



KANDIDATUNDERSØKELSEN 2018



Foto: Anders Lien

Rambøll
Hoffsveien 4
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 2252 5903
<https://no.ramboll.com>

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	3
1.1.	Undersøkelsens bakgrunn og formål	3
1.2.	Metode for gjennomføring	3
1.3.	Prosjektets organisering	4
1.4.	Svarprosent og målgruppesammensetning	4
1.5.	Frafall og representativitet	6
2.	Hovedfunn i undersøkelsen	8
3.	Nåværende stilling	12
3.1.	Hovedaktivitet	12
3.2.	Stillingsandel for kandidater fra UiO	18
3.3.	Ansettelsesforhold	23
3.3.1.	Hvem er kandidatene i vikariat?	26
3.3.2.	Selvstendig næringsdrivende	27
3.4.	Sektortilhørighet	30
3.5.	Arbeidsplass utenfor Norge	32
3.6.	Bransjetilknytning	33
3.7.	Lønnsnivå	35
3.8.	Gjennomsnittlig årslønn for kandidater ved UiO	39
3.9.	Hovedoppgaver i nåværende stilling	41
3.10.	Nivå på arbeidsoppgaver	42
3.11.	Relevant jobb	46
4.	Jobbplanlegging	49
4.1.	Starttidspunkt for jobbplanlegging	49
4.2.	UiOs veiledningstilbud	51
4.2.1.	Karrieresenterets veiledningstilbud	53
4.2.2.	Instituttets veiledningstilbud	54
4.3.	Kommunikasjon av kompetanse	55
4.4.	Beskrivelse av ferdigheter	57
4.5.	Beskrivelse av personlige egenskaper	58
4.6.	Studierelatert kontakt med arbeidslivet	60
4.7.	Deltakelse i frivillighet	61
4.8.	Forskningsnettverk	62
4.9.	Inntektsgivende arbeid	63
4.10.	Utenlandsopphold	64
4.11.	Kandidatenes evne til å sette ord på egen kompetanse	65
5.	Jobbsøk	69
5.1.	Antall søknader	70
5.2.	Opplevelse av jobbsøkerprosessen	72
6.	Første jobb etter fullført grad	73

6.1.	Første jobb etter fullført grad	75
6.2.	Sektor for første jobb	78
6.3.	Ansettelsesforhold i første jobb	79
6.4.	I utlandet i første jobb	82
6.5.	Antall jobber etter uteksaminering	82
6.6.	Nivå på arbeidsoppgaver i første jobb	83
6.7.	Relevant første jobb	85
7.	Vurdering av egen utdanning	88
7.1.	Kontakt med vitenskapelige ansatte på UiO	91
8.	Sammenheng mellom utdanning og jobb	93
8.1.	Nyttige kvalifikasjoner i arbeidslivet	93
8.2.	Hvordan rustes bedre for arbeidslivet	94
9.	Spesifikke spørsmål til bachelorkandidater	95
10.	Spesifikke spørsmål til PhD-kandidater	97
11.	Utdanningen alt i alt	100
11.1.	Tilfredshet med faglig utbytte	100
11.2.	Gir utdanningen forventet jobb?	105
11.3.	UiOs attraktivitet i Norge	107
11.4.	Forskjell i utbytte blant kandidatene	108
12.	Litteratur	110

1. INNLEDNING

1.1. Undersøkelsens bakgrunn og formål

Høsten 2018 gjennomførte Universitetet i Oslo (UiO) en kandidatundersøkelse blant uteksaminerte kandidater som fullførte bachelorgrad, mastergrad, profesjonsutdanning eller PhD i perioden 2014 til våren 2018. Utvalget for undersøkelsen var ca. 16 000 personer, fordelt på åtte fakulteter.

Undersøkelsen skal kartlegge kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning og læringsutbytte. Resultatene skal brukes til rekrutterings- og profileringsarbeid både for studieprogrammene og på institusjonelt nivå. Undersøkelsen er et element i UiOs kvalitetssystem for utdanning og skal gi UiO informasjon som kan benyttes for videreutviklingen av UiOs utdanningstilbud.

Videre skal resultatene benyttes til å gi studenter, søkere og kandidater så presis informasjon som mulig om sammenhenger mellom utdanning og muligheter på arbeidsmarkedet. Sektor, bransje, næring og funksjon blir utforsket videre.

Spennet er stort blant kandidatene som har besvart undersøkelsen. 140 ulike studieprogrammer er representert i undersøkelsen, alt fra profesjonsutdannelse som medisin og psykologi til tverrfaglige bachelorprogrammer og forskerutdanning (PhD). For å belyse det store spennet har også UiO tilgang til rapporter for hvert enkelt institutt og studieprogram (minimum fem besvarelser) som er representert i undersøkelsen.

1.2. Metode for gjennomføring

Undersøkelsen ble gjennomført som en webundersøkelse (CAWI). Den første invitasjonen ble sendt via Digipost, supplert med invitasjoner og påminnelser via e-post. Det ble sendt SMS til studenter som var registrert med telefonnummer. Datainnsamlingen ble gjennomført i en periode på tre uker, fra 24. oktober til 13. november¹. Undersøkelsen ble meldt til UiOs personvernombud som behandlet henvendelser knyttet til dette.

Nytt for årets kandidatundersøkelse er at den ble distribuert via Digipost². Kandidater med digipostadresse mottok et invitasjonsbrev med informasjon om undersøkelsen og en personlig lenke til et elektronisk spørreskjema. Samme dag ble også en e-post med lenke til spørreskjema sendt til respondenter uten digipostadresse. Det ble foretatt ytterligere to runder med påminnelser via e-post til kandidater som ikke hadde besvart undersøkelsen, i tillegg til påminnelse på SMS med lenke til spørreskjema.

¹ En gruppe med kandidater fra profesjonsutdanningene ved SV, MED og TF fikk invitasjon våren 2019. Disse kandidatene svarte på undersøkelsen 04.03.2019–25.03.2019. Oppslutningen blant disse kandidatene var 38%.

² <https://www.digipost.no/>

Mot slutten av innsamlingsperioden ble respondenter ved Det teologiske fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet oppringt med det formål å informere og gi en påminnelse om å delta i undersøkelsen.

1.3. Prosjektets organisering

Arbeidet med undersøkelsen har vært organisert med en arbeidsgruppe, en referansegruppe og konsulenter fra Rambøll. UiOs arbeidsgruppe har bestått av to fakultetsrepresentanter, en representant fra Karrieresenteret og i innledende fase en studentrepresentant: Torunn Nyland (HF), Marthe Amundsen (UV), Gisle Hellsten (KS) og Runa Kristine Fiske (Studentparlamentet). Gruppen har blitt ledet av Hedvig Lie Nygaard i Avdeling for fagstøtte.

UiOs referansegruppe har bestått av Nettverk for administrative studieledere med studieledere fra hvert fakultet, ledet av studiedirektør Hanna Ekeli.

1.4. Svarprosent og målgruppesammensetning

I alt 16 416 kandidater inngikk i målgruppen som Rambøll fikk fra UiO. Av disse fikk 10 286 respondenter tilsendt invitasjonsbrev til Digipost³. De resterende 6130 respondentene var ikke registrert med digital postkasse hos Posten. Totalt 233 invitasjoner kom i retur på grunn av ukjent digipostadresse. Med totalt 6253 gyldige besvarelser har undersøkelsen en samlet svarprosent på **38** prosent⁴. Den samlede svarprosenten er på nivå med andre kandidatundersøkelser⁵.

Kandidatene i undersøkelsen representerer alle åtte fakulteter ved UiO og består av kandidater som har fullført en bachelorgrad, mastergrad, profesjonsutdanning eller PhD. Fakultetene ved UiO varierer i størrelse og antall programmer. Betegnelsen «profesjonsutdanning» i denne sammenheng er medisinstudiet, psykologstudiet og teologistudiet som hører hjemme ved henholdsvis Det medisinske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det teologiske fakultet. Femårige integrerte mastergrader er kategorisert som mastergrad i uttrekket (for eksempel lektorprogrammet, samfunnsøkonomisk analyse og farmasi).

Les mer om UiOs studieprogrammer på <https://www.uio.no/studier/program/>

Som vi ser av figur 1.4.1 er det størst oppslutning blant PhD-kandidater, med profesjons- og mastergradskandidater på andreplass. Dette viser et klart bilde av at kandidater med lengst tilknytning til universitetet i større grad ønsker å delta.

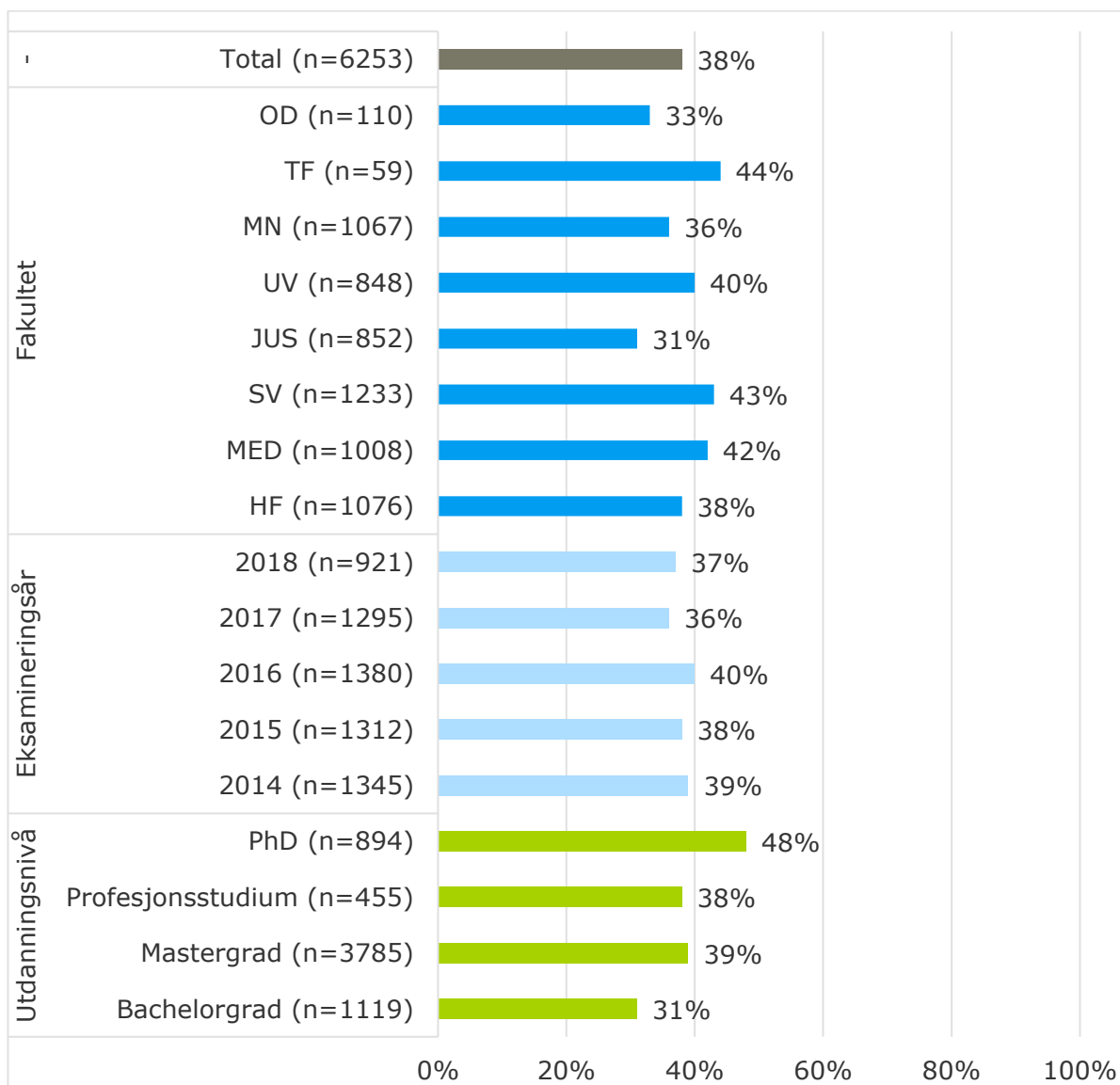
³ Åpningsgraden på digipost er 57%.

⁴ Til sammenligning var svarprosenten i 2014 på 40.

⁵ Se eksempelvis rapport fra Universitetet i Bergen:

<https://www.ideas2evidence.com/sites/default/files/Kandidatunders%C3%B8kelsen%202016%20-%20Fra%20studier%20til%20jobb%20i%20bergensregionen.pdf>

Figur 1.4.1. Svarprosent fordelt på fakultet og gradsnivå



Figur 1.4.2 viser fordelingen av grad per fakultet for respondentene som har besvart undersøkelsen. Respondentfordelingen viser at 93 prosent av respondentene fra Det juridiske fakultet har en mastergrad, dernest har Det utdanningsvitenskapelige fakultet 71 prosent masterkandidater. Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har flest respondenter med bachelorgrad, henholdsvis 41 og 32 prosent. Det medisinske fakultet har størst andel kandidater med PhD (35 prosent). Avsnitt 1.5 vil redegjøre ytterligere for skjevheten i gradssammensetningen.

