NTNU

IDEAS2EVIDENCE

Rapport 13:2025

Kandidatundersøkelsen 2025

NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Andrea Rørvik Marti

Olav Laug Bjørnebekk

Asle Høgestøl

Andrea Rørvik Marti, Olav Laug Bjørnebekk og Asle Høgestøl

Kandidatundersøkelsen 2025

NTNU – NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET

Ideas2evidence rapport 13/2025

IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Oslo, september 2025

ISBN 978-82-8441-072-2

Forsidebilde: NTNU

Forord

Kjære leser.

Du sitter nå med resultatene av årets kandidatundersøkelse ved NTNU. Som landets største universitet møter vi stadig høyere krav til å utdanne kandidater som kan svare på dagens og morgendagens behov – både fra våre egne studenter og samfunnet rundt oss.

Kandidatundersøkelsen 2025 omfatter alle NTNUs utdanninger og gir verdifull innsikt i hvordan kandidatene vurderer egen kompetanse i møte med arbeidslivet. Over 9000 tidligere studenter har svart om blant annet kontakt med arbeidslivet i studietiden, overgangen til arbeidslivet og hvor relevant de opplever egen utdanning. Årets undersøkelse inkluderer for første gang spørsmål om bruk av kunstig intelligens og bærekraft i utdanningene. Over halvparten av våre kandidater bruker allerede KI i jobbsammenheng.

Resultatene viser at våre studenter generelt er godt fornøyd med studiene. Nær 9 av 10 oppgir at de vil anbefale NTNU til andre – et tydelig signal om høy generell tilfredshet, selv om ikke alle er helt tilfredse med valg av studieprogram.

Arbeidsmarkedet for nyutdannede har blitt noe tøffere, men NTNU-kandidater klarer seg godt. Våre kandidater kommer raskt ut i arbeidslivet og opplever i stor grad at første jobb er relevant. Når de bytter jobb, handler det ofte om å sikre bedre vilkår. Rapporten viser videre at NTNU bidrar til regional utvikling, særlig i Trondheim, Gjøvik og Ålesund.

NTNU-kandidater har også hatt en sterkere lønnsutvikling enn i arbeidslivet generelt. Dette bekrefter at utdanning lønner seg. Samtidig ser vi fortsatt betydelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Det er et stort tankekors.

Det er også forskjeller på studieområdene, selv om de overordnede tallene er gode. Mange peker på behov for tettere kontakt med arbeidslivet gjennom studietida. Dette er tilbakemeldinger som vi må ta på alvor og jobbe for å bedre.

Som rektor synes jeg Kandidatundersøkelsen 2025 er hyggelig lesning. Takk til alle som har bidratt – ikke minst de over 9000 kandidatene som delte sine erfaringer. Innsikten fra denne rapporten skal brukes aktivt videre i vårt arbeid med utdanningskvalitet.

God lesing!

Tor Grande, Rektor

Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (NTNU)

Innholdsfortegnelse

Sammendrag 8

1. Om undersøkelsen 12

Formål 12

Organisering og tilrettelegging 12

Metode og gjennomføring 13

Grupperinger 14

Utvalg, svarprosent, samtykke og statistisk usikkerhet 15

Sammenlikninger med NTNUs tidligere kandidatundersøkelser 17

Sammenlikninger med resultater fra andre undersøkelser 17

Rapportens oppbygning 18

Andre forhold ved rapporten 19

2. Tilfredshet med studiene 20

Tilfredshet på tvers av BOTT-universitetene 22

3. Kandidatenes nåsituasjon 23

Hovedbeskjeftigelse 23

Nåværende jobb 27

Tilfredshet med nåværende jobb 27

Sektor- og bransjetilhørighet 28

Stillingsandel, stillingsnivå og årslønn 32

Kvalifikasjoner i nåværende jobb 37

Utdanningens relevans for nåværende jobb 40

Kandidatenes arbeidslivstilpasning 44

4. Arbeid med KI og bærekraft 48

Arbeid med kunstig intelligens 48

Sammenlikning av KI-bruk blant studenter og kandidater 50

Opparbeidet KI-kompetanse gjennom studietiden 51

Behov for mer opplæring i KI-verktøy 53

Arbeid med bærekraft 53

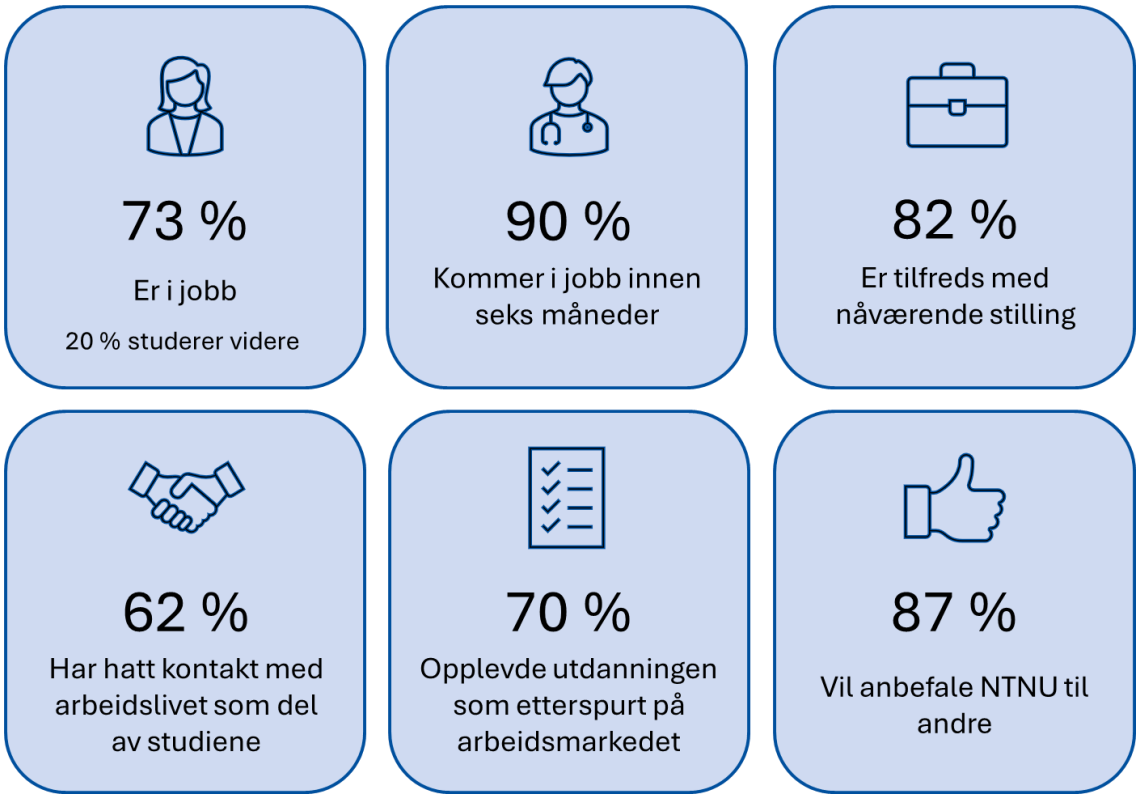
Opparbeidet bærekraftskompetanse gjennom studietiden 57
Behov for mer kunnskap om bærekraft 58
5. Overgangen fra studier til arbeidslivet 59
Veien til arbeidsmarkedet 59
Utdanningsvalg 61
Kandidatenes første jobb og jobbskifte 64
Utdypende spørsmål til bachelorkandidater 69
6. Kompetansemobilitet 72
Kompetansemobilitet og regional arbeidskraft 72
Geografisk mobilitet blant NTNU-kandidater 73
Studiested Trondheim 75
Studiested Gjøvik 76
Studiested Ålesund 77
7. Studie- og jobbrelaterte aktiviteter i studietiden 79
Studierelatert arbeidslivskontakt 79
Andre aktiviteter gjennom studietiden 82
Jobberfaring under studietiden 83
Gründervirksomhet under studietiden 84
Frivillig arbeid under studietiden 85
Karrieretjenester 87
8. Kompetanser, ferdigheter og arbeidslivsrelevans 89
Faglige, praktiske og samfunnsrelevante ferdigheter 89
Studiets arbeidslivsrelevans 94
Rustet for arbeidslivet 100
Tilbakemeldinger fra kandidatene 103
9. Utdypende spørsmål til PhD-kandidater 105
Motivasjon og karriereforventninger 105
Ph.d.-kandidatenes refleksjoner 107
Appendiks 110

Sammendrag

NTNU gjennomførte i 2025 en felles institusjonell kandidatundersøkelse rettet mot sine kandidater. Undersøkelsen har vært gjennomført hvert tredje år siden 2019. Målgruppen for undersøkelsen var alle som fullførte bachelor-, master- eller ph.d.-utdanning ved NTNU i 2022-2024. Formålet var å få økt kunnskap om uteksaminerte kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet, og deres vurdering av egen utdanning. Resultatene fra undersøkelsen vil inngå som del av kunnskapsgrunnlaget for NTNU sitt videre arbeid med å øke studienes relevans og kvalitet, og styrke studentenes overgang fra studier til arbeidsliv.

Hovedinntrykket fra undersøkelsen er at NTNUs kandidater er attraktive på arbeidsmarkedet. Arbeidsledigheten er lav, den klare majoriteten får jobb innen forholdsvis kort tid etter oppnådd grad, og de fleste er tilfreds med sin nåværende stilling. To av tre kandidater har hatt kontakt med arbeidslivet i løpet av studiene, og opplever at utdanningen er etterspurt på arbeidsmarkedet. De aller fleste vil anbefale NTNU til andre.

Noen nøkkeltall fra undersøkelsen:



Vi vil i det følgende trekke frem hovedfunnene fra undersøkelsen.

De fleste kandidatene er fornøyd med tiden ved NTNU

- 87 prosent av kandidatene vil anbefale NTNU til andre, og 83 prosent er fornøyde med utdanningen de har tatt.
- Kandidater fra teknologi, realfag og økonomisk-administrative fag gir de høyeste vurderingene av utdanningen.

De fleste kandidatene er veltilpasset på arbeidsmarkedet

- 73 prosent av NTNUs kandidater er for tiden i jobb, og de fleste har fast stilling. 20 prosent studerer videre. Et tydelig mindretall, 4 prosent, er for tiden arbeidsledige/aktive jobbsøkere
- Kandidater fra teknologi, lærerutdanning og helse- og sosialfag har høyest andel i arbeid, mens flere fra humaniora og samfunnsvitenskap studerer videre.
- 82 prosent av kandidatene som er i jobb, er tilfredse med sin nåværende stilling.
- Over halvparten arbeider i privat sektor, særlig kandidater med teknologisk eller økonomisk bakgrunn. Kandidater fra helse, lærerutdanning og samfunnsfag dominerer i offentlig sektor.
- Median årslønn er 669 000 kroner, med høyest lønnsnivå blant kandidater fra teknologi og realfag.
- Flertallet vurderer at utdanningen er relevant for jobben, og kandidater som opplever høy relevans er også mest tilfredse i arbeidssituasjonen.
- Samlet sett finner vi at 84 prosent av NTNUs kandidater kan karakteriseres som veltilpasset på arbeidsmarkedet.

Mange bruker KI og arbeider med bærekraft i jobben

- Blant kandidatene som er i jobb bruker 54 prosent kunstig intelligens (KI) i jobben i noen grad eller mer, særlig kandidater med teknologibakgrunn.
- KI-bruken er høyest i konsulentbransjen, IKT og finans, og lavest i helse, undervisning og kultur.
- 32 prosent vurderer at de har opparbeidet KI-kompetanse i studiene, men mange ønsker mer opplæring.
- Seks av ti kandidater (58 prosent) arbeider med bærekraft i jobben i noen grad eller mer.
- Master- og ph.d.-kandidater, samt kandidater fra teknologi og lærerutdanning, vurderer sin bærekraftskompetanse høyest.

Rask overgang fra studier til arbeidslivet er vanlig

- 90 prosent av kandidatene er i jobb innen seks måneder, og NTNU-kandidater kommer raskere i jobb enn ved andre BOTT-universiteter.
- 69 prosent oppgir at karriere- og jobbmuligheter var viktig for valg av utdanning, høyest for teknologi- og økonomifagene, lavest for humaniora.
- 55 prosent blir værende i sin første jobb. De som har byttet jobb har oppnådd høyere stillingsandel, fast jobb og bedre utdanningsrelevans.
- 33 prosent av bachelorkandidatene har søkt eller påbegynt master ved NTNU, og 15 prosent ved andre læresteder.
- Blant dem som ikke søker videre, oppgir 42 prosent at de er fornøyde med jobben de har, mens 29 prosent ønsker arbeidserfaring først.

Kandidatens geografiske mobilitet

- NTNU tiltrekker seg studenter fra hele landet, men flertallet kommer fra Trøndelag. I alt bodde nesten en fjerdedel av kandidatene i Trøndelag før de begynte å studere ved NTNU, mens i overkant av en femtedel prosent kom fra Oslo eller Akershus.

- I dag bor 42,9 prosent av kandidatene i Trøndelag, hvilket tilsvarer en tilvekst av NTNU-kandidater på 74,1 prosent.
- Kandidatene fra studiested Trondheim blir ofte boende i byen, eller flytter til Oslo. Andelen som bor i Trondheim øker kraftig etter endt utdanning, fra 15,2 prosent før studiene til 41,5 prosent etter studiene.
- Ved NTNU Gjøvik har andelen som blir boende i Innlandet økt markant siden forrige undersøkelse. Tilveksten til fylket har snudd fra svakt negativ (-4 prosent) til klart positiv (43,6 prosent). På kommunenivå er det Gjøvik og til en viss grad Vestre Toten som er mest populære.
- Til NTNU Ålesund rekrutteres mange lokalt, med 47 prosent av kandidatene som bodde i Møre og Romsdal før studiene. Etter endte studier har andelen bosatt i fylket økt til 66,4 prosent. Mange bor også i Trondheim.

Kontakt med arbeidslivet i studietiden oppleves nyttig

- 62 prosent har hatt studierelatert arbeidslivskontakt. De mest utbredte formene for arbeidslivskontakt er oppgavesamarbeid, obligatorisk praksis, og mindre prosjekter eller caseoppgaver fra arbeidslivet.
- Praksis i arbeidslivet er mest utbredt i lærerutdanning og helse- og sosialfag. Blant teknologistudenter er det vanligst med oppgavesamarbeid med arbeidslivet.
- 79 prosent av sivilingeniørene har hatt obligatorisk arbeidserfaring som del av studiene. 58 prosent av disse fikk jobbtilbud fra bedriften de hadde kontakt med.
- To av tre kandidater med jobberfaring fra studietiden vurderer denne som nyttig eller svært nyttig for å få første jobb.
- 53 prosent har deltatt i frivillig arbeid. Sivilingeniører skiller seg ut med 68 prosent deltakelse og høy nyttevurdering.
- Bare 5 prosent har brukt NTNUs karrieretjenester. De fleste finner jobb via nettverk, digitale verktøy eller praksis.

Mange kandidater etterlyser tettere kobling mellom utdanning og arbeidsliv

- 86 prosent mener de har fått gode analytiske evner, og like mange vurderer å ha opparbeidet et solid faglig-teoretisk fundament.
- Praktiske ferdigheter vurderes sterkt: 90 prosent sier de arbeider målrettet og systematisk, og 84 prosent opplever å ha gode samarbeidsevner.
- Kandidater vurderer sine samfunnsrelevante ferdigheter som gode. Over 90 prosent mener de kan drøfte saker fra flere sider og vurdere informasjon kritisk, og 88 prosent sier de kan reflektere etisk.
- 80 prosent mener utdanningen gir kompetanse som er viktig i arbeidslivet, men bare 34 prosent mener studiene ga god kontakt med arbeidslivet.
- 72 prosent mener utdanningen har gitt jobbmuligheter i tråd med forventningene. Denne andelen har gått noe ned over tid. Sivilingeniører og helseutdannede vurderer mulighetene høyest.
- 70 prosent opplever at utdanningen fra NTNU er etterspurt i arbeidsmarkedet, men dette varierer betydelig. 56 prosent av sivilingeniører sier seg helt enige, mot kun 9 prosent i humaniora.

- Nesten halvparten av kandidatene etterlyser mer praksis i studiene. 44 prosent vil ha flere caseoppgaver og simuleringer, og 31 prosent ønsker bedre informasjon om hvilke yrker og bransjer som kan være relevante for seg.

Ph.d.-kandidater søker faglig fordypning, men opplever usikkerhet om karriereveier

- Blant ph.d.-kandidatene søkte 79 prosent ph.d. for å få faglig fordypning, og 41 prosent for karrieremuligheter.
- 36 prosent av ph.d.-kandidatene planla akademisk karriere ved oppstart, høyest i humaniora og samfunnsvitenskap.
- 35 prosent har endret karriereplaner underveis, særlig realfagskandidater. Kandidater fra humaniora endrer planer minst.
- 64 prosent ville anbefale en ph.d.-grad til andre, ned fra 74 prosent i forrige undersøkelse.
- Ph.d.-kandidater fra helse- og sosialfag (74 prosent) er mest positive. Kandidater fra humaniora (52 prosent) er mest tilbakeholdne med å anbefale graden.
- De som ikke anbefaler andre å ta en ph.d., peker på lav arbeidslivsrelevans, dårlig lønn og usikre jobbmuligheter etter endt grad.

1. Om undersøkelsen

I dette kapittelet beskrives gjennomføringen av Kandidatundersøkelsen 2025 og hvordan datagrunnlaget for rapporten er bygget opp. Kapittelet starter med en beskrivelse av formål, og hvordan arbeidet med planlegging, organisering og tilrettelegging har foregått. Videre presenteres inndelingen av kandidatene i utdanningsområder og andre grupperinger som benyttes i analysene. Kapittelet gir også en oversikt over svarprosent, utvalg og hvordan eventuelle skjevheter i datagrunnlaget er håndtert gjennom vekting. Til slutt gis en kort beskrivelse av hvordan resten av rapporten er strukturert.

Formål

NTNUs studieprogram utvikles i tett samspill med arbeidslivets behov og forventninger. For å sikre god arbeidslivsrelevans er det viktig å ha oppdatert kunnskap om hvordan kandidatene klarer seg i overgangen til arbeidslivet, hvordan de vurderer nytten av utdanningen, og hvordan de oppleves av arbeidsgivere. Slik kunnskap må fornyes jevnlig, og kandidatundersøkelsen er et sentralt verktøy for å gi innsikt til både studenter, ansatte og samarbeidspartnere. Undersøkelsen gir også et viktig grunnlag for å vurdere om NTNU utdanner kandidater som arbeidslivet etterspør, og hva som eventuelt kan forbedres i utdanningsløpet.

Organisering og tilrettelegging

Undersøkelsen har blitt gjennomført av analyse- og utredningsselskapet Ideas2evidence, på oppdrag fra NTNU. Ideas2evidence hadde ansvar for datainnsamling, analyse og rapportering fra undersøkelsen.

Utvikling av spørreskjema for undersøkelsen ble gjennomført i samarbeid mellom Ideas2evidence og NTNU. Forrige kandidatundersøkelse ved NTNU ble gjennomført av Kantar i 2022[1]. For å følge utviklingen over tid, er en rekke spørsmål videreført fra denne undersøkelsen. Samtidig er nye spørsmål tatt inn for å videreutvikle undersøkelsen og gjenspeile utviklingen i samfunnet.

Fra NTNU sin side har arbeidet med Kandidatundersøkelsen blitt utført av en arbeidsgruppe med følgende medlemmer:

- Simon Lie - Seksjon for Utdanningskvalitet og læringsmiljø (leder av arbeidsgruppa)
- Marit Svendsen - Seksjon for Utdanningskvalitet og læringsmiljø
- Ivar Pettersen - Seksjon for utvikling og styring
- Mette Larsson - Kommunikasjonsavdelingen

I tillegg har en referansegruppe med representanter fra fagmiljøene bidratt til å kvalitetssikre arbeidet. Referansegruppa besto av følgende medlemmer:

[1]https://www.ntnu.no/documents/1290085550/1321509069/NTNUs+kandidatundersøkelse+2022.pdf/3b7e9e58-92a8-8788-211e-0cac35d2f7ea?t=1666185980659

- Anita Nordeng Jakobsen - Nestleder utdanning, Institutt for bioteknologi og matvitenskap, NV-fakultetet
- Arild Holm Clausen - Nestleder utdanning, Institutt for konstruksjonsteknikk, IV-fakultetet
- Hanne Kristine Skjesol Torbergsen - Fagenhetsleder og nestleder utdanning Bachelor sykepleie, MH-fakultetet:
- Malin Høgsand Leirvåg – Studentrepresentant, NTNU-styret og Ledergruppa Studenttinget

Prorektor for utdanning er eier av Kandidatundersøkelsen, og arbeidsgruppa har rapportert til Utdanningsutvalget ved NTNU.

Fra Ideas2evidences side har prosjektet vært ledet av Andrea Rørvik Marti, som også har utarbeidet rapporten i samarbeid med Magnus Buseth Danielsen, Olav Bjørnebekk og Asle Høgestøl. I tillegg til rapporten har ideas2evidence utviklet en webportal for videre analyser og datavisualisering av tallmaterialet fra undersøkelsen. Georg Stokke i Ideas2evidence har hatt hovedansvaret for utviklingen av denne løsningen. Webportalen er offentlig tilgjengelig og kan finnes på https://www.ntnu.no/kandidatundersokelsen.

Metode og gjennomføring

Målgruppen for Kandidatundersøkelsen 2025 var kandidater som fullførte bachelorgrad, mastergrad, eller doktorgrad (ph.d.) ved NTNU, i 2022, 2023 eller 2024.

Informasjon om kandidatene i målgruppen ble hentet ut av det studieadministrative systemet *Felles studentsystem* (FS). Undersøkelsen ble gjennomført som en webundersøkelse. Invitasjon om å delta i undersøkelsen ble sendt til 25 993 kandidater. Undersøkelsen var tilgjengelig på norsk, nynorsk og engelsk.

E-posten inneholdt informasjon om insentiver ved deltakelse (trekningen av fem gavekort på 3 000 kroner hver) og en kort beskrivelse av formål med undersøkelsen. E-posthenvendelsen var signert Tor Grande, rektor ved NTNU.

Kandidatene som ikke svarte på første invitasjon til undersøkelsen, fikk tilsendt påminnelser på e-post og SMS. Kandidatene mottok inntil fem påminnelser. Tre påminnelser ble sendt via e-post, én påminnelse ble sendt via både e-post og SMS, mens én ble sendt via SMS.

SMS ble sendt til kandidatene som var registrert med (norsk) telefonnummer i FS. Kun 2,3 prosent av kandidatene var ikke registrert med norsk telefonnummer.

Totalt sett var det 10 403 kandidater som enten fullførte hele undersøkelsen, eller svarte på så store deler av den at de ble inkludert i datagrunnlaget for rapportens analyser. Samlet sett oppnådde Kandidatundersøkelsen 2025 dermed en svarprosent på 40 prosent.

Grupperinger

I denne rapporten deler vi inn kandidatene i *utdanningsområder* basert på hva slags studieprogram de har fullført. Kategoriseringen følger inndelingen som benyttes i NTNUs kvalitetsmelding for utdanning[2]. Utdanningsområdene som brukes i analysene er:

- Helse- og sosialfag
- Humaniora
- Lærer- og lektorutdanninger (lærer)
- Realfag
- Samfunnsvitenskap
- Teknologi
- Økonomisk-administrative fag (økadm-fag)

Alle sivilingeniørutdanningene inngår i utdanningsområdet teknologi. I enkelte tabeller vises egne tall for sivilingeniørkandidater som en underkategori innenfor teknologi.

Resultatene presenteres i tillegg brutt ned på gradsnivå, studiested, avgangsår og kjønn. Informasjon om dette er hentet fra Felles Studentsystem (FS).

Kandidatens tilhørighet innenfor fakultet og utdanningsområde fremgår av tabell 1.1. De ulike utdanningsområdene har i noen tilfeller en klar forankring til et bestemt fakultet, mens i andre tilfeller ser vi at utdanningsområdene er knyttet til studieprogram på flere ulike fakultet.

Tabell 1.1. Fakultet[3] fordelt på fagområder

	AD	HF	IE	IV	MH	NV	SU	ØK
Total (n=10403)	4 %	19 %	13 %	15 %	13 %	10 %	18 %	8 %
Utdanningsområde								
Helse- og sosialfag (n=1720)					92 %	3 %	5 %	
Humaniora (n=652)	4 %	96 %						
Lærer (n=604)		22 %	11 %				67 %	
Realfag (n=1102)			42 %	8 %		44 %		6 %
Samfunnsvitenskap (n=1339)							100 %	
Teknologi (n=4002)	11 %		25 %	45 %		14 %		5 %
Økadm-fag (n=830)					6 %		6 %	88 %

Det er ellers verdt å merke seg at noen få studieprogram ikke er knyttet til et spesifikt utdanningsområde. Svarene til kandidatene fra disse studieprogrammene inngår i alle totaltall og øvrige nedbrytninger, men er ikke koblet til de ulike utdanningsområdene.

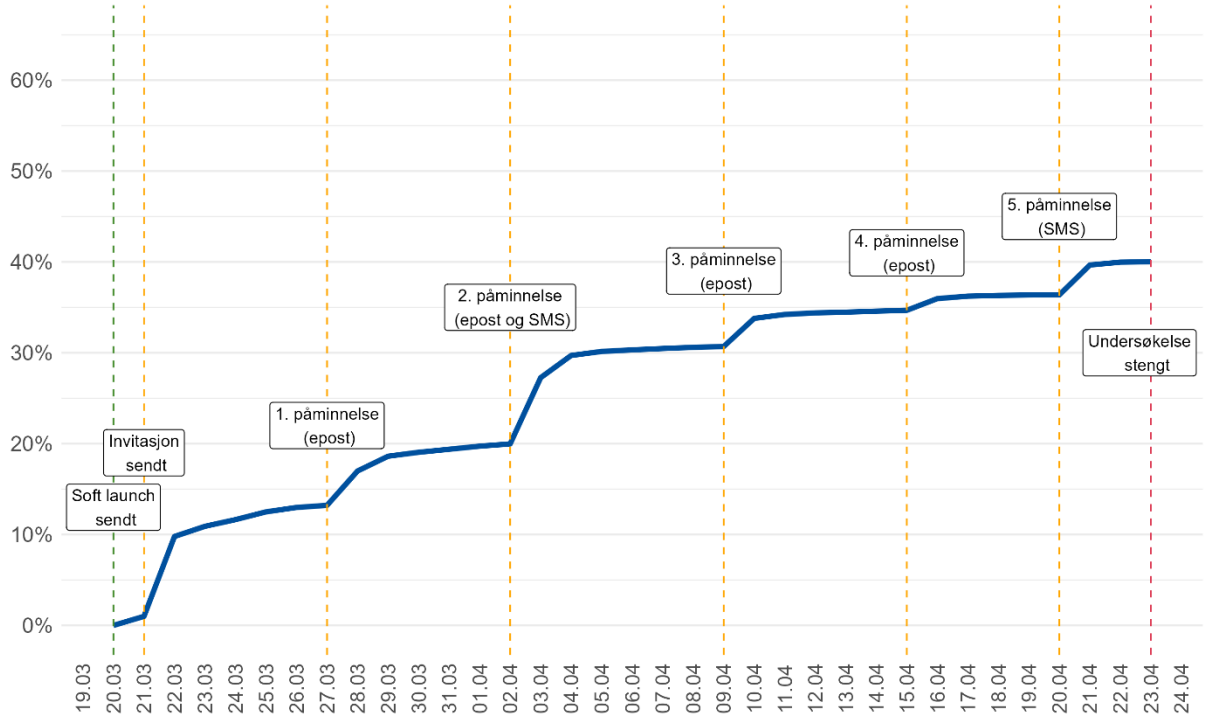
[2] https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Kvalitetsmelding+om+utdanning. Merk: En komplett oversikt på hvilke studieprogram som inngår i hvilke fagområder er inkludert i rapportens appendiks.

[3] AD = Fakultet for arkitektur og design, HF = Det humanistiske fakultet, IE = Fakultet for informasjonsteknologi og ingeniørfag, IV = Fakultet for ingeniørvitenskap, MH = Fakultet for medisin og helsevitenskap, NV = Fakultet for naturvitenskap, SU = Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, ØK = Fakultet for økonomi

Utvalg, svarprosent, samtykke og statistisk usikkerhet

I figur 1.1 viser vi utviklingen i antall svar og svarprosent gjennom feltperioden. Totalt fullførte 9 622 (37 prosent) personer hele undersøkelsen. I analysene har vi i tillegg inkludert 781 delvise besvarelser, der respondentene har svart på minst ett spørsmål utover språkvalg og samtykke. Når disse tas med, har til sammen 10 403 kandidater deltatt i undersøkelsen. Dette gir en samlet **svarprosent på 40 prosent.**

Figur 1.1: Utvikling i svarprosent gjennom feltperioden [4]



Kandidatene ble invitert til undersøkelsen 20. mars 2025. Invitasjonene ble først sendt ut til et mindre utvalg på 2 500 kandidater (en såkalt *soft launch*). Neste dag, den 21. mars, ble invitasjonen sendt ut til det resterende utvalget. I alt ble 25 993 kandidater invitert.

Første påminnelse ble sendt på e-post den 27. mars, mens andre påminnelse ble sendt på e-post og SMS til dem som var registrert med (norsk) mobilnummer den 2. april. Både tredje og fjerde påminnelse ble sendt via e-post, henholdsvis den 9. og 15. april. Femte påminnelse ble sendt via SMS den 20. april.

Soft launch og invitasjon genererte til sammen en svarprosent på 8,8. Første påminnelse ga en ytterligere økning på 7,2 prosentpoeng. Den andre påminnelsen, som ble sendt både via e-post og SMS, hadde størst effekt, med en tilknyttet økning i svarprosent på 10,3 prosentpoeng. Tredje, fjerde og femte påminnelse genererte deretter en økning i svarprosent på henholdsvis 6,5, 2,2, og 3,7 prosentpoeng.

[4] Svarprosent gjengis med én dags etterslep.

Undersøkelsen ble stengt den 22. april. Totalt var undersøkelsen åpen i 32 dager.

Tabell 1.2: Svarprosent med nedbrytinger

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg (uvektet)	Nettoutvalg (vektet)	Svarprosent
Total	N=25993	N=10403	N=10403	40 %
Grad				
Bachelor	42 %	39 %	42 %	37 %
Master	53 %	55 %	53 %	42 %
Ph.d.	5 %	6 %	5 %	48 %
Utdanningsområde				
Helse- og sosialfag	19 %	17 %	18 %	36 %
Humaniora	7 %	6 %	7 %	39 %
Lærer	6 %	6 %	6 %	38 %
Realfag	10 %	11 %	10 %	42 %
Samfunnsvitenskap	12 %	13 %	13 %	44 %
Teknologi	38 %	39 %	38 %	41 %
Siv.ing.	15 %	16 %	15 %	43 %
Økadm-fag	8 %	8 %	9 %	38 %
Studiested				
Gjøvik	9 %	9 %	9 %	37 %
Trondheim	84 %	86 %	84 %	41 %
Ålesund	6 %	6 %	6 %	36 %
Avgangsår				
2022	30 %	28 %	30 %	38 %
2023	34 %	34 %	34 %	39 %
2024	35 %	38 %	35 %	43 %
Kjønn				
Kvinne	51 %	54 %	51 %	42 %
Mann	49 %	46 %	49 %	38 %

Svarprosenten i Kandidatundersøkelsen 2025 varierer noe mellom ulike grupper, men forskjellene er jevnt over moderate. Som i tidligere undersøkelser er det små forskjeller i svarprosent mellom avgangsår, mens kvinnelige kandidater er noe mer tilbøyelige til å svare enn mannlige (42 prosent mot 38 prosent). Dette er et kjent mønster fra både NTNUs egne undersøkelser og nasjonale kandidatundersøkelser.

Ser vi på utdanningsområdene, er svarprosenten høyest blant kandidater fra samfunnsvitenskap (44 prosent), realfag (42 prosent) og teknologi (41 prosent). Lavest svarprosent finner vi blant kandidater fra helse- og sosialfag, på 36 prosent. Når vi ser på gradsnivå, er svarprosenten lavest blant bachelorkandidater (37 prosent), mens masterkandidater og ph.d.-kandidater har høyere svarprosent (henholdsvis 42 prosent og 48 prosent). Dette er i tråd med tidligere undersøkelser, hvor kandidater med høyere grad ofte er noe mer tilbøyelige til å delta.

Det er også enkelte forskjeller mellom studiestedene. Kandidater fra Trondheim har en noe høyere svarprosent (41 prosent) enn de som har studert ved Gjøvik (37 prosent) og Ålesund (36 prosent). Vi ser også en tendens til høyere svarprosent blant de nyeste kandidatene (43 prosent i avgangsår 2024).

Det er viktig å være oppmerksom på at *antallet* svar i hver undergruppe varierer betydelig, dels som følge av ulik svarprosent, men i hovedsak fordi antallet kandidater i utgangspunktet er svært ulikt. For eksempel er det langt flere kandidater innen teknologi enn innen lærerutdanning. Jo færre kandidater en gruppe består av, desto mer forsiktig må man være med å tolke forskjeller, da enkeltbesvarelser kan få større utslag i resultatene.

De aller fleste analysene i denne rapporten tar i bruk vekting. Dette gjøres både for å fremstille mer representative resultater, men også for å sikre et sammenliknbart grunnlag med NTNUs tidligere kandidatundersøkelser. Nettoutvalget er derfor vektet etter avgangsår, fakultet, grad og kjønn, i tråd med tidligere praksis. Siden svarprosenten i undersøkelsen er svært jevn på tvers av alle faktorer som det vektes for (jvf. tabell 1.2), gir vektingen i all hovedsak små utslag på resultatene.[5]

Sammenlikninger med NTNUs tidligere kandidatundersøkelser

I tillegg til kandidatundersøkelsen fra 2025, benytter vi også data fra NTNUs tidligere undersøkelser gjennomført i 2019 og 2022. Dette gir mulighet for å følge utvikling over tid innen utvalgte temaer.

Det er ikke alle spørsmål som lar seg sammenligne direkte. Noen spørsmål er nye, mens andre er endret i utforming eller svaralternativer i en slik grad at det ikke er mulig å etablere konsistente tidsserier. Vi har derfor kun laget tidsserietabeller der spørsmålene er tilstrekkelig sammenlignbare.

Tabeller presenteres der utviklingen over tid er relevant og meningsfull. Der det er liten eller ingen variasjon, omtales utviklingen i tekstform. Eventuelle manglende data er markert med tomme celler i tabellene.

Sammenlikninger med resultater fra andre undersøkelser

I tillegg til data fra NTNUs kandidatundersøkelse, benytter denne rapporten også tall fra andre relevante kandidat- og studentundersøkelser. Hovedformålet har vært å sette NTNU-tallene i kontekst, særlig gjennom sammenlikning med de øvrige BOTT-institusjonene (UiO, UiB og UiT), samt enkelte nasjonale undersøkelser. Alle eksterne datakilder er offentlig tilgjengelige og er brukt der spørsmål og utvalg er tilstrekkelig sammenliknbare.

Følgende eksterne datakilder har blitt benyttet:

- **Universitetet i Oslo (UiO)[6]:** Kandidatundersøkelse fra 2023, som omfatter kandidater uteksaminert fra høsten 2018 til våren 2023

[5] Det er beregnet totalt 131 cellevekter basert på kombinasjoner av avgangsår, fakultet, grad og kjønn. Antallet vekter er relativt høyt, og flere celler har få respondenter. Likevel er over- og underrepresentasjonen lav, med en maksimal vekt på 2,12 og en minimal vekt på 0,40.
[6] https://ideas2evidence.com/nb/publications/kandidatundersokelsen-universitetet-i-oslo-2023

- **Universitetet i Bergen (UiB)[7]:** Kandidatundersøkelse gjennomført i 2022, blant kandidater som avsluttet utdanningen i 2020. Undersøkelsen inngår i «Kandidatundersøkelsen på Vestlandet», men kun institusjonsspesifikke tall for UiB er benyttet.
- **UiT Norges arktiske universitet[8]:** Undersøkelse gjennomført i 2024, rettet mot kandidater uteksaminert i 2020, 2021 og 2022.
- **NIFUs kandidatundersøkelse[9]:** Landsomfattende undersøkelse fra høsten 2023 blant kandidater som fullførte mastergrad våren 2023. Undersøkelsen dekker alle større universiteter og høyskoler i Norge, inkludert NTNU.
- **Studiebarometeret (2024)[10]:** En nasjonal studentundersøkelse gjennomført av NOKUT blant andre- og femteårsstudenter. Vi har benyttet institusjonsspesifikke tall for NTNU. Studiebarometeret skiller seg fra de øvrige kildene ved at det måler studentenes opplevelse av studiekvalitet underveis i utdanningen, ikke etter endt studium. Noen spørsmål overlapper med NTNUs kandidatundersøkelse, og brukes her for å sammenligne vurderingene til aktive studenter og uteksaminerte kandidater.

Sammenligning på tvers av undersøkelser må tolkes med en viss varsomhet. Det er variasjoner i både utvalg, gjennomføringstidspunkt og spørsmålsformuleringer, som påvirker sammenlignbarheten. I noen tilfeller er svaralternativer gruppert for å gjøre sammenligning mulig. Dette er bemerket i fotnoter. Når forskjeller i spørsmålsutforming vurderes som relevante for tolkningene, kommenteres det eksplisitt i tekst eller fotnote.

Forskjeller i avgangsår og tidspunkt for datainnsamling kan også ha betydning. For eksempel møtte kandidater uteksaminert i 2020 et annet arbeidsmarked enn de som fullførte i 2023, og enkelte gjennomførte deler av utdanningen under koronapandemien. Slike forhold kan påvirke både arbeidslivstilpasning og vurderinger av utdanningens relevans. Vi kommenterer dette der det anses som viktig for forståelsen, men rapportens hovedfokus ligger ikke på dyptgående analyse av slike samfunnsmessige variasjoner.

Rapportens oppbygning

Rapporten starter med å presentere kandidatenes tilfredshet med studiene (kapittel 2), både samlet og i sammenlikning med kandidater fra de øvrige BOTT-universitetene.

Kapittel 3 tar for seg kandidatenes nåværende situasjon i arbeidslivet. Her beskrives hovedbeskjeftigelse, jobbsituasjon, bransjetilhørighet, lønnsnivå og opplevd relevans av utdanningen. Deretter følger kapittel 4, som belyser kandidatenes erfaringer med kunstig intelligens og bærekraft, både i studietiden og arbeidslivet.

Overgangen fra studier til arbeidsliv er tema i kapittel 5, med analyser av første jobb, videre utdanningsvalg og egne spørsmål til bachelorkandidater.

[7] https://ideas2evidence.com/nb/publications/kandidatundersokelsen-2022-fra-studier-til-jobb-pa-vestlandet
[8] https://ideas2evidence.com/nb/publications/kandidatundersokelsen-uit-norges-arktiske-universitet-2024
[9] https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3159814
[10] https://www.studiebarometeret.no/

I kapittel 6 ser vi på kompetansemobilitet. Basert på registerdata fra Felles Studentsystem (FS) ser vi på kandidatenes bosted før og etter studiene, med vekt på mobilitet i regionene rundt NTNUs tre studiebyer.

Kapittel 7 omhandler ulike studie- og jobbrelaterte aktiviteter i studietiden, inkludert arbeidslivskontakt, jobberfaring, frivillig arbeid og bruk av karrieretjenester.

I kapittel 8 presenteres kandidatenes vurderinger av hvilke kompetanser og ferdigheter de har opparbeidet seg, utdanningens arbeidslivsrelevans og hvor rustet de opplever seg for arbeidslivet. Kapittelet inkluderer også åpne tilbakemeldinger.

Rapporten avsluttes med en fordypning i ph.d.-kandidatenes erfaringer fra doktorgradsløpet (kap. 9).

Andre forhold ved rapporten

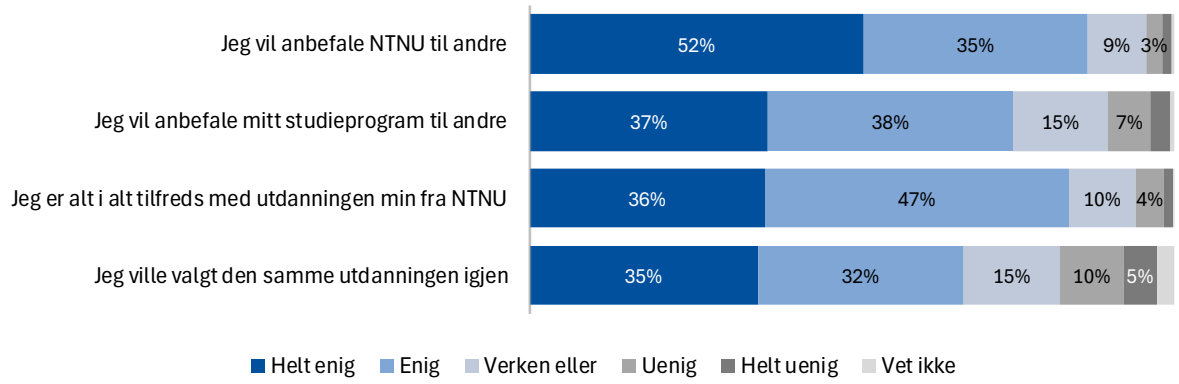
I figurer og tabeller benyttes ulike fargepaletter for å skille mellom datakilder. Data fra eksterne kilder er vist i en brun/beige fargeskala, mens tall fra NTNUs kandidatundersøkelse presenteres i blå- og gråtoner. Dette er gjort for å tydeliggjøre hvilke data som stammer fra interne versus eksterne kilder.

2. Tilfredshet med studiene

Vi innleder med et overordnet blikk på kandidatenes tilfredshet med utdanningen ved NTNU. Kandidatene har tatt stilling til fire påstander knyttet til deres opplevelse av studietiden, inkludert om de vil anbefale NTNU og sitt studieprogram til andre, og om de ville valgt den samme utdanningen igjen. Dette kapitlet gir et overordnet bilde av hvordan kandidatene vurderer sin studietid, før vi i de påfølgende kapitlene går nærmere inn på temaer knyttet til kandidatenes arbeidslivstilknytning, overgang til arbeidslivet, og erfaringer fra studietiden.

Først skal vi se på kandidatenes samlede, overordnede vurdering av NTNU og sitt studieprogram.

Figur 2.1. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander (om NTNU, studieprogram og utdanningen)? NTNU samlet (n=9613)



De aller fleste kandidatene er fornøyde med utdanningen de har tatt ved NTNU. Hele 87 prosent oppgir at de vil anbefale NTNU til andre, og 83 prosent sier seg tilfreds med utdanningen som helhet. Også studieprogrammet får gjennomgående gode tilbakemeldinger.

Spørsmålet om kandidaten ville valgt samme utdanning på nytt, får noe lavere tilslutning. I alt 67 prosent sier seg enig eller helt enig i dette, mens 15 prosent er uenige. At enkelte ikke ville valgt den samme utdanningen igjen, trenger ikke nødvendigvis å skyldes mangler ved utdanningens kvalitet. Det kan også gjenspeile endrede interesser, nye karriereønsker eller erfaringer som har gitt økt innsikt i egne styrker og preferanser.

Tabell 2.1: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander *(om NTNU, studieprogram og utdanningen)*? Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn. Gj.snitt på en skala fra 1-5 (der 5 er «helt enig»)

	Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra NTNU	Jeg vil anbefale mitt studieprogram til andre	Jeg vil anbefale NTNU til andre	Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen
Total (n=9613)	4,1	4,0	4,3	3,8
Grad				
Bachelor (n=3626)	4,0	3,8	4,2	3,7
Master (n=5374)	4,3	4,1	4,5	4,0
Ph.d. (n=613)	4,2	3,9	4,3	3,8
Utdanningsområde				
Helse- og sosialfag (n=1563)	4,0	3,8	4,1	3,7
Humaniora (n=590)	3,9	3,7	4,1	3,6
Lærer (n=555)	3,9	3,6	4,3	3,5
Realfag (n=1032)	4,2	4,0	4,3	3,9
Samfunnsvitenskap (n=1246)	4,1	3,9	4,4	3,7
Teknologi (n=3732)	4,3	4,2	4,5	4,0
Siv.ing. (n=1527)	4,4	4,4	4,6	4,1
Økadm-fag (n=756)	4,2	4,1	4,4	3,9
Studiested				
Gjøvik (n=832)	4,0	3,9	4,2	3,9
Trondheim (n=8226)	4,2	4,0	4,4	3,9
Ålesund (n=526)	4,0	3,8	4,1	3,8
Avgangsår				
2022 (n=2778)	4,1	4,0	4,4	3,8
2023 (n=3263)	4,2	4,0	4,3	3,9
2024 (n=3572)	4,1	4,0	4,3	3,9
Kjønn				
Kvinne (n=5171)	4,1	3,9	4,3	3,8
Mann (n=4442)	4,2	4,1	4,4	3,9

Tabell 2.1 viser hvordan kandidater vurderer ulike aspekter ved studietiden, fordelt på gradsnivå, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn. På tvers av alle grupper er vurderingene gjennomgående høye, men det finnes også systematiske variasjoner som er verdt å merke seg.

Når vi ser på forskjeller etter gradsnivå, er det masterkandidatene som gir de høyeste vurderingene på alle fire påstander – både når det gjelder tilfredshet, anbefaling av NTNU og studieprogram, og spørsmålet om de ville valgt samme utdanning igjen. Ph.d.-kandidatene ligger tett bak, med jevnt over høyere skårer enn bachelorkandidatene.

Ser vi på utdanningsområde, er det også her klare forskjeller i vurderingene. Kandidater med teknologibakgrunn gir gjennomgående svært høye vurderinger, særlig sivilingeniørene, som skårer høyest på alle fire indikatorer. Realfag og økonomisk-administrative fag skårer også høyt. Lavere vurderinger finner vi blant kandidater fra humaniora og lærerutdanningene. Disse gruppene er likevel positive til NTNU som institusjon, men vurderer i mindre grad studieprogrammet som anbefalingsverdig og svarer oftere negativt på om de ville valgt samme utdanning igjen.

