for å være mistilpasset.

Frivillig arbeid og utveksling, har motsatt sammenheng. Flere av de kandidatene som har drevet med frivillig arbeid, eller som har vært på utveksling er mistilpasset i arbeidsmarkedet. Denne sammenhengen finner vi ikke blant bachelorkandidatene.

## 8 Vedlegg

Figur 8.1 Vedlegg til kap. 5.1.4. Snittlønn, med alle fagområder



Tabell 8.1 Vedlegg til kap. 5.2.2. Tre største bransjer for hvert fagområde.

### Kandidatenes primære bransjetilhørighet

ESTETISK (n=49)	Kunst/ Kultur / Design	61 %		
HELSEFAG (n=415)	Pleie og omsorg	79 %		
HISTORIE (n=20)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	25 %	Varehandel/ Butikk/ Hotell- og restaurantvirksomhet	20 %
			Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.)	15 %
IDRETT (n=20)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	45 %	Idrett	15 %
			Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.)	10 %
INFOTEK (n=104)	IKT	47 %	Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser / Rådgivende ingeniør	13 %
JUS (n=17)	Offentlig virksomhet/ -administrasjon	35 %	Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	18 %
			Varehandel/ Butikk/ Hotell- og restaurantvirksomhet	18 %
LÆRER (n=455)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	51 %	Barnehage	30 %
MEDIEFAG (n=28)	Informasjon/ Forlag/ Media	18 %	Kunst/ Kultur / Design	14 %
			Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	14 %
PEDFAG (n=38)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	26 %	Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.)	16 %
			Sosialtjenester	13 %
REALFAG (n=11)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	36 %	Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.)	27 %
			Fiske og havbruk	18 %
SAMFUNN (n=271)	Sosialtjenester	18 %	Offentlig virksomhet/ -administrasjon	18 %
			Pleie og omsorg	11 %
SPRÅK (n=35)	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)	43 %	Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.)	14 %
TEKNO (n=306)	Olje og gassvirksomhet	18 %	Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser / Rådgivende ingeniør	17 %
			Bergverksdrift / Håndverk/ Byggenæring/ mv.	14 %
ØKADM (n=297)	Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	25 %	Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser / Rådgivende ingeniør	21 %
			Annen bransje	16 %

Tabell 8.2 Vedlegg til kap.5.3.5. Nyttighet og relevans av arbeidslivskontakt. Eks. "vet ikke".

**Samarbeid om bachelor- eller masteroppgave (n=649)**

	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	15 %	6 %
Relevant	21 %	<u>58 %</u>

**Annen form for prosjekt/oppgavesamarbeid (n=200)**

	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	12 %	4 %
Relevant	14 %	<u>71 %</u>

**Obligatorisk praksis (n=777)**

	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	3 %	1 %
Relevant	6 %	<u>90 %</u>

**Valgfri faglig praksis (n=101)**

	Ikke nyttig	Nyttig
Ikke relevant	12 %	6 %
Relevant	14 %	<u>68 %</u>

Figur 8.2 Vedlegg, kap. 6.2: «I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?». (Q79) Brutt ned på gradsnivå. Andel mer/vesentlig mer.

	Master (n=776)	Bachelor (n=1228)	4-årig lærer (n=129)	PPU (n=109)
Kritisk tenkning og problemløsning	51 %	53 %	50 %	37 %
Kreativ tenkning	50 %	49 %	63 %	51 %
Samarbeid med andre	32 %	36 %	38 %	26 %
Skriftlig og muntlig kommunikasjon	36 %	40 %	27 %	26 %
Evaluering av informasjon fra ulike kilder, samt skille mellom fakta og fiksjon	26 %	29 %	23 %	21 %
Valg av informasjonskilder og digitale verktøy tilpasset ulike oppgaver	46 %	43 %	54 %	40 %
Bruk av digitale verktøy og applikasjoner til å kommunisere effektivt	56 %	52 %	76 %	50 %
Fleksibilitet og tilpasning til endringer	47 %	50 %	52 %	42 %
Ledelse og motivering av team	53 %	59 %	49 %	42 %
Å ta initiativ og planlegge fremdrift av eget arbeid	46 %	53 %	48 %	32 %
Produktivitet i arbeidet	42 %	48 %	43 %	31 %
Sosiale ferdigheter og evne til å tilpasse seg ulike sammenhenger	45 %	50 %	62 %	41 %

Figur 8.3 Vedlegg, kap. 6.2: «I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?». (Q79) Brutt ned på fagområder. Andel mer/vesentlig mer.

