

Til
NTNU

Dokument type
Hovedrapport

Dato
Februar, 2010

NTNU KANDIDAT- UNDERSØKELSEN 2009

BLANT KANDIDATER VED FAKULTETENE HF, IME, NT OG SVT



KANDIDATUNDERSØKELSEN 2009

Dato **2010/03/08**
Utført av **Rambøll Management Consulting AS**
ved Simen Bostrøm Rud

Rambøll Management Consulting AS
Besøksadr.: Hoffsvæien 21-23,
Postboks 427
Skøyen
0213 Oslo
T +47 2252 5903
F +47 2273 2701
www.ramboll-management.no

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	1
1.1	Undersøkelsens bakgrunn og formål	1
1.2	Prosjektets organisering	2
1.3	Metode for gjennomføring	2
1.4	Svarprosent og resultatenes representativitet	2
2.	Oppsummering av hovedfunn	4
2.1	Oppsummering av hovedfunn	4
3.	Kandidatenes arbeidslivstilknytning	9
3.1	Hovedbeskjeftigelse for kandidater fra NTNU per 1. august 2009	9
3.2	Stillingsandel for kandidater fra NTNU	11
3.3	Sektortilknytning	11
3.4	Bransjetilknytning	12
3.5	Viktigste arbeidsoppgaver i sitt daglige arbeid	14
3.6	Virksomhetsstørrelse	16
3.6.1	Stillingsnivå	17
3.6.2	Lønnsnivå	18
3.7	Tilfredshet med nåværende stilling	19
3.8	Relevant jobb	20
3.9	Oppsummering av hovedfunn om arbeidslivstilknytning	21
4.	Arbeidslivskontakt og bruk av veiledningstilbud	22
4.1	Studierelatert kontakt med arbeidslivet	22
4.2	Andel med annet arbeid i studietiden	23
4.3	Andel med relevant arbeid i studietiden	23
4.4	Kjennskap og bruk av NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud	24
4.5	Vurdering av mottatt karriere- og studieveiledningstilbud	25
4.6	Oppsummering av hovedfunn om arbeidslivskontakt og bruk av veiledningstilbud	26
5.	Overgangen fra studier til arbeidsliv	27
5.1	Fremgangsmåter for å få inntektsgivende arbeid per fakultet	27
5.2	Tidspunkt for første jobb etter fullført grad	28
5.3	Oppsummering av hovedfunn om overgang mellom studier og jobb	29
6.	Første jobb etter fullført grad	30
6.1	Sektor i første jobb	30
6.2	Stillingsandel i første jobb	31
6.3	Relevant første stilling per fakultet og totalt	31
6.4	Oppsummering første jobb etter fullført grad	32

7.	Sammenheng mellom jobb og utdanning	33
7.1	Kjennetegn ved attraktiv jobb og tilegnet kompetanse totalt og ranger etter betydning	33
7.1.1	Stor mulighet for læring og utvikling	34
7.1.2	Å jobbe i sterke fagmiljø	34
7.1.3	Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver	35
7.1.4	Stabil og trygg jobb	36
7.1.5	Mulighet for å kombinere jobb og familie	36
7.2	I hvilken grad nåværende jobb oppfyller viktige kjennetegn per fakultet og totalt	37
7.3	Oppsummering av kandidatenes vurdering av attraktiv jobb	38
8.	Utdanningens innhold og utbytte	39
8.1	Utbytte av egen utdanning ved NTNU per kompetanseområde	39
8.1.1	Utbytte av egen utdanning per kompetanseområde og fakultet	40
8.1.2	Utbytte av utdanningen – er det forskjell mellom grads nivå?	40
8.1.3	Utbytte av utdanning – har grads nivå forskjellig betydning ved fakultetene?	40
8.2	Analytiske og metodiske ferdigheter	42
8.3	Kommunikasjon og formidling	43
8.4	Lederevner og prosjektledelse	44
8.5	Arbeidslivskompetanser	45
8.6	Styrker og utfordringer ved de fire fakultetene	46
8.7	Hvordan opplever kandidatene sin posisjon på arbeidsmarkedet?	48
8.8	Hovedgrunner for ikke å fullføre mastergrad ved NTNU	50
8.9	Oppsummering av kandidatenes vurdering av egen utdanning	52
9.	Samlet vurdering av egen utdanning ved NTNU	54
9.1	Samlet tilfreds med egen utdanningen ved NTNU	54
9.2	Utdanningens attraktivitet på arbeidsmarkedet i forhold til konkurrerende utdanningsinstitusjoner	56
9.3	Andel utilfredse fordelt på aktuelle bakgrunnsvariabler og program	58
9.4	Kandidater som får relevant arbeid raskt	61
9.5	Nøkkelfaktorer for høy tilfredshet med egen utdanning	63
9.5.1	Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved NTNU totalt	63
9.5.2	Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved HF	64
9.5.3	Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved IME	65
9.5.4	Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved NT	65
9.5.5	Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved SVT	66
9.6	Forskjeller mellom bachelor- og masterkandidater	67
9.7	Oppsummering av kandidatenes samlede tilfredshet ved egen utdanning ved NTNU	68
10.	Oppsummerende konklusjoner	69
11.	Vedlegg – tabeller	71

Forord

Kandidatundersøkelsen 2009 er gjennomført av Rambøll Management Consulting AS på oppdrag fra NTNU. Prosjektleder ved NTNU var Ole Solbjørg. I Rambøll var Simen Bostrøm Rud prosjektleder og Lars Sletten og Jesper Damgård sto for teknisk gjennomføring og statistiske analyser. Frode Nyhavn har bidratt med faglige innspill innenfor utdanningsområdet og tekstbidrag i utarbeidelse av denne rapporten.

Rambøll vil takke samtlige involverte personer ved NTNU for god tilrettelegging for undersøkelsen og verdifulle innspill og kommentarer underveis i prosjektet. I tillegg ønsker vi å takke alle kandidatene som har besvart undersøkelsen og bidratt til et godt kunnskapsgrunnlag.

Rambøll, Oslo 8. mars 2010.

1. INNLEDNING

1.1 Undersøkelsens bakgrunn og formål

NTNU gjennomførte i desember 2009 en kandidatundersøkelse blant uteksaminerte kandidater ved fakultetene Samfunnsvitenskap og Teknologiledelse (SVT), Det Humanistiske Fakultet (HF), Naturvitenskap og Teknologi (NT) og Informasjonsteknologi, Matematikk og Elektroteknikk (IME). Undersøkelsen omfatter totalt 3930 kandidater på bachelor-, master- og ph.d.-nivå som fullførte sin grad ved NTNU i løpet av perioden 1. januar 2006 til 1. februar 2009. Etter NTNUs valg omfatter undersøkelsen ingen kandidater på profesjonsstudier eller kandidater med sivilingeniørutdanning. Undersøkelsen er gjennomført, analysert og rapportert av Rambøll.

Formålet med undersøkelsen var å gi presis informasjon om sammenhengen mellom studentenes utdanning og deres muligheter på arbeidsmarkedet i henhold til sektor, bransje/næring og funksjon/oppgaver.

I oppdragsbeskrivelsen fra NTNU står det blant annet at undersøkelsen på fakultetsnivå skal være et beslutningsgrunnlag for:

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

Undersøkelsen skal også brukes til å gi potensielle og eksisterende studenter presis informasjon om sammenhenger mellom utdanning og muligheter på arbeidsmarkedet; sektor, bransje/næring og funksjon/oppgaver. Undersøkelsen skal også ha et spesielt fokus på grunnlaget for videreutvikling av bachelorgraden, i henhold til innføringen av Kvalitetsreformen (2003).

For å lette presentasjonen av resultater på programnivå i denne rapporten gjennomførte NTNU en gruppering av de ca 190 unike studieprogrammene som er berørt av undersøkelsen til ca 60. I datasettet som i etterkant av undersøkelsen ble gjort tilgjengelig for NTNU er det ingen personopplysninger og originale programkoder beholdt.

Kandidatundersøkelsen 2009 er med andre ord en omfattende undersøkelse, som gir et interessant og viktig innblikk i hvordan kandidater opplever overgangen til arbeidslivet og kunnskap om generelle styrker og svakheter ved institusjonens utdanningstilbud totalt og per gradsnivå og fakultet.

1.2 Prosjektets organisering

Arbeidet med undersøkelsen har vært organisert med en prosjektgruppe, styringsgruppe, konsulent fra Rambøll og en ekstern referansegruppe. Styringsgruppen besto av prodekan for utdanning fra hvert av de deltagende fakultetene, prosjektleder i Rambøll og NTNUs prosjektleder.

Prosjektgruppen fulgte opp gjennomføringen av undersøkelsen, og besto av prosjektleder fra NTNU, en deltaker fra administrasjonen ved hvert av de involverte fakultetene i tillegg til en representant for Studentservice sin karrieretjeneste. Referansegruppen for prosjektet besto av eksterne interessenter og samarbeidspartnere i prosjektet, samt en representant for prosjektgruppedeltagerne.

1.3 Metode for gjennomføring

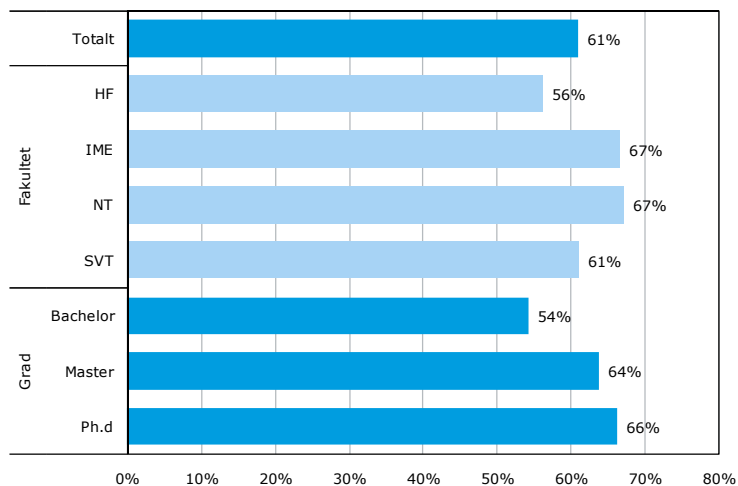
Kandidatundersøkelsen ble gjennomført som en ren web-undersøkelse. Datainnsamlingen ble gjennomført over en periode på ca 4 uker fra første uke i desember 2009 til 10. januar 2010. Av de 3930 kandidatene som utgjorde målgruppen, manglet folketrygden opplysninger om bostedsadresse på 670 av dem. 3260 kandidater mottok derfor innledningsvis et invitasjonsbrev i posten, med informasjon om undersøkelsen og personlig link og pin-kode til et unikt online spørreskjema. Kandidater som ikke besvarte undersøkelsen mottok påminnelser både gjennom utsendelse av påminnelsesbrev og ble kontaktet per telefon. Formålet med den telefoniske henvendelsen var å tilby assistanse og å motivere de minst responsvillige kandidatene til å delta i undersøkelsen. Det ble ikke gjennomført telefonintervjuer.

1.4 Svarprosent og resultatenes representativitet

Med totalt 1984 komplette og gyldige besvarelser har undersøkelsen en samlet svarprosent på 61 %. Med et så omfattende spørreskjema, og sammenlignet med tilsvarende Kandidatundersøkelser, vurderes den endelige svarprosenten som høy.

De neste to tabellene viser deltakelse totalt og per fakultet og grad, i henholdsvis prosent og antall.

Tabell 1.1: Deltakelse totalt, per fakultet og gradnivå i prosent (n=1984)



Tabell 1.2: Antall deltakere totalt, per fakultet og gradnivå

	HF	IME	NT	SVT	Total
Bachelor	231	42	52	254	579
Master	274	89	153	635	1151
Ph.d	37	70	86	61	254
Totalt	542	201	291	950	1984

Respondentfordelingen viser at undersøkelsen inneholder besvarelser innenfor alle fakultets- og gradsgrupper.

Fordi undersøkelsen var en populasjonsundersøkelse, og ikke et tilfeldig utvalg av kandidater i målgruppen, er resultatene fullt ut representativt for samtlige kandidater per fakultet og gradsnivå ved NTNU.

En frafallsanalyse av kandidatsammensetningen blant respondentene i undersøkelsen og populasjonen av inviterte, viste at respondentsammensetningen hadde meget høyt sammenfall, uten større avvik eller systematiske skjevheter. Vi kan derfor konkludere at respondentutvalget er representativt for samtlige fakultet og gradsnivå. Resultatene fra frafallsanalysen fremgår av de to neste tabellene.

Tabell 1.3: Frafallsanalyse per fakultet og totalt

Fakultet	Populasjon		Deltatt		Avvik
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Prosent
HF	966	29,6	538	27,4	-2,2
IME	302	9,3	200	10,2	0,9
NT	434	13,3	285	14,5	1,2
SVT	2	47,8	940	47,9	0,1
Total	3260	100,0	1963	100,0	0,0

Tabell 1.4: Antall deltakere totalt, per grad

Grad	Populasjon		Deltatt		Avvik
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Prosent
Bachelor	1,063	32,6%	559	28,5%	-4,1
Master	1,814	55,6%	1152	58,7%	3,1
Ph.d	383	11,7%	252	12,8%	1,1
Total	3260	100,0%	1963	100,0%	0

På fakultetsnivå har populasjonen noe ulik gradssammensetning. Spesielt gjelder dette IME og NT, som begge hadde en større andel ph.d.- enn bachelorkandidater. Den ulike gradssammensetningen mellom fakultetene kan gi enkelte utslag i resultatene på fakultetsnivå, og må derfor vurderes konkret for hvert enkelt spørsmål. Kandidatsammensetningen i utvalget er like fullt sammenfallende med den faktiske populasjonen, og gir et korrekt og representativt mål per fakultet, og representerer ingen resultatmessig skjevhet.

2. OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN

Vi vil i dette kapitlet oppsummere de viktigste funnene i undersøkelsen på totalnivå. Formålet med kapittel 2 er å gi leseren oversikt over de mange funnene i undersøkelsen og å vise hovedtendenser i resultatene. I senere kapitler presenteres hovedresultatene nedbrutt på både fakultet- og gradsnivå. Her presenteres også analyser, særtrekk og konklusjoner.

2.1 Oppsummering av hovedfunn

Arbeidstilknytning

- 80 % av kandidatene er i jobb.
- Halvparten av kandidatene har fast ansettelse.
- Andelen sysselsatte øker med gradsnivå, og markant flere i fast jobb med master- og ph.d.-grad.
- 6 av 10 bachelorkandidater er i jobb, mens 11 % er jobbsøkere og 30 % studerer ved annen utdanningsinstitusjon.

Stillingsnivå

- Nær 9 av 10 kandidater i arbeid har fulltidsstilling.
- Bachelorkandidater har i større grad lavere stillingsprosent enn andre.
- Andelen i full stilling blant ph.d.-, master- og bachelorkandidatene er henholdsvis 94 %, 87 % og 70 %.

Jobbinnhold

- De vanligste arbeidsoppgavene for kandidater fra NTNU er undervisning og opplæring, forskning og utvikling, konsulentvirksomhet analyse/ metode.
- 82 % har relevant eller svært relevant jobb.
- Andelen i relevant jobb øker med stigende gradsnivå. Andelen sysselsatte øker med gradsnivå.

Lønnsnivå

- Samlet brutto lønnsnivå har et hovedtyngdepunkt mellom kr 350 000 og kr 450 000.
- Brutto lønnsnivå for ph.d.-kandidater har et hovedtyngdepunkt fra kr. 400 000 og opp, og markant flere i denne gruppen tjener mer enn kr 600 000. Tilsvarende lønnsnivå for master- og bachelorkandidater er henholdsvis mellom kr. 350 og 449 000 og kr. 300 og 399 000.

Tilfredshet med nåværende stilling

- 8 av 10 kandidater er tilfreds eller svært tilfreds med sin nåværende stilling.
- 7 % er utilfreds eller svært utilfreds med egen stilling.
- Andel tilfredse øker med stigende gradsnivå.

Studierelatert kontakt med arbeidslivet

- 48 % av kandidatene hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet i forbindelse med sine studier på bachelor- og/eller masternivå.
- 33 % på bachelornivå hadde studierelatert arbeidslivskontakt og størst blant IME-kandidater.
- 2 av 3 kandidater hadde jobbet ved siden av studiene.
- 46 % av kandidatene oppgir å ha hatt relevant ekstraarbeid mens de studerte.
- På gradsnivå ser vi at andelen med relevant og svært relevant jobb er høyest blant master- og ph.d.-kandidater.
- Bachelorkandidater hadde i langt større grad enn andre svært lite relevant arbeid.

Kjennskap og bruk av NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud

- 62 % av kandidatene kjente til NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud.
- Kjennskapen til tilbudet er jevnt fordelt mellom fakultetene.
- 17 % av kandidatene benyttet seg av tilbudet.
- På gradsnivå viser resultatene ingen forskjeller i verken kjennskap og bruk mellom bachelor- og masterkandidater.
- 1 av 3 brukere oppgir at de hadde stor eller svært stor nytte av tilbudet.
- 1 av 3 brukere oppgir ganske liten eller svært liten nytte.
- 7 % av de som hadde benyttet seg av tilbudet, oppfattet det som svært nyttig.
- På gradsnivå oppgir masterkandidater i større grad enn andre at de hadde stor eller svært stor nytte av tilbudet.
- Ingen ph.d.-kandidater hadde svært stor nytte av tilbudet.
- Bachelorkandidater oppgir i større grad enn andre at de hadde svært liten eller ganske liten nytte av tilbudet de mottok.

Overgang mellom studier og jobb

- De tre vanligste overgangsmekanismene fra studier til jobb, var å søke på utlyste stillinger etter fullført grad, å fortsette i et allerede etablert arbeidsforhold, samt å begynne i jobb man hadde søkt på og fått før fullført grad.
- En stor del av bachelorkandidatene oppgir at de fortsatte å studere ved en annen utdanningsinstitusjon eller fortsatte i en etablert jobb.
- 51 % av kandidatene fikk sin første jobb før eller inntil 4 mnd etter fullført grad. Av disse fikk 23 % sin første jobb før avsluttet utdanning.
- Bachelorkandidater fikk i større grad jobb 0-4 mnd eller senere etter fullført grad.
- Masterkandidater oppgir i større grad enn andre at de fortsatte i jobb man var i mens man fullførte egen grad.
- ph.d.-kandidater begynte i større grad enn andre i jobb etter fullført grad som man fikk før fullført grad.

Sektor ved første jobb

- 64 % fikk sin første jobb i offentlig sektor, med aller flest i statlig sektor.
- Hver tredje kandidat fikk jobb i privat sektor.
- Kandidater med bachelorgrad hadde i større grad jobb i privat sektor.
- Størst andel i statlig sektor blant ph.d.-kandidater.
- Størst andel i kommunal sektor blant bachelor- og masterkandidater.

Stillingsandel første jobb

- Flest kandidater i deltidsstilling ved første stilling.
- 4 av 10 kandidater i jobb har fast første stilling.
- 2 % var selvstendig næringsdrivende, og særlig kandidater fra HF.
- Bachelorkandidater flest har fast stilling eller vikariat.
- Masterkandidater størst andel i fast jobb.
- Ph.d.-kandidater har i større grad enn andre midlertidig ansettelse/engasjement, men praktisk talt ikke vikariat.

Relevant første stilling

- 74 % fikk relevant første stilling.
- Andelen med svært relevant første jobb øker med stigende gradsnivå.

Kjennetegn ved attraktiv jobb

- De fem viktigste kjennetegnene ved en attraktiv jobb blant kandidatene var:
 - Stor mulighet for læring og utvikling,
 - Sterke fagmiljø,
 - Mulighet til selv å påvirke egen arbeidsdag,
 - Stabil og trygg jobb og
 - God mulighet til å kombinere jobb og familie.
- Muligheten for å gjøre internasjonal karriere, ledelsesoppgaver og klare og forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver vurderes derimot som de minst viktige kjennetegnene ved en attraktiv jobb.
- Størst andel som oppfatter at læring og utvikling er svært viktig blant masterkandidatene.
- Vektlegging av sterke fagmiljø øker med stigende gradsnivå.
- Vektlegging av frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver stiger med økende gradsnivå.
- Størst andel kandidater synes det svært viktig med stor frihet til å påvirke egen arbeidsoppgaver blant ph.d.-kandidater.
- 19 % av bachelorkandidatene svarer lite viktig eller har en nøytral vurdering av forholdet.
- Masterkandidater vektlegger stabil og trygg jobb aller høyest, etterfulgt av ph.d. og bachelor.
- Muligheten til å kombinere jobb og familie har aller størst utslag i forhold til gradsnivå, med stigende vektlegging med økende gradsnivå.
- 75 % opplever at jobben i stor grad oppfyller kjennetegnet som er viktig nettopp for dem.
- Andelen helt enig og enige stiger med økende gradsnivå.

Vurdering av egen utdanning

- Resultatene viser at utbyttet av egen utdanning samlet sett vurderes som svakt positivt til nøytralt.
- Analytiske og metodiske ferdigheter og "Kommunikasjon og formidling" oppnår høyeste gjennomsnittsskårer.
- Laveste vurdering får kompetanseområdet "Arbeidslivskompetanse" og vurderes som svakt negativt.

Analytiske og metodiske ferdigheter

- 80 til 90 % av kandidatene er enig eller helt enig i at de har opparbeidet seg en god evne til analytisk tenkning og til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning.
- 48 % er enig i at de fått gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger.
- 37 % enig i at de har fått gode ferdigheter i å analysere og realisere ideer.

Kommunikasjon og formidling

- 87 % mener de har fått god trening i skriftlig fremstilling.
- Det er en betraktelig mindre gruppe som er enig eller helt enig i at de har fått god trening i muntlig fremstilling (48 %).
- Det er stor variasjon mellom fakultetene når det gjelder antallet som sier seg enig i at de fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk.
75 % opplever å ha fått god kjennskap til sitt fagområdes egenverdi.

Lederevner og prosjektledelse

- Rundt halvparten av kandidatene fra HF, NT og SVT er enig i at de har tilegnet seg gode ferdigheter til å administrere og koordinere oppgaver.
- Ca 60 % av kandidatene fra alle fakulteter mener de har fått god trening i gruppearbeid og faglig diskusjon.
- Tre av ti mener de har fått oppøvd gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner.

Arbeidslivskompetanser

- 60 % er enig/helt enig i at "Studiet gav meg kompetanse som arbeidslivet etterspør" og "Studiets innhold er relevant i forhold til mine konkrete arbeidsoppgaver".
- 31 % mener de har fått utviklet gode digitale ferdigheter.
- De fleste av kandidatene er uenig i at de er i stand til å starte egen bedrift.
- De fleste kjente ikke til alternative karriereveier og at utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet.
- 64 % opplever at utdanningen gir dem mulighet til å få forventet jobb.
- Andelen med mulighet til å få forventet jobb øker med økende alder.

Hovedgrunner for ikke å fullføre mastergrad ved NTNU

- De tre vanligste årsakene til at kandidater ikke ønsket å ta en mastergrad ved NTNU, skyldes først og fremst ønsket om å ta en pause gjøre eller gjøre noe annet, ønsket å fortsette ved en annen utdanningsinstitusjon, og at de rett og slett ikke ønsket å ta noen høyere grad enn bachelor.
- Det særlig var kandidater fra HF og SVT som hovedgrunn ønsket å ta en pause eller å gjøre noe annet.
- SVT- og NT-kandidater oppga i større grad enn andre at de ønsket å fullføre en mastergrad ved en annen utdanningsinstitusjon.
- 23 % som tok mastergrad ved en annen utdanningsinstitusjon begrunnet dette med et mer tilfredsstillende studietilbud og 17 % vurderte det nye lærerstedet som faglig sterkere.
- NTNU er en leverandør av bachelorkandidater særlig til Universitetet i Oslo, norske høyskoler utenfor midt-Norge og Høyskolen i Sør-Trøndelag.

Samlet tilfreds med egen utdanningen ved NTNU

- 75 % er tilfreds eller svært tilfreds med utdanningen de har tatt ved NTNU.
- Hver 5. kandidat svarer at de er svært fornøyd.
- Menn og kvinner er tilnærmet like tilfredse med egen utdanning ved NTNU.
- Tilfredsheten øker med stigende alder og økende gradsnivå.
- Bachelorkandidater er i snitt nøytralt positive til egen utdanning.
- Jevn og relativt høy tilfredshet på fakultetsnivå, med størst samlet tilfredshet ved IME.
- Flest kandidatene oppfatter egen karriereposisjon å være på samme nivå som andre på egen alder.
- Det er en sammenheng mellom økende gradsnivå og stigende andel som opplever å ligge karrieremessig foran andre på egen alder.
- 48 % er helt enig eller enig i at egen utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- Opplevd etterspørsel etter egen utdanning øker med stigende gradsnivå.
- Resultatene viser at totalt nær hver 5. kandidat ved de fire fakultetene fikk relevant jobb innen 4 måneder etter endt utdanning.

Utilfredse kandidater

- Det er klart størst andel lite tilfredse kandidater blant bachelorkandidatene.
- Det er klare forskjeller mellom de fire fakultetene, med aller flest utilfredse på HF og delvis også SVT.
- Kandidater uten arbeid, både jobbsøkere og studenter ved annen utdanningsinstitusjon, er i langt større grad enn andre lite tilfreds med egen utdanning ved NTNU.

Nøkkelfaktorer for høy tilfredshet med egen utdanning ved NTNU

- Hvorvidt utdanningen har gitt kandidatene arbeidsrelevante kompetanser og har kvalifisert dem til forventede jobber betyr aller mest for kandidatenes samlede tilfredshet med egen utdanning.
- En sterk og direkte sammenheng mellom tilfredshet med egen utdanning og evnen til å få arbeid i konkurranse med andre kandidater, ved at utdannelsen oppleves som etterspurt på arbeidsmarkedet og at man ligger karrieremessig foran andre på egen alder, betyr nest mest for samlet tilfredshet med egen utdanning.
- Den tredje viktigste gruppen av forhold med stor og direkte betydning for høy tilfredshet med egen utdanning, er at kandidatene opplever at utdannelsen har gitt dem kompetanser og ferdigheter som er relevante for de arbeidsoppgavene de løser i deres daglige arbeid.

3. KANDIDATENES ARBEIDSLIVSTILKNYTNING

Vi vil innledningsvis gjennomgå og beskrive kandidatundersøkelsens hovedresultater både totalt for NTNU og per fakultet og gradsnivå. For å nyansere og komplettere resultatene vil vi også analysere og kommentere interessante forskjeller og trekk mellom fakulteter og ulike gradsnivå. De samlede resultatene, uten nedbrytning etter gradsnivå, gir alt i alt et helhetsbilde av NTNU-kandidatenes vurdering for hvert enkelt fakultet og NTNU samlet.

Kandidatene som inngår i undersøkelsen fullførte alle sin registrerte grad ved NTNU i perioden januar 2006 til juli 2009. Kandidatene som besvarte denne undersøkelsen har derfor vært i arbeidsmarkedet med registrert grad i 6 mnd til 4 år da undersøkelsen ble gjennomført. I dette kapittelet beskrives blant annet kandidatenes hovedbeskjeftigelse, stillingsandel og lønn, sektor- og bransjetilknytning, stillingsnivå, tilfredshet med egen stilling og stillingens relevans i forhold til egen grad ved NTNU. Temaene som inngår gir således et godt bilde av disse kandidatgruppens situasjon på arbeidsmarkedet.

Vi innleder kapittelet med å presentere kandidatenes tilknytning til arbeidslivet per 1. november 2009. Målet med kapitlet er å etablere en god oversikt over hva som kjennetegner arbeidssituasjonen for kandidater fra NTNU. Dette er informasjon som er interessant for både søkere til studier ved NTNU og studenter ved NTNU. Informasjon om hvilke bransjer, arbeidsvilkår og trivsel kan også gi indikasjoner om hvor det kan være hensiktsmessig å satse på å øke andelen kandidater til NTNU.

3.1 Hovedbeskjeftigelse for kandidater fra NTNU per 1. august 2009

Tabell 3.1: Hovedbeskjeftigelse fordelt på fakultet

Hva er din hovedbeskjeftigelse pr. 1. august 2009?	HF	IME	NT	SVT	Total
Fast ansatt	37 %	73 %	56 %	59 %	54 %
Midlertidig ansatt/ Engasjement/ Vikariat	33 %	14 %	27 %	24 %	26 %
Permisjon	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %
Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	5 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Jobbsøker	6 %	4 %	6 %	4 %	5 %
Student	14 %	5 %	8 %	8 %	9 %
Hjemmeværende/ Ulønnet omsorgsarbeid	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Uføretrygdet/ Alderspensionist	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Annet	2 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Total	542	201	291	950	1,984

Tabellen over viser NTNU-kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon per 1. august 2009. Vi ser her at halvparten har fast ansettelse, og at den totale andelen i fast eller ulike former for midlertidig stilling utgjør 80 %.

Vi ser også at:

- IME-fakultetet skiller seg ut med en høyere andel fast ansatte enn de andre fakultetene.
- Ved NT og SVT har litt over halvparten oppnådd fast ansettelse, mens tilsvarende tall for HF er 37 %.
- Hvis kategoriene Fast ansatt og Midlertidig ansatt/ Engasjement/ Vikariat slås sammen ser vi imidlertid at de tre fakultetene IME, NT og SVT har omtrent tilsvarende andel i jobb, med henholdsvis 87 %, 83 % og 83 %, mens det altså er lettere for kandidater fra IME å oppnå fast ansettelse.