Når det gjelder studiested, gir kandidater fra NTNU i Trondheim de høyeste gjennomsnittsskårene på tvers av spørsmålene. Kandidatene fra Gjøvik og Ålesund ligger noe lavere, men vurderingene er også her generelt høye, særlig når det gjelder tilfredshet med utdanningen og anbefaling av NTNU.

Det er små forskjeller mellom kvinner og menn, men menn gir gjennomgående høyere vurderinger på alle fire påstandene. Forskjellene er størst når det gjelder anbefaling av studieprogram og spørsmålet om de ville valgt samme utdanning igjen, selv om avvikene her også er relativt beskjedne. Kjønnsforskjellene kan trolig forklares med ulikheter i utdanningsvalg, ettersom kvinner er overrepresentert i de tre utdanningsområdene som skårer lavest på disse spørsmålene. For eksempel utgjør kvinner 82 prosent av studentene på helse- og sosialfag, 64 prosent på humaniora og 74 prosent på lærerutdanning.

Når det gjelder avgangsår, er vurderingene svært stabile på tvers av kullene fra 2022 til 2024. Dette tyder på at kandidatenes tilfredshet med utdanningen og med NTNU som institusjon ikke er vesentlig påvirket av eksterne forhold i tiden rundt fullført grad. Slike stabile mønstre tyder på at vurderingene som gis er robuste og konsistente over tid.

Tilfredshet på tvers av BOTT-universitetene

Kandidatundersøkelsene ved de fire BOTT-universitetene inneholder alle spørsmål om kandidatenes tilfredshet med studiene. I figur 2.2 presenterer vi en sammenlikning av andelen kandidater som oppgir at de samlet sett er fornøyde med studiet sitt.

Figur 2.2: Andel kandidater som er fornøyde med studiene, sammenlikning med andre kandidatundersøkelser (BOTT-universitetene)[11]

Resultatene viser et høyt tilfredshetsnivå ved alle de fire universitetene. Ved NTNU svarer 83 prosent at de er fornøyde, noe som er marginalt lavere enn ved UiT (84 prosent), men høyere enn både UiO (82 prosent) og UiB (80 prosent). Forskjellene er små, og variasjonen kan skyldes tilfeldigheter, snarere enn reelle forskjeller i studiekvalitet.

Tallene viser dermed at en stor andel kandidater ved alle BOTT-universitetene opplever studietiden som positiv, og gir et samlet bilde av høy tilfredshet blant uteksaminerte kandidater.

[11] Svaralternativene i undersøkelsene varierer noe. Noen grupperinger har derfor blitt slått sammen for å produsere sammenliknbare kategorier.

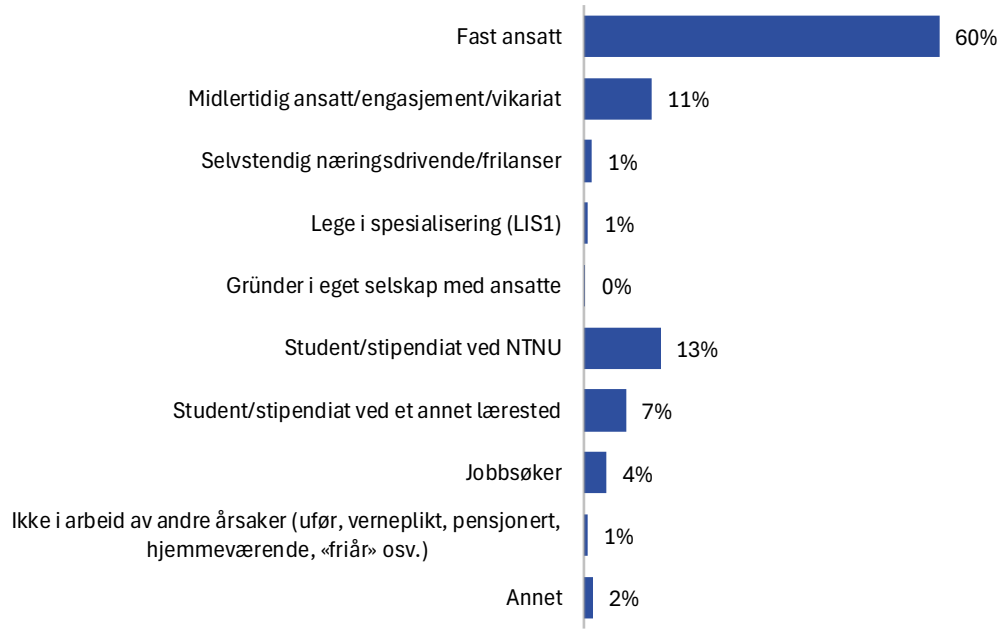
3. Kandidatenes nåsituasjon

Dette kapittelet starter med en presentasjon av kandidatenes hovedbeskjeftigelse på tidspunktet undersøkelsen ble sendt ut. Kandidater som for tiden er i jobb ble videre stilt en rekke spørsmål om nåværende jobbsituasjon, eksempelvis jobbens sektor- og bransjetilhørighet, stillingsandel- og nivå, årslønn og utdanningens relevans for nåværende jobb. Svarene på alle disse spørsmålene presenteres i dette kapittelet. Avslutningsvis presenteres en analyse av kandidatenes overordnede tilpasning på arbeidsmarkedet, og deres overordnede tilfredshet med jobben de har i dag.

Hovedbeskjeftigelse

Først i undersøkelsen fikk kandidatene spørsmål om sin hovedbeskjeftigelse. Figur 3.1 presenterer aktivitetene de i *hovedsak* drev med på undersøkelsestidspunktet.

Figur 3.1: Kandidatenes hovedbeskjeftigelse på spørretidspunktet. NTNU samlet (n=10403)[12]



Når vi ser alle ansettelsesformer under ett, svarer 73 prosent av kandidatene at de er i jobb, enten som fast ansatt, midlertidig ansatt, selvstendig næringsdrivende eller lege i spesialisering. De aller fleste kandidater fra NTNU – seks av ti – oppgir at de er fast ansatt. For de fleste kandidater er dette den ideelle ansettelsesformen. Vi legger samtidig merke til at et mindretall på 11 prosent er i en eller annen form for midlertidig stilling, som et vikariat eller engasjement. Merk at stipendiat også er en midlertidig stilling, men i dette tilfellet grupperes disse sammen med kandidater som har gått videre til

[12] Kandidatene ble bedt om å oppgi hva deres hovedbeskjeftigelse var på tidspunktet for utsendelsen av undersøkelsen. Dersom kandidatene kombinerte flere alternativer, eller på spørretidspunktet var i permisjon eller sykemelding, ble de bedt om å velge det de i hovedsak beskjeftiget seg med (i en normalsituasjon).

andre studier. Få kandidater svarer at de er selvstendig næringsdrivende eller lege i spesialisering. Kun en håndfull (0,003 prosent) oppgir å være gründer i eget selskap med ansatte.

I alt én av fem kandidater er enten stipendiat eller studerer videre. To av tre som har gått videre til doktorgrads- eller annet studieprogram tar dette ved NTNU.

Fem prosent av kandidatene er utenfor arbeidsmarkedet (det vil si arbeidsledig eller ikke i arbeid av andre årsaker). De aller fleste av disse er aktive jobbsøkere (totalt 4 prosent av kandidatene).

Kandidatene som svarer «annet», oppgir som regel ulike kombinasjoner av svaralternativene. Det vanligste er at de både jobber og studerer. Andre oppgir at de jobber og driver eget firma, at de studerer og søker jobb, eller at de jobber i midlertidig stilling og er jobbsøker.

Tabell 3.1: Kandidatenes hovedbeskjeftigelse på spørretidspunktet. Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn[13,14]

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig nærings-drivende/ gründer	Student/ stipendiat NTNU	Student/ stipendiat annet lærested	Jobbsøker/ ikke i arbeid av andre årsaker	Annet
Total (n=10403)	60 %	11 %	2 %	13 %	7 %	4 %	2 %
Grad							
Bachelor (n=4017)	43 %	12 %	1 %	26 %	13 %	4 %	2 %
Master (n=5741)	74 %	11 %	2 %	4 %	3 %	4 %	1 %
Ph.d. (n=645)	66 %	17 %	2 %	3 %	2 %	7 %	2 %
Utdanningsområde							
Helse- og sosialfag (n=1720)	52 %	22 %	2 %	8 %	6 %	3 %	2 %
Humaniora (n=652)	29 %	17 %	8 %	20 %	12 %	9 %	4 %
Lærer (n=604)	57 %	32 %	0 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Realfag (n=1102)	53 %	6 %	1 %	23 %	9 %	7 %	1 %
Samfunnsvitenskap (n=1339)	48 %	15 %	1 %	17 %	12 %	5 %	1 %
Teknologi (n=4002)	75 %	4 %	1 %	12 %	3 %	4 %	1 %
Siv.ing. (n=1620)	89 %	2 %	1 %	4 %	2 %	2 %	1 %
Økadm-fag (n=830)	67 %	4 %	1 %	11 %	13 %	3 %	1 %
Studiested							
Gjøvik (n=906)	67 %	12 %	0 %	9 %	5 %	6 %	1 %
Trondheim (n=8872)	59 %	12 %	2 %	14 %	7 %	4 %	2 %
Ålesund (n=595)	68 %	9 %	1 %	11 %	6 %	3 %	2 %
Avgangsår							
2022 (n=2961)	72 %	9 %	2 %	6 %	6 %	4 %	1 %
2023 (n=3533)	59 %	11 %	1 %	15 %	8 %	3 %	1 %
2024 (n=3909)	52 %	14 %	1 %	17 %	7 %	6 %	2 %
Kjønn							
Kvinne (n=5622)	56 %	15 %	1 %	12 %	8 %	5 %	2 %
Mann (n=4781)	65 %	8 %	2 %	14 %	6 %	4 %	1 %

Tabell 3.1 viser kandidatenes hovedbeskjeftigelse brutt ned på en rekke variabler (grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn). Opp mot hovedregelen i norsk arbeidsliv, som er fast ansettelse, ser vi at avgangsår har betydning. Jo lengre tid etter uteksaminering, jo flere er i fast arbeid. Andelen som ikke er i arbeid er også høyere hos 2024-kandidatene, der 6 prosent er

[13] Noen kategorier er slått sammen av plasshensyn. Dette gjelder selvstendig næringsdrivende og gründer i eget selskap, samt jobbsøker og «ikke i arbeid av andre årsaker».
[14] Av plasshensyn er LIS1 tatt ut av tabellen. LIS1 utgjør 4 % av kandidatene fra helse- og sosialfag.

jobbsøker/ikke i arbeid, mot kun 3 prosent av kandidatene som gikk ut i 2023 og 4 prosent av dem som gikk ut i 2022.

Andelen med fast ansettelse er høyest for kandidater som har tatt en mastergrad (74 prosent), tett etterfulgt av de som har tatt en doktorgrad (66 prosent). Når man legger sammen fast og midlertidig ansettelse, er hhv 80 og 83 prosent av disse kandidatene i jobb. Over halvparten av bachelorkandidatene er også i jobb, men her finner vi samtidig en stor andel som studerer videre, enten ved NTNU eller ved et annet lærested (i alt 39 prosent).

På gradsnivå er det Ph.d.-kandidatene som har høyest andel jobbsøkere/ikke i arbeid, med 7 prosent. Dette kan reflektere et noe krevende arbeidsmarked for høyt utdannede innen spesialiserte fagfelt. Ph.d.-kandidatene ble stilt en rekke utdypende spørsmål om deres syn på egen karriere og utdanningsvalg som vi kommer tilbake til i kapittel 7.

Vi observerer også forskjeller i hovedbeskjeftigelse når vi bryter svarene ned på utdanningsområde. For eksempel er det en mindre andel som er fast eller midlertidig ansatt blant kandidater fra humaniora (46 prosent) og realfag (59 prosent). For disse utdanningsområdene, samt samfunnsfag, finner vi de høyeste andelene kandidater som går videre til studier eller doktorgrad ved enten NTNU eller andre læresteder. Høyest andel kandidater i jobb finner vi blant kandidater fra lærer-, teknologi og helseutdanningene (hhv 89, 79 og 74 prosent). Blant kandidater som har tatt en sivilingeniørgrad finner vi den klart høyeste andelen med fast ansettelse, på hele 89 prosent.

Tabell 3.2: Kandidatenes hovedbeskjeftigelse på spørretidspunktet. Fordelt på undersøkelsesår[15]

	Kand.und. 2025 (n=10403)	Kand.und. 2022 (n=8842)	Kand.und. 2019 (n=6938)
Fast ansatt	60 %	63 %	65 %
Midlertidig ansatt	11 %	12 %	16 %
Selvstendig næringsdrivende	1 %	1 %	2 %
Lege i spesialisering	1 %		
Gründer	0 %	0 %	1 %
Student/stipendiat ved NTNU	13 %	13 %	8 %
Student/stipendiat ved annet lærested	7 %	7 %	5 %
Jobbsøker	4 %	2 %	3 %
Ikke i arbeid av andre årsaker	1 %		
Annet	2 %	2 %	1 %

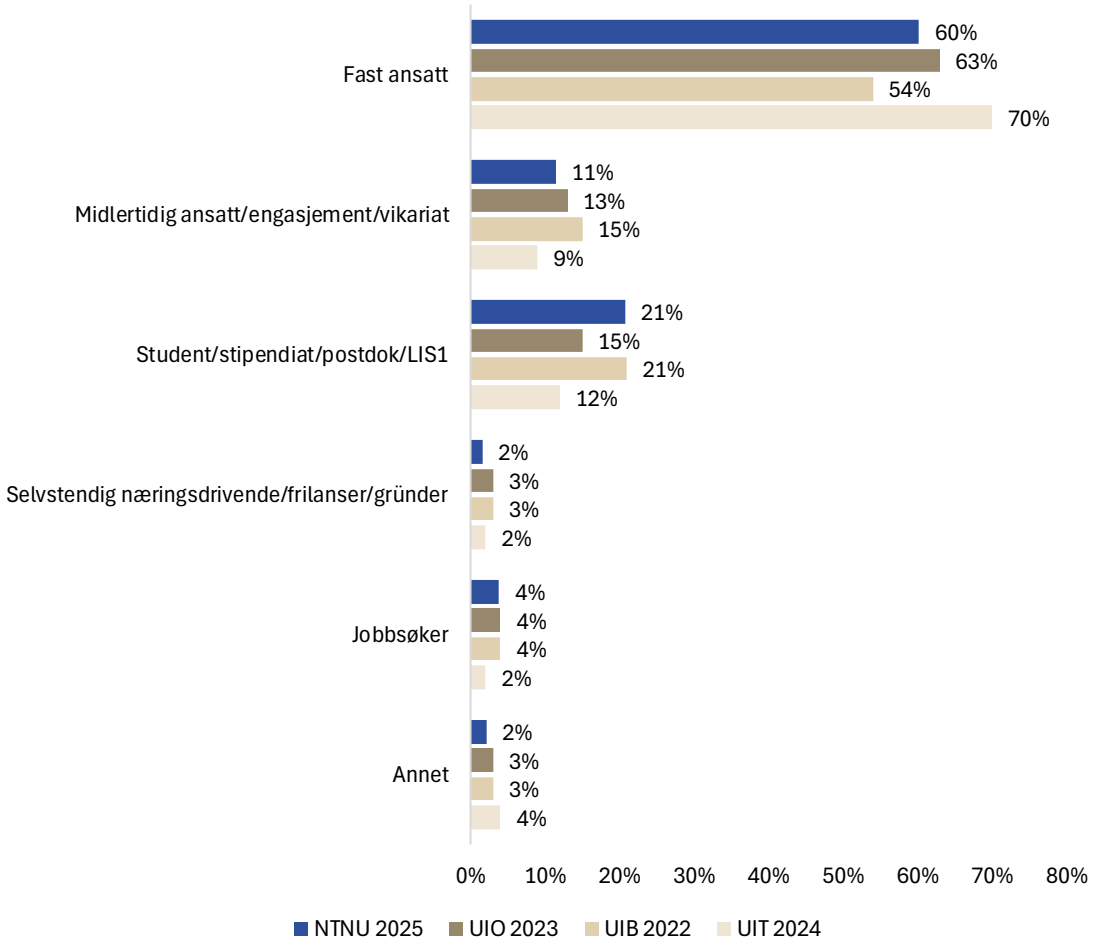
Tabell 3.2. viser endringer i NTNU-kandidatenes hovedbeskjeftigelse fra de tidligere kandidatundersøkelsene, gjennomført i 2019 og 2022, og fram til årets undersøkelse i 2025. Andelen i både fast og midlertidig arbeid har gått ned i perioden, mens flere oppgir at de er studenter eller stipendiater – enten ved NTNU eller andre læresteder.

Andelen jobbsøkere er også høyere i 2025 enn i både 2019 og 2022, noe som tyder på at flere møter utfordringer i overgangen til arbeidslivet. Disse endringene kan blant annet ses i lys av nasjonale tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse, som viser en økning i arbeidsledigheten blant unge de siste årene[16]. Mange unge konkurrerer om færre stillinger, og flere velger videre studier som et alternativ. Det kan

[15] Merk: I 2019 var ordet «stipendiat» utelatt fra spørsmålene som innledes med «student/stipendiat». Trolig har stipendiater da kategorisert seg selv som «midlertidig ansatt». Nedgangen i midlertidig ansatte og økningen i student/stipendiat fra 2019 til 2022 kan trolig delvis forklares av denne endringen i spørsmålsformulering.
[16] https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/flere-unge-arbeidsledige-i-2023

bidra til å forklare økningen i videre utdanning blant kandidatene – og den økte andelen som fortsatt står uten jobb.

Figur 3.2: Kandidatenes hovedbeskjeftigelse på spørretidspunktet, sammenlikning med andre kandidatundersøkelser (BOTT-universitetene)[17]



Figur 3.2. viser forskjeller i hovedbeskjeftigelse mellom årets kandidatundersøkelse for NTNU og tidligere kandidatundersøkelser gjennomført ved de øvrige BOTT-institusjonene[18]. NTNU-kandidatene ligger omtrent midt på skalaen når det gjelder andel i fast og midlertidig arbeid. Andelen i videre studier eller forsker-/legerekrutteringsstillinger er relativt høy. Andelen jobbsøkere er omtrent på linje med UiO og UiB, og noe høyere enn ved UiT.

Forskjellene kan ha flere forklaringer. NTNUs undersøkelse fra 2025 omfatter kandidater uteksaminert så sent som i 2024, og omfavner dermed som nevnt en periode preget av et noe tøffere arbeidsmarked for unge.

Variasjoner i faglig profil mellom institusjonene kan også spille en rolle. Eksempelvis har NTNU et stort innslag av teknologiske og naturvitenskapelige utdanninger, hvor videre studier er vanlig og arbeidsmarkedet tidvis mer konjunkturutsatt. Samtidig har noen institusjoner en sterkere profesjonsprofil, som kan bidra til høyere andel fast ansatte. Dette er blant annet tilfelle for UiT som i

[17] Svaralternativene i undersøkelsene varierer noe. Noen grupperinger har derfor blitt slått sammen for å produsere sammenliknbare kategorier.
[18] For nærmere beskrivelse av datakildene, se kapittel 1 *Om undersøkelsen*

henholdsvis 2013 og 2016 fikk innlemmet Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik under sin paraply.

Samlet sett viser tallene at NTNU uteksaminerer kandidater med høy videre utdanningsaktivitet og god tilknytning til arbeidslivet. Dette tyder på at utdanningene gir solide forutsetninger for både yrkeskarriere og faglig utvikling.

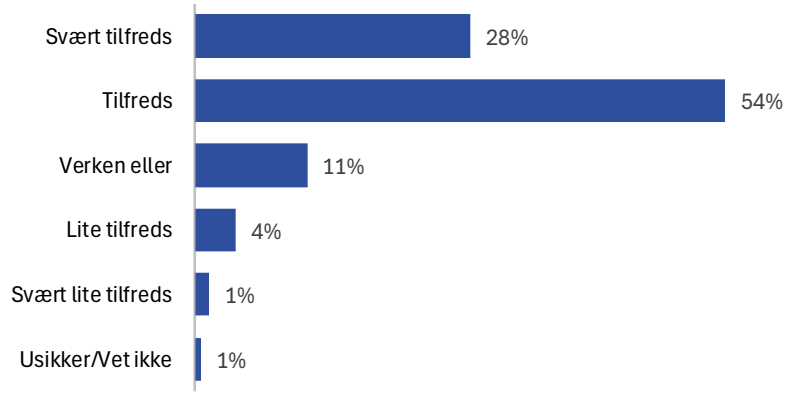
Nåværende jobb

Kandidatene som er i jobb, ble bedt om å vurdere ulike sider ved sin nåværende arbeidssituasjon. Innledningsvis ser vi på kandidatenes tilfredshet med sin nåværende jobb. Deretter går vi videre til å se på forhold som sektor- og bransjetilhørighet, stillingsandel, stillingsnivå og årslønn. Deretter følger en vurdering av samsvaret mellom kandidatenes formelle kvalifikasjoner og kravene i jobben de har. Videre presenteres deres egen oppfatning av utdanningens relevans. Avslutningsvis analyseres kandidatenes tilpasning til arbeidslivet.

Tilfredshet med nåværende jobb

Kandidatene som oppga at de er i jobb, ble bedt om å vurdere hvor tilfredse de er med sin nåværende stilling. Resultatene er oppsummert i figur 3.3.

Figur 3.3. Hvor tilfreds er du med din nåværende jobb? Kandidater i jobb (N=7552)



Tilfredsheten blant kandidatene er gjennomgående høy. Hele 82 prosent svarer at de er tilfreds eller svært tilfreds med jobben de har, mens kun fem prosent oppgir lav tilfredshet. Dette tyder på at mange opplever en god sammenheng mellom jobben de har og egne forventninger, behov og ønsker.

Tabell 3.3: Hvor tilfreds er du med din nåværende jobb? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Svært tilfreds	Tilfreds	Verken eller	Lite tilfreds	Svært lite tilfreds	Usikker/Vet ikke
Total (n=7552)	28 %	54 %	11 %	4 %	1 %	1 %
Grad						
Bachelor (n=2111)	27 %	54 %	13 %	4 %	2 %	1 %
Master (n=4897)	29 %	54 %	11 %	4 %	1 %	1 %
Ph.d. (n=544)	30 %	52 %	12 %	4 %	1 %	1 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1349)	23 %	59 %	12 %	4 %	2 %	1 %
Humaniora (n=348)	28 %	46 %	14 %	7 %	4 %	1 %
Lærer (n=524)	24 %	57 %	12 %	5 %	2 %	0 %
Realfag (n=639)	31 %	51 %	12 %	4 %	2 %	0 %
Samfunnsvitenskap (n=851)	25 %	53 %	12 %	7 %	2 %	1 %
Teknologi (n=3148)	32 %	53 %	10 %	4 %	1 %	0 %
Siv.ing. (n=1451)	33 %	54 %	9 %	3 %	1 %	0 %
Økadm-fag (n=594)	29 %	56 %	12 %	3 %	1 %	0 %
Studiested						
Gjøvik (n=693)	29 %	56 %	10 %	3 %	1 %	1 %
Trondheim (n=6387)	28 %	54 %	11 %	4 %	1 %	1 %
Ålesund (n=453)	26 %	53 %	15 %	4 %	2 %	0 %

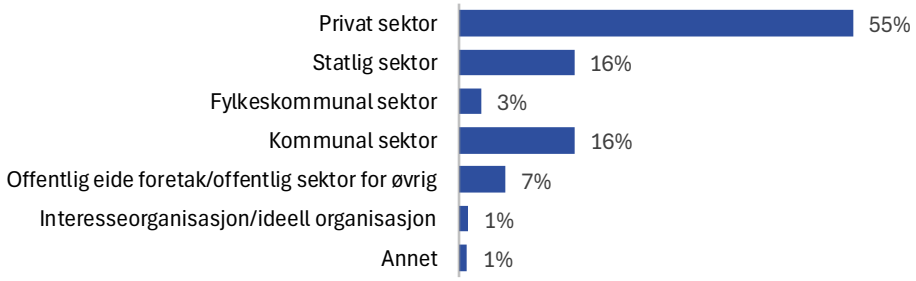
Grad av tilfredshet er bemerkelsesverdig stabil på tvers av utdanningsnivå, fagområde og studiested. I samtlige kandidatgrupper er andelen med lav tilfredshet under ti prosent. Det samme mønsteret gjelder over tid – sammenlikning med tidligere kull viser kun små variasjoner.

Som vi skal se senere i kapitlet, finnes det forskjeller mellom kandidatgrupper når det gjelder flere sider ved arbeidslivet og overgangen fra studier til jobb. Dette gjelder blant annet hvor raskt de kommer i jobb, i hvilken grad de vurderer stillingen som relevant for utdanningen, og om arbeidssituasjonen samsvarer med egne ønsker og behov. Vi ser også variasjoner i arbeidsvilkår og i innholdet i arbeidet. Den gjennomgående høye tilfredsheten blant kandidatene gir et viktig bakteppe for disse analysene, og tyder på at mange opplever å ha funnet en jobb de trives i – selv der andre forhold varierer.

Sektor- og bransjetilhørighet

Nå skal vi se på hvilken sektor og bransje kandidatene har oppgitt at de arbeider innen.

Figur 3.4: I hvilken sektor er din nåværende jobb? Kandidater i jobb (N=7651)



Privat sektor er den dominerende kategorien kandidatene fra NTNU oppgir at de jobber innen (55 prosent) (figur 2.2). Når vi ser på kommunal, fylkeskommunal, statlig sektor og offentlig eide foretak under ett, er det i alt 42 prosent som jobber innen offentlig sektor. Kun to prosent oppgir at de jobber i en interesseorganisasjon eller annet.

Tabell 3.4: I hvilken sektor er din nåværende jobb? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested,

	Privat sektor	Offentlig sektor	Annet
Total (n=7651)	57 %	42 %	1 %
Grad			
Bachelor (n=2150)	47 %	52 %	1 %
Master (n=4953)	62 %	37 %	1 %
Ph.d. (n=548)	51 %	46 %	3 %
Utdanningsområde	0 %		
Helse- og sosialfag (n=1368)	13 %	86 %	1 %
Humaniora (n=357)	41 %	51 %	7 %
Lærer (n=533)	12 %	88 %	1 %
Realfag (n=652)	74 %	26 %	1 %
Samfunnsvitenskap (n=856)	34 %	65 %	1 %
Teknologi (n=3182)	86 %	13 %	1 %
Siv.ing. (n=1467)	91 %	9 %	0 %
Økadm-fag (n=602)	75 %	25 %	0 %
Studiested			
Gjøvik (n=704)	46 %	53 %	1 %
Trondheim (n=6469)	58 %	41 %	1 %
Ålesund (n=458)	57 %	43 %	0 %
Kjønn			
Kvinne (n=4071)	43 %	56 %	1 %
Mann (n=3580)	71 %	28 %	1 %

Vi ser stor variasjon i hvilken sektor kandidatene går inn i, avhengig av utdanningsområde (tabell 3.4). Kandidater med bakgrunn fra teknologi, økonomisk-administrative og realfag, er tungt representert innen privat sektor (hhv 86, 74 og 74 prosent). Blant sivilingeniørene arbeider 91 prosent av kandidatene i privat sektor. Kandidater fra lærerutdanninger og helse- og sosialfag går på den annen side i hovedsak inn i offentlig sektor (hhv 88 og 86 prosent). For kandidater fra humaniora og samfunnsvitenskapelige fag er fordelingen mer jevn, men også her går majoriteten inn i offentlig sektor.

Sektorfordelingen er relativt jevn på tvers av gradsnivå, men masterkandidatene har en noe høyere andel i privat sektor. Dette henger sammen med at sivilingeniørene, som utgjør en stor del av denne gruppen, i hovedsak jobber i privat næringsliv.

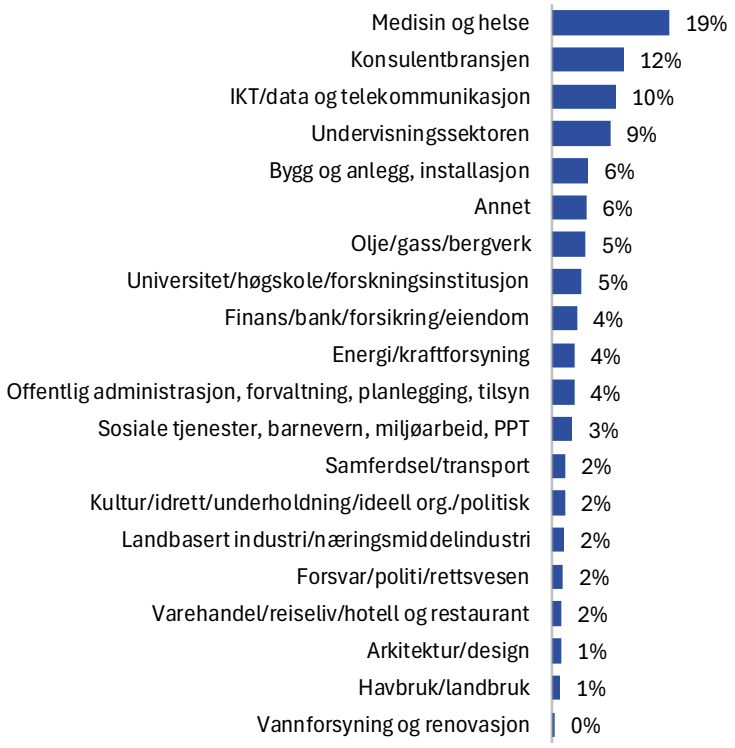
Det er også en klar kjønnsdimensjon i tallene, der 56 prosent av kvinnene jobber i offentlig sektor, mens 71 prosent av mennene jobber i privat sektor. Denne kjønnsbalansen gjenspeiler kjønnsforskjeller som vi også ser i samfunnet for øvrig.

Tallene viser at kandidater fra NTNU Gjøvik i større grad arbeider i offentlig sektor, sammenlignet med kandidater fra Ålesund og Trondheim. Dette henger trolig sammen med den høye andelen helsefaglige utdanninger, spesielt bachelor i sykepleie, som tilbys ved NTNU Gjøvik.

Når vi sammenstiller årets undersøkelse med tidligere kandidatundersøkelser er den generelle tendensen at andelen NTNU-kandidater som arbeider i henholdsvis privat og offentlig sektor er relativt uendret over tid. Andelen som arbeider i privat sektor er stabilt over 50 prosent, dog noe høyere i både 2022 og 2025 (hhv. 58 og 56 prosent) enn i 2019 (52 prosent).

Nå skal vi se på hvilken bransje kandidatene oppgir at de arbeider innen.

Figur 3.5: Hvilken bransje har din jobb hovedtilknytning til? Kandidater i jobb (N=7621)



Den vanligste bransjen er medisin og helse, hvor nesten én av fem kandidater arbeider. Deretter følger konsulentbransjen, IKT/data og telekommunikasjon og undervisningssektoren.

Det er tydelige forskjeller i bransjetilhørighet mellom kvinner og menn, noe som også bidrar til å forklare enkelte av kjønnsforskjellene vi ser i senere analyser. Blant de kvinnelige kandidatene jobber 29 prosent innen medisin og helse, og 13 prosent innenfor skolesektoren. Mannlige kandidater jobber noe mer spredt, men de største bransjene er IKT/data og telekommunikasjon (15 prosent) og konsulentbransjen (14 prosent).

Tabell 3.5: Hvilken bransje har din jobb hovedtilknytning til? Topp tre bransjer. Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Bransje #1	Bransje #2	Bransje #3
Total (n=7621)	Medisin og helse 19 %	Konsulentbransjen 12 %	IKT/data/telekom 10 %
Grad			
Bachelor (n=2139)	Medisin og helse 37 %	IKT/data/telekom 8 %	Annet 7 %
Master (n=4935)	Konsulentbransjen 16 %	Undervisning 14 %	IKT/data/telekom 12 %
Ph.d. (n=547)	UH-sektoren 33 %	Medisin og helse 14 %	Olje/gass 8 %
Utdanningsområde			
Helse- og sosialfag (n=1364)	Medisin og helse 82 %	Sosiale tjenester 7 %	UH-sektoren 3 %
Humaniora (n=354)	Kultur/idrett/ideell mv. 24 %	Annet 14 %	Undervisning 13 %
Lærer (n=529)	Undervisning 86 %	Annet 2 %	Bygg og anlegg 2 %
Realfag (n=649)	IKT/data/telekom 35 %	Konsulentbransjen 19 %	Medisin og helse 5 %
Samfunnsvitenskap (n=856)	Undervisning 22 %	Medisin og helse 13 %	Sosiale tjenester 12 %
Teknologi (n=3173)	Konsulentbransjen 19 %	IKT/data/telekom 15 %	Bygg og anlegg 13 %
Siv.ing. (n=1462)	Konsulentbransjen 27 %	IKT/data/telekom 21 %	Bygg og anlegg 11 %
Økadm-fag (n=596)	Finans 27 %	Konsulentbransjen 20 %	Annet 9 %
Studiested			
Gjøvik (n=699)	Medisin og helse 40 %	IKT/data/telekom 16 %	Konsulentbransjen 8 %
Trondheim (n=6444)	Medisin og helse 15 %	Konsulentbransjen 13 %	Undervisning 11 %
Ålesund (n=459)	Medisin og helse 36 %	Annet 9 %	Finans 7 %

Bransjetilhørighet varierer tydelig etter utdanningsområde. En stor andel av bachelorkandidatene arbeider innen medisin og helse, hvilket trolig gjenspeiler det store antallet kandidater fra helsefaglige bachelorprogram, som sykepleie. Ph.d.-kandidater skiller seg ut ved at mange arbeider i universitets- og høyskolesektoren, noe som samsvarer med utdanningens forskningsrettede profil.

Kandidater fra helse- og sosialfag og lærerutdanning går i stor grad inn i yrkesnære bransjer som helsevesen og undervisning. Teknologi- og realfagsutdannede har en bredere fordeling, men med tydelig konsentrasjon i konsulentbransjen og IT-sektoren. Sivilingeniørene følger dette mønsteret i særlig grad. Økonomi- og administrasjonskandidatene har sterk tilknytning til finans og konsulenttjenester.

Kandidater fra humaniora og samfunnsvitenskap har en mer variert bransjeprofil. Mange jobber i undervisning og i den bredt sammensatte kategorien kultur/idrett/underholdning/ideell og politisk sektor, men det er også høy andel i kategorien «annet», som tyder på bred rolleutfylling i ulike deler av arbeidslivet.

Når vi ser på studiested, dominerer helsebransjen blant kandidater fra Gjøvik og Ålesund, i tråd med studieporteføljen på disse campusene. Trondheim har en mer variert fordeling, med høyere andel i konsulentbransjen og undervisningssektoren – noe som speiler det brede fagtilbudet.

Samtidig viser tabellen at konsulentbransjen og IKT er viktige bransjer på tvers av flere fagområder og studiesteder. Dette kan tyde på at disse sektorene tilbyr bredere inngangsporter til arbeidslivet, også for kandidater uten teknologisk spesialisering.

Sammenliknet med tidligere kandidatundersøkelser er det lite variasjon, men det kan være verdt å bemerke at det fra 2019 og fram til 2025 har vært en liten økning i den totale andelen som jobber i konsulentbransjen (fra 8 til 12 prosent), i tillegg til en reduksjon i andelen som arbeider i UH-sektoren (fra 9 til 5 prosent). Sistnevnte kan kanskje knyttes til et tøffere arbeidsmarked innenfor universitet og høgskole de siste årene.

Stillingsandel, stillingsnivå og årslønn

Kandidatene ble spurt om stillingsandel i sin nåværende jobb (figur 3.6). I alt arbeider 93 prosent heltid, der nesten alle er i én stilling. I alt 7 prosent arbeider deltid.

Figur 3.6: Hvor stor stillingsandel har du i dag? Kandidater i jobb (N=7454)

Kandidater som arbeider deltid, ble bedt om å oppgi stillingsandel. Blant dem som har én deltidsstilling, er gjennomsnittlig stillingsandel 65 prosent, mens medianen er 72 prosent. Gjennomsnittet trekkes noe ned av enkelte kandidater med svært lave stillingsandeler, men vi ser ingen systematikk i hvilke utdanninger disse kommer fra. Det finnes kandidater fra både helse- og sosialfag, humaniora, realfag og samfunnsvitenskap med stillingsandeler på 10 prosent eller mindre. Dette gjelder uansett et mindretall, og de fleste som arbeider deltid har mer enn 50 prosent stilling.

De få som oppgir å arbeide deltid i flere stillinger, har en samlet stillingsandel som ligger omtrent på samme nivå som dem som kun har én stilling.

Tabell 3.6: Andel kandidater med heltid- og deltidsarbeid. Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested og kjønn

	Heltid	Deltid	Vet ikke
Total (n=7454)	93 %	7 %	1 %
Grad			
Bachelor (n=2111)	85 %	13 %	1 %
Master (n=4809)	96 %	4 %	0 %
Ph.d. (n=534)	98 %	2 %	0 %
Utdanningsområde			
Helse- og sosialfag (n=1267)	83 %	16 %	1 %
Humaniora (n=309)	74 %	23 %	2 %
Lærer (n=533)	89 %	10 %	1 %
Realfag (n=646)	96 %	3 %	0 %
Samfunnsvitenskap (n=849)	92 %	7 %	1 %
Teknologi (n=3155)	99 %	1 %	0 %
Siv.ing. (n=1465)	100 %	0 %	0 %
Økadm-fag (n=596)	97 %	2 %	0 %
Studiested			
Gjøvik (n=704)	88 %	11 %	1 %
Trondheim (n=6275)	94 %	6 %	1 %
Ålesund (n=455)	89 %	11 %	1 %
Kjønn			
Kvinne (n=3957)	89 %	10 %	1 %
Mann (n=3497)	96 %	3 %	1 %

I tabell 3.6 har vi slått sammen kandidatene som oppgir at de jobber heltid, og de som jobber deltid, uavhengig av antall stillinger. Deltidsandelen er høyere blant kvinner enn blant menn. Bachelorkandidater arbeider i større grad deltid enn master- og ph.d.-kandidater. Andelen som jobber deltid er høyest innen humaniora og helse- og sosialfag. I motsatt ende finner vi teknologi- og økonomi- og administrasjonsfag, der nesten samtlige kandidater jobber heltid. Fordelingen mellom heltid og deltid har vært svært stabil over tid.

Kandidatene som oppgav at de jobber deltid ble stilt et oppfølgingsspørsmål om hvorvidt dette er en ønskelig situasjon for deres vedkommende. Svarene er oppsummert i figur 3.7.

Figur 3.7: Ønsker du å jobbe deltid? Kandidater som jobber deltid (N=463)

Blant kandidatene som jobber deltid, oppgir totalt 53 prosent at dette er et bevisst valg. Samtidig svarer omtrent en tredel av disse at de helst skulle hatt en annen stillingsandel enn i dag. 41 prosent oppgir at deltidsarbeidet er ufrivillig.

Blant utdanningsområder der deltidsarbeid er relativt uvanlig (som realfag, lærerutdanning, samfunnsvitenskap og teknologi), er deltidsarbeid ofte uønsket. I utdanningsområder der deltidsarbeid er mer vanlig, som humaniora og helse- og sosialfag, er andelen som oppgir ufrivillig

deltid lavere. Samtidig er helse- og sosialfag det området med flest deltidsansatte totalt, og dermed også det området hvor vi finner flest kandidater i ufrivillig deltid.

Andelen som jobber ufrivillig deltid varierer også tydelig med avgangsår. Blant kandidatene som fullførte i 2024, oppgir 47 prosent at deltidsarbeidet er ufrivillig. Til sammenligning gjelder dette 31 prosent av dem som gikk ut i 2022. Dette kan tyde på at det for et mindretall av nyutdannede er mer krevende å få fulltidsarbeid rett etter endt utdanning, og at mulighetene for heltid øker med fartstid i arbeidslivet.

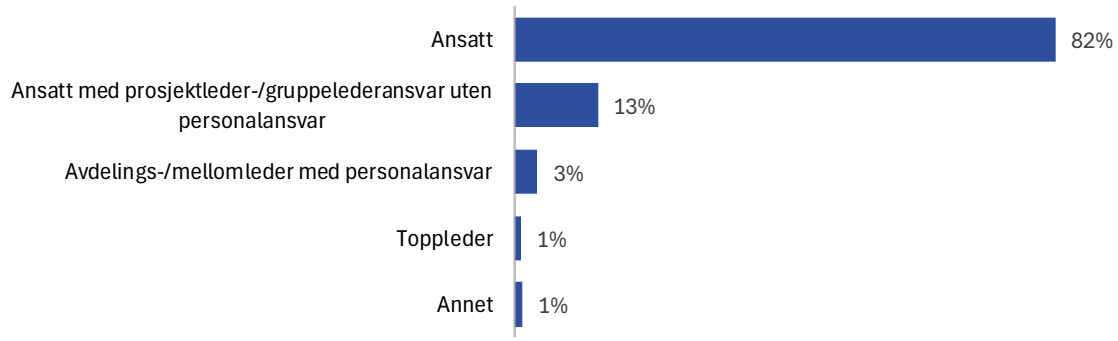
Tabell 3.7: Ønsker du å jobbe deltid? Fordelt på undersøkelsesår

	Frivillig deltid	Ufrivillig deltid	Vet ikke
Kand.und. 2025 (n=463)	53 %	41 %	6 %
Kand.und. 2022 (n=407)	55 %	40 %	6 %
Kand.und. 2019 (n=363)	47 %	53 %	

Sammenliknet med tidligere kandidatundersøkelser er andelen med ufrivillig deltidsarbeid redusert de siste årene. I 2019 oppgav 53 prosent av kandidatene med deltidsarbeid at dette var ufrivillig. I årets undersøkelse er andelen 41 prosent. Det må imidlertid tas høyde for at spørsmålet i 2019 ikke hadde et «vet ikke»-alternativ, noe som kan påvirke sammenlignbarheten over tid.

Videre skal vi se på kandidatenes stillings- og lønnsnivå.

Figur 3.8: Hvilket stillingsnivå har du i hovedjobben din? Kandidater i jobb (N=7418)



Blant kandidatene oppgir 82 prosent at de er vanlig ansatte, og 17 prosent har en form for lederstilling (figur 3.8). Det er imidlertid få som har personalansvar, noe som er forventet gitt at de fleste er unge med begrenset arbeidserfaring.

Tabell 3.8: Hvilket stillingsnivå har du i hovedjobben din? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Ansatt	Leder uten personalansvar	Leder med personalansvar	Toppleder	Annet
Total (n=7418)	82 %	13 %	3 %	1 %	1 %
Grad					
Bachelor (n=2096)	86 %	9 %	3 %	0 %	1 %
Master (n=4787)	81 %	13 %	4 %	1 %	1 %
Ph.d. (n=535)	71 %	26 %	3 %	0 %	1 %
Utdanningsområde					
Helse- og sosialfag (n=1260)	91 %	5 %	2 %	0 %	2 %
Humaniora (n=306)	81 %	12 %	5 %	1 %	2 %
Lærer (n=531)	95 %	4 %	0 %	0 %	1 %
Realfag (n=643)	79 %	17 %	2 %	1 %	1 %
Samfunnsvitenskap (n=842)	76 %	11 %	9 %	3 %	1 %
Teknologi (n=3147)	80 %	17 %	2 %	0 %	1 %
Siv.ing. (n=1461)	86 %	13 %	1 %	0 %	0 %
Økadm-fag (n=591)	73 %	15 %	8 %	3 %	1 %
Studiested					
Gjøvik (n=700)	84 %	11 %	3 %	1 %	2 %
Trondheim (n=6245)	82 %	13 %	3 %	1 %	1 %
Ålesund (n=453)	83 %	10 %	5 %	1 %	2 %

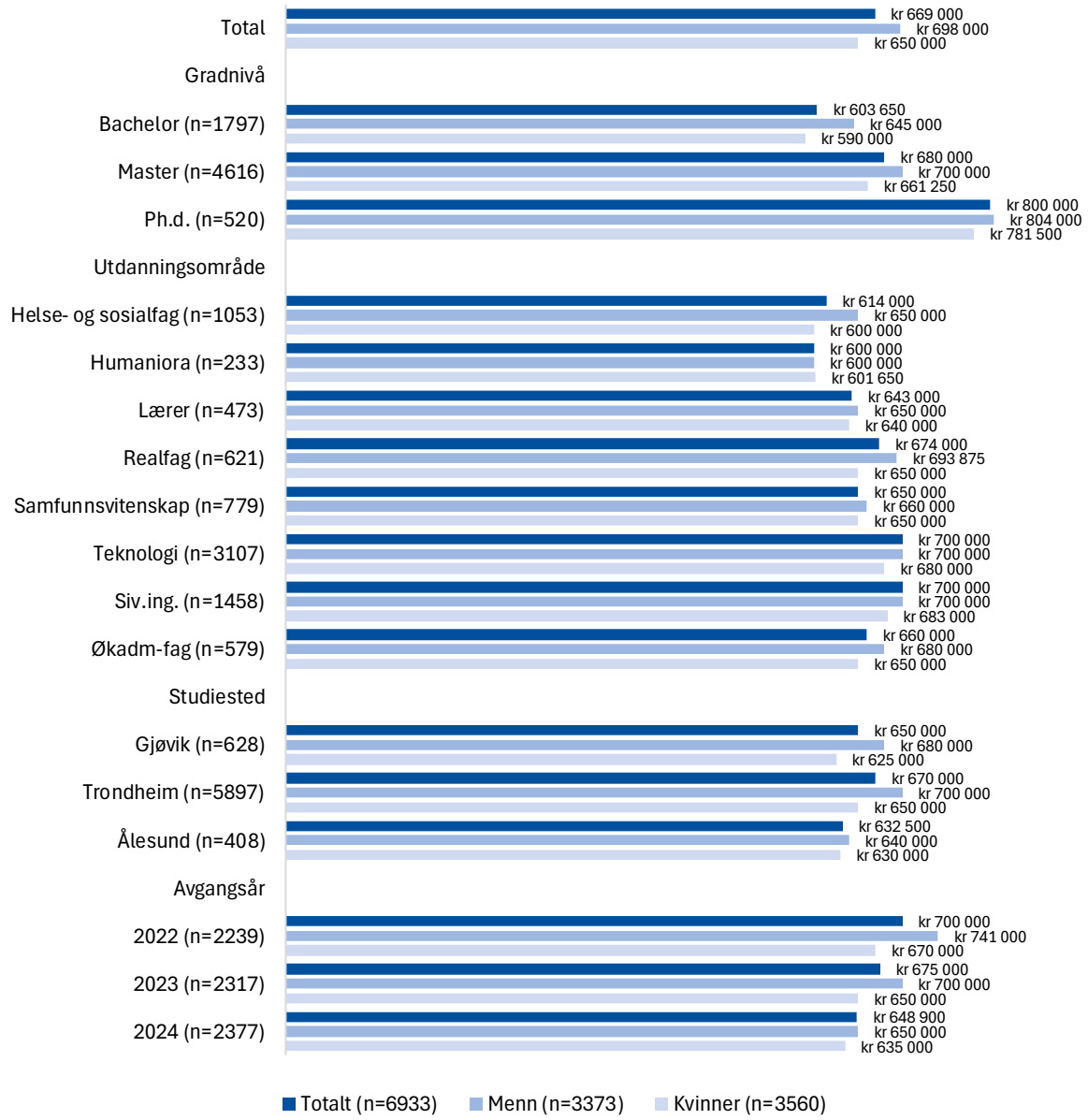
Andelen med personalansvar varierer lite mellom gradsnivå. Derimot ser vi noe større forskjeller i andelen som har prosjekt- eller gruppelederansvar. Over en fjerdedel av ph.d.-kandidatene oppgir slikt ansvar i nåværende jobb, sammenlignet med 13 prosent blant masterkandidatene og 9 prosent blant bachelorkandidatene. Dette ansvaret er også mest utbredt innen realfag og teknologifag, der 17 prosent oppgir å ha denne typen rolle.