Figurer videre i rapporten benytter forkortelsene til de ulike fakultetene. Forkortelsene er som følger:

- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)

- Det medisinske fakultet (MED)
- Det juridiske fakultet (JUS)
- Det odontologiske fakultet (OD)
- Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)
- Det humanistiske fakultet (HF)
- Det teologiske fakultet (TF)

Figur 1.4.2. Grad fordelt på fakultet

	Bachelorgrad	%	Mastergrad	%	Profesjonsstudium	%	PhD	%
HF	1162	41 %	1506	53 %	0	0 %	180	6 %
MED	75	3 %	663	28 %	825	35 %	823	34 %
SV	913	32 %	1381	48 %	347	12 %	228	8 %
JUS	149	5 %	2580	93 %	0	0 %	49	2 %
UV	529	25 %	1487	71 %	0	0 %	87	4 %
MN	650	22 %	1871	63 %	0	0 %	447	15 %
TF	31	23 %	51	38 %	39	29 %	12	9 %
OD	83	25 %	221	67 %	0	0 %	27	8 %

1.5. Frafall og representativitet

For å vurdere undersøkelsens representativitet er det gjort en vurdering av kandidatsammensetningen blant respondentene i undersøkelsen opp mot populasjonen av inviterte respondenter. Denne frafallsanalysen viste at det til en viss grad ikke var tilfredsstillende sammenfall mellom inviterte kandidater og de som har deltatt i undersøkelsen.

Figur 1.5.2 viser eksempelvis at kandidater med PhD er overrepresentert blant de deltakende kandidatene. Dersom data ikke vektet i en slik situasjon, kan en ikke utelukke at resultatene kan tilskrives systematiske skjevheter i datamaterialet. Resultatene fra frafallsanalysen fremgår av figurene under.

Figur 1.5.1. Frafallsanalyse per fakultet

	Målgruppe antall	%	Deltatt antall	%	Avvik
HF	2848	17 %	1076	17 %	0 %
MED	2386	15 %	1008	16 %	2 %
SV	2869	17 %	1233	20 %	2 %
JUS	2778	17 %	852	14 %	-3 %
UV	2103	13 %	848	14 %	1 %
MN	2968	18 %	1067	17 %	-1 %
TF	133	1 %	59	1 %	0 %
OD	331	2 %	110	2 %	0 %
Total	16416	100 %	6253	100 %	0 %

Figur 1.5.2. Frafallsanalyse per grad

	Målgruppe antall	%	Deltatt antall	%	Avvik
Bachelorgrad	3592	22 %	1119	18 %	-4 %
Mastergrad	9760	59 %	3785	61 %	1 %
PHD	1853	11 %	894	14 %	3 %
Profesjonsstudium	1211	7 %	455	7 %	0 %
Total	16416	100 %	6253	100 %	0 %

Som tabellene viser er det relativt stor underrepresentasjon av kandidater med bachelorgrad i utvalget (-4 prosent).

Dersom dataene utelukkende vektes på bakgrunn av grad, vil dette med stor sannsynlighet skape skjevheter mellom de ulike fakultetene ettersom det er en viss variasjon i fordelingen av grader blant fakultetene (figur 1.6.1). Basert på disse analysene har Rambøll besluttet å vekte dataene på bakgrunn av grad og fakultet for å sikre representativitet. Vektingen medfører blant annet at svarene fra eksempelvis PhD-kandidater tillegges en mindre betydning i analysene enn svar fra kandidater med en bachelorgrad i totalresultatene⁶⁷.

For utfyllende informasjon om resultater etter studieprogram henvises det til rapporter per institutt og studieprogramnivå.

⁶⁷ Det er HF som har størst andel kandidater med bachelorgrad i utvalget. Dermed vil svar fra bachelorkandidater vektes opp, dette er for å utligne skjevhetene i resultatene. På samme måte vektes svar fra PhD-kandidater ned.

Vektene ligger i et akseptabelt spenn fra 0,64 til 1,69. Dette er også på samme nivå som i 2014.

2. HOVEDFUNN I UNDERSØKELSEN

- Det lønner seg å ta høyere utdanning. Sysselsettingsgraden øker med grad og eksamineringsår, og denne har økt siden forrige undersøkelse
- 89 prosent av kandidatene oppgir at de jobber *heltid i en stilling (100%)*. Dette varierer fra 77 til 97 prosent på tvers av fakultet
- Av kandidatene som jobber deltid, oppgir 50 prosent at dette er ufrivillig. Andelen fast ansatte har økt siden 2014
- 52 prosent av kandidatene oppgir at de har en årslønn på mellom 450 000–599 000, og det er fortsatt kjønnsforskjeller knyttet lønn
- Kandidater som oppgir at de opplever at de opparbeidet seg god kompetanse på kommunikasjon av egne evner, har i større grad relevant jobb
- 26 prosent var del av et forskningsnettverk eller deltok i et større forskningsprosjekt under studietiden
- 25 prosent tok deler av utdannelsen i utlandet
- Alt i alt opplever kandidatene at jobbsøkerprosessen er vanskelig. Det er bachelorkandidatene som opplever jobbsøkerprosessen som mest utfordrende
- For 58 prosent var første jobb i offentlig sektor
- Kun 38 prosent gikk rett ut i fast stilling etter endt utdanning
- Kandidatene er alt i alt godt fornøyde med det faglige utbyttet de har fått gjennom utdanningen ved UiO. 7 av 10 bruker i stor grad eller svært stor grad kompetanse eller ferdigheter fra utdanningen i jobben sin
- Kandidatene opplever at UiO er en attraktiv utdanningsinstitusjon sammenlignet med andre universitet og høyskoler i Norge

Overordnede resultater

Kandidatundersøkelsen 2018 viser at det lønner seg å ta høyere utdanning med tanke på jobbens relevans, lønn og sysselsetting. Alle disse øker jo høyere grad man tar. 84 prosent av kandidatene oppgir at de er yrkesaktive på undersøkelsestidspunktet, noe som er en økning fra forrige kandidatundersøkelse i 2014. Andel kandidater som er ansatt i fast stilling, har økt betydelig (8 prosentpoeng) fra 2014, og det er særlig masterkandidater som er i fast stilling. Det er en høyere andel fast ansatte i privat sektor enn i offentlig sektor. Sysselsettingsgraden øker med utdanningens lengde og antall år siden kandidaten ble uteksaminert. Av de sysselsatte oppgir 89 prosent at de jobber *Heltid i en stilling (100%)*, noe som er en større andel enn i flere andre kandidatundersøkelser. Det er allikevel betydelige forskjeller mellom kandidater fra de ulike fakultetene, med en variasjon fra 77 til 97 prosent. Videre følger en kort gjennomgang av de viktigste funnene i undersøkelsen.

Hva er suksessfaktorene?

De som i stor grad har tilegnet seg evnen til å kommunisere egen kompetanse, har lyktes med å få en relevant jobb. Kandidatene har totalt sett tilegnet seg denne evnen på et helt middels nivå, og de oppgir at jobbsøkerprosessen oppleves som vanskelig.

Jobbplanlegging utgjør en positiv forskjell for kandidatenes yrkesaktivitet. Eksempler på dette inkluderer å være en del av et forskningsnettverk eller forskningsprosjekt, ha integrert praksis på studiet eller annen utplassering i arbeidslivet. For kandidatene hvor dette har vært fraværende, øker sannsynligheten for at kandidatene opplever utfordringer med å finne relevant jobb raskt. Forskjellen mellom fakultetene kan delvis forklares av hvilke fakulteter som har formalisert studentenes kontakt med arbeidslivet, men det er likevel forskjeller mellom fakultetene som ikke kan forklares av dette. Mer eller bedre praksis i studieløpet er på toppen av listen over tiltak som kandidatene oppgir kan ruste dem bedre for arbeidslivets krav. Et sterkere samarbeid med arbeidslivet vil også bidra til å minske forskjellene mellom kandidatenes og arbeidsgivernes liste over hva som er de viktigste kvalifikasjonene i arbeidslivet.

Andelen yrkesaktive blir høyere jo høyere grad man har, og samtidig blir det vanskeligere å få jobb jo lavere grad man har. Vi ser den samme tendensen for lønn, arbeidsoppgaver på samme nivå som utdanningen og arbeidsoppgavens relevans. Kandidatene med bachelorgrad oppgir i større grad enn de andre gradene å ha arbeidsoppgaver som ikke krever høyere utdanning, og dette forekommer oftest i privat sektor. Den relativt vanskelige starten på arbeidslivet blant mange bachelorkandidater kan henge sammen med at det er lite integrert praksis, annen utplassering og deltakelse i forskningsprosjekter på de fleste bachelorløp. I tillegg viser utviklingen fra forrige kandidatundersøkelse at kandidatene må søke på flere stillinger før de får jobb, og det er bachelor- og masterkandidatene som må søke på flest. Dette er verst for bachelorkandidatene, som i tillegg bruker lengre tid på å få jobb. Samtidig har andelen yrkesaktive bachelorkandidater økt siden forrige undersøkelse, noe som tyder på at bachelorkandidatenes situasjon er i bedring.

Utbytte av utdanningen

Kandidatene er alt i alt godt fornøyde med det faglige utbyttet de har fått gjennom utdanningen ved UiO, mens resultatet er noe lavere når kandidatene vurderer mulighetene utdanningen har gitt dem på arbeidsmarkedet. Kandidatene opplever at UiO er en attraktiv utdanningsinstitusjon sammenliknet med andre universitet og høyskoler i Norge. Dette viser seg også i nedgangen i bachelorkandidater som slutter ved UiO, for å studere videre ved et annet lærested som de anser som faglig sterkere enn UiO.

Forskjellene mellom kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb og kandidater som får en lite relevant jobb og/eller bruker mer enn tre måneder på å få seg jobb, er særlig interessante å

analysere⁸. Resultatene viser at kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb, oppgir å ha større utbytte av utdanningen sammenlignet med kandidatene som har hatt en vanskeligere inngang i arbeidslivet. Både når det gjelder tilfredshet med faglig utbytte av utdanningen og UiOs attraktivitet sammenlignet med andre universitet og høyskoler i Norge, har kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb, noe høyere skår enn kandidatene som får en lite relevant jobb og/eller bruker lang tid på å få jobb. Det største utslaget finner vi på i hvor stor grad utdanningen ga forventet jobb. Her skårer kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb 4,3, mens kandidatene som får en lite relevant jobb og/eller bruker lang tid på å få jobb, ligger på 3,1.

Når det gjelder hvilke kvalifikasjoner kandidatene har hatt nytte av i arbeidslivet, vektlegger kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb, i større grad metodekunnskap. Samtidig oppgir denne gruppen at de i større grad opplever tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte, sammenlignet med kandidatene som får en lite relevant jobb og/eller bruker lang tid på å få jobb.

Vi finner en overvekt av kandidater fra Det juridiske fakultet, Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet blant kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb. Blant kandidatene som får en lite relevant jobb og/eller bruker lang tid på å få jobb, finner vi en overvekt av kandidater fra Det humanistiske fakultet, og det er også en del fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det teologiske fakultet. Blant de ulike gradene befinner PhD-kandidatene seg i større grad i kategorien som raskt fikk relevant jobb. Bachelorkandidatene har de største utfordringene med å komme raskt inn i en relevant jobb.

Arbeidslivsmobilitet og midlertidige stillinger

Kandidatene fra UiO har hatt en positiv utvikling når det gjelder andelen yrkesaktive, samtidig som andelen sysselsatte i Norge generelt har hatt en nedgang. Dette indikerer at UiOs kandidater i stor grad er etterspurt i arbeidsmarkedet. Fra første jobb til nåværende stilling øker andelen som er ansatt i fast stilling, og 90 prosent av dem som jobbet i vikariat i første jobb, har fast stilling i sin nåværende jobb. Det skjer altså en utvikling fra kandidatens første jobb til nåværende jobb. Profesjonskandidatene opplever oftere å skifte stilling sammenlignet med de andre kandidatene, mens PhD-kandidatene oftere har skiftet stilling hos samme arbeidsgiver. Noen av kandidatene blir arbeidsløse etter å ha skiftet stilling og har da hatt et vikariat som første stilling.

Det skjer en utvikling i hvor relevante arbeidsoppgaver kandidatene har, og hva slags nivå arbeidsoppgavene har sammenlignet med nivået på kandidatens utdanning. Kandidatens nåværende jobb er konsekvent mer relevant, og de har i større grad arbeidsoppgaver på samme

⁸ Kandidatene som gikk raskt ut i relevant jobb, er kandidater med verdien 4 eller 5 på variabelen som måler relevans i første jobb, og som enten fortsatte i jobb de hadde før studiene, fikk før endt utdanning eller fikk jobb 0–3 måneder etter endt utdanning.

Kandidatene som får en lite relevant og/eller bruker lang tid på å få jobb, er kandidater med verdien 1 eller 2 på variabelen som måler relevans i første jobb, eller fikk jobb mer enn 3 måneder etter endt utdanning.

nivå som utdanningen sin. Dette kan forklares av at kandidater med arbeidserfaring lettere vil kunne få en relevant stilling med arbeidsoppgaver på samme nivå som utdanningen sin.