- Ved HF har 70 % oppnådd enten fast eller midlertidig ansettelse. Her ser vi at 14 % fortsatt studerer. Andelen HF-kandidater i jobb noe lavere enn ved andre fakultet. En mulig hypotese er at en noe vanskeligere arbeidsmarkedssituasjon har slått hardere ut for HF- kandidater enn kandidater fra andre fakulteter. Mange HF-kandidater har også fortsatt å studere etter fullført grad. Her forventer vi, basert på tidligere undersøkelser, imidlertid å finne mange bachelorkandidater som studerer praktisk pedagogiske fag for å kvalifisere seg for arbeid i utdanningssektoren. Blant kandidatene fra HF finner vi også en høyere andel som oppgir at de er Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser. Tilbøyeligheten til å etablere eget foretak, ofte enkeltmannsforetak, har kandidatene fra de humanistiske fagene felles med kandidater fra kunstutdanningene.
- Tatt i betraktning at det har vært et vanskeligere arbeidsmarked for kandidatene som har avsluttet sine utdanninger i 2009 betrakter vi alt i alt resultatene som gode.

Tabell 3.2: Hovedbeskjeftigelse fordelt på gradnivå

Hva er din hovedbeskjeftigelse pr. 1. august 2009?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Fast ansatt	25 %	64 %	76 %	54 %
Midlertidig ansatt/ Engasjement/ Vikariat	28 %	27 %	20 %	26 %
Permisjon	1 %	3 %	1 %	2 %
Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	4 %	2 %	1 %	2 %
Jobbsøker	11 %	3 %	1 %	5 %
Student	30 %	1 %	0 %	9 %
Hjemmeværende/ Ulønnet omsorgsarbeid	0 %	0 %	0 %	0 %
Uføretrygdet/ Alderspensjonist	0 %	0 %	0 %	0 %
Annet	2 %	1 %	0 %	1 %
Total	568	1,161	255	1,984

Når vi ser på resultatene fordelt på grad viser tabellen over tydelig at:

- Andelen sysselsatte øker med gradnivå, og markant flere i fast jobb med master- og ph.d.-grad.
- 1 % av ph.d.- og 3 % av masterkandidatene oppgir at de er jobbsøkere.
- De aller fleste kandidatene er i enten fast eller midlertidig jobb.
- For bachelorkandidatene er bildet mer blandet. Her er 6 av 10 i jobb. 11 % oppgir at de er jobbsøkere, mens 30 % oppgir at de fortsatt studerer.
- Det er interessant å merke seg at (4 %) av bachelorkandidatene oppgir at de er selvstendig næringsdrivende/ Frilanser. Til sammenligning er tilsvarende andel blant ph.d.-kandidatene på 1 %.

Gitt ambisjonene om NTNU som "Det skapende universitetet" kan det stilles spørsmål om NTNU burde hatt som mål at en større andel av kandidatene fra de høyere nivåene skulle oppgi at de har startet eget foretak. Alt i alt må arbeidsmarkedssituasjonen for kandidater fra NTNU vurderes å være positiv. Særlig tatt i betraktning et noe trangere arbeidsmarked for kandidatene som fullførte sin utdanning i andre halvår av 2008 og første halvår 2009.

3.2 Stillingsandel for kandidater fra NTNU

Tabell 3.3: Stillingsandel, fordelt på fakultet

Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?	HF	IME	NT	SVT	Total
Heltid i en stilling (100 %)	71 %	94 %	88 %	88 %	84 %
Heltid, men flere stillinger (til sammen 100 %)	9 %	2 %	4 %	4 %	5 %
Deltid (50 % eller mer)	14 %	3 %	6 %	7 %	8 %
Deltid (under 50 %)	5 %	1 %	2 %	2 %	3 %
Total	426	183	249	827	1,685

Resultatene viser blant annet at:

- 9 av 10 kandidater i jobb har en heltidsstilling.
- 3 % har deltidsstilling under 50 %.
- Deltidsarbeid er mer vanlig blant kandidater innen de humanistiske fagene.

Tabell 3.4: Stillingsandel, fordelt på grad

Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Heltid i en stilling (100 %)	70 %	87 %	94 %	84 %
Heltid, men flere stillinger (til sammen 100 %)	9 %	5 %	2 %	5 %
Deltid (50 % eller mer)	15 %	7 %	4 %	8 %
Deltid (under 50 %)	7 %	2 %	0 %	3 %
Total	332	1,103	250	1,685

Videre viser resultatene at:

- Bachelorkandidater har i større grad enn andre lavere stillingsprosent.
- 94 % av ph.d.-kandidatene har full stilling. Tilsvarende tall for masterkandidatene er 87 %,
- 70 % av bachelorkandidatene har full stilling

Deltidsarbeid gjenspeiler en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. I denne gruppen inngår også noen av kandidatene som tidligere har oppgitt at de jobber frilans/ eller er selvstendig næringsdrivende. Erfaringen fra tidligere undersøkelser tilsier at dette også er kandidater som har fortsatt i en deltidsjobb de har hatt ved siden av studiene i påvente av relevant arbeid.

3.3 Sektortilknytning

Resultatene viser at det er mest vanlig å arbeide i privat sektor for kandidater fra NTNU. Det er særlig kandidatene fra IME og NT som arbeider innenfor privat sektor.

Tabell 3.5: Sektortilknytning, fordelt på fakultet

I hvilken sektor er din nåværende stilling?	HF	IME	NT	SVT	Total
Statlig sektor	30 %	21 %	33 %	37 %	33 %
Fylkeskommunal sektor	16 %	6 %	5 %	5 %	8 %
Kommunal sektor	18 %	2 %	5 %	19 %	15 %
Offentlig eide foretak (for eksempel helseforetakene, Posten, NSB, m.v.)	4 %	2 %	7 %	10 %	7 %
Privat sektor	29 %	68 %	48 %	26 %	35 %
Ideell organisasjon	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %
Interesseorganisasjon	2 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Total	424	183	249	827	1,683

Resultatene viser også at:

- 68 % av kandidatene fra IME arbeider i denne sektoren, mens tilsvarende andel for kandidater fra NT-fakultetet er 48 %.
- For SVT- og HF-kandidater er det mest vanlig å arbeide i statlig sektor. Særlig for kandidater fra SVT peker dette seg ut som en hovedsektor.

- 16 % av HF-kandidatene jobber i fylkeskommunal sektor. Som vi skal se senere arbeider en stor del av disse med undervisning i videregående skole. Dette er også en viktig forklaring på den relativt store andelen i kommunal sektor.
- I kommunal sektor finner vi størst andel kandidater fra HF og SVT.

Tabell 3.6: Sektor fordelt på gradsnivå

I hvilken sektor er din nåværende stilling?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Statlig sektor	23 %	33 %	44 %	33 %
Fylkeskommunal sektor	7 %	10 %	0 %	8 %
Kommunal sektor	21 %	16 %	0 %	15 %
Offentlig eide foretak (for eksempel helseforetakene, Posten, NSB, m.v.)	5 %	9 %	3 %	7 %
Privat sektor	40 %	30 %	50 %	35 %
Ideell organisasjon	3 %	2 %	1 %	2 %
Interesseorganisasjon	1 %	1 %	1 %	1 %
Total	331	1,102	250	1,683

- Bachelorkandidatene arbeider først og fremst innenfor privat og statlig sektor
- Masterkandidater arbeider først og fremst i statlig og privat sektor.
- Ph.d.-kandidater arbeider først og fremst i privat og statlig sektor. Den svært høye andelen med ph.d. i statlig sektor kan for en stor del forklares ved at kandidatene har ansettelse ved universiteter og høyskoler.

3.4 Bransjetilknytning

Neste tabell viser hvilke bransjer kandidater fra de ulike fakultetene er særlig representert innenfor. De tre vanligste bransjene per fakultet er markert med blått.

Tabell 3.7: Bransje fordelt på fakultet

Hvilken bransje har din jobb hovedtilknytting til?	HF	IME	NT	SVT	Total
Bergverkdrikt / Håndverk/ Byggenæring/ mv.	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	2 %	4 %	0 %	3 %	2 %
Fiske og havbruk	0 %	0 %	4 %	0 %	1 %
Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser	2 %	3 %	6 %	4 %	4 %
Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Helse og omsorg	2 %	0 %	4 %	17 %	10 %
Sosialtjenester	0 %	0 %	0 %	4 %	2 %
Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon	2 %	0 %	1 %	2 %	2 %
IKT	2 %	46 %	0 %	1 %	6 %
Industri/ Olje- og gassutvinning	2 %	11 %	21 %	4 %	7 %
Informasjon/ Forlag/ Media	6 %	1 %	1 %	2 %	3 %
Jordbruk/ Skogbruk	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Kirke/ Kultur	8 %	1 %	0 %	1 %	2 %
Reiseliv	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Offentlig virksomhet/ -administrasjon	9 %	2 %	5 %	16 %	11 %
Samferdsel/ Transport/ Tele	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Undervisning/ Forskning	38 %	27 %	39 %	27 %	32 %
Varehandel/ Butikk/ Hotell- og restaurantvirksomhet	6 %	1 %	2 %	2 %	3 %
Museum	5 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Barnehage / Skoleverket	10 %	1 %	4 %	8 %	7 %
Annen bransje	5 %	1 %	7 %	5 %	5 %
Total	420	183	249	827	1,679

Resultatene viser blant annet at:

- Majoriteten av **HF**-kandidatene jobber innen undervisning og forskning. Det er også en betydelig andel innen barnehage/ skoleverket. Til sammen utgjør disse kategoriene omtrent halvparten av kandidatene.
- Hoveddelen av kandidatene fra **IME** befinner seg ikke overraskende innen IKT. Vi finner imidlertid en stor andel også innen undervisning og forskning og innen industri/ olje- og gassutvinning.

- Også mange **NT**-kandidater arbeider innen Industri/ olje- og gassutvinning. Flest kandidater arbeider imidlertid innen undervisning og forskning.
- Undervisning og forskning er også den mest vanlige bransjen for kandidater fra **SVT**. Mange av disse arbeider også innen offentlig virksomhet/ -administrasjon og innen helse og omsorg.

Tabell 3.8: Bransje fordelt på grad

Hvilken bransje har din jobb hovedtilknytting til?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Bergverkdirft / Håndverk/ Byggenæring/ mv.	0 %	1 %	0 %	1 %
Finans/ Bank/ Forsikring/ Eiendom	3 %	2 %	0 %	2 %
Fiske og havbruk	0 %	1 %	0 %	1 %
Forretningsmessig tjenesteyting/ Konsulentytelser	4 %	3 %	3 %	4 %
Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	2 %	2 %	0 %	2 %
Helse og omsorg	6 %	13 %	1 %	10 %
Sosialtjenester	3 %	2 %	0 %	2 %
Ideell organisasjon / Interesseorganisasjon	2 %	2 %	0 %	2 %
IKT	4 %	6 %	10 %	6 %
Industri/ Olje- og gassutvinning	4 %	4 %	22 %	7 %
Informasjon/ Forlag/ Media	6 %	2 %	0 %	3 %
Jordbruk/ Skogbruk	1 %	0 %	0 %	0 %
Kirke/ Kultur	5 %	2 %	0 %	2 %
Reiseliv	0 %	0 %	0 %	0 %
Offentlig virksomhet/ -administrasjon	14 %	12 %	1 %	11 %
Samferdsel/ Transport/ Tele	1 %	2 %	1 %	2 %
Undervisning/ Forskning	19 %	30 %	58 %	32 %
Varehandel/ Butikk/ Hotell- og restaurantvirksomhet	7 %	2 %	0 %	3 %
Museum	2 %	2 %	0 %	1 %
Barnehage / Skoleverket	9 %	8 %	1 %	7 %
Annen bransje	9 %	4 %	1 %	5 %
Total	327	1,102	250	1,679

- Undervisning og forskning er den vanligste bransjen for samtlige gradsnivå, men særlig for kandidater med ph.d.-grad.
- Ph.d.-kandidater jobber ellers særlig innenfor Industri/ olje- og gassutvinning og IKT.
- Masterkandidatene finner vi ellers særlig innen helse og omsorg og innen offentlig virksomhet/ administrasjon.
- Bachelorkandidatene finner vi ellers særlig innen offentlig virksomhet/ administrasjon og barnehage/ skoleverk.

3.5 Viktigste arbeidsoppgaver i sitt daglige arbeid

Neste tabell angir hvilke tre vanligste arbeidsoppgaver kandidater ved NTNU utfører i sitt daglige arbeid. På totalnivå viser resultatet at disse er undervisning og opplæring, forskning og utvikling, konsulentvirksomhet analyse/ metode. Kandidatene har kunnet krysse av på inntil 3 oppgaver, og er dermed et uttrykk for hva de selv oppfatter som *hovedoppgaver*. Oppgavene fordeler seg mellom fakultetene på følgende måte.

Tabell 3.9: Tre viktigste arbeidsoppgaver i daglig arbeid, fordelt på fakultet

Hvilke tre hovedoppgaver har du i ditt daglige arbeid?	HF	IME	NT	SVT	Total
Analyse/ Metode	6 %	33 %	31 %	22 %	21 %
Arkiv-/ Bibliotekarbeid	5 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Arbeid med barn og unge	16 %	3 %	4 %	18 %	14 %
Butikkarbeid/ Handel	4 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Kulturvern / Kulturminneforvaltning	10 %	1 %	0 %	1 %	3 %
Miljøvern / Ressursforvaltning	0 %	1 %	13 %	1 %	3 %
Drift/ Forvaltning	3 %	14 %	9 %	4 %	6 %
Feltarbeid (inkluderer arbeid på forskningsstasjoner)	5 %	3 %	12 %	2 %	4 %
Forretnings-/ Næringsutvikling	1 %	5 %	2 %	2 %	2 %
Internasjonale relasjoner (diplomati, utvikl.arb. m.m.)	3 %	0 %	0 %	2 %	2 %
Forskning/ Utvikling/ Laboratoriarbeid	13 %	46 %	53 %	20 %	26 %
Informasjonsarbeid/ PR	9 %	4 %	0 %	5 %	5 %
Journalistikk/ Redaksjonsarbeid	7 %	1 %	0 %	2 %	3 %
Konsulentvirksomhet/ Rådgiving/ Veiledning	14 %	30 %	17 %	30 %	24 %
Kontor-/ Administrativt arbeid	21 %	6 %	15 %	16 %	16 %
Kultur-/ Idrettsadministrasjon	2 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Kunstnerisk virksomhet (bildekunst/musikk/teater/forfatter osv.)	14 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Ledelse/ Prosjektledelse	9 %	13 %	15 %	14 %	13 %
Religiøst arbeid m.m.	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Oversettelse/ Tolkning	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Personal- / HR-arbeid	2 %	0 %	0 %	9 %	5 %
By- og regionplanlegging	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Pleieog omsorg	3 %	0 %	0 %	9 %	5 %
Produksjon Industri/ Håndverk	1 %	0 %	4 %	1 %	1 %
Produksjon Radio/ TV/ Musikk/ Web	5 %	3 %	0 %	1 %	2 %
Produktutvikling/ Teknologeutvikling/ Innovasjon	1 %	40 %	11 %	2 %	7 %
Saksbehandling/ Utredningsarbeid	10 %	3 %	10 %	21 %	15 %
Salg/ Markedsføring	4 %	1 %	3 %	4 %	3 %
Service-/ Publikumsarbeid	5 %	2 %	3 %	4 %	4 %
Undervisning/ Opplæring	40 %	18 %	17 %	31 %	30 %
Økonomiarbeid	2 %	2 %	0 %	5 %	3 %
Annet	4 %	6 %	4 %	6 %	5 %
Total	420	183	249	827	1,679

I tabellen over markerer de 5 hyppigste oppgavene totalt og per fakultet. Vi ser blant annet her at:

- Analyse og metode er en oppgave kandidater fra både IME, NT og SVT oppgir relativt ofte.
- Forskning, utvikling og laboratoriarbeid er oppgaver mange utfører til daglig og særlig blant kandidater fra IME og NT.
- Også undervisning og opplæring er sentrale oppgaver for kandidater fra samtlige fakultet, og særlig for kandidater fra HF og SVT.
- Mange kandidater fra SVT og fra IME oppgir konsulentvirksomhet, rådgivning og veiledning som sine mest sentrale arbeidsoppgaver.
- Mange IME-kandidater arbeider også med produkt-/teknologeutvikling og innovasjon.

Tabell 3.10: Tre viktigste arbeidsoppgaver i daglig arbeid, fordelt på fakultet

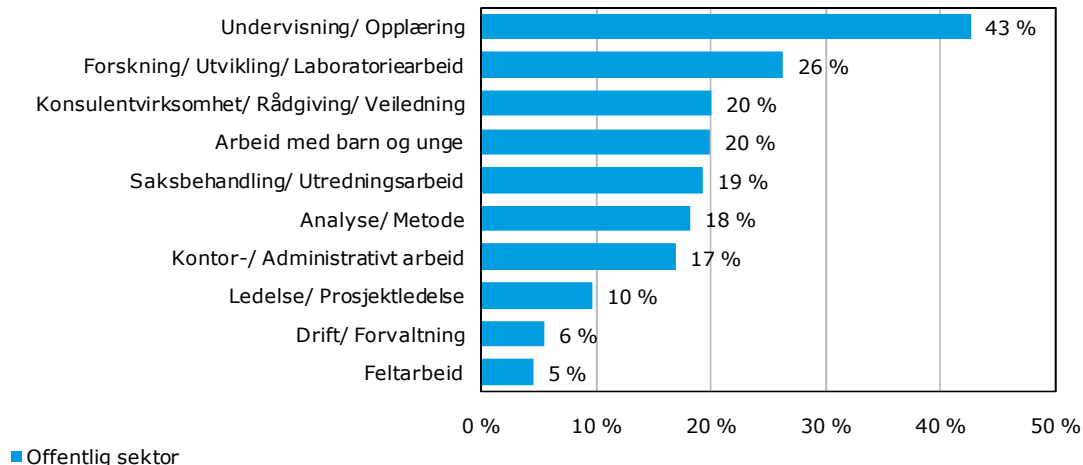
Hvilke hovedoppgaver har du i ditt daglige arbeid?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Analyse/ Metode	16 %	19 %	37 %	21 %
Arkiv-/ Bibliotekarbeid	2 %	2 %	0 %	2 %
Arbeid med barn og unge	15 %	16 %	2 %	14 %
Butikkarbeid/ Handel	5 %	2 %	0 %	2 %
Kulturvern / Kulturminneforvaltning	4 %	3 %	1 %	3 %
Miljøvern / Ressursforvaltning	2 %	3 %	2 %	3 %
Drift/ Forvaltning	8 %	5 %	7 %	6 %
Feltarbeid (inkluderer arbeid på forskningsstasjoner)	4 %	4 %	6 %	4 %
Forretnings-/ Næringsutvikling	4 %	2 %	3 %	2 %
Internasjonale relasjoner (diplomati, utvikl.arb. m.m.)	2 %	2 %	2 %	2 %
Forskning/ Utvikling/ Laboratoriearbeid	10 %	19 %	76 %	26 %
Informasjonsarbeid/ PR	7 %	5 %	1 %	5 %
Journalistikk/ Redaksjonsarbeid	4 %	3 %	1 %	3 %
Konsulentvirksomhet/ Rådgiving/ Veiledning	20 %	27 %	12 %	24 %
Kontor-/ Administrativt arbeid	21 %	17 %	6 %	16 %
Kultur-/ Idrettsadministrasjon	2 %	1 %	0 %	1 %
Kunstnerisk virksomhet (bildekunst/musikk/teater/forfatter osv.)	8 %	3 %	1 %	4 %
Ledelse/ Prosjektledelse	8 %	13 %	17 %	13 %
Religiøst arbeid m.m.	1 %	0 %	0 %	0 %
Oversettelse/ Tolking	2 %	1 %	0 %	1 %
Personal- / HR-arbeid	4 %	6 %	0 %	5 %
By- og regionplanlegging	1 %	1 %	0 %	1 %
Pleieog omsorg	6 %	6 %	0 %	5 %
Produksjon Industri/ Håndverk	1 %	1 %	2 %	1 %
Produksjon Radio/ TV/ Musikk/ Web	3 %	2 %	1 %	2 %
Produktutvikling/ Teknologitvikling/ Innovasjon	2 %	6 %	17 %	7 %
Saksbehandling/ Utredningsarbeid	12 %	18 %	6 %	15 %
Salg/ Markedsføring	6 %	3 %	0 %	3 %
Service-/ Publikumsarbeid	10 %	3 %	0 %	4 %
Undervisning/ Opplæring	24 %	30 %	34 %	30 %
Økonomiarbeid	3 %	3 %	1 %	3 %
Annet	6 %	6 %	1 %	5 %
Total	327	1,102	250	1,679

På gradsnivå ser vi at:

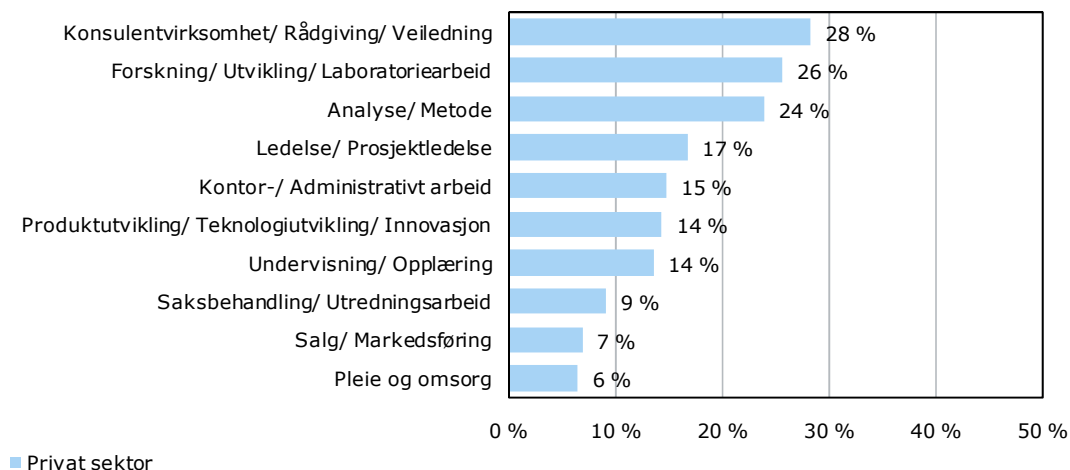
- De tre vanligste arbeidsoppgavene for **ph.d.**-kandidater er forskning og utvikling, analyse og metode og undervisning og opplæring.
- De tre vanligste arbeidsoppgavene for **Master**kandidater er undervisning og opplæring, konsulentvirksomhet, analyse og metode og forskning og utvikling.
- For **Bachelor**kandidatene er de tre vanligste arbeidsoppgavene undervisning og opplæring, kontor og administrativt arbeid og konsulentvirksomhet.

Det to neste figurene viser topp 5 oppgaver totalt i henholdsvis offentlig og privat sektor:

Figur 3.11: Topp 5 oppgaver totalt i offentlig sektor (1043)



Figur 3.12: Topp 5 oppgaver totalt i privat sektor (n=640)



3.6 Virksomhetsstørrelse

Flest kandidater arbeider i større virksomheter med mer enn 250 ansatte. Dette skyldes i stor grad at kandidatene i stor grad arbeider i det offentlige og større private virksomheter.

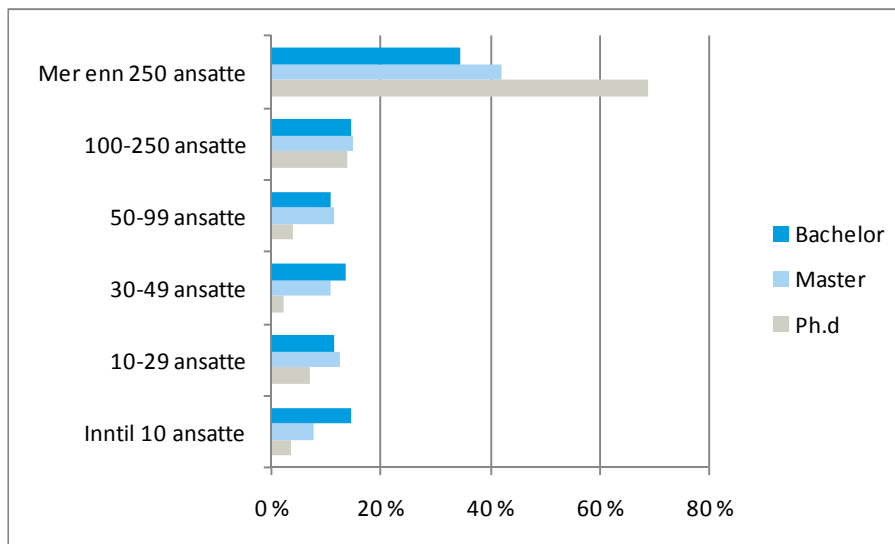
Tabell 3.13: Virksomhetsstørrelse, fordelt på fakultet

Hvor stor er virksomheten du jobber i?	HF	IME	NT	SVT	Total
Inntil 10 ansatte	15 %	7 %	7 %	6 %	9 %
10-29 ansatte	10 %	9 %	6 %	14 %	12 %
30-49 ansatte	11 %	6 %	7 %	12 %	10 %
50-99 ansatte	13 %	8 %	6 %	11 %	10 %
100-250 ansatte	15 %	14 %	15 %	15 %	15 %
Mer enn 250 ansatte	37 %	56 %	59 %	42 %	45 %
Total	421	183	249	827	1,68

Resultatene viser at et flertall av kandidatene arbeider i virksomheter med mer enn 100 ansatte, og aller flest i virksomheter med mer enn 250 ansatte

- 1 av 3 oppgir at de jobber i en virksomhet med under 50 ansatte.
- Sammenlignet med UiO i 2008 er det flere NTNU-kandidater som arbeider i små virksomheter, mens det var flere UiO-kandidater som arbeider i større virksomheter.

Figur 3.14: Virksomhetsstørrelse, fordelt på gradnivå (n=1679)



Resultatene viser også en klar sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og gradnivå, ved at antall ansatte i virksomheten øker med stigende gradnivå. Vi ser også at:

- Det er master- og spesielt ph.d.-kandidatene som arbeider i større virksomheter med mer enn 250 ansatte.
- Bachelorkandidatene er overrepresentert i mindre virksomheter, og spesielt i de aller minste virksomhetene med inntil 10 ansatte.

3.6.1 Stillingsnivå

Tabell 3.15: Stillingsnivå, fordelt på fakultet

Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?	HF	IME	NT	SVT	Total
Toppleder	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %
Avdelings-/ mellomleder med personalansvar	5 %	3 %	4 %	8 %	6 %
Ansatt, med prosjektleder-/ gruppelederansvar uten personalansvar	25 %	29 %	27 %	27 %	27 %
Ansatt	63 %	65 %	67 %	62 %	64 %
Annet	6 %	1 %	1 %	2 %	3 %
Total	420	183	249	827	1,679

6 av 10 kandidater er vanlig ansatt. Dette er hovedbildet for kandidater fra alle fakulteter. Resultatet er ikke overraskende da disse kandidatgruppene kun har noen få års arbeidserfaring med oppnådd grad. Når det er sagt oppgir like fullt hver tredje kandidat at de har en eller annen form for lederoppgave i jobben. Resultatene viser også at:

- Andelen med lederoppgaver uten personalansvar er jevnt høy på alle fakultet.
- Blant de 6 % som er leder med personalansvar, finner vi den største andelen blant SVT-kandidatene.

Tabell 3.16: Stillingsnivå, fordelt på gradsnivå

Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Toppleder	1 %	1 %	2 %	1 %
Avdelings-/ mellomleder med personalansvar	5 %	7 %	5 %	6 %
Ansatt, med prosjektleder-/ gruppelederansvar uten personalansvar	17 %	26 %	42 %	27 %
Ansatt	72 %	64 %	49 %	64 %
Annet	5 %	2 %	1 %	3 %
Total	327	1,102	250	1,679

På gradsnivå ser vi blant annet at:

- Stillingsnivået varierer med gradsnivå, ved at andelen med lederoppgaver uten personalansvar øker med stigende gradsnivå.
- Ansatte med prosjektleder- /gruppelederansvar øker med stigende gradsnivå
- Det er kun mindre forskjeller mellom gradsnivåene i andelen ledere med personalansvar.

3.6.2 Lønnsnivå

På lønssiden viser det seg at kandidatenes brutto lønnsnivå samlet sett har et hovedtyngdepunkt mellom kr 350 og kr 450 000.

Tabell 3.17: Brutto årslønn, fordelt på fakultet

Hva er din nåværende brutto årslønn?	HF	IME	NT	SVT	Total
Under kr 200 000	9 %	3 %	3 %	3 %	5 %
200 000 - 299 000	12 %	2 %	4 %	4 %	6 %
300 000 - 349 000	21 %	4 %	10 %	13 %	14 %
350 000 - 399 000	27 %	16 %	25 %	25 %	25 %
400 000 - 449 000	16 %	21 %	25 %	30 %	25 %
450 000 - 499 000	7 %	14 %	11 %	12 %	11 %
500 000 - 549 000	3 %	16 %	9 %	5 %	6 %
550 000 - 599 000	1 %	8 %	6 %	3 %	4 %
600 000 eller mer	1 %	16 %	8 %	5 %	6 %
Usikker/ Vet ikke	3 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Total	420	183	249	827	1,679

Resultatene viser også at:

- HF har flest kandidater innenfor lønsspennet kr 350 -399 000.
- I de to høyeste lønnsnivåene er det klart størst andel kandidater fra IME og NT.
- I den nederste enden av lønnskalaen finner vi klart størst andel kandidater fra HF.