	ESTETISK (n=63)	HELSEFAG (n=457)	HISTORIE (n=23)	IDRETT (n=20)	INFOTEK (n=125)	JUS (n=22)	LÆRER (n=475)	MEDIEFAG (n=33)	PEDFAG (n=37)	REALFAG (n=13)	SAMFUNN (n=318)	SPRÅK (n=42)	TEKNO (n=330)	ØKADM (n=314)
Kritisk tenkning og problemløsning	46 %	47 %	35 %	40 %	52 %	27 %	49 %	39 %	41 %	54 %	55 %	40 %	55 %	60 %
Kreativ tenkning	41 %	47 %	35 %	35 %	51 %	50 %	52 %	64 %	59 %	46 %	55 %	36 %	52 %	47 %
Samarbeid med andre	44 %	32 %	39 %	20 %	22 %	32 %	38 %	33 %	43 %	31 %	37 %	31 %	32 %	36 %
Skriftlig og muntlig kommunikasjon	43 %	32 %	48 %	25 %	35 %	45 %	34 %	36 %	38 %	46 %	41 %	19 %	37 %	47 %
Evaluering av informasjon fra ulike kilder, samt skille mellom fakta og fiksjon	38 %	25 %	33 %	20 %	28 %	5 %	24 %	27 %	24 %	23 %	30 %	29 %	26 %	32 %
Valg av informasjonskilder og digitale verktøy tilpasset ulike oppgaver	43 %	35 %	46 %	30 %	45 %	45 %	44 %	58 %	43 %	31 %	39 %	31 %	48 %	61 %
Bruk av digitale verktøy og applikasjoner til å kommunisere effektivt	44 %	44 %	52 %	47 %	46 %	32 %	58 %	70 %	54 %	38 %	55 %	48 %	53 %	74 %
Fleksibilitet og tilpasning til endringer	44 %	46 %	39 %	40 %	45 %	41 %	48 %	48 %	62 %	62 %	47 %	38 %	52 %	53 %
Ledelse og motivering av team	68 %	54 %	42 %	40 %	51 %	59 %	58 %	52 %	65 %	46 %	56 %	33 %	58 %	55 %
Å ta initiativ og planlegge fremdrift av eget arbeid	57 %	40 %	50 %	30 %	48 %	52 %	51 %	55 %	49 %	54 %	49 %	57 %	56 %	52 %
Produktivitet i arbeidet	46 %	40 %	54 %	40 %	52 %	41 %	39 %	64 %	49 %	46 %	44 %	29 %	52 %	52 %
Sosiale ferdigheter og evne til å tilpasse seg ulike sammenhenger	46 %	45 %	46 %	50 %	50 %	55 %	51 %	48 %	59 %	46 %	50 %	29 %	52 %	48 %

Tabell 8.3 Vedlegg til kap. 6.1. Operasjonalisering av tiltenkt jobb.

Utdanningskategori	Studieprogramnavn	Bransje
Helse- og sosialutdanninger	Klinisk helsevitenskap, masterprogram	
Helse- og sosialutdanninger	Psykososial helse, masterprogram	
Helse- og sosialutdanninger	Spesialsykepleie, masterprogram	
Helse- og sosialutdanninger	Sykepleie, bachelorprogram	Pleie og omsorg eller Sosialtjenester
Helse- og sosialutdanninger	Sykepleie, bachelorprogram Grimstad	
Helse- og sosialutdanninger	Sykepleie, bachelorprogram, distriktsvennlig	
Helse- og sosialutdanninger	Vernepleie, bachelorprogram	
Barnehagelærer	Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning, bachelorprogram	
Barnehagelærer	Barnehagelærerutdanning, bachelorprogram	Barnehage
Barnehagelærer	Barnehagelærerutdanning, bachelorprogram, Grimstad	
Barnehagelærer	Førskolelærerutdanning, bachelorprogram	
Lærerutdanninger	Allmennlærerutdanning	
Lærerutdanninger	Faglærerutdanning i musikk, bachelorprogram	
Lærerutdanninger	Faglærerutdanning i teater, bachelorprogram	
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7	
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, 2-årig masterprogram	
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, 5-årig masterprogram	
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, Grimstad	
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 5-10	
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 5-10, 5-årig masterprogram	Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)
Lærerutdanninger	Grunnskolelærerutdanning for trinn 5-10, 2-årig masterprogram	
Lærerutdanninger	Lektorutdanning for trinn 8-13, 5-årig masterutdanning	
Lærerutdanninger	Lektorutdanning i realfag, integrert 5-årig masterprogram	
Lærerutdanninger	Lærerutdanning for tospråklige lærere, bachelorprogram	
Lærerutdanninger	Matematikdidaktikk, integrert 5-årig masterprogram	
Lærerutdanninger	Praktisk-pedagogisk utdanning	
Lærerutdanninger	Praktisk-pedagogisk utdanning for faglærere i allmenne fag	
Lærerutdanninger	Praktisk-pedagogisk utdanning for studenter med teknisk bakgrunn	
Lærerutdanninger	Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag (heltid)	
Lærerutdanninger	Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag for trinn 8-13	

Blant lærere har også 13 kandidater som oppgir å jobbe i bransjen «Undervisning / Forskning (høyere utd.inst.)» havner i tiltenkt jobb-kategorien. Dette, ettersom de på spørsmålet om virksomhetsnavn oppgir å jobbe på en grunnskole eller VGS, og trolig har valgt feil bransjekategori.

Tabell 8.4 Vedlegg til kap. 7.2.1. Mistilpasning blant bachelorkandidater.

	Mistilpass	Ikke fått jobb	Ufrivillig deltid	Ikke relevant jobb
Totalt (n>1046)	34 %	11 %	15 %	15 %
<b>Avgangår:</b>				
2016 (n>55)	36 %	7 %	11 %	30 %
2017 (n>390)	31 %	8 %	12 %	16 %
2018 (n>342)	29 %	8 %	12 %	15 %
2019 (n>256)	42 %	20 %	26 %	12 %
<b>Kjønn:</b>				
Kvinner (n>736)	34 %	11 %	18 %	14 %
Menn (n>309)	33 %	12 %	10 %	19 %
<b>Snittkarakter:</b>				
E (n<5)				
D (n>50)	49 %	19 %	18 %	31 %
C (n>525)	36 %	13 %	17 %	16 %
B (n>372)	29 %	6 %	14 %	13 %
A (n>30)	20 %	14 %	0 %	9 %
<b>Frivillig arbeid:</b>				
Ikke hatt frivillig arbeid (n>753)	33 %	10 %	17 %	14 %
Hatt frivillig arbeid (n>282)	36 %	13 %	11 %	18 %
<b>Arbeid:</b>				
Ikke hatt arbeid (n>432)	39 %	16 %	15 %	17 %
Hatt arbeid (n>603)	30 %	8 %	16 %	14 %
<b>Utvexling:</b>				
Ikke hatt utveksling (n>870)	33 %	11 %	15 %	14 %
Hatt utveksling (n>175)	38 %	11 %	15 %	19 %
<b>Praksis:</b>				
Ikke hatt praksis (n>552)	43 %	16 %	15 %	24 %
Hatt praksis (n>486)	22 %	5 %	16 %	5 %
<b>Samarbeid:</b>				
Ikke hatt samarbeid (n>704)	38 %	13 %	19 %	17 %
Hatt samarbeid (n>334)	24 %	7 %	9 %	12 %



Tabell 8.5 Vedlegg til kap. 7.2.2. Mistilpassing blant masterkandidater.