Tabell 3.9: Hvilket stillingsnivå har du i hovedjobben din? Fordelt på undersøkelsesår

	Ansatt	Leder uten personalansvar	Leder med personalansvar	Toppleder	Annet
Kand.und. 2025 (n=7418)	82 %	13 %	3 %	1 %	1 %
Kand.und. 2022 (n=6690)	81 %	14 %	4 %	0 %	1 %
Kand.und. 2019 (n=5612)	78 %	15 %	5 %	1 %	1 %

Stillingsnivået har vært relativt stabilt over tid. Likevel kan vi se en svak utvikling i retning av færre stillinger med definerte ansvarsområder: Andelen som ansettes uten spesifikke leder- eller prosjektroller har økt fra 78 prosent i 2019 til 82 prosent i 2025.

Figur 3.9. Median årslønn i nåværende stilling for kandidater som er i fulltidsarbeid (inkludert alle tillegg, som overtid og bonus) (N=6933)



Vi spurte kandidatene om sin nåværende brutto årslønn, overtid og bonus inkludert.[19] Den samlede medianlønnen for NTNU-kandidatene er 669 000 kroner. Menn har et høyere lønnsnivå enn kvinner, med en median på henholdsvis 698 000 og 650 000 kroner – en forskjell på 48 000 kroner.

Lønnsnivået øker med utdanningsnivå. Kandidater med ph.d. har klart høyest medianlønn (800 000 kroner), etterfulgt av masterkandidater (680 000) og bachelorkandidater (603 650). Lønnsforskjellen mellom kjønnene er tydeligst blant bachelor- og masterkandidater, mens forskjellen er mindre blant ph.d.-kandidatene.

Når vi ser på utdanningsområde, har teknologikandidater høyest lønn (700 000 kroner). Kandidater fra realfag og økonomisk-administrative fag ligger også høyt. Lavest medianlønn finner vi blant kandidater

[19] Kun respondenter som har oppgitt at de har fulltidsarbeid har blitt inkludert i utregningen av lønn.

fra humaniora og helse- og sosialfag, som begge ligger rundt eller under 614 000 kroner. Innen humaniora er lønnsforskjellen mellom kjønnene neglisjerbar.

Det er også variasjon etter studiested. Kandidater fra Trondheim har høyest medianlønn (670 000 kroner), etterfulgt av Gjøvik (650 000) og Ålesund (632 500). Kjønnsforskjellene i lønn er til stede ved alle tre studiestedene, men størst i Gjøvik.

Lønnsnivået varierer også etter avgangsår, noe som gjenspeiler fartstid i arbeidslivet. Kandidater fra 2022 har høyest medianlønn (700 000 kroner), mens de som ble uteksaminert i 2024 har lavest (648 900 kroner). Kjønnsforskjellen er også tydelig i alle tre kull.

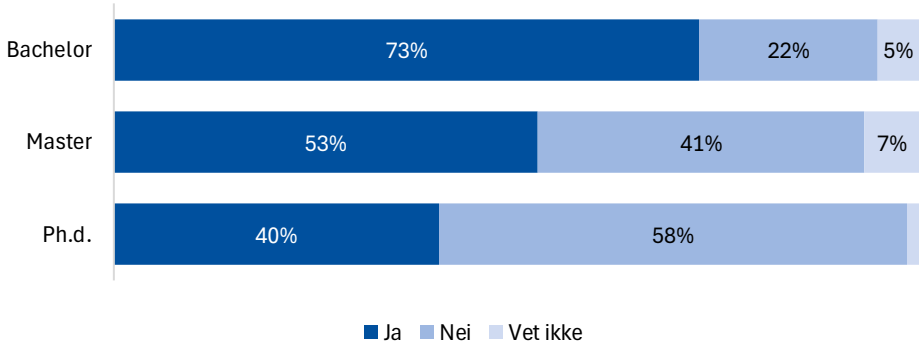
I denne rapporten presenteres lønnstall primært som median, ettersom dette gir et mer robust mål når det er store variasjoner i inntekt. Medianen er noe lavere enn gjennomsnittet. For sammenligning med forrige undersøkelse har vi likevel også beregnet gjennomsnittslønn, siden det var dette som ble presentert den gangen.

Gjennomsnittlig årslønn for NTNU-kandidatene har økt fra 603 000 kroner i 2022 til 706 000 kroner i årets undersøkelse – en økning på 103 000 kroner eller 17 prosent[20]. Til sammenlikning har lønnsutviklingen fra 2022 til 2024 for norske heltidsansatte vært vesentlig lavere på 11 prosent[21].

Kvalifikasjoner i nåværende jobb

I det følgende ser vi først på i hvilken grad kandidatenes formelle kvalifikasjoner samsvarer med kravene til stillingen de ble ansatt i. Deretter ser vi på hvordan kandidatene selv vurderer hvor godt kvalifisert de er til å utføre arbeidsoppgavene i sin nåværende jobb.

Figur 3.10. Var bachelorgrad/mastergrad/profesjonsstudie/doktorgrad et formelt krav for tilsetting i din nåværende stilling? Kandidater i jobb (N=7433)



Andelen som oppgir at utdanningen var et krav for å få stillingen, synker med økende utdanningsnivå. Blant bachelorkandidatene svarer nær én av fire at utdanningen var et formelt krav ved ansettelse. Hoveddelen av disse er fra helse- og sosialfag, hvor 92 prosent oppgir at bachelorgrad var et krav ved ansettelse. Dette er ikke overraskende, gitt de mange yrkesrettede bachelorgradene som tilbys innen helse- og sosialfag, som sykepleie og bioingeniørfag.

[20] Det er verdt å merke seg at datainnsamlingen har endret seg noe. I 2022 ble lønn oppgitt gjennom intervallvalg, mens kandidatene i 2025 har skrevet inn beløpet selv. Dette kan påvirke sammenlignbarheten mellom undersøkelsene i noen grad

[21] SSB statistikkbanken tabell 11419

For masterkandidatene er det en relativt stor andel som ikke vet om utdanningen var et krav, men det vanligste er allikevel at det ble stilt krav om utdanning på masternivå. Her er det kandidater fra utdanningsområdet lærer som i størst grad oppgir at utdanningen var et krav ved ansettelse. Igjen gjenspeiler dette de sterkt yrkesrettede masterprogrammene som tilbys innen dette utdanningsområdet, som grunnskolelærer- og lektorutdanningene.

Blant ph.d.-kandidatene kjenner de fleste til kravene i sin ansettelse – og for denne gruppen er det vanligst at doktorgrad *ikke* var et formelt krav. Her var det også mindre variasjon mellom utdanningsområdene. Vi kommer nærmere tilbake til doktorgradskandidatene i kapittel 8 – *utdypende spørsmål til ph.d.-kandidater*.

Figur 3.11. Med tanke på de faglige kvalifikasjonene som trengs i din nåværende jobb, hvilken beskrivelse passer deg best? Kandidater i jobb (N=7363)

Et flertall av kandidatene vurderer at deres kvalifikasjoner samsvarer med kravene i nåværende stilling. Samtidig oppgir 26 prosent at de er noe eller vesentlig overkvalifisert, mens 5 prosent mener de er underkvalifisert.

Tabell 3.10: Med tanke på de faglige kvalifikasjonene som trengs i din nåværende jobb, hvilken beskrivelse passer deg best? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Vesentlig over-kvalifisert	Noe over-kvalifisert	Samsvar mellom kvalifikasjoner og krav	Noe under-kvalifisert	Vesentlig under-kvalifisert	Vet ikke
Total (n=7363)	5 %	21 %	68 %	5 %	0 %	1 %
Grad						
Bachelor (n=2041)	4 %	16 %	70 %	8 %	0 %	2 %
Master (n=4793)	5 %	23 %	67 %	4 %	0 %	1 %
Ph.d. (n=529)	7 %	30 %	60 %	2 %	0 %	1 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1304)	4 %	13 %	77 %	6 %	0 %	0 %
Humaniora (n=300)	14 %	26 %	50 %	6 %	0 %	4 %
Lærer (n=519)	5 %	19 %	68 %	7 %	0 %	1 %
Realfag (n=626)	5 %	21 %	67 %	5 %	0 %	2 %
Samfunnsvitenskap (n=837)	7 %	29 %	57 %	5 %	0 %	1 %
Teknologi (n=3101)	4 %	22 %	68 %	5 %	0 %	1 %
Siv.ing. (n=1438)	3 %	20 %	72 %	4 %	0 %	1 %
Økadm-fag (n=580)	4 %	22 %	68 %	5 %	0 %	1 %
Studiested						
Gjøvik (n=676)	6 %	16 %	71 %	5 %	1 %	1 %
Trondheim (n=6227)	5 %	21 %	67 %	5 %	0 %	1 %
Ålesund (n=441)	5 %	23 %	67 %	5 %	0 %	1 %

Bachelorkandidater er minst tilbøyelige til å vurdere seg som overkvalifiserte, med kun 16 prosent som svarer slik, og de er samtidig de som oftest mener de er underkvalifiserte (8 prosent). For ph.d.-kandidater er bildet motsatt. Hele 30 prosent av ph.d.-kandidatene vurderer seg som overkvalifiserte, mens bare 2 prosent mener de er underkvalifiserte. Dette kan tyde på at arbeidsmarkedet ikke fullt ut utnytter potensialet til disse kandidatene på en god måte.

Det er ph.d.-kandidatene fra teknologi og realfag som i størst grad vurderer seg overkvalifiserte (begge 39 prosent), samt en betydelig andel fra helse- og sosialfag (37 prosent). Ph.d.-kandidater fra økadm-fag er de som i minst grad anser seg som overkvalifiserte (22 prosent), og samtidig de som i størst grad opplever at det er samsvar mellom deres kvalifikasjoner og arbeidsmarkedets krav (78 prosent).

Overordnet sett er det stort sett små forskjeller mellom utdanningsområdene, men humaniora og samfunnsvitenskap skiller seg ut med en klart høyere andel kandidater som vurderer seg selv som overkvalifisert for sin nåværende stilling (hhv. 40 og 36 prosent). Kandidater fra disse utdanningsområdene har det altså vanskeligere med å finne arbeid som er tilpasset de faglige kvalifikasjonene de har opparbeidet seg gjennom utdanningen sin. Kandidatene fra helse- og sosialfag er de som i størst grad vurderer at det er samsvar mellom deres kvalifikasjoner og det som kreves (77 prosent).

Tabell 3.11: Med tanke på de faglige kvalifikasjonene som trengs i din nåværende jobb, hvilken beskrivelse passer deg best? Fordelt på undersøkelsesår

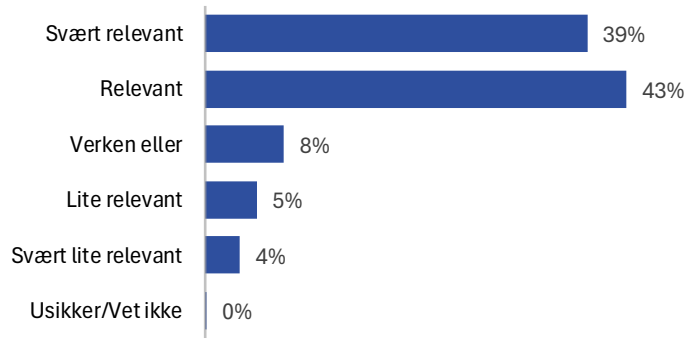
	Vesentlig over-kvalifisert	Noe over-kvalifisert	Samsvar mellom kvalifikasjoner og krav	Noe under-kvalifisert	Vesentlig under-kvalifisert	Vet ikke
Kand.und. 2025 (n=7363)	5 %	21 %	68 %	5 %	0 %	1 %
Kand.und. 2022 (n=6796)	4 %	18 %	70 %	7 %	0 %	1 %
Kand.und. 2019 (n=5593)	5 %	18 %	68 %	7 %	0 %	2 %

På tvers av kandidatundersøkelsene har det vært en svak økning i andelen som oppgir å være overkvalifisert, fra 22 prosent i 2022 til 26 prosent i 2025. Dette kan henge sammen med et endret arbeidsmarked, der særlig nyutdannede fra disiplinfag i større grad møter utfordringer med å finne stillinger som fullt ut svarer til kompetansenivået.

Utdanningens relevans for nåværende jobb

Kandidatene ble bedt om å vurdere sin utdannings relevans for nåværende jobb, fra svært lite relevant til svært relevant. Hvor relevant utdanningen oppleves å være, er en subjektiv vurdering, men kandidatene ble bedt om å ta hensyn til hvordan de får brukt både fagspesifikk og generell akademisk kompetanse i jobben sin.

Figur 3.12. Hvor relevant opplever du at utdanningen din er for din nåværende jobb?[22] Kandidater i jobb (N=7545)



Figur 2.10 viser at 82 prosent av kandidatene ved NTNU opplever at utdanningen deres er relevant for sin nåværende jobb. Få kandidater, i alt 9 prosent, mener at koblingen mellom utdanning og jobb er lite eller svært lite relevant.

[22] Spørsmålet ble stilt med følgende instrukstekst: «*Med relevant tenker vi på utbytte av ulik kompetanse du har fått gjennom utdanningen, eksempelvis fagspesifikk kompetanse og generell kompetanse som analytiske evner, arbeidsmetoder, evne til å tilegne seg ny kunnskap o.l.*»

Tabell 3.12: Hvor relevant opplever du at utdanningen din er for din nåværende jobb? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Svært relevant	Relevant	Verken eller	Lite relevant	Svært lite relevant	Usikker/ Vet ikke
Total (n=7545)	39 %	43 %	8 %	5 %	4 %	0 %
Grad						
Bachelor (n=2106)	43 %	38 %	7 %	6 %	6 %	0 %
Master (n=4895)	37 %	47 %	9 %	5 %	3 %	0 %
Ph.d. (n=544)	53 %	35 %	8 %	3 %	0 %	0 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1348)	60 %	32 %	4 %	2 %	1 %	0 %
Humaniora (n=348)	33 %	34 %	10 %	9 %	15 %	0 %
Lærer (n=524)	28 %	53 %	8 %	7 %	3 %	0 %
Realfag (n=639)	37 %	45 %	8 %	5 %	5 %	0 %
Samfunnsvitenskap (n=851)	35 %	42 %	7 %	8 %	7 %	0 %
Teknologi (n=3145)	37 %	47 %	9 %	5 %	2 %	0 %
Siv.ing. (n=1451)	36 %	51 %	8 %	4 %	1 %	0 %
Økadm-fag (n=592)	27 %	51 %	10 %	8 %	3 %	0 %
Studiested						
Gjøvik (n=691)	47 %	40 %	5 %	4 %	4 %	0 %
Trondheim (n=6384)	38 %	44 %	8 %	5 %	4 %	0 %
Ålesund (n=451)	40 %	42 %	8 %	7 %	3 %	0 %
Avgangsår						
2022 (n=2428)	39 %	44 %	8 %	6 %	3 %	0 %
2023 (n=2498)	39 %	44 %	8 %	5 %	4 %	0 %
2024 (n=2619)	40 %	42 %	9 %	5 %	4 %	0 %
Kjønn						
Kvinne (n=4015)	43 %	41 %	8 %	5 %	3 %	0 %
Mann (n=3530)	36 %	46 %	8 %	5 %	4 %	0 %

Utdanningen vurderes som relevant for nåværende jobb på tvers av gradsnivå, men ph.d.-kandidatene skiller seg ut ved at flest oppgir utdanningen som svært relevant. Dette kan virke noe overraskende, ettersom doktorgraden ofte er sterkt spesialisert innenfor et smalt fagfelt. En mulig forklaring er at mange ph.d.-kandidater lykkes i å finne stillinger der denne spesialiserte kompetansen etterspørres. Samtidig kan det også tyde på at kandidatene ser verdien av de mer generelle ferdighetene doktorgraden gir, som analytisk tenkning, selvstendig arbeid og prosjektledelse.

Bachelorkandidatene er på sin side den gruppen som i minst grad vurderer utdanningen som relevant for sin nåværende jobb. Likevel er det kun 12 prosent i denne gruppen som oppgir at utdanningen er lite eller svært lite relevant, noe som tyder på at de fleste også på bachelornivå erfarer en positiv sammenheng mellom utdanning og arbeid.

Relevansvurderingen varierer noe mellom fagområdene. Kandidater fra helse- og sosialfag vurderer i størst grad utdanningen som relevant eller svært relevant for jobben de har i dag (92 prosent), noe som er i tråd med at disse utdanningene ofte er yrkesrettede og leder direkte inn i bestemte profesjoner. For kandidater fra mer disiplinorienterte fag, som humaniora, er bildet mer sammensatt. Her vurderer én av fire utdanningen som lite relevant for nåværende jobb. Det kan henge sammen med at mange ennå ikke har fått innpass i stillinger som fullt ut svarer til fagbakgrunnen, eller at

overføringsverdien av kompetansen oppleves som mindre tydelig. I slike tilfeller er det ofte opp til kandidaten selv å omsette akademiske ferdigheter til praktiske jobbsituasjoner, noe som kan gjøre relevansen vanskeligere å identifisere, særlig tidlig i karrieren.

Det er minimale forskjeller når det kommer til kjønn, avgangsår og studiested. Vurderingene av utdanningens relevans er også svært stabil når man sammenlikner med tidligere undersøkelser.

Vi har også undersøkt hvorvidt vurderingen av relevans varierer med tidspunktet kandidatene fikk sin første jobb etter fullført grad. Resultatene er presentert i tabell 3.13.

Tabell 3.13: Vurdering av utdanningens relevans, fordelt etter tidspunkt for oppnådd ansettelse[23]

	Svært relevant	Relevant	Verken eller	Lite relevant	Svært lite relevant	Usikker/ Vet ikke
Fortsatte i jobb jeg hadde	43 %	39 %	7 %	5 %	6 %	0 %
Før fullført utdanning	41 %	46 %	8 %	4 %	1 %	0 %
<4 mnd	38 %	43 %	9 %	6 %	4 %	0 %
4-6 mnd	30 %	41 %	9 %	11 %	9 %	0 %
7-12 mnd	30 %	42 %	11 %	11 %	6 %	0 %
13-18 mnd	21 %	43 %	12 %	10 %	14 %	1 %
>18 mnd	21 %	40 %	11 %	14 %	11 %	2 %

En hypotese var at kandidater som fortsetter i jobben de hadde under studiene, i større grad blir værende i mindre relevante deltidsstillinger mens de søker etter arbeid som er mer i tråd med utdanningen. Dataene støtter imidlertid ikke denne antakelsen. Tvert imot er det kandidatene som enten beholdt jobben de hadde fra før, eller som fikk tilbud om jobb før fullført utdanning (men startet etter fullføring), som i størst grad vurderer utdanningen som svært relevant for arbeidet.

Blant kandidatene som først fikk jobb etter fullført utdanning, ser vi en tydelig tendens: Jo lenger det tok før de kom i arbeid, desto mindre relevant vurderes utdanningen i forhold til jobben. Dette kan tyde på at kandidater som har brukt lang tid på å komme i jobb, i større grad har måttet søke seg til stillinger utenfor sitt fagfelt for å få arbeid.

Videre har vi sett nærmere på sammenhengen mellom utdanningens relevans og kandidatenes tilfredshet med nåværende jobb.

Tabell 3.14: Vurdering av utdanningens relevans, fordelt etter tilfredshet med nåværende jobb

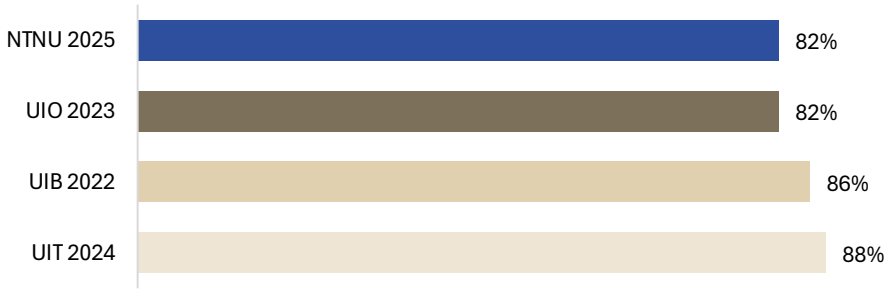
	Svært relevant	Relevant	Verken eller	Lite relevant	Svært lite relevant	Usikker/ Vet ikke
Svært tilfreds	54 %	38 %	4 %	3 %	2 %	0 %
Tilfreds	38 %	49 %	8 %	4 %	2 %	0 %
Verken eller	24 %	42 %	15 %	11 %	7 %	0 %
Lite tilfreds	20 %	32 %	15 %	15 %	18 %	0 %
Svært lite tilfreds	14 %	14 %	12 %	20 %	39 %	2 %
Usikker/vet ikke	46 %	37 %	8 %	4 %	0 %	4 %

[23] Kandidatenes erfaringer med jobbsøkerprosessen kommer vi tilbake til i kapittel 4 – *Overgangen fra studier til arbeidslivet*

Tabell 3.14 viser en tydelig sammenheng mellom vurderingen av utdanningens relevans og jobbtilfredshet. Kandidater som opplever utdanningen som relevant for nåværende jobb, er i langt større grad tilfredse. Blant dem som vurderer utdanningen som *svært relevant*, er hele 92 prosent også *tilfreds* eller *svært tilfreds* i jobben. Tilfredsheten synker gradvis jo mindre relevant utdanningen oppleves. Blant dem som vurderer utdanningen som *svært lite relevant*, er det kun 28 prosent som er tilfredse, mens nesten fire av ti oppgir at de er *svært lite tilfreds* i jobben. Dette tyder på at opplevd relevans er nært knyttet til hvordan kandidatene vurderer sin nåværende arbeidssituasjon.

Vi har også sett nærmere på hvordan NTNU-kandidatenes vurdering av utdanningens relevans skiller seg fra vurderingene blant kandidater ved de øvrige BOTT-institusjonene.

Figur 3.13: Andel kandidater som vurderer utdanningen som relevant eller svært relevant i nåværende jobb. Sammenlikning med andre kandidatundersøkelser (BOTT-universitetene)



Kandidater fra alle BOTT-institusjonene vurderer i stor grad utdanningen som relevant for jobben de har i dag. Både blant NTNU- og UiO-kandidatene oppgir 82 prosent at utdanningen er relevant. Ved UiB og UiT er denne andelen noe høyere (86 prosent og 88 prosent), noe som kan henge sammen med institusjonenes studieprofil.

UiT ble i henholdsvis 2013 og 2016 fusjonert med Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad, og har dermed en større andel utdanninger med tydelig yrkesrettet innretning – som lærer- og sykepleierutdanning. Slike studier er ofte nært knyttet til bestemte yrker, noe som kan forklare den høye vurderte relevansen.

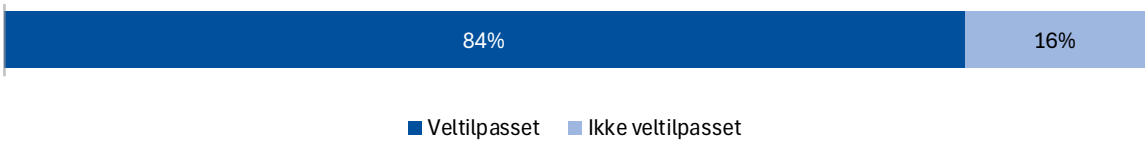
NTNU og UiO tilbyr også profesjonsutdanninger, men har i større grad disiplinorienterte utdanninger innen blant annet humaniora, samfunnsfag og naturvitenskap. Disse utdanningene kvalifiserer til et bredt spekter av jobber, men er sjeldnere rettet mot ett spesifikt yrke. I slike tilfeller vil det ofte være opp til kandidaten selv å anvende utdanningen i en relevant yrkessammenheng. Samtidig er relevansvurderingen subjektiv, og tallene tyder på at kandidater med en mer yrkesrettet bakgrunn oftere vurderer utdanningen som svært relevant for jobben de har.

Samlet sett viser resultatene at NTNU-kandidatene i stor grad lykkes med å finne arbeid som samsvarer med utdanningen. Samtidig ser vi at det for et mindretall fortsatt er utfordrende å oppnå relevant arbeid. Dette gjelder særlig kandidater fra humaniora, samt de som bruker lengre tid på å komme i jobb. For disse gruppene er det større sannsynlighet for at de ender i stillinger med lavere faglig relevans, noe som kan tyde på behov for økt støtte og veiledning i overgangen til arbeidslivet.

Kandidatenes arbeidslivstilpasning

Arbeidslivstilpasning er et begrep som sier noe om kandidatenes overordnede situasjon og tilknytning til arbeidsmarkedet. Mange elementer kan inngå i dette begrepet, men i denne sammenhengen tar vi utgangspunkt i en idealsituasjon der arbeidstakeren har en jobb å gå til, arbeider fulltid dersom det er det vedkommende ønsker og utfører et arbeid som oppleves relevant i forhold til egen utdanningsbakgrunn. Dersom alle disse faktorene er oppfylt, anses man gjerne som «veltilpasset» på arbeidsmarkedet (figur 3.14).[24]

Figur 3.14. Tilpasning til arbeidsmarkedet. Kandidater i jobb (N=7770)



NTNU-kandidater har jevnt over en sterk tilknytning til arbeidslivet. I 2025 vurderes 84 prosent som veltilpasset, noe som er på nivå med tilsvarende tall fra 2019. I 2022 var andelen marginalt høyere (86 prosent), noe som trolig kan forklares med arbeidsmarkedskonjunkturer eller naturlige variasjoner.

[24] Konseptene veltilpasset og mistilpasset (ikke veltilpasset) på arbeidsmarkedet er vanlig i kandidatundersøkelser, og utgangspunktet for disse indikatorene (at man er sysselsatt, om man arbeider heltid/deltid, og om jobben/arbeidsoppgavene man har er relevant for utdanningen man har tatt) har vært i fokus siden NIFU gjennomførte sin første nasjonale kandidatundersøkelse tidlig på 1970-tallet (se f.eks. Meier, K. (1974): «Arbeidsmarkedet for nye akademikere våren 1973». NAVF-rapport 1:1974).

Tabell 3.15: Tilpasning til arbeidsmarkedet. Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn

	Veltilpasset	Ikke veltilpasset
Total (n=7770)	84 %	16 %
Grad		
Bachelor (n=2205)	79 %	21 %
Master (n=4990)	86 %	14 %
Ph.d. (n=575)	88 %	12 %
Utdanningsområde		
Helse- og sosialfag (n=1300)	88 %	12 %
Humaniora (n=360)	58 %	42 %
Lærer (n=534)	82 %	18 %
Realfag (n=697)	82 %	18 %
Samfunnsvitenskap (n=903)	77 %	23 %
Teknologi (n=3262)	89 %	11 %
Siv.ing. (n=1470)	92 %	8 %
Økadm-fag (n=602)	85 %	15 %
Studiested		
Gjøvik (n=738)	84 %	16 %
Trondheim (n=6550)	84 %	16 %
Ålesund (n=462)	83 %	17 %
Avgangsår		
2022 (n=2458)	86 %	14 %
2023 (n=2529)	86 %	14 %
2024 (n=2783)	81 %	19 %
Kjønn		
Kvinne (n=4131)	84 %	16 %
Mann (n=3639)	85 %	15 %

Tabell 3.15 viser hvordan graden av arbeidslivstilpasning varierer med utdanningsnivå, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn. Det er en tydelig sammenheng mellom utdanningsnivå og tilpasning: 88 prosent av ph.d.-kandidatene vurderes som veltilpasset, mot 86 prosent av masterkandidatene og 79 prosent av bachelorkandidatene.

Arbeidslivstilpasning varierer mellom fagområdene. Kandidater fra teknologifag, og særlig sivilingeniører, skårer høyest når det gjelder tilpasning til arbeidsmarkedet. En stor andel av disse er i relevant jobb, og forekomsten av ufrivillig deltidsarbeid er tilnærmet fraværende. Også kandidater fra helse- og sosialfag, økonomi og administrasjon, lærerutdanning og realfag viser høy grad av arbeidslivstilpasning, med mange i relevante stillinger og lav forekomst av arbeidsrelaterte utfordringer.

Kandidater fra humaniora og samfunnsvitenskap har lavere grad av arbeidslivstilpasning sammenlignet med andre fagområder, og særlig humaniora skiller seg ut. I denne gruppen er det først og fremst lav vurdering av jobbrelevans som trekker ned andelen veltilpassede, selv om også andelen jobbsøkere er noe høyere enn gjennomsnittet (8 prosent). Mange humaniorakandidater arbeider deltid, men for de fleste er dette et frivillig valg.

Ved første øyekast kan det dermed fremstå som om humaniorakandidatene gjør det svakere på arbeidsmarkedet. De oppgir også i større grad enn de øvrige utdanningsområdene at de er overkvalifiserte for stillingen de har. En mulig forklaring er imidlertid at mange har valgt utdanningen ut fra faglig interesse, snarere enn med tanke på konkrete jobbutsikter. Det er trolig kjent for mange allerede ved studiestart at arbeidsmarkedet innenfor humaniora er mer uforutsigbart. Dermed kan deltidsarbeid eller løsere tilknytning til arbeidslivet være en bevisst strategi, for eksempel for å kombinere inntekt med kunstnerisk eller faglig virksomhet. Den statistisk lavere graden av arbeidslivstilpasning kan i slike tilfeller gjenspeile individuelle prioriteringer, og ikke nødvendigvis en situasjon preget av ufrivillig mangel på tilpasning.

For NTNU samlet sett er variasjonen etter avgangsår relativt liten, men det er en svak tendens til høyere arbeidslivstilpasning blant kandidater som har hatt lenger tid i arbeidsmarkedet. Kjønn ser ut til å ha svært begrenset betydning.

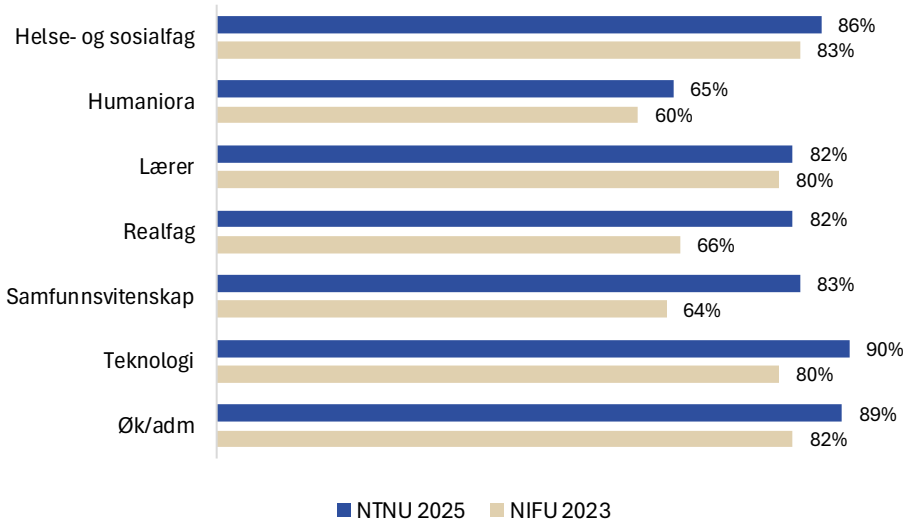
Figur 3.15: Andel kandidater som er veltilpasset på arbeidsmarkedet. Sammenlikning med andre kandidatundersøkelser (BOTT-universitetene[25])

Kandidater fra alle BOTT-universitetene viser høy grad av arbeidslivstilpasning. NTNU-kandidatenes andel på 84 prosent veltilpassede, plasserer universitetet midt i feltet. Til sammenligning er andelen noe lavere ved UiB (79 prosent) og høyere ved UiT (88 prosent).

NIFUs kandidatundersøkelse gjennomført blant masterkandidater ved landets største universiteter og høyskoler presenterer tall fordelt på fagområde. I tabell 2.8 nedenfor presenterer vi andel veltilpassede blant NTNUs *masterkandidater* som et sammenlikningsgrunnlag til de nasjonale tallene.

[25] Analysen er ikke inkludert i UiOs kandidatundersøkelse, og er derfor ikke gjengitt her.

Figur 3.16. Andel kandidater som er veltilpasset på arbeidsmarkedet. Masterkandidater i NTNUs og NIFUs kandidatundersøkelser.



Når vi avgrenser tallene til kun å gjelde masterkandidater, ser vi en gjennomgående høyere grad av arbeidslivstilpasning enn det vi så i tabell 3.7. Sammenlikningen viser at NTNUs masterkandidater har høyere andel veltilpassede enn landsgjennomsnittet på tvers av alle utdanningsområder. I enkelte tilfeller er forskjellene markante, særlig innen samfunnsvitenskap og realfag. Også kandidater fra humaniora, som generelt har noe lavere arbeidslivstilpasning enn andre fagområder, ligger høyere ved NTNU enn i det nasjonale gjennomsnittet. Dette viser at mønstrene vi har sett tidligere med lavere tilpasning innen enkelte utdanningsområder, ikke er unike for NTNU, men heller gjenspeiler en nasjonal tendens.

4. Arbeid med KI og bærekraft

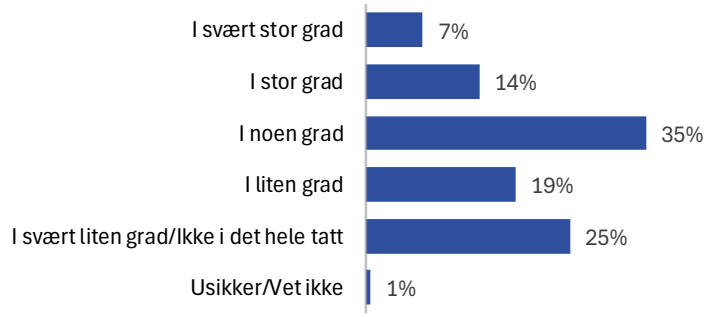
I 2025 ble det for første gang inkludert spørsmål om kunstig intelligens (KI) og bærekraft i NTNUs kandidatundersøkelse. Spørsmålene ble stilt til alle kandidater i jobb, og kartlegger i hvilken grad de arbeider med, eller benytter seg av, KI og bærekraft i sin nåværende stilling.

I dette kapittelet ser vi nærmere på utbredelsen av slikt arbeid blant NTNU-kandidatene, og hvordan dette varierer med fagbakgrunn, utdanningsnivå, kjønn, bransjetilknytning og sektor. Vi sammenligner også kandidatundersøkelsens resultater med data fra Studiebarometeret for å belyse forskjeller mellom studenters og uteksaminerte kandidaters erfaringer og kompetanse knyttet til bruk av KI-verktøy. Til slutt ser vi på hvordan kandidatene vurderer egen kompetanse innen KI og bærekraft, samt i hvilken grad de mener de har behov for mer kunnskap på disse områdene.

Arbeid med kunstig intelligens

Kunstig intelligens (KI) er et fagområde i rask utvikling og har fått økt oppmerksomhet både i samfunnet som helhet og i arbeidslivet de siste årene. I årets kandidatundersøkelse ble kandidatene for første gang spurt om i hvilken grad de benytter KI i sin nåværende jobb. Spørsmålet gir innsikt i hvor utbredt KI-bruk er blant nyutdannede NTNU-kandidater, og danner et utgangspunkt for å følge utviklingen videre.

Figur 4.1. I hvilken grad benytter du deg av KI i nåværende jobb? Kandidater i jobb (N=7506)[26]



I overkant av én av fem kandidater oppgir at de benytter kunstig intelligens (KI) i stor eller svært stor grad i sin nåværende jobb. Siden dette er første gang spørsmålet inngår i kandidatundersøkelsen, finnes det foreløpig ingen tidsseriedata, men det er rimelig å anta at bruken av KI i arbeidslivet har økt de siste årene.

[26] Spørsmålet ble stilt med følgende instrukstekst: *«Med KI (kunstig intelligens) tenker vi blant annet på allment tilgjengelige KI-verktøy som kan brukes til mange ulike oppgaver, for eksempel å skrive tekst, lage bilder, analysere data eller automatisere arbeidsoppgaver. Eksempler på slike verktøy er ChatGPT og Microsoft Copilot.»*

Ser vi de tre øverste svarkategoriene samlet – det vil si «i noen grad» eller mer – svarer over halvparten av kandidatene (56 prosent) at de bruker KI i sitt arbeid. Det tyder på at KI allerede har fått bred utbredelse blant NTNU-kandidater i arbeidslivet.

Tabell 4.1. I hvilken grad benytter du deg av KI i nåværende jobb? Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn.

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	Usikker
Total (n=7506)	7 %	14 %	35 %	19 %	25 %	1 %
Grad						
Bachelor (n=2097)	5 %	9 %	25 %	18 %	42 %	1 %
Master (n=4868)	8 %	17 %	39 %	19 %	18 %	0 %
Ph.d. (n=541)	9 %	14 %	40 %	21 %	15 %	1 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1342)	2 %	5 %	19 %	20 %	53 %	1 %
Humaniora (n=346)	3 %	7 %	29 %	20 %	41 %	0 %
Lærer (n=520)	5 %	14 %	49 %	16 %	16 %	0 %
Realfag (n=636)	12 %	21 %	34 %	15 %	17 %	1 %
Samfunnsvitenskap (n=844)	5 %	11 %	33 %	21 %	29 %	1 %
Teknologi (n=3131)	10 %	17 %	40 %	19 %	14 %	0 %
Siv.ing. (n=1446)	13 %	20 %	41 %	16 %	10 %	0 %
Økadm-fag (n=589)	10 %	22 %	39 %	16 %	12 %	0 %
Studiested						
Gjøvik (n=683)	6 %	12 %	30 %	18 %	33 %	1 %
Trondheim (n=6354)	7 %	15 %	36 %	18 %	23 %	0 %
Ålesund (n=450)	4 %	10 %	23 %	21 %	40 %	1 %
Avgangsår						
2022 (n=2417)	7 %	14 %	35 %	18 %	25 %	0 %
2023 (n=2482)	7 %	14 %	36 %	19 %	23 %	1 %
2024 (n=2607)	6 %	14 %	33 %	19 %	28 %	1 %
Kjønn						
Kvinne (n=3984)	5 %	12 %	32 %	20 %	32 %	1 %
Mann (n=3522)	9 %	16 %	38 %	17 %	19 %	0 %

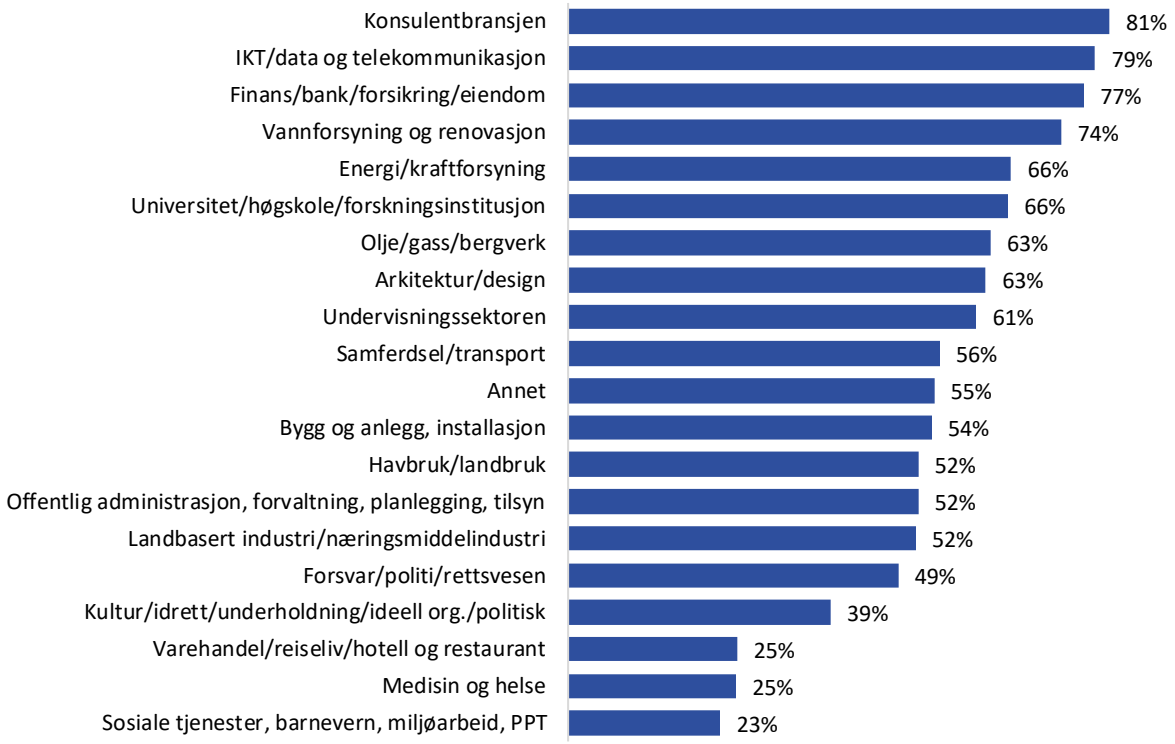
Bruken av KI varierer mellom ulike kandidatgrupper. Master- og ph.d.-kandidater oppgir i større grad enn bachelorkandidater at de benytter KI i jobbsammenheng.

Utdanningsområde utgjør den tydeligste skillelinjen. Kandidater med teknologi- og realfagsbakgrunn, seg ut med den høyeste bruken av KI. Blant sivilingeniørene oppgir én av tre (33 prosent) at de bruker KI i stor eller svært stor grad. Til sammenligning er tilsvarende andel kun 7 prosent blant kandidater fra helse- og sosialfag, og 10 prosent for kandidater fra humaniora.

Kandidater fra studiested Trondheim rapporterer noe høyere bruk av KI i arbeidet enn kandidater fra de andre studiestedene, noe som trolig kan forklares med forskjeller i fagprofil. Det er derimot små forskjeller mellom avgangskullene, noe som tyder på at bruk av KI ikke nødvendigvis endres med erfaring eller fartstid i arbeidslivet. Også kjønnsforskjellene er moderate, men mannlige kandidater oppgir noe oftere at de bruker KI i jobben. Dette kan i stor grad henge sammen med bransjefordeling, ettersom bruken av KI varierer på tvers av sektorer og fagfelt, noe vi skal se på de neste sidene.

I det videre ser vi nærmere på kandidatene som oppgir å bruke KI i jobben i noen grad eller mer. KI-bruken er klart høyere i privat sektor (66 prosent) sammenliknet med offentlig sektor (42 prosent). Som vist i figuren på neste side, er det også betydelige forskjeller mellom bransjene.

Figur 4.2. Andel som bruker KI i noen grad eller mer i nåværende jobb, fordelt på bransje. NTNU samlet (n =7488).



Figur 4.2 viser andelen NTNU-kandidater som oppgir å bruke KI i jobben sin, fordelt på ulike bransjer. Det er store variasjoner mellom bransjene, og forskjellene tyder på at arbeidsplassens sektor og fagområde har stor betydning for KI-bruken.

Bransjene med høyest andel kandidater som bruker KI i arbeidet er konsulentbransjen (81 prosent), IKT/data og telekommunikasjon (79 prosent) og finans/forsikring/eiendom (77 prosent). Dette er kunnskapsintensive bransjer med høy digital modenhet. Samtidig er det også høy KI-bruk i vannforsyning og renovasjon (74 prosent), energisektoren (66 prosent) og universitets- og forskningssektoren (66 prosent).

I motsatt ende finner vi bransjer som helse, sosialt arbeid, varehandel og kultur/idrett/ideell sektor, der mellom 23 og 39 prosent oppgir at de bruker KI i jobben. Dette er sektorer med lavere teknologitetthet og hvor KI-implementering i mange tilfeller fortsatt er i en tidlig fase.

Disse funnene støtter antakelsen om at det først og fremst er egenskaper ved arbeidsplassen – og ikke nødvendigvis kandidatenes studiebakgrunn – som avgjør hvorvidt KI inngår i arbeidshverdagen. Samtidig gir variasjonen mellom bransjer et innblikk i hvilke næringer som i størst grad har begynt å integrere KI-verktøy og arbeidsprosesser, og hvor det kan være størst etterspørsel etter slik kompetanse i årene framover.