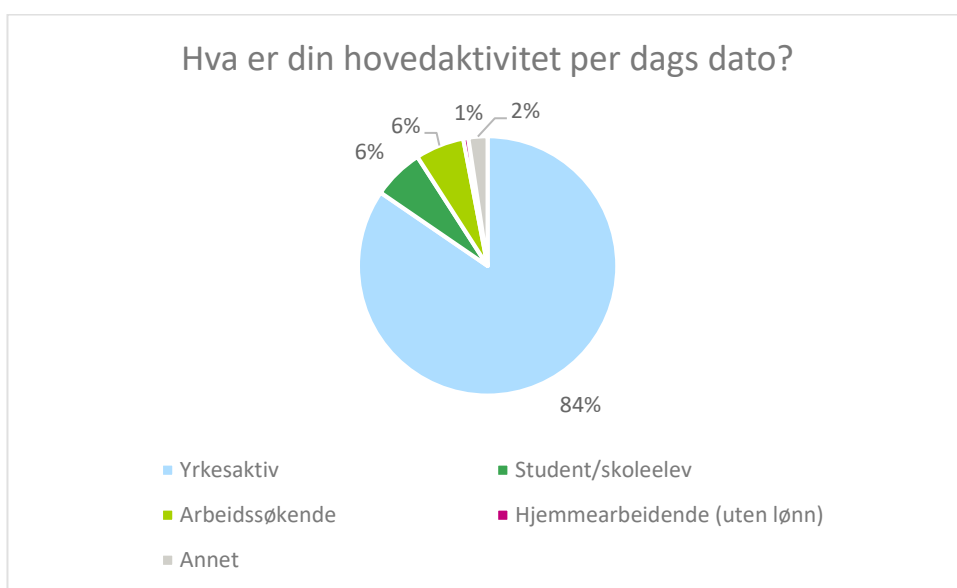
Kjønnsforskjellene blant dem som har skiftet stilling er små, med en liten overvekt av kvinner. Imidlertid finner man store kjønnsforskjeller blant dem som er ansatt i et vikariat i sin nåværende stilling (71 prosent kvinner). Majoriteten jobber også i offentlig sektor, og dette henger sammen med at de jobber i bransjer som utdanning og skoleverk, offentlige tjenester og forvaltning og helse og omsorg. Dette viser at kandidater fra UiO fremdeles møter et kjønnsdelt arbeidsmarked. Dette kommer også til syne i lønnsforskjellene mellom kjønnene, hvor menn fortsatt tjener mer enn kvinner. Denne forskjellen har vokst siden forrige undersøkelse.

3. NÅVÆRENDE STILLING

Kandidatene som inngår i undersøkelsen, fullførte sin grad ved UiO i perioden 2014 til våren 2018. I dette kapitlet skal vi blant annet se på kandidatenes arbeidslivstilknytning, overordnet tilfredshet med nåværende stilling, lønn, sektor og bransjetilknytning samt de nåværende arbeidsoppgavenes relevans i forhold til utdannelsen ved UiO. Videre i rapporten vil kun signifikante forskjeller bli kommentert.

3.1. Hovedaktivitet

Figur 3.1.1 Hovedaktivitet (n=6253)⁹

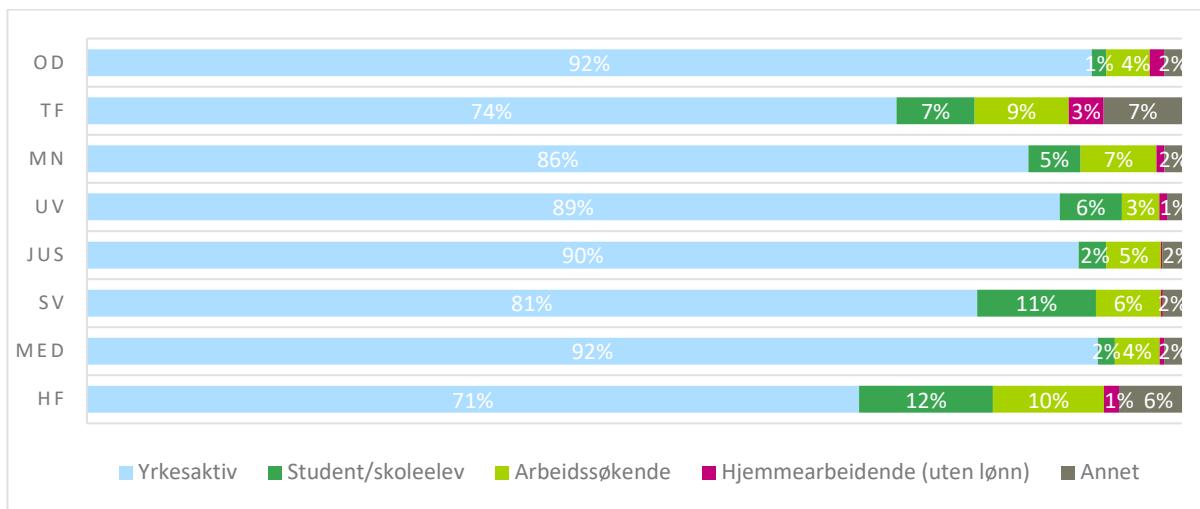


Kandidatene ble bedt om å oppgi sin hovedaktivitet på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. Figur 3.1.1 viser at 84 prosent av kandidatene oppgir at de var yrkesaktive. 6 prosent oppgir at de var arbeidssøkende, og like mange oppgir at de fortsatt studerer. Sammenlignet med UiOs kandidatundersøkelse fra 2014 er dette en økning i andelen som oppgir at de er yrkesaktive. Denne økningen sammenfaller med at det er færre som oppgir at de er studenter eller arbeidssøkende. Ved å se på utviklingen i andel sysselsatte i perioden 2014–2018 kan man undersøke hvorvidt dette kan ses i sammenheng med en oppgang i andelen sysselsatte for hele Norge. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser imidlertid en nedgang i andelen sysselsatte fra 2014 til 2017¹⁰. Det vil si at kandidatene fra UiO ikke følger samme tendens.

⁹ Kategorien *verneplikt* er fjernet fra rapporten av anonymiseringshensyn grunnet færre enn fem besvarelser.

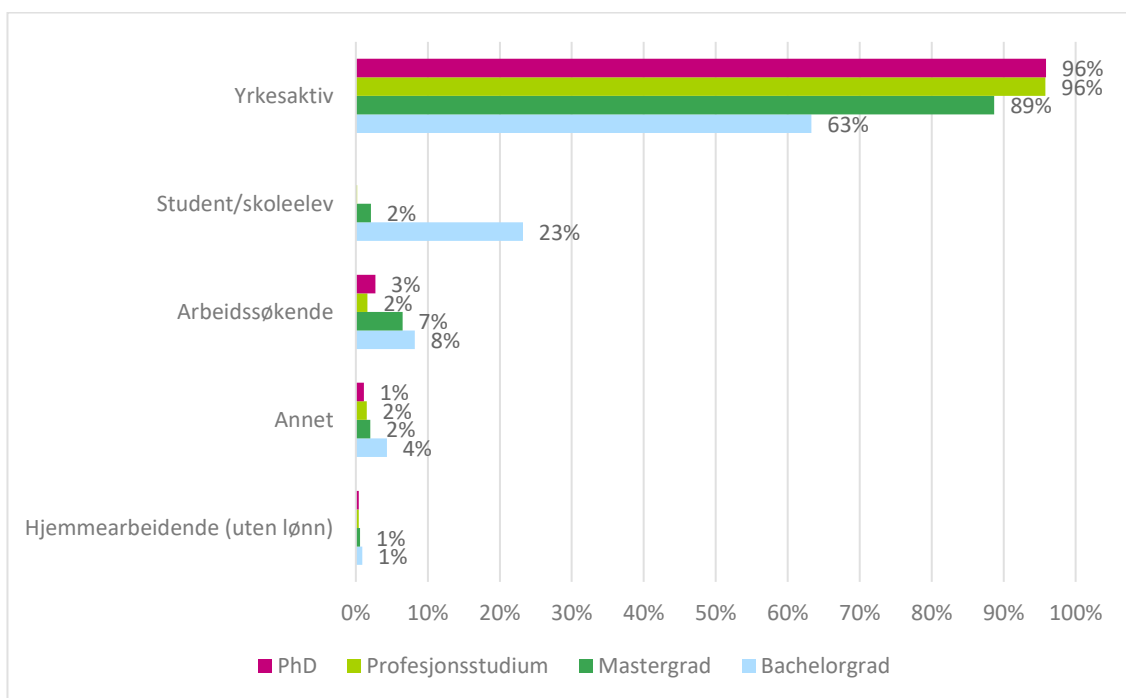
¹⁰ Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-sysselsettingsandelen-pa-grunn-av-flere-eldre>

Figur 3.1.2 Hovedaktivitet fordelt på fakultet (n=6253)



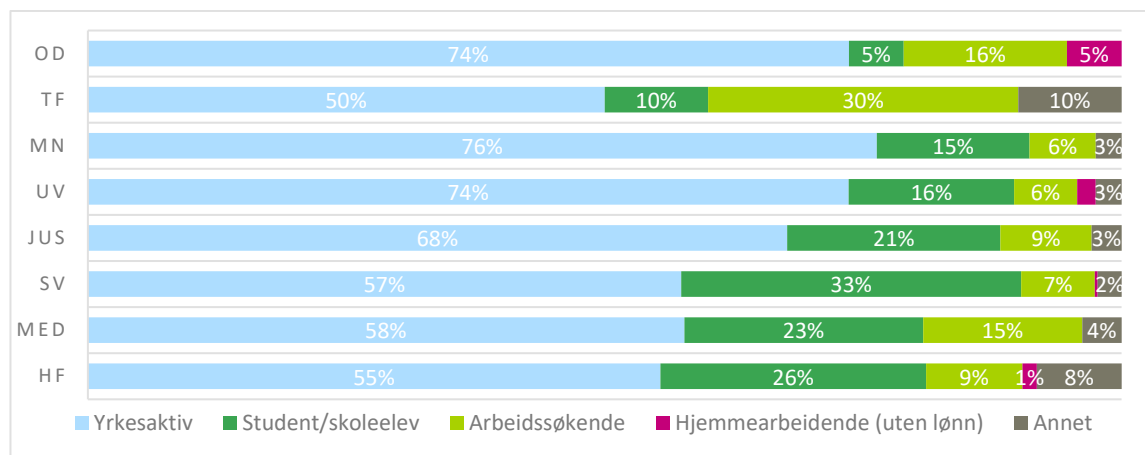
Det odontologiske fakultet og Det medisinske fakultet har størst andel kandidater som oppgir at de er yrkesaktive, begge med 92 prosent. Det teologiske fakultet har nest lavest andel på 74 prosent, mens Det humanistiske fakultet har den laveste andelen yrkesaktive på 71 prosent. Det teologiske fakultet har en nedgang fra forrige kandidatundersøkelse der andelen yrkesaktive lå på 88 prosent. For Det humanistiske fakultet har det vært en økning i andel yrkesaktive, fra 66 til 71 prosent. Den laveste andelen arbeidssøkende finner vi hos Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det odontologiske fakultet med henholdsvis 3 og 4 prosent arbeidssøkende.

Figur 3.1.3 Hovedaktivitet fordelt på grad (n=6253)



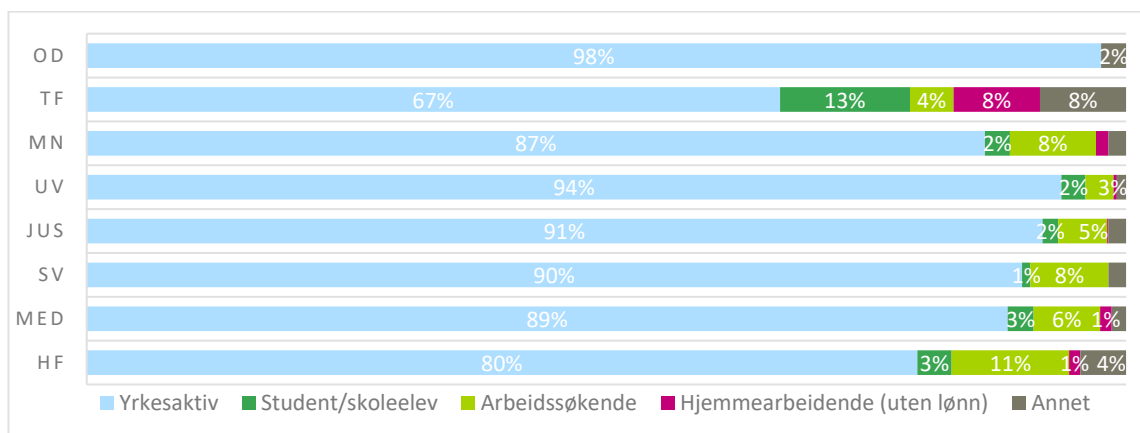
I figur 3.1.3 ser vi at 63 prosent av kandidatene med bachelorgrad oppgir at de er yrkesaktive, noe som utgjør en økning på 8 prosentpoeng fra forrige kandidatundersøkelse. 89 prosent av kandidatene som har mastergrad, oppgir at de er yrkesaktive, mens 96 prosent av PhD-kandidatene oppgir at de er yrkesaktive. For master- og PhD-kandidatene er det nesten ingen forskjell fra forrige kandidatundersøkelse. Kandidatene med bachelorgrad har størst andel som oppgir at de fortsatt studerer, med 23 prosent. Dette gjelder også andelen arbeidssøkende, men her er forskjellene mindre mellom de ulike gradene.

Figur 3.1.4 Hovedaktivitet fordelt på fakultet for bachelorkandidater (n=1370)



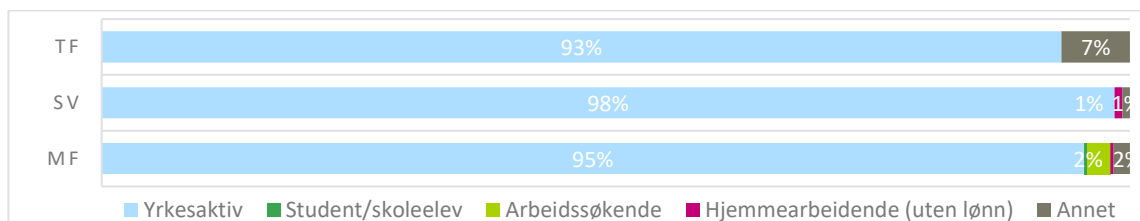
For bachelorkandidatene er det visse forskjeller mellom fakultetene. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har høyest andel yrkesaktive med en andel på 76 prosent. Det odontologiske fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet følger like bak, begge med en andel yrkesaktive på 74 prosent. Det teologiske fakultet og Det humanistiske fakultet har lavest andel yrkesaktive med en andel på henholdsvis 50 og 55 prosent. Merk at mange av bachelorkandidatene som ikke er yrkesaktive, ikke er arbeidssøkende, men studerer. Bare 8 prosent er arbeidssøkende. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det juridiske fakultet og Det humanistiske fakultet har størst økning i andelen yrkesaktive bachelorkandidater fra forrige undersøkelse, og det er dermed disse fakultetene som forklarer økningen i yrkesaktive bachelorkandidater. Det odontologiske fakultet og Det medisinske fakultet har hatt noe nedgang i andelen yrkesaktive bachelorkandidater sammenlignet med forrige undersøkelse.