Tabell 3.18: Brutto årslønn, fordelt på grad

Hva er din nåværende brutto årslønn?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Under kr 200 000	12 %	3 %	1 %	5 %
200 000 - 299 000	17 %	4 %	2 %	6 %
300 000 - 349 000	28 %	12 %	2 %	14 %
350 000 - 399 000	25 %	30 %	2 %	25 %
400 000 - 449 000	10 %	31 %	18 %	25 %
450 000 - 499 000	2 %	10 %	22 %	11 %
500 000 - 549 000	3 %	4 %	20 %	6 %
550 000 - 599 000	1 %	2 %	13 %	4 %
600 000 eller mer	1 %	4 %	20 %	6 %
Usikker/ Vet ikke	2 %	1 %	0 %	1 %
Total	327	1,102	250	1,679

Resultatene viser en klar sammenheng mellom kandidatenes gradsnivå og deres lønnsnivå, ved at økende gradsnivå gir høyere lønn. Vi ser også at:

- Ph.d.-kandidater har det høyeste brutto lønnsnivået, med hovedtyngdepunkt mellom kr. 400 000 og opp, og markant flere i denne gruppen tjener mer enn kr 600 000.
- Masterkandidatene har en hovedvekt mellom kr. 350 og 449 000.
- Bachelorkandidatene har hovedvekt mellom kr. 300 og 399 000.

3.7 Tilfredshet med nåværende stilling

Hvorvidt kandidatene er tilfreds med sin nåværende stilling avhenger av en rekke forhold. Forholdene som vektlegges vil variere noe fra person til person, men vi vet likevel at forhold som stillingens relevans i forhold til egen utdanning, innhold og arbeidsoppgaver, samt stillingens fasthet har betydning for en relativt nyutdannet kandidats tilfredshet med egen stilling.

Tabell 3.19: Tilfreds med nåværende stilling, per fakultet

Hvor tilfreds er du med din nåværende stilling?	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært tilfreds	25%	27%	28%	27%	26%
Tilfreds	56%	55%	50%	54%	54%
Verken eller	10%	13%	13%	11%	11%
Utilfreds	7%	5%	6%	6%	6%
Svært utilfreds	1%	0%	2%	1%	1%
Usikker/ Vet ikke	1%	0%	0%	1%	1%
Total	420	183	249	827	1,679

Resultatene viser at 8 av 10 kandidatene er tilfreds eller svært tilfreds med sin nåværende stilling. 7 % er utilfreds eller svært utilfreds med egen stilling. Resultatene viser ellers:

- Høy og jevn tilfredshet mellom fakultetene.
- Gjennomgående noe lavere tilfredshet med nåværende stilling jobb blant NT-kandidatene

Tabell 3.20: Tilfreds med egen jobb per gradsnivå

Hvor tilfreds er du med din nåværende stilling?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært tilfreds	21 %	27 %	33 %	26 %
Tilfreds	56 %	54 %	52 %	54 %
Verken eller	13 %	11 %	10 %	11 %
Utilfreds	7 %	7 %	4 %	6 %
Svært utilfreds	2 %	1 %	0 %	1 %
Usikker/ Vet ikke	1 %	1 %	0 %	1 %
Total	327	1,102	250	1,679

På gradsnivå viser resultatene en tendens til økende tilfredshet med stigende gradsnivå.

Resultatene viser for øvrig at:

- Andelen tilfredse synker noe med økende gradsnivå, men klart større andel svært tilfredse blant kandidater med master- og ph.d.-grad.
- Andelen svært utilfredse, utilfredse og verken eller er størst blant bachelorkandidatene.

3.8 Relevant jobb

En viktig faktor for hvorvidt kandidatene er tilfredshet med egen stilling, er i hvilken grad stillingen oppleves som relevant i forhold til egen utdanning.

Resultatene viser at 8 av 10 kandidater har relevant eller svært relevant jobb, og at et flertall av disse har svært relevant jobb.

Tabell 3.21: Andel med relevant jobb, fordelt på fakultet

Hvor relevant er utdanningen i forhold til din nåværende stilling	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært relevant	42%	46%	38%	46%	44%
Relevant	32%	45%	45%	36%	38%
Verken eller	9%	3%	6%	8%	7%
Lite relevant	10%	3%	6%	6%	7%
Svært lite relevant	7%	2%	5%	4%	5%
Usikker/ Vet ikke	0%	1%	0%	0%	0%
Total	420	183	249	827	1,679

- Det er IME-kandidater som har den aller største andelen med relevant eller svært relevant jobb.
- HF-kandidater oppgir i større grad enn andre å ha lite og svært lite relevante jobber.
- Andelen med relevant jobb samsvarer dermed ganske godt med andelen tilfredse kandidater, selv om andelen tilfredse er noen få prosentpoeng mindre.

Tabell 3.22: Andel med relevant jobb, fordelt på grad

Hvor relevant er utdanningen i forhold til din nåværende stilling	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært relevant	30 %	44 %	61 %	44 %
Relevant	39 %	38 %	34 %	38 %
Verken eller	8 %	8 %	4 %	7 %
Lite relevant	11 %	7 %	1 %	7 %
Svært lite relevant	12 %	3 %	0 %	5 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	327	1,102	250	1,679

Resultatene viser at:

- Det er en klar sammenheng mellom svært relevant jobb og gradsnivå, ved at stigende gradsnivå også gir økende andel med svært relevant jobb.
- Bachelorkandidatene oppgir i større grad enn andre å ha en svært lite eller lite relevant jobb.

3.9 Oppsummering av hovedfunn om arbeidslivstilknytning

Arbeidstilknytning

- 80 % av kandidatene er i jobb
- Halvparten av kandidatene har fast ansettelse.
- Andelen sysselsatte øker med gradsnivå, og markant flere i fast jobb med master- og ph.d.-grad.
- 6 av 10 bachelorkandidater er i jobb, mens 11 % er jobbsøkere og 30 % studerer ved annen utdanningsinstitusjon.

Stillingsnivå

- Nær 9 av 10 kandidater i arbeid har fulltidsstilling.
- Bachelorkandidater har i større grad lavere stillingsprosent enn andre.
- Andelen i full stilling blant ph.d.-, master- og bachelorkandidatene er henholdsvis 94 %, 87 % og 70 %.

Jobbinnhold

- De vanligste arbeidsoppgavene for kandidater fra NTNU er undervisning og opplæring, forskning og utvikling, konsulentvirksomhet analyse/ metode.
- 82 % har relevant eller svært relevant jobb.
- Andelen i relevant jobb øker med stigende gradsnivå. Andelen sysselsatte øker med gradsnivå.

Lønnsnivå

- Samlet brutto lønnsnivå har et hovedtyngdepunkt mellom kr 350 000 og kr 450 000.
- Brutto lønnsnivå for ph.d.-kandidater har et hovedtyngdepunkt fra kr. 400 000 og opp, og markant flere i denne gruppen tjener mer enn kr 600 000. Tilsvarende lønnsnivå for master- og bachelorkandidater er henholdsvis mellom kr. 350 og 449 000 og kr. 300 og 399 000.

Tilfredshet med nåværende stilling

- 8 av 10 kandidatene er tilfreds eller svært tilfreds med sin nåværende stilling.
- 7 % er utilfreds eller svært utilfreds med egen stilling.
- Andel tilfredse øker med stigende gradsnivå.

Konklusjon

Resultatene viser at kandidatene ved de fire fakultetene i meget stor grad får jobb, at arbeidet er relevant og at de tilbys heltidsstillinger. Sannsynligheten for å få relevant fulltidsstilling øker med økende gradsnivå, og er særlig høy blant kandidater med master og ph.d.-grad.

Resultatene viser dessuten at et stort flertall av kandidatene er tilfreds med sin nåværende stilling og at tilfredsheten igjen øker med stigende gradsnivå.

4. ARBEIDSLIVSKONTAKT OG BRUK AV VEILEDNINGSTILBUD

Vi skal i nå se på to sentrale forhold som kan ha betydning for kandidatenes mulighet til å få relevant jobb etter fullført grad, nemlig graden av relevant arbeidslivskontakt under studietiden og bruk av NTNUs veiledningstilbud.

4.1 Studierelatert kontakt med arbeidslivet

Tabell 4.1: Studenter med studierelatert arbeidslivskontakt på bachelor- og/eller masternivå fordelt på fakultet

Hadde du i forbindelse med dine studier på bachelor og/eller master-nivå noen studierelatert kontakt med arbeidslivet? (f.eks. prosjektarbeid, -oppgaver eller hospitering)	HF	IME	NT	SVT	Total
Ja	41 %	48 %	42 %	54 %	48 %
Nei	57 %	49 %	56 %	45 %	50 %
Vet ikke/ Ikke aktuelt	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Total	542	201	291	950	1,984

Resultatene viser at

- Nær halvparten av kandidatene hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet i forbindelse med sine studier på bachelor- og/eller masternivå.
- Andelen med studierelatert arbeidslivskontakt var størst ved SVT og IME
- Andelen med studierelatert arbeidslivskontakt var lavest ved HF

Tabell 4.2: Studenter med studierelatert arbeidslivskontakt på bachelor- og/eller masternivå per gradsnivå

Hadde du i forbindelse med dine studier på bachelor og/eller master-nivå noen studierelatert kontakt med arbeidslivet? (f.eks. prosjektarbeid, -oppgaver eller hospitering)	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Ja	33 %	55 %	48 %	48 %
Nei	65 %	43 %	49 %	50 %
Vet ikke/ Ikke aktuelt	2 %	2 %	3 %	2 %
Total	568	1,161	255	1,984

På gradsnivå oppgir 33 % på bachelor-nivå at de hadde studierelatert arbeidslivskontakt. I denne gruppen er andelen størst blant kandidater ved IME.

Andelen bachelorkandidater med arbeidslivskontakt per fakultet er som følger:

- IME 41 %
- HF 37 %
- NT 37 %
- SVT 28 %

4.2 Andel med annet arbeid i studietiden

Resultatene viser at mange kandidater hadde annen tilknytning til arbeidslivet i studietiden gjennom både ekstraarbeid og gjennom aktivt frivillig kulturarbeid. Fra tidligere vet vi at mange arbeidsgivere verdsetter både privat engasjement i studietiden og relevant arbeidserfaring, og at dette er forhold som kan gi økt konkurransevne på arbeidsmarkedet.

De neste tabellene viser vi andelen kandidater som jobbet parallelt med studiene totalt og per fakultet

Tabell 4.3: Studenter med studierelatert arbeidslivskontakt siste år før fullført grad på bachelor- eller masternivå fordelt på fakultet

Hvor mange timer jobbet du i gjennomsnitt ved siden av studiene per uke det siste året før du fullførte graden din?	HF	IME	NT	SVT	Total
0 (jobbet ikke i semestrene, eventuelt bare i ferier)	31 %	40 %	53 %	24 %	32 %
Inntil 7,5	19 %	20 %	18 %	16 %	17 %
7,5 - 15	23 %	20 %	15 %	22 %	21 %
15,5 - 22,5	15 %	8 %	6 %	15 %	13 %
Over 22,5	13 %	11 %	9 %	23 %	17 %
Total	542	201	291	950	1,984

- Resultatene viser at 2 av 3 kandidater hadde jobbet ved siden av egne studier.
- 30 % arbeidet 15,5 timer eller mer per uke det siste året før fullført grad.

Tabell 4.4: Studenter med studierelatert arbeidslivskontakt siste år før fullført grad på bachelor- eller masternivå fordelt på grad

Hvor mange timer jobbet du i gjennomsnitt ved siden av studiene per uke det siste året før du fullførte graden din?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
0 (jobbet ikke i semestrene, eventuelt bare i ferier)	37 %	26 %	49 %	32 %
Inntil 7,5	20 %	16 %	17 %	17 %
7,5 - 15	22 %	21 %	18 %	21 %
15,5 - 22,5	13 %	14 %	6 %	13 %
Over 22,5	8 %	23 %	11 %	17 %
Total	568	1,161	255	1,984

- Andelen uten ekstrajobb var høyest blant Ph-d- og bachelorkandidater.
- Det er masterkandidatene som i klart størst grad arbeidet mest per uke det siste året før fullført grad. Resultatet kan delvis forklares med at mange masterkandidater etter fullført masteroppgave arbeider mens de venter på neste leveringstidsfrist og eller sensur.

4.3 Andel med relevant arbeid i studietiden

Den neste tabellen viser andelen kandidater per fakultet og grad som hadde arbeid under studiene som var relevant i forhold til egen utdanning. Spørsmålet omfatter hele studietiden og er stilt til samtlige, uavhengig av om de jobbet siste år får fullført utdanning.

Tabell 4.5: Studenter med relevant arbeid under studietiden fordelt på fakultet

I hvor stor grad var arbeidet du eventuelt hadde under studiene (både i ferie og gjennom semestrene) relevant i forhold til din utdanning?	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært relevant	22 %	23 %	17 %	22 %	21 %
Relevant	21 %	25 %	24 %	28 %	25 %
Verken eller	10 %	15 %	10 %	11 %	11 %
Lite relevant	14 %	10 %	13 %	15 %	14 %
Svært lite relevant	30 %	20 %	29 %	22 %	25 %
Usikker/ Vet ikke	3 %	7 %	7 %	3 %	4 %
Total	542	201	291	950	1,984

- 46 % av kandidatene oppgir å ha hatt relevant ekstraarbeid mens de studerte.
- Andelen med relevant ekstraarbeid er høyest blant kandidatene ved STV (50 %)- og IME med henholdsvis 50 % og 48 %.
- Kandidater ved HF og NT oppgir i størst grad at arbeidet var lite eller svært lite relevant.

Tabell 4.6: Studenter med relevant arbeid under studietiden fordelt på grad

I hvor stor grad var arbeidet du eventuelt hadde under studiene (både i ferie og gjennom semestrene) relevant i forhold til din utdanning?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært relevant	13 %	25 %	23 %	21 %
Relevant	20 %	27 %	28 %	25 %
Verken eller	12 %	10 %	14 %	11 %
Lite relevant	16 %	13 %	9 %	14 %
Svært lite relevant	35 %	21 %	18 %	25 %
Usikker/ Vet ikke	4 %	3 %	8 %	4 %
Total	568	1,161	255	1,984

- På gradsnivå ser vi at andelen med relevant og svært relevant jobb er høyest blant master- og ph.d.-kandidater.
- Bachelorkandidater hadde i langt større grad enn andre svært lite relevant arbeid.

4.4 Kjennskap og bruk av NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud

Bruk av studie- og karriereveiledningstilbud kan ha betydning for kandidatens valg av utdanning, hvor godt studiet og jobbmuligheter sammenfaller med kandidatens evner og interesser, hvilke jobber man er kvalifisert for å få og kandidatenes jobbfokus etter endt utdanning.

De neste tabellene viser kandidatenes kjennskap og bruk av NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud per fakultet og grad.

Tabell 4.7: Kjennskap og bruk av studie- og karriereveiledningstilbud, fordelt på fakultet

Kjente du til, og eventuelt benyttet du, noen av NTNUs studie- og/eller karriereveiledningstilbud?	HF	IME	NT	SVT	Total
Ja, både kjente til og benyttet ett eller flere tilbud	19%	15%	16%	17%	17%
Ja, kjente tilbudet uten å bruke det	45%	49%	43%	45%	45%
Nei, kjente ikke til tilbudet	34%	34%	38%	35%	35%
Usikker/ Vet ikke	3%	2%	3%	3%	3%
Total	542	201	291	950	1,984

Alt i alt viser resultatene at:

- 6 av 10 kandidater kjente til tilbudet, men bare 17 % benyttet seg av tilbudet.
- Kjennskapen til tilbudet er jevnt fordelt mellom fakultetene.
- Bruken var aller størst ved HF og lavest ved IME

Tabell 4.8: Kjennskap og bruk av studie- og karriereveiledningstilbud, fordelt på fakultet

Kjente du til, og eventuelt benyttet du, noen av NTNUs studie- og/eller karriereveiledningstilbud?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Ja, både kjente til og benyttet ett eller flere tilbud	18 %	19 %	5 %	17 %
Ja, kjente tilbudet uten å bruke det	45 %	46 %	43 %	45 %
Nei, kjente ikke til tilbudet	33 %	33 %	48 %	35 %
Usikker/ Vet ikke	4 %	2 %	4 %	3 %
Total	568	1,161	255	1,984

- På gradsnivå viser resultatene ingen forskjeller i verken kjennskap og bruk mellom bachelor- og masterkandidater.

4.5 Vurdering av mottatt karriere- og studieveiledningstilbud

Resultatene under viser i hvilken grad kandidatene som benyttet NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud vurderte tilbudet som nyttig.

Tabell 4.9: Vurdering av studie- og karriereveiledningstilbudets nytte, fordelt på fakultet

Alt i alt, hvor stor nytte hadde du av det veiledningstilbudet du mottok?	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært stor nytte	5%	3%	7%	9%	7%
Stor nytte	19%	39%	37%	31%	29%
Verken eller	31%	42%	39%	22%	29%
Ganske liten nytte	28%	10%	15%	27%	24%
Svært liten nytte	16%	7%	2%	10%	10%
Usikker/ Vet ikke	2%	0%	0%	2%	2%
Total	101	31	46	164	342

- 1 av 3 brukere oppgir at de hadde stor eller svært stor nytte av tilbudet
- 1 av 3 brukere oppgir ganske liten eller svært liten nytte.
- Kun 7 % oppfattet tilbudet som svært nyttig.
- Opplevd nytteverdi varierer, med flest tilfredse brukere ved NT og færrest ved HF.

Tabell 4.10: Vurdering av studie- og karriereveiledningstilbudets nytte, fordelt på grad

Alt i alt, hvor stor nytte hadde du av det veiledningstilbudet du mottok?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært stor nytte	6 %	8 %	0 %	7 %
Stor nytte	26 %	30 %	23 %	29 %
Verken eller	26 %	29 %	46 %	29 %
Ganske liten nytte	27 %	23 %	23 %	24 %
Svært liten nytte	14 %	9 %	8 %	10 %
Usikker/ Vet ikke	2 %	1 %	0 %	2 %
Total	104	225	13	342

- På gradsnivå oppgir masterkandidater i større grad enn andre at de hadde stor eller svært stor nytte av tilbudet.
- Ingen av de 13 ph.d.-kandidatene som benyttet seg av tilbudet hadde svært stor nytte av tilbudet.
- Bachelorkandidater oppgir i større grad enn andre at tilbudet hadde svært liten eller ganske liten nytte av tilbudet de mottok.

4.6 Oppsummering av hovedfunn om arbeidslivskontakt og bruk av veiledningstilbud

Studierelatert kontakt med arbeidslivet

- 48 % av kandidatene hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet i forbindelse med sine studier på bachelor- og/eller masternivå.
- 33 % på bachelornivå hadde studierelatert arbeidslivskontakt, og aller størst andel blant IME-kandidater.
- 2 av 3 kandidater hadde jobbet ved siden av studiene
- 46 % av kandidatene oppgir å ha hatt relevant ekstraarbeid mens de studerte
- På gradsnivå ser vi at andelen med relevant og svært relevant jobb er høyest blant master og ph.d.-kandidater.
- Bachelorkandidater hadde i langt større grad enn andre svært lite relevant arbeid.

Kjennskap og bruk av NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud

- 62 % av kandidatene kjente til NTNUs studie- og karriereveiledningstilbud.
- Kjennskapen til tilbudet er jevnt fordelt mellom fakultetene
- 17 % av kandidatene benyttet seg av tilbudet.
- På gradsnivå viser resultatene ingen forskjeller i verken kjennskap og bruk mellom bachelor- og masterkandidater
- 1 av 3 brukere oppgir at de hadde stor eller svært stor nytte av tilbudet
- 1 av 3 brukere oppgir ganske eller svært liten nytte.
- 7 % oppfattet tilbudet som svært nyttig.
- På gradsnivå oppgir masterkandidater i større grad enn andre at de hadde stor eller svært stor nytte av tilbudet.
- Ingen av de 13 ph.d.-kandidatene som benyttet seg av tilbudet hadde svært stor nytte at tilbudet.
- Bachelorkandidater oppgir i større grad enn andre at tilbudet hadde svært liten eller ganske liten nytte av tilbudet de mottok.

Konklusjon

Resultatene viser at et flertall av kandidater hadde annen tilknytning til arbeidslivet i studietiden, både gjennom studier, ekstraarbeid og aktivt frivillig kulturarbeid. Fra tidligere vet vi at mange arbeidsgivere verdsetter både privat engasjement i studietiden og relevant arbeidserfaring, og at dette er forhold som kan gi økt konkurranseevne på arbeidsmarkedet. Derimot viser resultatene at NTNUs studie- og karriereveiledning både var lite kjent og brukt. At bare 17 % av kandidatene benyttet tilbudet vurderes som lavt. Blant brukerne er det også bare 7 % som fant tilbudet svært nyttig. Resultatene viser stor kontakt med arbeidslivet gjennom og parallelt med studiene, men et potensial for forbedring av og økt bruk av studie- og karriereveiledningstilbudet.

5. OVERGANGEN FRA STUDIER TIL ARBEIDSLIV

Vi skal i dette kapittelet se litt nærmere på overgangen fra studier til arbeidsliv, blant annet i forhold til fremgangsmåte ved jobbsøking, søknadstidspunkt og hvor raskt kandidatene fikk seg arbeid. Vi innleder kapittelet med å beskrive hvordan kandidatene gikk frem for å skaffe seg inntektsgivende arbeid etter fullført grad ved NTNU.

5.1 Fremgangsmåter for å få inntektsgivende arbeid per fakultet

I de to neste figurene ser vi at de fleste kandidatene ved alle fakultet og på alle gradsnivå fikk første jobb etter å ha søkt på vanlig måte.

Tabell 5.1: Overgang til arbeidsmarkedet, fordelt på fakultet

Hvordan var din overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet?	HF	IME	NT	SVT	Total
Jeg søkte inntektsgivende arbeid	48%	40%	46%	40%	43%
Jeg fortsatte å studere og har ikke søkt arbeid	11%	4%	5%	6%	7%
Jeg fortsatte i en jobb jeg hadde før avsluttet utdanning	14%	8%	11%	24%	18%
Jeg begynte i en stilling jeg hadde søkt på og fått før fullført utdanning	8%	31%	23%	17%	17%
Jeg fikk arbeid uten å søke / ble headhundet	11%	12%	12%	10%	11%
Jeg ble selvstendig næringsdrivende, og søkte ikke arbeid	4%	5%	1%	0%	2%
Jeg har ikke søkt arbeid	3%	1%	2%	2%	2%
Total	542	201	291	950	1,984

Resultatene viser blant annet at:

- De tre vanligste overgangsmekanismene alt i alt, var å søke på utlyste stillinger etter fullført grad, å fortsette i et allerede etablert arbeidsforhold, samt å begynne i jobb man hadde søkt på og fått før fullført grad.
- Vanligste fremgangsmåte varierer noe mellom fakultetene, med størst andel med jobb i et etablert arbeidsforhold for kandidater ved SVT.
- IME kandidater oppgir i større grad enn andre at de søkte og fikk jobb før fullført grad.
- HF kandidater oppgir i større grad enn andre at de fortsatte å studere ved et annet utdanningsinstitusjon.

Tabell 5.2: Overgang til arbeidsmarkedet, fordelt på grad

Hvordan var din overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Jeg søkte inntektsgivende arbeid	42 %	45 %	37 %	43 %
Jeg fortsatte å studere og har ikke søkt arbeid	23 %	1 %	1 %	7 %
Jeg fortsatte i en jobb jeg hadde før avsluttet utdanning	10 %	23 %	14 %	18 %
Jeg begynte i en stilling jeg hadde søkt på og fått før fullført utdanning	8 %	19 %	24 %	17 %
Jeg fikk arbeid uten å søke / ble headhundet	8 %	10 %	22 %	11 %
Jeg ble selvstendig næringsdrivende, og søkte ikke arbeid	3 %	1 %	2 %	2 %
Jeg har ikke søkt arbeid	7 %	1 %	0 %	2 %
Total	568	1,161	255	1,984

- På alle gradsnivå var det mest vanlig å få jobb ved å søke jobb på ordinær måte.
- Bachelorkandidater oppgir også i stor grad, og som eneste kandidatgruppe, at de fortsatte å studere ved en annen utdanningsinstitusjon eller fortsatte i en etablert jobb.
- Masterkandidatene fikk jobb etter søknad, fortsatte i etablert jobb eller gikk ut i jobb som man hadde søkt på og fått før fullført grad.
- Ph.d.-kandidatene fikk jobb etter søknad, fortsatte i etablert jobb eller gikk ut i jobb som man hadde søkt på og fått før fullført grad.

5.2 Tidspunkt for første jobb etter fullført grad

Resultatene viser at 51 % av kandidatene fikk sin første jobb før eller inntil 4 mnd etter fullført grad. Av disse fikk 23 % sin første jobb før avsluttet utdanning. Med 35 % av kandidatene i et allerede etablert arbeidsforhold viser resultatene at mer enn 8 av 10 kandidater var i arbeid senest 4 måneder etter fullført grad.

Tabell 5.3: Når man fikk første jobb etter fullført grad, fordelt på fakultet

Når fikk du din første jobb etter fullført grad?	HF	IME	NT	SVT	Total
Fortsatte i jobb mens jeg fullførte graden	29 %	24 %	24 %	43 %	35 %
Før fullført utdanning, men begynte først etter fullført utdanning	14 %	44 %	34 %	19 %	23 %
Fra 0-4 mnd etter fullført utdanning	38 %	22 %	25 %	25 %	28 %
Fra 4-7 mnd etter fullført utdanning	8 %	4 %	8 %	7 %	7 %
Fra 7-12 mnd etter fullført utdanning	7 %	5 %	5 %	3 %	5 %
1 år eller mer etter fullført grad	5 %	1 %	4 %	3 %	3 %
Total	400	178	237	808	1,623

I figuren ser vi en tendens til at:

- HF-kandidater fikk i større grad enn andre sin første jobb inntil 4 måneder etter fullført grad, eller senere.
- IME- og NT-kandidater skiller seg positivt ut ved at de i større grad fikk jobb før fullført utdanning.
- SVT-kandidater fortsetter i større grad enn andre i etablert stilling.

Tabell 5.4: Når man fikk første jobb etter fullført grad, fordelt på grad

Når fikk du din første jobb etter fullført grad?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Fortsatte i jobb mens jeg fullførte graden	26 %	38 %	31 %	35 %
Før fullført utdanning, men begynte først etter fullført utdanning	20 %	20 %	39 %	23 %
Fra 0-4 mnd etter fullført utdanning	35 %	27 %	23 %	28 %
Fra 4-7 mnd etter fullført utdanning	9 %	8 %	4 %	7 %
Fra 7-12 mnd etter fullført utdanning	6 %	5 %	2 %	5 %
1 år eller mer etter fullført grad	4 %	3 %	2 %	3 %
Total	298	1,081	244	1,623

På gradsnivå ser vi blant annet at:

- Bachelorkandidater fikk i større grad jobb 0-4 mnd eller senere etter fullført grad.
- Masterkandidater oppgir i større grad enn andre at de fortsatte i jobb man var i mens man fullførte egen grad.
- Ph.d.-kandidater begynte i større grad enn andre i jobb etter fullført grad som man fikk før fullført grad.

5.3 Oppsummering av hovedfunn om overgang mellom studier og jobb

- De tre vanligste overgangsmekanismene fra studier til jobb, var å søke på utlyste stillinger etter fullført grad, å fortsette i et allerede etablert arbeidsforhold, samt å begynne i jobb man hadde søkt på og fått før fullført grad.
- En stor del av bachelorkandidatene oppgir at de fortsatte å studere ved en annen utdanningsinstitusjon eller fortsatte i en etablert jobb.
- 51 % av kandidatene fikk sin første jobb før eller inntil 4 mnd etter fullført grad. Av disse fikk 23 % sin første jobb før avsluttet utdanning.
- Bachelorkandidater fikk i større grad jobb 0-4 mnd eller senere etter fullført grad.
- Masterkandidater oppgir i større grad enn andre at de fortsatte i jobb man var i mens man fullførte egen grad.
- Ph.d.-kandidater begynte i større grad enn andre i jobb etter fullført grad som man fikk før fullført grad.

Konklusjon

Den vanligste måte å skaffe seg arbeid på er å søke på utlyst jobb, og et flertall av kandidatene fikk sin første jobb forut for eller rett etter fullført grad. Alt i alt synes tidspunktet for når man får første jobb å samsvare med resultatene for tidspunktet kandidatene begynte å søke på jobb. Kandidater som begynner søknadsprosessen tidlig ser nemlig også ut til å komme raskere ut i jobb enn andre. Dette kan både skyldes at disse kandidatene er mer opptatt av å komme raskt i jobb enn andre, eller at de har grader som etterspørres mer på arbeidsmarkedet. Resultatene viser at nesten alle NTNU-kandidater i arbeid, fikk sin første jobb kort tid før eller etter fullført grad.

6. FØRSTE JOBB ETTER FULLFØRT GRAD

Vi skal nå flytte fokus fra prosessene rundt jobbsøking og over til kandidatenes første jobb, ved blant annet å dokumentere sektor og jobbens faglige relevans.