	Mistilpass	Ikke fått jobb	Ufrivillig deltid	Ikke relevant jobb
Totalt (n>707)	21 %	6 %	5 %	13 %
<b>Avgangår:</b>				
2016 (n>38)	5 %	0 %	0 %	5 %
2017 (n>259)	16 %	3 %	4 %	11 %
2018 (n>239)	24 %	6 %	5 %	16 %
2019 (n>168)	26 %	11 %	7 %	14 %
<b>Kjønn:</b>				
Kvinner (n>380)	17 %	4 %	6 %	11 %
Menn (n>326)	24 %	8 %	5 %	16 %
<b>Snittkarakter:</b>				
E (n<5)				
D (n<5)				
C (n>181)	29 %	9 %	6 %	20 %
B (n>428)	18 %	4 %	5 %	12 %
A (n>53)	14 %	5 %	2 %	7 %
<b>Frivillig arbeid:</b>				
Ikke hatt frivillig arbeid (n>452)	18 %	5 %	4 %	11 %
Hatt frivillig arbeid (n>252)	26 %	6 %	6 %	17 %
<b>Arbeid:</b>				
Ikke hatt arbeid (n>253)	23 %	9 %	5 %	15 %
Hatt arbeid (n>451)	19 %	4 %	5 %	12 %
<b>Utteksling:</b>				
Ikke hatt utveksling (n>552)	19 %	6 %	5 %	11 %
Hatt utveksling (n>154)	28 %	7 %	5 %	21 %
<b>Praksis:</b>				
Ikke hatt praksis (n>545)	20 %	6 %	3 %	13 %
Hatt praksis (n>158)	23 %	3 %	11 %	12 %
<b>Samarbeid:</b>				
Ikke hatt samarbeid (n>359)	24 %	7 %	7 %	14 %
Hatt samarbeid (n>344)	17 %	5 %	3 %	12 %

## 8.1 Tabell- og figuroversikt

### 8.1.1 Figurer

<i>Figur 2.1 Svarinngang</i>	5
<i>Figur 4.1 Vurdering av UiA, utdanning og studiebyen</i>	16
<i>Figur 4.2 Tilfredshet med utdanning: universiteter og høyskoler sammenlignet (snitt 0-100).</i>	18
<i>Figur 5.1 Hovedbeskjeftigelse blant kandidater 2013-2019. Fordeling blant arbeidende kandidater.</i>	23
<i>Figur 5.2 Fordeling av faste- og midlertidige ansettelsesforhold med avgangår: 2008-2019.</i>	23
<i>Figur 5.3 Arbeidsledighet 2010-2019.</i>	24
<i>Figur 5.4 Arbeidsledighet pr 2019, etter avgangår: 2008-2019</i>	24
<i>Figur 5.5 Deltidsansatte: 2013-2019</i>	26
<i>Figur 5.6 Lederansvar etter avgangår: 2008-2019.</i>	28
<i>Figur 5.7 Snittlønn etter avgangår: 2016-2019</i>	29
<i>Figur 5.8 Brutto årslønn (inkl. bonus og overtid) (Q14) Omgjort til snittlønn. Til høyre, differanse fra snittlønn.</i>	30
<i>Figur 5.9 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, uavhengig av stillingsandel.</i>	31
<i>Figur 5.10 Bransjetilknytning fordelt på fagområder. (Q8)</i>	33
<i>Figur 5.11 Kandidatundersøkelser sammenlignet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning.</i>	39
<i>Figur 5.12 Kandidatundersøkelser sammenlignet: Når kandidatene fikk jobb etter endt utdanning.</i>	39
<i>Figur 5.13 Aktiviteter i studietiden, og nytten av disse</i>	42
<i>Figur 5.14 Nyttten av utenlandsopphold etter avgangår</i>	43
<i>Figur 5.15 Nytte og relevans: arbeidslivskontakt.</i>	44
<i>Figur 5.16 Utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen (Q39, påstand 5)</i>	46
<i>Figur 6.1 Relevant jobb: historisk utvikling</i>	50
<i>Figur 6.2 Relevant jobb: sammenlignet med andre kandidatundersøkelser</i>	50
<i>Figur 6.3 Relevant jobb etter avgangår</i>	51
<i>Figur 6.4 Tiltentk jobb: profesjonsutdanninger*</i>	51
<i>Figur 6.5 Arbeidsoppgavenes krav etter avgangår. Snitt (0-100) eks. «vet ikke».</i>	53
<i>Figur 6.6 21st Century Skills</i>	54
<i>Figur 6.7 «I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?». (Q79) Prosent, blant alle kandidater.</i>	56
<i>Figur 6.8 Kandidater som har fullført og pågående øvrig utdanning</i>	60
<i>Figur 6.9 Type utdanning etter avlagt grad. Blant de som tar/har tatt annen utdanning.</i>	60
<i>Figur 6.10 Viktigste grunn til å ta annen utdanning</i>	61
<i>Figur 8.1 Vedlegg til kap. 5.1.4. Snittlønn, med alle fagområder</i>	70
<i>Figur 8.2 Vedlegg, kap. 6.2: «I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?». (Q79) Brutt ned på gradsnivå. Andel mer/vesentlig mer.</i>	73