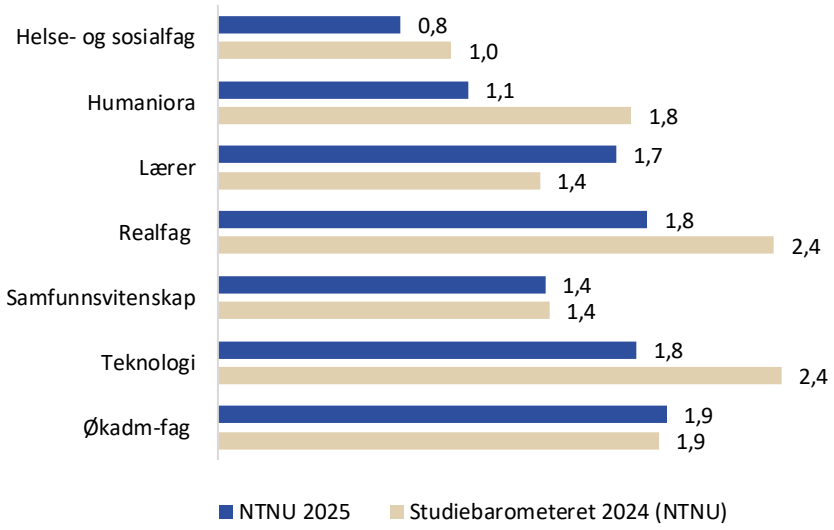
Sammenlikning av KI-bruk blant studenter og kandidater

For å belyse utviklingen i bruken av KI i høyere utdanning og arbeidsliv, sammenlikner vi i denne delen data fra NTNUs kandidatundersøkelse med tall fra Studiebarometeret 2024. Studiebarometeret er en nasjonal studentundersøkelse som gjennomføres årlig av NOKUT, og inkluderer studenter ved alle norske universiteter og høgskoler. Ved NTNU har spørsmålet om KI-bruk blitt stilt i både 2023 og 2024,

og tallene viser en klar økning i bruken av slike verktøy i løpet av det siste året. Andelen studenter som oppgir at de ikke bruker KI i det hele tatt har blitt halvert (fra 39 prosent til 19 prosent), mens andelen som bruker det ofte er mer enn doblet (fra 12 prosent til 25 prosent).

I figuren under sammenliknes gjennomsnittlig KI-bruk mellom NTNUs studenter (2024) og kandidater i arbeid (2025), nedbrutt på utdanningsområde.

Figur 4.3. Grad av KI-bruk blant NTNU-kandidater (Kandidatundersøkelsen 2025) og NTNU-studenter (Studiebarometeret 2024). Gj.snitt på en skala fra 0-3 (der 3 er «bruker ofte»)[27]



Resultatene viser at KI-bruken i arbeidslivet ligger noe lavere enn blant studentene for flere utdanningsområder. Dette gjelder særlig innen realfag og teknologi, hvor studentene har de høyeste gjennomsnittsscorene, mens kandidatene ligger noe lavere. Også innen humaniora og helse- og sosialfag bruker studenter KI mer enn ferdigutdannede kandidater. Økonomi og administrasjon er det eneste området der nivået er likt, mens samfunnsvitenskap og lærerutdanning viser små forskjeller.

Forskjellene tyder på at studenter bruker KI-verktøy mer aktivt i studiene enn det som foreløpig er vanlig i arbeidslivet. Det kan skyldes at teknologiene er lettere tilgjengelige i en utdanningskontekst, eller at arbeidslivet ennå ikke fullt ut har tatt i bruk KI i praksis.

Opparbeidet KI-kompetanse gjennom studietiden

For å belyse i hvilken grad utdanningen har forberedt kandidatene på arbeid med KI, ble de bedt om å vurdere hvor godt de opplever å ha opparbeidet kompetanse på bruk av KI-verktøy i løpet av studietiden ved NTNU[28]. Tabellen under viser resultatene fordelt på grad, utdanningsområde og studiested.

[27] For å gjøre dataene sammenlignbare, har vi transformert svarene fra kandidatundersøkelsen til en felles skala fra 0 til 3, der 0 tilsvarer "bruker ikke", og 3 tilsvarer "bruker ofte".
[28] Påstanden er del av et spørsmålsbatteri. Resultatene fra dette spørsmålsbatteriet er ytterligere belyst i kapittel 8: *Kompetanser, ferdigheter og arbeidslivsrelevans*.

Tabell 4.2: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand om utbyttet av utdanningen din: «Jeg opparbeidet god kompetanse på bruk av KI-verktøy»? Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn.

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Total (n=9819)	7 %	16 %	24 %	20 %	30 %	3 %
Grad						
Bachelor (n=3728)	7 %	15 %	24 %	18 %	31 %	4 %
Master (n=5469)	7 %	16 %	24 %	21 %	30 %	2 %
Ph.d. (n=622)	11 %	16 %	29 %	19 %	23 %	2 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1609)	4 %	10 %	24 %	19 %	38 %	5 %
Humaniora (n=601)	4 %	9 %	21 %	17 %	43 %	6 %
Lærer (n=569)	4 %	9 %	22 %	25 %	39 %	1 %
Realfag (n=1048)	10 %	21 %	25 %	17 %	26 %	2 %
Samfunnsvitenskap (n=1264)	4 %	10 %	24 %	22 %	37 %	3 %
Teknologi (n=3809)	10 %	21 %	26 %	20 %	22 %	2 %
Siv.ing. (n=1552)	9 %	19 %	25 %	22 %	23 %	1 %
Økadm-fag (n=776)	9 %	18 %	23 %	19 %	28 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=851)	9 %	17 %	27 %	16 %	26 %	5 %
Trondheim (n=8394)	7 %	15 %	24 %	20 %	31 %	2 %
Ålesund (n=545)	9 %	19 %	22 %	19 %	28 %	2 %
Avgangsår						
2022 (n=2829)	4 %	9 %	20 %	19 %	43 %	4 %
2023 (n=3334)	6 %	16 %	26 %	21 %	30 %	2 %
2024 (n=3656)	12 %	22 %	26 %	19 %	20 %	2 %
Kjønn						
Kvinne (n=5279)	5 %	13 %	23 %	21 %	34 %	3 %
Mann (n=4540)	10 %	18 %	26 %	18 %	26 %	2 %

Totalt sett er vurderingene av opparbeidet KI-kompetanse moderate. Kun 7 prosent er helt enig i at de har fått god KI-kompetanse gjennom utdanningen, mens ytterligere 16 prosent er ganske enig. Samtidig oppgir 30 prosent at de er helt uenige i påstanden, noe som tyder på at mange kandidater opplever at utdanningen ikke har gitt dem tilstrekkelig opplæring i bruk av KI-verktøy.

Det er imidlertid klare forskjeller mellom utdanningsområdene. Kandidater fra teknologi og realfag skiller seg ut med høyere andeler som er enige i påstanden. Blant teknologikandidatene sier 10 prosent seg helt enig og 21 prosent ganske enig.

Kandidater fra helse- og sosialfag, lærer og humaniora, vurderer i mindre grad at de har opparbeidet kompetanse på KI. Her svarer nær 40 prosent at de er helt uenige i påstanden

Fordelt på gradsnivå ser vi at ph.d.-kandidatene vurderer sin opparbeidede kompetanse høyest. 11 prosent er helt enig, og samlet er færre uenige enn på lavere gradsnivå. Dette kan reflektere at doktorgradsutdanningen gir større frihet til å utforske og ta i bruk digitale verktøy, inkludert KI.

Kjønn og avgangsår viser også interessante mønstre i vurderingene av KI-kompetanse. Menn vurderer sin opparbeidede kompetanse høyere enn kvinner. Enda tydeligere er forskjellen mellom ulike avgangsår. Kandidater uteksaminert i 2024 vurderer sin opparbeidede KI-kompetanse klart høyere enn tidligere kull. Dette tyder på at KI-undervisning har blitt styrket de siste årene, og at nyere kandidater i større grad har møtt temaet i løpet av studiene. Samtidig er ikke utviklingen overraskende når man ser den i lys av den generelle samfunnsutviklingen de siste årene, der KI-verktøy har gått fra å være for spesielt interesserte i 2022, til allment tilgjengelige i 2024.

Behov for mer opplæring i KI-verktøy

Tabellen under sammenstiller funn fra to ulike datakilder for å belyse behovet for opplæring i KI. Fra NTNUs kandidatundersøkelse 2025 viser vi andelen kandidater som i etterkant av utdanningen svarer at mer opplæring i bruk av KI-verktøy ville gjort dem bedre forberedt på arbeidslivet[29]. Tallene er presentert etter utdanningsområde.

Parallelt viser figuren resultatene fra Studiebarometeret 2024, som er gjennomført blant nåværende NTNU-studenter. Her ble studentene bedt om å vurdere i hvilken grad de opplever å få tilstrekkelig opplæring i bruk av KI-verktøy i utdanningen sin.

Tabell 4.3. Ønske om, og vurdering av, opplæring i bruk av KI-verktøy blant NTNU-kandidater (Kandidatundersøkelsen 2025) og NTNU-studenter (Studiebarometeret 2024; Gj.snitt på en skala fra 1-5 (der 5 er «i stor grad»)).

	Ønsker mer opplæring i bruk av KI-verktøy (kandidater)	Får tilstrekkelig opplæring i bruk av KI-verktøy (studenter)
Total	30 %	2,2
Utdanningsområde		
Helse- og sosialfag	24 %	2,0
Humaniora	18 %	1,8
Lærer	43 %	1,8
Realfag	28 %	2,4
Samfunnsvitenskap	29 %	1,7
Teknologi	32 %	2,3
Økadm-fag	40 %	2,3

Tallene viser at ønsket om mer opplæring er tydeligst blant kandidater fra lærerutdanningene og økonomisk-administrative fag. Lærerne skiller seg noe ut, da de i størst grad uttrykker ønske om mer opplæring i bruk av KI (43 prosent), og samtidig er blant dem som i lavest grad opplever å få tilstrekkelig opplæring (1,8). Kandidatene fra realfag og teknologi skårer høyere på tilstrekkelig opplæring, men også her ønsker 28–32 prosent av kandidatene mer.

Humaniora skiller seg også noe ut. Her oppgir studentene lav opplevd opplæring (1,8), men samtidig mener kun 18 prosent av kandidatene at mer KI-opplæring ville gjort dem bedre forberedt. Dette kan tyde på at behovet for KI-kompetanse vurderes som mindre relevant innen dette utdanningsområdet.

Samlet sett tyder tabellen på at mange kandidater ønsker mer KI-rettet opplæring enn det de opplever å ha fått, og at det er betydelige variasjoner mellom utdanningsområdene.

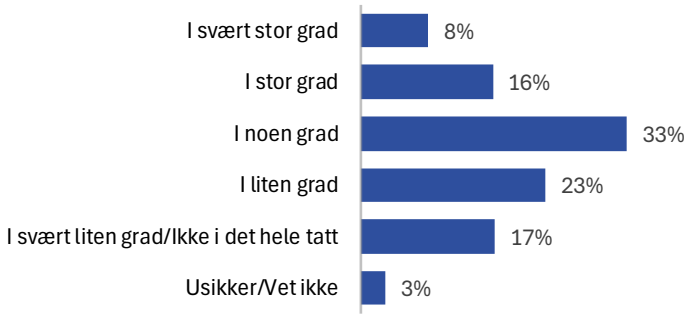
Arbeid med bærekraft

I likhet med spørsmålene om KI, ble det i årets undersøkelse for første gang inkludert et spørsmål om bærekraft. Alle kandidater som er i jobb har svart på i hvilken grad de arbeider med bærekraft i sin

[29] Påstanden er del av et flervalgsspørsmål «*Se tilbake på studiet ditt. Hvilke forhold mener du kunne gjort deg bedre forberedt på arbeidslivet?*» der ett av alternativene de kunne velge var «*Mer opplæring i bruk av KI-verktøy*». Resultatene fra dette spørsmålet er ytterligere belyst i kapittel 8: K*ompetanser, ferdigheter og arbeidslivsrelevans*.

nåværende stilling[30]. Bærekraft er et bredt og sammensatt begrep, og formålet med spørsmålet er å få et overordnet inntrykk av hvorvidt bærekraft inngår som en del av arbeidshverdagen for NTNU-kandidater.

Figur 4.4. I hvilken grad arbeider du med bærekraft i nåværende jobb? Kandidater i jobb (N=7481)



Svarfordelingen viser at mange kandidater opplever at de i ulik grad arbeider med bærekraft. Nær en av fire oppgir at de i stor eller svært stor grad arbeider med bærekraft. Én av tre svarer at de i noen grad gjør det. Samtidig er det en betydelig andel, 40 prosent, som oppgir at de i liten grad, eller ikke i det hele tatt arbeider med bærekraft.

Sett under ett gir dette et bilde av et arbeidsmarked der bærekraft i relativt stor grad inngår i kandidatens oppgaver, men hvor det er langt fra alle som har bærekraft som en sentral del av sin nåværende jobb. I de neste delene av kapitlet skal vi se nærmere på hvordan graden av bærekraftsarbeid varierer med bakgrunnsvariabler som utdanningsområde, grad og bransje.

[30] Spørsmålet ble stilt med følgende instrukstekst: *«Med bærekraft mener vi å jobbe for en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov. Bærekraft omfatter både klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.»*

Tabell 4.4. I hvilken grad arbeider du med bærekraft i nåværende jobb? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested.

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	Usikker
Total (n=7481)	8 %	16 %	33 %	23 %	17 %	3 %
Grad						
Bachelor (n=2081)	6 %	15 %	32 %	24 %	18 %	5 %
Master (n=4857)	8 %	17 %	34 %	23 %	16 %	2 %
Ph.d. (n=543)	19 %	21 %	27 %	16 %	14 %	2 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1327)	4 %	10 %	31 %	27 %	22 %	6 %
Humaniora (n=344)	8 %	16 %	33 %	20 %	20 %	3 %
Lærer (n=517)	5 %	20 %	43 %	23 %	7 %	2 %
Realfag (n=633)	8 %	15 %	27 %	27 %	20 %	4 %
Samfunnsvitenskap (n=841)	7 %	15 %	32 %	22 %	20 %	4 %
Teknologi (n=3134)	12 %	20 %	34 %	20 %	13 %	1 %
Siv.ing. (n=1446)	9 %	15 %	34 %	23 %	17 %	1 %
Økadm-fag (n=588)	7 %	14 %	32 %	27 %	18 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=678)	6 %	15 %	34 %	22 %	19 %	5 %
Trondheim (n=6338)	9 %	16 %	33 %	23 %	16 %	3 %
Ålesund (n=446)	6 %	19 %	33 %	21 %	17 %	4 %

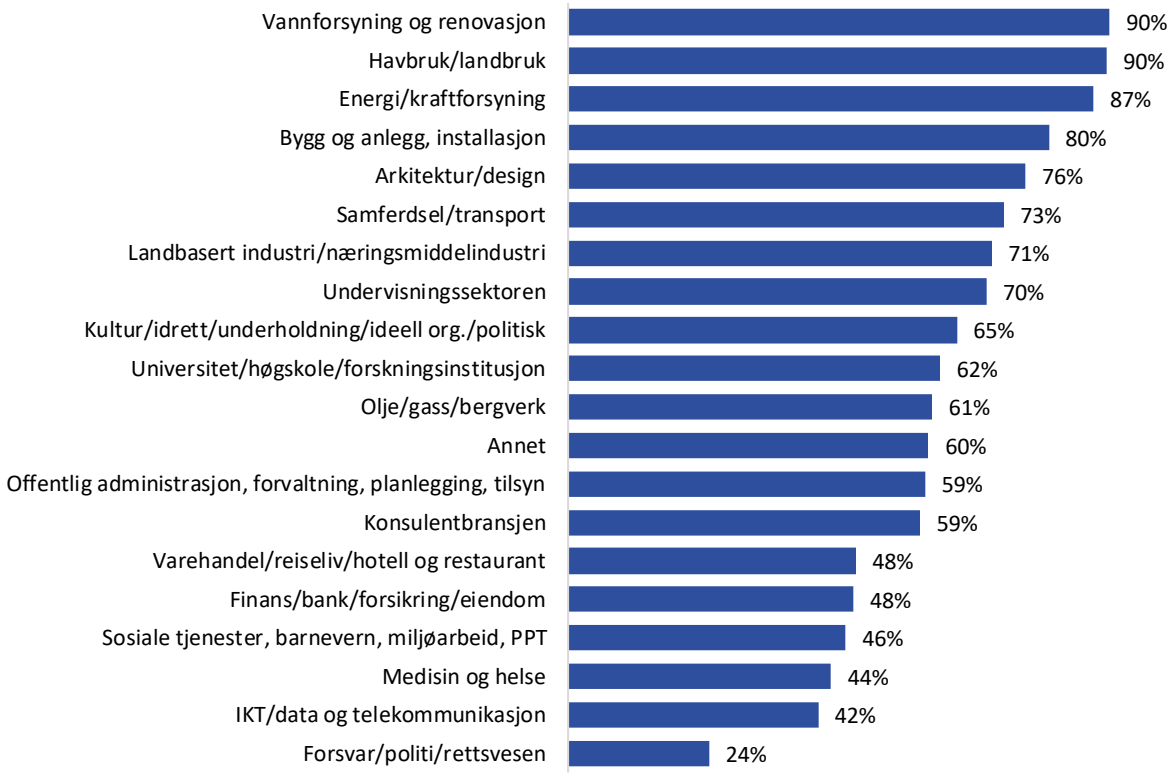
Tabellen viser at graden av bærekraftsarbeid varierer mellom ulike kandidatgrupper. Ph.d.-kandidatene skiller seg ut med høyest andel som oppgir at de arbeider med bærekraft i stor eller svært stor grad. Dette gjelder også for teknologikandidater, som i stor grad oppgir at bærekraft inngår i arbeidshverdagen deres.

I motsatt ende finner vi kandidatene fra helse- og sosialfag, som i mindre grad arbeider med bærekraft, og som oftere svarer at de ikke gjør det i det hele tatt. Også kandidater fra samfunnsfag og humaniora ligger relativt lavt. Lærerutdannede peker seg derimot ut som en gruppe der mange oppgir å jobbe med bærekraft i noen grad, og færre svarer at de i liten eller i svært liten grad gjør dette.

Når det gjelder studiested, er det små forskjeller. Kandidatene fra Trondheim ligger marginalt høyere enn de fra Gjøvik og Ålesund, men variasjonene er begrensede sammenliknet med forskjellene på tvers av utdanningsområder og grad.

Videre er det tydelige forskjeller mellom bransjer og sektorer når det gjelder i hvilken grad NTNU-kandidatene arbeider med bærekraft i sine jobber. Når vi deler inn kandidatene etter sektor, ser vi at 61 prosent av dem som jobber i privat sektor oppgir å arbeide med bærekraft i noen grad eller mer, sammenlignet med 53 prosent i offentlig sektor.

Figur 4.5. Andel som arbeider med bærekraft i noen grad eller mer i nåværende jobb, fordelt på bransje. NTNU samlet (n=7481).



I figur 4.6 ser vi at bærekraft inngår i arbeidshverdagen for et stort flertall av kandidatene i visse bransjer. Øverst på listen finner vi vannforsyning, havbruk, energi og bygg/anlegg, alle med over 80 prosent som svarer at de arbeider med bærekraft i noen grad eller mer.

Også i undervisningssektoren og kultur-/ideell sektor rapporterer mange at bærekraft inngår i arbeidet, mens andelen er noe lavere i akademia og oljebransjen. Nederst på listen finner vi bransjer som forsvar, IKT/data og helse, der under halvparten av kandidatene sier at bærekraft er en del av arbeidet. Særlig innen forsvar/politi/rettsvesen er andelen lav, med kun 24 prosent.

Disse variasjonene gjenspeiler i stor grad hvilke behov og prioriteringer som preger de ulike bransjene. I bransjer som vannforsyning, energi og bygg og anlegg er bærekraft ofte sentralt integrert i kjerneoppgavene. I bransjer som forsvar/politi/rettsvesen, IKT og helse kan bærekraft i mindre grad være en eksplisitt del av arbeidsoppgavene, noe som kan forklare den lavere andelen som rapporterer slikt arbeid. Figuren viser dermed ikke bare kandidatens erfaringer, men illustrerer også hvordan etterspørselen etter bærekraftskompetanse varierer mellom ulike deler av arbeidslivet.

Opparbeidet bærekraftskompetanse gjennom studietiden

Et viktig aspekt ved bærekraft i høyere utdanning handler om hvilke ferdigheter og holdninger kandidatene utvikler gjennom studieløpet. I kandidatundersøkelsen er alle respondenter bedt om å ta stilling til påstanden: «Jeg kan bidra til en mer bærekraftig utvikling», som et uttrykk for egen opplevd bærekraftskompetanse.[31]

Tabell 4.5: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand om utbyttet av utdanningen din: «Jeg kan bidra til en mer bærekraftig utvikling»? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested.[32]

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Total (n=9717)	25 %	38 %	27 %	5 %	2 %	3 %
Grad						
Bachelor (n=3687)	22 %	37 %	29 %	6 %	2 %	3 %
Master (n=5413)	26 %	39 %	25 %	6 %	2 %	2 %
Ph.d. (n=617)	30 %	40 %	22 %	4 %	1 %	2 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1595)	14 %	35 %	37 %	6 %	3 %	5 %
Humaniora (n=597)	25 %	26 %	34 %	7 %	4 %	4 %
Lærer (n=563)	23 %	41 %	26 %	6 %	2 %	2 %
Realfag (n=1038)	24 %	37 %	27 %	6 %	3 %	3 %
Samfunnsvitenskap (n=1255)	22 %	36 %	28 %	7 %	3 %	5 %
Teknologi (n=3759)	31 %	43 %	20 %	4 %	1 %	1 %
Siv.ing. (n=1535)	28 %	41 %	23 %	4 %	2 %	1 %
Økadm-fag (n=769)	25 %	39 %	25 %	7 %	2 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=842)	21 %	37 %	30 %	5 %	2 %	4 %
Trondheim (n=8307)	25 %	38 %	26 %	6 %	2 %	3 %
Ålesund (n=539)	24 %	42 %	24 %	5 %	2 %	3 %

Tabell 4.4 viser fordelingen av svarene, brutt ned på grad, utdanningsområde og studiested. Et samlet flertall av kandidatene vurderer at de i noen eller stor grad har opparbeidet slik kompetanse. En fjerdedel sier seg helt enig og 38 prosent er ganske enig. Samtidig er det også en relativt stor andel som forholder seg nøytralt til påstanden.

Det er særlig master- og ph.d.-kandidatene som i størst grad vurderer seg i stand til å bidra til bærekraftig utvikling. Innen utdanningsområdene er det teknologifagene som skårer høyest, fulgt av realfag, økonomisk-administrative fag og lærerutdanningene. Lavest ligger helse- og sosialfag, der kun halvparten av kandidatene uttrykker enig- eller sterk enighet, og en relativt høy andel svarer "verken eller".

Totalt sett er kandidatenes egenvurderte bærekraftskompetanse høy på tvers av utdanningsområdene. Dette tyder på at bærekraftsperspektivet i stor grad inngår i utdanningsløpene ved NTNU, og at kandidatene ser utbyttet av dette, særlig innen teknologi, realfag, lærerutdanningene og økonomisk-administrative fag.

[31] Påstanden er del av et spørsmålsbatteri. Resultatene fra dette spørsmålsbatteriet er ytterligere belyst i kapittel 8: K*ompetanser, ferdigheter og arbeidslivsrelevans*.

Behov for mer kunnskap om bærekraft

Avslutningsvis har vi sett nærmere på i hvilken grad kandidatene selv mener at økt kunnskap om bærekraft kunne gjort dem bedre forberedt på arbeidslivet. Spørsmålet ble stilt som en del av en flervalgsliste i kandidatundersøkelsen, og andelene i tabellen viser hvor mange som har valgt alternativet «Mer kunnskap om bærekraft»[33].

Tabell 4.6. Se tilbake på studiet ditt. Hvilke forhold mener du kunne gjort deg bedre forberedt på arbeidslivet? Andel som har krysset av for «Mer kunnskap om bærekraft».

	Ønsker mer kunnskap om bærekraft
Total (n=9640)	10 %
Grad	
Bachelor (n=3650)	9 %
Master (n=5377)	11 %
Ph.d. (n=613)	10 %
Utdanningsområde	
Helse- og sosialfag (n=1568)	8 %
Humaniora (n=593)	11 %
Lærer (n=556)	7 %
Realfag (n=1036)	9 %
Samfunnsvitenskap (n=1254)	11 %
Teknologi (n=3732)	11 %
Siv.ing. (n=1525)	11 %
Økadm-fag (n=762)	12 %
Studiested	
Gjøvik (n=833)	8 %
Trondheim (n=8250)	10 %
Ålesund (n=528)	7 %

På tvers av både gradsnivå, utdanningsområde og studiested er andelen som etterspør mer opplæring i bærekraft gjennomgående lav, på kun 10 prosent totalt. Dette kan tyde på at mange opplever at de allerede har fått tilstrekkelig kompetanse på området, eller at bærekraft ikke oppleves som relevant for egen arbeidshverdag.

De høyeste andelene som ønsker mer bærekraftskompetanse finner vi blant kandidater fra økonomisk-administrative fag, humaniora, samfunnsvitenskap, og teknologi, mens andelen er lavest blant kandidater fra lærerutdanningene og helse- og sosialfag. Det kan gi en viss pekepinn om hvor det eventuelt kan være potensial for styrket integrering av bærekraft i faginnholdet.

[33] Påstanden er del av et flervalgsspørsmål. «*Se tilbake på studiet ditt. Hvilke forhold mener du kunne gjort deg bedre forberedt på arbeidslivet?*» der ett av alternativene de kunne velge var «*Mer kunnskap om bærekraft*». Resultatene fra dette spørsmålet er ytterligere belyst i kapittel 8: K*ompetanser, ferdigheter og arbeidslivsrelevans*.

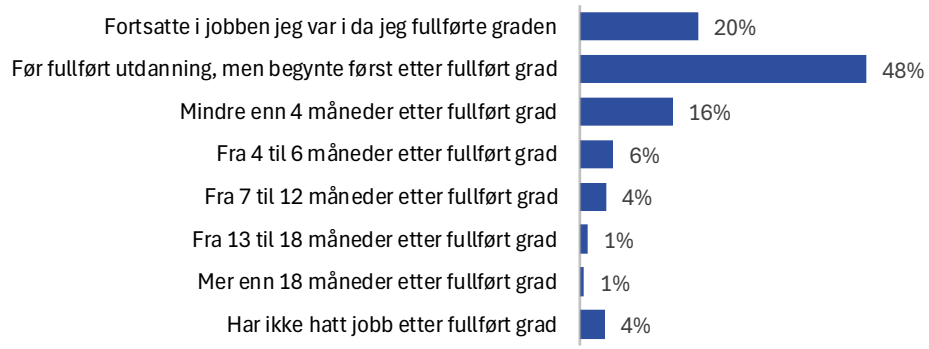
5. Overgangen fra studier til arbeidslivet

I dette kapittelet ser vi nærmere på overgangen fra studier til jobb for kandidatene fra NTNU. Vi undersøker hvordan første jobb etter fullført grad ser ut, og viktigheten av karriereutsikter for valg av utdanning. Kapittelet inneholder også en fordypning i de som har byttet jobb, og en gjennomgang av bachelorkandidaters videre studieløp, med særlig vekt på overgang til videre masterstudier.

Veien til arbeidsmarkedet

Først skal vi se på kandidatenes vei til arbeidsmarkedet. Vi starter med når kandidatene fikk sin første jobb.

Figur 5.1. Når fikk du din første jobb etter fullført grad? NTNU samlet[34] (N=8105)



Nesten halvparten av kandidatene oppgir at de fikk sin første jobb før de fullførte utdanningen, mens én av fem fortsatte i en jobb de allerede hadde. De fleste øvrige kandidater kom raskt i jobb etter fullført grad. Kun en liten andel oppgir at det tok mer enn ett år å komme i arbeid, eller at de ikke har hatt jobb i det hele tatt.

[34] Aktive studenter og stipendiater mottok ikke spørsmålet

Tabell 5.1. Når fikk du din første jobb etter fullført grad? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested.

	Fortsatte i jobb jeg hadde	Før fullført utdanning	<4 mnd	4-6 mnd	7-12 mnd	13-18 mnd	>18 mnd	Har ikke hatt jobb etter fullført grad
Total (n=8105)	20 %	48 %	16 %	6 %	4 %	1 %	1 %	4 %
Grad								
Bachelor (n=2316)	19 %	42 %	20 %	6 %	4 %	2 %	1 %	5 %
Master (n=5183)	19 %	53 %	14 %	5 %	4 %	1 %	0 %	4 %
Ph.d. (n=606)	38 %	36 %	10 %	6 %	4 %	1 %	1 %	4 %
Utdanningsområde								
Helse- og sosialfag (n=1430)	25 %	44 %	21 %	5 %	3 %	1 %	0 %	2 %
Humaniora (n=427)	28 %	18 %	21 %	8 %	9 %	4 %	2 %	11 %
Lærer (n=543)	16 %	42 %	31 %	4 %	5 %	1 %	0 %	1 %
Realfag (n=725)	15 %	48 %	13 %	6 %	7 %	3 %	1 %	7 %
Samfunnsvitenskap (n=933)	35 %	23 %	19 %	9 %	5 %	2 %	1 %	6 %
Teknologi (n=3321)	12 %	64 %	10 %	5 %	4 %	1 %	1 %	4 %
Siv.ing. (n=1480)	7 %	80 %	6 %	3 %	2 %	1 %	0 %	1 %
Økadm-fag (n=612)	26 %	47 %	15 %	4 %	3 %	1 %	0 %	3 %
Studiested								
Gjøvik (n=746)	25 %	43 %	15 %	6 %	5 %	2 %	1 %	4 %
Trondheim (n=6869)	19 %	49 %	16 %	5 %	4 %	1 %	1 %	4 %
Ålesund (n=470)	24 %	45 %	17 %	7 %	4 %	1 %	0 %	3 %

Tallene i tabell 5.1 viser tydelige forskjeller mellom kandidatgruppene. Blant ph.d.-kandidatene oppgir hele 38 prosent at de fortsatte i en jobb de allerede hadde. Dette kan reflektere midlertidige stillinger i forskningssektoren som videreføres etter disputas. Bachelor- og masterkandidater ligger noe lavere, med rundt én av fem som fortsatte i eksisterende jobb.

Innen samfunnsvitenskap, humaniora, helse- og sosialfag og økonomisk-administrative fag er det mange som oppgir at de fortsatte i jobben de hadde da de fullførte graden. Dette kan tyde på at kandidatene i disse fagene ofte har kombinert studiene med relevant arbeid, eller gått rett over i jobb etter praksis eller deltidsstillinger. I flere av disse fagområdene ser vi også en høy andel som fikk jobb før utdanningen var fullført. Som vi så i kapittel 3, er det nettopp kandidatene som fortsatte i jobben de hadde under studiene, som i størst grad vurderer utdanningen som relevant for arbeidsoppgavene sine. Dette tyder på at det ikke nødvendigvis er snakk om mindre relevante deltidsjobber, men at mange lykkes med å skaffe, og beholde, relevant arbeid allerede mens de studerer.

Innen teknologi og realfag er det særlig vanlig å få seg jobb før fullført grad. Dette gjelder spesielt sivilingeniørkandidatene, hvor nesten 90 prosent enten fortsatte i eksisterende jobb eller fikk seg jobb før utdanningen var avsluttet. Dette tyder på sivilingeniørkandidatene er særlig etterspurte på arbeidsmarkedet. Det kan også henge sammen med tette koblinger til arbeidslivet og praksisnære studieløp i disse utdanningene, noe vi skal se nærmere på i kapittel 7.

På tvers av utdanningsområder og studiesteder er det kun små variasjoner i andelen som har brukt mer enn ett år på å komme i jobb. Andelen som oppgir at de aldri har hatt jobb etter fullført grad, er gjennomgående lav.

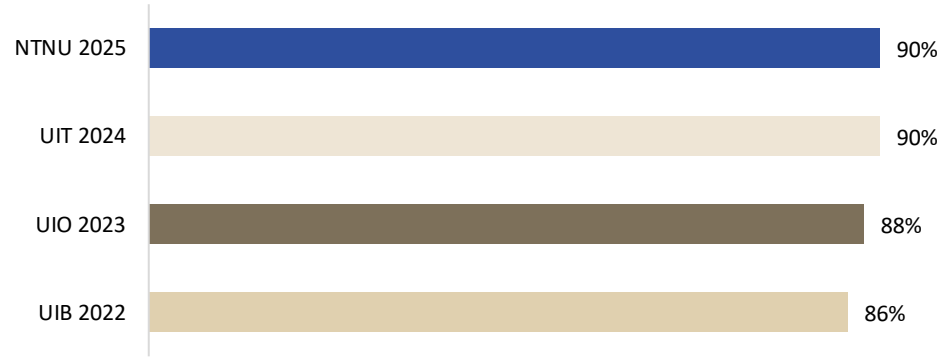
Tabell 5.2. Når fikk du din første jobb etter fullført grad? Fordelt på undersøkelsesår.

	Fortsatte i jobb jeg hadde	Før fullført utdanning	<4 mnd	4-6 mnd	7-12 mnd	13-18 mnd	>18 mnd	Har ikke hatt jobb etter fullført grad
Kand.und. 2025 (n=8105)	20 %	48 %	16 %	6 %	4 %	1 %	1 %	4 %
Kand.und. 2022 (n=7115)	19 %	47 %	18 %	7 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Kand.und. 2019 (n=6069)	21 %	40 %	19 %	7 %	6 %	2 %	2 %	3 %

Tabell 5.2 viser hvordan tidspunktet for overgang til jobb har utviklet seg over de tre siste kandidatundersøkelsene. Tallene peker i positiv retning: I 2025-undersøkelsen oppgir 68 prosent av kandidatene at de enten fortsatte i en jobb de allerede hadde, eller fikk jobb før fullført grad. Det er en økning fra 66 prosent i 2022 og 61 prosent i 2019.

Samtidig har andelen som har brukt mer enn seks måneder på å komme i jobb blitt lavere. Dette tyder på at 2025-kandidatene i større grad kommer raskt i arbeid, og gir en tydelig indikasjon på at NTNU-kandidatene er etterspurte på arbeidsmarkedet.

Figur 5.2. Andel kandidater som fikk jobb innen 6 måneder etter fullført grad. Sammenlikning med andre kandidatundersøkelser (BOTT-universitetene)

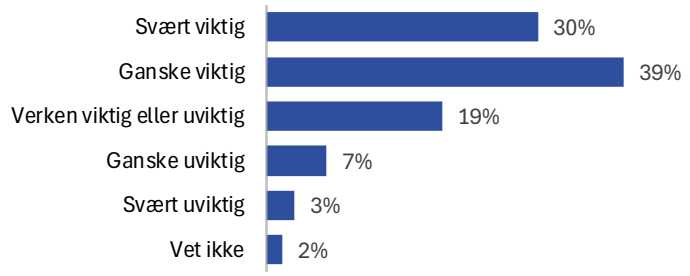


Sammenlikningen mellom BOTT-universitetene styrker inntrykket av at NTNU-utdanningene gir gode forutsetninger for en rask overgang til arbeidslivet. Her er det NTNU-kandidatene som kommer raskest i jobb. Hele 90 prosent av NTNUs kandidater fikk jobb innen seks måneder etter fullført grad. Resultatene viser at NTNU skårer på linje med Universitetet i Tromsø (UiT), som også har gjort det sterkt på flere indikatorer knyttet til arbeidslivstilpasning. NTNU ligger noe høyere enn både Universitetet i Oslo (UiO) og Universitetet i Bergen (UiB).

Utdanningsvalg

Hva som motiverer kandidater til å velge en bestemt utdanning varierer mellom individer, men for mange er fremtidige jobbutsikter en viktig faktor. I kandidatundersøkelsen har vi spurt kandidatene hvor viktig karriere- og jobbmuligheter var for deres valg av utdanning. I denne delen ser vi nærmere på hvordan kandidatene vurderer dette, og hvordan svarene varierer mellom ulike fagområder og utdanningsnivåer. Videre undersøker vi hvordan viktighet av karrierehensyn henger sammen med overgang til jobb, arbeidslivstilpasning, opplevd relevans mellom utdanning og jobb, samt lønnsnivå. Målet er å gi innsikt i hvilke sammenhenger som finnes mellom utdanningsvalg og erfaringene kandidatene har gjort seg i arbeidslivet.

Figur 5.3. Hvor viktig eller uviktig var utsikter til jobb/karrieremuligheter for ditt valg av utdanning? NTNU samlet (n=9688)



Figur 5.3 viser at jobb- og karrieremuligheter har vært en viktig faktor for svært mange kandidater i utdanningsvalget. Hele 69 prosent oppgir at dette var ganske eller svært viktig for deres valg av studie, mens kun 10 prosent vurderer det som ganske eller svært uviktig. Nesten én av fem plasserer seg midt på skalaen og svarer at det verken var viktig eller uviktig. Dette tyder på at framtidsutsikter har spilt en sentral rolle for majoriteten av kandidatene, men også at enkelte har vektlagt andre hensyn i sitt utdanningsvalg.

Tabell 5.3. Hvor viktig eller uviktig var utsikter til jobb/karrieremuligheter for ditt valg av utdanning? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested.

	Svært viktig	Ganske	Verken eller	Ganske	Svært uviktig	Vet ikke
Total (n=9688)	30 %	39 %	19 %	7 %	3 %	2 %
Grad						
Bachelor (n=3666)	30 %	38 %	20 %	7 %	3 %	2 %
Master (n=5404)	31 %	41 %	18 %	6 %	3 %	1 %
Ph.d. (n=618)	22 %	35 %	25 %	10 %	6 %	2 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1579)	30 %	41 %	20 %	5 %	1 %	3 %
Humaniora (n=594)	14 %	26 %	33 %	16 %	9 %	2 %
Lærer (n=559)	28 %	47 %	19 %	3 %	2 %	3 %
Realfag (n=1040)	28 %	37 %	18 %	10 %	6 %	1 %
Samfunnsvitenskap (n=1256)	18 %	39 %	26 %	12 %	3 %	2 %
Teknologi (n=3756)	36 %	40 %	16 %	4 %	3 %	1 %
Siv.ing. (n=1536)	35 %	42 %	16 %	5 %	2 %	1 %
Økadm-fag (n=765)	36 %	43 %	15 %	3 %	2 %	1 %
Studiested						
Gjøvik (n=836)	42 %	36 %	15 %	3 %	2 %	2 %
Trondheim (n=8294)	28 %	40 %	20 %	7 %	3 %	2 %
Ålesund (n=529)	37 %	42 %	16 %	2 %	1 %	1 %

Tabellen viser at det er relativt små forskjeller mellom gradene, men ph.d.-kandidatene skiller seg noe ut med lavere andel som svarer at jobb- og karrieremuligheter var svært viktig for utdanningsvalget, og høyere andel som vurderer det som verken viktig eller uviktig. Ph.d.-kandidatenes motivasjon og erfaringer fra doktorgradsutdanningen skal vi komme tilbake til i kapittel 9.

Det er større variasjon mellom utdanningsområdene. Kandidater fra teknologifag og økonomisk-administrative fag oppgir i størst grad at karriereutsikter har vært viktig. Her svarer over tre av fire at dette var ganske eller svært viktig. I motsatt ende finner vi humaniora og samfunnsvitenskap, hvor en betydelig andel plasserer seg midt på skalaen eller vurderer faktoren som uviktig. Dette kan tyde på at studievalget i disse fagene i større grad er motivert av faglig interesse enn av konkrete jobbutsikter.

Tabellen viser også at kandidater fra Gjøvik og Ålesund oftere legger vekt på jobb- og karrieremuligheter i valg av utdanning, sammenlignet med Trondheim. Dette kan reflektere forskjeller i fagprofil. Gjøvik og Ålesund tilbyr mange profesjons- og næringslivsrettede utdanninger. Dette er også tilfelle for Trondheim, men her finner vi også en større andel disiplinfag og forskningsrettede studieløp.

Tabell 5.4. Hvor viktig eller uviktig var utsikter til jobb/karrieremuligheter for ditt valg av utdanning? Fordelt på når kandidaten fikk sin første jobb.

	Svært viktig	Ganske viktig	Verken eller	Ganske uviktig	Svært uviktig	Vet ikke
Fortsatte i jobb jeg hadde	29 %	38 %	21 %	6 %	4 %	2 %
Før fullført utdanning	36 %	41 %	16 %	4 %	2 %	1 %
<4 mnd	25 %	42 %	20 %	8 %	3 %	2 %
4-6 mnd	24 %	39 %	24 %	8 %	4 %	1 %
7-12 mnd	20 %	42 %	21 %	9 %	6 %	2 %
13-18 mnd	28 %	29 %	27 %	8 %	7 %	1 %
>18 mnd	22 %	34 %	22 %	10 %	13 %	0 %
Har ikke hatt jobb	33 %	33 %	21 %	7 %	3 %	3 %

Tabell 5.4 viser hvordan vurderingen av jobb- og karrieremuligheter i utdanningsvalget varierer med hvor raskt kandidatene fikk sin første jobb. Det er en viss tendens til at de som fikk jobb tidlig, særlig de som fikk seg jobb før utdanningen var fullført, oftere oppgir at slike forhold var viktige for utdanningsvalget. Samtidig er ikke forskjellene dramatiske. Andelen som vektlegger jobbutsikter er høy i de fleste grupper, og variasjonene mellom dem er relativt moderate. Dette kan tyde på at jobbmuligheter spiller en viktig rolle for mange, uavhengig av hvor raskt de faktisk kom i jobb.

Tabell 5.5. Hvor viktig eller uviktig var utsikter til jobb/karrieremuligheter for ditt valg av utdanning? Fordelt på arbeidslivstilpasning.

	Svært viktig	Ganske viktig	Verken eller	Ganske uviktig	Svært uviktig	Vet ikke
Veltilpasset	33 %	40 %	18 %	5 %	2 %	1 %
Ikke veltilpasset	27 %	36 %	21 %	8 %	5 %	3 %

Tabell 5.5 viser hvordan viktigheten av jobb- og karrieremuligheter som motivasjon for utdanningsvalg varierer med kandidatenes arbeidslivstilpasning. Som omtalt i kapittel 3, er arbeidslivstilpasning en indikator som tar utgangspunkt i om kandidaten er i jobb, jobber heltid (dersom ønsket), og har en jobb som vurderes som relevant for utdanningen. Kandidater som oppfyller disse kriteriene regnes som «veltilpasset» på arbeidsmarkedet.

Det er en viss tendens til at kandidater som er veltilpasset arbeidsmarkedet i større grad vektla jobbutsikter da de valgte utdanning. Andelen som oppgir at dette var «svært viktig», er 6 prosentpoeng høyere blant veltilpassede enn blant de øvrige. Samtidig er forskjellene moderate, og også blant kandidater som ikke betegnes som veltilpasset, var jobbmuligheter en viktig faktor for mange. Dette understreker at karriereutsikter er viktig for de fleste, uavhengig av hvordan overgangen til arbeidslivet har artet seg i ettertid.

Tabell 5.6. Hvor viktig eller uviktig var utsikter til jobb/karrieremuligheter for ditt valg av utdanning? Fordelt på studiets relevans for nåværende jobb.

	Svært viktig	Ganske viktig	Verken eller	Ganske uviktig	Svært uviktig	Vet ikke
Svært relevant	37 %	39 %	17 %	4 %	2 %	1 %
Relevant	29 %	43 %	18 %	6 %	3 %	2 %
Verken eller	29 %	34 %	25 %	7 %	4 %	2 %
Lite relevant	25 %	38 %	21 %	9 %	5 %	3 %
Svært lite relevant	17 %	35 %	27 %	9 %	9 %	3 %
Vet ikke	0 %	24 %	51 %	14 %	0 %	11 %

Tabell 5.6 viser tydelige sammenhenger mellom kandidatenes vurdering av utdanningens relevans for nåværende jobb og hvor viktig de oppgir at jobb- og karrieremuligheter var da de valgte utdanningen. Blant dem som mener utdanningen er svært relevant, svarer 37 prosent at jobbmuligheter var «svært viktig» for deres valg. Denne andelen synker jevnt etter hvert som opplevd relevans går ned – og er lavest blant dem som vurderer utdanningen som svært lite relevant.

Dette mønsteret kan tyde på at de som vektla jobbutsikter da de valgte utdanning, i større grad har endt opp i stillinger der utdanningen oppleves som relevant.

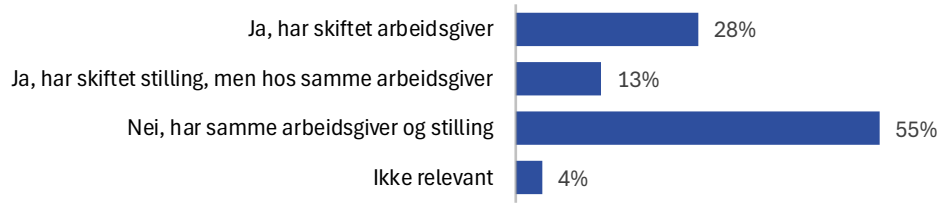
Figur 5.4. Median bruttoårslønn blant kandidater i jobb, etter hvor viktig jobb- og karrieremuligheter var for valg av utdanning.

Figur 5.4 viser at det er en svak, men systematisk sammenheng mellom hvor viktig kandidater vurderte jobb- og karrieremuligheter ved valg av utdanning, og hvilken medianlønn de har i dag. De som oppgir at slike hensyn var «svært viktige», har høyest medianlønn, etterfulgt av dem som valgte utdanning av «ganske viktige» jobbrelaterte grunner. Samtidig er forskjellene moderate. Det skiller i overkant av 30 000 kroner i medianlønn mellom de som vurderte slike hensyn som svært viktige, og de som anså dem som svært uviktige. Det er derfor vanskelig å si noe sikkert om årsakssammenhenger, men funnene antyder at et tydelig karrierefokus ved utdanningsvalg kan henge sammen med høyere lønnsnivå senere.