6.1 Sektor i første jobb

Hvilken sektor de uteksaminerte kandidatene orienterte seg mot og fikk jobb i, avhenger i en viss grad av deres utdanning og hvor sektortilpasset utdannelsen er.

Tabell 6.1: Sektor første stilling, fordelt på fakultet

Innen hvilken sektor var din første stilling?	HF	IME	NT	SVT	Total
Statlig sektor	28%	33%	47%	26%	30%
Fylkeskommunal sektor	12%	4%	6%	5%	7%
Kommunal sektor	16%	4%	4%	24%	18%
Offentlig eide foretak (for eksempel helseforetakene, Posten, NSB, m.v.)	6%	3%	6%	13%	9%
Privat sektor	33%	55%	36%	28%	33%
Ideell organisasjon	3%	1%	1%	2%	2%
Interesseorganisasjon	2%	0%	2%	1%	1%
Total	250	76	128	474	928

Resultatene viser at:

- Et flertall fikk sin første jobb i offentlig sektor, med flest i statlig sektor.
- Hver tredje kandidat fikk jobb i privat sektor.
- Kandidater fra IME hadde i større grad jobb i privat sektor enn andre.
- Størst andel i statlig sektor blant kandidater fra NT.
- Størst andel i kommunal sektor blant kandidater fra SVT og HF.

Tabell 6.2: Sektor første stilling, fordelt på fakultet

Innen hvilken sektor var din første stilling?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Statlig sektor	15 %	29 %	58 %	30 %
Fylkeskommunal sektor	7 %	7 %	4 %	7 %
Kommunal sektor	23 %	19 %	3 %	18 %
Offentlig eide foretak (for eksempel helseforetakene, Posten, NSB, m.v.)	5 %	12 %	2 %	9 %
Privat sektor	46 %	30 %	30 %	33 %
Ideell organisasjon	4 %	2 %	2 %	2 %
Interesseorganisasjon	1 %	1 %	2 %	1 %
Total	173	626	129	928

På gradsnivå viser resultatene at:

- Kandidater med bachelorgrad hadde i større grad jobb i privat sektor. Den høye andelen i privat sektor kan delvis forklares med lavere andel i relevant jobb blant kandidater med bachelorgrad enn andre.
- Størst andel i statlig sektor blant kandidater med ph.d.-grad.
- Størst andel i kommunal sektor blant kandidater med bachelor- og mastergrad.

6.2 Stillingsandel i første jobb

Tabell 6.3: Stillingsandel første stilling, fordelt på fakultet

Hva var ditt ansettelsesforhold?	HF	IME	NT	SVT	Total
Fast ansettelse	26 %	59 %	34 %	48 %	41 %
Midlertidig ansettelse/ Engasjement	39 %	31 %	52 %	28 %	34 %
Vikariat	28 %	8 %	12 %	23 %	22 %
Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	4 %	1 %	0 %	1 %	2 %
Annet	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	250	75	128	472	925

Resultatene viser at 4 av 10 kandidater fikk fast stilling i første jobb etter fullførte studier ved NTNU. Resultatene viser ellers at:

- IME og SVT har størst andel i fast stilling
- HF har laveste andelen i fast stilling med 26 %.
- Kandidater fra HF var i større grad enn andre ansatt i et vikariat.
- Kandidater ved NT var i større grad midlertidig ansatt eller på engasjement.
- 2 % var selvstendig næringsdrivende. I denne gruppen var det særlig kandidater fra HF.

Tabell 6.4: Stillingsandel første stilling, fordelt på grad

Hva var ditt ansettelsesforhold?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Fast ansettelse	36 %	42 %	41 %	41 %
Midlertidig ansettelse/ Engasjement	25 %	33 %	55 %	34 %
Vikariat	32 %	22 %	4 %	22 %
Selvstendig næringsdrivende/ Frilanser	5 %	1 %	0 %	2 %
Annet	4 %	2 %	0 %	2 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	171	625	129	925

- Bachelorkandidater flest har fast stilling eller vikariat. Gruppen har for øvrig noe lavere andel fast ansatte enn andre.
- Masterkandidater er kandidatgruppen med størst andel i fast jobb.
- Ph.d.-kandidater har i større grad enn andre midlertidig ansettelser/engasjement, men praktisk talt ikke vikariat.

6.3 Relevant første stilling per fakultet og totalt

Tabell 6.5: Relevant første stilling, fordelt på fakultet

Hvor relevant var din første stilling i forhold til utdanningen din?	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært relevant	36%	48%	44%	40%	40%
Relevant	28%	40%	37%	35%	34%
Verken eller	11%	5%	4%	9%	8%
Lite relevant	8%	3%	6%	9%	8%
Svært lite relevant	16%	4%	9%	7%	10%
Usikker/ Vet ikke	0%	0%	0%	0%	0%
Total	250	75	128	472	925

Resultatene viser at

- 7 av 10 kandidater fikk en relevant første stilling.
- 2 av 10 hadde en lite eller svært lite relevant jobb.
- IME-kandidater oppgir i størst grad å få både svært relevant og relevant første stilling.
- HF-kandidatene oppgir i mindre grad enn andre å få både svært relevant og relevant først stilling.
- HF-kandidater fikk i større grad enn andre en svært lite relevant første jobb.

Tabell 6.6: Relevant første stilling, fordelt på grad

Hvor relevant var din første stilling i forhold til utdanningen din?	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært relevant	26 %	39 %	64 %	40 %
Relevant	25 %	37 %	30 %	34 %
Verken eller	12 %	8 %	3 %	8 %
Lite relevant	12 %	8 %	2 %	8 %
Svært lite relevant	23 %	8 %	0 %	10 %
Usikker/ Vet ikke	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	171	625	129	925

På gradsnivå viser resultatene også at:

- Andelen med svært relevant første jobb øker med stigende gradsnivå.
- Andelen kandidater med både svært relevant og relevant første jobb er aller størst blant kandidater med master- og ph.d.-grad.
- Andelen med svært lite og lite relevant første jobb er signifikant høyere blant bachelorkandidater.

6.4 Oppsummering første jobb etter fullført grad

Sektor

- 64 % fikk sin første jobb i offentlig sektor, med aller flest i statlig sektor.
- Hver tredje kandidat fikk jobb i privat sektor.
- Kandidater med bachelorgrad hadde i større grad jobb i privat sektor.
- Størst andel i statlig sektor blant ph.d.-kandidater.
- Størst andel i kommunal sektor blant bachelor- og masterkandidater.

Stillingsandel

- Flest kandidater i deltidsstilling ved første stilling
- 4 av 10 kandidater i jobb har fast første stilling.
- 2 % var selvstendig næringsdrivende, og særlig kandidater fra HF.
- Bachelorkandidater flest har fast stilling eller vikariat.
- Masterkandidater størst andel i fast jobb.
- Ph.d.-kandidater har i større grad enn andre midlertidig ansettelse/engasjement, men praktisk talt ikke vikariat.

Relevant stilling

- 74 % fikk relevant første stilling.
- Andelen med svært relevant første jobb øker med stigende gradsnivå.

Konklusjon

Kandidatenes første jobb etter fullførte studier ved NTNU var oftest en midlertidig stilling, og da særlig blant bachelor- og delvis også ph.d.-kandidater. De fleste får likevel i all hovedsak en relevant første stilling, og særlig blant master- og Ph.d.-kandidatene. Kandidatene fikk sin første jobb både i privat og offentlig sektor, men for bachelorkandidatene var andelen med relevant første stilling lavere i privat sektor enn den var i offentlig sektor.

7. SAMMENHENG MELLOM JOBB OG UTDANNING

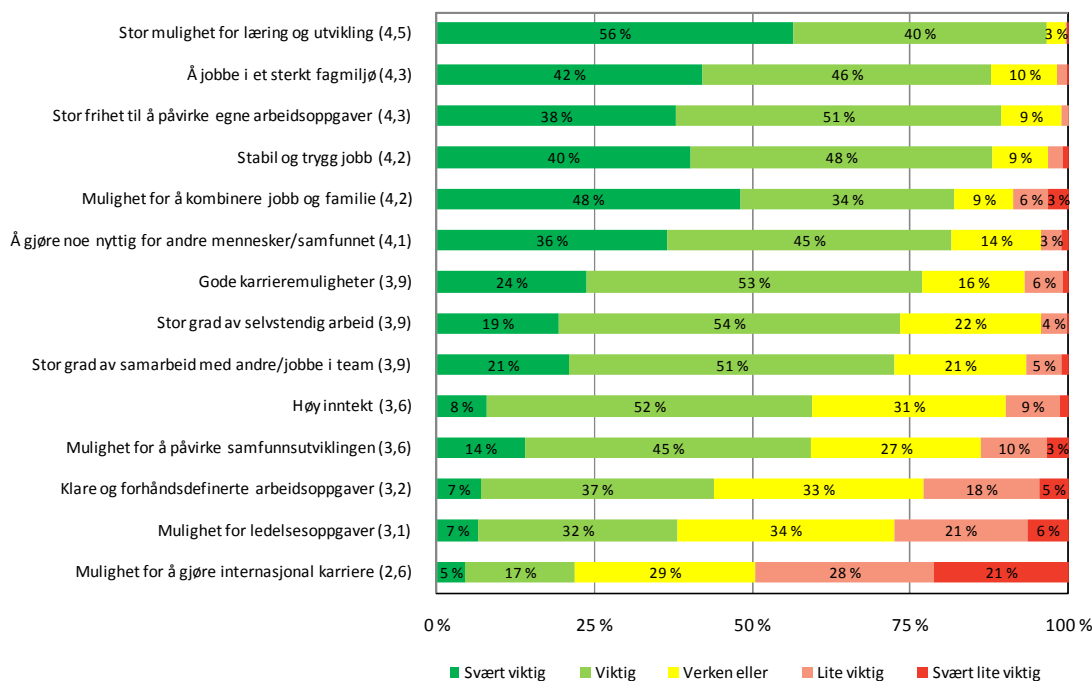
I dette kapittelet sammenfatter og presenter vi resultatene fra to større spørsmålsbatterier. Spørsmålsbatteriene kartelegger hvilke kjennetegn og egenskaper ved en jobb kandidatene oppfatter som er viktig. Vi presenterer så tilsvarende resultater for en rekke spørsmål om hvilke ferdigheter og kompetanser kandidatene selv mener å ha tilegnet seg gjennom sine studier ved NTNU.

Ved å kartlegge 14 sentrale forhold ved en jobb, gir undersøkelsen et godt grunnlag for å si noe vesentlig om hvilke faktorer som motiverer og virker særlig tiltrekkende på fakultetenes kandidater. Spørsmålene er stilt til samtlige kandidater uavhengig av deres faktiske arbeidslivstilknytning og er derfor representativt for hele utvalget.

7.1 Kjennetegn ved attraktiv jobb og tilegnet kompetanse totalt og ranger etter betydning

Resultatene i neste tabell viser resultatene for 14 kjennetegn ved en jobb rangert etter viktighet. Figuren viser både gjennomsnittsvurdering og konkret svarfordeling med prosentangivelse for hver spørsmålsstilling.

Figur 7.1: Viktigste kjennetegn ved en attraktiv jobb totalt (n=1984)



Resultatene viser at de fem viktigste kjennetegnene ved en attraktiv jobb blant kandidatene var stor mulighet for læring og utvikling, sterke fagmiljø, mulighet til selv å påvirke egen arbeidsdag, stabil og trygg jobb og god mulighet til å kombinere jobb og familie. Derimot vurderes muligheten for å gjøre internasjonal karriere, ledelsesoppgaver og klare og forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver som de minst viktige kjennetegnene ved en attraktiv jobb.

Vi skal nå se litt nærmere på de fem viktigste kjennetegnene ved en attraktiv jobb.

7.1.1 Stor mulighet for læring og utvikling

Stor mulighet for læring og utvikling er det enkeltforholdet ved en jobb som har aller størst betydning totalt. Forholdet rangeres aller høyest fordi det oppfattes som viktig av alle kandidatgrupper.

Tabell 7.2: Stor mulighet for læring og utvikling fordelt på fakultet

Stor mulighet for læring og utvikling	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært viktig	52 %	55 %	56 %	59 %	56 %
Viktig	43 %	39 %	39 %	39 %	40 %
Verken eller	4 %	5 %	5 %	2 %	3 %
Lite viktig	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Svært lite viktig	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	542	201	291	950	1,984

En nærmere gjennomgang viser at:

- Stor mulighet for læring og utvikling er viktig eller svært viktig for kandidater ved alle fakultet
- Det er marginalt størst fokus på læring og utvikling blant SVT-kandidater.
- Det er en tendens til noe lavere fokus på læring og utvikling blant kandidater fra HF.
- Nær sagt ingen oppfatter forholdet som lite eller svært lite viktig.

Tabell 7.3: Stor mulighet for læring og utvikling fordelt på grad

Stor mulighet for læring og utvikling	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært viktig	50 %	60 %	55 %	56 %
Viktig	45 %	37 %	42 %	40 %
Verken eller	4 %	3 %	3 %	3 %
Lite viktig	1 %	0 %	0 %	0 %
Svært lite viktig	0 %	0 %	0 %	0 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	579	1,151	254	1,984

På gradsnivå finner vi:

- Størst andel som oppfatter at læring og utvikling er svært viktig blant masterkandidatene.
- Lavest andel som oppgir svært viktig finner vi blant bachelorkandidatene.

7.1.2 Å jobbe i sterke fagmiljø

Å jobbe i sterke fagmiljø rangeres som det nest viktigste kjennetegnet ved en jobb.

Tabell 7.4: Å jobbe i sterke fagmiljø fordelt på fakultet

Å jobbe i et sterkt fagmiljø	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært viktig	38 %	42 %	44 %	44 %	42 %
Viktig	45 %	45 %	47 %	46 %	46 %
Verken eller	13 %	11 %	9 %	9 %	10 %
Lite viktig	3 %	2 %	0 %	1 %	1 %
Svært lite viktig	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	542	201	291	950	1,984

- 9 av 10 synes det er viktig eller svært viktig å jobbe i et sterkt fagmiljø.
- Det er marginalt størst fokus på sterke fagmiljø blant kandidater fra NT og SVT.
- Tendens til noe lavere vektlegging blant kandidater ved HF.

Tabell 7.5: Å jobbe i sterke fagmiljø fordelt på grad

Å jobbe i et sterkt fagmiljø	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært viktig	36 %	43 %	52 %	42 %
Viktig	47 %	46 %	42 %	46 %
Verken eller	14 %	10 %	6 %	10 %
Lite viktig	2 %	1 %	0 %	1 %
Svært lite viktig	1 %	0 %	0 %	0 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	579	1,151	254	1,984

På gradsnivå viser resultatene at:

- Vektlegging av sterke fagmiljø øker med stigende gradsnivå, og vektlegges mest blant ph.d.-kandidater.
- 3 % av bachelorkandidatene synes det er lite eller svært lite viktig å jobbe i et sterkt fagmiljø.

7.1.3 Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver

Stor frihet til å påvirke egen arbeidsoppgaver rangeres som den tredje viktigste egenskapen ved en attraktiv jobb.

Tabell 7.6: Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver fordelt på fakultet

Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært viktig	36 %	39 %	33 %	40 %	38 %
Viktig	52 %	51 %	52 %	51 %	51 %
Verken eller	11 %	9 %	14 %	7 %	9 %
Lite viktig	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Svært lite viktig	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	542	201	291	950	1,984

- 9 av 10 kandidater oppgir at stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver er en svært viktig eller viktig egenskap ved en attraktiv jobb.
- Det er marginalt størst fokus på muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver blant kandidater fra SVT og IME og lavest for NT.

Tabell 7.7: Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver fordelt på grad

Stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært viktig	29 %	39 %	52 %	38 %
Viktig	53 %	53 %	43 %	51 %
Verken eller	17 %	7 %	4 %	9 %
Lite viktig	2 %	1 %	0 %	1 %
Svært lite viktig	0 %	0 %	0 %	0 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	579	1,151	254	1,984

Resultatene viser videre at:

- Vektlegging av frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver stiger med økende gradsnivå.
- Størst andel kandidater synes det svært viktig med stor frihet til å påvirke egen arbeidsoppgaver blant ph.d.-kandidater.
- Lavest andel som svarer svært viktig blant bachelorkandidatene.
- 19% av bachelorkandidatene svarer lite viktig eller har en nøytral vurdering av forholdet.

7.1.4 Stabil og trygg jobb

Stabil og trygg jobb er rangert som den fjerde mest viktige jobbegenskapen, med størst sprik i vektlegging på fakultetsnivå.

Tabell 7.8: Stabil og trygg jobb fordelt på fakultet

Stabil og trygg jobb	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært viktig	42 %	33 %	46 %	39 %	40 %
Viktig	41 %	52 %	46 %	51 %	48 %
Verken eller	12 %	9 %	6 %	8 %	9 %
Lite viktig	4 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Svært lite viktig	1 %	4 %	0 %	0 %	1 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	542	201	291	950	1,984

Ved nærmere gjennomgang av resultatene viser det seg også at:

- Kandidater ved NT og SVT vektlegger alt i alt stabil og trygg jobb høyest.
- HF- og IME kandidater vektlegger i mindre grad enn andre stabil og trygg jobb.

Tabell 7.9: Stabil og trygg jobb fordelt på fakultet

Stabil og trygg jobb	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært viktig	39 %	42 %	32 %	40 %
Viktig	45 %	47 %	56 %	48 %
Verken eller	12 %	7 %	10 %	9 %
Lite viktig	2 %	3 %	2 %	2 %
Svært lite viktig	2 %	1 %	1 %	1 %
Usikker/ Vet ikke	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	579	1,151	254	1,984

På gradsnivå viser resultatene at:

- Masterkandidater vektlegger stabil og trygg jobb aller høyest, etterfulgt av ph.d. og bachelor.

7.1.5 Mulighet for å kombinere jobb og familie

Muligheten til å kombinere jobb og familie oppfattes på totalnivå som like viktig som stabil og trygg jobb, men har noe større polarisering mellom andelen viktig og lite viktig. Resultatene viser at:

Tabell 7.10: Mulighet for å kombinere jobb og familie fordelt på fakultet

Mulighet for å kombinere jobb og familie	HF	IME	NT	SVT	Total
Svært viktig	42 %	45 %	48 %	52 %	48 %
Viktig	35 %	36 %	35 %	32 %	34 %
Verken eller	11 %	10 %	11 %	8 %	9 %
Lite viktig	8 %	4 %	3 %	5 %	6 %
Svært lite viktig	4 %	5 %	2 %	3 %	3 %
Usikker/ Vet ikke	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Total	542	201	291	950	1,984

- 8 av 10 legger vekt på muligheten for å kombinere jobb og familie.
- Forholdet vektlegges mest blant kandidater fra SVT og NT med størst andel svært viktig.
- HF-kandidater oppgir i større grad enn andre at forholdet er lite eller svært lite viktig.

Tabell 7.11: Mulighet for å kombinere jobb og familie fordelt på grad

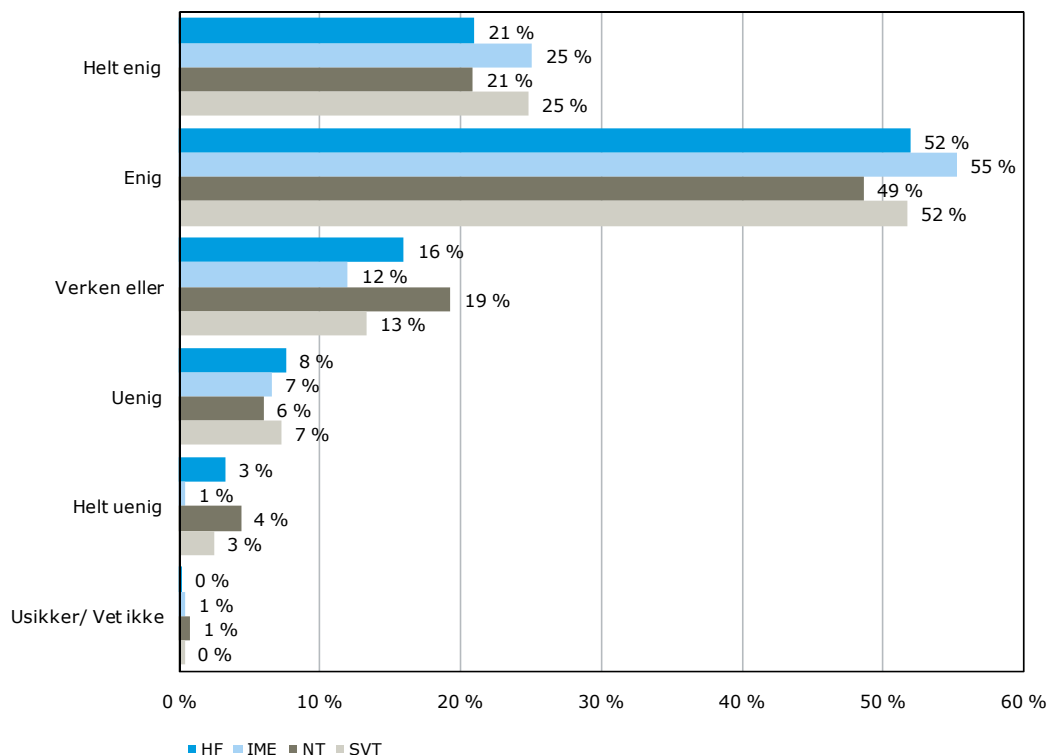
Mulighet for å kombinere jobb og familie	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Svært viktig	40 %	51 %	54 %	48 %
Viktig	36 %	33 %	36 %	34 %
Verken eller	12 %	8 %	8 %	9 %
Lite viktig	8 %	5 %	2 %	6 %
Svært lite viktig	5 %	3 %	1 %	3 %
Usikker/ Vet ikke	1 %	1 %	0 %	1 %
Total	579	1,151	254	1,984

Resultatene viser også at:

- Muligheten til å kombinere jobb og familie har aller størst utslag i forhold til gradsnivå, med stigende vektlegging med økende gradsnivå.
- 12 % av bachelorkandidatene vurderer forholdet som lite eller svært lite viktig.
- Vi antar at andelen kandidater med familieliv øker med økende gradsnivå, og at dette delvis kan forklare resultatene på gradsnivå.

7.2 I hvilken grad nåværende jobb oppfyller viktige kjennetegn per fakultet og totalt

Avslutningsvis i dette kapittelet viser vi kandidatenes samlede vurdering av hvorvidt jobben de har oppfyller kriteriene de selv stiller til en attraktiv jobb.

Figur 7.12: I hvilken grad nåværende jobb oppfyller viktige kjennetegn fordelt på fakultet (n=1678)

Figuren over viser at:

- 3 av 4 kandidater opplever at jobben i stor grad oppfyller kjennetegn som er viktig nettopp for dem.
- Kandidater ved IME og SVT er de gruppene som i størst grad sier seg enig eller helt enig.
- Kandidater ved HF og NT sier seg, i større grad enn andre, helt uenig.

Tabell 7.13: I hvilken grad nåværende jobb oppfyller viktige kjennetegn fordelt på grad

Jeg opplever at jobben min i stor grad oppfyller de kjennetegn som er viktig for meg	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Helt enig	17 %	24 %	27 %	23 %
Enig	51 %	51 %	57 %	52 %
Verken eller	19 %	14 %	12 %	15 %
Uenig	8 %	8 %	3 %	7 %
Helt uenig	5 %	3 %	1 %	3 %
Usikker/ Vet ikke	1 %	1 %	0 %	0 %
Total	326	1,102	250	1,678

På gradsnivå viser resultatet at:

- Andelen helt enig og enig stiger med økende gradsnivå, og særlig andelen helt enig.
- Bachelorkandidater svarer i større grad at de er uenig eller helt uenig. Fra tidligere spørsmål vet vi også at en større andel med bachelorgrad ikke har relevant jobb.

7.3 Oppsummering av kandidatenes vurdering av attraktiv jobb

Kjennetegn ved attraktiv jobb

- De fem viktigste kjennetegnene ved en attraktiv jobb blant kandidatene var
 - Stor mulighet for læring og utvikling,
 - Sterke fagmiljø,
 - Mulighet til selv å påvirke egen arbeidsdag,
 - Stabil og trygg jobb og
 - God mulighet til å kombinere jobb og familie.
- Muligheten for å gjøre internasjonal karriere, ledelsesoppgaver og klare og forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver vurderes derimot som de minst viktige kjennetegnene ved en attraktiv jobb.
- Størst andel som oppfatter at læring og utvikling er svært viktig blant masterkandidatene.
- Vektlegging av sterke fagmiljø øker med stigende gradsnivå.
- Vektlegging av frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver stiger med økende gradsnivå.
- Størst andel kandidater synes det er svært viktig med stor frihet til å påvirke egne arbeidsoppgaver blant ph.d.-kandidater.
- 19 % av bachelorkandidatene svarer lite viktig eller har en nøytral vurdering av forholdet.
- Masterkandidater vektlegger stabil og trygg jobb aller høyest, etterfulgt av ph.d. og bachelor.
- Muligheten til å kombinere jobb og familie har aller størst utslag i forhold til gradsnivå, med stigende vektlegging med økende gradsnivå.
- 75 % opplever at jobben i stor grad oppfyller kjennetegn som er viktig nettopp for dem.
- Andelen helt enig og enig stiger med økende gradsnivå.

Konklusjon

Resultatene viser at kandidatene først og fremst er opptatt av jobbens faglige innhold og miljø, egne utviklingsmuligheter og at jobben er stabil og lar seg kombineres med fritid og familie. Høy inntekt, ledelsesoppgaver, internasjonal karriere og mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen vurderes derimot som mindre viktig. Når et stort flertall av kandidatene også svarer at egen jobb i stor grad nettopp oppfyller for dem viktige kjennetegn, viser resultatene at en stor del av kandidatene ikke bare har fått en jobb de trives i, men som de oppfatter som attraktiv.

8. UTDANNINGENS INNHOLD OG UTBYTTE

I dette kapitlet presenterer vi kandidatene vurdering av utdanningen de fikk ved NTNU. I undersøkelsen er de blant annet bedt om å vurdere innhold og utbytte på en rekke variabler, på en svarskala fra helt uenig til helt enig. De 30 spørsmålene ble gruppert i en av fire kategorier:

- Analytiske og metodiske ferdigheter
- Kommunikasjon og formidling
- Lederevner og prosjektledelse
- Arbeidslivskompetanse

Resultatene vi nå skal vise, er et godt utgangspunkt for å diskutere sterke og svake sider ved NTNU som helhet, ved de aktuelle fakultetene og eventuelle forskjeller mellom gradsnivåene. Det er viktig å påpeke at resultatene er et uttrykk for *kandidatenes subjektive opplevelse* av sterke og svake sider, og ikke en objektiv sannhet om utdanningene.

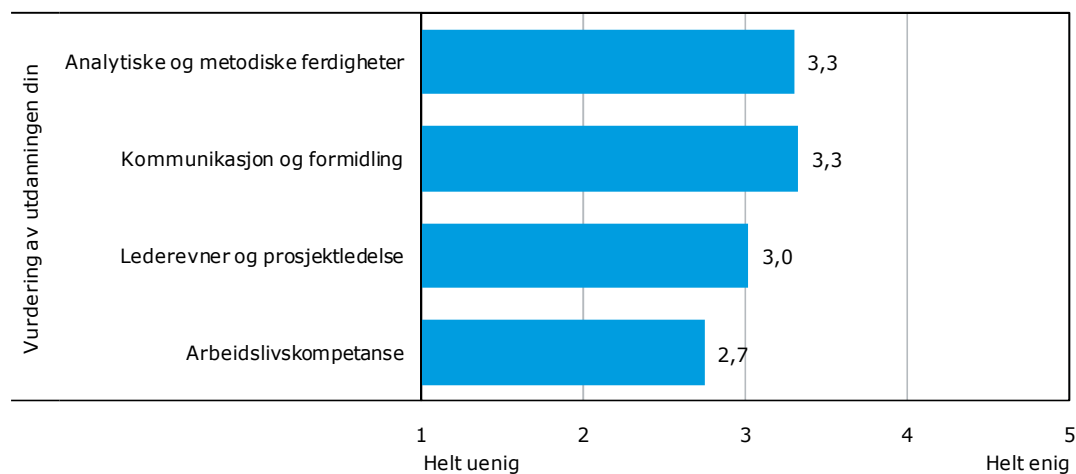
Fra tidligere undersøkelser¹ har vi sett at arbeidsgivere vurderer kandidatene mer positivt enn hva de gjør selv og det skal nevnes at enkeltspørsmål kan tolkes forskjellig innenfor de ulike faggruppene. Hva som legges i "Analytiske og metodiske ferdigheter" vil for eksempel kunne variere mellom en SVT-kandidat og en NT-kandidat. Kunnskaper og egenskaper tilknyttet eget kjernefagområde vurderer kandidaten seg selv ofte noe strengere enn andre fagområder og egenskaper. Dette skyldes at det stilles større krav til nettopp disse fagene gjennom utdanningen og fra arbeidslivet i tiden etter studiene. Kandidatenes vurdering av egen utdanning vil derfor i stor grad gjenspeile fagenes faktiske nytteverdi i praktisk arbeidsliv. En eventuelt strengere vurdering av enkeltområder kan derfor både være et uttrykk for større betydning og behov for økt fremtidig fokus.