Figur 3.1.5 Hovedaktivitet fordelt på fakultet for masterkandidater (n=3722)



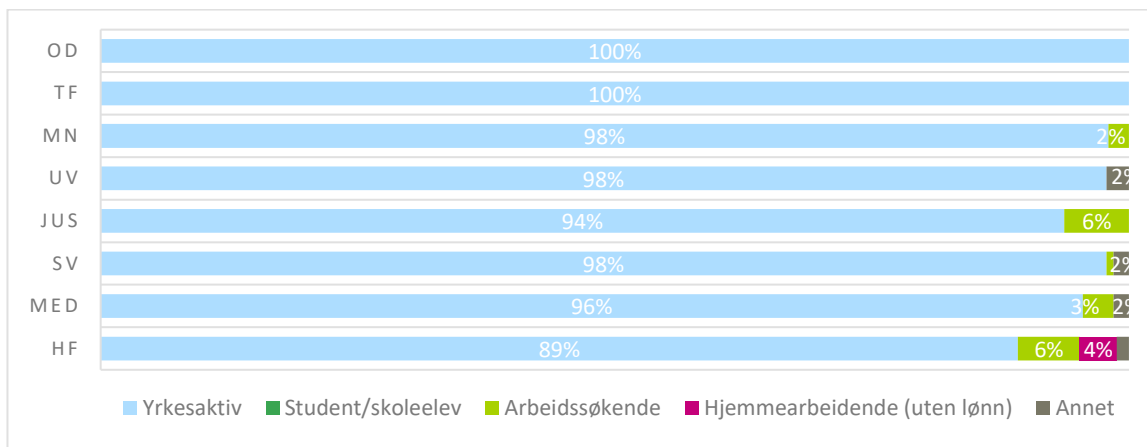
For masterkandidatene har fortsatt Det odontologiske fakultet størst andel yrkesaktive, men denne gangen er Det utdanningsvitenskapelige fakultet på andreplass med 94 prosent. Som hos bachelorkandidatene har Det teologiske fakultet og Det humanistiske fakultet lavest andel yrkesaktive med en andel på 67 og 80 prosent, men disse andelene er tydelig høyere her enn de er for bachelorkandidatene. Fra forrige undersøkelse har Det odontologiske fakultet og Det medisinske fakultet hatt en økning i andelen yrkesaktive masterkandidater, mens Det teologiske fakultet har opplevd en nedgang.

Figur 3.1.6 Hovedaktivitet fordelt på fakultet for profesjonskandidater (n=461)



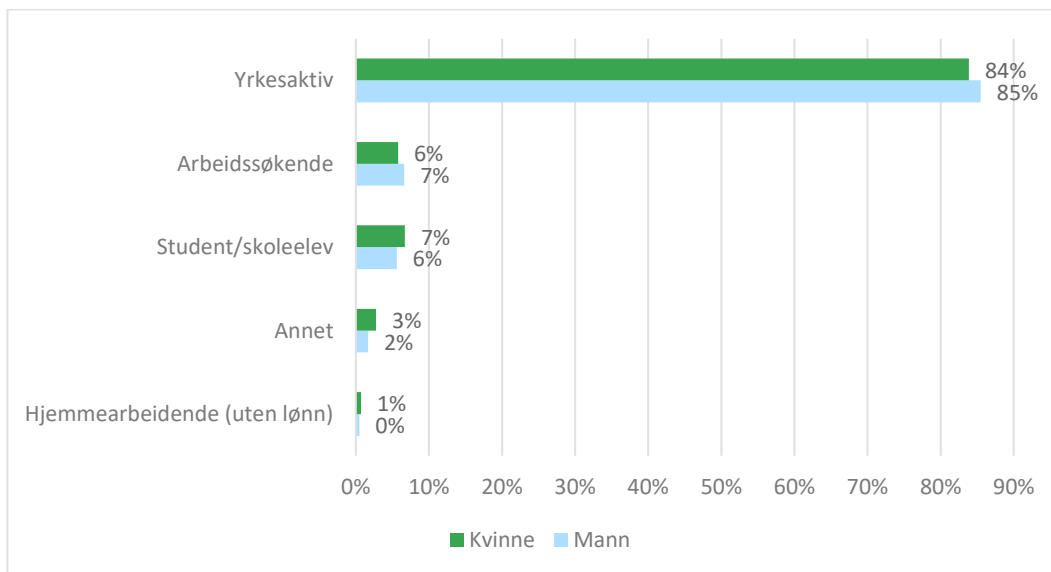
Profesjonskandidatene på Det samfunnsvitenskapelige fakultet har høyest andel yrkesaktive med 98 prosent. Forskjellene mellom fakultetene er imidlertid små, og alle ligger på godt over 90 prosent sysselsatte.

Figur 3.1.7 Hovedaktivitet fordelt på fakultet for PhD-kandidater (n=707)



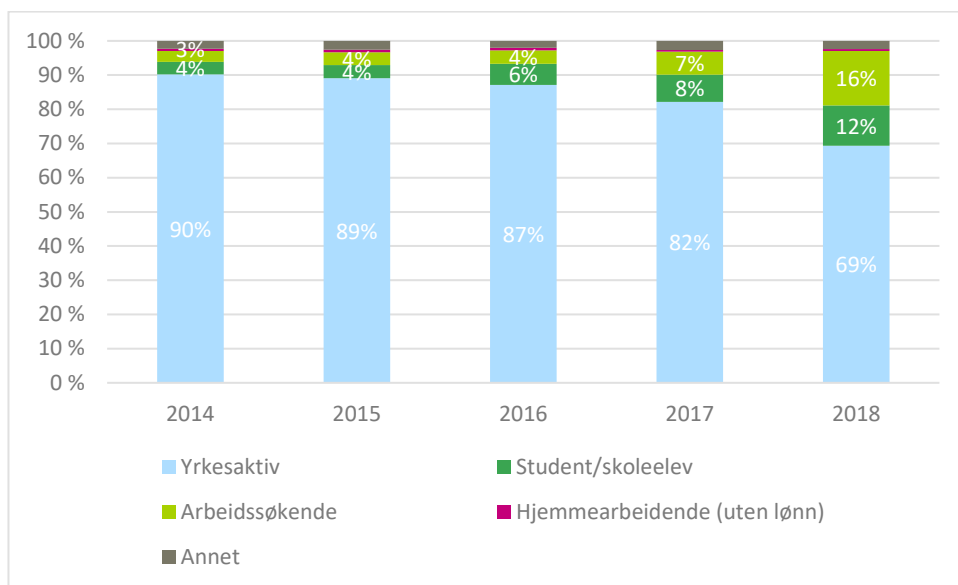
Det er liten forskjell mellom de ulike fakultetene når det gjelder PhD-kandidatene. Både Det odontologiske fakultet og Det teologiske fakultet har begge 100 prosent yrkesaktive. Den laveste andelen finner vi hos Det humanistiske fakultet, og den er på 89 prosent og dermed høy.

Figur 3.1.8 Hovedaktivitet fordelt på kjønn (n=6253)



Ser vi på hovedaktivitet generelt blant kandidatene, er andelen kandidater som oppgir at de er yrkesaktive, 85 prosent blant menn. Figuren viser at dette bare er 1 prosentpoeng mer enn de kvinnelige kandidatene, hvor 84 prosent oppgir at de er yrkesaktive. I forrige kandidatundersøkelse var det små forskjeller mellom kjønnene (4 prosentpoeng), og i år er forskjellene enda mindre.

Figur 3.1.9 Hovedaktivitet fordelt på eksamineringsår (n=6253)



Figur 3.1.9 viser forskjellene i hovedaktivitet fordelt på året kandidatene avla sin grad ved UiO. Figuren viser en tydelig tendens til en større andel yrkesaktive jo flere år det har gått siden kandidatene avla graden sin ved UiO. 9 av 10 av dem som avla graden sin i 2014, oppgir at de er yrkesaktive. Blant kandidatene som ble uteksaminert i 2018, oppgir nesten 70 prosent at de er yrkesaktive. Kandidatundersøkelsen fra 2014 viste samme tendens.

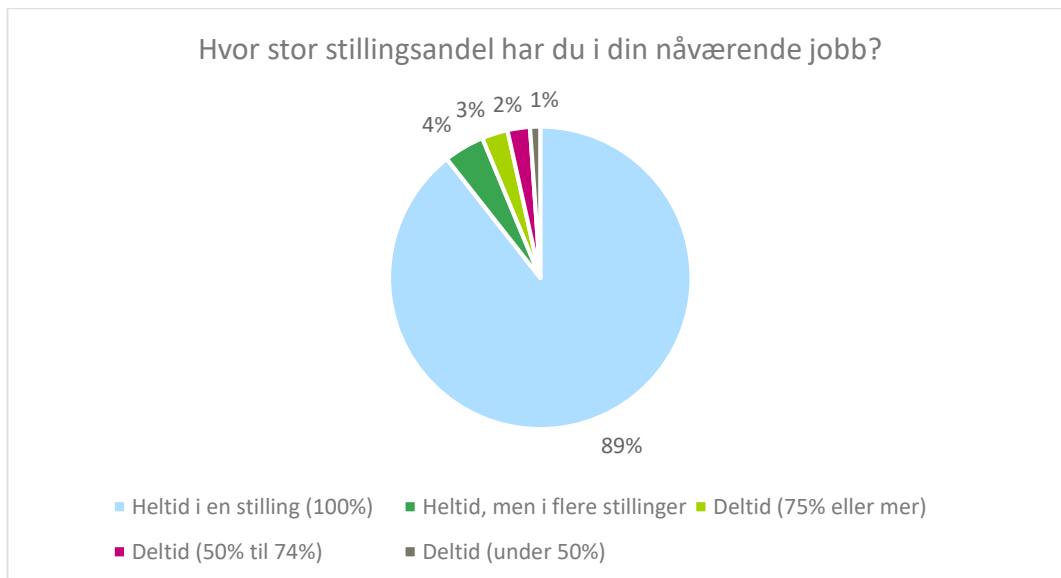
Hovedaktivitet

Nytt i 2018 er at vi også har benyttet anledningen til å inkludere kandidater som nylig avla sin grad (våren 2018). Naturlig nok har denne gruppen en lavere andel kandidater som er yrkesaktive, og 17 prosent av de nylig uteksaminerte kandidatene var arbeidssøkende på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.

På tross av at høyt utdannede har lavest ledighet generelt, gjelder ikke dette for nyutdannede som er i en søkerfase. Tall fra NIFUs kandidatundersøkelse viser at nyutdannede har høyere registrert arbeidsledighet enn befolkningen generelt (Støren & Nesje 2018:63).

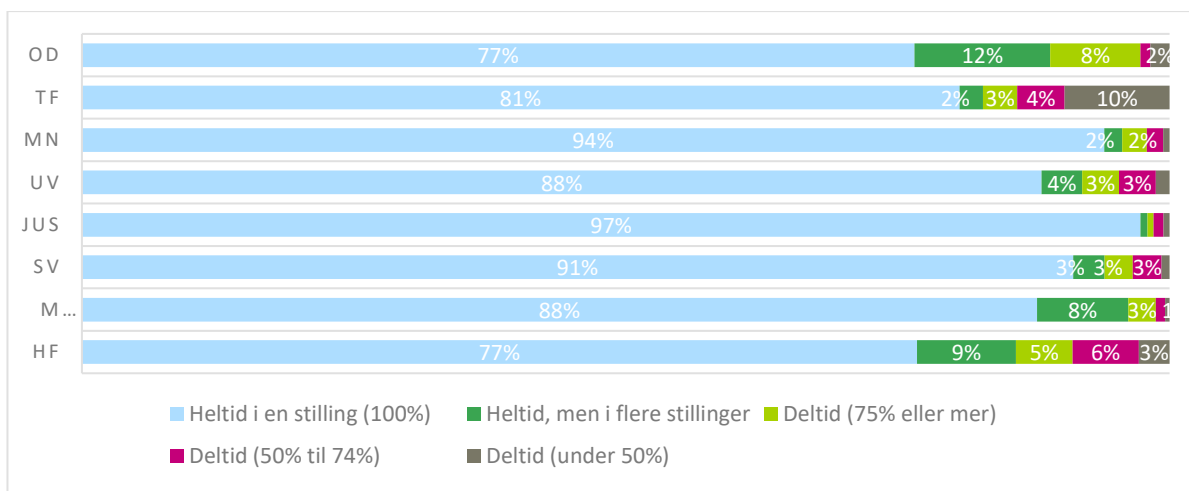
3.2. Stillingsandel for kandidater fra UiO

Figur 3.2.1 Stillingsandel (n=5281)