Kandidatenes første jobb og jobbskifte

For å belyse overgangen til arbeidslivet har vi stilt spørsmål om kandidatenes første jobb etter fullført utdanning. Her ser vi blant annet på om de har byttet jobb siden den gang, og hvordan de vurderer sin første stilling med tanke på innhold, stillingsandel og relevans.

Figur 5.5. Har du skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter endt utdanning? NTNU samlet (n=7735)[35]



Et flertall av kandidatene (55 prosent) har hverken byttet arbeidsgiver eller stilling etter fullført utdanning. 28 prosent har byttet arbeidsgiver, mens 13 prosent har skiftet stilling hos samme arbeidsgiver.

Tabell 5.7. Har du skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter endt utdanning? Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn.

	Ja, har skiftet arbeidsgiver	Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver	Nei, har samme arbeidsgiver og stilling	Ikke relevant
Total (n=7735)	28 %	13 %	55 %	4 %
Grad				
Bachelor (n=2180)	33 %	15 %	46 %	6 %
Master (n=4978)	25 %	12 %	60 %	3 %
Ph.d. (n=577)	31 %	15 %	51 %	3 %
Utdanningsområde				
Helse- og sosialfag (n=1389)	40 %	18 %	40 %	3 %
Humaniora (n=380)	33 %	10 %	44 %	14 %
Lærer (n=537)	33 %	10 %	55 %	2 %
Realfag (n=665)	25 %	10 %	60 %	5 %
Samfunnsvitenskap (n=877)	33 %	14 %	48 %	4 %
Teknologi (n=3193)	20 %	11 %	66 %	3 %
Siv.ing. (n=1456)	16 %	10 %	73 %	1 %
Økadm-fag (n=595)	26 %	16 %	56 %	3 %
Studiested				
Gjøvik (n=707)	28 %	17 %	51 %	4 %
Trondheim (n=6550)	27 %	12 %	56 %	4 %
Ålesund (n=458)	31 %	18 %	48 %	3 %
Avgangsår				
2022 (n=2499)	38 %	15 %	44 %	3 %
2023 (n=2553)	27 %	14 %	56 %	3 %
2024 (n=2683)	17 %	10 %	67 %	6 %
Kjønn				
Kvinne (n=4133)	30 %	14 %	52 %	4 %
Mann (n=3602)	25 %	12 %	59 %	4 %

Andelen som har skiftet arbeidsgiver er høyest blant bachelorutdannede og kandidater fra helse- og sosialfag, og lavest blant kandidater med teknologibakgrunn, særlig sivilingeniører. Det er også tydelige forskjeller mellom avgangsår: Mens 38 prosent av kandidatene fra 2022 har skiftet arbeidsgiver, gjelder det kun 17 prosent blant 2024-kullet. Dette henger naturlig sammen med at de har hatt kortere tid på arbeidsmarkedet.

[35] Kandidater som ikke har hatt jobb etter fullført grad mottok ikke dette spørsmålet

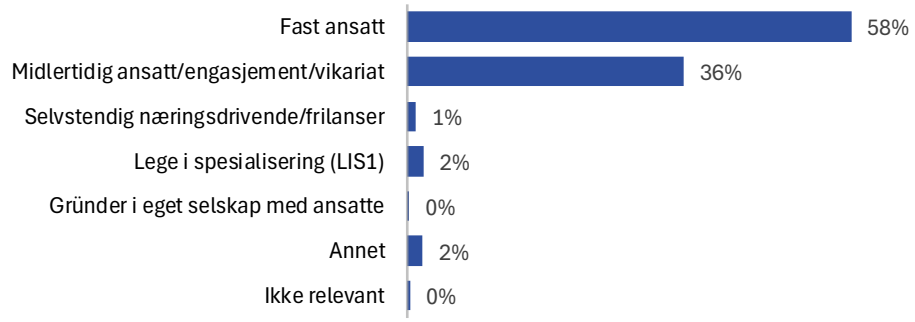
Tabell 5.8. Har du skiftet stilling og/eller arbeidsgiver etter endt utdanning? Fordelt på undersøkelsesår

	Ja, har skiftet arbeidsgiver	Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver	Nei, har samme arbeidsgiver og stilling	Ikke relevant
Kand.und. 2025 (n=7735)	28 %	13 %	55 %	4 %
Kand.und. 2022 (n=6963)	31 %	15 %	50 %	4 %
Kand.und. 2019 (n=5844)	33 %	17 %	49 %	

Tabell 5.7 viser en nedgang over tid i andelen kandidater som har byttet arbeidsgiver eller stilling etter endt utdanning. I kandidatundersøkelsen 2019 oppga 33 prosent at de hadde skiftet arbeidsgiver, mens tilsvarende andel i 2025 er 28 prosent. I samme periode har andelen som fortsatt er i samme stilling hos samme arbeidsgiver økt fra 49 til 55 prosent. Disse endringene kan tyde på en utvikling i arbeidsmarkedet, hvor flere blir værende i første jobb noe lenger enn tidligere. Dette kan blant annet henge sammen med endringer i tilgangen på relevante jobber.

Blant kandidatene som oppgir at de har byttet jobb etter endt utdanning, har vi stilt en rekke oppfølgingsspørsmål om deres første jobb etter fullført grad. Formålet er å få et bedre bilde av hva slags stillinger kandidatene startet i, hvor høy stillingsprosent de hadde, og hvordan de vurderer relevansen mellom utdanning og første jobb.

Figur 5.6. Hva var din hovedbeskjeftigelse i første jobb etter fullført grad? Kandidater som har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver (n=3064)



De fleste kandidater som har skiftet jobb etter fullført grad oppgir at de var fast ansatte i sin første jobb. Hele 58 prosent var fast ansatt, mens 36 prosent var midlertidig ansatt, på engasjement eller i vikariat. Det er ikke uventet at mange som bytter jobb har hatt en midlertidig stilling. Samtidig viser tallene at en stor andel har hatt fast ansettelse i sin første stilling. Når disse så velger å skifte jobb, tyder dette på at de har en kompetanse som er etterspurt på arbeidsmarkedet.

Tabell 5.9. Hva var din hovedbeskjeftigelse i første jobb etter fullført grad? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Annet
Total (n=3064)	58 %	38 %	4 %
Grad			
Bachelor (n=1025)	53 %	43 %	4 %
Master (n=1779)	61 %	34 %	4 %
Ph.d. (n=260)	56 %	41 %	3 %
Utdanningsområde			
Helse- og sosialfag (n=783)	39 %	57 %	3 %
Humaniora (n=164)	36 %	52 %	12 %
Lærer (n=227)	27 %	68 %	5 %
Realfag (n=234)	70 %	27 %	3 %
Samfunnsvitenskap (n=415)	51 %	45 %	4 %
Teknologi (n=958)	79 %	18 %	3 %
Siv.ing. (n=360)	89 %	7 %	4 %
Økadm-fag (n=242)	81 %	16 %	2 %
Studiested			
Gjøvik (n=300)	64 %	34 %	2 %
Trondheim (n=2536)	57 %	39 %	4 %
Ålesund (n=220)	60 %	37 %	4 %

Det er klare forskjeller mellom fagområdene. Innen teknologi, realfag og økonomisk-administrative fag er det en svært høy andel som var fast ansatt i sin første jobb, særlig blant sivilingeniører. I motsatt ende finner vi kandidater fra lærerutdanning, helse- og sosialfag, humaniora og samfunnsvitenskap, hvor midlertidighet er mer utbredt. Dette kan blant annet henge sammen med strukturelle forhold i arbeidsmarkedet for kandidatene med denne typen fagbakgrunn.

Tabell 5.10. Hovedbeskjeftigelse i første stilling og nåværende stilling, for kandidater som har byttet jobb (n=3064)

	Første stilling	Nåværende stilling
Fast ansatt	58 %	73 %
Midlertidig ansatt	36 %	19 %
Selvstendig/gründer	1 %	2 %
Lege i spesialisering (LIS1)	2 %	1 %
Annet	2 %	2 %

Tabell 5.10 viser at andelen fast ansatte øker fra første til nåværende stilling blant kandidater som har byttet jobb. Mens 58 prosent var fast ansatt i sin første jobb etter fullført utdanning, gjelder dette 73 prosent i nåværende stilling. Samtidig er andelen midlertidig ansatte nesten halvert, fra 36 til 19 prosent. Dette understøtter tendensen vi ser over tid. Flere starter i faste stillinger, og de som begynner midlertidig beveger seg i stor grad over i faste ansettelser etter hvert.

Vi har også sett på tallene brutt ned på utdanningsbakgrunn. De som i størst grad går fra én fast ansettelse til en annen er kandidater med teknologibakgrunn, tett fulgt av kandidater fra økonomisk-administrative fag. Også innen realfag er det en høy andel som går fra en fast jobb til en annen, noe som vitner om etterspurt kompetanse.

I motsatt ende finner vi kandidater med bakgrunn fra lærerutdanning og humaniora, som i større grad går fra midlertidige stillinger til nye midlertidige stillinger. Dette kan henge sammen med at midlertidighet er mer utbredt i innen de sektorene disse kandidatene arbeider.

Tabell 5.11. Andel med heltidstilling i første og nåværende stilling. Kandidater som har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver. Fordelt på grad og utdanningsområde

	Heltid i første stilling	Heltid i nåværende stilling
Total (n=3060)	80 %	86 %
Grad		
Bachelor (n=1025)	71 %	78 %
Master (n=1776)	85 %	92 %
Ph.d. (n=259)	89 %	92 %
Utdanningsområde		
Helse- og sosialfag (n=780)	68 %	73 %
Humaniora (n=164)	51 %	66 %
Lærer (n=227)	66 %	83 %
Realfag (n=234)	85 %	94 %
Samfunnsvitenskap (n=414)	79 %	87 %
Teknologi (n=958)	95 %	97 %
Siv.ing. (n=360)	98 %	99 %
Økadm-fag (n=242)	93 %	96 %

Flertallet av kandidatene (80 prosent) oppgir at de hadde heltidsstilling i sin første jobb etter endt utdanning. I nåværende jobb er andelen økt til 86 prosent. Denne utviklingen tyder på at overgangen til heltid for mange skjer gradvis, og at ønsket om høyere stillingsandel kan være en viktig motivasjon for å bytte jobb.

Det er særlig innen humaniora, lærerutdanning og helse- og sosialfag at andelen i heltid øker mest fra første til nåværende stilling. Innenfor teknologi og økonomisk-administrative fag er heltid svært utbredt allerede i første jobb, og holder seg stabilt høyt også i nåværende jobb.

Tabell 5.12. Andel som vurderer utdanningen som svært relevant eller relevant, for første og nåværende stilling. Kandidater som har skiftet stilling og/eller arbeidsgiver. Fordelt på grad og utdanningsområde

	Relevant første stilling	Relevant nåværende stilling
Total (n=3056)	79 %	82 %
Grad		
Bachelor (n=1022)	79 %	81 %
Master (n=1777)	78 %	83 %
Ph.d. (n=257)	83 %	86 %
Utdanningsområde		
Helse- og sosialfag (n=780)	90 %	91 %
Humaniora (n=164)	57 %	67 %
Lærer (n=227)	79 %	83 %
Realfag (n=234)	75 %	82 %
Samfunnsvitenskap (n=415)	69 %	76 %
Teknologi (n=955)	79 %	81 %
Siv.ing. (n=359)	85 %	88 %
Økadm-fag (n=240)	70 %	78 %

Blant kandidater som har byttet jobb, vurderer et stort flertall både sin første og nåværende stilling som relevant for utdanningen. Andelen som oppgir at nåværende stilling er relevant (82 prosent) er noe høyere enn for første stilling (79 prosent), noe som kan tyde på at jobbytte også bidrar til bedre samsvar mellom utdanning og arbeidsoppgaver.

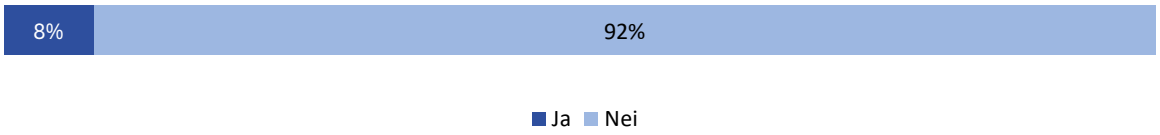
Det er særlig innen helse- og sosialfag samt sivilingeniørutdanningene at mange opplever sterk relevans i begge stillinger. Kandidater fra humaniora rapporterer lavest opplevd relevans, men også her ser vi en økning etter bytte av jobb. Dette kan tyde på at mange finner bedre karrieremuligheter over tid.

Samlet tyder tallene på at kandidater som har skiftet jobb etter endt utdanning i stor grad gjør dette ut ifra en sterk posisjon på arbeidsmarkedet. Mange har vært fast ansatt allerede i sin første jobb, og andelen i fast stilling øker ytterligere i nåværende jobb. Det samme gjelder for andelen som jobber heltid og som opplever stillingen som relevant for utdanningen. Dette tyder på at jobbytte i mange tilfeller handler om å oppnå bedre vilkår, mer relevante oppgaver eller karrieremuligheter, snarere enn å gå ut av midlertidige engasjement eller deltidsstillinger. Alt i alt tegner funnene et bilde av en mobil kandidatgruppe med gode forutsetninger for å lykkes i arbeidslivet.

Utdypende spørsmål til bachelorkandidater

I dette delkapittelet ser vi nærmere på bachelorutdannede kandidaters videre studieløp etter endt grad. Vi undersøker hvor mange som har fullført eller påbegynt en mastergrad, og i hvilken grad disse har valgt å studere videre ved NTNU eller ved andre institusjoner. Vi ser også på hvilke begrunnelser som oppgis blant dem som ikke har søkt eller startet på en masterutdanning.

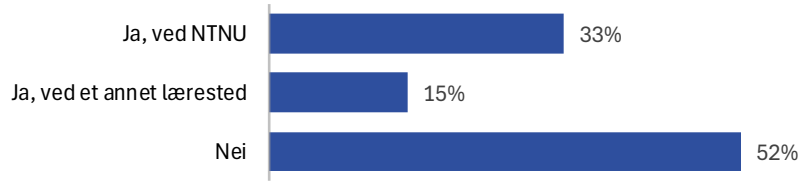
Figur 5.7. Har du fullført mastergrad et annet sted enn ved NTNU? Bachelorkandidater (n=3650)



Blant bachelorkandidatene oppgir 8 prosent at de har fullført en mastergrad ved et annet lærested enn NTNU. Dette er på nivå med tidligere kandidatundersøkelser, og tyder ikke på noen økende «lekkasje» over tid.

Det er enkelte forskjeller mellom fagområder. Blant kandidater med bakgrunn fra økonomisk-administrative fag og samfunnsvitenskap er det relativt mange som har fullført en mastergrad ved et annet lærested (henholdsvis 20 og 14 prosent), mens dette er langt sjeldnere blant for eksempel helse- og sosialfag (3 prosent) og lærerutdanning (2 prosent). Også på tvers av studiested ser vi noen variasjoner, men nivåene er gjennomgående lave.

Figur 5.8. Har du søkt på eller påbegynt en ny mastergrad? Bachelorkandidater (n=3356)



Én av tre bachelorkandidater oppgir at de har søkt på eller påbegynt en mastergrad ved NTNU, og 15 prosent ved et annet lærested. Det betyr at nesten halvparten av bachelorkandidatene i undersøkelsen (48 prosent) har planer om, eller har startet, videre studier. Dette er i tråd med funnene fra kapittel 3 (figur 3.1), der 26 prosent av bachelorkandidatene oppgav at de for øyeblikket er student/stipendiat ved NTNU, og 13 prosent ved et annet lærested.

Det er forskjeller mellom utdanningsområdene. Kandidater fra realfag, samfunnsvitenskap og teknologi er de som oftest søker seg videre til master. Her oppgir 40-45 prosent at de har søkt videre ved NTNU, og ytterligere 9-26 prosent ved et annet lærested. Dette kan tyde på at det er klare forventninger om mastergrad i disse fagområdene.

I motsatt ende finner vi helse- og sosialfag og lærerutdanningene, hvor flertallet ikke har søkt videre. Dette henger trolig sammen med at bachelorstudiene som tilbys innen disse utdanningsområdene er profesjonsrettede utdanninger, som for eksempel bachelor i sykepleie og yrkesfaglærerutdanningen. Dermed kan motivasjonen for å ta mastergrad være lavere i disse gruppene.

Andelen som søker videre masterstudier har økt noe siden forrige kandidatundersøkelse. I 2022-undersøkelsen var det 29 prosent som hadde søkt på eller begynt en mastergrad ved NTNU, mot 33 prosent i 2025. Andelen som søker seg til andre læresteder er også økt siden 2022, men i mindre grad (fra 13 til 15 prosent).

Til slutt har vi spurt de bachelorkandidatene som *ikke* har søkt på eller påbegynt en mastergrad om årsakene til dette.

Figur 5.9. Hva er de viktigste grunnene til at du ikke har søkt på- eller påbegynt mastergrad? Bachelorkandidater som ikke har søkt på eller påbegynt mastergrad (flere svar mulig; n=1708)

Bachelorkandidater som ikke har søkt mastergrad oppgir oftest at årsaken til dette er at de er fornøyd med jobben de har med nåværende utdanningsnivå, eller at de ønsker å jobbe noen år først. Det er også mange som oppgir at de ikke har noe ønske om å ta en master, eller som ikke ser tilstrekkelige karrieremuligheter ved videre utdanning.

Svarene varierer noe mellom fagområder. Kandidater med utdanning innen helse- og sosialfag, lærerutdanning og økonomisk-administrative fag oppgir særlig ofte at de er fornøyd med jobben de har, eller at de ikke har planer om videre utdanning. Dette støtter tidligere tolkning om at mange av disse har profesjonsutdanninger som kvalifiserer for relevante jobber uten master. I realfag og teknologi er det noe flere som begrunner valget med faglig interesse for nåværende jobb eller at de ønsker mer arbeidserfaring først.

Relativt få kandidater nevner faglige eller praktiske barrierer som hovedårsak, men 12 prosent viser til for lave karakterer, og 6 prosent sier at bachelorgraden ikke kvalifiserer for ønsket masterstudium. Én av fem nevner økonomi eller livssituasjon blant årsakene. Dette tyder på at majoriteten av dem som ikke har gått videre til master, i stor grad har tatt et bevisst valg ut fra arbeidssituasjon og preferanser, snarere enn at de har møtt stengte dører.

6. Kompetansemobilitet

Dette kapitlet undersøker hvor kandidater fra NTNU bosetter seg etter fullført utdanning, med særlig fokus på mobilitetsmønstre i og rundt universitetets tre studiesteder: Trondheim, Gjøvik og Ålesund. Analysen bygger på registerdata for over 23 000 kandidater og viser hvordan ulike regioner og utdanningsområder lykkes i å beholde eller tiltrekke seg høyt utdannet arbeidskraft. Kapitlet belyser forskjeller mellom faggrupper, geografiske tilvekstmønstre og regionale variasjoner i kompetansemobilitet.

Kompetansemobilitet og regional arbeidskraft

Tilgangen på kompetent arbeidskraft er avgjørende for regional utvikling, innovasjon og verdiskaping. Universiteter og høgskoler spiller en sentral rolle i dette bildet – ikke bare som utdanningsinstitusjoner, men også som viktige aktører i å styrke lokale og regionale arbeidsmarkeder. Et viktig argument for en desentralisert universitets- og høgskolestruktur i Norge er nettopp muligheten for å bidra til rekruttering av høyt utdannet arbeidskraft i hele landet, og ikke kun i de største byene.[36]

Studenter knytter ofte bånd til studiestedet gjennom utdanning, deltidsarbeid, nettverk og praksis. Dette skaper et potensial for at de blir boende i regionen etter endt studium og bidrar til lokal sysselsetting og befolkningsvekst. Samtidig ser vi også at mange flytter videre, tilbake til hjemstedet, til andre regioner i Norge, eller ut av landet. Denne mobiliteten av kandidater til og fra utdanningsregionene omtales ofte som kompetansemobilitet, og betegnes gjerne som *hjerneflukt* når kompetanse forsvinner fra regionen, og *hjernegevinst* når den beholdes eller tiltrekkes.

I denne analysen undersøker vi hvordan kandidater fra NTNU beveger seg geografisk etter endt utdanning, med et spesielt blikk på regionene tilknyttet NTNUs tre studiesteder: Trondheim i Trøndelag, Gjøvik i Innlandet, og Ålesund i Møre og Romsdal. Det er verdt å merke seg at disse analysene kun baserer seg på mobiliteten til NTNU-kandidatene. Det vil i tillegg også være mobilitet inn i Trøndelag, Innlandet og Møre og Romsdal av kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner.

Kandidatene har ikke blitt stilt spørsmål om mobilitet i selve undersøkelsen. I stedet baserer analysene seg på bostedsinformasjon fra registerdata, på samme måte som i forrige rapport. Dette gir mulighet for å inkludere et langt større datagrunnlag enn det spørreundersøkelsen alene kan tilby[37].

Vi har ikke informasjon om kandidatenes arbeidssted, men legger til grunn at det i stor grad er samsvar mellom bosted og arbeidssted på fylkesnivå, og til en viss grad også på kommunenivå.

[36] Stambøl, Lasse Sigbjørn (2013). Studentvandringer - Rekruttering til studier og tilførsel av nye høyt utdannede i et geografisk perspektiv. Statistisk sentralbyrå. Rapport 6/2013.

[37] Bostedsdata er hentet fra bruttoutvalget (Felles studentsystem). En del kandidater mangler bostedsinformasjon. Hhv. 2776 og 445 kandidater står oppført uten informasjon om hvor de bodde før de startet utdanningen ved NTNU og hvor de bor nå. I de følgende analysene er disse ekskludert fra beregningene. Dette gir et datagrunnlag med i alt 23207 kandidater.

Det er også viktig å understreke at bostedsinformasjonen vi bruker i analysene, kun gir et øyeblikksbilde på hvor kandidatene bor de siste 1–3 årene etter fullført grad. Vi har ikke grunnlag for å si noe sikkert om mobilitet over tid eller om fremtidig flytting. Analyser NTNU har gjennomført viser dessuten at tilvekst i studiebyer ofte overvurderes kort tid etter fullførte studier. Resultatene bør derfor tolkes med forsiktighet. Analysen viser med andre ord nåsituasjonen, men ikke nødvendigvis varige bosettingsmønstre.

Geografisk mobilitet blant NTNU-kandidater

I denne delen ser vi på den overordnede geografiske mobiliteten blant NTNU-kandidater. Analysen tar utgangspunkt i bostedsinformasjon fra Felles studentsystem, og bygger på to måletidspunkter: bosted ved søketidspunktet og dagens bosted. Resultatene kommer frem av tabellen under.

Tabell 6.1. Kandidatenes hjemsted før og bosted nå, tilvekst i prosent (n=23207)[38]

	Hjemsted før	Bosted nå	Tilvekst
Trøndelag	24,7 %	42,9 %	74,1 %
Trondheim	13,7 %	36,1 %	164,2 %
Stjørdal	1,1 %	0,8 %	-31,9 %
Steinkjer	0,9 %	0,4 %	-51,7 %
Møre og Romsdal	9,2 %	8,0 %	-13,0 %
Ålesund og Haram	2,5 %	3,7 %	49,3 %
Molde	1,1 %	0,8 %	-32,7 %
Kristiansund	0,8 %	0,5 %	-41,9 %
Innlandet	8,3 %	7,3 %	-11,7 %
Gjøvik	1,1 %	2,4 %	113,2 %
Lillehammer	0,9 %	0,6 %	-30,5 %
Ringsaker	0,8 %	0,5 %	-32,2 %
Akershus	13,4 %	9,0 %	-32,4 %
Oslo	9,1 %	10,3 %	13,3 %
Vestland	7,1 %	4,8 %	-32,7 %
Rogaland	5,4 %	3,7 %	-31,6 %
Nordland	4,8 %	2,6 %	-45,5 %
Buskerud	3,8 %	2,5 %	-34,4 %
Vestfold	3,4 %	2,1 %	-37,4 %
Agder	3,2 %	2,2 %	-33,7 %
Østfold	3,1 %	1,9 %	-37,6 %
Troms	2,0 %	1,1 %	-44,7 %
Telemark	2,0 %	1,1 %	-42,8 %
Finnmark	0,7 %	0,5 %	-31,9 %

[38] Ålesund og Haram kommune ble delt fra hverandre 1. januar 2024. 572 kandidater står imidlertid oppført med bosted i gamle Ålesund kommune (kommunenr. 1507) før studiene. Blant disse kan vi ikke skille mellom kandidater som bodde i nåværende Ålesund kommune (1508) eller Haram kommune (1580). I de fleste av analysene i dette kapittelet behandles derfor Ålesund og Haram som én samlet enhet. Et unntak er kartet på neste side (Figur 6.2.) hvor Ålesund og Haram gjengis som separate kommuner (kun Ålesund kommune fremheves tekstlig i figuren). 19 kandidater står oppført med Haram kommune (1580) som nåværende bosted, 410 kandidater i Ålesund kommune (1508) og 425 kandidater i gamle Ålesund kommune (1508). I denne analysen har disse 425 blitt kodet som tilhørende nye Ålesund kommune (1508). Det er derfor en mulighet for at det er en viss underrepresentasjon av Haram kommune i analysen.

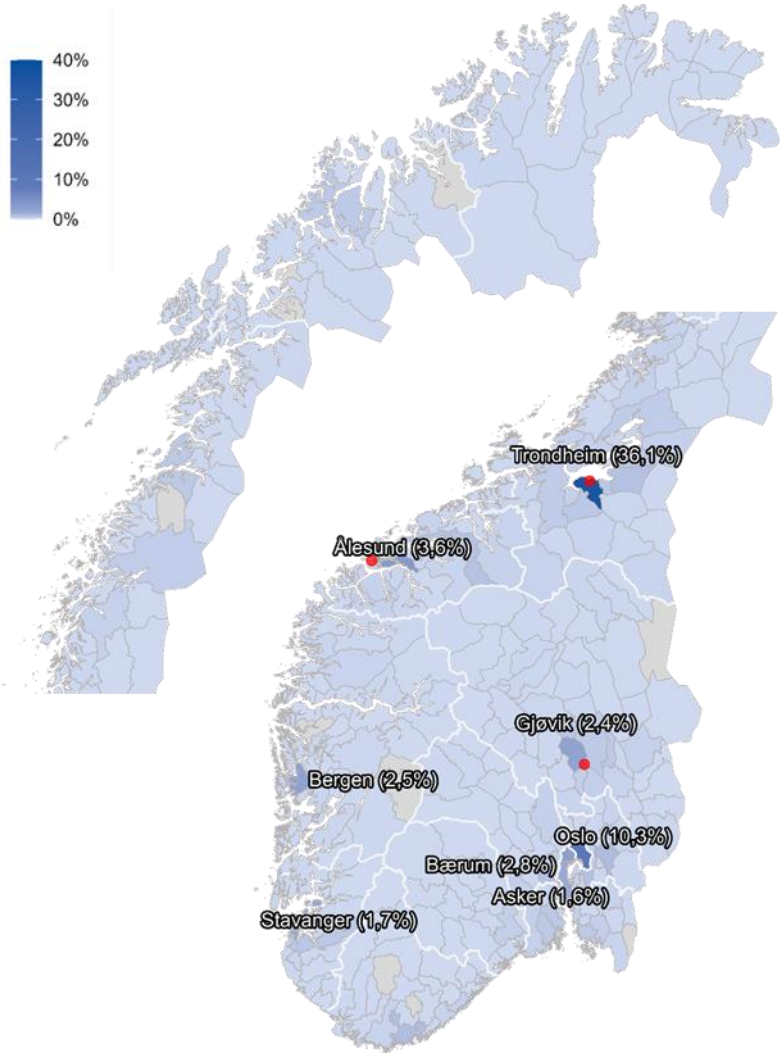
NTNU tiltrekker seg kandidater fra hele landet, men en stor andel kommer fra regionene der universitetet har studiesteder. Før studiene bodde 24,7 prosent av kandidatene i Trøndelag, 9,2 prosent i Møre og Romsdal og 8,3 prosent i Innlandet. Til sammenligning kom 13,4 prosent fra Akershus og 9,1 prosent fra Oslo.

Etter endt utdanning finner vi at 42,9 prosent av kandidatene nå bor i Trøndelag, en betydelig økning sammenlignet med andelen som bodde der før studiene. Det innebærer en netto tilvekst på 74,1 prosent. Økningen er særlig tydelig i Trondheim, som går fra å utgjøre bostedet for 13,7 prosent av kandidatene før studiene til 36 prosent i dag. Dette tilsvarer en vekst på hele 164,2 prosent.

I Innlandet og Møre og Romsdal finner vi også tydelige mobilitetsvariasjoner på kommunenivå. Gjøvik har hatt en tilvekst på 113,2 prosent, mens Ålesund og Haram har hatt en tilvekst på 49,3 prosent. De øvrige kommunene i hhv Innlandet og Møre og Romsdal har imidlertid hatt netto negativ tilvekst.

Ser vi utover regionene hvor NTNU har studiesteder, viser tallene at Oslo har en viss tiltrekningskraft, med en svak positiv tilvekst (13,3 prosent). Blant landets øvrige fylker er tilveksten negativ.

Figur 6.2. Kandidatenes nåværende bostedskommune (n=23207)[39]



[39] Kommuner markert i grått indikerer manglende data/ingen registrert bosatt i kommunen

Kartet på forrige side viser fordelingen av NTNU-kandidater med bosted i Norge. Dypere blåfarge indikerer høyere andel NTNU-kandidater med bosted i kommunen. NTNUs ulike campus er markert med røde prikker.

Geografisk ser vi at mange tidligere NTNU-studenter i dag er bosatt i Trøndelag og Oslo-området, samt på Sunnmøre og i Mjøsregionen. Kartet illustrerer hvordan enkelte større bykommuner som Trondheim, Oslo, Bergen og Stavanger tiltrekker seg mange kandidater, men at det også er en spredning til mindre steder, særlig i regionene hvor NTNU har studiesteder.

I resten av analysen går vi nærmere inn på mobilitetsmønstre knyttet til hvert av NTNUs tre studiesteder.

Studiested Trondheim

NTNU i Trondheim utgjør det klart største studiestedet i universitetets struktur, med hele 84 prosent av kandidatene i vårt datagrunnlag. Teknologi og ingeniørfag utgjør en betydelig andel av studentmassen. Samtidig kjennetegnes studiestedet av stor faglig bredde: Her tilbys profesjonsutdanninger i medisin, psykologi og lærerutdanning, i tillegg til sterke fagmiljøer innen realfag, samfunnsvitenskap, humaniora og kunstfag. Denne faglige bredden gjør Trondheim til et sentralt kompetansesenter, både for nasjonale behov innen teknologisk og helsefaglig sektor og for regional verdiskaping i bredere samfunns- og kultursektorer.

Tabell 6.2. Kandidatenes hjemsted før og bosted nå, tilvekst i prosent. NTNU Trondheim (n=19502)

	Bosted før	Bosted nå	Tilvekst
Trøndelag	27,2 %	49,1 %	80,3 %
Trondheim	15,2 %	41,5 %	173,5 %
Stjørdal	1,2 %	0,9 %	-28,8 %
Steinkjer	1,0 %	0,5 %	-52,1 %
Øvrige kommuner i Trøndelag	9,8 %	6,2 %	-36,7 %
Akershus	13,8 %	9,2 %	-33,3 %
Bærum	4,6 %	3,1 %	-33,6 %
Øvrige kommuner i Akershus	9,2 %	6,2 %	-33,1 %
Oslo	9,6 %	11,0 %	14,6 %
Øvrige fylker	49,4 %	30,7 %	-37,8 %

Trondheim tiltrekker studenter fra hele landet. I alt hadde 27,2 prosent av kandidatene bosted i Trøndelag før de begynte på utdanningen i Trondheim, mens 49,1 prosent har bosted der i dag. Det tilsvarer en tilvekst på 80,3 prosent. Økningen er i all hovedsak konsentrert i Trondheim kommune, som har hatt en tilvekst på hele 173,5 prosent. Kun 15,2 prosent bodde i Trondheim før studiene, mens 41,5 prosent bor der i dag. Sammenlignet med forrige kandidatundersøkelse har andelen kandidater bosatt i Trondheim økt fra 34 til 41,5 prosent, og tilveksten har steget fra 139 til 173,5 prosent. Dette viser at regionen, og særlig byen, i økende grad klarer å tiltrekke seg og beholde kompetansen som utvikles ved NTNU.

De øvrige kommunene i Trøndelag har imidlertid negativ tilvekst, noe som tyder på at det i stor grad er Trondheim by som mottar den kompetansen som blir igjen i regionen. Dette henger sannsynligvis sammen med arbeidsmarkedet i byen, som tilbyr et bredt spekter av relevante jobber for mange av kandidatgruppene, samt muligheter for videre studier og spesialisering.

Ser vi utenfor Trøndelag, er det særlig Oslo som tiltrekker seg kandidater etter endt utdanning. I alt har 11,0 prosent av kandidatene nå bosted i hovedstaden. Dette er høyere enn andelen som kom derfra før studiene (9,6 prosent), og peker mot en viss utflytting mot hovedstadsområdet. Samtidig har tilveksten til Oslo falt betydelig siden forrige undersøkelse, fra 168 til 14,6 prosent, noe som kan tyde på at flere kandidater nå blir værende i utdanningsregionen.

Mobiliteten varierer mellom ulike utdanningsgrupper. Kandidater med bakgrunn fra teknologi og realfag har særlig høy tilvekst i Trøndelag (henholdsvis 110,7 og 145,2 prosent). Kandidater fra lærerutdanning (75,6 prosent), humaniora (74,3 prosent) og samfunnsvitenskap (61,7 prosent) har også positiv tilvekst, men i noe lavere grad. Disse gruppene har samtidig en større andel som bosetter seg i Oslo etter studiene. Det er særlig teknologi- og lærerkandidatene som bidrar til tilvekst i Oslo, på henholdsvis 28,1 og 17,4 prosent.

Kandidater fra helse- og sosialfag er de som i størst grad rekrutteres lokalt (39,0 prosent bodde i Trøndelag før studiene). Etter studietiden har disse kandidatene tilvekst i Trøndelag som helhet (57,8 prosent), men også her er denne veksten konsentrert i Trondheim kommune (tilvekst på 146,7 prosent). For øvrige kommuner i Trøndelag er tilveksten av helse- og sosialfagskandidater negativ.

Oppsummert viser dataene at NTNU Trondheim i stor grad lykkes med å beholde kompetanse i regionen, og i enda større grad enn ved forrige undersøkelse. Dette gjelder særlig for kandidater med spesialisert kompetanse, som teknologi og realfag, men også for flere andre fagområder. Samtidig ser vi at gevinsten i stor grad tilfaller Trondheim by, mens øvrige deler av fylket i mindre grad opplever tilsvarende kompetansetilførsel. Sammenlignet med tidligere viser tallene en forsterket regional tiltrekningskraft, og en nedgang i mobiliteten mot Oslo.

Studiested Gjøvik

NTNU i Gjøvik står for 9 prosent av kandidatene i vårt datagrunnlag, og kjennetegnes av en tydelig profil innen teknologi, IKT og helsefag. Bachelorprogrammet i sykepleie utgjør den største enkeltgruppen, etterfulgt av ulike ingeniørfag og IT-relaterte studier som digital infrastruktur og cybersikkerhet, programmering og informasjonssikkerhet. Studiestedet har flere spesialiserte tilbud som knytter sammen teknologi og samfunnsbehov, blant annet innen helseteknologi og anvendt data- og informasjonssikkerhet.

Tabell 6.3. Kandidatenes hjemsted før og bosted nå, tilvekst i prosent. NTNU Gjøvik (n=2175)

	Bosted før	Bosted nå	Tilvekst
Innlandet	31,0 %	44,5 %	43,6 %
Gjøvik	6,9 %	22,2 %	224,2 %
Ringsaker	3,2 %	2,9 %	-10,1 %
Vestre Toten	2,5 %	2,9 %	14,8 %
Øvrige kommuner i Innlandet	18,5 %	16,6 %	-10,2 %
Akershus	14,6 %	11,6 %	-20,5 %
Bærum	2,7 %	2,2 %	-18,6 %
Øvrige kommuner i Akershus	11,9 %	9,4 %	-20,9 %
Trøndelag	9,6 %	9,0 %	-6,7 %
Trondheim	5,1 %	5,9 %	17,3 %
Øvrige kommuner i Trøndelag	4,6 %	3,0 %	-33,3 %
Oslo	8,7 %	10,0 %	14,8 %
Øvrige fylker	35,5 %	24,9 %	-29,8 %

Kandidater utdannet ved NTNU Gjøvik har i stor grad tilknytning til Innlandet både før og etter studiene. 31,0 prosent av kandidatene hadde bosted i Innlandet før studiene, mens 44,5 prosent bor der i dag, hvilket gir en netto tilvekst på 43,6 prosent. Sammenlignet med forrige kandidatundersøkelse er dette en tydelig styrking. Andelen med bosted i Innlandet etter studiene har økt fra 37 prosent i Kandidatundersøkelsen 2022 til 44,5 prosent i 2025, og tilveksten har snudd fra svak negativ (-4 prosent) til klart positiv.

I årets undersøkelse bodde 6,9 prosent av kandidatene i Gjøvik før studiene, mens 22,2 prosent bor der nå, hvilket tilsvarer en tilvekst på hele 224,2 prosent[40]. Blant øvrige kommuner i regionen har Vestre Toten hatt en moderat positiv tilvekst (14,8 prosent), mens resten av fylket samlet har negativ tilvekst.

Utenfor Innlandet er Akershus det vanligste bostedet etter studiene, med 11,6 prosent av kandidatene, selv om andelen har sunket noe siden før studiene. Det er tydelig at også Gjøvik-kandidatene trekkes mot større byer. Trondheim kommune har hatt en tilvekst på 17,3 prosent, og det er også tilvekst til Oslo (14,8 prosent). Likevel har disse andelene ikke økt vesentlig sammenlignet med forrige måling, hvilket betyr at flere nå etablerer seg i Gjøvik-regionen enn tidligere.

Det er tydelige forskjeller mellom utdanningsområdene. Kandidater med helse- og sosialfaglig bakgrunn blir i stor grad i regionen. 58,6 prosent bor i Innlandet etter studiene, opp fra 43,9 prosent før (tilvekst 33,6 prosent). I Gjøvik kommune alene har denne gruppen økt fra 7,7 til 25,5 prosent (tilvekst 232,3 prosent), mens Lillehammer også har hatt vekst (30,0 prosent).

Akershus var det vanligste bostedet før studiene for realfagskandidatene. Nå er Innlandet det klart vanligste bostedet (33,3 prosent, tilvekst 96,2 prosent), med særlig sterk økning i Gjøvik (429,4 prosent). Teknologikandidatene har noe lavere tilvekst til Innlandet (25,0 prosent) og fordeler seg mer geografisk. Både teknologi- og realfagskandidater bosetter seg ofte i Osloområdet, med positiv tilvekst til både Oslo og Lillestrøm, og teknologikandidatene viser også en viss tilvekst til Trondheim. Dette kan tyde på at disse gruppene i større grad orienterer seg mot nasjonale arbeidsmarkeder, mens helsekandidatene i større grad forblir lokalt.

Oppsummert viser tallene at NTNU Gjøvik i økende grad lykkes med å holde på sine kandidater. Gjøvik kommune fremstår som den klart viktigste mottakeren av kompetanse i regionen. Samtidig ser vi at teknologi- og realfagskandidater har større mobilitet og i større grad orienterer seg mot større byer og nasjonale arbeidsmarkeder, mens helsefaglige kandidater i all hovedsak etablerer seg lokalt.

Studiested Ålesund

NTNU i Ålesund utgjør 6 prosent av kandidatene i vårt materiale, og har en fagprofil preget av profesjonsutdanninger og sterk tilknytning til regionens næringsliv. De største studieprogrammene er ingeniørfag, sykepleie, og ulike retninger innen økonomi, ledelse og maritim virksomhet, som nautikk og shipping management. Utdanningstilbudet er i stor grad rettet mot anvendte fagområder med direkte relevans for arbeidslivet i Møre og Romsdal og omkringliggende regioner. Dette gir

[40] Det ser ut til å ha skjedd en feil i en tabell i forrige rapport (Kandidatundersøkelsen 2022) som gjør sammenligning på kommunenivå utfordrende. På grunn av manglende tilgang på bruttoutvalget fra forrige undersøkelse har vi ikke mulighet til å gjøre egne utregninger på tidligere års datamateriale. På fylkesnivå fremstår imidlertid tallene i forrige rapport som korrekte. Derfor bruker vi kun tall på fylkesnivå for studiested Gjøvik og Ålesund når vi sammenlikner med forrige undersøkelse.

studiestedet en tydelig arbeidslivsorientert profil, med kandidater som er etterspurt i både offentlig sektor og eksportrettet industri.

Tabell 6.4. Kandidatenes hjemsted før og bosted nå, tilvekst i prosent. NTNU Ålesund (n=1464)

	Bosted før	Bosted nå	Tilvekst
Møre og Romsdal	47,5 %	66,4 %	39,7 %
Ålesund og Haram	18,4 %	45,8 %	148,5 %
Giske	3,5 %	3,1 %	-9,8 %
Herøy (Møre og Romsdal)	3,1 %	1,8 %	-40,0 %
Øvrige kommuner i Møre og R.	22,5 %	15,6 %	-30,9 %
Vestland	12,6 %	7,1 %	-43,5 %
Bergen	3,8 %	3,1 %	-17,9 %
Øvrige kommuner i Vestland	8,7 %	4,0 %	-54,7 %
Trøndelag	12,6 %	11,1 %	-11,4 %
Trondheim	5,9 %	7,9 %	33,7 %
Øvrige kommuner i Trøndelag	6,7 %	3,3 %	-51,0 %
Oslo	3,0 %	1,9 %	-36,6 %
Øvrige fylker	24,4 %	13,3 %	-45,7 %

Kandidater utdannet ved NTNU Ålesund har i stor grad tilknytning til Møre og Romsdal både før og etter studiene. I årets undersøkelse hadde 47,5 prosent av kandidatene bosted i fylket før studiene, mot 54 prosent i forrige undersøkelse, en liten nedgang i lokal rekruttering. Samtidig har andelen som bor i fylket etter studiene økt betydelig, fra 56 til 66,4 prosent. Dette gir en netto tilvekst på 39,7 prosent, hvilket er en betydelig økning fra kun 4 prosent tilvekst ved forrige undersøkelse.

Veksten er særlig sterk i Ålesund og Haram, som har økt fra 18,4 til 45,8 prosent av kandidatene, hvilket gir en tilvekst på hele 148,5 prosent. Samtidig har øvrige deler av fylket hatt negativ tilvekst, noe som viser at kompetansetilveksten er sterkt konsentrert til byregionen.

Utenfor Møre og Romsdal er Trøndelag det vanligste bostedet etter studiene, med 11,1 prosent av kandidatene. Her er det særlig Trondheim som tiltrekker seg kandidater, med en tilvekst på 33,7 prosent, en økning fra 9 prosent tilvekst i forrige undersøkelse. I motsetning til dette har både Vestland og øvrige fylker hatt en betydelig nedgang i antall kandidater, med henholdsvis -43,5 og -43,8 prosent. Dette kan tyde på at kandidater i mindre grad flytter sørover etter studiene, og i større grad etablerer seg i egen region eller søker mot større byer som Trondheim.

Det er tydelige forskjeller mellom utdanningsområdene. Helse- og sosialfag skiller seg ut med svært høy regional forankring. 74,1 av dissekandidatene prosent bor i Møre og Romsdal etter studiene, opp fra 52,4 prosent (tilvekst 41,4 prosent). Også teknologi- og økadm-kandidatene har positiv tilvekst til fylket, men i mindre grad (hhv. 38,9 og 31,0 prosent), og med tydelig sentralisering mot Ålesund. Teknologikandidatene viser samtidig en viss orientering mot nasjonale arbeidsmarkeder, med økt bosetting i Trondheim (tilvekst 41,9 prosent). Økadm-kandidatene er mest konsentrert i Ålesund og har ellers jevn negativ tilvekst utenfor fylket. Interessant nok har alle tre utdanningsgrupper negativ tilvekst til Oslo, i kontrast til kandidatene fra studiestedene i både Gjøvik og Trondheim.

Samlet sett viser tallene at NTNU Ålesund lykkes godt med å beholde sine kandidater i regionen, og i større grad enn ved forrige kandidatundersøkelse. Det gjelder særlig innen helse- og sosialfag, men også teknologi- og økadm-kandidater viser høy tilvekst, selv om de i noe større grad orienterer seg mot Trondheim. Ålesund og Haram fremstår som den klart viktigste mottakeren av kompetanse fra studiestedet.

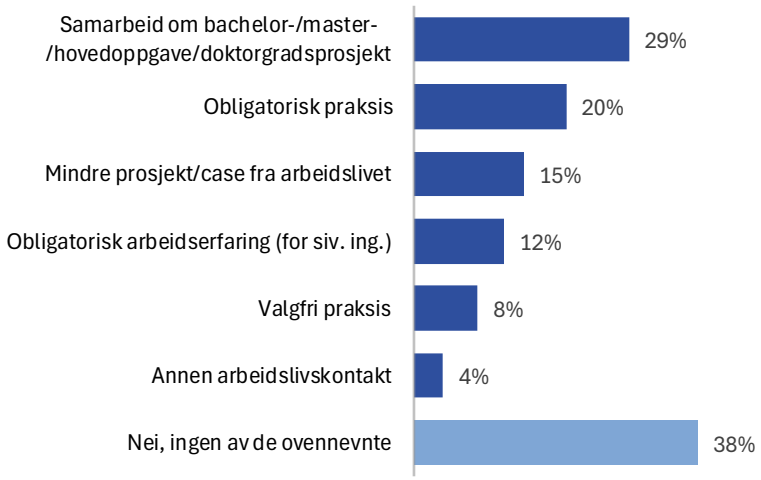
7. Studie- og jobbrelaterte aktiviteter i studietiden

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan ulike former for arbeidslivsrelevant erfaring, både innenfor og utenfor studiet, påvirker overgangen til arbeidslivet. Vi undersøker alt fra praksis og oppgavesamarbeid til deltidsjobb, gründererfaring, frivillig arbeid og bruk av karrieretjenester. Resultatene gir innsikt i hvilke veier som leder til jobb, og hvordan dette varierer på tvers av utdanningstyper og fagområder.