Resultatene er derfor alt i alt en god indikasjon på opplevd utbytte pr hovedområde og egenskap, både totalt og per fakultet.

8.1 Utbytte av egen utdanning ved NTNU per kompetanseområde

Figur under viser gjennomsnittsverdiene totalt per hovedområde.

Figur 8.1: Utbytte av egen utdanning per kompetanseområde, totalt (n=1984)



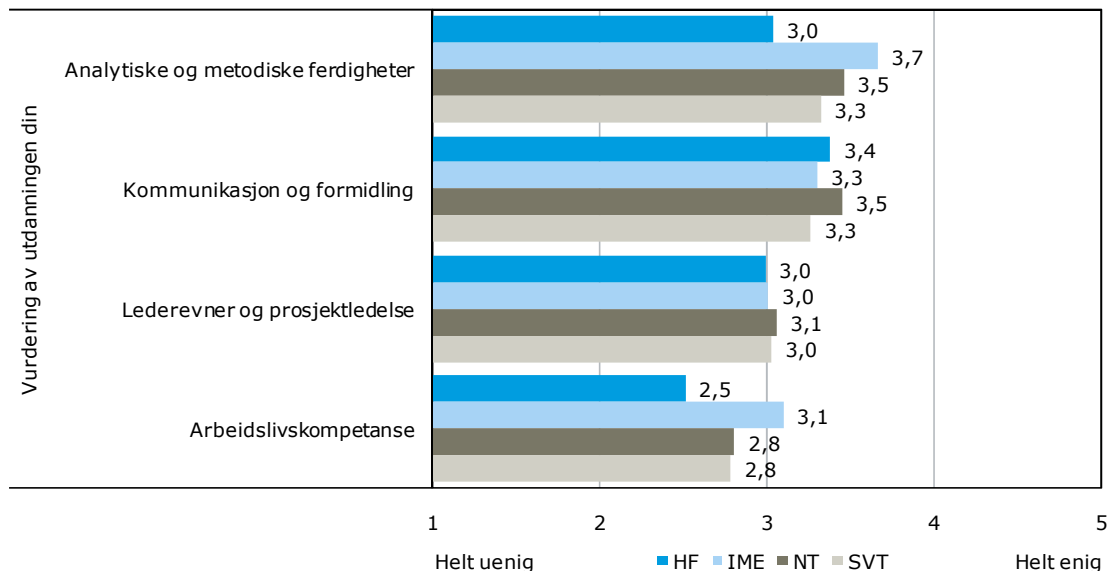
Resultatene viser at spørsmålene som utgjør kompetanseområdene "Analytiske og metodiske ferdigheter" og "Kommunikasjons og formidling" oppnår høyeste gjennomsnittsskårer. Laveste vurdering har kompetanseområdet "Arbeidslivskompetanse". Resultatene viser at utbyttet av egen utdanning samlet sett vurderes som svakt positivt til nøytralt. Området arbeidslivskompetanse vurderes som svakt negativt.

¹ For eksempel Arbeidslivsundersøkelsen ved UiO, 2006

8.1.1 Utbytte av egen utdanning per kompetanseområde og fakultet

Vi skal nå se på resultatene per kompetanseområde. Neste figur viser hvordan kandidater fra de ulike fakultetene vurderer de 4 områdene.

Figur 8.2: Utbytte av egen utdanning per kompetanseområde, fordelt på fakultet (n=1984)



Her ser blant annet at:

- Analytiske og metodiske ferdigheter er kompetanseområdet som samlet sett oppnår mest positiv vurdering, og aller størst enighet blant IME-kandidater.
- Kommunikasjon og formidling vurderes svakt positivt og relativt jevn ved alle fire fakultene, men mest positivt blant NT-kandidatene.
- Lederevner og prosjektledelse vurderes som nøytral og tilnærmet lik vurdering mellom fakultetene.
- Arbeidslivskompetanse vurderes som svakt negativt, med intern variasjon særlig blant HF- og IME-kandidater.
- Størst interne forskjeller mellom fakultetene ved vurdering av kompetanseområdene analytiske og metodiske ferdigheter og arbeidslivskompetanser, med høyest vurdering blant IME- og lavest blant HF-kandidatene.

8.1.2 Utbytte av utdanningen – er det forskjell mellom gradsnivå?

Når vi undersøker forskjeller mellom hvordan kandidater fra ulike gradsnivå skårer, viser det seg at det er lite forskjell på spørsmålene som handler om Lederevner og prosjektledelse. For de andre områdene skårer derimot ph.d.-kandidatene høyere enn masterkandidatene, som igjen skårer høyere enn bachelorkandidatene. Det opplevde ferdighetsnivået øker altså etter hvor lenge kandidaten har studert.

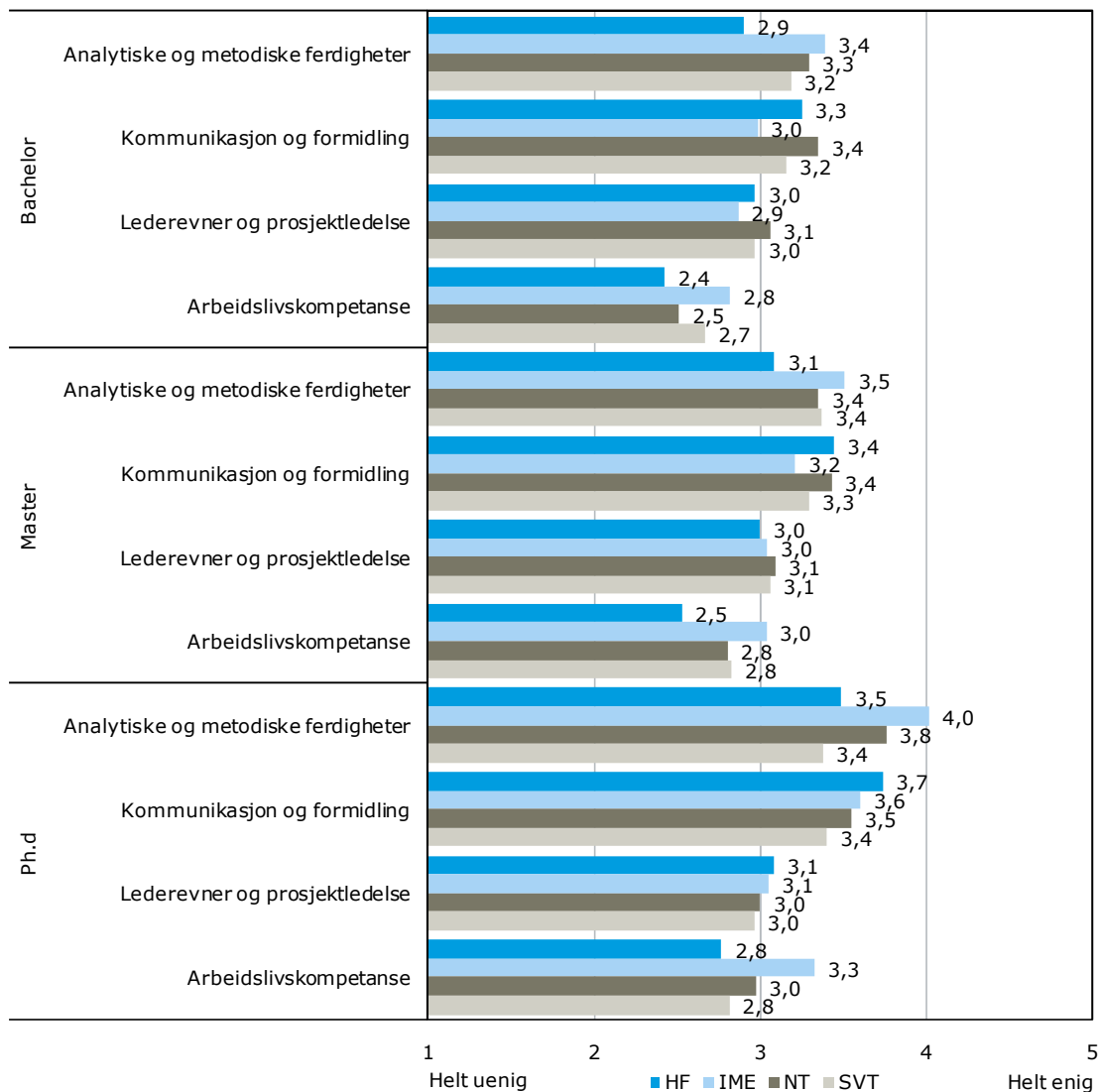
På området lederevner og prosjektledelse kan resultatene tolkes som at man får lite utbytte av å ta en lengre utdanning versus en kortere utdanning. Denne variabelen inneholder både spørsmål om relasjonelle ferdigheter og ferdigheter til planlegging og organisering. Særlig på det siste området oppfatter vi at det burde vært en betydelig større andel som sa seg enig i at de hadde fått oppøvd dette gjennom studiene.

8.1.3 Utbytte av utdanning – har gradsnivå forskjellig betydning ved fakultetene?

Er det så forskjeller mellom fakultetene når det gjelder betydning av grad for opplevd kompetanse? Vi merker oss at på området Analytiske og metodiske ferdigheter er det en betydelig større andel ph.d.-kandidater som svarer enig/helt enig enn kandidater med lavere gradsnivå. Dette gjelder interessant nok alle fakultet bortsett fra SVT. Her er skåren lik for master og nh.d. (3.4). nh.d.-kandidatene fra IMF markerer seg med en svært høy

gjennomsnittsskåre på denne variabelen. Vi legger videre merke til at ph.d.-kandidatene fra de humanistiske fagene skårer høyt på variabelen Kommunikasjon og formidling.

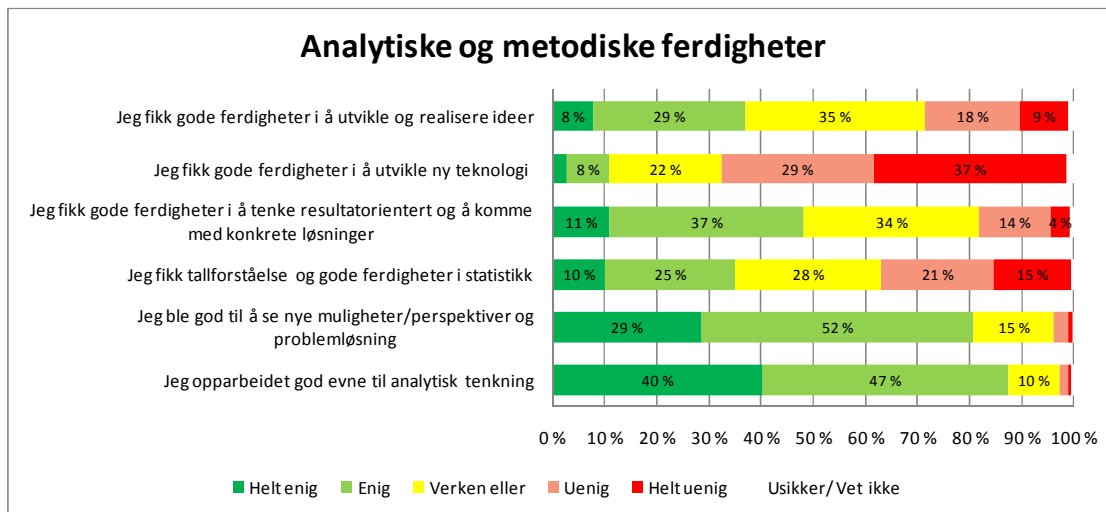
Tabell 8.3: Utbytte av egen utdanning per kompetanseområde, fordelt på fakultet per grad (n=1984)



8.2 Analytiske og metodiske ferdigheter

Vi vil nå presentere enkeltresultatene som danner grunnlag for de fire hovedområdene som er kommentert over. Vi vil først presentere resultatene for kompetanseområdet Analytisk og metodiske ferdigheter. Innenfor dette området vurderer kandidatene sin kompetanse på følgende måte:

Tabell 8.4: Analytiske og metodiske ferdigheter, totalt (n=1984)



Resultatene viser at mange er enig eller helt enig i at de har opparbeidet seg en god evne til analytisk tenkning og til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning. Mellom 80 og 90 % av kandidatene har svart positivt på disse to spørsmålene. Andelen enige/helt enige er også relativt lik ved de fire fakultetene.

Når det gjelder spørsmålet om tallforståelse og gode ferdigheter i statistikk svarer rundt 50 % av kandidatene fra IME, NT og SVT at de er enig eller helt enig i dette. Til sammenligning svarer 8 % av HF-kandidatene det samme.

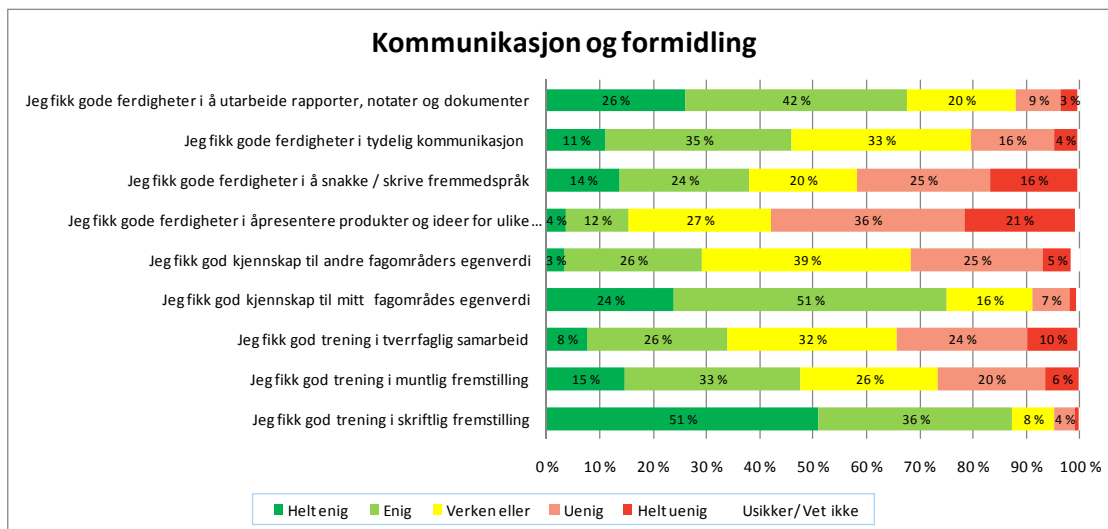
For de andre spørsmålene er svarene mer blandet. Under halvparten av kandidatene er for eksempel enig i at de fått gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger, eller i å analysere og realisere ideer. Det er særlig kandidater fra HF og IME som mener de har fått ferdigheter til å utvikle og realiserer nye ideer (ca 40 %).

På totalnivå oppfatter svært få å ha fått gode ferdigheter i å utvikle ny teknologi. Det er primært kandidater fra IME som mener de har fått ferdigheter innen dette, hvor rundt 40 % sier seg enig i utsagnet.

8.3 Kommunikasjon og formidling

Innenfor kompetanseområdet Kommunikasjon og formidling vurderer kandidatene tilegnet studiekompetanse på følgende måte:

Tabell 8.5: Kommunikasjon og formidling, totalt (n=1984)



Det er særlig skriftlige kommunikasjonsferdigheter kandidatene mener de har fått trening i gjennom studiet. Særlig blant kandidatene fra HF og SVT er det mange som er enig i dette, med 9 av 10. Når dette snevres inn til å gjelde rapporter, notater og dokumenter er det særlig NT-kandidatene som sier seg enig i at de har opparbeidet ferdigheter på dette området (82 %)

Det er en betraktelig mindre gruppe som er enig eller helt enig i at de har fått god trening i muntlig fremstilling. Rundt 55 % av kandidatene fra HF og NT er enig i utsagnet, mens tilsvarende andel for IME og SVT er 42 %. 55 % av HF-kandidatene mener også at de har opparbeidet gode ferdigheter innen tydelig kommunikasjon. Dette er en markert høyere andel enn for kandidater fra de andre fakultetene.

Det er stor variasjon mellom fakultetene når det gjelder antallet som sier seg enig i at de fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk. 50 % av IME-kandidatene og 60 % NT-kandidatene opplever dette, mens 35 % av HF-kandidatene og 30 % av SVT-kandidatene er enig eller helt enig.

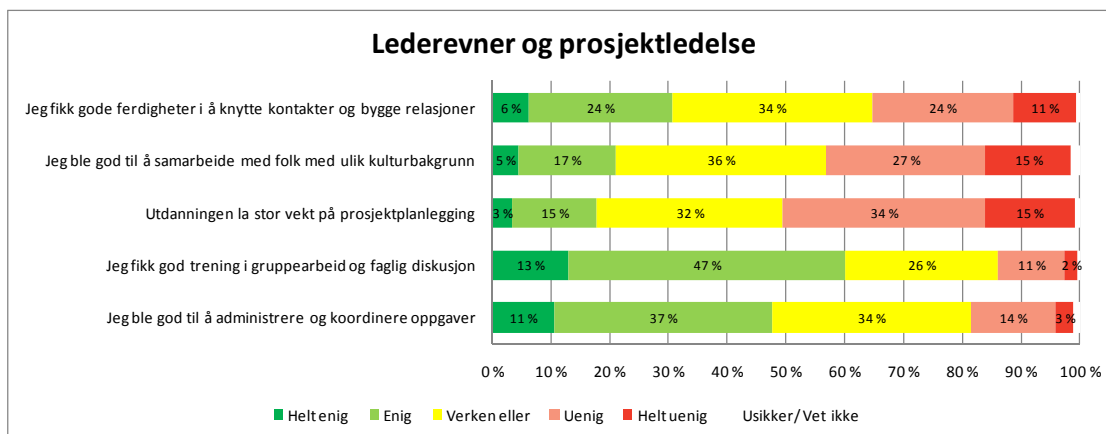
En stor andel av kandidatene opplever å ha fått god kjennskap til sitt fagområdes egenverdi. Dette gjelder for rundt 75 % av kandidatene ved samtlige fakulteter.

Ca 30 % oppgir å ha fått også kjennskap til andre fagområders egenverdi og omtrent like mange mener de har fått trening i tverrfaglig samarbeid. Kandidatene fra HF og NT rapporterer i større grad om tverrfaglig samarbeid enn kandidater fra IME og SVT.

8.4 Lederevner og prosjektleidelse

I kategorien Lederevner og prosjektleidelse er det spurt om relasjonelle ferdigheter og ferdigheter innen planlegging og organisering. Innenfor kompetanseområdet vurderer kandidatene tilegnet kompetanse på følgende måte:

Tabell 8.6: Lederevner og prosjektleidelse, totalt (n=1984)



Rundt halvparten av kandidatene fra HF, NT og SVT er enig i at de har tilegnet seg gode ferdigheter til å administrere og koordinere oppgaver. 37 % av IME-kandidatene er enig eller helt enig i dette.

Det er kandidatene fra HF og IME som i størst grad oppgir at de har fått ferdigheter innen prosjektplanlegging. Her er ca. 20 % enig i utsagnet.

Vi ser altså at det er et relativt stort avvik mellom skåre på "prosjektplanlegging" og "administrere og koordinere oppgaver". En grunn til dette kan være at kandidatene har oppfattet prosjektplanlegging som en spesifikk ferdighet, mens administrering og koordinering av oppgaver blir oppfattet som mer generelle planleggingsferdigheter.

Rundt 60 % av kandidatene fra alle fakulteter mener de har fått god trening i gruppearbeid og faglig diskusjon. Det er SVT-kandidatene som i størst grad er enig i dette.

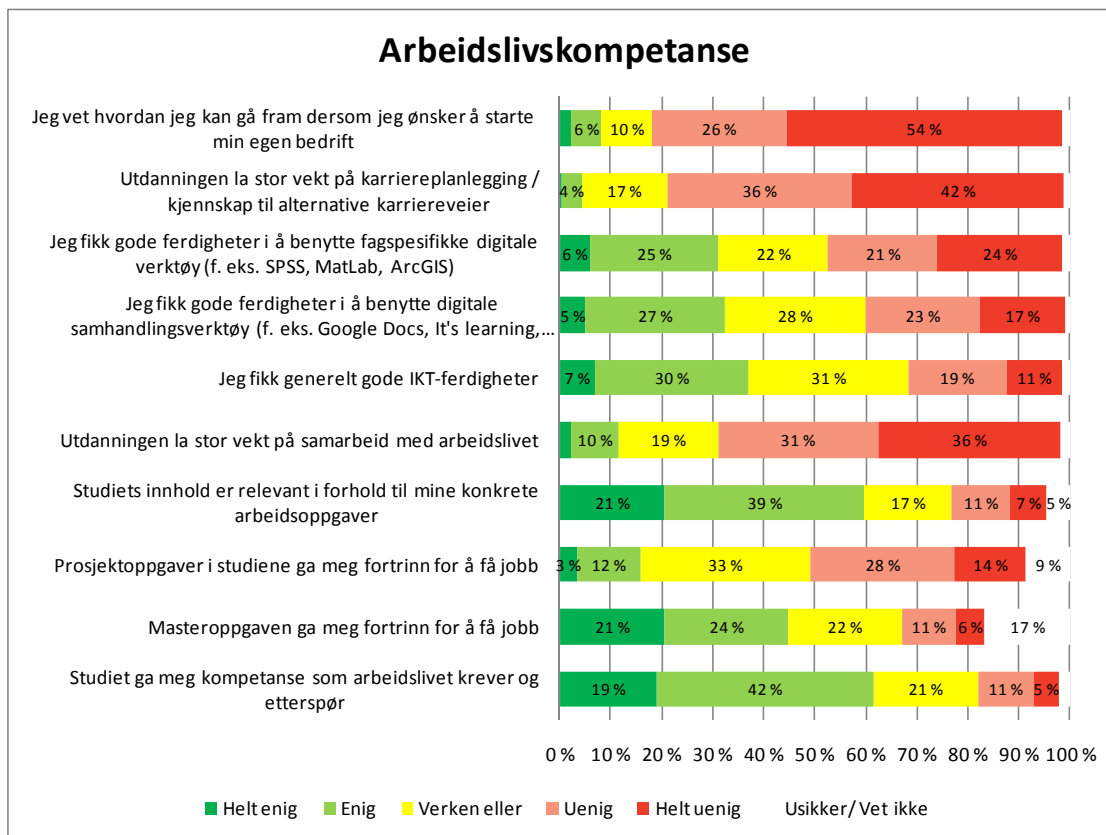
Det er interessant å merke seg at mange oppfatter å ha fått gode ferdigheter til å delta i faglige diskusjoner, mens de oppfatter seg som dårligere på å skulle mer generelle kontakt- og samarbeidsferdigheter.

Tre av ti mener de har fått oppøvd gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner, mens to av ti mener de er gode på å samarbeide med folk fra ulike kulturbakgrunner.

8.5 Arbeidslivskompetanser

Innenfor kompetanseområdet Arbeidslivskompetanser vurderer kandidatene tilegnet kompetanse på følgende måte:

Tabell 8.7: Arbeidslivskompetanse, totalt (n=1984)



Utsagnene med høyest andel enig/helt enig, er "Studiet gav meg kompetanse som arbeidslivet etterspør" og "Studiets innhold er relevant i forhold til mine konkrete arbeidsoppgaver. Rundt 60 % er enig eller helt enig i dette. Det er særlig kandidatene fra IME som opplever dette. Her svarer litt over 70 % at de er enig eller helt enig i disse to utsagnene. Også mange kandidater fra SVT og NT er enig i dette. Rundt 60 % av disse mener studiet er relevant i forhold til de oppgavene de har, og at studiet gav dem kompetanse som arbeidslivet krever og etterspør. 66,3 % av SVT-kandidatene mener studiet har gitt dem kompetanse som arbeidslivet krever og etterspør. Rundt 50 % av HF-kandidatene er enig i de to utsagnene.

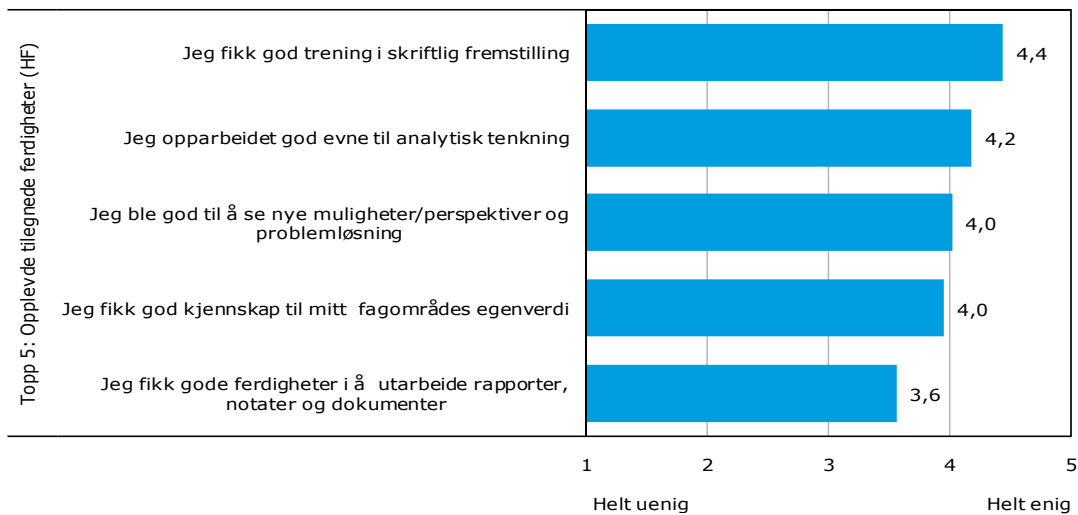
31 % mener de har fått utviklet gode digitale ferdigheter. Ca. 86 % av kandidatene fra IME har sagt seg helt enig eller enig i dette. Tilsvarende har ca. 50 % av NT-kandidatene sagt seg enig. Samtidig ser vi at det er mellom 5 og 8 % som sier seg helt enig i utsagnet om at de har fått gode ferdigheter i å benytte digitale samhandlingsverktøy. Rundt 30 % sier seg enig i dette.

De fleste av kandidatene er uenig i at de er i stand til å starte egen bedrift, at de kjenner til alternative karriereveier og at utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet. Særlig når det gjelder kjennskap til alternative karriereveier er skårene lave. Andelen som er enig/helt enig i at utdanningen la vekt på samarbeid med arbeidslivet er noe høyere ved IME (ca 20 %) enn ved de andre fakultetene (Ca 10-12 %).

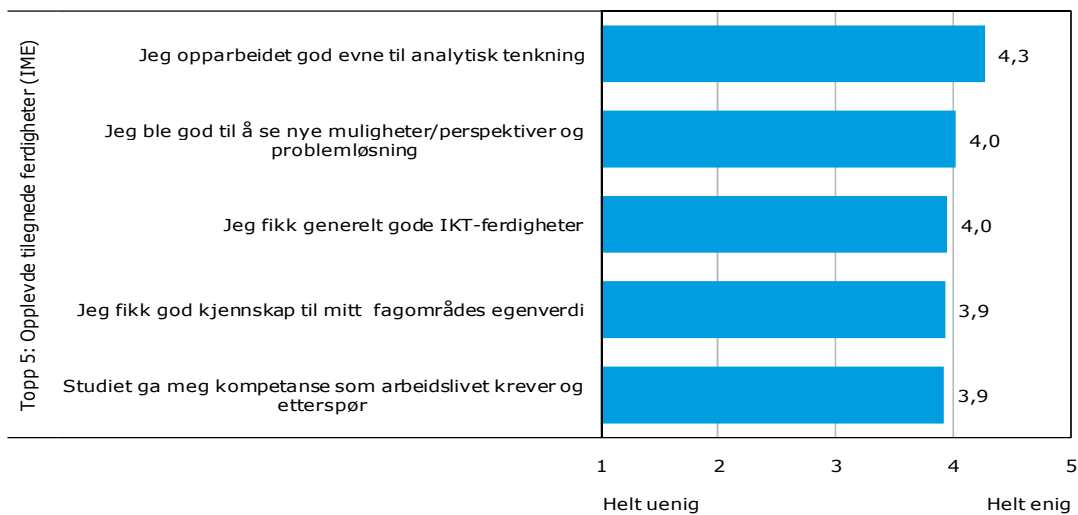
8.6 Styrker og utfordringer ved de fire fakultetene

Vi vil i dette avsnittet presentere de fire fakultetene hver for seg ved å vise hvilke områder flest kandidater mener de har fått gode ferdigheter innenfor.