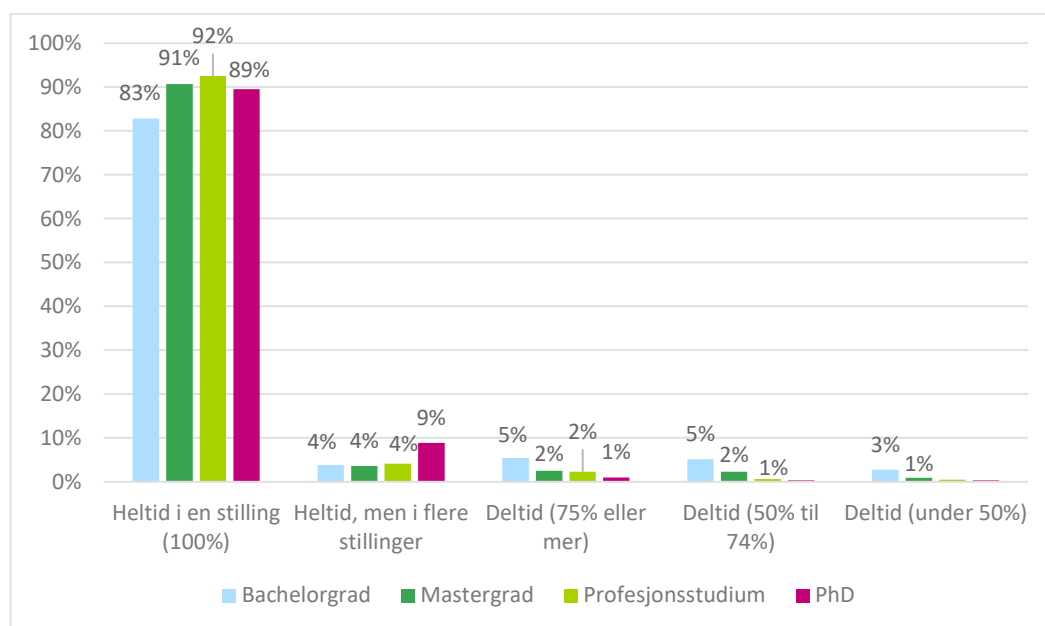
Spørsmålene om kandidatenes nåværende stilling ble bare stilt til de respondentene som oppgir at deres hovedaktivitet var yrkesaktiv. Som vist i figur 3.2.1 oppgir totalt 89 prosent av de yrkesaktive at de er ansatt i en heltidsstilling. 4 prosent oppgir at de jobber heltid, men fordelt på to eller flere stillinger. Totalt 6 prosent jobber deltid i ulik grad, og bare 1 prosent oppgir at de jobber i en deltidsstilling på under 50 prosent. Disse resultatene ligger på samme nivå som i kandidatundersøkelsen fra 2014. Sammenlignet med andre kandidatundersøkelser er denne andelen noe høyere. Andelen i 100% heltidsstilling er 75 prosent ved UiA og 88 prosent i UiTs kandidatundersøkelse.

Figur 3.2.2 Stillingsandel fordelt på fakultet (n=5281)



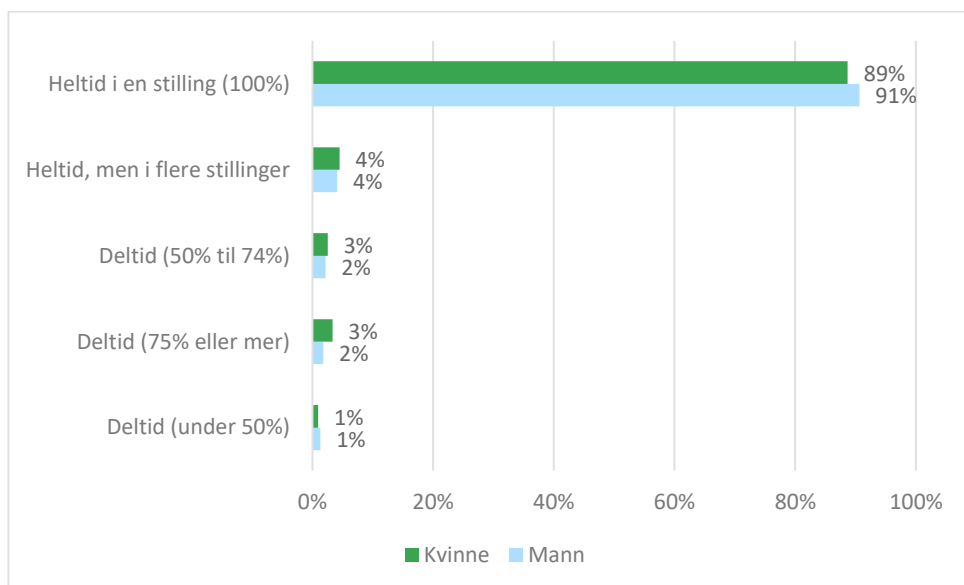
Andelen som oppgir at de er ansatt i en heltidsstilling, varierer mellom fakultetene. Det juridiske fakultet har størst andel i heltidsstilling med 97 prosent. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet sin andel er omtrent lik med 94 prosent. Fakultetene med størst andel kandidater som oppgir at de er deltidsansatte, er Det teologiske fakultet og Det humanistiske fakultet med henholdsvis 24 og 14 prosent. Det teologiske fakultet skiller seg spesielt ut ved at 10 prosent av kandidatene oppgir at de er ansatt i en deltidsstilling på under 50 prosent, noe som er en høy andel sammenlignet med de andre fakultetene. I 2014 var Det utdanningsvitenskapelige fakultet blant fakultetene med høyest andel kandidater i deltidsstillinger, men det er ikke tilfellet i årets undersøkelse. Det utdanningsvitenskapelige fakultet har som følge av nedgangen i deltidsansatte en høyere andel heltidsansatte enn i forrige undersøkelse (fra 84 til 88 prosent). De andre fakultetene ligger på samme andel heltidsansatte som i 2014, med unntak av Det teologiske og Det odontologiske fakultet som begge har hatt en liten nedgang.

Figur 3.2.3 Stillingsandel fordelt på grad (n=5281)



Forskjellene mellom de ulike gradene er små, og den største forskjellen ser vi mellom dem med bachelorgrad og de øvrige gradene. I figur 3.2.3 ser vi at 83 prosent av kandidatene med bachelorgrad oppgir at de er ansatt i en heltidsstilling. Blant kandidatene med mastergrad og PhD oppgir henholdsvis 91 og 89 prosent at de er ansatt i en heltidsstilling. Den største andelen finner vi hos profesjonskandidatene, hvor 92 prosent er i en heltidsstilling. Kandidatene med PhD skiller seg ut i kategorien «Heltid, men i flere stillinger» med en andel på 9 prosent. Kandidatene med bachelorgrad, mastergrad og profesjon har alle en andel på 4 prosent i denne kategorien. Kandidatene med bachelorgrad har størst andel som har oppgitt at de er ansatt i en deltidsstilling. Sammenlignet med 2014 har både bachelor- og PhD-kandidatene hatt en liten økning i andelen heltidsansatte, mens masterkandidatene er på samme nivå.

Figur 3.2.4 Stillingsandel fordelt på kjønn (n=5281)



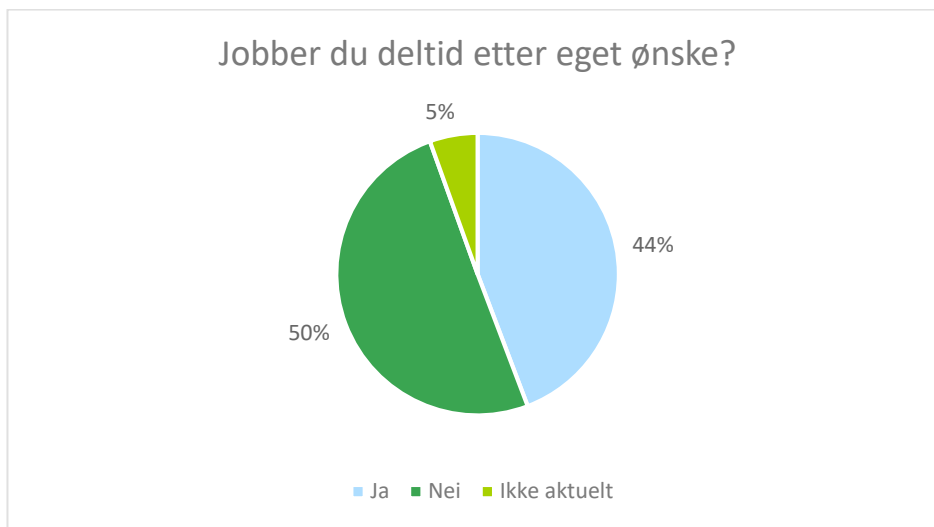
Når det gjelder stillingsandel, er forskjellen mellom kjønnene små, som vist i figur 3.2.4. 91 prosent av de mannlige kandidatene oppgir at de er ansatt i en heltidsstilling, og 89 prosent av kvinnene oppgir det samme. Forskjellen mellom kjønnene er den samme som ved forrige kandidatundersøkelse.

Figur 3.2.5 Stillingsandel fordelt på eksamineringsår (n=5281)

	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Heltid i en stilling (100%)	90 %	91 %	90 %	89 %	85 %	89 %
Heltid, men i flere stillinger	4 %	4 %	5 %	4 %	7 %	4 %
Deltid (75% eller mer)	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Deltid (50% til 74%)	2 %	1 %	3 %	3 %	4 %	2 %
Deltid (under 50%)	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %

Som vist i figur 3.2.5 er 2018 eksamineringsåret med lavest andel i heltidsstilling. Dette er ikke overraskende ettersom kandidatene som ble uteksaminert i 2018, har hatt mye kortere tid i arbeidslivet enn de andre. Det er ingen forskjell mellom andelen yrkesaktive blant kandidater som avla graden sin i 2014 og 2015. Dette indikerer at de aller fleste beveger seg fra deltid til heltid i løpet av de første årene etter uteksaminering.

Figur 3.2.6 Frivillig deltid (n=331)

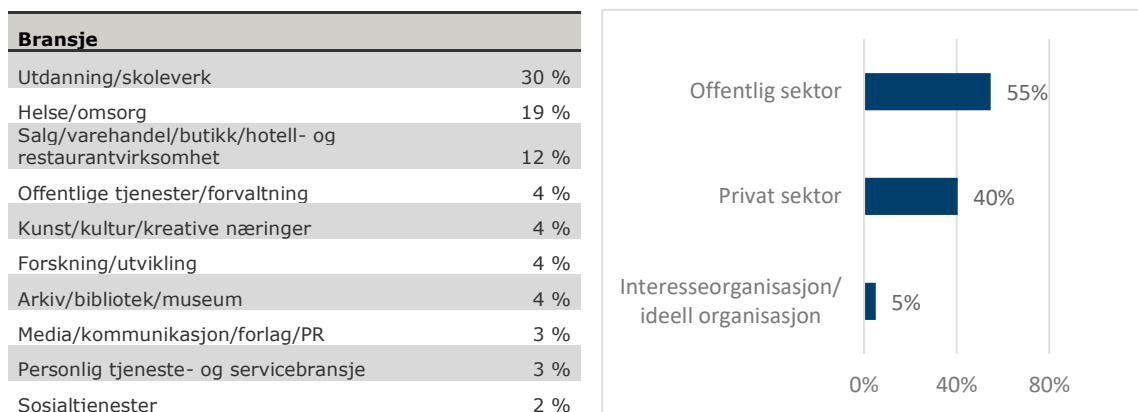


Kandidatene som oppgir at de jobbet deltid, fikk oppfølgingsspørsmål på om dette var frivillig. Figur 3.2.6 viser fordelingen mellom frivillig og ufrivillig deltid. 50 prosent av kandidatene som fikk spørsmålet, oppgir at deltidsarbeidet er ufrivillig. Denne andelen er noe lavere enn ved for eksempel UiT (67 prosent) og omtrent på nivå med UiA.

Ufrivillig deltid

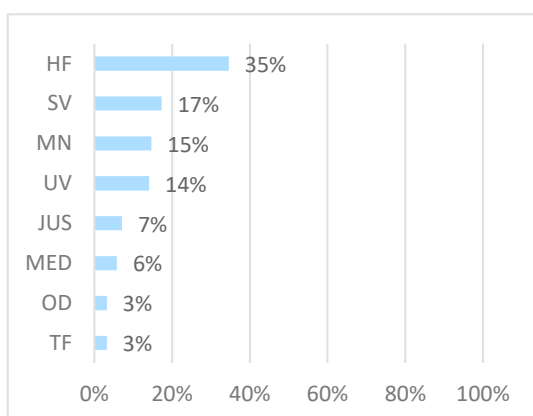
Kandidatene som svarte at de er ansatt i deltidsstilling, ble stilt et oppfølgingsspørsmål om hvorvidt de jobber deltid etter eget ønske. 50 prosent av de deltidsansatte kandidatene oppgir at de ikke ønsker å jobbe deltid.

Figur 3.2.7 Ufrivillig deltidsansatte: Topp 10 bransjer og fordelt på sektor (n=166)



Utdanning/skoleverk er den hyppigst valgte bransjen blant ufrivillig deltidsansatte med 30 prosent. Videre finner vi *Helse/omsorg* og *Salg/varehandel/butikk/hotell- og restaurantvirksomhet* med henholdsvis 19 og 12 prosent. Disse tre skiller seg tydelig ut som de tre største, og man må ned på 4 prosent for å komme til neste bransje (*Offentlige tjenester/forvaltning*). Flere av bransjene i topp 10 er store i offentlig sektor. Samtidig jobber 55 prosent av de ufrivillig deltidsansatte i offentlig sektor og 40 prosent i privat sektor.