Figur 8.3 Vedlegg, kap. 6.2: «I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?». (Q79) Brutt ned på fagområder.  
Andel mer/vesentlig mer. 74

## 8.1.2 Tabeller

Tabell 2.1 Svarfordeling	6
Tabell 2.2 Feilmarginer i +/- prosentpoeng: Samtlige kandidater og kandidater i jobb i hovedundersøkelsen.	9
Tabell 4.1 Vurdering av studieprogram, med nedbrytninger.	17
Tabell 4.2 Tilfredshet med utdanningen: historisk utvikling	18
Tabell 5.1 «Hva er din hovedbeskjeftigelse pr. 25. september 2019?» (Q2)	20
Tabell 5.2 Bransjer med høyest og lavest andel midlertidige ansatte	21
Tabell 5.3 «Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?» (Q4).	25
Tabell 5.4 «Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?» (Q10) .	27
Tabell 5.5 «I hvilken sektor er din nåværende stilling?» (Q5)	32
Tabell 5.6 Hjemsted før studiene og arbeidssted i dag. Kandidater som er i jobb.	35
Tabell 5.7 Andelen arbeidende kandidater som bor i samme region som arbeidsplassens plassering	35
Tabell 5.8 Hvor raskt kandidatene fikk jobb (Q49). Kumulativt andel kandidater, eksklusiv de som fortsatte å studere. Gjennomsnittlig tid, og hvor mange søknader de sendte (Q22).	37
Tabell 5.9 Hvordan kandidatene fikk sin første jobb (Q50)	40
Tabell 5.10 Bytte av stilling (Q23)	41
Tabell 6.1 Utdanningens relevans i nåværende jobb (Q12)	49
Tabell 6.2 Krav til arbeidsoppgaver og etterspørsel i arbeidsmarkedet.	52
Tabell 6.3 Bærekraft og etisk refleksjon (Q94)	57
Tabell 6.4 Ytterligere utdanning, utover fullført grad ved UiA (Q68)	58
Tabell 6.5 Hvorfor ta utdanning utover avlagt grad (Q70)	59
Tabell 7.1 Mistilpasning i arbeidsmarkedet	63
Tabell 7.2 Sannsynlighet for mistilpasning i arbeidsmarkedet. Oddsratio	66
Tabell 8.1 Vedlegg til kap. 5.2.2. Tre største bransjer for hvert fagområde.	71
Tabell 8.2 Vedlegg til kap.5.3.5. Nyttighet og relevans av arbeidslivskontakt. Eks. "vet ikke".	72
Tabell 8.3 Vedlegg til kap. 6.1. Operasjonalisering av tiltenkt jobb.	75
Tabell 8.4 Vedlegg til kap. 7.2.1. Mistilpasning blant bachelorkandidater.	76
Tabell 8.5 Vedlegg til kap. 7.2.2. Mistilpasning blant masterkandidater.	77

## 8.2 Spørreskjema: Hovedundersøkelsen

**Q001 - Q001:**

Single coded

[Answer not required | Not back](#)

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

**Normal**

- 1 Norsk/Norwegian
- 2 Engelsk/English

**Q065 - Q065:**

Text

[Not back](#)

Velkommen til kandidatundersøkelsen for UiA! Du kan ta pause i undersøkelsen og besvare resten senere, dersom du ønsker det.

**B002 - B002: DEL A**

Begin block

**Q046 - Q046: DEL A**

Text

[Not back](#)

Vi vil først stille deg noen spørsmål om din bakgrunn og nåværende jobb.

**Q057 - Q057:****Single coded****Answer not required | Not back**

I hvilket fylke hadde du hjemstedet ditt før du begynte å studere ved UiA?

**Alphabetical**

1	Akershus
2	Aust-Agder
3	Buskerud
4	Finnmark
5	Hedmark
6	Hordaland
7	Møre og Romsdal
8	Nordland
10	Oppland
11	Oslo
12	Sogn og Fjordane
13	Svalbard
15	Telemark
16	Troms
50	Trøndelag
17	Vest-Agder
18	Vestfold
19	Østfold
51	Rogaland
9997	Utlandet, noter land... *Open *Fixed

Ask only if **Q057 - Q057,2,17**

**Q066 - Q066:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

I hvilken kommune hadde du ditt hjemsted før du begynte å studere ved UiA?

**Normal**

- 1 Arendal
- 2 Birkenes
- 3 Bygland
- 4 Bykle
- 5 Evje og Hornnes
- 6 Froland
- 7 Gjerstad
- 8 Grimstad
- 9 Iveland
- 10 Lillesand
- 11 Risør
- 12 Tvedestrand
- 13 Valle
- 14 Vegårshei
- 15 Åmli
- 16 Audnedal
- 17 Farsund
- 18 Flekkefjord
- 19 Hægebostad
- 20 Kristiansand
- 21 Kvinesdal
- 22 Lindesnes
- 23 Lyngdal
- 24 Mandal
- 25 Marnardal
- 26 Sirdal
- 27 Songdalen
- 28 Søgne
- 29 Vennesla
- 30 Åseral

**Scripter notes:** If Q057 = 2 (Aust-Agder) , only show 1-15.  
If Q057 = 17 (Vest-Agder) , only show 16-30.

Q086 - Q86:

Single coded

Answer not required | Not back

I hvilket fylke bor du i dag?