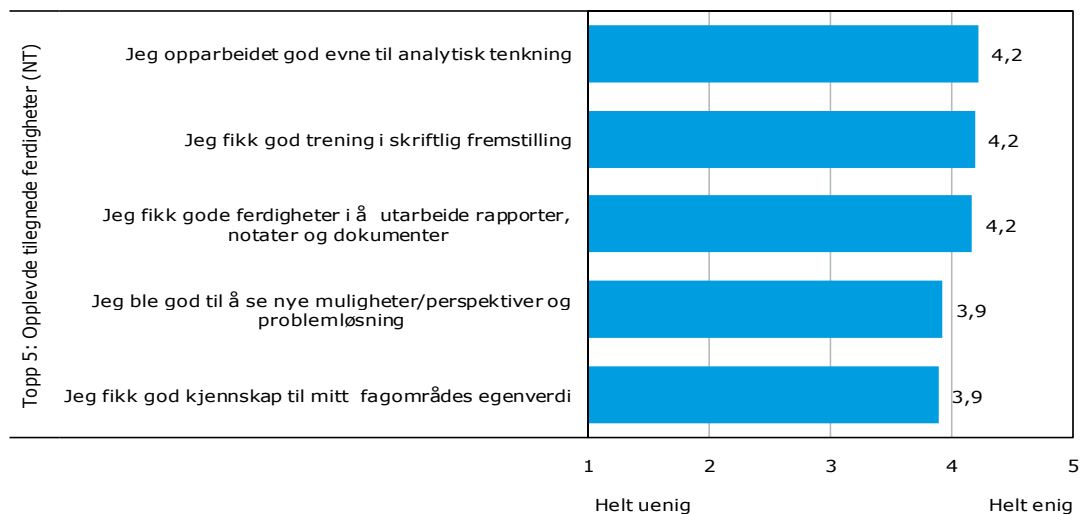
Figur 8.8: Topp 5 ferdigheter, HF (n=542)



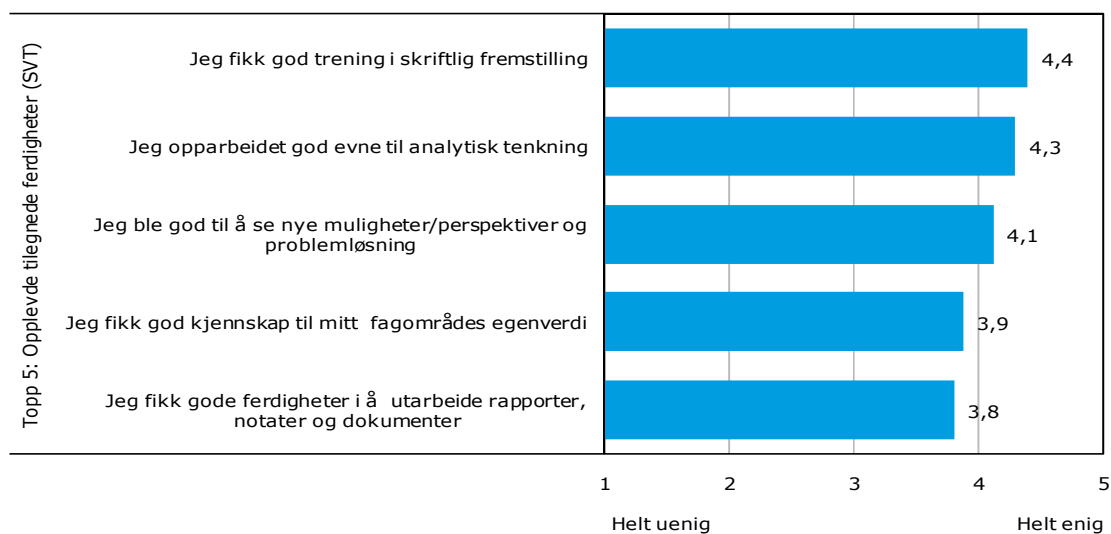
Figur 8.9: Topp 5 ferdigheter, IME (n=201)



Tabell 8.10: Topp 5 ferdigheter, NT (n=291)



Figur 8.11: Topp 5 ferdigheter, SVT (n=950)



Vi ser at følgende ferdigheter er blant topp 5 for samtlige fakulteter:

- ..god evne til analytisk tenkning
- ..god til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning
- ..god kjennskap til mitt fagområdes egenverdi

God trening i skriftlig fremstilling er på topp for både SVT og HF, og nummer to på listen for NT-fakultetet. IME skiller seg her ut ved at ferdigheten ikke er på listen over de viktigste egenskapene i det hele tatt.

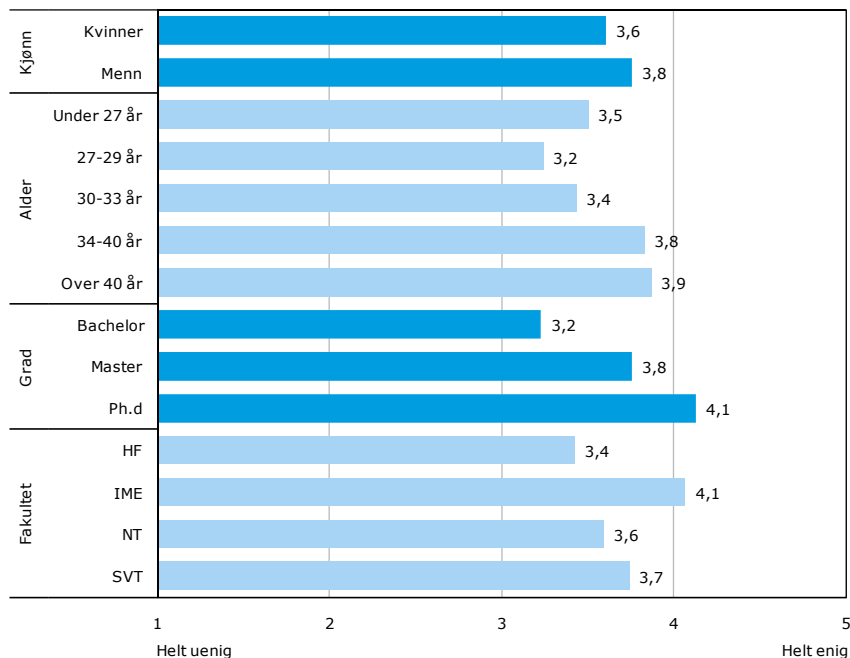
Også gode ferdigheter i å utarbeide rapporter, notater og dokumenter er blant fem på topp for HF, NT og SVT, mens den ikke er på IME-kandidatene sin liste.

IME-kandidatene har til gjengjeld markert på at de har fått gode IKT-ferdigheter og mener at studiet har gitt dem kompetanse som arbeidslivet krever og etterspør.

8.7 Hvordan opplever kandidatene sin posisjon på arbeidsmarkedet?

Vi vil nå beskrive kandidatenes opplevelse av egen utdanning og dens relevans i arbeidslivet. Neste figur viser kandidatenes svar på spørsmål om i hvilken grad utdanning har gitt dem mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen?

Tabell 8.12: I hvilken grad utdanningen gir mulighet til forventede jobber fordelt på bakgrunnsvariabler, grad og fakultet (n=1983)



Menn svarer i marginalt større grad enn kvinner at jobben har gitt dem mulighet til å få forventede jobber. Med unntak for de aller yngste kandidatene, ser vi også at andelen enige øker med stigende alder og er høyest blant kandidater i aldergruppen 34 år eller eldre. Alder er også et uttrykk for gradsnivå, som viser samme tendens.

Opplevd samsvar mellom forventning og resultat øker med utdanningens lengde. ph.d.-kandidatene skiller seg ut ved at det her er en klart større andel som svarer at mulighetene i stor grad svarer til forventningene de hadde. Til sammen svarer over 80 % av ph.d.-kandidatene positivt på dette spørsmålet.

På den andre siden skiller bachelorkandidatene seg ut negativt. 46 % av disse svarer at forventningene er innfridd i stor eller svært stor grad. Her vil det imidlertid være viktig å ta med i vurderingen at mange er tidlig i sitt yrkesløp og derfor ikke har fått den uttellingen de ønsker seg.

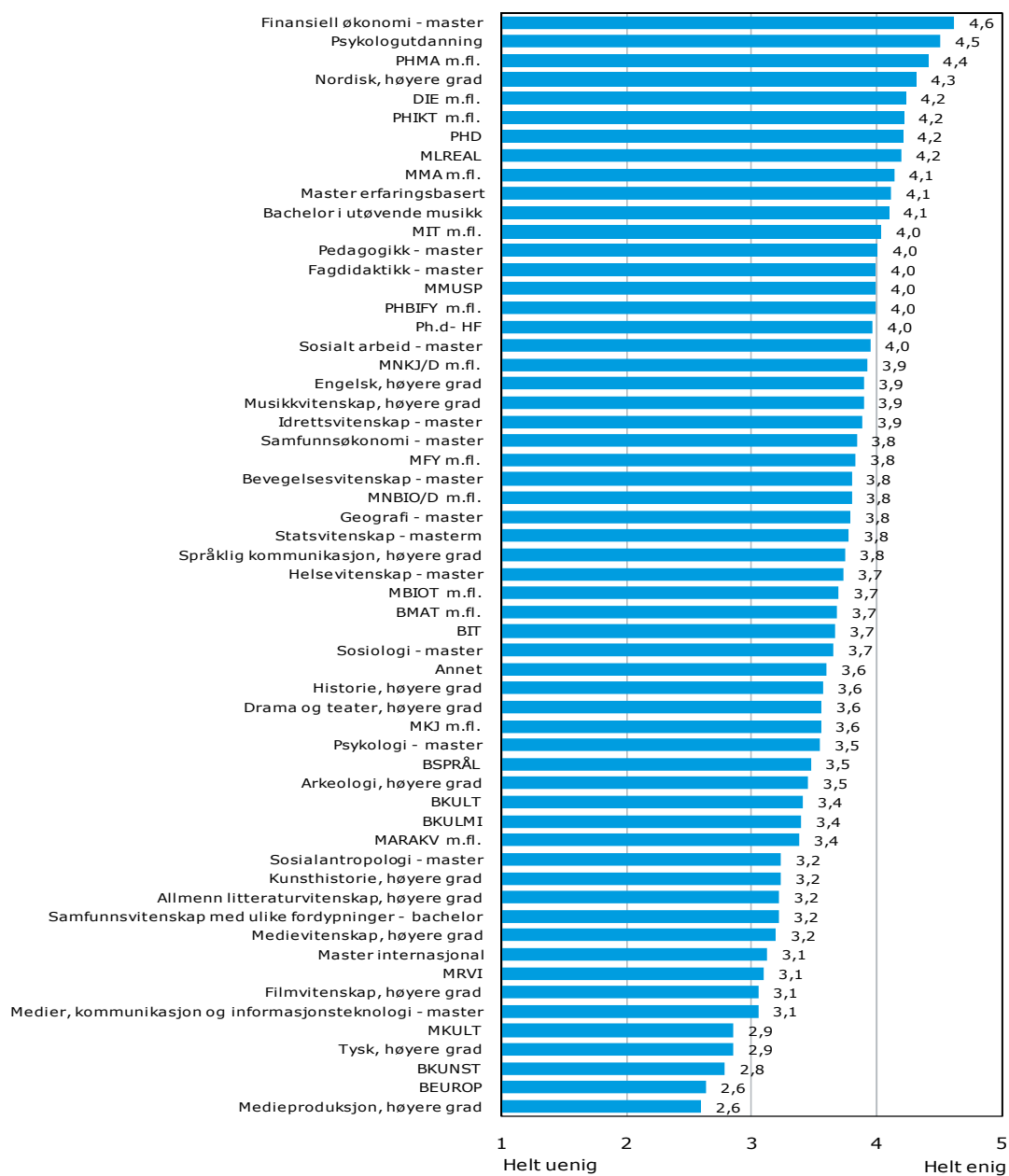
På fakultetsnivå skiller IME seg ut ved at det her er en stor andel kandidater som opplever at utdanningen har gitt muligheter i tråd med forventningene de hadde. Over 80 % av disse kandidatene svarer at mulighetene samsvarer med forventningene i stor eller svært stor grad. Resultatet må også sees i sammenheng med at fakultetet har en stor andel ph.d.-kandidater. Det samme har også NT, men for dette fakultetet er resultatene på linje med de øvrige fakultetene. Andelen enige ph.d.-kandidater ved NT er 10 %-poeng lavere enn ved NT og på samme nivå som ph.d.-kandidatene ved SVT.

Blant SVT- og NT-kandidatene er det henholdsvis 67 % og 61 % som svarer positivt på dette spørsmålet.

HF-fakultetet skiller seg ut med en større andel som opplever mindre muligheter enn forventet, eller svarer verken eller. Andelen ph.d.-kandidater som opplever at utdannelsen ga dem forventede jobber er lavest ved HF, med 75 %.

I neste figur viser vi gjennsnitlig vurdering av muligheten til å få forventede jobber per program. I tabellen er de ca 190 berørte programmene omgruppert til ca 60 programgrupper, som etter NTNUs vurdering, hører naturlig sammen. Reduksjonen gjør det mulig å samle og illustrere alle programmene i en felles og rangert tabell. Tabellen viser programnavn og gjennomsnittlig vurdering på en skala fra 1-5, der 1 er helt uenig og 5 helt enig.

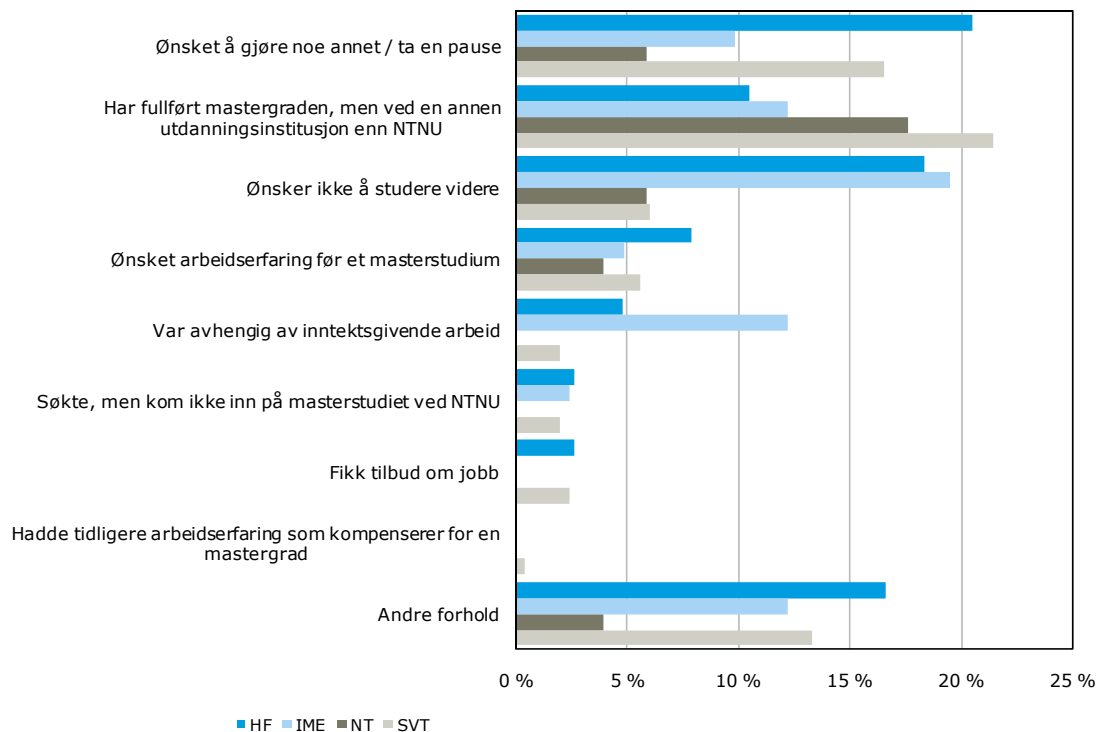
Tabell 8.13: Muligheten til å få forventede jobber, fordelt på program i rangert rekkefølge (n=1983)



8.8 Hovedgrunner for ikke å fullføre mastergrad ved NTNU

Vi skal nå rette fokus mot kandidatene som har fullført en bachelorgrad som høyeste fullførte grad, for både å si noe om årsakene til at noen ikke fullførte en mastergrad eller hvorfor denne ble fullført ved en annen utdanningsinstitusjon. Nedenfor vises en frafallsanalyse av studenter som har fullført en bachelorutdanning ved NTNU, men som har valgt å ikke gå videre med en mastergrad ved NTNU.

Figur 8.15: Hovedårsak til ikke fullført mastergrad ved NTNU, fordelt på fakultet (n=569)

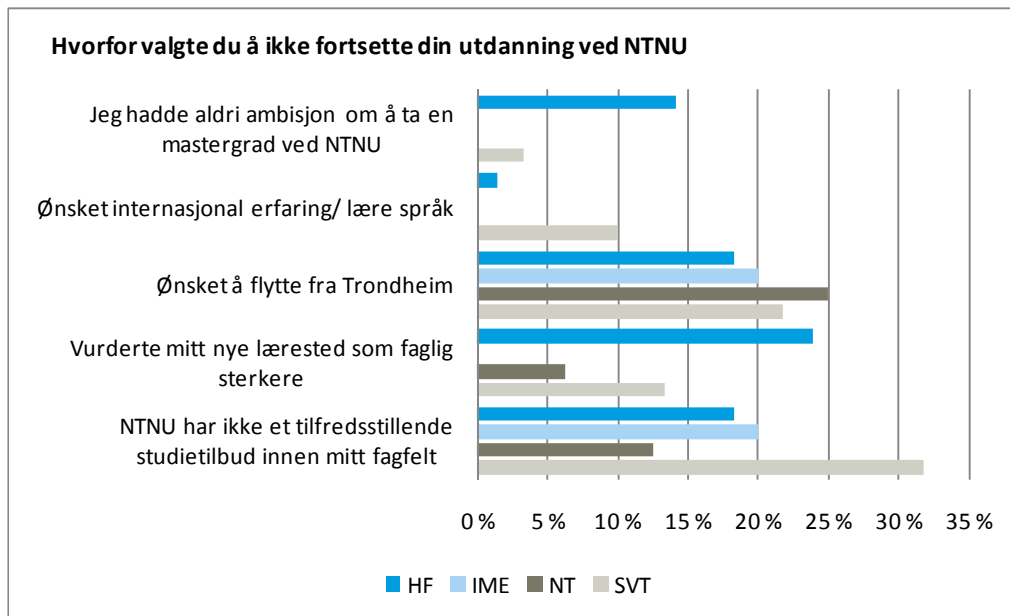


De tre vanligste årsakene til at kandidater ikke ønsket å ta en mastergrad ved NTNU, skyldes først og fremst ønsket om å ta en pause eller gjøre noe annet, ønsket å fortsette ved en annen utdanningsinstitusjon, og at de rett og slett ikke ønsket å ta noen høyere grad enn bachelor. Vi ser også at:

- Det særlig var kandidater fra HF og SVT som hovedgrunn ønsket å ta en pause eller å gjøre noe annet.
- SVT- og NT-kandidater oppga i større grad enn andre at de ønsket å fullføre en mastergrad ved en annen utdanningsinstitusjon.

Kandidater ved IME og HF oppga i større grad enn andre at de rett og slett ikke ønsket å studere videre. Ved IME er det nærliggende å anta at den relativt høye andelen skyldes at deres bachelorutdanningen oppleves som mer etterspurt og konkurransedyktig. En analyse av denne gruppen viser at 51 % av bachelorkandidatene fra IME også oppgir at utdannelsen er etterspurt på arbeidsmarkedet. Blant HF-kandidatene var tilsvarende andel 23 %.

Figur 8.16: Årsaker til fullført mastergrad ved annen utdanningsinstitusjon fordelt på fakultet (n=157)



Når vi så spurte kandidatene som fullførte sin mastergrad ved en annen utdanningsinstitusjon om hvorfor de byttet studiested, viser resultatene på totalnivå at 23 % oppga et mer tilfredsstillende studietilbud og at 17 % vurderte det nye lærestedet som faglig sterkere. 1 av 5 ønsket å flytte fra Trondheim. 28% oppgir andre forhold, og særlig blant kandidater fra IME og NT. Vi gjør oppmerksom på at antallet svar per IME og NT er få, og at resultatene derfor må tolkes med forsiktighet.

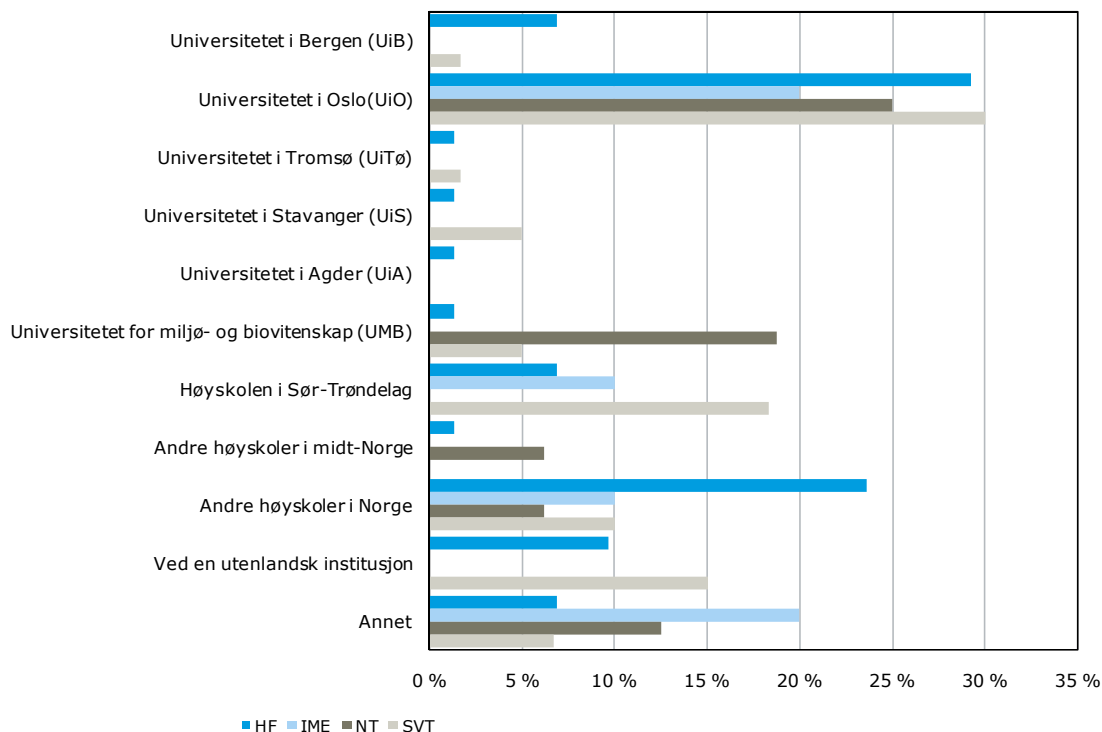
Blant kandidatene som oppgir at de studerer ved en annen utdanningsinstitusjon enn NTNU viser resultatene at NTNU er en leverandør av bachelorkandidater til særlig Universitetet i Oslo (29 %), norske høyskoler utenfor midt-Norge (16 %) og Høyskolen i Sør-Trøndelag (11 %).

Av resultatene ser vi blant annet også at:

- NTNU har en overgang av kandidater til UiO fra alle fakultet, og særlig fra SVT og HF.
- Andre høyskoler i Norge mottar særlig NTNU-kandidater fra HF
- Høyskolen i Sør-Trøndelag mottar særlig NTNU-kandidater fra HF
- Utenlandske institusjoner mottar særlig NTNU-kandidater fra SVT og HF

Neste figur viser fordelingen per institusjon totalt og fordelt på fakultet.

Tabell 8.17: Ved hvilken institusjon studerer du i dag, fordelt på fakultet? (n=158)



8.9 Oppsummering av kandidatenes vurdering av egen utdanning

- Resultatene viser at utbyttet av egen utdanning samlet sett vurderes som svakt positivt til nøytralt.
- Analytiske og metodiske ferdigheter og "Kommunikasjon og formidling" oppnår høyeste gjennomsnittsskårer.
- Laveste vurdering får kompetanseområdet "Arbeidslivskompetanse" og vurderes som svakt negativt.

Analytiske og metodiske ferdigheter

- 80 til 90 % av kandidatene er enig eller helt enig i at de har opparbeidet seg en god evne til analytisk tenkning og til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning.
- 48 % er enig i at de fått gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger.
- 37 % er enig i at de har fått gode ferdigheter i å analysere og realisere ideer.

Kommunikasjon og formidling

- 87 % mener de har fått god trening i skriftlig fremstilling.
- Det er en betraktelig mindre gruppe som er enig eller helt enig i at de har fått god trening i muntlig fremstilling (48 %).
- Det er stor variasjon mellom fakultetene når det gjelder antallet som sier seg enig i at de fikk gode ferdigheter i å snakke/skrive fremmedspråk.
75 % opplever å ha fått god kjennskap til sitt fagområdes egenverdi.

Lederevner og prosjektledelse

- Rundt halvparten av kandidatene fra HF, NT og SVT er enig i at de har tilegnet seg gode ferdigheter til å administrere og koordinere oppgaver.
- Ca 60 % av kandidatene fra alle fakulteter mener de har fått god trening i gruppearbeid og faglig diskusjon.
- Tre av ti mener de har fått oppøvd gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner.

Arbeidslivskompetanser

- 60 % er enig/helt enig i at "Studiet gav meg kompetanse som arbeidslivet etterspør" og "Studiets innhold er relevant i forhold til mine konkrete arbeidsoppgaver.
- 31 % mener de har fått utviklet gode digitale ferdigheter
- De fleste av kandidatene er uenig i at de er i stand til å starte egen bedrift
- De fleste kjente ikke til alternative karriereveier og at utdanningen la stor vekt på samarbeid med arbeidslivet.
- 64 % opplever at utdanningen gir dem mulighet til å få forventet jobb.
- Andelen med mulighet til å få forventet jobb øker med økende alder.

Hovedgrunner for ikke å fullføre mastergrad ved NTNU

- De tre vanligste årsakene til at kandidater ikke ønsket å ta en mastergrad ved NTNU, skyldes først og fremst ønsket om å ta en pause eller gjøre noe annet, ønsket om å fortsette ved en annen utdanningsinstitusjon, og at de rett og slett ikke ønsket å ta noen høyere grad enn bachelor.
- Det var særlig kandidater fra HF og SVT som hadde som hovedgrunn at de ønsket å ta en pause eller å gjøre noe annet.
- SVT- og NT-kandidater oppga i større grad enn andre at de ønsket å fullføre en mastergrad ved en annen utdanningsinstitusjon.
- 23 % som tok mastergrad ved en annen utdanningsinstitusjon begrunnet dette med et mer tilfredsstillende studietilbud og 17 % vurderte det nye lærerstedet som faglig sterkere.
- NTNU er en leverandør av bachelorkandidater særlig til Universitetet i Oslo, norske høyskoler utenfor midt-Norge og Høyskolen i Sør-Trøndelag.

Konklusjon

Kandidatene vurderer samlet sett eget utbytte av utdannelsen ved NTNU som svakt positivt, med mest positiv vurdering av analytiske og metodiske ferdigheter og kommunikasjon og formidling. Lavest samlet vurdering fikk området arbeidslivskompetanser. Rambøll vurderer resultatet som noe lavt når man tar i betraktning at NTNU er et av landets største og førende universitet og utdanningsinstitusjoner.

9. SAMLET VURDERING AV EGEN UTDANNING VED NTNU

Vi har nå kommet til rapportens siste del, hvor vi blant annet skal avdekke hvor fornøyd kandidatene er med utdanningen de har tatt ved NTNU alt i alt, hvor attraktiv de opplever at utdanningen er på dagens arbeidsmarked og hvordan de opplever at de ligger karrieremessig an i forhold til andre på egen alder. I kapittelet presenterer vi også analyser og resultater som avdekker og beskriver hvilke konkrete forhold ved utdannelsen som har størst direkte betydning for kandidatenes samlede tilfredshet med egen utdanning totalt og per fakultetet.

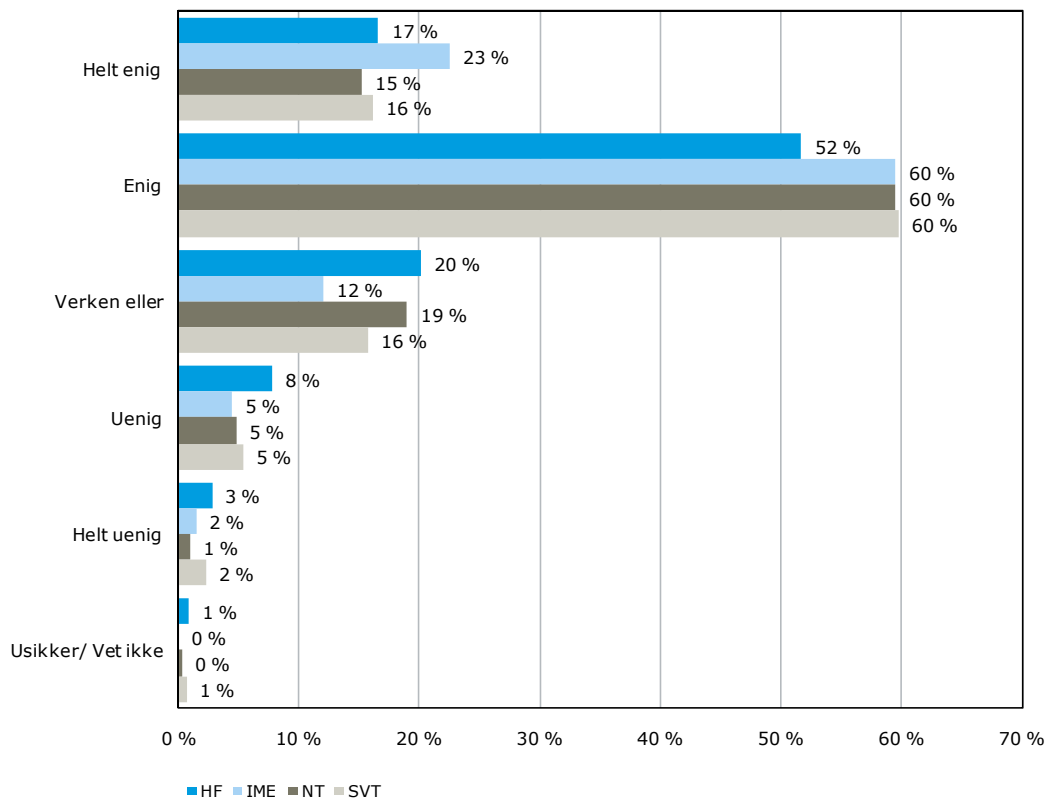
Vi innleder kapittelet med å presentere resultatene for samlet tilfredshet med egen utdanning ved NTNU.