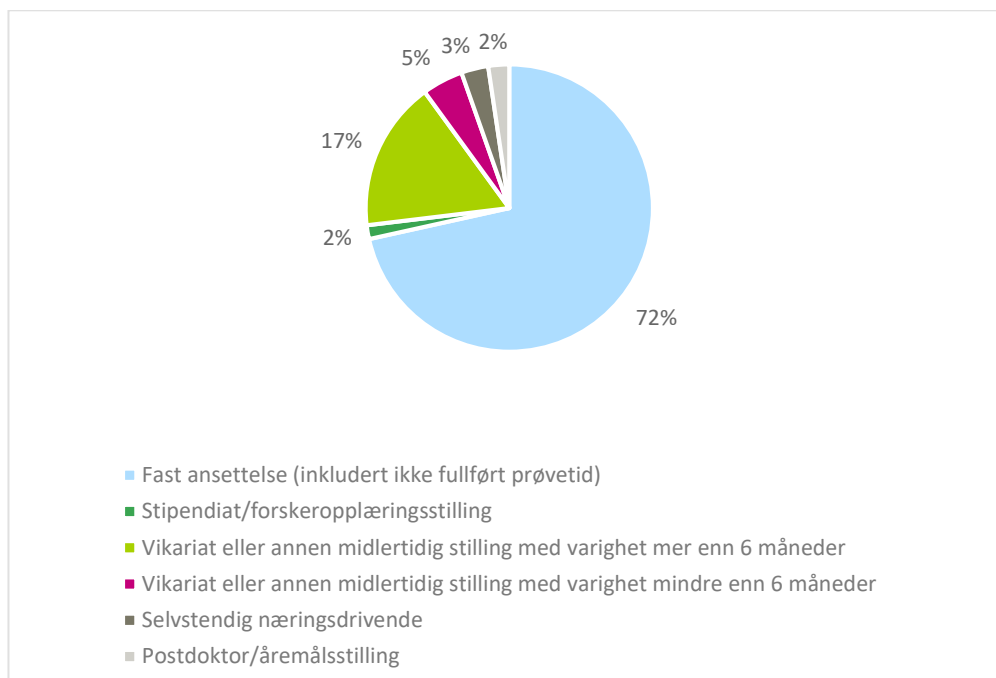
Figur 3.2.8 Ufrivillig deltidsansatte – frekvens på fakultet (n=166)



Figur 3.2.8 viser at Det humanistiske fakultet har høyest andel kandidater som jobber deltid ufrivillig. Sett i sammenheng med hvilke bransjer som topper listen blant ufrivillig deltidsansatte, er mange av disse typiske for humanister. Forskjellene mellom de andre fakultetene er ikke signifikante.

3.3. Ansettelsesforhold

Figur 3.3.1 Hva er ditt ansettelsesforhold? (n=5281)



Totalt 72 prosent av kandidatene oppgir at de er fast ansatt, mens 2 prosent oppgir at de er ansatt som stipendiat- eller i en forskeropplæringsstilling. I forrige kandidatundersøkelse var andelen fast ansatte 64 prosent, og 72 prosent er dermed en betydelig økning. Dette henger sammen med nedgangen i andelen ansatt i vikariat som var på totalt 30 prosent i 2014. Nå oppgir 22 prosent at de er ansatt i et vikariat eller en annen midlertidig stilling. 3 prosent er selvstendig næringsdrivende, og 2 prosent er ansatt som postdoktor eller i en åremålsstilling.

Figur 3.3.2 Ansettelsesforhold fordelt på fakultet (n=5281)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid)	64 %	57 %	70 %	81 %	77 %	81 %	75 %	56 %
Stipendiat/forskeropplæringsstilling	3 %	1 %	2 %	0 %	0 %	3 %	0 %	1 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder	19 %	25 %	17 %	15 %	18 %	9 %	23 %	8 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder	6 %	9 %	5 %	3 %	2 %	3 %	0 %	4 %
Selvstendig næringsdrivende	6 %	3 %	3 %	1 %	2 %	1 %	0 %	30 %
Postdoktor/åremålsstilling	1 %	6 %	2 %	0 %	0 %	4 %	2 %	1 %

Figur 3.3.2 viser at Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har størst andel som er ansatt i fast stilling, med 81 prosent. Dette er en økning sammenlignet med forrige undersøkelse. Det odontologiske fakultet har den laveste andelen ansatte i fast stilling med 56 prosent, men har imidlertid den største andelen selvstendig næringsdrivende på 30 prosent. Fakultetene med størst

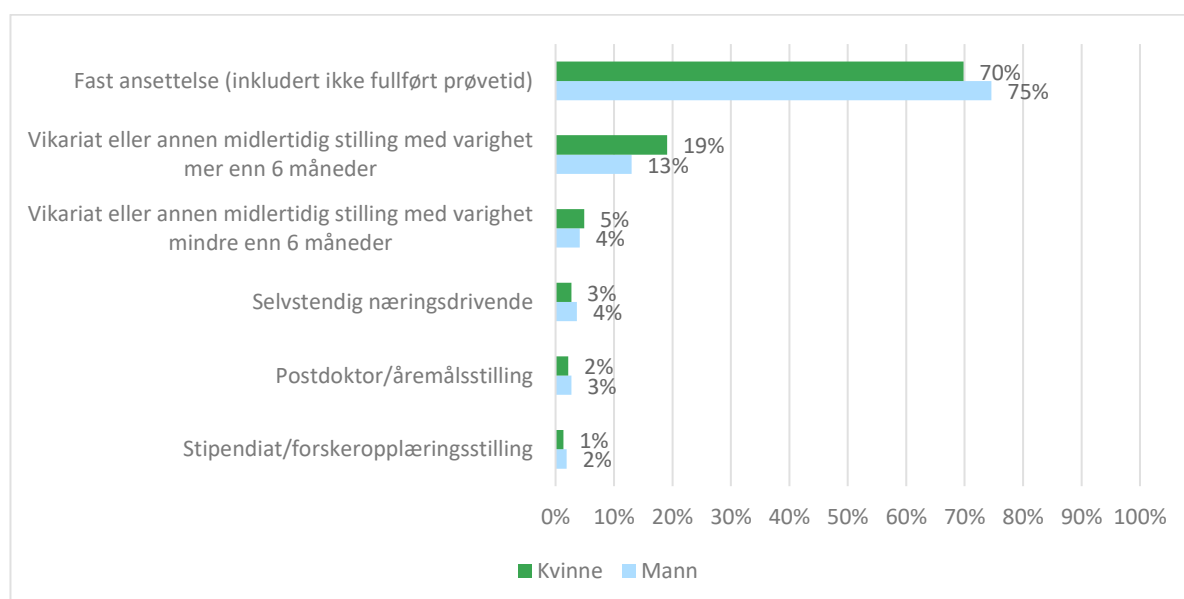
andel kandidater i vikariat, uavhengig av lengde, er Det medisinske fakultet og Det humanistiske fakultet med en andel på henholdsvis 34 og 25 prosent. De største økningene i andel fast ansatte sammenlignet med undersøkelsen i 2014 finner vi på Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet som øker med henholdsvis 11, 9 og 7 prosentpoeng.

3.3.3 Ansettelsesforhold fordelt på grad (n=5281)

	Bachelorgrad	Mastergrad	Profesjonsstudium	PhD
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid)	71 %	76 %	39 %	70 %
Stipendiat/forskeropplæringsstilling	1 %	2 %	1 %	1 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder	18 %	15 %	41 %	8 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder	6 %	4 %	14 %	2 %
Selvstendig næringsdrivende	4 %	3 %	5 %	2 %
Postdoktor/åremålsstilling	0 %	0 %	0 %	17 %

Den største andelen med fast ansettelse finner vi hos kandidatene med mastergrad (76 prosent), mens bachelorgrad og PhD har en andel fast ansatte på henholdsvis 71 og 70 prosent. Det er disse gradene som har økt mest fra forrige undersøkelse med 11 (bachelor) og 12 (PhD) prosentpoeng. Blant profesjonskandidatene er bare 39 prosent ansatt i en fast stilling, og totalt 55 prosent er i en eller annen form for vikariat. 1 prosent av kandidatene med PhD oppgir at de er i stipendiat- eller forskeropplæringsstilling, mens 17 prosent oppgir at de har postdoktor- eller åremålsstilling. Blant kandidatene med mastergrad har 19 prosent oppgitt at de er ansatt i et vikariat eller en annen midlertidig stilling. Denne andelen er på 24 prosent blant kandidatene med bachelorgrad.

Figur 3.3.4 Ansettelsesforhold fordelt på kjønn (n=4844)



Det er generelt små forskjeller mellom kjønnene når det gjelder ansettelsesforhold, og andelen menn og kvinner som oppgir at de er ansatt i fast stilling, er henholdsvis 75 og 70 prosent. Den største forskjellen finner vi innenfor kategorien *vikariat eller langvarig stilling med varighet mer enn 6 måneder*, hvor kvinnene har en andel på 19 prosent og mennene 13 prosent. Det er altså flere kvinner i de langvarige vikariatene. Kjønnsforskjellen er omtrent den samme når det gjelder fast ansettelse og ligger på samme nivå som i forrige undersøkelse for kandidatene i midlertidige stillinger (uansett lengde).

Figur 3.3.5 Ansettelsesforhold fordelt på sektor (n=5281)

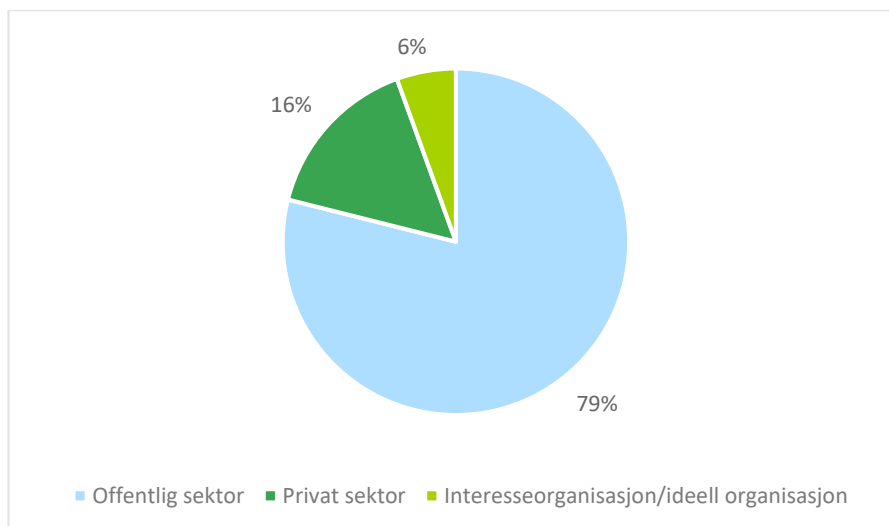
	Offentlig sektor	Privat sektor	Interesseorganisasjon/ ideell organisasjon
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid)	65 %	83 %	72 %
Stipendiat/forskeropplæringsstilling	2 %	0 %	0 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder	23 %	7 %	20 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder	6 %	3 %	3 %
Selvstendig næringsdrivende	1 %	7 %	3 %
Postdoktor/åremålsstilling	4 %	0 %	1 %

Innenfor privat sektor oppgir størst andel at de er fast ansatte (83 prosent).

Interesseorganisasjoner/ideelle organisasjoner har en andel på 72 prosent som oppgir at de har fast ansettelse, mens offentlig sektor kommer like bak med en andel på 65 prosent. Både offentlig sektor og interesseorganisasjoner/ideelle organisasjoner har høye andeler i vikariat eller annen midlertidig stilling, og det er særlig vikariatene og stillingene som varer mer enn 6 måneder, som skiller seg ut. Mens privat sektor her har en andel på 7 prosent, har både offentlig sektor og interesseorganisasjoner/ideelle organisasjoner en andel på 20 prosent. Økningen i andelen fast ansatte fra forrige undersøkelse er jevn for alle tre sektorer.

3.3.1. Hvem er kandidatene i vikariat?

Figur 3.3.1.1 Kandidater i vikariat fordelt på sektor (n=1136)



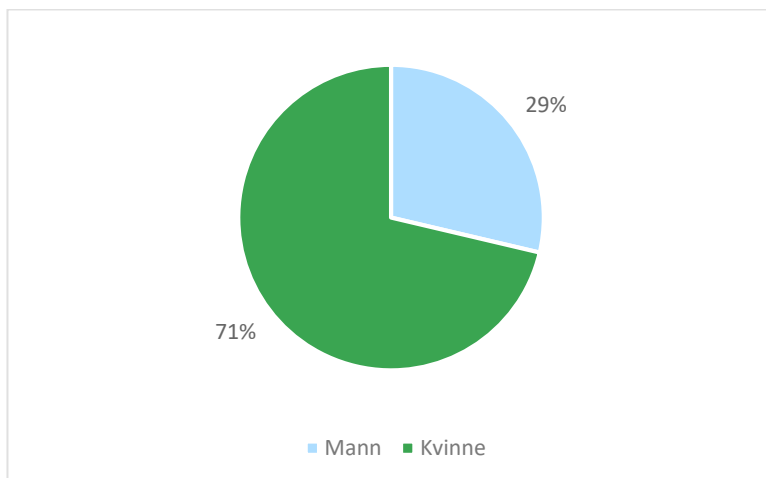
I denne delen vil vi undersøke kandidatene som er ansatt i vikariat, enten vikariatet er kortere eller lenger enn 6 måneder. Figur 3.3.1.1 viser at 79 prosent av kandidatene som er ansatt i et vikariat (uavhengig av lengde), jobber i offentlig sektor, mens 16 prosent jobber i privat sektor. 6 prosent jobber i en interesseorganisasjon eller en ideell organisasjon. Vi skal videre se på hvilke bransjer disse kandidatene befinner seg i, og hvilke hovedoppgaver som går igjen.