Alphabetical

1	Akershus
2	Aust-Agder
3	Buskerud
4	Finnmark
5	Hedmark
6	Hordaland
7	Møre og Romsdal
8	Nordland
10	Oppland
11	Oslo
12	Sogn og Fjordane
13	Svalbard
15	Telemark
16	Troms
50	Trøndelag
17	Vest-Agder
18	Vestfold
19	Østfold
51	Rogaland
9997	Utlandet, noter land... *Open *Fixed

Ask only if Q086 - Q86,2,17

Q087 - Q87:

Single coded

**Not back**

I hvilken kommune bor du i dag?

**Normal**

- 1 Arendal
- 2 Birkenes
- 3 Bygland
- 4 Bykle
- 5 Evje og Hornnes
- 6 Froland
- 7 Gjerstad
- 8 Grimstad
- 9 Iveland
- 10 Lillesand
- 11 Risør
- 12 Tvedestrand
- 13 Valle
- 14 Vegårshei
- 15 Åmli
- 16 Audnedal
- 17 Farsund
- 18 Flekkefjord
- 19 Hægebostad
- 20 Kristiansand
- 21 Kvinesdal
- 22 Lindesnes
- 23 Lyngdal
- 24 Mandal
- 25 Marnardal
- 26 Sirdal
- 27 Songdalen
- 28 Søgne
- 29 Vennesla
- 30 Åseral

**Scripter notes:** If Q086 = 2 (Aust-Agder) , only show 1-15.  
If Q086 = 17 (Vest-Agder) , only show 16-30.



**Q002 - Q002:**

Single coded

**Not back**

Hva var din hovedbeskjeftigelse pr. 25. september 2019?

Dersom du er i permisjon, oppgi hvilken arbeids- eller studiesituasjon du er i permisjon fra

**Normal**

- 1 Fast ansatt
- 2 Midlertidig ansatt/ engasjement/ vikariat/stipendiat
- 3 Selvstendig næringsdrivende/ frilanser
- 5 Jobbsøker, ikke i arbeid
- 7 Student
- 8 Annet

Client notes: UIT Q7 : Q7:

Ask only if **Q002 - Q002,1,2,3****B001 - B001: I jobb**

Begin block

Ask only if **Q002 - Q002,1,2****Q004 - Q004:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?

**Normal**

- 1 Heltid i en stilling (100 %)
- 2 Heltid, men flere stillinger (til sammen 100 %)
- 3 Deltid, og ønsker ikke høyere stillingsandel
- 4 Deltid, men ønsker en høyere stillingsandel

**Q005 - Q005:****Single coded****Answer not required | Not back**

I hvilken sektor er din nåværende stilling?

**Normal**

- 1 Statlig sektor
- 2 Fylkeskommunal sektor
- 3 Kommunal sektor
- 4 Offentlig eide foretak (for eksempel helseforetakene, Posten, Vy, m.v.)
- 5 Privat sektor
- 6 Ideell organisasjon / interesseorganisasjon
- 7 Annet

**Q008 - Q008:****Single coded****Answer not required | Not back**

Hvilken bransje har din virksomhet hovedtilknytning til?

**Normal**

- 1 Bergverksdrift / Håndverk/ Byggenæring/ mv.
- 2 Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom
- 3 Fiske og havbruk
- 4 Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser / Rådgivende ingeniør
- 5 Forsvar/ Politi/ Rettsvesen
- 6 Pleie og omsorg
- 7 Sosialtjenester
- 8 Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon
- 9 IKT
- 10 Informasjon/ Forlag/ Media
- 11 Jordbruk/ Skogbruk
- 12 Kirke / Trossamfunn
- 13 Kunst/ Kultur / Design
- 14 Reiseliv
- 15 Offentlig virksomhet/ -administrasjon
- 16 Samferdsel/ Transport/ Tele
- 17 Undervisning/ Forskning (høyere utd.inst.)
- 18 Varehandel/ Butikk/ Hotell- og restaurantvirksomhet
- 19 Museum
- 20 Barnehage
- 21 Skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole)
- 22 Idrett
- 23 Olje og gassvirksomhet
- 24 Landbasert industri utenom olje og gass
- 25 Energi og kraft
- 26 Annen bransje

**Q007 - Q007:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvilket fylke jobber du i?

Dersom du jobber i flere fylker, velg fylket der du har din primære arbeidsplass

**Alphabetical**

- 1 Akershus
- 2 Aust-Agder
- 3 Buskerud
- 4 Finnmark
- 5 Hedmark
- 6 Hordaland
- 7 Møre og Romsdal
- 8 Nordland
- 10 Oppland
- 11 Oslo
- 12 Sogn og Fjordane
- 13 Svalbard
- 15 Telemark
- 16 Troms
- 50 Trøndelag
- 17 Vest-Agder
- 18 Vestfold
- 19 Østfold
- 51 Rogaland
- 20 Utlandet, notér land \*Open \*Fixed

Ask only if **Q007 - Q007,2,17**

**Q067 - Q067:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

I hvilken kommune jobber du?

Dersom du jobber i flere kommuner, velg kommunen der du har din primære arbeidsplass.