9.1 Samlet tilfreds med egen utdanningen ved NTNU

Spørsmålet om tilfredshet med egen utdanning alt i alt er et av undersøkelsens mest sentrale enkeltspørsmål. Spørsmålet kartlegger kort og godt hvor fornøyd kandidatene er med utdannelsen de har tatt ved NTNU alt i alt. Kandidaten står her fritt til selv å vektlegge alle forhold som oppleves som sentrale. Spørsmålet vil derfor romme ulike forhold og vurderinger, men alltid være et totaluttrykk for kandidatenes samlede tilfredshet. Spørsmålet er også utgangspunkt for kommende analyser, og vil i fremtidige kandidatundersøkelser være en hovedindikator på kandidatenes tilfredshet.

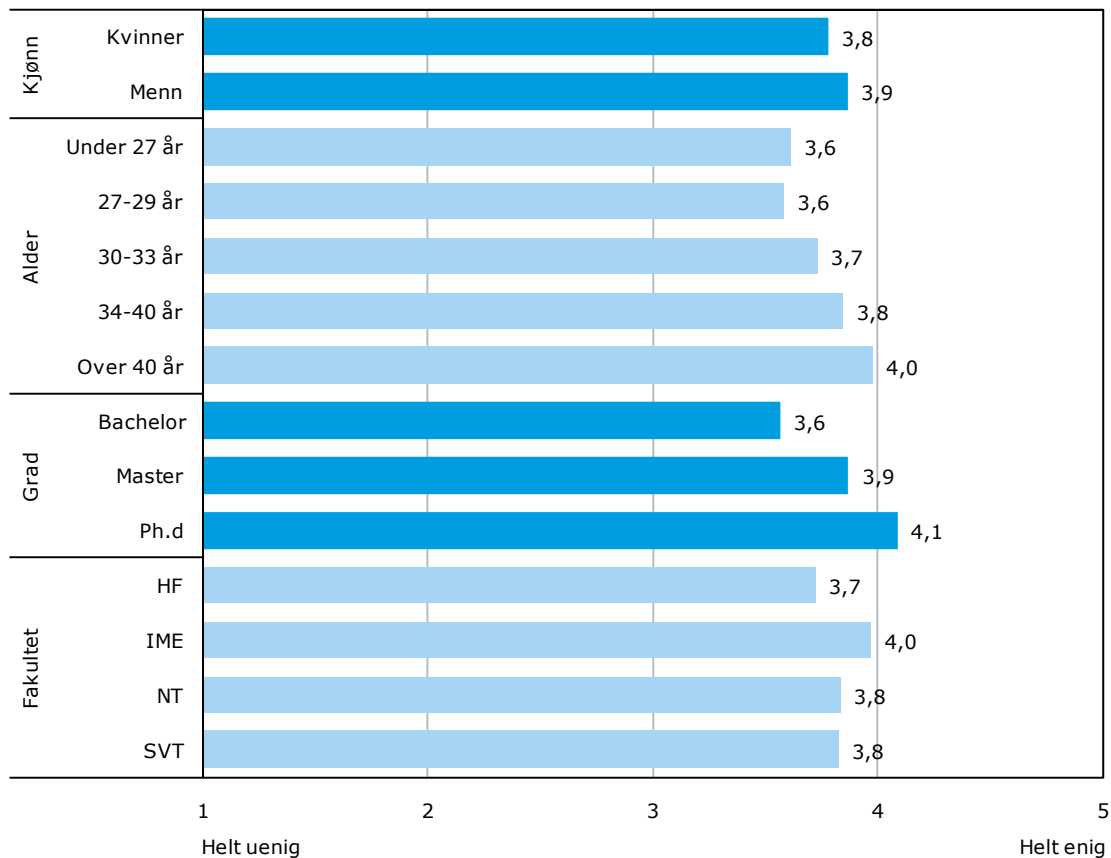
Resultatene fra 2009-undersøkelsen viser at et stort flertall (75 %) av kandidatene er tilfreds eller svært tilfreds med utdanningen de har tatt ved NTNU. Det er likevel verdt å merke seg at blant disse svarer i underkant av hver femte kandidat at de er svært fornøyd. Blant de svært fornøyde kandidatene er det aller størst andel kandidater ved IME.

Figur 9.1: Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra NTNU, fordelt på fakultet (n=1968)



I neste figur viser vi resultatene nedbrutt på bakgrunnsvariablene kjønn og alder og grad og fakultet.

Tabell 9.2: Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra NTNU, fordelt på bakgrunnsvariabler, grad og fakultet (n=1968)



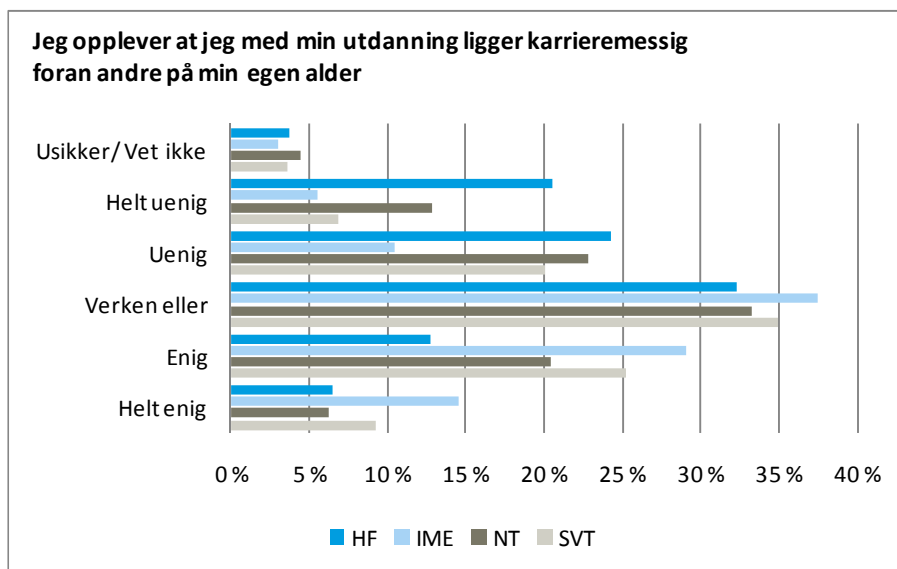
Når tilfredsheten brytes ned i bakgrunnsvariabler ser vi videre at:

- Menn og kvinner er tilnærmet like tilfredse med egen utdanning ved NTNU.
- Tilfredsheten øker med stigende alder og økende gradsnivå.
- Det er særlig kandidater med master- og ph.d.-grad som er mest tilfredse
- Bachelorkandidater er i snitt nøytralt positive til egen utdanning
- Jevn og relativt høy tilfredshet på fakultetsnivå, med størst samlet tilfredshet ved IME. IME har også relativt stor andel ph.d.-kandidater.
- Gradsnivået synes å ha aller størst betydning på samlet tilfredshet med egen utdanning ved NTNU.

9.2 Utdanningens attraktivitet på arbeidsmarkedet i forhold til konkurrerende utdanningsinstitusjoner

I kandidatenes samlede vurdering av tilfredshet med egen utdanning, vil blant annet opplevd karriereposisjon og konkurransekraft på arbeidsmarkedet i forhold til andre kandidater være forhold som kan påvirke kandidatenes samlede tilfredshet.

Figur 9.3: Opplevelse av egen karriereposisjon i forhold til andre på egen alder, fordelt på fakultet (n=1968)



Figuren viser blant annet at:

- Flest kandidatene oppfatter egen karriereposisjon som på samme nivå som andre på egen alder.
- Kandidatene ved IME og SVT opplever i større grad enn andre at de ligger karrieremessig foran andre på egen alder.
- Kandidatene ved HF og NT er i større grad enn andre uenig eller helt uenig i at de ligger karrieremessig foran andre på egen alder.

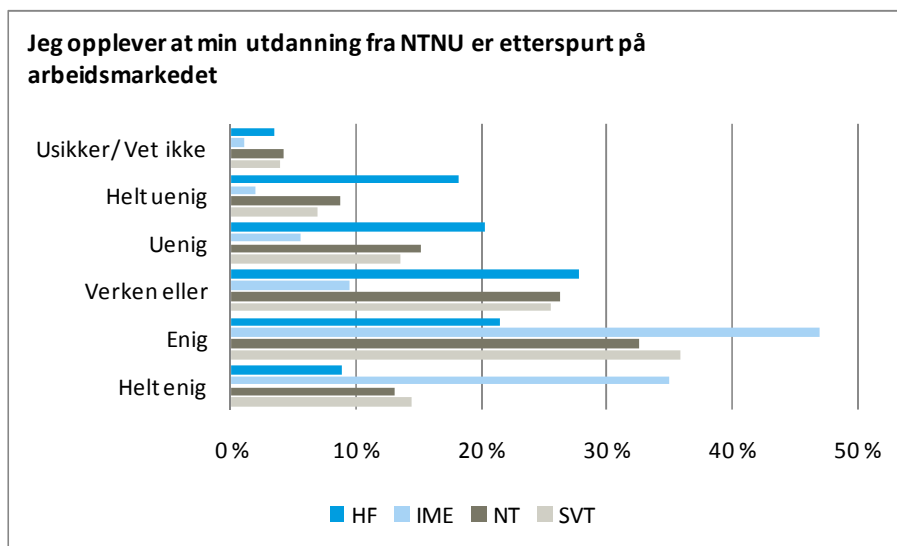
Figur 9.4: Opplevelse av egen karriereposisjon i forhold til andre på egen alder, fordelt på grad (n=1968)

Jeg opplever at jeg med min utdanning ligger karrieremessig foran andre på min egen alder	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Helt enig	6 %	9 %	13 %	9 %
Enig	17 %	23 %	26 %	22 %
Verken eller	29 %	36 %	38 %	34 %
Uenig	24 %	20 %	15 %	21 %
Helt uenig	19 %	9 %	5 %	11 %
Usikker/ Vet ikke	6 %	3 %	4 %	4 %
Total	559	1,154	255	1,968

På gradsnivå viser resultatene blant annet at:

- Det er en sammenheng mellom økende gradsnivå og stigende andel som opplever å ligge karrieremessig foran andre på egen alder.
- Klart flere med bachelorgrad er helt uenig i at de ligger karrieremessig foran andre
- 4 % har ikke tatt stilling til utsagnet.

Figur 9.5: I hvilken grad egen utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet, fordelt på fakultet (n=1968)



Resultatene viser at:

- 48 % er helt enig eller enig i at utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- IME-kandidatene oppgir i størst grad helt enige i at utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet med 35 %.
- 38 % av HF-kandidatene er helt uenig eller uenig i påstanden, og er således den gruppen som i minst grad oppfatter egen utdannelse som etterspurt.

Figur 9.6: I hvilken grad egen utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet, fordelt på grad

Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet	Bachelor	Master	Ph.d	Total
Helt enig	6 %	16 %	30 %	15 %
Enig	20 %	36 %	43 %	33 %
Verken eller	28 %	26 %	13 %	25 %
Uenig	24 %	12 %	8 %	15 %
Helt uenig	16 %	8 %	4 %	10 %
Usikker/ Vet ikke	6 %	3 %	2 %	4 %
Total	559	1,154	255	1,968

På gradsnivå viser resultatene:

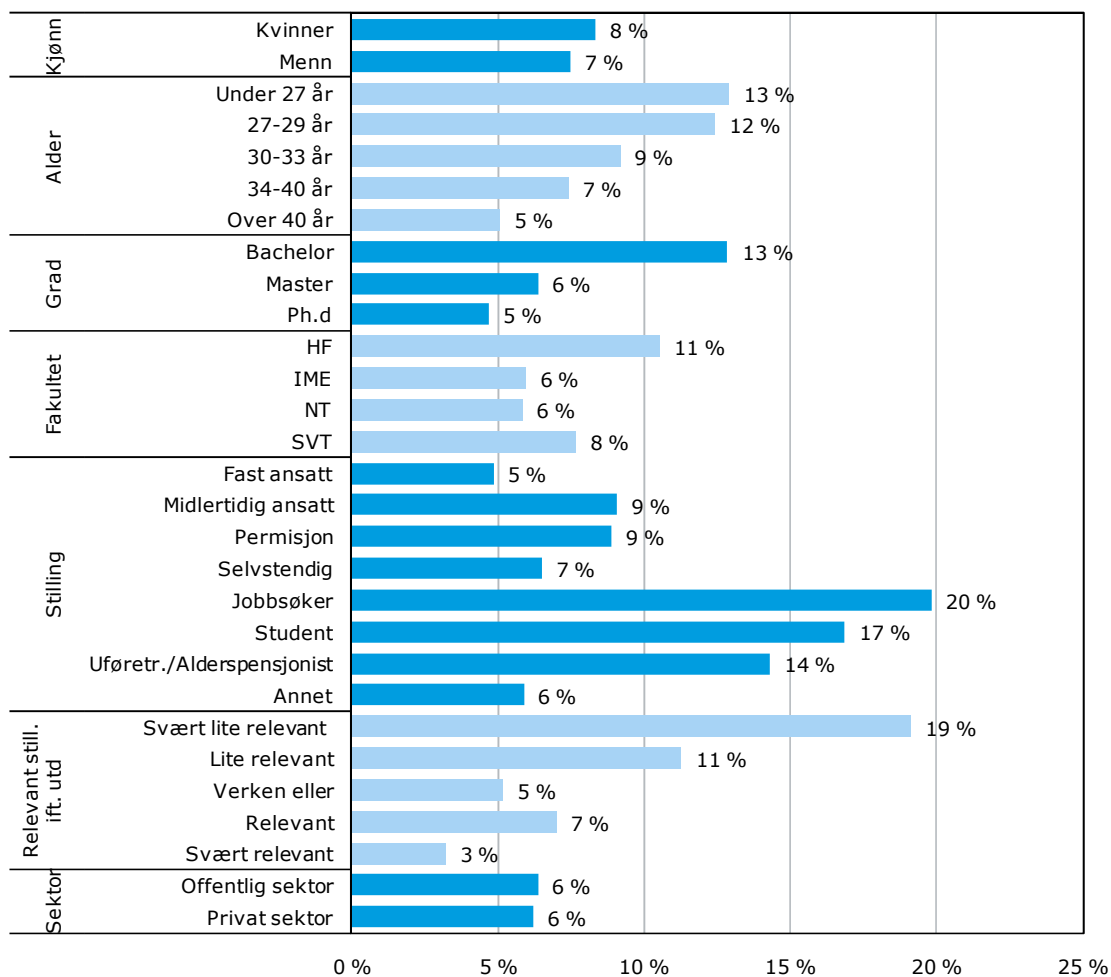
- Opplevd etterspørsel etter egen utdanning øker med stigende gradsnivå
- Andelen enige blant ph.d.-kandidater er høyest med 73 %
- Andelen uenige blant bachelorkandidater er lavest med 40 %.
- Andelen uenige bachelorkandidater på fakultetene HF, IME, NT og SVT var henholdsvis 47 %, 19 %, 42 % og 20 %.

9.3 Andel utilfredse fordelt på aktuelle bakgrunnsvariabler og program

Vi skal nå vise resultatene fra en analyse som identifiserer hvilke konkrete egenskaper og forhold som kjennetegner kandidatene som alt i alt er svært lite eller lite tilfreds med egen utdanning ved NTNU. Hensikten er både å avdekke hvilke forhold som både utmerker seg som mest betydningsfulle og hvilke som har liten eller ingen betydning.

Neste tabell viser andelen utilfredse fordelt på studieretning og bakgrunnsvariable. Høyeste skår betyr her størst andel utilfredse kandidater totalt.

Figur 9.7: Andel utilfredse med egen utdanning i rangert rekkefølge fordelt på bakgrunnsvariabler (n=177)



Figuren viser at andelen lite tilfredse menn og kvinner er tilnærmet lik, og at det er tilnærmet ingen forskjeller mellom kjønnene.

Derimot er det store forskjeller mellom aldersgruppene, med klart størst andel lite tilfreds blant bachelorkandidatene. Andelen for alder og gradsnivå er tilnærmet identisk, og skyldes trolig at det er gradsnivået som påvirker tilfredsheten.

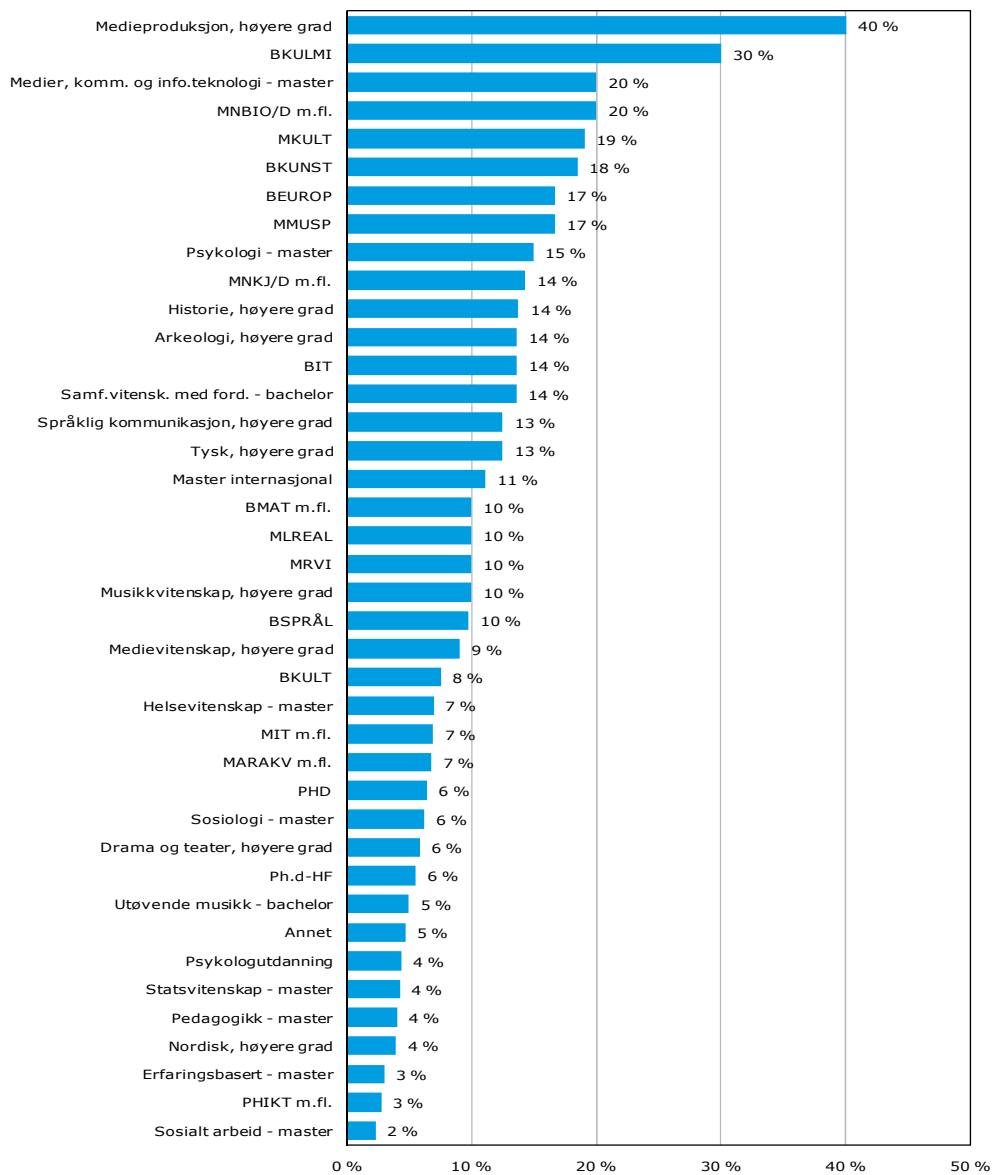
Resultatene viser også at det er klare forskjeller mellom de fire fakultetene, med flest utilfredse på HF, og delvis også SVT. Forskjellene mellom de ulike fakultetene kan skyldes flere forhold, men det er trolig en sammenheng med de andre variablene som vises i figuren. Eventuelle interne sammenhenger mellom de ulike variablene vil bli nærmere analysert og kommentert senere i kapitlet.

De største utslagene fremkommer når kandidatenes tilfredshet vurderes i forhold til kandidatenes arbeidstilknytning og stillingens relevans i forhold til egen utdanning. Kandidater uten arbeid, både jobbsøkere og studenter ved annen utdanningsinstitusjon, er i langt større grad enn andre lite tilfreds med egen utdanning ved NTNU. Tilnærmet samme høye andel utilfredse kandidater fant vi blant kandidater med svært lite relevant jobb.

Resultatene viser derfor at det først og fremst er kandidatenes arbeidssituasjon og jobbinnhold som gir lav tilfredshet, samt at den relativt store andelen utilfredse blant bachelorkandidater og blant kandidater ved HF trolig også har en sammenheng med at nettopp disse gruppene i mindre grad skaffer seg relevant arbeid.

Fordi det ofte er interne forskjeller innenfor ett og samme fakultet, viser vi i neste figur en rangert oversikt over andelen utilfreds kandidater per program.

Figur 9.8: Andel utilfredse med egen utdanning i rangert rekkefølge, fordelt på program (n=177)



9.4 Kandidater som får relevant arbeid raskt

Som vi så i forrige avsnitt tyder resultatene på at det er en klar og direkte sammenheng mellom tilfredshet med egen utdanning og kandidatenes arbeidslivstilknytning og relevant jobb. Vi ønsker derfor å se litt nærmere på den gruppen av kandidater som har relevant jobb og som fikk den raskt.

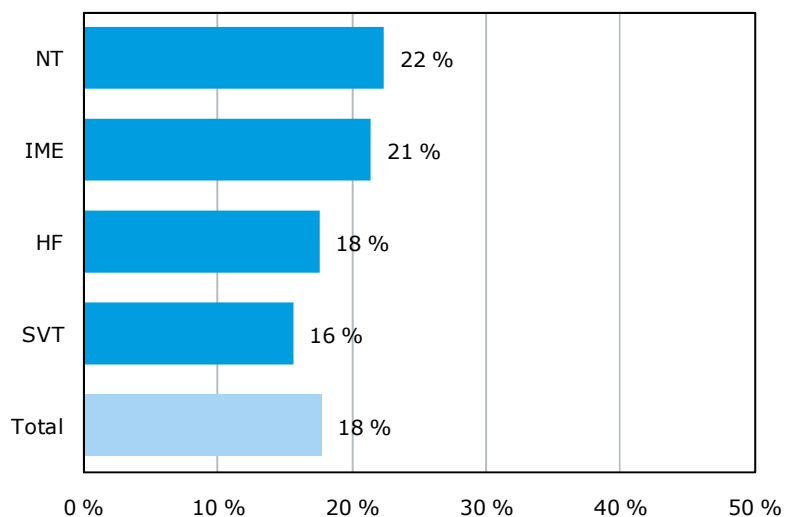
Siden denne gruppen av kandidater da også har vist seg å være etterspurt på arbeidsmarkedet, har vi valgt å omtale kandidatene i denne gruppen som superkandidaten. Med superkandidater menes her kandidater med relevant jobb senest 4 måneder etter fullført utdanning.

Hvis man antar at evnen til å få relevant arbeid raskt også må tilskrives egenskaper og forhold ved kandidatens fakultet og institutt ved NTNU, er det interessant å avdekke andelen superkandidater per program. Dette fordi andelen superkandidater også er en indikator på hvilke enkeltprogram som leverer de mest tilfredse og ettertraktede kandidatene til arbeidslivet.

Med store interne forskjeller mellom fakulteter og programmer, vil NTNU gjennom et fokus på de beste enhetene, etter Rambølls mening, ha et stort potensial for intern læring og erfaringsoverføring på forhold som kan påvirke rekrutteringskraft, studiets innholdsmessige kvalitet, utdannelsens attraktivitet på arbeidsmarkedet og kandidatenes tilfredshet med og omtale av NTNU.

I de to neste figurene viser andelen studenter per fakultet og program i rangert rekkefølge.

Figur 9.9: Andel kandidater i relevant jobb innen 4 mnd etter fullført grad (n=351)



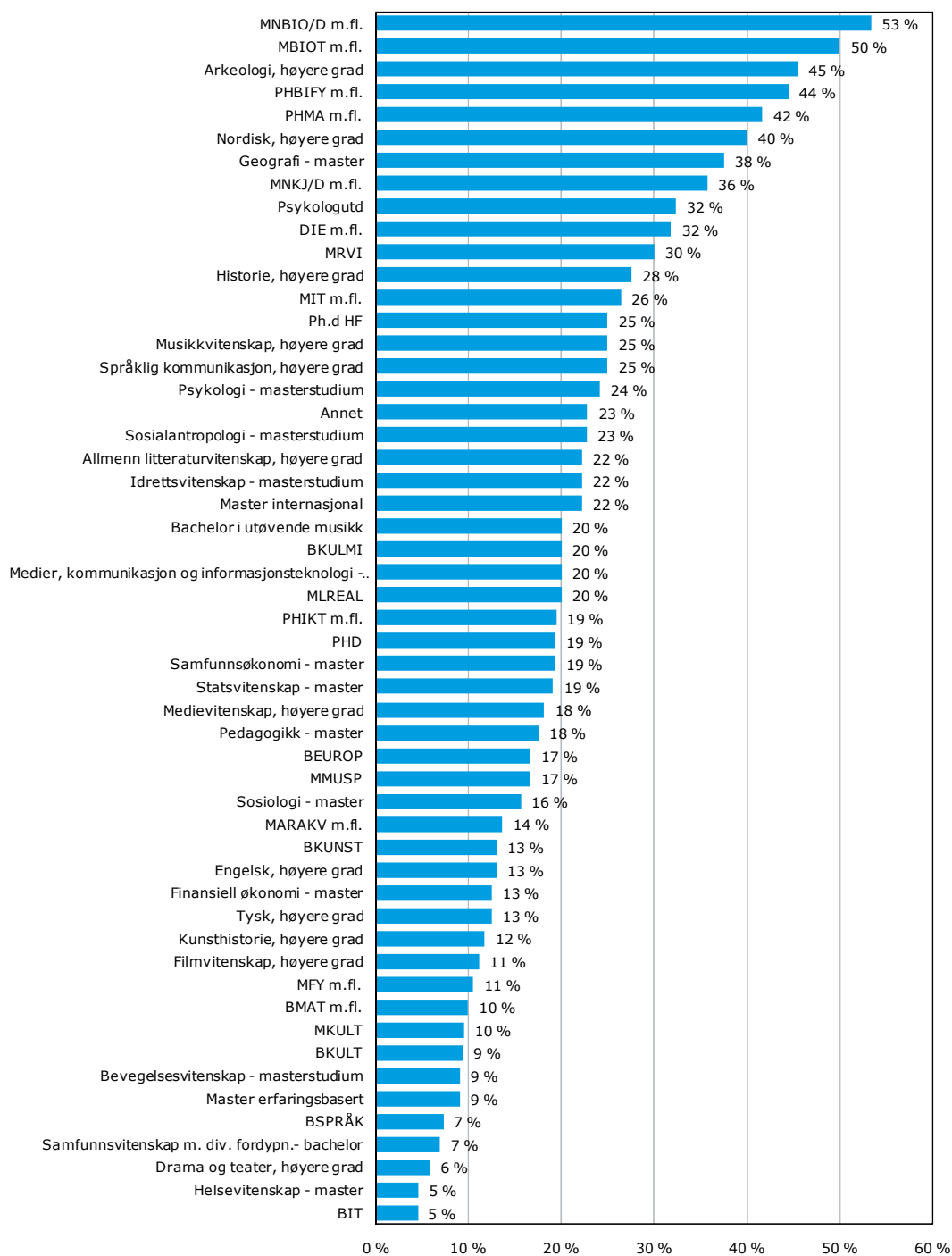
Resultatene viser at totalt nær hver femte kandidat ved de fire fakultetene fikk relevant jobb innen 4 måneder etter endt utdanning. Resultatene viser at det er klare forskjeller mellom fakultetene, med størst andel i relevant jobb raskt ved NT og IME. Det skal merkes at nettopp disse fakultetene har en noe større andel ph.d.-kandidater enn de øvrige

HF og SVT har lavere andel superkandidater med henholdsvis 18 % og 16 %.

Hvis man korrigerer for en noe lavere andel ph.d.-kandidater ved HF og SVT vil forskjellene i andel superkandidater bli noe redusert. Siden dette er en populasjonsundersøkelse med representativ deltakelse er resultatene i figuren over like fullt det riktige uttrykket for andelen superkandidater per fakultet.

Fordi det ofte er interne forskjeller innenfor ett og samme fakultet, viser vi i neste figur en rangert oversikt over andelen superkandidater per program.