Figur 3.3.1.2 Bransjer og hovedoppgaver blant kandidater i vikariat – rangert etter høyest andel (n=1136)

Bransje		Hovedoppgaver	
Helse/omsorg	30 %	Pasientbehandling	26 %
Utdanning/skoleverk	19 %	Undervisning og pedagogisk arbeid	21 %
Offentlige tjenester/forvaltning	17 %	Saksbehandling	19 %
Forskning/utvikling	8 %	Rådgivning	17 %
Interesseorganisasjoner/frivillige organisasjoner/NGO-er	4 %	Veiledning	15 %
Media/kommunikasjon/forlag/PR	3 %	Prosjektledelse/prosjektarbeid	12 %
Rettsvesen/politi	3 %	Forskning	10 %
Arkiv/bibliotek/museum	2 %	Administrasjon	9 %
Annet	2 %	Konsulentvirksomhet/utredningsarbeid	7 %

Kandidatenes fordeling på de ulike bransjene er i tråd med hvilke bransjer som går igjen i offentlig sektor. For eksempel utgjør *helse/omsorg*, *utdanning/skoleverk* og *offentlige tjenester/forvaltning* de tre bransjene med flest kandidater i vikariater. Det samme gjelder hovedoppgavene, hvor de hyppigst valgte er *pasientbehandling*, *undervisning og pedagogisk arbeid* og *saksbehandling*. Dog er *rådgivning* en hovedoppgave som er utbredt i både offentlig og privat sektor, samt i interesseorganisasjoner og ideelle organisasjoner.

Figur 3.3.1.3 Kandidater i vikariat fordelt på kjønn (n=1136)

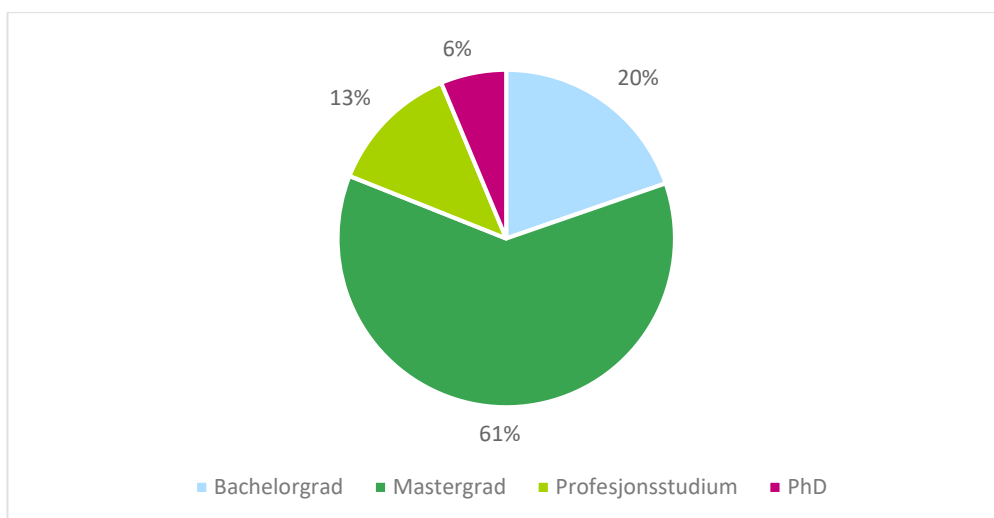


Flere av bransjene som toppe listen for offentlig sektor, er typisk kvinnedominerte, noe som kan forklare den høye kvinneandelen blant kandidatene i vikariater. 71 prosent av kandidatene i vikariatene er kvinner, og 29 prosent er menn. Svalund og Nielsen (2017) viser til at det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt i sin rapport om midlertidighet. Det hevdes at kvinner i større grad jobber deltid, de er i høyere grad midlertidig ansatt og tjener mindre. Rapporten viser til at kvinner i større grad enn menn arbeider i sektorer hvor det er mer normalisert med midlertidige kontrakter. Deres resultater viser også at det er noe mindre sannsynlighet for at kvinner har en stabil arbeidslivstilknytning. (Svalund og Nielsen 2017: 48-55).

3.3.2. Selvstendig næringsdrivende

I alt 3 prosent av kandidatene fra UiO oppgir at de er selvstendig næringsdrivende, og her vil det bli sett nærmere på hvilke bransjer de jobber i, hvilke arbeidsoppgaver de har og hva de tjener.

Figur 3.3.2.1 Fordeling på grad blant selvstendig næringsdrivende (n=161)



Av kandidatene som oppgir at de er selvstendig næringsdrivende, er majoriteten (61 prosent) masterkandidater, 20 prosent er bachelorkandidater, 13 prosent er profesjonskandidater og 6 prosent har PhD.

Figur 3.3.2.2 Bransjer blant selvstendig næringsdrivende (n=161)

Bransje	
Helse/omsorg	46 %
Kunst/kultur/kreative næringer	14 %
Media/kommunikasjon/forlag/PR	7 %
IT/IKT/telekommunikasjon/internett	5 %
Konsulentytelser/forretningmessig tjenesteyting	5 %
Annet, spesifiser:	4 %

Det er fem bransjer som stikker seg ut blant de selvstendig næringsdrivende, og hele 46 prosent jobber i *helse/omsorg*. Dette kan forklares av den høye andelen kandidater fra Det odontologiske fakultet som er selvstendig næringsdrivende (30 prosent). Videre oppgir 14 prosent at de jobber innen *kunst/kultur/kreative næringer*. Dette sammenfaller med de hyppigst valgte hovedoppgavene for de selvstendig næringsdrivende, med *pasientbehandling*, *undervisning og pedagogisk arbeid* og *administrasjon* på topp 3.

Figur 3.3.2.3 Hovedoppgaver blant selvstendig næringsdrivende (n=161)

Hovedoppgaver	Total
Pasientbehandling	41 %
Undervisning og pedagogisk arbeid	15 %
Administrasjon	13 %
Kunstnerisk virksomhet (bildekunst/forfatter/musikk/teater)	13 %
Journalistikk/redaksjonsarbeid	11 %
Rådgivning	9 %
Gründerskap/entreprenørskap	9 %
Prosjektledelse/prosjektarbeid	9 %
Ledelse	8 %
Konsulentvirksomhet/utredningsarbeid	7 %
Veiledning	7 %

Selvstendig næringsdrivende på Det humanistiske fakultet

Det humanistiske fakultet har en større andel selvstendig næringsdrivende enn de andre fakultetene (bortsett fra Det odontologiske fakultet), og derfor har disse kandidatene blitt undersøkt nærmere.

Figur 3.3.2.4 Selvstendig næringsdrivende kandidater fra HF – bransje (n=48)

Bransje	
Kunst/kultur/kreative næringer	42 %
Media/kommunikasjon/forlag/PR	19 %

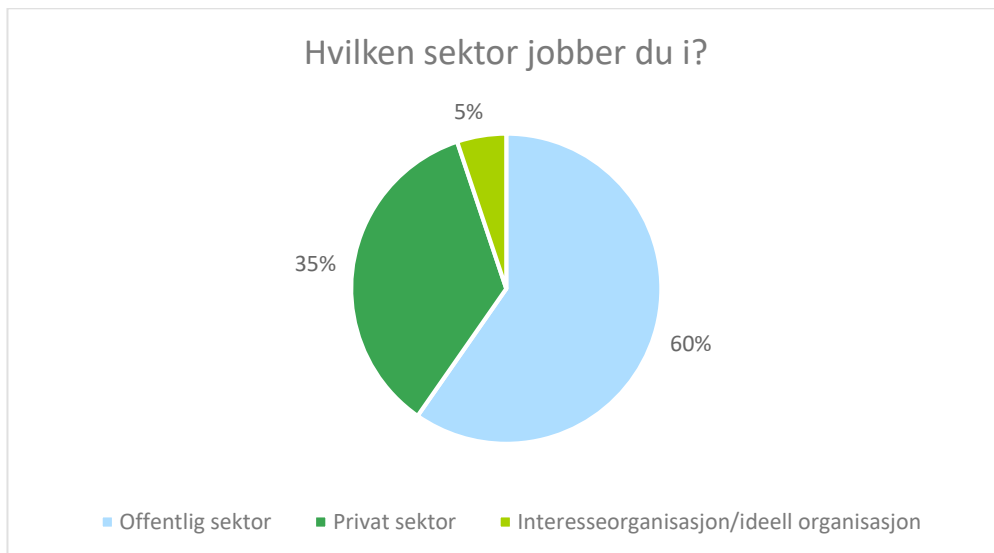
Figur 3.3.2.5 Selvstendig næringsdrivende kandidater fra HF – hovedoppgaver (n=48)

Hovedoppgaver	
Undervisning og pedagogisk arbeid	19 %
Kunstnerisk virksomhet (bildekunst/forfatter/musikk/teater)	30 %
Journalistikk/redaksjonsarbeid	30 %

Kandidatene fra HF som er selvstendig næringsdrivende, jobber hovedsakelig i bransjene *kunst/kultur/kreative næringer* (42 prosent) og *media/kommunikasjon/forlag/PR* (19 prosent). Da det er flere fra HF som jobber i disse bransjene, kan dette forklare hvorfor HF har en høyere andel selvstendig næringsdrivende sammenlignet med de andre fakultetene (bortsett fra OD). Dette bekreftes av de hyppigst valgte hovedoppgavene for disse kandidatene. De selvstendig næringsdrivende fra HF oppgir at de har *undervisning og pedagogisk arbeid*, *kunstnerisk virksomhet* og *journalistikk/redaksjonsarbeid* som sine hovedoppgaver.

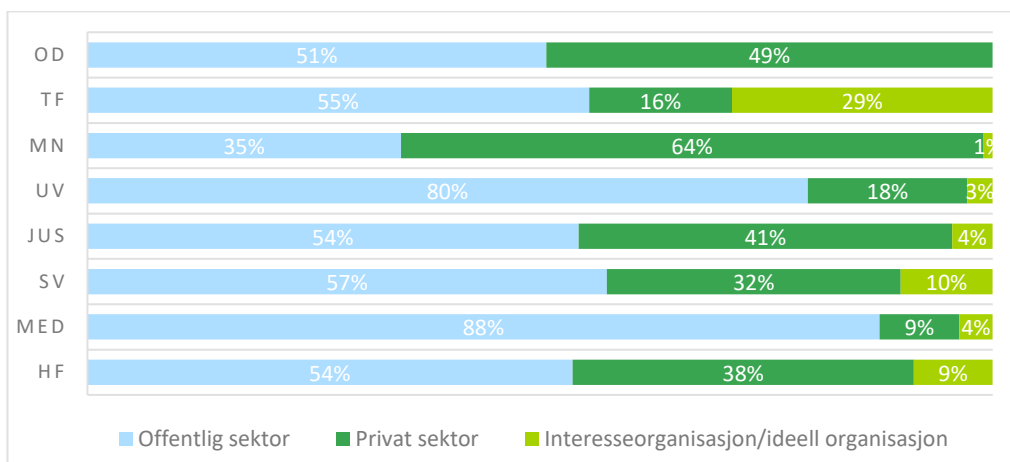
3.4. Sektortilhørighet

Figur 3.4.1 Sektortilhørighet (n=5281)



60 prosent av kandidatene oppgir at de jobber i offentlig sektor, mens 35 prosent oppgir at de jobber i privat sektor. Andelen som jobber i en interesseorganisasjon eller en ideell organisasjon, er på 5 prosent. Sammenlignet med kandidatundersøkelsen fra 2014 har andelen som jobber i offentlig sektor, gått ned med 5 prosentpoeng, mens andelen i privat sektor har økt tilsvarende. Det er ingen forskjell på andelen kandidater som jobber i interesseorganisasjoner eller ideelle organisasjoner. Det er flere blant UiOs kandidater som jobber i privat sektor sammenlignet med UiTs og UiAs kandidatundersøkelser, hvor henholdsvis 34 og 30 prosent jobber i privat sektor.

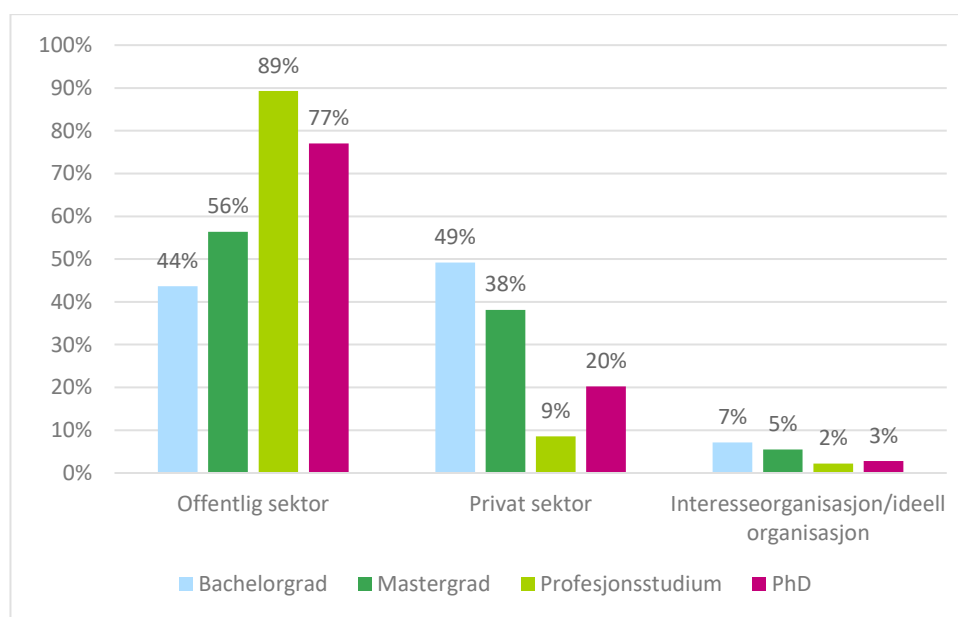
Figur 3.4.2 Sektortilhørighet fordelt på fakultet (n=5281)



Det medisinske fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet har den største andelen kandidater som oppgir at de jobber i offentlig sektor, med en andel på henholdsvis 88 og 80 prosent. Fakultetene med høyest andel i privat sektor er Det matematisk-naturvitenskapelige

fakultet med 64 prosent og Det odontologiske fakultet med 49 prosent. Når det gjelder interesseorganisasjoner eller ideelle organisasjoner, er det Det teologiske fakultet som har størst andel med 29 prosent etterfulgt av Det samfunnsvitenskapelige fakultet på 10 prosent. Det teologiske fakultet er det fakultetet som har størst endring fra 2014, med en økning i andelen som jobber i privat sektor. Dette kan forklares med at avviklingen av statskirken i Norge forekom etter gjennomføring av den forrige kandidatundersøkelsen.