**Normal**

- 1 Arendal
- 2 Birkenes
- 3 Bygland
- 4 Bykle
- 5 Evje og Hornnes
- 6 Froland
- 7 Gjerstad
- 8 Grimstad
- 9 Iveland
- 10 Lillesand
- 11 Risør
- 12 Tvedestrand
- 13 Valle
- 14 Vegårshei
- 15 Åmli
- 16 Audnedal
- 17 Farsund
- 18 Flekkefjord
- 19 Hægebostad
- 20 Kristiansand
- 21 Kvinesdal
- 22 Lindesnes
- 23 Lyngdal
- 24 Mandal
- 25 Marnardal
- 26 Sirdal
- 27 Songdalen
- 28 Søgne
- 29 Vennesla
- 30 Åseral

**Scripter notes:** If Q007 = 2 (Aust-Agder) , only show 1-15.  
If Q007 = 17 (Vest-Agder) , only show 16-30.

Ask only if **Q002 - Q002,1,2**

**Q010 - Q010:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?

**Normal**

- 1 Toppleder
- 2 Avdelings-/ mellomleder med personalansvar
- 3 Prosjektleder/teamleder uten personalansvar
- 5 Ansatt
- 6 Annet

**Q012 - Q012:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvor relevant er utdanningen din i din nåværende jobb?

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

**Normal**

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

**Q013 - Q013:****Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 6**

Hvordan opplever du sammenhengen mellom utdanningen du har tatt og din nåværende jobb?

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

	I svært liten grad	I ganske liten grad	Verken eller	I ganske stor grad	I svært stor grad	Usikker/Vet ikke
Arbeidsoppgavene krever fagkompetanse jeg tilegnet meg gjennom utdanningen min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsoppgavene krever generelle kompetanser fra utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q014 - Q014:****Single coded****Answer not required | Not back**

Hva er din brutto årslønn (inkludert overtid og bonus) for nåværende stilling?

Hvis du ikke har en avtalefestet stillingsandel, oppgi forventet bruttoinntekt i 2019.

**Normal**

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

**B001 - B001: I jobb****End block**

**B002 - B002: DEL A****End block****B003 - B003: DEL B****Begin block****Q047 - Q047: DEL B****Text****Not back**

De neste spørsmålene handler om din kontakt og tilknytning til arbeidslivet mens du studerte

**Q090 - Q90:****Multi coded****Answer not required | Not back**

Hadde du kontakt med arbeidslivet gjennom noen av følgende aktiviteter som del av studiet ved UiA?

Flere svar mulig

**Normal**

- 1 Samarbeid om bachelor- eller masteroppgave
- 2 Annen form for prosjekt/oppgavesamarbeid med arbeidsliv
- 3 Obligatorisk praksis (f.eks. i lærer- eller sykepleieutdanning)
- 4 Valgfri faglig praksis (f.eks. internship eller Humanister i praksis)
- 5 Nei, hadde ingen av overnevnte *\*Fixed \*Exclusive*



Ask only if **Q090 - Q90,1,2,3,4****Q088 - Q88:**

Single coded

**Answer not required | Not back**Hvor relevant var **PIPE INN FRA Q90** for utdanningen din?**Normal**

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

**Scripter notes:** Separate spørsmål for hvert alternativ.

- 1: Samarbeid om bachelor- eller masteroppgave
- 2: Annen form for prosjekt/oppgavesamarbeid
- 3: Obligatorisk praksis
- 4: Valgfri faglig praksis

Ask only if **Q090 - Q90,1,2,3,4** and **Q002 - Q002,1,2,3****Q089 - Q89:**

Single coded

**Answer not required | Not back**Hvor nyttig er erfaringene fra **PIPE INN FRA Q90** i arbeidshverdagen din?**Normal**

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

**Scripter notes:** Separate spørsmål for hvert alternativ.

- 1: Samarbeid om bachelor- eller masteroppgave
- 2: Annen form for prosjekt/oppgavesamarbeid
- 3: Obligatorisk praksis
- 4: Valgfri faglig praksis

**Q091 - Q91:****Multi coded****Answer not required | Not back**

Har du vært engasjert i noen av følgende aktiviteter ved siden av studiene på UiA?  
Regn ikke med sommer-/feriejobber.

Flere svar mulig

**Random**

- 1 Lønnet arbeid
- 2 Linjeforening/ studentorganisasjon
- 3 Studentpolitisk arbeid
- 4 Jobbet med egen eller andres gründervirksomhet
- 5 Frivillig arbeid
- 6 Nei, ingen av disse *\*Fixed \*Exclusive*

Ask only if **Q091 - Q91,1,2,3,4,5** and **Q002 - Q002,1,2,3****Q093 - Q93:****Single coded****Answer not required | Not back**

Hvor nyttig er erfaringene fra **PIPE INN FRA Q91** i arbeidshverdagen din?

**Normal**

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

**Scripter notes:** Separate spørsmål for hvert alternativ.

- 1: Det lønnede arbeidet
- 2: Arbeidet i linjeforening/ studentorganisasjon
- 3: Det studentpolitiske arbeidet
- 4: Jobben med egen eller andres gründervirksomhet
- 5: Det frivillige arbeidet

**B003 - B003: DEL B****End block****B004 - B004: DEL C****Begin block**

**Q048 - Q048: DEL C****Text****Not back**

Nå ønsker vi å stille deg noen spørsmål om overgangen til arbeidsmarkedet etter fullførte studier ved UiA

**Q049 - Q049:****Single coded****Not back**

Når fikk du din første jobb etter fullført grad ved UiA?

Ikke regn med sommer- og feriejobber.

**Normal**

- 1 Før fullført utdanning
- 2 0-3 måneder etter fullført grad
- 3 4-6 måneder etter fullført grad
- 4 7-12 måneder etter fullført grad
- 5 Mer enn 12 måneder etter fullført grad
- 6 Har ikke fått jobb etter fullført grad
- 7 Ikke aktuelt, jeg fortsatte å studere

Ask only if **Q049 - Q049,1,2,3,4,5**

**Q050 - Q050: Copy of Q019 - Q019:****Single coded****Not back**

Hvordan fikk du din første jobb etter fullført utdanning ved UiA?