Figur 9.10: Andel kandidater i relevant jobb innen 4 mnd etter fullført grad, fordelt på program (n=351)



9.5 Nøkkelfaktorer for høy tilfredshet med egen utdanning

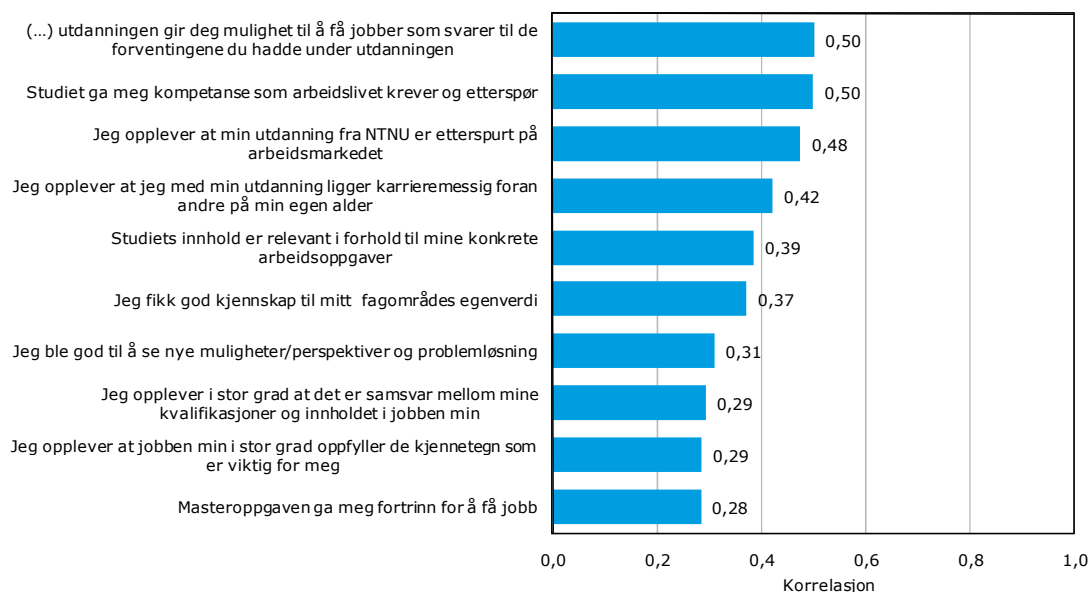
Som vi tidligere har sett gjenspeiler kandidatenes totale fornøydhets med utdanningen de tok ved NTNU både sider og forhold ved utdanningens innhold, overgangen til arbeidsmarkedet, arbeidstilknytning, jobbinnhold og andre forhold ved egen jobbsituasjon.

For å kunne si noe konkret og sikkert om hvilke forhold som har størst direkte og positiv innflytelse på kandidatenes fornøydhets med egen utdanning, har vi gjennomført en korrelasjonsanalyse på samtlige spørsmål i undersøkelsen. Analysen identifiserer hvilke forhold som i sterkest grad påvirker kandidatenes grad av fornøydhets med studiet. Resultatene identifiserer også hvilke forhold universitetet og dets fakulteter og programmer bør fokusere på for å kunne opprettholde eller øke kandidatenes tilfredshet med studiene og egen grad.

9.5.1 Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved NTNU totalt

Neste figur viser de 10 forholdene som korrelerer sterkest med høy tilfredshet med egen utdanning ved NTNU totalt. Merk her at forhold som skårer lavt også kan ha høy korrelasjon. Vi vil senere i kapitlet også vise tilsvarende analyser for hvert enkelt fakultet. Nøkkelfaktorene vi viser har alle en direkte sammenheng med korrelasjonskoeffisient² på 0,2 eller mer. Sammenhenger med en koeffisient på 0,2 eller mer kan regnes som klar. Ved koeffisienter på mer enn 0,3 kan i denne sammenhengen betegnes som sterk.

Figur 9.11: Nøkkelfaktorer for høy tilfredshet med egen utdanning ved NTNU totalt (n=1984)



Resultatene viser at det som betyr desidert mest for kandidatenes tilfredshet med egen utdanning ved NTNU er hvorvidt utdanningen har gitt kandidatene arbeidsrelevante kompetanser og har kvalifisert dem til forventede jobber.

Det er også en sterk og direkte sammenheng mellom tilfredshet med egen utdanning og evnen til å få arbeid i konkurranse med andre kandidater, ved at utdannelsen oppleves som etterspurt på arbeidsmarkedet og at man ligger karrieremessig foran andre på egen alder.

Den tredje viktigste gruppen av forhold med stor og direkte betydning for høy tilfredshet med egen utdanning, er at kandidatene opplever at utdannelsen har gitt dem kompetanser og ferdigheter som er relevante for de arbeidsoppgavene de løser i deres daglige arbeid.

² Pearson's R koeffisient

Analysen identifiserer ellers at god kjennskap til fagområdets egenverdi og at jobben i stor grad har de kjennetegn som den enkelte kandidaten opplever som viktige.

Oppsummert viser analysen at kandidatenes tilfredshet med egen utdanning ved NTNU i all hovedsak berører egne jobbmuligheter og jobbinnhold etter fullførte studier, samt i hvilken grad utdannelsen gir dem faglig trygghet og støtte i utførelsen av deres daglige arbeidsoppgaver. Vi merker oss også at det, med to unntak, ikke var noen enkeltferdigheter løstrevet fra egne arbeidsoppgaver med sterk og direkte betydning for kandidatenes tilfredshet. For relativt nyutdannede kandidater ved NTNU er det med andre ord mulighetene de har på arbeidsmarkedet som er altoverskyggende for samlet tilfredshet med egen utdanning.

Funnet forklarer da også i stor grad hvorfor særlig bachelorkandidater er gjennomgående mindre tilfreds med egen utdanning enn andre kandidater, da denne gradsgruppen skårer gjennomgående lavere enn andre med andel i jobb, andel i relevant arbeid og opplevd konkurransekraft på arbeidsmarkedet.

Vi skal i det følgende vise resultatene fra tilsvarende analyser per fakultet, og begynner med funnene for HF-fakultetet:

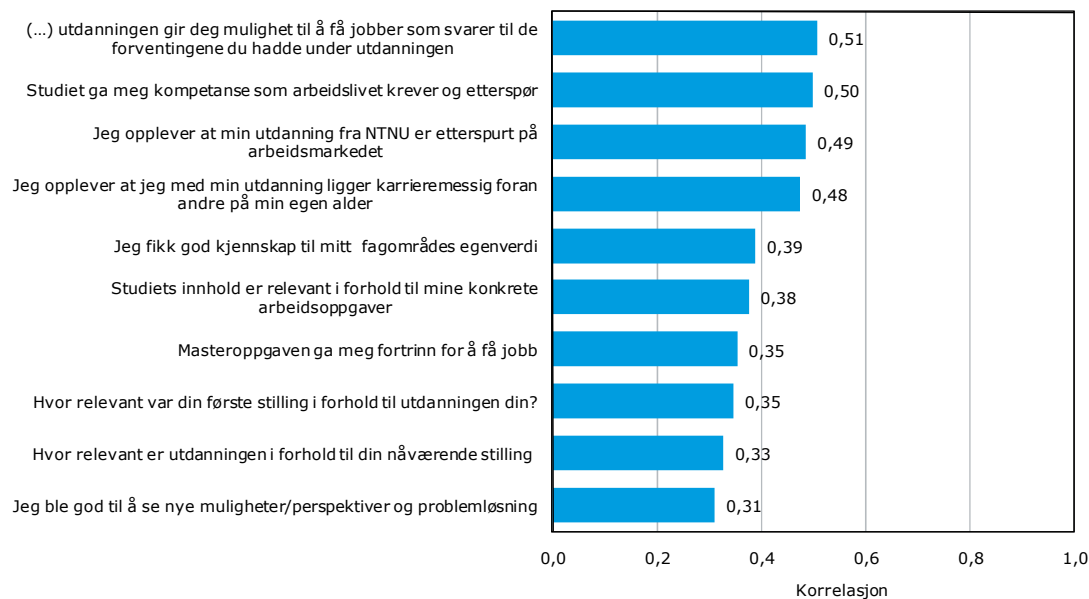
9.5.2 Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved HF

Resultatene for HF-kandidatene under viser at samtlige forhold med størst direkte betydning for høy tilfredshet med egen utdanning omfatter utdanningens evne til å gi kandidatene forventede jobbmuligheter, at man har fått etterspurt arbeidslivskompetanse og er etterspurt på arbeidsmarkedet.

Vi merker oss også at HF-kandidatene, som eneste gruppen, legger vekt på hvorvidt egen stilling er relevant i forhold til utdanningen man har tatt og at en masteroppgave gir fortrinn ved en jobbsøknad.

Når vi også vet at HF-kandidater i mindre grad enn andre har fått relevant jobb, opplever å kunne få forventede jobber og ha kompetanser som etterspørres av arbeidslivet, forklarer dette delvis hvorfor fakultetet totalt sett har en noe mindre andel tilfredse kandidater enn andre. HF-kandidatene er med andre ord minst like opptatt av arbeidsmulighetene som graden gir etter fullført grad som de øvrige.

Figur 9.12: Nøkkelforhold for tilfredshet med egen utdanning ved HF (n=542)

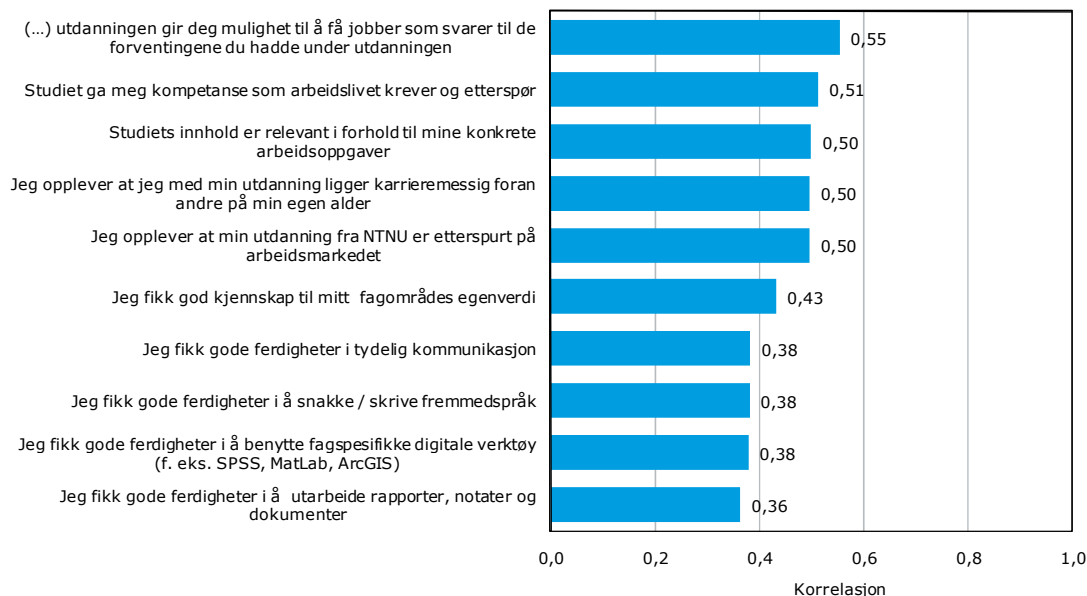


9.5.3 Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved IME

Resultatene for IME-kandidatene under viser at disse også i størst grad vektlegger utdanningens betydning for å få forventede jobber, etterspurte kompetanser og høy konkurransekraft på jobbmarkedet.

IME-kandidatene skiller seg derimot fra de øvrige kandidatene ved at de i større grad legger vekt på konkrete ferdigheter. Fem av de ti viktigste nøkkelforholdene gjelder konkrete ferdighet innen kommunikasjon, språk, digitale verktøy og utarbeidelse av rapporter, notater og dokumenter.

Figur 9.13: Nøkkelforhold for tilfredshet med egen utdanning ved IME (n=201)



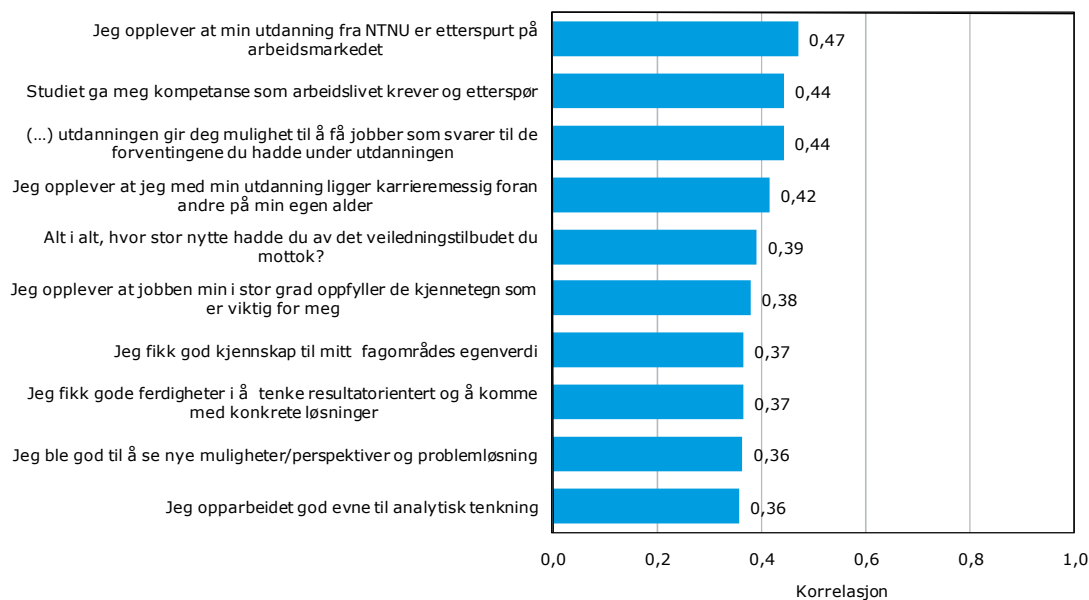
9.5.4 Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved NT

Resultatene for NT under viser som de øvrige at kandidatene legger aller mest vekt på i hvilken grad utdannelsen er etterspurt på arbeidsmarkedet, at man ligger karrieremessig foran andre på egen alder og at kompetansene etterspørres av arbeidslivet.

Vi merker oss også at kandidatene i meget stor grad vektlegger veiledningstilbudet og nytten de hadde av dette.

Også for NT-kandidatene er det flere konkrete enkeltferdigheter som har stor og direkte betydning for samlet tilfredshet med egen utdanning. Det er primært ferdigheter innen analytisk tenkning og konkret problemløsning som har direkte og stor betydning for kandidatenes tilfredshet med egen utdanning.

Figur 9.14: Nøkkelforhold for tilfredshet med egen utdanning ved NT (n=291)



9.5.5 Nøkkelforhold ved tilfredshet med egen utdanning ved SVT

Resultatene for SVT-kandidatene under viser at det er studiets evne til å gi kompetanser som etterspørres av arbeidslivet, og etterspurt kompetanse som gir forventede jobbmuligheter, som betyr mest for samlet tilfredshet med egen utdanning.

Ellers vektlegger også SVT-kandidatene nytten av mottatt veiledningstilbud og at det er stort samsvar mellom egne kvalifikasjoner og det konkrete innholdet i egen jobb.

De eneste konkrete ferdighetene med stor direkte betydning er tydelig kommunikasjon og evnene til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning.

Figur 9.15: Nøkkelforhold for tilfredshet med egen utdanning ved SVT (n=950)



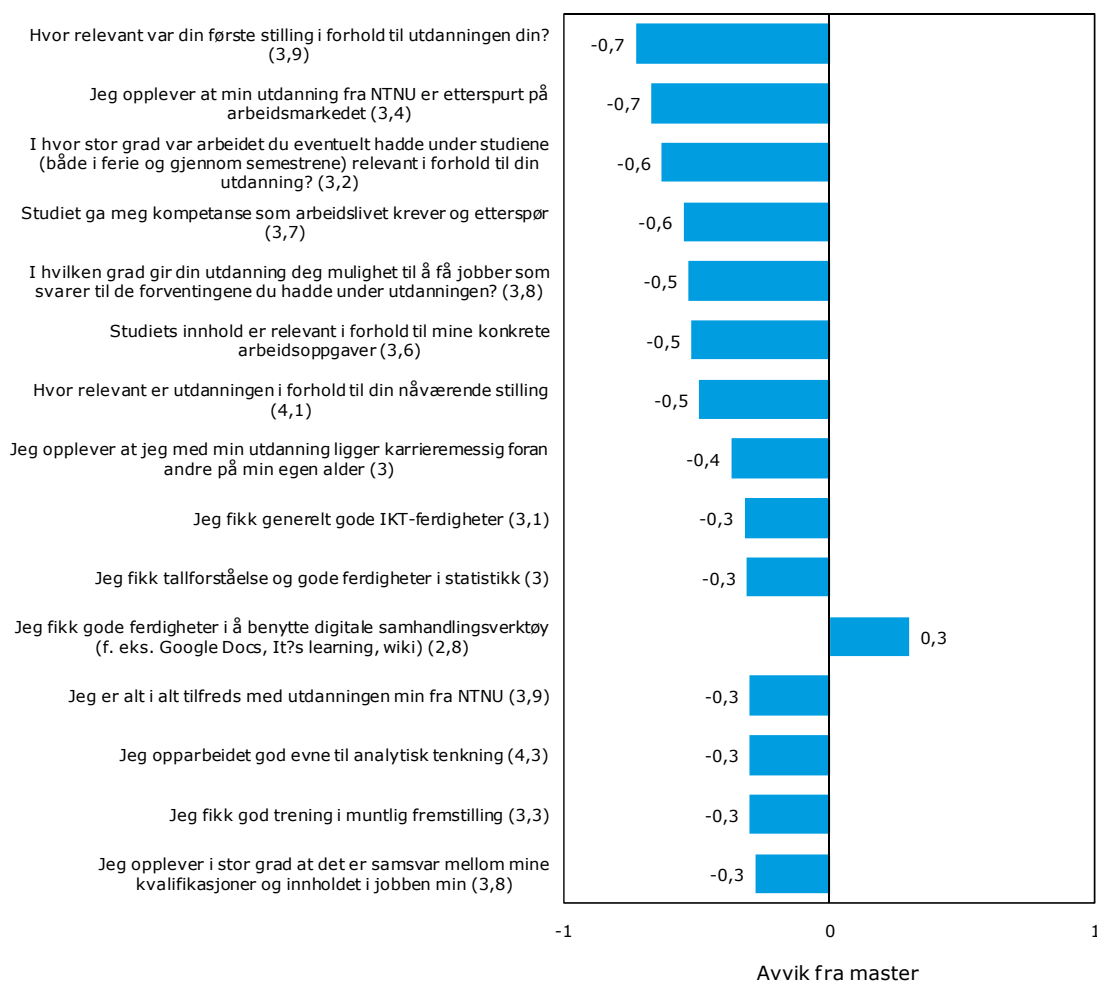
9.6 Forskjeller mellom bachelor- og masterkandidater

Avslutningsvis vil vi rette fokus mot bachelorgraden, og knytte noen generelle kommentarer til hvordan bachelorkandidatene skiller seg fra mastergraden.

Kandidatundersøkelsen 2009 viser at bachelorkandidatene var gjennomgående mindre tilfreds med egen utdanning enn øvrige kandidater, og at gradsgruppen skårer gjennomgående lavere i forhold til andel i jobb, andel i relevant arbeid og opplevd konkurransekraft på arbeidsmarkedet. Med unntak av ett område viser resultatene at bachelorkandidatene er mindre tilfreds enn andre gradsgrupper ved NTNU.

Neste figur viser de 15 enkeltforholdene med størst avvik i forhold til kandidater med fullført mastergrad. Figuren viser spørsmålsformulering med gjennomsnittlig vurdering blant bachelorkandidatene, samt avvik fra masterkandidatene med grafikk i rangert rekkefølge.

Figur 9.16: Største forskjeller mellom bachelor- og masterkandidater ved NTNU (n=1748)



Resultatene i forrige figur viser at det er størst forskjeller mellom bachelor- og masterkandidatene i forhold til relevant stilling – både førstestilling og nåværende stilling – opplevelsen av å ha en ettertraktet utdanning med kompetanser som etterspørres og kreves av arbeidslivet, hvorvidt utdanningen kvalifiserer til forventede jobber og i hvilken grad man opplever å ligge karrieremessig foran andre på egen alder. Alt i alt viser resultatene at bachelorkandidatene vurderer forhold ved egen utdanning og nåværende arbeidssituasjon som mindre positive enn kandidater med mastergrad.

De minste forskjellene mellom bachelor- og masterkandidater gjelder tilfredshet med nåværende stilling (-0,1 skalaenheter) og kandidatenes vurdering av god trening i prosjektplanlegging (-0,01 skalaenheter), tverrfaglig samarbeid (-0,09 skalaenheter) og gruppearbeid og faglig diskusjon (-0,08 skalaenheter).

9.7 Oppsummering av kandidatenes samlede tilfredshet med egen utdanning ved NTNU

Samlet tilfreds med egen utdanningen ved NTNU

- 75 % er tilfreds eller svært tilfreds med utdanningen de har tatt ved NTNU.
- Hver femte kandidat svarer at de er svært fornøyd.
- Menn og kvinner er tilnærmet like tilfredse med egen utdanning ved NTNU.
- Tilfredsheten øker med stigende alder og økende gradsnivå.
- Bachelorkandidater er i snitt nøytralt positive til egen utdanning.
- Jevn og relativt høy tilfredshet på fakultetsnivå, med størst samlet tilfredshet ved IME.
- Flest kandidatene oppfatter egen karriereposisjon å være på samme nivå som andre på egen alder.
- Det er en sammenheng mellom økende gradsnivå og stigende andel som opplever å ligge karrieremessig foran andre på egen alder.
- 48 % er helt enig eller enig i at egen utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- Opplevd etterspørsel etter egen utdanning øker med stigende gradsnivå.
- Resultatene viser at totalt nær hver 5. kandidat ved de fire fakultetene fikk relevant jobb innen 4 måneder etter endt utdanning.

Utilfredse kandidater

- Det er klart størst andel lite tilfredse kandidater blant bachelorkandidatene.
- Det er klare forskjeller mellom de fire fakultetene, med aller flest utilfredse på HF og delvis også SVT.
- Kandidater uten arbeid, både jobbsøkere og studenter ved annen utdanningsinstitusjon, er i langt større grad enn andre lite tilfreds med egen utdanning ved NTNU.

Nøkkelfaktorer for høy tilfredshet med egen utdanning ved NTNU

- Hvorvidt utdanningen har gitt kandidatene arbeidsrelevante kompetanser og har kvalifisert dem til forventede jobber betyr aller mest for kandidatenes samlede tilfredshet med egen utdanning.
- En sterk og direkte sammenheng mellom tilfredshet med egen utdanning og evnen til å få arbeid i konkurranse med andre kandidater, ved at utdannelsen oppleves som etterspurt på arbeidsmarkedet og at man ligger karrieremessig foran andre på egen alder, betyr nest mest for samlet tilfredshet med egen utdanning.
- Den tredje viktigste gruppen av forhold med stor og direkte betydning for høy tilfredshet med egen utdanning, er at kandidatene opplever at utdannelsen har gitt dem kompetanser og ferdigheter som er relevante for de arbeidsoppgavene de løser i sitt daglige arbeid.

Konklusjon

Resultatene viser at et stort flertall av kandidatene alt i alt er tilfreds med egen utdanning ved NTNU.

Blant de misfornøyde kandidatene viser analysene at det først og fremst er kandidatenes arbeidssituasjon og jobbinnhold som gir lav tilfredshet, med aller størst andel misfornøyde kandidater blant de arbeidsledige, studenter ved andre utdanningsinstitusjoner og kandidater med lite relevante jobber.

Kandidatenes tilfredshet med egen utdanning ved NTNU berører i all hovedsak egne jobbmuligheter og jobbinnhold etter fullførte studier, samt i hvilken grad utdannelsen gir dem faglig trygghet og støtte i utførelsen av sine daglige arbeidsoppgaver. For relativt nyutdannede kandidater ved NTNU er det med andre ord mulighetene de har på arbeidsmarkedet som er altoverskyggende for samlet tilfredshet med egen utdanning.

Funnet forklarer da også i stor grad hvorfor særlig bachelorkandidater er gjennomgående mindre tilfreds med egen utdanning enn andre kandidater, fordi denne gradsgruppen skårer gjennomgående lavere enn andre med andel i jobb, andel i relevant arbeid og opplevd konkurransekraft på arbeidsmarkedet.

10. OPPSUMMERENDE KONKLUSJONER

Resultatene viser alt i alt at kandidatene ved de fire fakultetene ved NTNU i meget stor grad får jobb, at arbeidet er relevant og at de tilbys heltidsstillinger. Sjansens for å få relevant fulltidsstilling øker med økende gradsnivå, og særlig blant kandidater med master og ph.d.-grad. Resultatene viser også at et stort flertall av kandidatene er tilfreds med sin nåværende stilling og at tilfredsheten øker med stigende gradsnivå.

Et flertall av kandidater hadde annen tilknytning til arbeidslivet i studietiden, både gjennom studier, ekstraarbeid og aktivt frivillig kulturarbeid. Fra tidligere vet vi at mange arbeidsgivere verdsetter både privat engasjement i studietiden og relevant arbeidserfaring, og at dette er forhold som kan gi økt konkurranseevne på arbeidsmarkedet.

Derimot viser resultatene at NTNUs studie- og karriereveiledning både var lite kjent og brukt. At bare 17 % av kandidatene benyttet tilbudet vurderes som lavt. Blant brukerne er det også bare 7 % som fant tilbudet svært nyttig. Resultatene viser stor kontakt med arbeidslivet gjennom og parallelt med studiene, men et potensial for forbedring av og økt bruk av studie- og karriereveiledningstilbudet.

Resultatene viser at nesten alle NTNU-kandidatene i arbeid fikk sin første jobb i kort tid før eller etter fullført grad. Den vanligste måte å skaffe seg arbeid på er ved å søke på vanlig måte og et flertall av kandidatene fikk sin første jobb før eller rett etter fullført grad. Alt i alt synes tidspunktet for første jobb å samsvare med resultatene for tidspunktet kandidatene begynte å søke på jobb. Kandidater som begynner søknadsprosessen tidlig ser nemlig også ut til å komme raskere ut i jobb enn andre. Dette kan både skyldes at disse kandidatene er mer opptatt av å komme i jobb enn andre, eller i større grad har grader som etterspørres på arbeidsmarkedet.

Kandidatenes første jobb etter fullførte studier ved NTNU var oftest en midlertidig stilling, og da særlig blant bachelor- og delvis også ph.d.-kandidater. De fleste får likevel en relevant første stilling, og særlig blant master- og ph.d.-kandidatene. Kandidatene fikk sin første jobb både i privat og offentlig sektor, men for bachelorkandidatene var andelen med relevant første stilling lavere i privat sektor enn den var i offentlig sektor.

Resultatene viser at kandidatene først og fremst er opptatt av jobbens faglig innhold og miljø, egne utviklingsmuligheter og at jobben er stabil og lar seg kombineres med fritid og familie. Høy inntekt, ledelsesoppgaver, internasjonal karriere og mulighet for å påvirke samfunnsutviklingen vurderes derimot som mindre viktige kjennetegn ved en attraktiv jobb. Når et stort flertall av kandidatene også svarer at egen jobb i stor grad nettopp oppfyller for dem viktige kjennetegn, viser resultatene at en stor del av kandidatene ikke bare har fått en jobb de trives i, men som de også oppfatter som attraktiv.

Kandidatene vurderer samlet sett sitt eget utbytte av utdannelsen ved NTNU som svakt positivt, med mest positiv vurdering av analytiske og metodiske ferdigheter og kommunikasjon og formidling. Lavest samlet vurdering fikk området arbeidslivskompetanser. Rambøll vurderer resultatet som noe lavt, når man tar i betraktning av at NTNU er et av landets største og førende universitet og utdanningsinstitusjoner.

Analyser blant misfornøyde kandidater viser at det først og fremst er kandidatenes arbeidssituasjon og jobbinnhold som forklarer og gir lav tilfredshet, med aller størst andel misfornøyde blant de arbeidsledige, studenter ved andre utdanningsinstitusjoner og kandidater med lite relevante jobber.

Funnene forklarer da også i stor grad hvorfor særlig bachelorkandidater er gjennomgående mindre tilfreds med egen utdanning enn andre kandidater, da denne gradsgruppen skårer gjennomgående lavere enn andre på andel i jobb, andel i relevant arbeid og opplevd konkurransekraft på arbeidsmarkedet. Resultatene viser likevel at det store flertallet av kandidater alt i alt er tilfreds med egen utdanning ved NTNU. Kandidatenes tilfredshet med egen utdanning berører i all hovedsak egne jobbmuligheter og jobbinnhold etter fullførte studier, samt i hvilken grad utdannelsen gir dem faglig trygghet og støtte i utførelsen av deres daglige arbeidsoppgaver. For relativt nyutdannede kandidater er det med andre ord mulighetene de har på arbeidsmarkedet som er altoverskyggende for samlet tilfredshet med egen utdanning ved NTNU.

11. VEDLEGG – TABELLER

NOTE: Ca 50 av de totalt 1 984 respondentene i utvalget registrert med bachelorgrad ved IME, NT og HF hadde gjennomført en mastergrad ved NTNU etter 1. februar 2009. Disse kandidatene inngår i undersøkelsen og er i datasettet registrert som masterkandidat ved samme fakultet. Kandidatenes svar på spørsmålene rettet mot bachelorkandidater er tatt ut og inngår ikke i undersøkelsen.