Studierelatert arbeidslivskontakt

Kandidatene ble først spurt om de hadde en eller annen form for kontakt med arbeidslivet, som en del av studiene ved NTNU. Vi refererer til dette som «studierelatert kontakt», mens vi senere i kapittelet beskriver kontakten med arbeidslivet som ikke formelt er en del av studiene.

Figur 7.1. Hadde du arbeidslivskontakt gjennom noen av følgende aktiviteter som del av studiet på NTNU? Flere valg mulig. NTNU samlet (n=9714)



Den vanligste formen for studierelatert arbeidslivkontakt er samarbeid med en virksomhet gjennom bachelor-, master-, hoved- eller doktorgradsprosjekt, noe 29 prosent har hatt. Deretter følger obligatorisk praksis (20 prosent) og mindre prosjekter eller caseoppgaver fra arbeidslivet (14 prosent). Valgfri praksis og annen arbeidslivskontakt er mindre utbredt, mens 38 prosent svarer at de ikke hadde noen av de nevnte formene for kontakt.

Spørsmålet om obligatorisk arbeidserfaring ble kun stilt til sivilingeniørkandidater. Blant disse oppgir 79 prosent av kandidatene at de har hatt slik arbeidserfaring som en del av studiet. Dette er dermed en viktig kilde til arbeidslivskontakt for denne gruppen.

Blant utdanningsområdene er det teknologiutdanningene som har høyest andel kandidater med studierelatert kontakt. Sivilingeniørene trekker her gjennomsnittet betydelig opp, men i tillegg har 41 prosent av teknologikandidatene hatt oppgavesamarbeid med en virksomhet.

Lærerutdanningene og helse- og sosialfag skiller seg ut ved at praksis er den vanligste kontaktformen. 85 prosent av lærerkandidatene og 64 prosent av kandidatene fra helse- og sosialfag rapporterer at de har hatt obligatorisk praksis. I motsatt ende finner vi kandidater fra humaniora og samfunnsvitenskap, hvor henholdsvis 64 og 62 prosent sier at de ikke hadde noen av de nevnte formene for arbeidslivskontakt.

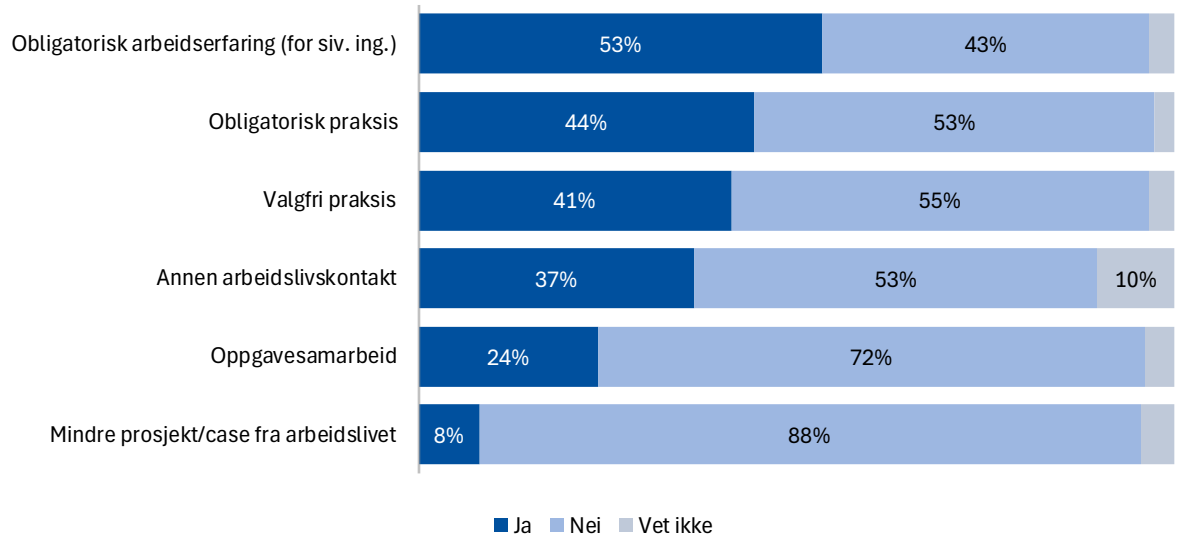
Bachelorkandidater har oftere hatt obligatorisk praksis enn masterkandidater (26 mot 17 prosent), mens masterkandidater i større grad rapporterer om mindre prosjekter fra arbeidslivet og valgfri praksis. Ph.d.-kandidater skiller seg ut med høyest andel som ikke har hatt noen av de nevnte formene for kontakt (54 prosent), og lav forekomst av praksis og prosjektsamarbeid utover samarbeid om doktorgradsprosjektet (som én av tre oppgir å ha hatt).

Figur 7.2. Andel kandidater som har hatt studierelatert arbeidslivskontakt. Sammenlikning med andre kandidatundersøkelser (BOTT-universitetene)

Ved NTNU oppgir 62 prosent av kandidatene at de har hatt studierelatert kontakt med arbeidslivet i løpet av studietiden. Dette plasserer NTNU omtrent midt i feltet sammenlignet med de øvrige BOTT-universitetene. Andelen er høyere enn ved Universitetet i Bergen (59 prosent), men lavere enn ved Universitetet i Oslo (68 prosent) og særlig Universitetet i Tromsø, der 71 prosent rapporterer slik kontakt. Den høye andelen ved UiT ser i stor grad ut til å være drevet av andelen kandidater som har hatt obligatorisk praksis (49 prosent). Forskjellene kan reflektere variasjoner i fagtilbud, praksisordninger eller regionale arbeidslivsforbindelser, men også institusjonenes prioriteringer og tiltak for å knytte studenter tettere til arbeidslivet.

Det er også verdt å bemerke at undersøkelsene er gjennomført på ulike tidspunkt og dekker ulike kull, noe som gjør direkte sammenlikning krevende. Alle undersøkelsene inkluderer trolig kandidater som har vært berørt av koronanedstengningen, men i ulik grad. Under pandemien var mulighetene for fysisk praksis, ekskursjoner, bedriftsbesøk og andre former for kontakt med arbeidslivet begrenset, og dette kan dermed ha påvirket svarandelen, både ved NTNU og de andre universitetene.

Figur 7.3. Fikk du jobbtilbud av virksomheten hvor du hadde..? Kandidater som har hatt arbeidslivskontakt (n=2735) [41]



Kandidatene som krysset av for én eller flere former for studierelatert arbeidslivskontakt mottok to oppfølgingsspørsmål. De ble først spurt hvorvidt de mottok jobbtilbud fra virksomheten de hadde kontakt med, og videre et mer generelt spørsmål om deres egen vurdering av nytteverdien av slik kontakt for å få sin første jobb.

Figur 7.3 viser i hvilken grad kandidater fikk jobbtilbud fra virksomheter de hadde kontakt med under studiene. Over halvparten av sivilingeniørene som hadde obligatorisk arbeidserfaring, oppgir at dette førte til jobbtilbud. Jobbtilbud er videre vanligst blant dem som har hatt obligatorisk eller valgfri praksis, mens det er mindre vanlig etter oppgavesamarbeid, annen kontakt eller mindre caseoppgaver.

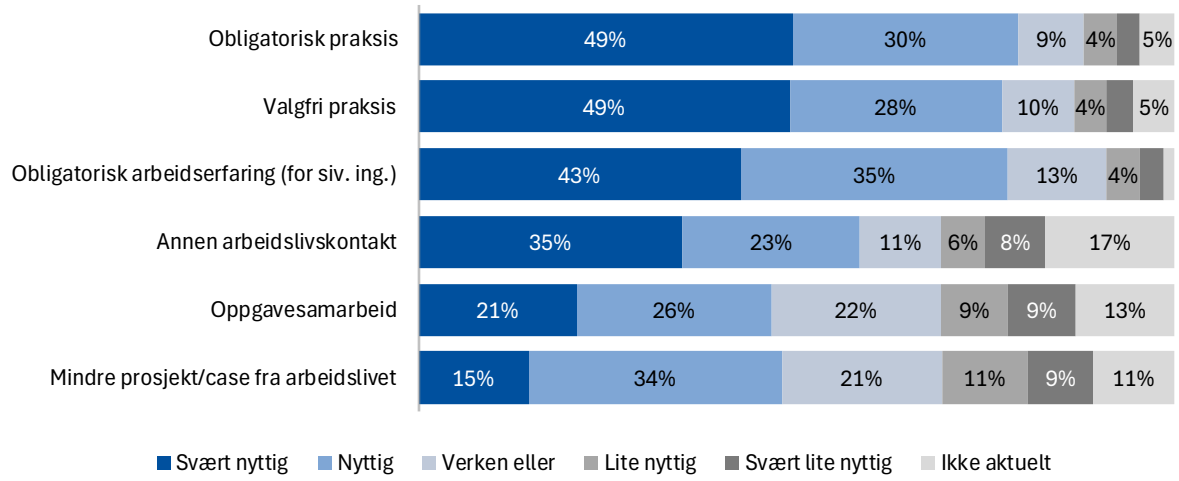
Jobbtilbud etter kontakt med arbeidslivet ser ut til å henge sammen med både typen kontakt og kandidatenes utdanning. Kandidater fra teknologi og ingeniørfag skiller seg klart ut: Mange har hatt obligatorisk arbeidserfaring, og en stor andel av dem oppgir at det førte til jobbtilbud. Det samme gjelder for kandidater med praksisbaserte utdanninger, særlig innen helse og lærerutdanning, der praksis ofte leder til jobbtilbud.

Studenter ved campus Trondheim rapporterer også oftere om slike tilbud enn studenter fra Gjøvik og Ålesund, noe som kan henge sammen med sammensetningen av fagtilbudene ved de ulike studiestedene.

Alt i alt ser det ut til at tett, faglig relevant og varig kontakt med arbeidslivet, særlig gjennom praksis og arbeidserfaring, øker sannsynligheten for å få jobbtilbud.

[41] Kun kandidater som oppga å ha hatt en gitt type kontakt med en virksomhet, fikk oppfølgingsspørsmål om de mottok jobbtilbud derfra. Antallet respondenter (N) varierer derfor mellom aktivitetene. Oppgitt N (2735) viser til antallet som fikk spørsmål om oppgavesamarbeid, den kontaktformen flest kandidater oppga å ha hatt.

Figur 7.4. Hvor nyttig har følgende vært for å få din første jobb? Kandidater som har hatt arbeidslivskontakt (N=2735[42])



Figur 7.4 viser hvordan ulike former for arbeidslivskontakt vurderes med tanke på hvor nyttige de har vært for å få kandidatens første jobb. Praksis (både obligatorisk og valgfri) skiller seg ut som mest nyttig. Halvparten av kandidatene som har hatt slik praksis, vurderer den som svært nyttig. Også obligatorisk arbeidserfaring for sivilingeniører vurderes høyt.

Andre typer kontakt, som oppgavesamarbeid, mindre prosjekt/case og annen kontakt, får mer varierte vurderinger. En mulig forklaring er at slike aktiviteter i mange tilfeller er mindre omfattende. Det kan også være vanskeligere for kandidatene å reflektere over hvilken betydning de har hatt for jobbmuligheter.

Sammenhengen mellom vurdert nytte og faktisk jobbtilbud er tydelig. De som oppgir at en aktivitet var svært nyttig, er i stor grad de samme som også fikk et konkret jobbtilbud (figur 7.3). Omvendt er vet ikke-svarene vanligere blant de som ikke fikk tilbud og som fortsatt står uten jobb. Likevel ser vi at mange vurderer kontakten som verdifull, selv om den ikke førte direkte til et jobbtilbud. Andelen som vurderer aktivitetene som nyttige eller svært nyttige er høyere enn andelen som faktisk fikk tilbud.

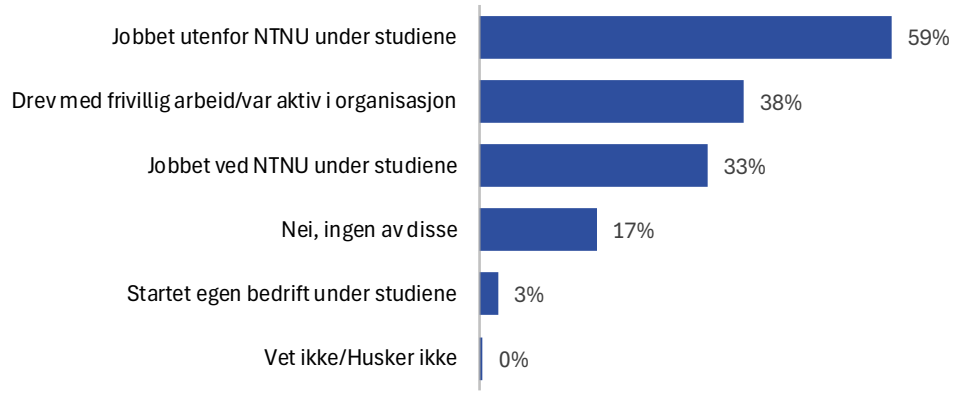
Vurderingene varierer noe etter utdanningsbakgrunn. Bachelorstudenter og kandidater fra helse- og sosialfag vurderer praksisordninger spesielt positivt. Lærerstudenter gir gjennomgående høye vurderinger til både praksis og annen arbeidslivskontakt. Kandidater fra teknologi og realfag, og særlig sivilingeniørutdanningene, gir også høye skårer til praksis, obligatorisk arbeidserfaring og annen kontakt. Samfunnsvitere og økonomer vurderer særlig valgfri praksis som nyttig. På tvers av utdanningsnivåer og studiesteder er det altså praksis som oftest trekkes frem som nyttig i overgangen til arbeidslivet.

Andre aktiviteter gjennom studietiden

Nå skal vi se nærmere på andre former for arbeidslivsrelevante aktiviteter som ikke formelt sett er del av studiene. Deretter skal vi se på hvordan kandidatene vurderer betydningen av noen av disse aktivitetene for overgangen til arbeidslivet.

[42] Samme avgrensning som beskrevet i forrige fotnote. Antallet respondenter varierer mellom aktivitetene. Høyeste N (2735) gjelder oppgavesamarbeid.

Figur 7.5. Jobbet du eller deltok du i noen av følgende aktiviteter ved siden av studiene på NTNU? NTNU samlet (N=10006)



Mange kandidater har hatt aktiviteter ved siden av studiene som kan gi verdifull erfaring med tanke på overgangen til arbeidslivet. Den mest utbredte aktiviteten er å ha jobbet utenfor NTNU, noe nær seks av ti kandidater oppgir. Også frivillig arbeid er vanlig. Én av tre har hatt jobb ved NTNU under studietiden, mens et klart mindretall (3 prosent) har startet egen bedrift.

NTNU har et aktivt studentliv som kan bidra til å styrke kontakten mellom studenter og arbeidsliv. Studentene tar i stor grad selv ansvar for å skape møteplasser, særlig gjennom linjeforeningene. Den sterke tradisjonen for frivillig engasjement ved NTNU kommer også fram i tallene: 38 prosent av kandidatene rapporterer om deltakelse i linjeforening eller frivillig arbeid, mot 32 prosent ved Universitetet i Oslo. Dette understreker at NTNUs studentmiljø ikke bare gir sosial tilhørighet, men også unike muligheter for kompetansebygging og nettverksutvikling som er relevante i arbeidslivet.

Aktivitetsmønstrene varierer mellom grupper. Blant bachelorkandidatene er det flest som har hatt jobb utenfor NTNU, mens master- og ph.d.-kandidater oftere har hatt jobb internt. Kandidater fra helse- og sosialfag, lærerutdanning og samfunnsvitenskap jobber i større grad utenfor NTNU, noe som kan henge sammen med deltidsstillinger i relevante yrker. Teknologi- og realfagskandidater, og særlig sivilingeniører, har ofte jobbet ved NTNU og vært aktive i frivillig arbeid. Hele 68 prosent av siv.ing.-kandidatene rapporterer om frivillig engasjement, en klart høyere andel enn i andre utdanningsområder.

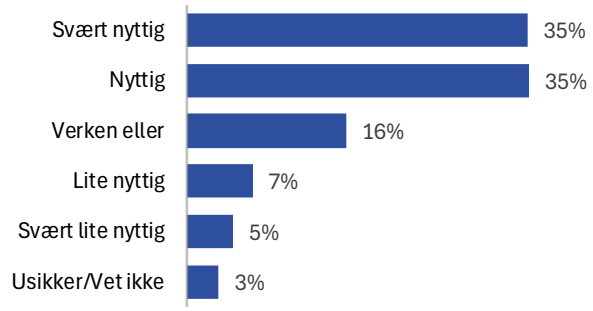
Kjønn spiller også en rolle. Menn har i større grad hatt jobb ved NTNU og har noe høyere forekomst av gründeraktivitet, mens kvinner i noe større grad har hatt jobb utenfor NTNU. Frivillig arbeid er likt fordelt mellom kjønnene.

Disse tallene viser at mange kandidater har hatt aktiviteter ved siden av studiene som kan gi både arbeidserfaring, nettverk og ferdigheter som er relevante for arbeidslivet. Samtidig er det verdt å merke seg at 17 prosent ikke har deltatt i noen av de nevnte aktivitetene.

Jobberfaring under studietiden

Kandidater som oppga at de hadde hatt jobb ved eller utenfor NTNU under studietiden, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvor nyttig de opplevde jobberfaringen å være for å få sin første jobb. Resultatene er presentert i figur 7.6.

Figur 7.6. Hvor nyttig har jobberfaringen vært for å få din første jobb etter endt utdanning? Kandidater som arbeidet under studiene[43] (N=5676)



Et klart flertall av kandidatene vurderer jobberfaring under studiene som nyttig for å få sin første jobb. To av tre mener erfaringen var enten nyttig eller svært nyttig, og kun et mindretall vurderer den som lite nyttig. Dette underbygger inntrykket fra tidligere funn i kapittelet. Reell arbeidserfaring, også utenfor studieløpet, oppleves som verdifull i møte med arbeidslivet.

Vurderingene varierer noe mellom utdanningsgrupper. Kandidater fra helse- og sosialfag er mest positive, 77 prosent svarer at jobberfaringen var nyttig eller svært nyttig. Siv.ing.-kandidatene ligger også høyt. Lavest andel positive vurderinger finner vi blant kandidater med bakgrunn fra samfunnsvitenskap og realfag, men også her opplever et flertall jobberfaringen som nyttig. Det kan også se ut til at jobb under studiene har litt mindre betydning for ph.d.-kandidater, noe som kan henge sammen med at denne gruppen i større grad rekrutteres til stillinger via akademiske løp eller stipendiatstillinger.

Gründervirksomhet under studietiden

Kandidatene som oppga at de startet egen bedrift under studiene mottok videre oppfølgingsspørsmål om hvorvidt de fortsatt arbeider i bedriften, og om hvor nyttig erfaringen var for overgangen til arbeidslivet.

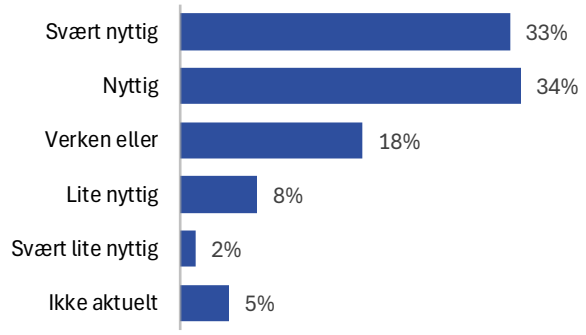
Figur 7.7. Jobber du i bedriften du startet under studiene i dag? Kandidater som startet bedrift under studiene (N=259)

Blant kandidatene som startet en bedrift under studietiden, oppgir omtrent halvparten at de fortsatt jobber i bedriften. Selv om utvalget er lite, viser tallene at bachelorutdannede i større grad enn masterutdannede fortsatt er aktive i egen bedrift. Høyest andel finner vi blant kandidater med bakgrunn fra humaniora og helse- og sosialfag, mens lavest andel finner vi blant

[43] Aktive studenter/stipendiater og kandidater som ikke har hatt jobb etter fullført grad mottok ikke spørsmålet. Spørsmålet er altså avgrenset til kandidater som er, eller har vært i jobb etter oppnådd grad.

sivilingeniørkandidater. Dette kan henge sammen med at sistnevnte gruppe i større grad har gode jobbmuligheter i ordinært arbeidsliv, og i mindre grad satser videre på egne oppstartsprosjekter.

Figur 7.8. Hvor nyttig har erfaringen fra å starte egen bedrift vært for å få din første jobb etter endt utdanning? Kandidater som startet bedrift under studiene[44] (N=112)



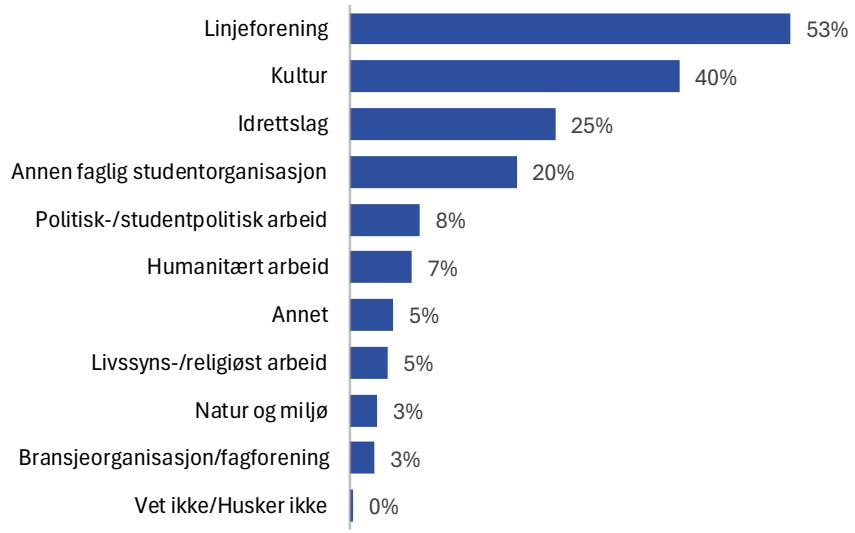
Blant dem som har startet egen bedrift under studietiden, og som har vært i jobb etter endt utdanning, vurderer flertallet gründererfaringen som nyttig for overgangen til arbeidslivet. To av tre oppgir at erfaringen var enten «nyttig» eller «svært nyttig». Samtidig er det en viss andel som svarer «verken eller» eller at erfaringen hadde liten nytteverdi. Dette kan gjenspeile at ikke alle oppstartsprosjekter har vært like relevante eller suksessfulle, og at erfaringens verdi varierer avhengig av type virksomhet og hvilken jobb man har fått senere.

Frivillig arbeid under studietiden

Kandidatene som oppga at de deltok i frivillig arbeid under studiene, ble bedt om å spesifisere hvilken type aktivitet de deltok i. De fikk også et oppfølgingsspørsmål om hvor nyttig denne erfaringen var for overgangen til arbeidslivet.

[44] Kandidater som fortsatt arbeider i oppstartsbedriften, samt aktive studenter/stipendiater og kandidater som ikke har hatt jobb etter fullført grad mottok ikke spørsmålet. Spørsmålet er altså avgrenset til kandidater som er, eller har vært i jobb etter oppnådd grad.

Figur 7.9. Hva slags type frivillig arbeid deltok du i ved siden av studiene? Kandidater som deltok i frivillig arbeid under studiene (N=3886)



Tre typer frivillig aktivitet skiller seg ut i omfang: engasjement i linjeforeninger, kulturbasert frivillighet, og deltakelse i idrettslag. Annen faglig studentorganisering, som Revolve, Start NTNU og lignende initiativ, nevnes av én av fem. Færre kandidater rapporterer erfaring fra politisk/studentpolitisk arbeid, humanitært arbeid, eller livssynsbasert frivillighet.

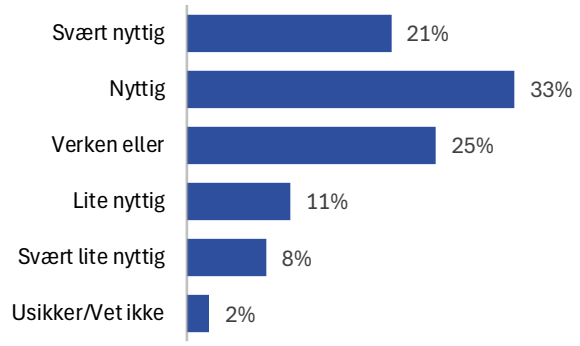
Ser vi utviklingen over tid, har det vært en særlig tydelig økning i andelen kandidater som engasjerer seg i linjeforeninger. I 2019 svarte 38 prosent at de hadde deltatt i linjeforening, mot 47 prosent i 2022 og hele 53 prosent i 2025-kullet. Også deltakelse i faglige studentorganisasjoner har økt noe (fra 15 prosent i 2019 til 20 prosent i 2025), mens nivået for kulturbasert frivillighet og idrett har holdt seg relativt stabilt.

Samtidig har andelen som deltar i mer samfunnsorientert frivillighet gått noe ned over tid. Politisk og studentpolitisk aktivitet er redusert fra 12 prosent i 2019 til 8 prosent i 2025, og det samme gjelder humanitært arbeid (fra 10 prosent til 7 prosent). Disse endringene kan peke på en dreining i studenters frivillige engasjement – fra samfunnsengasjement til aktiviteter som i større grad er knyttet til faglig fellesskap, nettverksbygging og sosial tilhørighet.

Deltakelsesmønsteret varierer også etter utdanningsbakgrunn. Teknologistudenter, særlig sivilingeniører, er overrepresentert i linjeforeninger, og deltar i større grad i faglige organisasjoner og kulturaktiviteter. Studenter fra helse- og sosialfag er i større grad engasjert i humanitært arbeid, mens samfunnsvitenskapelige og lærerutdanningene har høyere andel som deltar i politisk og studentpolitisk arbeid.

Alt i alt fremstår frivillig aktivitet som en viktig og mangfoldig del av studietiden ved NTNU. Frivillig arbeid gir ikke bare sosial tilhørighet og faglig engasjement, men kan også fungere som en bro til arbeidslivet, som vi nå skal se på.

Figur 7.10. Hvor nyttig har erfaringen fra frivillig arbeid vært for å få din første jobb etter endt utdanning? Kandidater som deltok i frivillig arbeid under studiene[45] (N=2802)



En klar majoritet av kandidatene som hadde deltatt i frivillig arbeid under studiene, vurderer denne erfaringen som nyttig for overgangen til arbeidslivet. Til sammen oppgir 54 prosent at erfaringen har vært svært nyttig eller nyttig, mens én av fire plasserer seg midt på skalaen. Kun en mindre andel vurderer erfaringen som lite eller svært lite nyttig.

Det er likevel betydelige variasjoner mellom ulike kandidatgrupper. Masterkandidater vurderer nytteverdien noe høyere enn bachelorkandidater.

Ser vi på utdanningsområde, er det kandidater fra teknologifag, økonomisk-administrative fag og humaniora som i størst grad rapporterer høy nytte. Blant sivilingeniører vurderer 62 prosent at frivillig arbeid var nyttig eller svært nyttig, mens bare 14 prosent vurderer det som lite nyttig. Helse- og sosialfagskandidater skiller seg derimot ut ved at hele 29 prosent oppgir at erfaringen var lite eller svært lite nyttig, og kun 35 prosent rapporterer nytte i positiv retning.

Utviklingen over tid viser relativt stabile mønstre, men det er en viss nedgang i andelen som vurderer frivillig arbeid som nyttig. I 2019 svarte 62 prosent at frivillig arbeid hadde vært nyttig eller svært nyttig for overgangen til arbeidslivet. I 2025-undersøkelsen er andelen redusert til 54 prosent.

Samlet sett underbygger funnene at frivillig arbeid oppfattes som en verdifull erfaring blant mange kandidater, men også at nytteverdien varierer etter fagbakgrunn og hvilken retning erfaringen har hatt.

Karrieretjenester

Videre ble kandidatene spurt om hvilke tjenester de benyttet seg av i overgangen til arbeidslivet, fra formelle tjenester som karrieredager og veiledning, til uformelle nettverk og digitale jobbsøkingsverktøy.

[45] Aktive studenter/stipendiater og kandidater som ikke har hatt jobb etter fullført grad mottok ikke spørsmålet. Spørsmålet er altså avgrenset til kandidater som er, eller har vært i jobb etter oppnådd grad.

Figur 7.11. Hvilke ressurser benyttet du deg av i overgangen til arbeidslivet? NTNU samlet (N=9902)

Nettbaserte jobbportaler er den klart mest brukte ressursen. Over halvparten av kandidatene oppgir å ha brukt slike verktøy. Nest mest brukt er personlige nettverk (familie, venner og bekjente), samt bedriftspresentasjoner og karrieredager ved NTNU. Rundt én av fem oppgir også at de fikk hjelp av medstudenter eller linjeforeninger. Samtidig svarer 17 prosent at de ikke benyttet noen ressurser i det hele tatt i overgangen til jobb.

Ulike grupper gjør bruk av ulike ressurser. Blant bachelorutdannede er praksisplassen en viktig kanal inn i arbeidslivet. I alt 18 prosent nevner dette, og andelen er særlig høy blant kandidater fra helse- og sosialfag (38 prosent) og lærerutdanning (25 prosent). På den andre siden er det masterutdannede, og spesielt kandidater fra teknologi og realfag, som i størst grad deltar på karrieredager og bedriftspresentasjoner. Blant sivilingeniører har hele 66 prosent deltatt på bedriftspresentasjoner og 54 prosent på karrieredager, langt høyere enn i noen annen gruppe.

Karrieretjenester ved NTNU som veiledning eller NTNU Bridge nevnes sjelden, og ligger lavt på tvers av utdanningstyper. Kun 5 prosent har benyttet seg av slike tilbud, mens bransjeorganisasjoner og fagforeninger er noe vanligere blant teknologikandidater og masterutdannede. Studieveiledere eller faglærere spiller også en begrenset rolle.

Totalt sett tegner tallene et bilde av at overgangen til arbeidslivet i stor grad drives av individets egen innsats og uformelle nettverk, kombinert med digitale søkeverktøy og enkelte fagspesifikke praksisordninger eller arrangementer. De formelle karrieretjenestene ved NTNU ser ut til å være mindre kjent eller lite brukt.

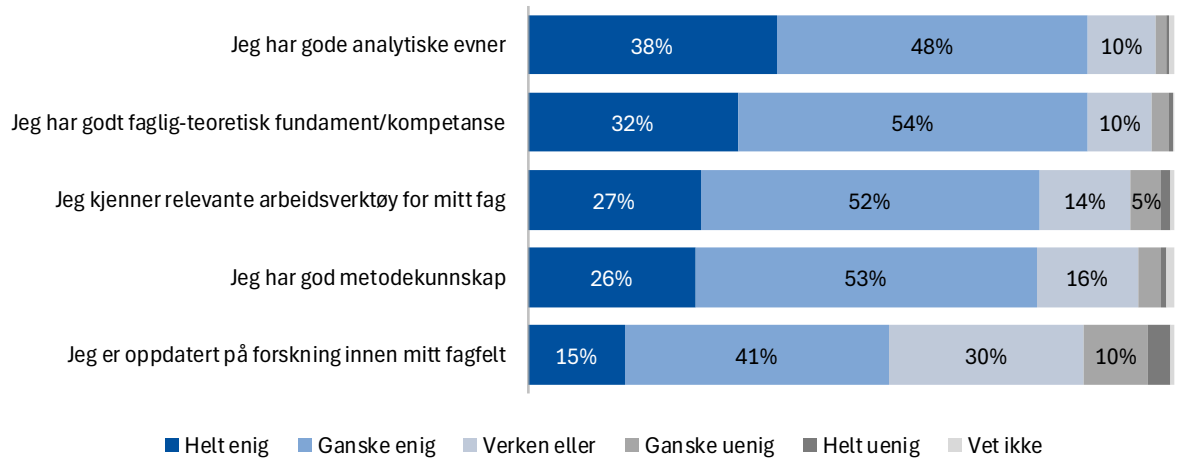
8. Kompetanser, ferdigheter og arbeidslivsrelevans

I dette kapittelet ser vi på hvordan kandidatene vurderer kompetansen de har opparbeidet seg gjennom studietiden ved NTNU, og i hvilken grad de opplever utdanningen som relevant for arbeidslivet. Vi ser nærmere på faglige, praktiske og samfunnsrelevante ferdigheter, og hvordan disse varierer på tvers av utdanningsnivå, fagområde og studiested. Videre undersøker vi kandidatenes vurderinger av arbeidslivsrelevans, tilgang til jobber i tråd med forventningene og oppfatningen av etterspørsel i arbeidsmarkedet. Kapittelet avsluttes med en gjennomgang av hva kandidatene selv mener kunne gjort dem bedre forberedt på overgangen til arbeidslivet. Til sammen gir dette et bilde av hvordan NTNU-kandidater vurderer sammenhengen mellom utdanning og arbeidsliv.

Faglige, praktiske og samfunnsrelevante ferdigheter

Først skal vi se på hvordan kandidatene vurderer sine opparbeidede faglige, praktiske og samfunnsrelevante ferdigheter gjennom studietiden ved NTNU.

Figur 8.1. Vi begynner med faglig kjernekompetanse. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din? NTNU samlet (N=9862)



Figur 8.1 viser hvordan kandidatene vurderer sitt faglige utbytte av utdanningen ved NTNU, målt gjennom fem sentrale kompetanseområder. Resultatene tyder på at majoriteten av kandidatene opplever å ha oppnådd god faglig kjernekompetanse.

Aller høyest skårer påstanden «Jeg har gode analytiske evner», hvor hele 86 prosent er helt eller ganske enige. Nesten like mange oppgir at de har godt faglig-teoretisk fundament (86 prosent) og gode metodekunnskaper (79 prosent). Også kjennskap til relevante arbeidsverktøy vurderes som høy (79 prosent enige), selv om en noe større andel her er nøytrale eller uttrykker usikkerhet. Lavest skår

får utsagnet «Jeg er oppdatert på forskning innen mitt fagfelt», som kun 56 prosent stiller seg helt eller ganske enige i, mens 30 prosent svarer nøytralt.

Tabell 8.1. Vi begynner med faglig kjernekompetanse. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested. Gj.snitt på en skala fra 1-5 (der 5 er «helt enig»)

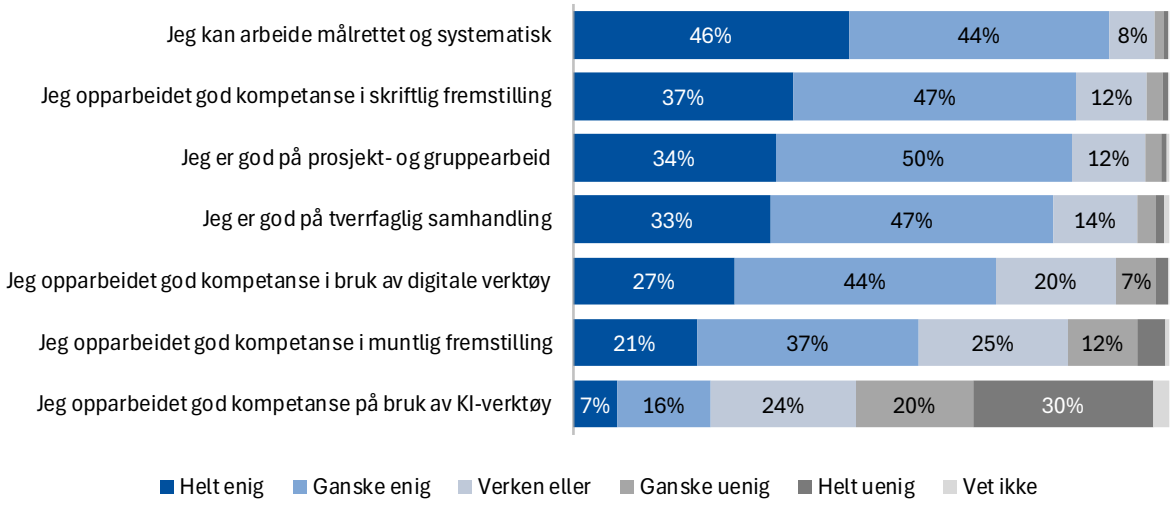
	Analytiske evner	Faglig-teoretisk kompetanse	Relevante arbeidsverktøy	Metode-kunnskap	Oppdatert på forskning
Total (n=9862)	4,2	4,2	4,0	4,0	3,5
Grad					
Bachelor (n=3751)	4,1	4,0	3,9	3,9	3,4
Master (n=5487)	4,3	4,2	4,0	4,1	3,6
Ph.d. (n=624)	4,5	4,4	4,3	4,4	4,3
Utdanningsområde					
Helse- og sosialfag (n=1616)	4,0	4,1	4,1	3,9	3,6
Humaniora (n=605)	4,3	4,1	3,9	3,9	3,6
Lærer (n=570)	4,1	4,0	3,8	3,9	3,7
Realfag (n=1049)	4,3	4,2	4,1	4,0	3,5
Samfunnsvitenskap (n=1265)	4,3	4,1	3,8	4,0	3,7
Teknologi (n=3827)	4,4	4,2	4,0	4,1	3,5
Siv.ing. (n=1556)	4,5	4,3	4,0	4,1	3,4
Økadm-fag (n=784)	4,2	4,1	3,8	4,0	3,3
Studiested					
Gjøvik (n=858)	4,1	4,1	4,1	3,9	3,5
Trondheim (n=8430)	4,3	4,2	4,0	4,0	3,6
Ålesund (n=545)	4,1	4,0	4,0	3,9	3,4

Forskjellene mellom utdanningsnivåene går i retning av at faglig utbytte i større grad tilskrives høyere grads utdanning. Masterkandidater vurderer i snitt sitt faglige utbytte høyere enn bachelorkandidater, særlig når det gjelder analytiske evner, metode og faglig kompetanse. Ph.d.-kandidatene skårer høyest på samtlige områder, og skiller seg særlig ut når det gjelder opplevelsen av forskningsnærhet og metodekompetanse, noe som er naturlig gitt forskningsorienteringen i doktorgradsløpet.

Ser vi på ulike fagområder, samsvarer vurderingene godt med faglige profiler. Teknologikandidater, og særlig sivilingeniører, rapporterer høyt utbytte både når det gjelder analytiske ferdigheter, teoretisk kunnskap og metode, noe som speiler utdanningens teknisk-faglige tyngde. Kandidater fra realfag gir tilsvarende høye vurderinger. Innen helse- og sosialfag er det kompetanse på praktiske arbeidsverktøy som vurderes høyest, noe som stemmer godt med utdanningenes sterke praksisorientering. Humaniora- og lærerutdanningene gir gjennomgående litt lavere skårer på metode og arbeidsverktøy, men vurderer teoretisk og analytisk utbytte omtrent på linje med øvrige fag. Samfunnsvitenskap og økonomisk-administrative fag ligger relativt jevnt, men med noe lavere vurderinger enn teknologi og realfag.

Når det gjelder studiested, er forskjellene små. Kandidater fra Trondheim vurderer i snitt sitt faglige utbytte noe høyere enn kandidater fra Gjøvik og Ålesund, særlig på indikatorer som teoretisk kompetanse og metodekunnskap.

Figur 8.2. Nå, over til praktiske ferdigheter. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din? NTNU samlet (N=9797)



Blant de praktiske ferdighetene som vurderes høyest, finner vi evnen til å arbeide målrettet og systematisk. Hele 90 prosent av kandidatene sier seg enige i at de behersker dette. Også samarbeid i ulike former skårer høyt. Over 80 prosent opplever at de er gode på prosjekt- og gruppearbeid, samt tverrfaglig samhandling. Dette tyder på at NTNUs utdanninger gir god trening i samhandlingskompetanse, noe som ofte etterspørres i arbeidslivet.

Skriftlig fremstilling vurderes også svært positivt. Hele 84 prosent svarer at de har opparbeidet god skriftlig kompetanse, mens muntlig fremstilling i noe mindre grad får like sterke vurderinger. Det kan tyde på at skriftlige ferdigheter prioriteres tydeligere i mange utdanningsløp.

Kompetansen i bruk av digitale verktøy vurderes mer variert. Selv om over syv av ti mener de har god kompetanse på området, er det også mange som svarer «verken eller» eller uttrykker usikkerhet.

Når det gjelder bruk av KI-verktøy (kunstig intelligens), svarer 23 prosent at de har opparbeidet slik kompetanse, mens halvparten oppgir at de i liten grad har det. Dette viser at KI i begrenset grad har vært integrert i utdanningsløpene til nå. For en mer inngående analyse av kandidatenes KI-kompetanse, viser vi til kapittel 4, *Arbeid med KI og bærekraft*.

Tabell 8.2. Nå, over til praktiske ferdigheter. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din? Fordelt på grad, utdanningsområde, studiested, avgangsår og kjønn. Gj.snitt på en skala fra 1-5 (der 5 er «helt enig»)

	Målrettet og systematisk	Skriftlig fremstilling	Prosjekt- og gruppearbeid	Tverrfaglig samhandling	Muntlig fremstilling	Digitale verktøy	KI-verktøy
Total (n=9797)	4,3	4,2	4,1	4,1	3,6	3,9	2,5
Grad							
Bachelor (n=3713)	4,3	4,1	4,0	4,0	3,5	3,8	2,5
Master (n=5464)	4,4	4,2	4,2	4,1	3,6	3,9	2,5
Ph.d. (n=623)	4,5	4,5	4,1	4,1	4,2	4,1	2,7
Utdanningsområde							
Helse- og sosialfag (n=1605)	4,3	4,1	4,0	4,2	3,8	3,7	2,2
Humaniora (n=599)	4,3	4,3	4,0	4,1	3,7	3,6	2,1
Lærer (n=568)	4,3	4,3	4,2	3,9	4,0	3,6	2,1
Realfag (n=1045)	4,3	4,1	4,2	4,1	3,6	4,1	2,7
Samfunnsvitenskap (n=1263)	4,3	4,4	4,0	4,0	3,5	3,6	2,2
Teknologi (n=3804)	4,4	4,1	4,2	4,1	3,5	4,1	2,8
Siv.ing. (n=1551)	4,5	4,2	4,3	4,1	3,3	4,1	2,7
Økadm-fag (n=776)	4,4	4,1	4,1	4,0	3,2	3,7	2,6
Studiested							
Gjøvik (n=848)	4,3	4,1	4,1	4,1	3,6	4,1	2,6
Trondheim (n=8377)	4,4	4,2	4,1	4,1	3,6	3,9	2,5
Ålesund (n=543)	4,3	4,1	4,1	4,1	3,7	3,8	2,6
Avgangsår							
2022 (n=2824)	4,4	4,2	4,1	4,1	3,6	3,8	2,1
2023 (n=3328)	4,3	4,2	4,1	4,1	3,6	3,9	2,5
2024 (n=3648)	4,3	4,2	4,2	4,1	3,6	3,9	2,9
Kjønn							
Kvinne (n=5269)	4,4	4,2	4,2	4,1	3,6	3,8	2,3
Mann (n=4528)	4,3	4,2	4,1	4,1	3,6	4,0	2,7

Masterkandidater rapporterer generelt noe høyere skår enn bachelorkandidater, særlig når det gjelder målrettet og systematisk arbeid, prosjekt- og gruppearbeid og tverrfaglig samhandling. Ph.d.-kandidatene skiller seg ut med spesielt høy vurdering av skriftlig og muntlig fremstilling, samt bruk av digitale verktøy, noe som kan knyttes til det forskningsorienterte innholdet i deres utdanning.

Det er også noe variasjon mellom utdanningsområdene. Teknologi- og realfagskandidater gir høye vurderinger på målrettet arbeid og bruk av digitale verktøy, mens lærer- og helsefagskandidater rapporterer høy muntlig kompetanse. Humaniora- og samfunnsvitenskapsutdanningene gir særlig høy skår til skriftlig fremstilling, noe som reflekterer vektleggingen av tekstbasert arbeid i disse fagene. Økonomisk-administrative kandidater rapporterer jevnt høye skårer, men med noe lavere vurdering av muntlig fremstilling.

Når det gjelder bruk av KI-verktøy, ser vi en markant økning blant de nyeste kandidatene. Mens 2022-kullet i snitt vurderer sin KI-kompetanse til 2,1, gir 2024-kullet en vurdering på 2,9. Dette tyder på at undervisning og eksponering for KI-verktøy er på fremmarsj.

Det er få kjønnsforskjeller, men kvinner rapporterer litt høyere ferdigheter i strukturert arbeid og samarbeid, mens menn i noe større grad vurderer seg som kompetente i bruk av digitale og KI-verktøy.

Figur 8.3. Videre, noen spørsmål om samfunnsrelevans. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din? NTNU samlet (N=9696)

Når det kommer til samfunnsrelevante ferdigheter, vurderer kandidatene særlig sterkt sine evner til kritisk refleksjon og informasjonsbearbeiding. Over 90 prosent er helt enige eller enige i at de kan drøfte en sak fra flere sider og kritisk vurdere informasjon. Også vurdering av etiske problemstillinger skårer høyt, 88 prosent sier seg enige i større eller mindre grad at dette er noe de kan.

På spørsmål om hvorvidt egen fagkunnskap kan bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv, svarer 81 prosent at de er enige. Det tyder på at mange ser en kobling mellom studiene og en bredere samfunnsrolle.

Når det gjelder evnen til å beskrive egen kompetanse overfor arbeidsgivere, svarer 82 prosent at de er enige. Det er fortsatt et sterkt funn, men andelen usikre eller uenige er noe høyere enn på de fleste øvrige spørsmålene.

Lavest skår får påstanden om å kunne bidra til en mer bærekraftig utvikling. Kandidatenes vurdering av sin bærekraftskompetanse går vi nærmere inn på i kapittel 4 om arbeid med KI og bærekraft.