Ikke regn med sommer- og feriejobber

**Normal**

- 7 Jeg fikk tilbud om stillingen jeg søkte på
- 8 Jeg fikk tilbud om stillingen via personlig nettverk
- 9 Jeg fikk tilbud om stilling fra arbeidsgiver jeg hadde kontakt med som del av studiet (f.eks oppgave eller praksis)
- 10 Jeg ble kontaktet via karrierenettverk/sosiale medier (f.eks LinkedIn)
- 11 Jeg fortsatte hos arbeidsgiveren jeg hadde før avsluttet utdanning
- 5 Jeg ble/fortsatte som selvstendig næringsdrivende
- 12 Jeg ble gründer
- 6 Annet

**Client notes:** Q021 - Q15 NMBU med færre svaralternativer, jf forrige spørsmål. I dette spørsmålet avdekkes måten kandidatene fikk sin første jobb.

Ask only if **Q050 - Q050,7****Q022 - Q022:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvor mange jobber søkte du før du fikk din første jobb etter fullført grad?

**Normal**

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | 1-5                    |
| 2 | 6-10                   |
| 3 | 11-20                  |
| 4 | 21-30                  |
| 5 | 31 eller flere         |
| 6 | Vet ikke / husker ikke |

Ask only if **Q049 - Q049,1,2,3,4,5****Q023 - Q023:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Har du skiftet stilling etter fullført utdanning?

**Normal**

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Ja, har skiftet stilling én gang            |
| 2 | Ja, har skiftet stilling 2-3 ganger         |
| 4 | Ja, har skiftet stilling 4 ganger eller mer |
| 3 | Nei, har samme stilling                     |

**B004 - B004: DEL C**

End block

**B005 - B005: DEL F**

Begin block

**Q052 - Q052: DEL F**

Text

**Not back**

Nå vil vi be deg vurdere en rekke påstander knyttet til utdanningen din

Q039 - Q039:

Matrix

**Answer not required | Not back | Number of rows: 8 | Number of columns: 6**

Hvor enig eller uenig er du i de følgende påstandene om din utdanning?

**Rows: Random | Columns: Normal**

**Rendered as Dynamic Grid**

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke/Ikke aktuelt
Jeg opplever at min spesifikke utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UiA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil anbefale mitt studieprogram til andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdanningen min har gitt meg jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil anbefale UiA til andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil anbefale min studieby til andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ask only if **Q049 - Q049,1,2,3,4,5,6**

**Q079 - Q079:**

**Matrix**

**Answer not required | Not back | Number of rows: 12 | Number of columns: 6**

I lys av behovene i arbeidslivet, synes du utdanningen burde lagt mer eller mindre vekt på følgende kompetanser?

**Rows: Random | Columns: Normal**

**Rendered as Dynamic Grid**

	Vesentlig mindre	Noe mindre	Passe	Noe mer	Vesentlig mer	Vet ikke
Kritisk tenkning og problemløsning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativ tenkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid med andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skriftlig og muntlig kommunikasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluering av informasjon fra ulike kilder, samt skille mellom fakta og fiksjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valg av informasjonskilder og digitale verktøy tilpasset ulike oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruk av digitale verktøy og applikasjoner til å kommunisere effektivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibilitet og tilpasning til endringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelse og motivering av team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å ta initiativ og planlegge fremdrift av eget arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produktivitet i arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiale ferdigheter og evne til å tilpasse seg ulike sammenhenger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q094 - Q94:****Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 6**

I hvilken grad mener du din utdanning har gitt deg følgende kompetanse?

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

	Svært liten grad	Ganske liten grad	Verken eller	Ganske stor grad	Svært stor grad	Vet ikke/usikker
Kunnskap om bærekraft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til etisk refleksjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B005 - B005: DEL F****End block****B006 - B006: DEL G****Begin block****Q053 - Q053:****Text****Not back**

Til slutt ønsker vi å stille deg noen spørsmål om utveksling og videre kontakt med UiA

**Q029 - Q029:****Single coded****Not back**

Har du tatt deler av utdanningen din (3 mnd eller mer) i utlandet?

**Normal**

- 1 Ja
- 2 Nei

Ask only if **Q029 - Q029,1** and **Q002 - Q002,1,2,3**

**Q085 - Q85:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvor nyttig er erfaringer fra utenlandsopphold i arbeidshverdagen din?

**Normal**

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

**Q068 - Q068:**

Single coded

**Not back**

Har du tatt eller holder på med annen utdanning i tillegg til graden du har fullført ved UiA?

**Normal**

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1 | Ja, holder på med annen utdanning |
| 2 | Ja, fullført annen utdanning      |
| 3 | Nei                               |

Ask only if **Q068 - Q068,1,2**

**Q069 - Q069:**

Multi coded

**Not back | Min = 1**

Hva slags type utdanning har du tatt/tar du?

**Normal**

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1 | Enkeltemner/årsstudium          |
| 2 | Bachelorgrad                    |
| 3 | Mastergrad                      |
| 4 | Doktorgrad                      |
| 5 | Etter- og videreutdanning (EVU) |
| 6 | Annet                           |



Ask only if **Q068 - Q068,1,2**

**Q070 - Q070:**

Multi coded

**Not back | Min = 1**

Hva er viktigste grunn til at du holder på med - eller har tatt - utdanning etter avlagt grad?

Flere valg mulig

**Random**

- 1 Faglige interesser
- 2 Nødvendig med faglig oppdatering
- 3 Øke mine karrieremuligheter
- 4 Ønske om et karriereskifte
- 5 Fikk ikke relevant jobb
- 6 Annet *\*Fixed*

Ask only if **Q002 - Q002,1,2,3**

**Q095 - Q095:**

Multi coded

**Answer not required | Not back**

Hvordan ser du for deg at du vil videreutvikle din kompetanse i arbeidslivet?

**Random**

- 1 Jeg ønsker å ta en mastergrad
- 2 Jeg ønsker å ta andre typer studier
- 3 Jeg ønsker å ta korte kurs
- 4 Ved erfaring og nye utfordringer på arbeidsplassen
- 5 Ved å lese faglitteratur
- 6 Ved å delta på seminarer og konferanser
- 7 Jeg har ikke behov for kompetanseheving *\*Fixed \*Exclusive*
- 8 Vet ikke *\*Fixed \*Exclusive*

**Q064 - Q064:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hva er gjennomsnittskarakteren din fra ditt studieprogram?

**Normal**

- 1 A
- 2 B
- 3 C
- 4 D
- 5 E
- 6 Vet ikke/Vil ikke svare

**B006 - B006: DEL G****End block**Ask only if **Q002 - Q002,1,2****Q054 - Q054:****Open****Answer not required | Not back**

Hva heter virksomheten du nå jobber i?

**Q044 - Q044:****Open****Answer not required | Not back**

Har du synspunkter eller kommentarer til undersøkelsen du nå har besvart?

### 8.3 Spørreskjema: Tilleggsundersøkelsen

**Q024 - Q001**

Single coded

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

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

**Normal**

- 1 Norsk/Norwegian
- 2 Engelsk/English

**Q012 - Q002:**

Single coded

[Not back](#)

Hva var din hovedbeskjeftigelse pr. 25. september 2019?

Dersom du er i permisjon, oppgi hvilken arbeids- eller studiesituasjon du er i permisjon fra

**Normal**

- 1 Fast ansatt
- 2 Midlertidig ansatt/ engasjement/ vikariat/stipendiat
- 3 Selvstendig næringsdrivende/ frilanser
- 5 Jobbsøker, ikke i arbeid
- 7 Student
- 8 Annet

Ask only if **Q012 - Q002,1,2,3****B001 - A\_1: I jobb**

Begin block

Ask only if **Q012 - Q002,1,2****Q013 - Q010:**

Single coded

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

Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?

**Normal**

- 1 Toppleder
- 2 Avdelings-/ mellomleder med personalansvar
- 3 Prosjektleder/teamleder uten personalansvar
- 5 Ansatt
- 6 Annet

**Q014 - Q012:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Hvor relevant er utdanningen din i din nåværende jobb?

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

**Normal**

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

**Q015 - Q013:**

Matrix

**Answer not required | Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 6**

Hvordan opplever du sammenhengen mellom utdanningen du har tatt og din nåværende jobb?

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

	I svært stor grad	I ganske stor grad	Verken eller	I ganske liten grad	I svært liten grad	Usikker/Vet ikke
Arbeidsoppgavene krever fagkompetanse jeg tilegnet meg gjennom utdanningen min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsoppgavene krever generelle kompetanser fra utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q016 - Q023:**

Single coded

**Answer not required | Not back**

Har du skiftet stilling etter fullført utdanning?

**Normal**

- 1 Ja, har skiftet stilling én gang
- 2 Ja, har skiftet stilling 2-3 ganger
- 4 Ja, har skiftet stilling 4 ganger eller mer
- 3 Nei, har samme stilling

**Q017 - Q039:****Matrix****Answer not required | Not back | Number of rows: 8 | Number of columns: 6**

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand om din utdanning?

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

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke/Ikke aktuelt
Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q018 - Q029:****Single coded****Not back**

Har du tatt deler av utdanningen din (3 mnd eller mer) i utlandet?

**Normal**

- 1 Ja
- 2 Nei

Ask only if **Q018 - Q029,1****Q019 - Q85:****Single coded****Answer not required | Not back**

Hvor nyttige er erfaringene fra utenlandsopphold i arbeidshverdagen din?

**Normal**

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

**B001 - A\_1: I jobb****End block**

**Q020 - Q068:**

Single coded

**Not back**

Har du tatt eller holder på med annen utdanning i tillegg til graden du har fullført ved UiA?

**Normal**

- 1 Ja, holder på med annen utdanning
- 2 Ja, fullført annen utdanning
- 3 Nei

Ask only if **Q020 - Q068,1,2****Q021 - Q069:**

Multi coded

**Not back | Min = 1**

Hva slags type utdanning har du tatt/tar du?

**Normal**

- 1 Enkeltemner/årsstudium
- 2 Bachelorgrad
- 3 Mastergrad
- 4 Doktorgrad
- 5 Etter- og videreutdanning (EVU)
- 6 Annet

Ask only if **Q020 - Q068,1,2****Q022 - Q070:**

Multi coded

**Not back | Min = 1**

Hva er viktigste grunn til at du holder på med - eller har tatt - utdanning etter avlagt grad?

Flere valg mulig

**Random**

- 1 Faglige interesser
- 2 Nødvendig med faglig oppdatering
- 3 Øke mine karrieremuligheter
- 4 Ønske om et karriereskifte
- 5 Fikk ikke relevant jobb
- 6 Annet \*Fixed

Ask only if **Q012 - Q002,1,2,3**

**Q023 - Q095:**

**Multi coded**

**Answer not required | Not back**

Hvordan ser du for deg at du vil videreutvikle din kompetanse i arbeidslivet?

**Random**

- 1 Jeg ønsker å ta en mastergrad
- 2 Jeg ønsker å ta andre typer studier
- 3 Jeg ønsker å ta korte kurs
- 4 Ved erfaring og nye utfordringer på arbeidsplassen
- 5 Ved å lese faglitteratur
- 6 Ved å delta på seminarer og konferanser
- 7 Jeg har ikke behov for kompetanseheving *\*Fixed \*Exclusive*
- 8 Vet ikke *\*Fixed \*Exclusive*