Tabell 8.3. Videre, noen spørsmål om samfunnsrelevans. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utbyttet av utdanningen din? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested. Gj.snitt på en skala fra 1-5 (der 5 er «helt enig»)

	Drøfte en sak fra flere sider	Innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon	Vurdere etiske problemstillinger	Bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv	Beskrive kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere	Bidra til en mer bærekraftig utvikling
Total (n=9696)	4,5	4,4	4,3	4,2	4,1	3,8
Grad						
Bachelor (n=3673)	4,4	4,4	4,3	4,1	4,0	3,7
Master (n=5409)	4,5	4,5	4,3	4,2	4,2	3,8
Ph.d. (n=618)	4,5	4,6	4,3	4,3	4,3	4,0
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1592)	4,4	4,3	4,4	4,1	4,1	3,5
Humaniora (n=595)	4,6	4,5	4,5	4,0	4,0	3,7
Lærer (n=562)	4,6	4,4	4,5	4,1	4,2	3,8
Realfag (n=1038)	4,4	4,4	4,1	4,1	4,1	3,8
Samfunnsvitenskap (n=1252)	4,6	4,5	4,5	4,2	3,9	3,7
Teknologi (n=3757)	4,4	4,4	4,1	4,3	4,2	4,0
Siv.ing. (n=1533)	4,5	4,5	4,2	4,3	4,2	3,9
Økadm-fag (n=766)	4,5	4,4	4,3	4,1	4,1	3,8
Studiested						
Gjøvik (n=839)	4,4	4,3	4,2	4,1	4,1	3,7
Trondheim (n=8292)	4,5	4,4	4,3	4,2	4,1	3,8
Ålesund (n=537)	4,4	4,3	4,3	4,0	4,1	3,8

Ser vi nærmere på variasjonene mellom utdanningsområder, skiller humaniora, lærerutdanning og samfunnsvitenskap seg ut med høyest vurderinger på flere av de samfunnsrelevante ferdighetene. Spesielt høyt vurderes evnen til å drøfte saker fra flere sider og til å vurdere etiske problemstillinger. Dette tyder på at disse utdanningene legger særlig vekt på kritisk refleksjon og verdibaserte vurderinger.

Økonomisk-administrative fag og realfag vurderer seg mer i midtsjiktet, med relativt stabile og jevne skårer på tvers av ferdighetene. På tvers av gradsnivå ser vi at ph.d.-kandidater konsekvent gir noe høyere vurderinger, særlig når det gjelder informasjonsbearbeiding, kompetansebeskrivelse og bærekraft. Dette kan reflektere et sterkere fokus på selvstendig refleksjon og tverrfaglige perspektiver i doktorgradsutdanningen, men forskjellene er ikke dramatiske.

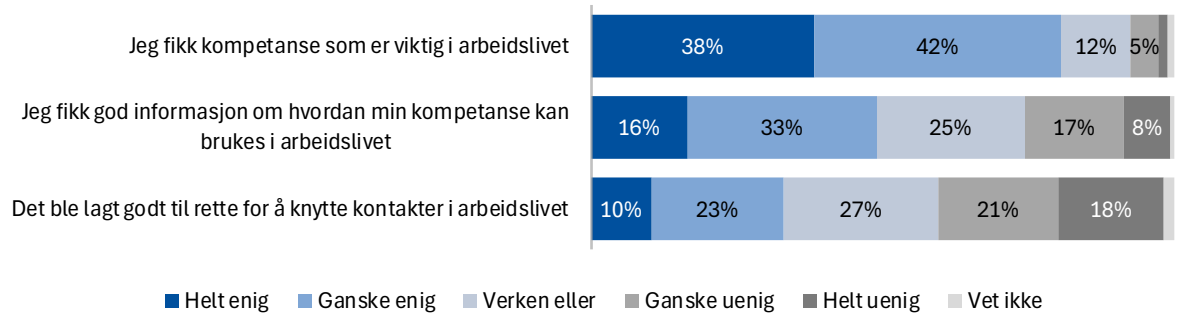
Ulikhetene mellom studiestedene er små, men det er en svak tendens til høyere vurderinger i Trondheim sammenlignet med Gjøvik og Ålesund. Det gjelder særlig ferdigheter knyttet til kritisk informasjonsbehandling og samfunnsutvikling.

Samlet sett viser tallene at NTNU-kandidatene opparbeider seg gjennomgående høy kompetanse på tvers av faglige, praktiske og samfunnsrelevante dimensjoner. Kandidatene gir særlig sterke vurderinger av ferdigheter knyttet til analytisk tenkning, strukturert arbeid og kritisk refleksjon.

Studiets arbeidslivsrelevans

Nå skal vi se nærmere på kandidatenes vurderinger av utdanningens arbeidslivsrelevans. Vi undersøker i hvilken grad studiene oppleves som nyttige og relevante i møte med arbeidslivet, om utdanningen gir tilgang til jobber i tråd med kandidatenes forventninger, og om de opplever at kompetansen fra NTNU er etterspurt.

Figur 8.4. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om studiets arbeidslivsrelevans? NTNU samlet (N=9622)



Figur 8.4 viser at majoriteten av kandidatene opplever at utdanningen har gitt dem kompetanse som er viktig i arbeidslivet. Hele 80 prosent svarer at de er helt eller ganske enige i dette, noe som tyder på at faginnholdet i stor grad oppleves som relevant.

Samtidig er det langt færre som opplever at utdanningen har gitt god veiledning i hvordan kompetansen kan anvendes i praksis. Bare halvparten er enige i at de har fått god informasjon om hvordan kunnskapen kan brukes i arbeidslivet, mens rundt en fjerdedel er uenige.

Aller lavest vurderes tilrettelegging for å knytte kontakter i arbeidslivet. Kun én av tre sier seg enige i at det ble lagt godt til rette for dette, mens flere (39 prosent) er uenige. Dette peker på et mulig forbedringsområde knyttet til praksisnærhet og kontaktflater mellom utdanning og arbeidsliv.

Tabell 8.4. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om studiets arbeidslivsrelevans? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested. Gj.snitt på en skala fra 1-5 (der 5 er «helt enig»)

	Kompetanse som er viktig i arbeidslivet	Informasjon om hvordan kompetansen kan brukes i arbeidslivet	Lagt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet
Total (n=9622)	4,1	3,3	2,9
Grad			
Bachelor (n=3643)	4,1	3,3	2,8
Master (n=5374)	4,2	3,4	2,9
Ph.d. (n=615)	4,1	3,1	2,8
Utdanningsområde			
Helse- og sosialfag (n=1576)	4,3	3,7	2,9
Humaniora (n=587)	3,6	2,8	2,3
Lærer (n=558)	4,0	3,4	2,5
Realfag (n=1025)	4,1	3,2	2,9
Samfunnsvitenskap (n=1240)	3,9	2,8	2,1
Teknologi (n=3741)	4,2	3,4	3,2
Siv.ing. (n=1531)	4,3	3,5	3,4
Økadm-fag (n=761)	4,1	3,2	2,9
Studiested			
Gjøvik (n=828)	4,3	3,7	3,0
Trondheim (n=8236)	4,1	3,3	2,8
Ålesund (n=530)	4,1	3,5	3,2

Tabell 8.4 viser at det er relativt små forskjeller mellom gradsnivåene når det gjelder vurderingen av utdanningens arbeidslivsrelevans. Alle grupper gir en høy vurdering av hvorvidt utdanningen har gitt kompetanse som er viktig i arbeidslivet, med masterkandidatene øverst. Når det gjelder informasjon om hvordan kompetansen kan brukes i arbeidslivet, skårer masterkandidater noe høyere enn bachelor- og ph.d.-kandidater. På tilrettelegging for kontakt med arbeidslivet er vurderingene gjennomgående lavere og relativt jevne på tvers av grad.

Forskjellene mellom utdanningsområdene er imidlertid større. Helse- og sosialfag gir klart høyest vurdering av både arbeidslivsrelevans og informasjon om anvendelse, noe som trolig henger sammen med praksisnære utdanningsløp. Lærerutdanningene gir også høy vurdering av arbeidslivsrelevans, men skårer lavt på tilrettelegging for kontakt med arbeidslivet. Teknologiutdanningene gir særlig høy vurdering av kompetanserelevans, og sivilingeniører skiller seg positivt ut på kontakt med arbeidslivet. Humaniora skårer lavest på alle tre områder, særlig på informasjon om anvendelse og kontakt, noe som kan indikere behov for styrket kobling mellom utdanning og arbeidsmarked.

Mellom studiestedene er forskjellene beskjedne, men Gjøvik og Ålesund vurderer informasjon og kontakt med arbeidslivet noe høyere enn Trondheim, særlig når det gjelder anvendelsesdimensjonen.

I tabell 8.5 sammenlignes vurderingene av arbeidslivsrelevans blant NTNU-kandidater og -studenter på tvers av utdanningsområder. For kandidatene har vi beregnet et gjennomsnitt basert på de tre indikatorene som ble presentert i figur 8.4. Fra Studiebarometeret benyttes en tilsvarende indeks, målt på samme skala fra 1 til 5, men som bygger på fem spørsmål om arbeidslivsrelevans[46]. Resultatene fra sammenligningen kommenteres og tolkes i avsnittet under tabellen.

Tabell 8.5. Vurdering av studiets arbeidslivsrelevans blant NTNU-kandidater (Kandidatundersøkelsen 2025) og NTNU-studenter (Studiebarometeret 2024). Fordelt på utdanningsområde. Gj.snitt på en indeks fra 1-5 (der 5 er «helt enig/i svært stor grad»)

	Kandidatundersøkelsen 2025	Studiebarometeret 2024
Helse- og sosialfag	3,7	3,5
Humaniora	2,9	2,9
Lærer	3,3	2,9
Realfag	3,4	3,3
Samfunnsvitenskap	2,9	2,9
Teknologi (n=3741)	3,6	3,3
Økadm-fag (n=761)	3,4	3,1

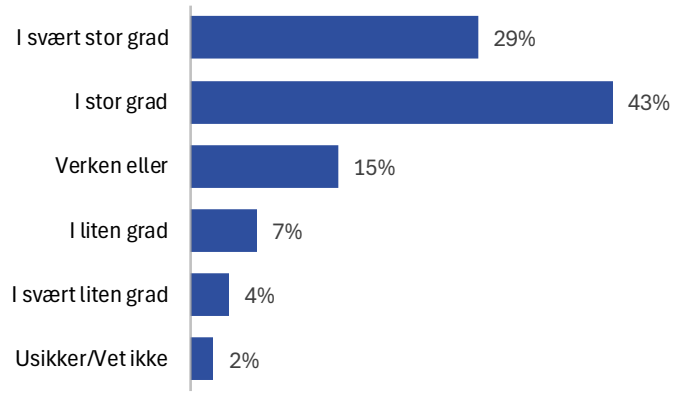
Sammenligningen mellom kandidatundersøkelsen og Studiebarometeret viser et gjennomgående samsvar i vurderingene av arbeidslivsrelevans, med noen interessante nyanser. Kandidatene vurderer i flere tilfeller arbeidslivsrelevansen noe høyere enn det studentene gjør underveis i studieløpet. Dette gjelder særlig innen lærerutdanningene, teknologi og økonomisk-administrative fag, der forskjellene er

[46] På spørsmålene i Studiebarometeret bes studentene vurdere følgende påstander: «*Jeg får god informasjon om hvordan kompetansen min kan brukes i arbeidslivet*», « *Jeg får god informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for meg*», «*Jeg får innføring i hvordan jeg kan formidle min egen kompetanse til potensielle arbeidsgivere*», «*Representanter fra arbeidslivet bidrar i undervisningen (f.eks. som gjesteforelesere/kursholdere)*» og «*Det er muligheter for å jobbe med prosjekter/oppgaver i samarbeid med arbeidslivet*».

størst. Også innen helse- og sosialfag er vurderingene høyere blant kandidater enn studenter. For andre fagområder, som humaniora og samfunnsvitenskap, er vurderingene identiske.

Forskjellene kan tyde på at verdien av utdanningens arbeidslivsrelevans i noen grad blir tydeligere i møte med faktisk arbeidsliv. Det er også mulig at studentenes vurderinger i større grad preges av forventninger og usikkerhet om hvordan utdanningen vil bli anvendbar, mens kandidater i ettertid ser nytteverdien i et mer praktisk lys. En annen forklaring kan være at mange studenter har praksisprosjekter og oppgavesamarbeid helt mot slutten av studieløpet, altså etter at de har svart på Studiebarometeret.

Figur 8.5. I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventingene du hadde under utdanningen? NTNU samlet[47] (N=7738)



Videre har kandidatene blitt bedt om å vurdere i hvilken grad utdanningen gir dem muligheter til å få jobber som svarer til de forventningene de hadde under utdanningen. Svarfordelingen viser at et klart flertall av kandidatene mener utdanningen har gitt dem gode jobbmuligheter i tråd med egne forventninger. Hele 72 prosent svarer at dette i stor eller svært stor grad stemmer, mens kun 11 prosent mener utdanningen i liten eller svært liten grad har gitt slike muligheter. Dette tyder på at mange kandidater opplever en god sammenheng mellom det de utdannet seg til og det arbeidslivet faktisk tilbyr.

[47] Aktive studenter/stipendiater har ikke mottatt spørsmålet

Tabell 8.6. I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventingene du hadde under utdanningen? Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Total (n=7738)	29 %	43 %	15 %	7 %	4 %	2 %
Grad						
Bachelor (n=2196)	27 %	44 %	15 %	7 %	5 %	2 %
Master (n=4960)	31 %	42 %	14 %	7 %	3 %	2 %
Ph.d. (n=582)	24 %	43 %	19 %	7 %	5 %	4 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1338)	34 %	43 %	13 %	6 %	2 %	1 %
Humaniora (n=410)	12 %	23 %	26 %	16 %	16 %	7 %
Lærer (n=515)	31 %	45 %	12 %	7 %	3 %	1 %
Realfag (n=702)	27 %	42 %	15 %	9 %	5 %	3 %
Samfunnsvitenskap (n=896)	16 %	40 %	22 %	11 %	6 %	4 %
Teknologi (n=3177)	34 %	45 %	12 %	4 %	2 %	2 %
Siv.ing. (n=1420)	41 %	45 %	10 %	3 %	1 %	1 %
Økadm-fag (n=588)	26 %	49 %	16 %	4 %	2 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=716)	35 %	43 %	13 %	5 %	3 %	2 %
Trondheim (n=6566)	29 %	42 %	15 %	7 %	4 %	2 %
Ålesund (n=436)	28 %	48 %	14 %	4 %	4 %	2 %

Variasjonene mellom grupper er relativt små, men noen mønstre skiller seg ut. Masterkandidater vurderer i noe større grad at utdanningen gir mulighet til jobber i tråd med forventningene: 31 prosent svarer «i svært stor grad», sammenlignet med 27 prosent blant bachelorkandidater. Ph.d.-kandidater ligger noe lavere.

Mellom utdanningsområder er forskjellene tydeligere. Teknologiutdannede, og særlig sivilingeniørkandidatene, vurderer jobbmulighetene som svært gode. Hele 41 prosent av sivilingeniørene svarer «i svært stor grad». Tilsvarende høye vurderinger finnes også blant kandidater fra helse- og sosialfag samt lærerutdanning. I motsatt ende finner vi kandidater fra humaniora og samfunnsvitenskap, der en større andel uttrykker lav grad av samsvar mellom utdanning og jobbmuligheter.

Forskjellene mellom studiestedene er små, men kandidater fra Gjøvik vurderer jobbmulighetene noe høyere enn kandidater fra Trondheim og Ålesund.

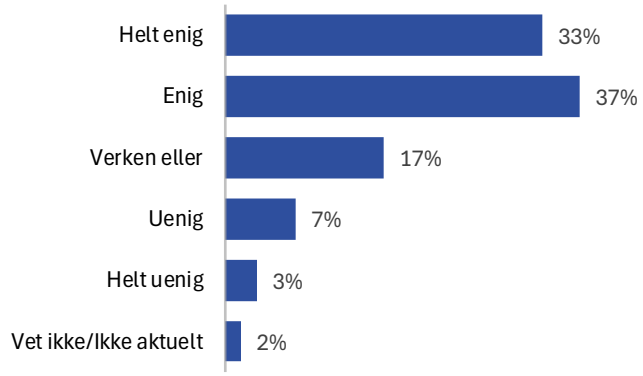
Tabell 8.6. I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventingene du hadde under utdanningen? Fordelt på undersøkelsesår

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Kand.und. 2025 (n=7738)	29 %	43 %	15 %	7 %	4 %	2 %
Kand.und. 2022 (n=7220)	31 %	45 %	13 %	7 %	3 %	2 %
Kand.und. 2019 (n=5984)	32 %	44 %	11 %	7 %	3 %	3 %

Sammenliknet med tidligere kandidatundersøkelser ser vi en svak nedgang i andelen som opplever at utdanningen gir muligheter til jobber i tråd med forventningene. I 2025-undersøkelsen svarer 29 prosent at dette gjelder i svært stor grad, mot 31 prosent i 2022 og 32 prosent i 2019. Samtidig har andelen som svarer «verken eller» økt noe. Selv om hovedbildet fortsatt er positivt, med et klart flertall som svarer i stor eller svært stor grad, kan utviklingen tyde på et økt gap mellom utdanningsforventninger og arbeidsmarkedets opplevde realiteter for enkelte kandidater.

Kandidatene ble også bedt om å vurdere hvorvidt de mener at utdanningen deres er etterspurt på arbeidsmarkedet. Svarene er oppsummert i figur 8.6 nedenfor.

Figur 8.6. Hvor enig eller uenig er du i følgende: Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet. NTNU samlet[48] (N=7487)



Et flertall av kandidatene opplever at utdanningen deres fra NTNU er etterspurt i arbeidsmarkedet. Hele 70 prosent svarer at de er enige eller helt enige i dette. Kun 10 prosent er uenige i større eller mindre grad, mens 17 prosent svarer nøytralt. Dette tyder på at NTNUs utdanninger, ifølge kandidatene selv, oppfattes som relevante og attraktive blant arbeidsgivere.

Tabell 8.7. Hvor enig eller uenig er du i følgende: Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet. Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
Total (n=7487)	33 %	37 %	17 %	7 %	3 %	2 %
Grad						
Bachelor (n=2085)	31 %	36 %	18 %	9 %	4 %	2 %
Master (n=4863)	35 %	38 %	16 %	7 %	3 %	1 %
Ph.d. (n=539)	26 %	38 %	21 %	8 %	4 %	3 %
Utdanningsområde						
Helse- og sosialfag (n=1330)	39 %	35 %	15 %	7 %	3 %	1 %
Humaniora (n=342)	9 %	25 %	25 %	22 %	16 %	3 %
Lærer (n=519)	14 %	43 %	28 %	10 %	3 %	2 %
Realfag (n=635)	29 %	42 %	16 %	8 %	3 %	2 %
Samfunnsvitenskap (n=847)	16 %	35 %	26 %	15 %	6 %	2 %
Teknologi (n=3127)	44 %	37 %	12 %	4 %	2 %	1 %
Siv.ing. (n=1443)	56 %	35 %	6 %	2 %	1 %	1 %
Økadm-fag (n=589)	27 %	44 %	20 %	4 %	2 %	2 %
Studiested						
Gjøvik (n=679)	37 %	39 %	14 %	5 %	2 %	2 %
Trondheim (n=6345)	33 %	37 %	17 %	8 %	3 %	2 %
Ålesund (n=444)	30 %	37 %	22 %	6 %	3 %	2 %

Det er tydelige forskjeller mellom fagområdene i hvorvidt kandidatene opplever at utdanningen deres er etterspurt i arbeidsmarkedet. Teknologikandidater, og særlig sivilingeniører, utmerker seg med de høyeste vurderingene. Hele 56 prosent av sivilingeniørene svarer at de er helt enige i at utdanningen er etterspurt. Også kandidater fra helse- og sosialfag vurderer etterspørselen høyt.

[48] Aktive studenter/stipendiater har ikke mottatt spørsmålet

I motsatt ende finner vi kandidater fra humaniora og samfunnsvitenskap, hvor langt færre deler denne oppfatningen. Blant humaniorakandidatene svarer kun 9 prosent at de er helt enige, mens 38 prosent oppgir at de er uenig.

Videre ser vi at masterkandidater har en noe høyere opplevelse av etterspørsel enn bachelor- og ph.d.-kandidater. Sistnevnte skårer lavest, noe som trolig henger sammen med at doktorgrad ofte retter seg mot mer spesialiserte eller forskningsnære karriereveier.

Forskjellene mellom studiestedene er små, men kandidater fra Gjøvik skiller seg svakt positivt ut med høyere andel som er helt enige.

Tabell 8.8. Hvor enig eller uenig er du i følgende: Jeg opplever at min utdanning fra NTNU er etterspurt på arbeidsmarkedet. Fordelt på undersøkelsesår

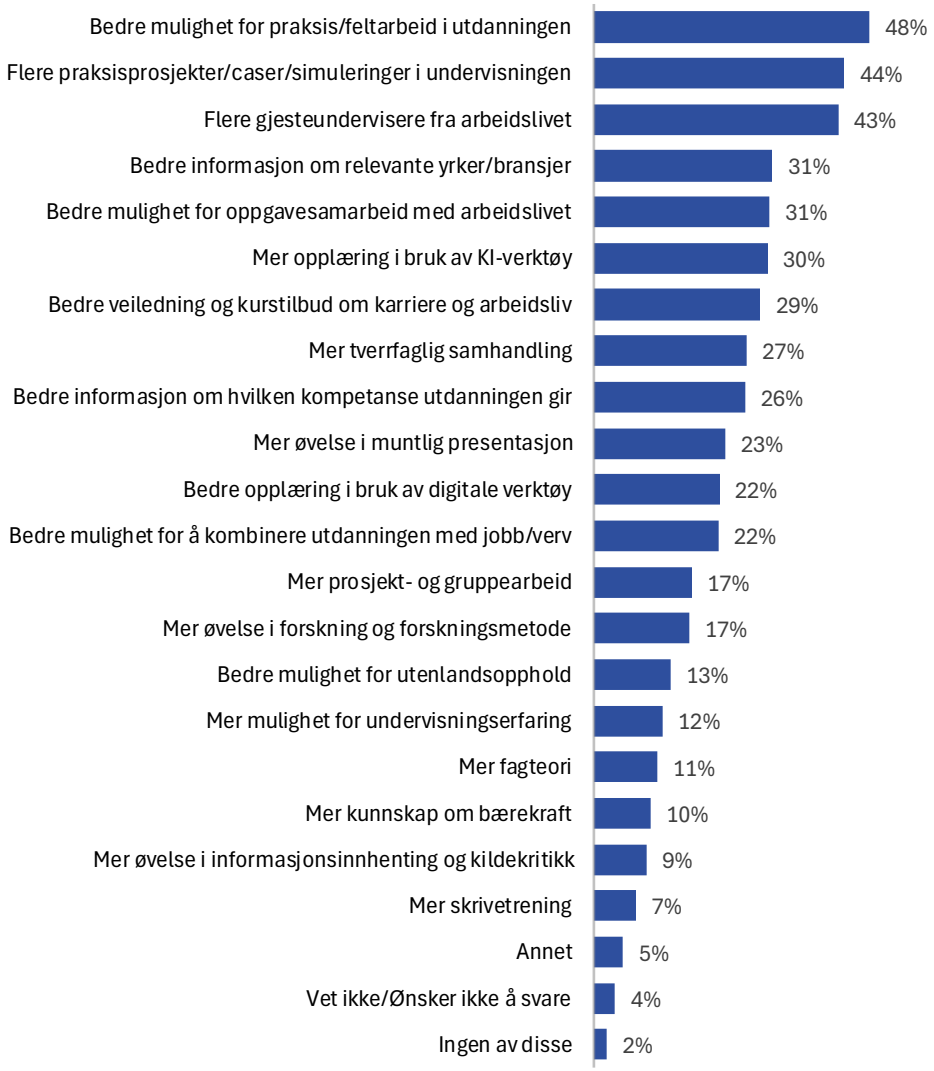
	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
Kand.und. 2025 (n=7487)	33 %	37 %	17 %	7 %	3 %	2 %
Kand.und. 2022 (n=6919)	40 %	34 %	14 %	7 %	3 %	2 %
Kand.und. 2019 (n=6922)	33 %	32 %	18 %	9 %	5 %	3 %

Sammenlignet med forrige undersøkelse ser vi en nedgang i andelen kandidater som er helt enige i at utdanningen fra NTNU er etterspurt i arbeidsmarkedet. I 2022 svarte 40 prosent «helt enig», mens tilsvarende andel i 2025 er 33 prosent, på linje med nivået fra 2019. Samtidig er det verdt å merke seg at andelen som er «uenig» eller «helt uenig» har gått ned siden 2019, og at majoriteten fortsatt gir uttrykk for at de opplever utdanningen som etterspurt. Dette tyder på at bildet er relativt stabilt over tid, men med noe variasjon, som trolig påvirkes av skiftende arbeidsmarkedsforhold.

Rustet for arbeidslivet

Selv om mange kandidater vurderer utdanningen som relevant for arbeidslivet, er det også nyttig å se nærmere på hva de selv mener kunne gjort dem enda bedre forberedt. I det siste delkapitlet presenterer vi kandidatenes vurderinger av forbedringspotensialer ved utdanningen, både gjennom forhåndsdefinerte svaralternativer og åpne innspill.

Figur 8.7. Se tilbake på studiet ditt. Hvilke forhold mener du kunne gjort deg bedre forberedt på arbeidslivet? Flere valg mulig. NTNU samlet (N=9640)



Figur 8.7 viser hvilke forhold kandidatene mener kunne gjort dem bedre forberedt på arbeidslivet. Øverst på listen finner vi praksis og nærhet til arbeidslivet. Nesten halvparten av kandidatene (48 prosent) ønsker bedre muligheter for praksis eller feltarbeid, og en stor andel etterlyser flere praksisprosjekter, caser og simuleringer i undervisningen (44 prosent) samt flere gjesteforelesere fra arbeidslivet (43 prosent).

Flere peker også på behov for mer informasjon om relevante yrker og bransjer (31 prosent) og bedre muligheter for oppgavesamarbeid med arbeidslivet (31 prosent). Rundt 3 av 10 ønsker mer opplæring i bruk av KI-verktøy, og nesten like mange etterspør bedre karriereveiledning og tilbud om kurs knyttet til arbeidsliv. Tverrfaglig samhandling og tydeliggjøring av hvilken kompetanse utdanningen gir, trekkes også frem som forbedringsområder.

Et mindretall etterspør mer grunnleggende ferdigheter som muntlig fremstilling, digitale verktøy, prosjektarbeid, fagteori og skriftlig trening – men her er svarandelene lavere, noe som tyder på at mange opplever å ha fått dette i tilstrekkelig grad. Totalt sett viser funnene at mange kandidater ønsker tettere koblinger mellom utdanning og arbeidsliv, både gjennom praksis og mer arbeidslivsrelevant undervisning.

Tabell 8.9: Se tilbake på studiet ditt. Hvilke forhold mener du kunne gjort deg bedre forberedt på arbeidslivet? Topp tre valg. Fordelt på grad, utdanningsområde og studiested

	#1	#2	#3
Total (n=9640)	Praksis/feltarbeid 48 %	Praksisprosjekt/case 44 %	Gjesteundervisere 43 %
Grad			
Bachelor (n=3650)	Praksis/feltarbeid 52 %	Praksisprosjekt/case 47 %	Gjesteundervisere 46 %
Master (n=5377)	Praksis/feltarbeid 47 %	Praksisprosjekt/case 43 %	Gjesteundervisere 42 %
Ph.d. (n=613)	Praksis/feltarbeid 28 %	Forskningsmetode 28 %	KI-verktøy 27 %
Utdanningsområde			
Helse- og sosialfag (n=1568)	Gjesteundervisere 43 %	Praksisprosjekt/case 41 %	Praksis/feltarbeid 39 %
Humaniora (n=593)	Praksis/feltarbeid 53 %	Karriereveiledning 50 %	Info om relevante yrker 49 %
Lærer (n=556)	Praksis/feltarbeid 60 %	Undervisningserfaring 60 %	Gjesteundervisere 49 %
Realfag (n=1036)	Praksis/feltarbeid 47 %	Praksisprosjekt/case 43 %	Gjesteundervisere 39 %
Samfunnsvitenskap (n=1254)	Praksis/feltarbeid 56 %	Gjesteundervisere 45 %	Info om relevante yrker 44 %
Teknologi (n=3732)	Praksis/feltarbeid 47 %	Praksisprosjekt/case 45 %	Gjesteundervisere 40 %
Siv.ing. (n=1525)	Praksisprosjekt/case 52 %	Praksis/feltarbeid 47 %	Gjesteundervisere 44 %
Økadm-fag (n=762)	Praksisprosjekt/case 49 %	Praksis/feltarbeid 47 %	Gjesteundervisere 45 %
Studiested			
Gjøvik (n=833)	Praksisprosjekt/case 48 %	Praksis/feltarbeid 46 %	Gjesteundervisere 41 %
Trondheim (n=8250)	Praksis/feltarbeid 48 %	Praksisprosjekt/case 43 %	Gjesteundervisere 42 %
Ålesund (n=528)	Gjesteundervisere 47 %	Praksisprosjekt/case 45 %	Praksis/feltarbeid 43 %

Tabellen viser hvilke tre forhold ulike grupper kandidater oftest trekker frem som forbedringsområder. Behovet for mer praksis og tettere koblinger til arbeidslivet er gjennomgående, men prioriteringene varierer noe.

Blant bachelor- og masterkandidater er praksis/feltarbeid det klart mest etterspurte, etterfulgt av praksisprosjekter/caser/simuleringer og flere gjesteforelesere. Ph.d.-kandidatene skiller seg ut med høyere etterspørsel etter opplæring i forskningsmetode og KI-verktøy, noe som trolig reflekterer deres forskningsnære utdanningsløp.

Også mellom fagområdene ser vi interessante forskjeller. Kandidater fra lærerutdanning og realfag gir sterkest uttrykk for behovet for praksis, mens humaniorakandidater særlig etterlyser karriereveiledning og informasjon om relevante yrker og bransjer. Innen teknologi- og økonomiutdanningene løftes praksisprosjekter og gjesteforelesere frem som viktig.

Når vi ser på studiested, peker Gjøvik og Trondheim seg ut med høy prioritering av praksisprosjekter og praksis, mens kandidater fra Ålesund oftest etterspør gjesteforelesere og bedre informasjon om yrker og bransjer.

Til sammen viser funnene at ønsket om mer arbeidslivsrelevant undervisning og styrket samarbeid mellom studier og arbeidsliv er bredt forankret.

Tilbakemeldinger fra kandidatene

Som en del av kandidatundersøkelsen ble respondentene invitert til å svare på følgende åpne spørsmål: «*Har du flere innspill til hva ditt studieprogram kunne gjort annerledes eller fokusert mer på for å gjøre deg bedre forberedt på arbeidslivet?*» I tråd med resultatene vi har sett tidligere i kapitlet, peker også tekstkommentarene tydelig på et behov for tettere koblinger mellom utdanning og arbeidsliv.

Det klart mest fremtredende ønsket er mer og bedre praksis. Mange beskriver manglende praksis som et hull i utdanningen, og mener det ville gitt både økt forståelse og bedre forberedelser til arbeidslivet.

> *"Det aller viktigste må være praksis, praksis, praksis i arbeidslivet! […] Mer relevant og praktisk forståelse og bruk av teorien."*

- Kandidat fra samfunnsvitenskap, kvinne

> *«En praksisperiode ville vært en uvurderlig god erfaring! Ikke nødvendigvis lenge, men minst 4 uker.»*

- Kandidat fra humaniora, mann

Flere peker på at undervisningen ofte fremstår som løsrevet fra arbeidslivet. De etterlyser mer bruk av reelle caser, samarbeid med næringslivet og tydeligere koblinger mellom teori og praksis.

> *«Mer kontakt og caser fra arbeidslivet ville nok gjort en mer klar for arbeidslivet. Deltidsjobben var den som forberedte meg best.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

> *«Bedre samarbeid med praksisfelt om masterskriving.»*

- Kandidat fra helse- og sosialfag, kvinne

Flere kandidater fra teknologifagene opplever også at det de lærer om bruk av programvare og digitale arbeidsverktøy ikke samsvarer med arbeidslivets behov.

> *«Modellering- og simulerings-programmene som undervises i og benyttes i studiene er i svært liten grad relevant opp mot de som brukes i arbeidslivet.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

> *«Altfor lite opplæring i relevante tegne- og beregningsprogrammer som brukes i arbeidslivet, måtte lære disse fra bunn.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

Flere uttrykker også behov for bedre støtte i overgangen fra studier til arbeidsliv. Dette handler både om karriereveiledning, informasjon om aktuelle yrker og praktisk hjelp til jobbsøking. Enkelte trekker også frem viktigheten av å lære hvordan man kan oversette akademisk kunnskap til kompetanser etterspurt i arbeidslivet.

> *«Jeg har klart å få noen få førstegangsintervjuer siden jeg ble ferdig […] men alle feedbacks jeg får er at jeg ikke har nok erfaring.»*

- Kandidat fra økadm-fag, kvinne

> *«Det burde også vært noe innføring/tips om jobbsøking, blant annet å skrive søknadstekster, CVer og lignende.»*

- Kandidat fra annet utdanningsområde, kvinne

Oppsummert gir kandidatene uttrykk for et tydelig ønske om at utdanningen i større grad speiler virkeligheten i arbeidslivet. Dette gjelder særlig gjennom mer praksis, økt arbeidslivsrelevans i undervisningen og bedre forberedelser til overgangen fra student til arbeidstaker. Fritekstsvarene underbygger dermed de kvantitative funnene og peker på mulige forbedringsområder som kan tas med videre i utviklingen av studieprogrammene.

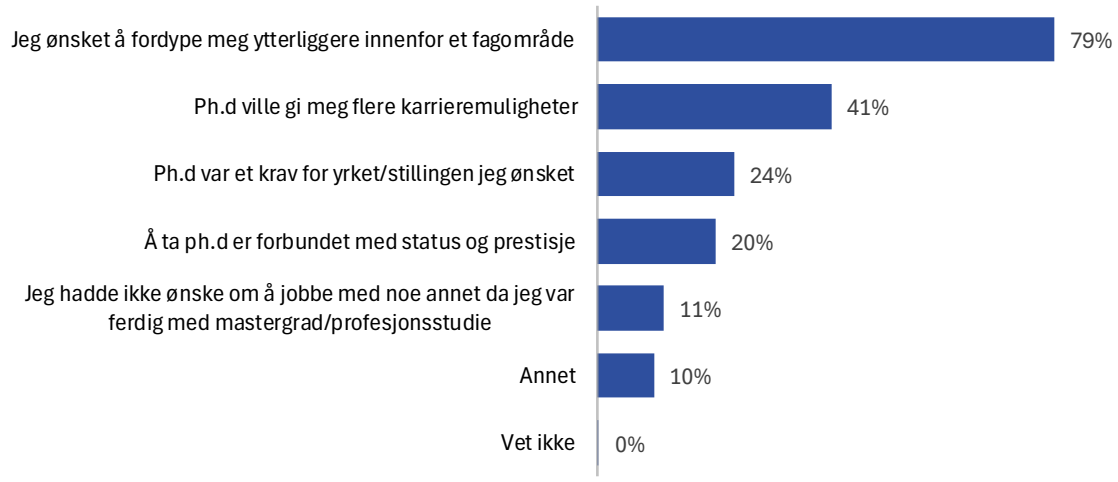
9. Utdypende spørsmål til PhD-kandidater

I dette kapitlet presenteres spørsmål som ble stilt spesifikt til ph.d.-kandidatene. Kapitlet tar for seg motivasjonen for å søke doktorgrad, hvilke karriereplaner kandidatene hadde ved oppstart, og i hvilken grad disse planene har endret seg underveis. Videre ser vi på om kandidatene ville anbefalt en ph.d.-utdanning innen sitt fagområde, og hvilke begrunnelser som ligger bak svarene.

Motivasjon og karriereforventninger

Mange ulike faktorer kan spille inn når kandidater velger å søke seg til et doktorgradsløp. For å få innsikt i motivasjonen bak dette valget, ble respondentene bedt om å angi hvilke grunner som var viktigst for at de søkte på ph.d.

Figur 9.1. Hva var de viktigste grunnene til at du søkte på ph.d? Flere svar mulig. Ph.d-kandidater (N=616)



Som figuren viser, oppgir et stort flertall av respondentene at et ønske om å fordype seg ytterligere innenfor et fagområde var den viktigste grunnen til å søke på ph.d. Mange nevner også bedre karrieremuligheter som en sentral motivasjon. Færre viser til ytre forhold som at ph.d. var et krav for ønsket yrke eller at graden er forbundet med status og prestisje. Rundt én av ti søkte fordi de ikke ønsket å begynne i annen jobb etter mastergraden, noe som kan tyde på en viss grad av usikkerhet eller at ph.d.-løpet ble sett på som et naturlig neste steg.

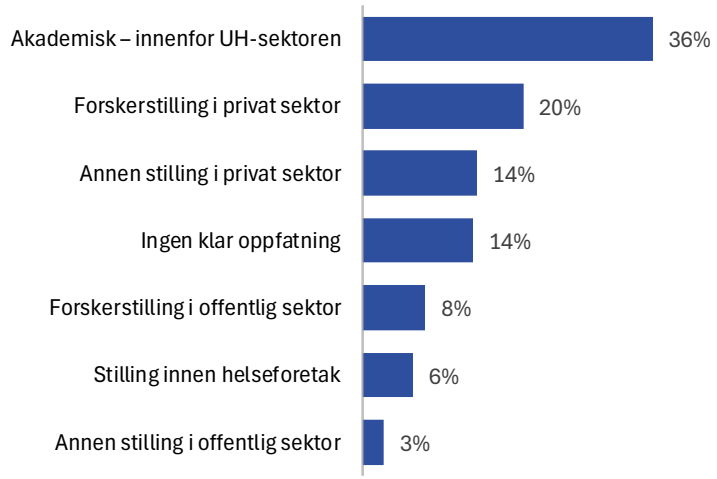
Svarene er litt ulike på tvers av utdanningsområder. Blant kandidater med bakgrunn fra humaniora oppga hele 91 prosent at de ønsket faglig fordypning, og 36 prosent at ph.d. var et krav for stillingen de ønsket. Sistnevnte andel var like høy blant kandidater fra økonomisk-administrative fag (36 prosent), som også i størst grad trakk frem status og prestisje som motivasjon (33 prosent). Innenfor helse- og sosialfag og realfag var det derimot halvparten som oppga karrieremuligheter som viktigste

grunn (begge 50 prosent), noe høyere enn snittet. Kandidater fra realfag utmerket seg også ved at 21 prosent valgte «annet» som begrunnelse, noe som er høyere enn i andre fagområder.

Disse variasjonene viser at motivasjonen for å ta en ph.d. ikke bare handler om individuell interesse, men også påvirkes av faglige og strukturelle forhold i ulike disipliner og arbeidsmarkeder.

Sammenlignet med tidligere kandidatundersøkelser har det vært en markant økning i andelen som oppgir faglig fordypning som en viktig grunn til å søke ph.d. I forrige undersøkelse oppga 69 prosent dette, mot 79 prosent i årets undersøkelse. Også andelen som viser til at ph.d. var et krav for ønsket yrke, har økt (fra 17 prosent i 2019 til 24 prosent i 2025). På samme tid har status og prestisje blitt nevnt av en større andel (20 prosent i 2025 mot 12 prosent i 2022), noe som kan tyde på at graden i større grad blir tillagt symbolsk verdi. Samlet sett tyder utviklingen på en økende faglig orientering blant ph.d.-kandidater, men også at eksterne faktorer som formelle krav og prestisje får mer oppmerksomhet enn tidligere.

Figur 9.2. Da du begynte på doktorgraden, hvilken karriere hadde du først og fremst sett for deg? Ph.d.-kandidater (N=615)



Ph.d.-kandidater har ulike karriereambisjoner når de begynner på doktorgraden. For å kartlegge dette, ble respondentene spurt om hvilken type stilling de i utgangspunktet så for seg å gå inn i etter endt grad. Resultatene viser at den klart mest utbredte ambisjonen var en akademisk karriere i universitets- og høyskolesektoren, noe over en tredel av kandidatene oppga. Samtidig var det også mange som siktet mot forskerstillinger i privat sektor, og en viss andel så for seg andre stillinger i privat sektor eller hadde ingen klar oppfatning. Offentlige forskerstillinger og stillinger innen helseforetak var i mindre grad ønskede mål.

Fordelt på utdanningsområder ser vi at kandidater fra humaniora (59 prosent), samfunnsvitenskap (50 prosent) og økonomisk-administrative fag (55 prosent) hadde i størst grad ambisjoner om en akademisk karriere. Innen realfag og teknologi var det en langt høyere andel som så for seg forskerstilling i privat sektor (hhv. 35 prosent og 25 prosent), mens kandidater fra helse- og sosialfag i større grad siktet mot stillinger i helseforetak (35 prosent). Samfunnsvitere og realfagskandidater var blant dem med størst usikkerhet. Rundt én av fem hadde ingen klar oppfatning av hvilken karriere de ønsket seg da de startet.

Sammenlignet med tidligere undersøkelser ser vi en økning i andelen som så for seg en akademisk karriere (fra 27 prosent i 2022 og 31 prosent i 2019 til 36 prosent i 2025). Samtidig har andelen som ønsket forskerstilling i privat sektor falt noe (fra 24 prosent i 2022 til 20 prosent i 2025), og færre siktet seg inn mot forskerstilling i offentlig sektor og helseforetak. Dette kan tyde på en viss reorientering mot akademia blant ph.d.-kandidater de siste årene, eventuelt kombinert med mer usikkerhet rundt alternative karriereveier utenfor universitetssektoren.

Figur 9.3. Endret karriereplanene seg underveis i ph.d-løpet? Ph.d.-kandidater (N=615)

For majoriteten av ph.d.-kandidatene har ikke karriereplanene endret seg i løpet av ph.d.-løpet. I overkant av en av tre svarer at planene *har* endret seg, mens 9 prosent er usikre. Det er altså en betydelig andel som opplever at ambisjonene skifter underveis.

Tallene varierer noe mellom utdanningsområder. Blant kandidater med bakgrunn i realfag har halvparten (50 prosent) endret planer, mens det tilsvarende gjelder kun 21 prosent av humanistene. Kandidater fra samfunnsvitenskap (39 prosent) og økonomisk-administrative fag (44 prosent) rapporterer også en viss grad av endring. Kandidater fra helse- og sosialfag og teknologi ligger nær gjennomsnittet (33 prosent).

Endringene i karriereplaner henger også sammen med hva kandidatene opprinnelig så for seg da de begynte på doktorgraden (jf. Fig. 9.2.). Blant dem som planla en akademisk karriere, svarer 43 prosent at planene endret seg underveis. En betydelig andel av dem som opprinnelig så for seg en forskerstilling i offentlig sektor rapporterer det samme (38 prosent). Lavere andeler gjelder for dem som planla forskerstilling i privat sektor (28 prosent), annen stilling i offentlig sektor (26 prosent) og annen stilling i privat sektor (25 prosent). Aller lavest er andelen blant dem som hadde sett for seg en stilling innen helseforetak, der kun 21 prosent oppgir at planene endret seg. Dette kan tyde på at kandidater som har rettet seg mot forsker- og akademiske karrierer i større grad revurderer ambisjonene underveis, mens de som planlegger en mer tydelig profesjons- eller sektorrettet karriere i mindre grad endrer kurs.

Utviklingen over tid er tilnærmet stabil. I 2022 svarte 34 prosent at de hadde endret karriereplaner, mot 35 prosent i årets undersøkelse.

Ph.d.-kandidatenes refleksjoner

Kandidatene ble videre spurt om de ville anbefale andre å ta en doktorgrad innen sitt fagområde. Flertallet av kandidatene svarer ja på dette, mens 15 prosent svarer nei og 21 prosent er usikre. Dette viser at erfaringene generelt sett er positive, men at det også finnes betydelig variasjon i vurderingene.

Figur 9.4. Vil du anbefale andre å ta en doktorgrad innen ditt fagområde? Ph.d.-kandidater (N=612)

Blant utdanningsområdene er det særlig kandidater fra helse- og sosialfag som er mest positive. Nær tre av fire (74 prosent) svarer at de ville anbefalt en doktorgrad. Også kandidater fra økonomisk-administrative fag (68 prosent) og samfunnsvitenskap (64 prosent) er over gjennomsnittet positive. Humaniorakandidater skiller seg ut som de mest tilbakeholdne. Kun 52 prosent ville anbefalt en doktorgrad, mens nesten én av fem (19 prosent) sier nei og 29 prosent er usikre. Realfagskandidater er også noe mer skeptiske enn snittet, med 24 prosent som ikke ville anbefalt det videre.

Sammenlignet med tidligere undersøkelser ser vi en nedgang i anbefalingsviljen. I 2022 svarte 74 prosent at de ville anbefalt en ph.d., mot 64 prosent i årets undersøkelse. Dette kan tyde på at flere kandidater er blitt mer usikre på graden som karrierevei, eller mer bevisste på de utfordringene som følger med.

Kandidatene som svarte nei på spørsmålet om anbefaling, ble stilt et oppfølgingsspørsmål der de fikk mulighet til å begrunne sitt svar med tekst. Et gjennomgående tema er at doktorgraden ikke gir vesentlige fordeler i arbeidsmarkedet utenfor akademia, og i noen tilfeller oppleves som et hinder:

> *«Most of the non-academic jobs doesn't require a PhD and employers are more sceptical of hiring a PhD graduate than a masters degree graduate.»*

- Kandidat fra samfunnsvitenskap, kvinne

> *«Opplever at jeg ligger langt bak mine samtidige fra master hva gjelder oppgaver, ansvar og lønn.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

> *«Most of the positions in my field can be obtained easily with a Master's degree. In addition, PhD often becomes an obstacle to job opportunities.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

Mange peker videre på at lønnsnivået under og etter doktorgraden ikke står i forhold til innsatsen, og at man økonomisk sett taper på å ta graden.

> *«En doktorgrad i Norge gir verken mer lønn eller mer prestisje. […]I retrospektiv tror jeg de samme karrieremulighetene jeg har nå ville dukket opp uten en PhD, uten at jeg hadde behøvd å gå ned 200.000 i lønn i 4 år.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

> *«Stor finansiell risiko/tap av lønnsutsikter. Lav sannsynlighet for å fullføre til normert tid.»*

- Kandidat fra teknologi, mann

Flere beskriver også ph.d.-løpet som krevende, preget av stress, ensomhet og manglende støtte fra veiledere og institusjoner.

> *«Prosessen med å ta en doktorgrad var så psykologisk tung og skadelig at jeg ikke med god samvittighet kan anbefale noen å gå igjennom det.»*

- Kandidat fra helse- og sosialfag, kvinne

> *«Det er lite oppfølging fra veileder og administrasjon. Man forventes å jobbe langt ut over normal arbeidstid. Det er høyt press og mange av mine kolleger strevde med psykisk helse underveis i doktorgraden.»*

- Kandidat fra teknologi, kvinne

Mange uttrykker også frustrasjon over midlertidighet, vanskelig tilgang på faste stillinger og uforutsigbarhet i universitetssektoren.

> *«UH-sektoren er svært ustabil når det kommer til jobbmuligheter – den er svært påvirket av politiske beslutninger som kan føre til endringer over natten.»*

- Kandidat fra teknologi, kvinne

> *«Fordi det for voksne erfarne kandidater kan innebære å ende opp i midlertidige stillinger, eller står uten arbeid etter endt utdanning. Dette er svært uheldig.»*

- Kandidat fra samfunnsvitenskap, kvinne

Tilbakemeldingene peker på viktige utfordringer og gir innblikk i hva som kan forbedres ved ph.d.-utdanningen. Det er samtidig viktig å huske at dette er stemmene til et mindretall (de 15 prosent som svarte at de ikke ville anbefalt en doktorgrad innen sitt fagområde). De fleste kandidatene i undersøkelsen ville likevel anbefalt dette, og deler ikke nødvendigvis oppfatningene som kommer frem i de ovennevnte sitatene.

Appendiks

Utdanningsområde, fakultet og studieprogram[49]

Utdannings-område	Fakultet	Studieprogram
Helse- og sosialfag	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i sykepleie
	Medisin og helsevitenskap	Profesjonsstudiet i medisin
	Naturvitenskap	Bachelor i bioingeniørfag
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i ergoterapi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i sosialt arbeid
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i vernepleie
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i barnevern
	Medisin og helsevitenskap	Ph.d. i Medisin og helsevitenskap
	Medisin og helsevitenskap	Master i klinisk sykepleie
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i radiografi
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i bevegelsesvitenskap
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i fysioterapi
	Medisin og helsevitenskap	Master of Science in Physical Activity and Health
	Medisin og helsevitenskap	Master i folkehelse
	Medisin og helsevitenskap	Master of Science in Molecular Medicine
	Medisin og helsevitenskap	Master i helsesykepleie
	Medisin og helsevitenskap	Master of Science in Neuroscience
	Medisin og helsevitenskap	Master i helseinformatikk
	Medisin og helsevitenskap	Master of Science in Global Health
	Medisin og helsevitenskap	Master i klinisk helsevitenskap
	Medisin og helsevitenskap	Ph.d. i Medisin
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i audiologi
	Medisin og helsevitenskap	Master i psykisk helse
	Medisin og helsevitenskap	Master i farmasi
	Medisin og helsevitenskap	Master i jordmorfag
	Medisin og helsevitenskap	Ph.d. i Medisinsk teknologi
	Medisin og helsevitenskap	Bachelor i paramedisin
	Medisin og helsevitenskap	Master i medisinsk bildeteknologi
	Medisin og helsevitenskap	Master i barn og unges psykiske helse
	Medisin og helsevitenskap	Ph.d. i Klinisk medisin
	Medisin og helsevitenskap	Ph.d. i Lindrende behandling
	Medisin og helsevitenskap	Master i Medisinsk MR-avbildning
	Medisin og helsevitenskap	Doctor philosophiae i Medisin
	Medisin og helsevitenskap	Master i aktivitet og bevegelse
	Medisin og helsevitenskap	Master i avansert klinisk allmennsykepleie
	Medisin og helsevitenskap	Master i avansert klinisk sykepleie - den kritisk syke
	Medisin og helsevitenskap	Master i bevegelsesvitenskap
	Medisin og helsevitenskap	Master i helsefremmende lokalsamfunnsarbeid
	Medisin og helsevitenskap	Ph.d. i Molekylærmedisin

[49] Studieprogrammene er listet etter antall respondenter (N), fra høyest til lavest

Det humanistiske fakultet	Bachelor i historie
Det humanistiske fakultet	Bachelor i europastudier
Det humanistiske fakultet	Bachelor i medievitenskap
Det humanistiske fakultet	Bachelor i nordisk og litteraturvitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)
Arkitektur og design	Master of Fine Art
Det humanistiske fakultet	Bachelor i musikkvitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i historie
Det humanistiske fakultet	Master i likestilling og mangfold
Det humanistiske fakultet	Master of Arts in European Studies
Det humanistiske fakultet	Bachelor i fremmedspråk
Det humanistiske fakultet	Bachelor i kunsthistorie
Det humanistiske fakultet	Bachelor i norsk tegnspråk
Det humanistiske fakultet	Bachelor i drama og teater
Det humanistiske fakultet	Bachelor i film- og videoproduksjon
Det humanistiske fakultet	Bachelor i filmvitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i arkeologi
Det humanistiske fakultet	Bachelor i arkeologi
Det humanistiske fakultet	Bachelor i musikkteknologi
Det humanistiske fakultet	Bachelor i utøvende musikk - klassisk
Det humanistiske fakultet	Master i kulturminneforvaltning
Det humanistiske fakultet	Master i språk og kommunikasjon i profesjoner
Det humanistiske fakultet	Bachelor i utøvende musikk - jazz
Det humanistiske fakultet	Master i film- og medievitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i logopedi
Det humanistiske fakultet	Ph.d. i Historie og kulturfag
Arkitektur og design	Bachelor i billedkunst
Det humanistiske fakultet	Master i musikkvitenskap
Det humanistiske fakultet	Bachelor i filosofi og etikk
Det humanistiske fakultet	Master i nordisk språk og litteratur
Det humanistiske fakultet	Bachelor i kulturminneforvaltning og museum
Det humanistiske fakultet	Master i engelsk
Det humanistiske fakultet	Ph.d. i Estetiske fag
Det humanistiske fakultet	Ph.d. i Språkvitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i anvendt teater og dramaturgi
Det humanistiske fakultet	Master i film- og videoproduksjon
Det humanistiske fakultet	Master of Arts in Music Performance
Det humanistiske fakultet	Ph.d. i Tverrfaglige kulturstudier
Det humanistiske fakultet	Bachelor i religionsvitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i kunsthistorie
Det humanistiske fakultet	Master of Arts in Dance Knowledge, Practice and Heritage
Det humanistiske fakultet	Master i allmenn litteraturvitenskap
Det humanistiske fakultet	Master i utøvende musikk
Det humanistiske fakultet	Master of Arts in Creative Music Technology

Humaniora

Humaniora	Det humanistiske fakultet	Master of Arts in Dance Studies
	Det humanistiske fakultet	Master of Philosophy in Music, Communication and Technology
	Det humanistiske fakultet	Bachelor i engelsk
	Det humanistiske fakultet	Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid
	Det humanistiske fakultet	Doctor philosophiae i Historisk-filosofiske fag
	Det humanistiske fakultet	Master i musikkteknologi
	Det humanistiske fakultet	Master i religionsvitenskap
	Det humanistiske fakultet	Master i tysk
	Det humanistiske fakultet	Master i filosofi og etikk
	Det humanistiske fakultet	Master i fransk
Lærer	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i grunnskolelærerutdanning 1.-7. trinn
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i grunnskolelærerutdanning 5.-10. trinn
	Det humanistiske fakultet	Master i språkfag / lektor
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master i realfag / lektor
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor - yrkesfaglærerutdanning
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i samfunnsfag / lektor
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i kroppsøving og idrett / lektor
	Det humanistiske fakultet	Master i historie / lektor
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i geografi / lektor
Realfag	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i informatikk
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Informatics
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i digital infrastruktur og cybersikkerhet
	Naturvitenskap	Bachelor i biologi
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i digital forretningsutvikling
	Naturvitenskap	Master i bioteknologi
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master in Information Security
	Naturvitenskap	Master of Science in Natural Resource Management
	Naturvitenskap	Master of Science in Ocean Resources
	Naturvitenskap	Master of Science in Biology
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i programmering
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i geologi
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master in Applied Computer Science
	Naturvitenskap	Master of Science in Physics
	Naturvitenskap	Bachelor i fysikk
	Naturvitenskap	Master of Science in Biotechnology
	Naturvitenskap	Master of Science in Chemistry
	Økonomi	Master i entreprenørskap
	Naturvitenskap	Bachelor i bioteknologi
	Naturvitenskap	Ph.d. i Biologi

Realfag	Ingeniørvitenskap	Bachelor i produktdesign og teknologi
	Ingeniørvitenskap	Master i geologi
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Computational Colour and Spectral Imaging
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master i digital transformasjon
	Naturvitenskap	Bachelor i kjemi
	Naturvitenskap	Ph.d. i Kjemi
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i matematiske fag
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master in Information Security
	Økonomi	Master i bærekrafts-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsledelse
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i IT-drift og informasjonssikkerhet
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master i informatikk
	Naturvitenskap	Ph.d. i Biofysikk
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i Elektrifisering og digitalisering
	Naturvitenskap	Doctor philosophiae i Matematisk-naturvitenskapelige fag
Samfunnsvitenskap	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i psykologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i statsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i organisasjon og ledelse
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i pedagogikk
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i pedagogikk
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Profesjonsstudiet i psykologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i fagdidaktikk
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i psykologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i sosiologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i geografi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i spesialpedagogikk
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i sosialantropologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Ph.d. i Samfunnsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i samfunns- og idrettsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i rådgivningsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i statsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i arkiv, museum og dokumentasjonsforvaltning
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i sosiologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Bachelor i rådgivning og voksnes læring
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master of Science in Globalisation and Sustainable Development
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master of Philosophy
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i medier, kommunikasjon og informasjonsteknologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Ph.d. i Utdanningsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master - lærerspesialist

Samfunnsvitenskap	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i skoleledelse
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i organisasjon, digitalisering, administrasjon og arbeid
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i geografi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i idrettsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i innovasjon og bærekraftig samfunnsutvikling
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i læring i arbeidsliv og samfunn
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i sosialantropologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i sosialt arbeid
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i arkiv og dokumentasjonsforvaltning
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i rådgivning for barn og ungdom
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i barnevernsarbeid
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i funksjonshemming og samfunn
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Doctor philosophiae i Samfunnsvitenskap
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i fag- og yrkesdidaktikk og lærerprofesjon
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i pedagogisk-psykologisk rådgivning
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i matematikkdidaktikk 5.-10. trinn
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i norskdidaktikk 1.-7. trinn
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Ph.d. i Pedagogikk
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Ph.d. i Psykologi
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Ph.d. i Statsvitenskap
Teknologi	Ingeniørvitenskap	Master i teknologi
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i ingeniørfag
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master i ingeniørfag
	Ingeniørvitenskap	Master of Science
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Ingeniørvitenskap
	Ingeniørvitenskap	Master of Science in Engineering
	Arkitektur og design	Master i arkitektur
	Arkitektur og design	Master i eiendomsutvikling og -forvaltning
	Arkitektur og design	Master i fysisk planlegging
	Arkitektur og design	Master of Science in Sustainable Architecture
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i shipping management
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Electronic Systems Design
	Naturvitenskap	Master of Science in Materials Science and Engineering
	Naturvitenskap	Bachelor i matvitenskap, teknologi og bærekraft
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i nautikk
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Datateknologi og informatikk
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Teknisk kybernetikk
	Ingeniørvitenskap	Master of Science in Industrial Ecology
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Matematiske fag
	Naturvitenskap	Ph.d. i Kjemisk prosessteknologi

Teknologi

Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Electric Power Engineering
Naturvitenskap	Ph.d. i Bioteknologi
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Informasjonssikkerhet og kommunikasjonsteknologi
Naturvitenskap	Ph.d. i Materialteknologi
Arkitektur og design	Master of Science in Industrial Design
Naturvitenskap	Master i matvitenskap, teknologi og bærekraft
Økonomi	Master of Technology Management
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Elkraftteknikk
Ingeniørvitenskap	Master in Sustainable Manufacturing
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Elektronikk og telekommunikasjon
Arkitektur og design	Bachelor i tradisjonelt bygghandverk
Ingeniørvitenskap	Master of Science in Naval Architecture
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master i simulering og visualisering
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Digital Infrastructure and Cyber Security
Naturvitenskap	Ph.d. i Fysikk
Ingeniørvitenskap	Master of Science in Cold Climate Engineering
Ingeniørvitenskap	Master of Science in Marine and Maritime Intelligent Robotics
Ingeniørvitenskap	Bachelor i ingeniørfag - bygg
Arkitektur og design	Ph.d. i Arkitektur
Ingeniørvitenskap	Master of Science in Coastal and Marine Engineering and Management
Ingeniørvitenskap	Master of Science in Product and Systems Engineering
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Renewable Energy in the Marine Environment
Ingeniørvitenskap	Bachelor i ingeniørfag - maskin
Ingeniørvitenskap	Master in Operational Maritime Management
Ingeniørvitenskap	Master of Science in Circular Economy
Naturvitenskap	Master of Science in Innovative Sustainable Energy Engineering
Ingeniørvitenskap	Master i operativ maritim ledelse
Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Bygg, anlegg og transport
Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Marin teknikk
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Master of Science in Security and Cloud Computing
Arkitektur og design	Ph.d. i Design
Naturvitenskap	Master of Science in Polymer Technology
Ingeniørvitenskap	Master i jernbaneteknikk
Ingeniørvitenskap	Master i veg, jernbane og transport
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i ingeniørfag - data
Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. i Informasjonsteknologi

Teknologi	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Ph.d. in Information Security
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i ingeniørfag, bygg
	Ingeniørvitenskap	Master i bruteknikk
	Ingeniørvitenskap	Master i teknologiledelse og digital omstilling
	Ingeniørvitenskap	Master of Science in Environmental Engineering
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Energi- og prosessteknikk
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Industriell økologi
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Nautiske operasjoner
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Petroleumsteknologi og anvendt geofysikk
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Produktutvikling og materialer
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i ingeniørfag, fornybar energi
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i ingeniørfag, skipsdesign
	Ingeniørvitenskap	Master i vegteknikk
	Ingeniørvitenskap	Master of Science in Global Manufacturing Management
	Ingeniørvitenskap	Master of Science in Maritime Engineering
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Geologi og bergteknikk
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Produksjons- og kvalitetsteknikk
	Ingeniørvitenskap	Ph.d. i Vann- og miljøteknikk
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i ingeniørfag - elektro
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i ingeniørfag - Elkraft
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Bachelor i ingeniørfag, data
	Informasjonsteknologi og elektroteknikk	Doctor philosophiae i Teknologi
Økadm-fag	Økonomi	Bachelor i økonomi og administrasjon
	Økonomi	Master i økonomi og administrasjon
	Økonomi	Bachelor i samfunnsøkonomi
	Økonomi	Master i samfunnsøkonomi
	Økonomi	Master i ledelse av teknologi
	Økonomi	Bachelor i markedsføring, innovasjon og ledelse
	Økonomi	Bachelor i økonomi og ledelse
	Økonomi	Master of Science in International Business and Marketing
	Økonomi	Ph.d. i Økonomi og ledelse
	Økonomi	Master i finansiell økonomi
	Økonomi	Master of Public Administration
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i skoleutvikling og utdanningsledelse
	Økonomi	Master i regnskap og revisjon
	Økonomi	Bachelor i logistikkledelse
	Økonomi	Master i ledelse av innovasjon og digital sikkerhet
	Medisin og helsevitenskap	Master i helseledelse
	Økonomi	Master of Science in Entrepreneurship

Annet	Arkitektur og design	Bachelor i interaksjonsdesign
	Arkitektur og design	Bachelor i grafisk design
	Naturvitenskap	Bachelor i biomarin innovasjon
	Arkitektur og design	Bachelor i webutvikling
	Arkitektur og design	Master in Interaction Design
	Samfunns- og utdanningsvitenskap	Master i barnevern
	Ingeniørvitenskap	Bachelor i bærekraftige byggeprosesser

KANDIDATUNDERSØKELSEN 2025 NTNU

Oransje kursiv tekst beskriver koding/logikk i skjemaet

spraak

Vennligst bekreft ditt språkvalg/please confirm your choice of language

❍ Norsk/Norwegian - bokmål
❍ Norsk/Norwegian – nynorsk
❍ Engelsk/English

samtykke

Velkommen til Kandidatundersøkelsen 2025!

Før du begynner å svare på undersøkelsen trenger vi ditt samtykke.

Kandidatundersøkelsen 2025 gjennomføres av Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Analyse- og utredningsselskapet ideas2evidence er prosjektets databehandler med ansvar for å samle inn, bearbeide og lagre data i innsamlingsperioden.

Alle som fullførte bachelor-, master- eller ph.d.-utdanning ved NTNU i 2022, 2023 eller 2024 inviteres til å delta. Formålet med undersøkelsen er å øke kunnskapen om uteksaminerte kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet og deres vurdering av egen utdanning. Resultatene fra undersøkelsen vil inngå som del av kunnskapsgrunnlaget for NTNU sitt videre arbeid med å øke studienes relevans og kvalitet, og styrke studentenes overgang fra studier til arbeidsliv.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Vi vil kun bruke opplysningene om deg til de ovennevnte formålene. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Hvis du ønsker å delta i Kandidatundersøkelsen, velger du 'Jeg samtykker til å delta i undersøkelsen' under:

❍ Jeg samtykker til å delta i undersøkelsen
❍ Jeg vil lese mer om Kandidatundersøkelsen og personvern

samtykke2

Til «jeg vil lese mer om Kandidatundersøkelsen og personvern» (samtykke)

Behandling av personopplysninger i Kandidatundersøkelsen 2025

Her gir vi deg utfyllende informasjon om formål med prosjektet, hvorfor dine svar er viktige for NTNU, og hva deltakelse vil innebære for deg:

Formål

Formålet med undersøkelsen er å få økt kunnskap om uteksaminerte kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet, og deres vurdering av egen utdanning. Resultatene fra undersøkelsen vil inngå som del av kunnskapsgrunnlaget for NTNU sitt videre arbeid med å øke studienes relevans og kvalitet, og styrke studentenes overgang fra studier til arbeidsliv.

Hvem er ansvarlig for undersøkelsen?

NTNU er ansvarlig for undersøkelsen. På oppdrag fra NTNU vil analyse- og utredningsselskapet Ideas2evidence samle inn, bearbeide, og lagre data i innsamlingsperioden.

Ideas2evidence bruker underleverandører ved gjennomføring av undersøkelsen. Overføring av data til underleverandørene er regulert i en databehandleravtale som NTNU har godkjent og gjøres i tråd med gjeldende regelverk knyttet til personvern.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Alle som fullførte bachelor-, master- eller ph.d.-utdanning ved NTNU i 2022, 2023 eller 2024 inviteres til å delta. Hvis du har fullført mer enn ett studium ved NTNU i denne perioden, ber vi deg svare med utgangspunkt i det studiet du fullførte sist.

Hjemmelen vår for å kontakte deg er personvernforordningen artikkel 6 første ledd bokstav e, som sier at NTNU kan bruke personopplysninger for å utføre oppgaver i allmennhetens interesse. NTNU skal ha ordninger for å kvalitetssikre utdanningene våre, inkludert arbeidslivsrelevansen deres, i tråd med lov om universiteter og høyskoler § 3-5.

Vi har hentet kontaktinformasjonen din fra NTNUs studieadministrative datasystem Felles studentsystem (FS).

Hva innebærer det for deg å delta?

Det er frivillig å delta i undersøkelsen. Du deltar gjennom å fylle ut et elektronisk spørreskjema som tar om lag 10 til 15 minutter. Spørsmålene handler om opplevelsen av arbeidslivsrelevans i studiet ditt, overgangen fra studier til arbeid og tilknytningen til arbeidslivet.

For å kontakte deg, og redusere antall spørsmål i spørreskjemaet, har vi hentet følgende bakgrunnsinformasjon om deg fra Felles studentsystem (FS):

- Navn
- Fødselsnummer
- Kjønn
- Privat epost
- NTNU-epost
- Telefonnummer
- Folkeregistrert hjemkommune
- Hjemkommune som førstegangssøkende
- Detaljer om høyest fullført grad ved NTNU
- Dato for oppnådd grad
- Campus

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hvordan vi oppbevarer og bruker opplysningene om deg

Vi vil bare bruke opplysningene om deg i tråd med formålet for undersøkelsen. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Ideas2evidence vil lagre opplysningene om deg frem til prosjektet avsluttes, tentativt innen utgangen av 2025. Deretter vil direkte identifiserende personopplysninger bli fjernet, og datasettet blir overført til NTNU for videre lagring og analyse. Anonymisert datasett vil så lagres i NTNUs datavarehus for styringsinformasjon. Personidentifiserende opplysninger vil ikke bli tilgjengeliggjort i analyser, statistikk eller annen bruk av datamaterialet. Datasettet vil kun være tilgjengelig for de av NTNUs ansatte som arbeider med statistikk, analyse eller dataforvaltning.

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet),
- og å sende klage til personvernombudet ved NTNU eller til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og vil ikke bli publisert på en måte som kan identifisere enkeltpersoner.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om undersøkelsen eller hvis du ønsker å bruke retten til innsyn, retting eller sletting, kan du kontakte:

- NTNU ved Simon Wagemann Lie, e-post e-post simon.lie@ntnu.no
- NTNUs personvernombud Thomas Helgesen, e-post thomas.helgesen@ntnu.no
- Ideas2evidence ved Andrea Rørvik Marti, e-post andrea.marti@ideas2evidence.com

Samtykke til å delta

Hvis du ønsker å delta i kandidatundersøkelsen, velger du 'Jeg samtykker til å delta i undersøkelsen' under. Samtykket innebærer at du gir oss lov til å bruke informasjonen du oppgir i spørreskjemaet, jf. personvernforordningen artikkel 6 første ledd bokstav a

❍ Jeg samtykker til å delta i undersøkelsen
❍ Jeg ønsker ikke å svare på undersøkelsen

STOP

Complete – exit_samtykke

Takk for interessen for NTNUs kandidatundersøkelse. Du har nå forlatt undersøkelsen.

Q001: hovedb)

Hva er din arbeids- eller studiesituasjon i dag?

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

- ❍ Fast ansatt
- ❍ Midlertidig ansatt/engasjement/vikariat
- ❍ Selvstendig næringsdrivende/frilanser
- ❍ Lege i spesialisering (LIS1)
- ❍ Gründer i eget selskap med ansatte
- ❍ Student/stipendiat ved NTNU
- ❍ Student/stipendiat ved et annet lærested
- ❍ Jobbsøker
- ❍ Ikke i arbeid av andre årsaker (ufør, verneplikt, pensjonert, hjemmeværende, «friår», osv.)
- ❍ Annet, skriv inn:_____

I jobb

Spørsmål i denne blokken går som hovedregel til de som har oppgitt at de er fast ansatt, midlertidig ansatt, selvstendig næringsdrivende, grunder i eget selskap eller LIS1 (turnus)(Q001). Ytterligere avgrensninger er spesifisert for hvert spørsmål

Q015: Aintro

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

Q002: stillingsandel

Til «fast ansatt» eller «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat» (Q001)

Hvor stor stillingsandel har du i dag?

- ❍ Heltid i én stilling (100 %)
- ❍ Flere stillinger/kombinert stilling, til sammen 100% eller mer
- ❍ Deltid i én stilling, noter stillingsandel: _____
- ❍ Deltid i flere stillinger, noter samlet stillingsandel: _____
- ❍ Vet ikke

Q003: tilfdeltid

Til «deltid, én stilling» eller «deltid, flere stillinger» (Q002)

Ønsker du å jobbe deltid?

- ❍ Ja, med tilsvarende stillingsandel som jeg har i dag
- ❍ Ja, men med en annen stillingsandel enn jeg har i dag
- ❍ Nei
- ❍ Vet ikke

Q004: stillingsniv

Til «fast ansatt» eller «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat» (Q001)

Hvilket stillingsnivå har du i hovedjobben din?

❍ Ansatt
❍ Ansatt med prosjektleder-/gruppelederansvar uten personalansvar
❍ Avdelings-/mellomleder med personalansvar
❍ Toppleder
❍ Annet. Skriv inn: _____

Q067: krav_bachelor

Til gradnivå bachelor OG «fast ansatt» eller «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat» (Q001)

Var bachelorgrad et formelt krav for tilsetting i din nåværende stilling?
❍ Ja
❍ Nei
❍ Vet ikke

Q053: master_krav2

Til gradnivå master OG «fast ansatt» eller «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat» (Q001). «Lege i spesialisering (LIS1)» kodes automatisk til «ja»

Var mastergrad/profesjonsstudie et formelt krav for tilsetting i din nåværende stilling?
❍ Ja
❍ Nei
❍ Vet ikke

Q054: phd_krav

Til gradnivå phd OG «fast ansatt» eller «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat» (Q001)

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

❍ Ja
❍ Nei
❍ Vet ikke

Q005: sektor

I hvilken sektor er din nåværende jobb?

❍ Privat sektor
❍ Statlig sektor
❍ Fylkeskommunal sektor
❍ Kommunal sektor
❍ Offentlig eide foretak/offentlig sektor for øvrig (som Ruter, Posten, helseforetak etc.)
❍ Interesseorganisasjon/ideell organisasjon
❍ Annet. Skriv inn:_____

Q006:bransje

Hvilken bransje har din jobb hovedtilknytning til?

❍ Arkitektur/design
❍ Bygg og anlegg, installasjon (elektro, rør m.m.)
❍ Energi/kraftforsyning
❍ Finans/bank/forsikring/eiendom
❍ Forsvar/politi/rettsvesen
❍ Havbruk/landbruk
❍ IKT/data og telekommunikasjon
❍ Konsulentbransjen
❍ Kultur/idrett/underholdning/ideell org./politisk
❍ Landbasert industri/næringsmiddelindustri
❍ Medisin og helse
❍ Offentlig administrasjon, forvaltning, planlegging, tilsyn
❍ Olje/gass/bergverk
❍ Samferdsel/transport (sjøfart, luftfart, landtransport, spedisjon)
❍ Sosiale tjenester, barnevern, miljøarbeid, PPT
❍ Undervisningssektoren (grunnskole, VGS, fagskole, folkehøgskole)
❍ Universitet/høgskole/forskningsinstitusjon
❍ Vannforsyning og renovasjon
❍ Varehandel/reiseliv/hotell og restaurant
❍ Annet. Skriv inn: _____

Q008ALT: lønn

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

Hvis du ikke har en avtalefestet stillingsandel, oppgi forventet bruttoinntekt i 2025.

Sum kommer opp som tekst under boksen (f.eks. «fem hundre og femti tusen»)

❑ Ønsker ikke å oppgi

Q013: tilfstilling

Hvor tilfreds er du med din nåværende jobb?
❍ Svært tilfreds
❍ Tilfreds
❍ Verken eller
❍ Lite tilfreds
❍ Svært lite tilfreds
❍ Usikker/Vet ikke

Q014: relevant

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

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

- ❍ Svært relevant
- ❍ Relevant
- ❍ Verken eller
- ❍ Lite relevant
- ❍ Svært lite relevant
- ❍ Usikker/Vet ikke

Q080 KI

I hvilken grad benytter du deg av KI i nåværende jobb?

Med KI (kunstig intelligens) tenker vi blant annet på allment tilgjengelige KI-verktøy som kan brukes til mange ulike oppgaver, for eksempel å skrive tekst, lage bilder, analysere data eller automatisere arbeidsoppgaver. Eksempler på slike verktøy er ChatGPT og Microsoft Copilot.

- ❍ I svært stor grad
- ❍ I stor grad
- ❍ I noen grad
- ❍ I liten grad
- ❍ I svært liten grad/ikke i det hele tatt
- ❍ Usikker/Vet ikke

Q081 Bærekraft

I hvilken grad arbeider du med bærekraft i nåværende jobb?

Med bærekraft mener vi å jobbe for en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov. Bærekraft omfatter både klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.

- ❍ I svært stor grad
- ❍ I stor grad
- ❍ I noen grad
- ❍ I liten grad
- ❍ I svært liten grad/ikke i det hele tatt
- ❍ Usikker/Vet ikke

Q046: relevant

Til «fast ansatt», «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat» eller «lege i spesialisering (LIS1) (Q001)

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

❍ Jeg er vesentlig overkvalifisert
❍ Jeg er noe overkvalifisert
❍ Det er samsvar mellom mine kvalifikasjoner og hva som kreves
❍ Jeg er noe underkvalifisert
❍ Jeg er vesentlig underkvalifisert
❍ Vet ikke/ikke aktuelt

Q047: etterspurtNTNU

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

❍ Helt enig
❍ Enig
❍ Verken eller
❍ Uenig
❍ Helt uenig
❍ Vet ikke/ikke aktuelt

Overgang

Spørsmål i denne blokken går som utgangspunkt til alle. Ytterligere avgrensninger er spesifisert for hvert spørsmål

Q027: Cintro

Til «fast ansatt», «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat», «selvstendig næringsdrivende/frilanser», «lege i spesialisering (LIS1)», «gründer i eget selskap med ansatte», «jobbsøker», «ikke i arbeid av andre årsaker» eller «annet» (Q001)

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

Q030: NårFørsteJobb

Til «fast ansatt», «midlertidig ansatt/engasjement/vikariat», «selvstendig næringsdrivende/frilanser», «lege i spesialisering (LIS1)», «gründer i eget selskap med ansatte», «jobbsøker», «ikke i arbeid av andre årsaker» eller «annet» (Q001)

Når fikk du din første jobb etter fullført grad?

Se bort fra feriejobber eller lignende.

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

Q031: SkiftetStilling

Til alle som har svart på (Q030), men IKKE de som svarte «har ikke hatt jobb etter fullført grad»

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

Se bort fra feriejobber eller lignende.

- ❍ Ja, har skiftet arbeidsgiver
- ❍ Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver
- ❍ Nei, har samme arbeidsgiver og stilling
- ❍ Ikke relevant

Q032: hovedbFørste

Til «ja, har skiftet arbeidsgiver» eller «ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver» (Q031)

Hva var din hovedbeskjeftigelse i første jobb etter fullført grad?

Se bort fra feriejobber eller lignende.

- ❍ Fast ansatt
- ❍ Midlertidig ansatt/engasjement/vikariat
- ❍ Selvstendig næringsdrivende/frilanser
- ❍ Lege i spesialisering (LIS1)
- ❍ Gründer i eget selskap med ansatte
- ❍ Annet, skriv inn:_____
- ❍ Ikke relevant

Q033: stillingsandelFørste

Til «ja, har skiftet arbeidsgiver» eller «ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver» (Q031)

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

- ❍ Heltid i én stilling (100 %)
- ❍ Flere stillinger/kombinert stilling, til sammen 100% eller mer
- ❍ Deltid i én stilling, noter stillingsandel: _____
- ❍ Deltid i flere stillinger, noter samlet stillingsandel: _____
- ❍ Vet ikke

Q034: RelevantFørste

Til «ja, har skiftet arbeidsgiver» eller «ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver» (Q031)

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

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

❍ Svært relevant
❍ Relevant
❍ Verken eller
❍ Lite relevant
❍ Svært lite relevant
❍ Usikker/Vet ikke

Arbeidslivskontakt

Spørsmål i denne blokken går som utgangspunkt til alle. Ytterligere avgrensninger er spesifisert for hvert spørsmål

Q017: arblivkontakt:

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

Formuleringen i alternativ 1 filtreres på grad. Spørsmål om obligatorisk arbeidserfaring vises kun til siv.ing.

❑ Samarbeid om bacheloroppgave/masteroppgave/doktorgradsprosjekt
❑ Obligatorisk arbeidserfaring (for siv. ing.)
❑ Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet
❑ Obligatorisk praksis (f.eks. lærer, sykepleier)
❑ Valgfri praksis (f.eks. studiepoenggivende praksis, internship)
❑ Annen arbeidslivskontakt, skriv inn:_____
❍ Nei, ingen av ovennevnte
❍ Vet ikke

Q018: nyttigArblivkontakt

Viser kun alternativer krysset av i Q017. Formuleringen i alternativ 1 filtreres på grad. Spørsmål om obligatorisk arbeidserfaring vises kun til siv.ing.

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

	Svært nyttig	Nyttig	Verken eller	Lite nyttig	Svært lite nyttig	Ikke aktuelt
Samarbeid om bacheloroppgave/ masteroppgave/doktorgradsprosjekt	○	○	○	○	○	○
Obligatorisk arbeidserfaring (for siv. ing.)	○	○	○	○	○	○
Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	○	○	○	○	○	○
Obligatorisk praksis (f.eks. lærer, sykepleier)	○	○	○	○	○	○
Valgfri praksis (f.eks. studiepoenggivende praksis, internship)	○	○	○	○	○	○
Annen arbeidslivskontakt	○	○	○	○	○	○

Q074: jobbtilbudArbdlivkont

Viser kun alternativer krysset av i Q017

Fikk du jobbtilbud av virksomheten hvor du hadde..?

	Ja	Nei	Vet ikke
Samarbeid om bacheloroppgave/ masteroppgave/doktorgradsprosjekt	○	○	○
Obligatorisk arbeidserfaring (for siv. ing.)	○	○	○
Mindre prosjekt/case fra arbeidslivet	○	○	○
Obligatorisk praksis (f.eks. lærer, sykepleier)	○	○	○
Valgfri praksis (f.eks. studiepoenggivende praksis, internship)	○	○	○
Annen arbeidslivskontakt	○	○	○

Q019: jobbFrivillig

Jobbet du eller deltok du i noen av følgende aktiviteter ved siden av studiene på NTNU?
Flere svar mulig.

- ❑ Jobbet ved NTNU under studiene
- ❑ Jobbet utenfor NTNU under studiene
- ❑ Startet egen bedrift under studiene
- ❑ Drev med frivillig arbeid/var aktiv i organisasjon
- ❍ Nei, ingen av disse
- ❍ Vet ikke/husker ikke

Q021: Nyttig_jobb

Til «jobbet ved NTNU under studiene» eller «jobbet utenfor NTNU under studiene» (Q019)

Ekskludere: «student/stipendiat ved NTNU» og «student/stipendiat ved et annet lærested» (Q001) og «har ikke hatt jobb etter fullført grad (Q030)

Hvor nyttig har jobberfaringen vært for å få din første jobb etter endt utdanning?
- ❍ Svært nyttig
- ❍ Nyttig
- ❍ Verken eller
- ❍ Lite nyttig
- ❍ Svært lite nyttig
- ❍ Usikker/vet ikke

Egenbedrift

Til «startet egen bedrift under studiene» (Q019)

Jobber du i bedriften du startet under studiene i dag?
- ❍ Ja
- ❍ Nei
- ❍ Vet ikke

Q023: nyttig_egenbedrift

Til «startet egen bedrift under studiene» (Q019)

Vises ikke til «Ja» (egenbedrift)

Ekskludere: «student/stipendiat ved NTNU» og «student/stipendiat ved et annet lærested» (Q001) og «har ikke hatt jobb etter fullført grad (Q030)

Hvor nyttig har erfaringen fra å starte egen bedrift vært for å få din første jobb etter endt utdanning?
- ❍ Svært nyttig
- ❍ Nyttig
- ❍ Verken eller
- ❍ Lite nyttig
- ❍ Svært lite nyttig
- ❍ Ikke aktuelt

Q024: Frivillig

Til «drev med frivillig arbeid/var aktiv i organisasjon» (Q019)

Hva slags type frivillig arbeid deltok du i ved siden av studiene?
Flere svar mulig.

❑ Linjeforening
❑ Annen faglig studentorganisasjon (Revolve, Start, ol.)
❑ Kultur (UKA, Samfundet, kor, korps, teater ol.)
❑ Idrettslag
❑ Humanitært arbeid
❑ Politisk-/studentpolitisk arbeid
❑ Livssyns-/religiøst arbeid
❑ Bransjeorganisasjon/fagforening
❑ Natur og miljø
❑ Annet, skriv inn: _____
❍ Vet ikke/husker ikke

Q026: nyttig_egenbedrift

Til «drev med frivillig arbeid/var aktiv i organisasjon» (Q019)

Ekskludere: «student/stipendiat ved NTNU» og «student/stipendiat ved et annet lærested» (Q001) og «har ikke hatt jobb etter fullført grad (Q030)

Hvor nyttig har erfaringen fra frivillig arbeid vært for å få din første jobb *etter endt utdanning*?
❍ Svært nyttig
❍ Nyttig
❍ Verken eller
❍ Lite nyttig
❍ Svært lite nyttig
❍ Usikker/vet ikke

Q028: Ressurs_arbeidsliv

Hvilke ressurser benyttet du deg av i overgangen til arbeidslivet?
Flere svar mulig.

❑ Praksisplass i utdanningen
❑ Karrieredager ved NTNU
❑ Bedriftspresentasjoner
❑ Medstudenter/linjeforeninger
❑ Studieveileder eller faglærer
❑ Karrieretjenester ved NTNU (veiledning/kurs, NTNU bridge ol.)
❑ Karriereressurser utenfor NTNU (NAV, karriereveiledning.no, karrieresenter i ditt fylke, o.l.)
❑ Fagforening/bransjeorganisasjon (Tekna, Naturviterne, ol.)
❑ Bemanningsbyrå
❑ Jobbportaler på nett (arbeidsplassen.no, Finn.no, webcruiter, etc.)
❑ Familie/venner/bekjente
❑ Andre ressurser, skriv inn: _____
❍ Benyttet ingen ressurser
❍ Vet ikke/ønsker ikke å svare

Arbeidslivsrelevans og utbytte av utdanning

Spørsmål i denne blokken går som utgangspunkt til alle.

Ytterligere avgrensninger er spesifisert for hvert spørsmål

IntroUtdanningNTNU

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

Q039: kjernekompetanse

Vi begynner med **faglig kjernekompetanse**.

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

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg har godt faglig-teoretisk fundament/kompetanse	○	○	○	○	○	○
Jeg har god metodekunnskap	○	○	○	○	○	○
Jeg har gode analytiske evner	○	○	○	○	○	○
Jeg er oppdatert på forskning innen mitt fagfelt	○	○	○	○	○	○
Jeg kjenner relevante arbeidsverktøy for mitt fag	○	○	○	○	○	○

Q039b: laeringsutbytte_pf

Nå, over til **praktiske ferdigheter**.

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

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg opparbeidet god kompetanse i muntlig fremstilling	○	○	○	○	○	○
Jeg opparbeidet god kompetanse i skriftlig fremstilling	○	○	○	○	○	○
Jeg opparbeidet god kompetanse i bruk av digitale verktøy	○	○	○	○	○	○
Jeg opparbeidet god kompetanse på bruk av KI-verktøy	○	○	○	○	○	○
Jeg er god på prosjekt- og gruppearbeid	○	○	○	○	○	○
Jeg er god på tverrfaglig samhandling	○	○	○	○	○	○
Jeg kan arbeide målrettet og systematisk	○	○	○	○	○	○

Q039c: laeringsutbytte_pl

Videre, noen spørsmål om **samfunnsrelevans**.

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

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg kan innhente, bearbeide og kritisk vurdere informasjon	○	○	○	○	○	○
Jeg kan drøfte en sak fra flere sider	○	○	○	○	○	○
Jeg kan vurdere etiske problemstillinger	○	○	○	○	○	○
Jeg kan bidra til en mer bærekraftig utvikling	○	○	○	○	○	○
Jeg kan beskrive min kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere	○	○	○	○	○	○
Min fagkunnskap kan bidra til å utvikle samfunn og arbeidsliv	○	○	○	○	○	○

Q040: arblivsrelevans

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

	Helt enig	Ganske enig	Verken eller	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg fikk kompetanse som er viktig i arbeidslivet	○	○	○	○	○	○
Jeg fikk god informasjon om hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet	○	○	○	○	○	○
Det ble lagt godt til rette for å knytte kontakter i arbeidslivet	○	○	○	○	○	○

ViktigKarriere

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

❍ Svært viktig
❍ Ganske viktig
❍ Verken viktig eller uviktig
❍ Ganske uviktig
❍ Svært uviktig
❍ Vet ikke

Q041: forventninger_jobb

Ekskludere: «student/stipendiat ved NTNU» og «student/stipendiat ved et annet lærested» (Q001)

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

❍ I svært stor grad
❍ I stor grad
❍ Verken eller
❍ I liten grad
❍ I svært liten grad
❍ Usikker/Vet ikke

Q042Multi: Rustet_arbliv

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

❑ Mer fagteori
❑ Mer øvelse i forskning og forskningsmetode (analyseverktøy, statistikk, etc.)
❑ Mer øvelse i informasjonsinnhenting og kildekritikk
❑ Mer øvelse i muntlig presentasjon
❑ Mer skrivetrening
❑ Mer prosjekt- og gruppearbeid
❑ Mer tverrfaglig samhandling
❑ Mer mulighet for undervisningserfaring
❑ Mer kunnskap om bærekraft
❑ Mer opplæring i bruk av KI-verktøy
❑ Flere gjesteundervisere fra arbeidslivet
❑ Flere praksisprosjekter, caser eller simuleringer i undervisningen
❑ Bedre mulighet for praksis/feltarbeid i utdanningen
❑ Bedre mulighet for samarbeid med arbeidslivet om bachelor/masteroppgaver
❑ Bedre mulighet for utenlandsopphold
❑ Bedre mulighet for å kombinere utdanningen med jobb/verv
❑ Bedre opplæring i bruk av digitale verktøy
❑ Bedre veiledning og kurstilbud om karriere og arbeidsliv
❑ Bedre informasjon om hvilken kompetanse utdanningen gir
❑ Bedre informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for meg
❑ Annet, skriv inn: _____
❍ Ingen av disse
❍ Vet ikke/ønsker ikke å svare

Forbedringspotensiale

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

Vennligst gi en kort beskrivelse under

Q048: E_intro

Til bachelor- og phd-kandidater

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

Bachelor

Spørsmål i denne blokken går som utgangspunkt til bachelorkandidater. Ytterligere avgrensninger er spesifisert for hvert spørsmål

Q049: master_annetsted

Har du fullført mastergrad et annet sted enn ved NTNU?
❍ Ja
❍ Nei

Q050: ny_master

Til «nei» (Q049)

Har du søkt på eller påbegynt en ny mastergrad?
❍ Ja, ved NTNU
❍ Ja, ved et annet lærested
❍ Nei

Q051: hvorforikke_master

Til «nei» (Q049) og «nei» (Q050)

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

Flere svar mulig

❑ Har ikke noe ønske om å ta en mastergrad
❑ Fornøyd med jobben jeg har med nåværende utdanningsnivå
❑ En mastergrad vil ikke øke mine karrieremuligheter i tilstrekkelig grad
❑ Min livssituasjon/økonomiske situasjon gjør det ikke mulig å ta en mastergrad
❑ Innholdet i bachelorgraden min kvalifiserer ikke til det masterstudiet jeg ønsker å ta
❑ Har ikke gode nok karakterer til å komme inn på masterstudiet jeg helst vil ta
❑ Jeg vil søke senere, men ønsker å jobbe noen år først
❑ Andre grunner, skriv inn: _____
❍ Vet ikke

PhD

Spørsmål i denne blokken går som utgangspunkt til PhD-kandidater. Ytterligere avgrensninger er spesifisert for hvert spørsmål

Q056: phd_karriere

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

❍ Akademisk – innenfor UH-sektoren
❍ Stilling innen helseforetak
❍ Forskerstilling i privat sektor
❍ Forskerstilling i offentlig sektor
❍ Annen stilling i privat sektor
❍ Annen stilling i offentlig sektor
❍ Ingen klar oppfatning

Q068: grunn_phd

Hva var de viktigste grunnene til at du søkte på ph.d?
Flere svar mulig
❑ Ph.d var et krav for yrket/stillingen jeg ønsket
❑ Jeg ønsket å fordype meg ytterliggere innenfor et fagområde
❑ Ph.d ville gi meg flere karrieremuligheter
❑ Å ta ph.d er forbundet med status og prestisje
❑ Jeg hadde ikke ønske om å jobbe med noe annet da jeg var ferdig med mastergrad/profesjonsstudie
❑ Annet
❍ Vet ikke

EndretKarriereplan

Endret karriereplanene seg underveis i ph.d-løpet?

❍ Ja
❍ Nei
❍ Vet ikke

PhdAnbefale

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

❍ Ja
❍ Nei
❍ Vet ikke

HvorforNEI

Til «nei» (PhdAnbefale)

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

Tilfredshet

Spørsmål i denne blokken går til alle

intro_tilfredshet

Til slutt vil vi stille deg noen spørsmål om din tilfredshet med studiene ved NTNU.

tilfredshet3

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen	○	○	○	○	○	○
Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra NTNU	○	○	○	○	○	○
Jeg vil anbefale mitt studieprogram til andre	○	○	○	○	○	○
Jeg vil anbefale NTNU til andre	○	○	○	○	○	○

Avslutning

Spørsmål i denne blokken går til alle

VBB: GJENKONTAKT

NTNU ønsker å følge hvordan kandidatenes karriere utvikler seg over tid. Derfor ønsker vi å kunne sende deg en oppfølgingsundersøkelse igjen om tre år.

Svarene du har avgitt i denne undersøkelsen vil bli sett i sammenheng med svar du eventuelt oppgir ved gjenkontakt.

Vi ønsker med dette din bekreftelse på gjenkontakt.

❍ Jeg gir mitt samtykke
❍ Jeg ønsker ikke å bli kontaktet igjen

Avslutt
Takk for at du deltok!

Trykk "neste" for å sende inn dine svar. Undersøkelsen vil da avsluttes.