Figur 3.4.3 Sektortilhørighet fordelt på grad (n=5281)



Det er tydelige forskjeller mellom de ulike gradene. I offentlig sektor er det kandidatene med profesjonsutdanning som dominerer, med en andel på 89 prosent. I privat sektor har bachelorkandidatene den største andelen med 49 prosent. Samtidig er bachelorkandidatenes andel i offentlig sektor bare marginalt lavere (44 prosent). Blant kandidatene med mastergrad jobber den største andelen i offentlig sektor (56 prosent), og det samme gjelder for PhD-kandidatene (77 prosent). Økningen av andelen i privat sektor sammenlignet med 2014 er relativt lik for de ulike gradene.

PhD-kandidater i offentlig sektor

Jo høyere utdanning man har, jo mer sannsynlig er det at man jobber i offentlig sektor. Blant PhD-kandidatene jobber 77 prosent i offentlig sektor, og her skal vi se nærmere på hva som kan forklare dette.

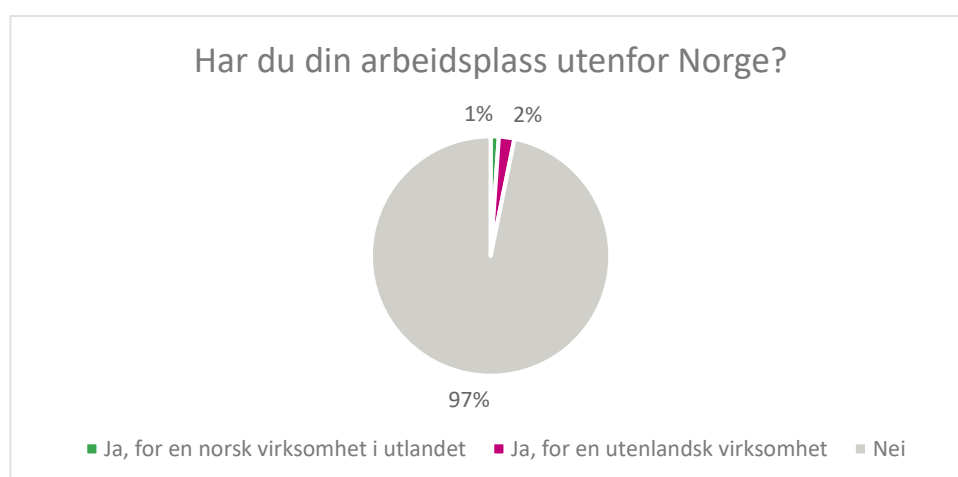
Figur 3.4.4 PhD-kandidaters bransjetilknytning fordelt på sektor (n=678)

	Offentlig sektor	Privat sektor	Interesseorganisasjon/ ideell organisasjon
Forskning/utvikling	79 %	18 %	3 %
IT/IKT/telekommunikasjon/internett	20 %	80 %	0 %
Konsulentytelser/forretningsmessig tjenesteyting	0 %	100 %	0 %
Offentlige tjenester/forvaltning	100 %	0 %	0 %
Utdanning/skoleverk	82 %	15 %	3 %
Helse/omsorg	89 %	8 %	3 %

De vanligste bransjene å jobbe i for PhD-kandidatene er *forskning/utvikling*, *helse/omsorg* og *utdanning/skoleverk*. Ansatte i disse bransjene jobber ofte i offentlig sektor, som vist i figuren. Den største differansen mellom offentlig og privat sektor er i bransjen *helse/omsorg*, hvor det er en forskjell på 21 prosentpoeng. Dette kan forklares av den store andelen PhD-kandidater fra Det medisinske fakultet.

3.5. Arbeidsplass utenfor Norge

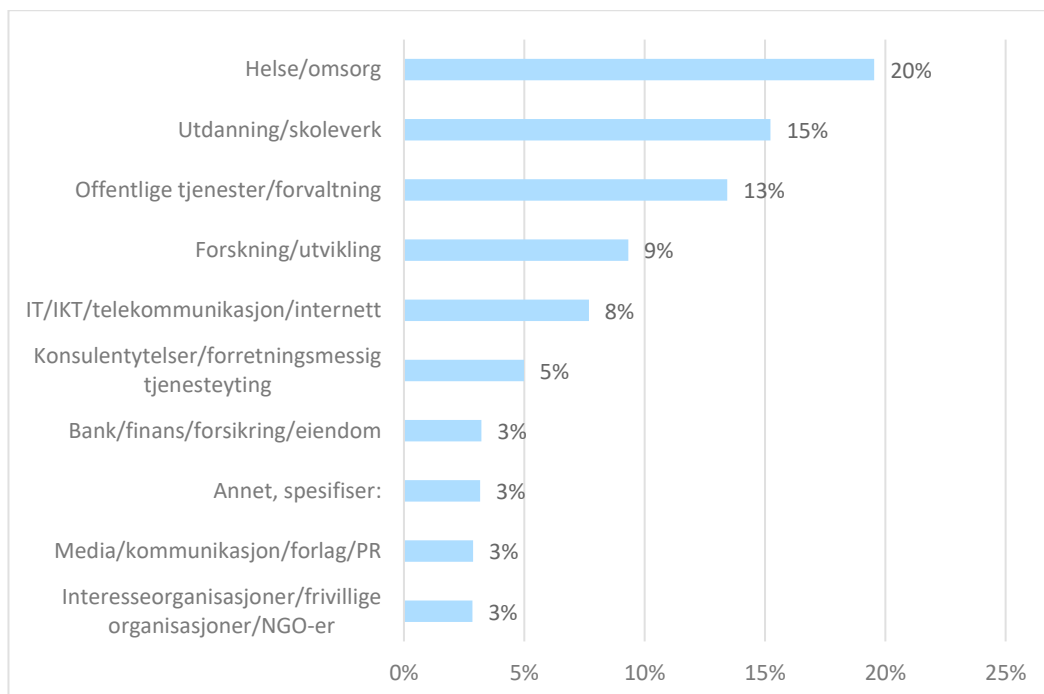
Figur 3.5.1 Arbeidsplass utenfor Norge (n=5281)



Det er en svært liten andel (3 prosent) av kandidatene som har sin arbeidsplass utenfor Norge. 2 prosent arbeider for en norsk virksomhet i utlandet, mens 1 prosent arbeider for en utenlandsk virksomhet. Andre norske universiteter ligger på det samme nivået. I Bergensregionen og for UiT er andelen på 4 prosent.

3.6. Bransjetilknytning

Figur 3.6.1 Bransjetilknytning topp 10 (n=5281)



På spørsmålet om hvilken bransje kandidatene jobber i, kommer *helse/omsorg* på topp med *utdanning/skoleverk* på andreplass. Videre følger *offentlige tjenester/forvaltning* og *forskning/utvikling*. Dette er de samme som lå på topp i forrige kandidatundersøkelse, men *helse/omsorg* lå da på andreplass. Dette indikerer at kandidatenes bransjetilknytning er relativt stabil.

Figur 3.6.2 Bransjetilknytning fordelt på fakultet (n=5281)

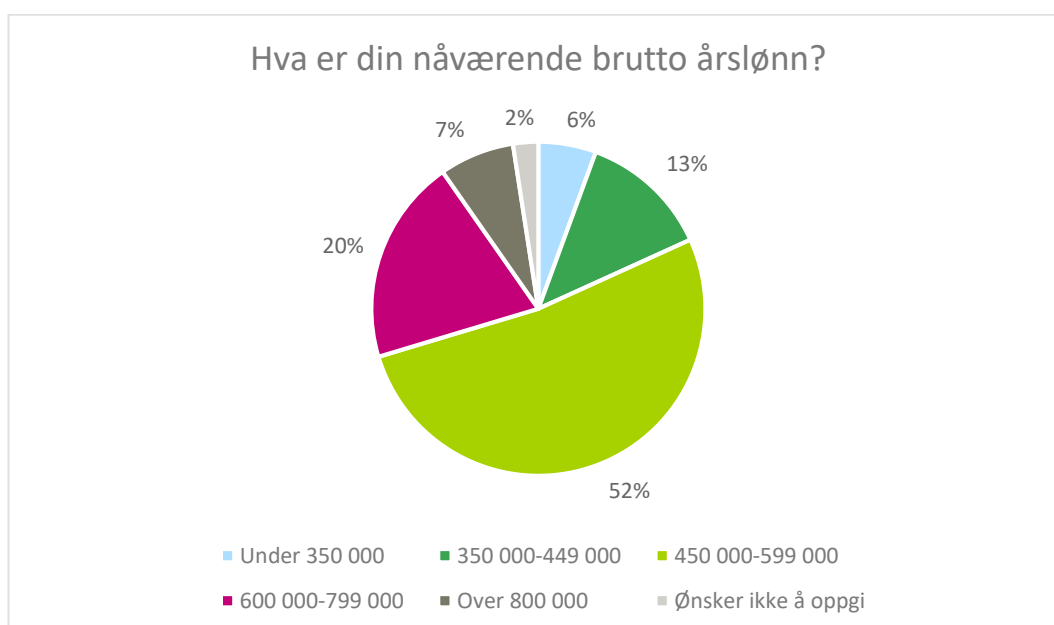
	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Personal/HR	2 %	0 %	4 %	1 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Bank/finans/forsikring/eiendom	1 %	0 %	3 %	10 %	0 %	3 %	0 %	2 %
Forskning/utvikling	8 %	12 %	11 %	1 %	3 %	19 %	5 %	1 %
Håndverk/bygg/anlegg/mekanikk	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Industri/produksjon	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %
IT/IKT/telekommunikasjon/internett	3 %	1 %	3 %	1 %	1 %	35 %	0 %	0 %
Jordbruk/skogbruk/havbruk	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Konsulentytelser/forretningsmessig tjenesteyting	2 %	0 %	7 %	11 %	1 %	8 %	0 %	0 %
Kunst/kultur/kreative næringer	9 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	3 %	0 %
Media/kommunikasjon/forlag/PR	12 %	0 %	4 %	1 %	1 %	1 %	3 %	0 %
Offentlige tjenester/forvaltning	9 %	4 %	23 %	34 %	5 %	4 %	8 %	1 %
Olje/energi/kraft/gass	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	3 %	0 %	0 %
Personlig tjeneste- og servicebransje	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	3 %	0 %
Reiseliv/turisme	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Renhold/renovasjon	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Rettsvesen/politi	1 %	0 %	1 %	13 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Forsvaret	0 %	0 %	1 %	2 %	0 %	1 %	3 %	1 %
Transport/samferdsel/logistikk	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Salg/varehandel/butikk/hotell- og restaurantvirksomhet	6 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %	0 %
Revisjon/regnskap	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	3 %	0 %
Miljø/miljøvern	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Kirke/religiøst arbeid	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	41 %	0 %
Sosialtjenester	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Arkiv/bibliotek/museum	7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	0 %
Interesseorganisasjoner/frivillige organisasjoner/NGO-er	5 %	1 %	6 %	4 %	1 %	0 %	5 %	0 %
Utdanning/skoleverk	21 %	5 %	5 %	2 %	66 %	5 %	11 %	2 %
Helse/omsorg	2 %	71 %	17 %	2 %	9 %	8 %	3 %	90 %
Annet, spesifiser:	4 %	2 %	4 %	2 %	3 %	4 %	8 %	3 %
Juridiske tjenester	0 %	0 %	0 %	8 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Rekruttering	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pedagogiske tjenester	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	0 %	0 %	0 %
Politisk arbeid	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Sport/Idrett	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Språk/kommunikasjon	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %

På Det humanistiske fakultet er bransjene *utdanning/skoleverk* og *media/kommunikasjon/forlag/PR* de største kategoriene, og som i forrige undersøkelse er andelen relativt små fordi kandidatene er spredt ut over flere bransjer. For Det medisinske fakultet er det, ikke overraskende, *helse/omsorg* og *forskning/utvikling* som kommer ut på topp. *Offentlige tjenester/forvaltning* er den største kategorien på Det samfunnsvitenskapelige fakultet, med *helse/omsorg* på andreplass. På Det juridiske fakultet finner vi *offentlige tjenester/forvaltning* på topp, mens det er mer jevnt fordelt mellom *rettsvesen/politi*,

konsulentytelser/forretningsmessig tjenesteyting og juridisk arbeid. 66 prosent av kandidatene ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet oppgir at de jobber i *utdanning/skoleverk*, noe som er en lavere andel enn på forrige undersøkelse, da den var på 74 prosent. *Forskning/utvikling* og *IT/IKT/telekommunikasjon/internett* er de største kategoriene på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. På Det teologiske fakultet oppgir henholdsvis 21 og 17 prosent at de jobber i bransjene *kirke/religiøst arbeid* og *utdanning/skoleverk*. Det er én kategori som utmerker seg på Det odontologiske fakultet, og det er *helse/omsorg* med hele 94 prosent.

3.7. Lønnsnivå

Figur 3.7.1 Lønnsnivå total (n=5281)



Kandidatene ble bedt om å oppgi sin nåværende årslønn, og de som oppgir at de jobbet deltid, ble bedt om å oppgi sin nåværende årslønn omregnet til 100 prosent stilling. Variabelen ble kodet om for å gi et tydeligere bilde av lønnsnivået til kandidatene¹¹. Kandidatenes lønnsnivå, som vist i figur 3.7.1, indikerer at intervallet med den største andelen kandidater er 450 000–599 000 kroner. Hele 52 prosent faller innenfor dette intervallet.

¹¹ Omkodning av svarskaalen:

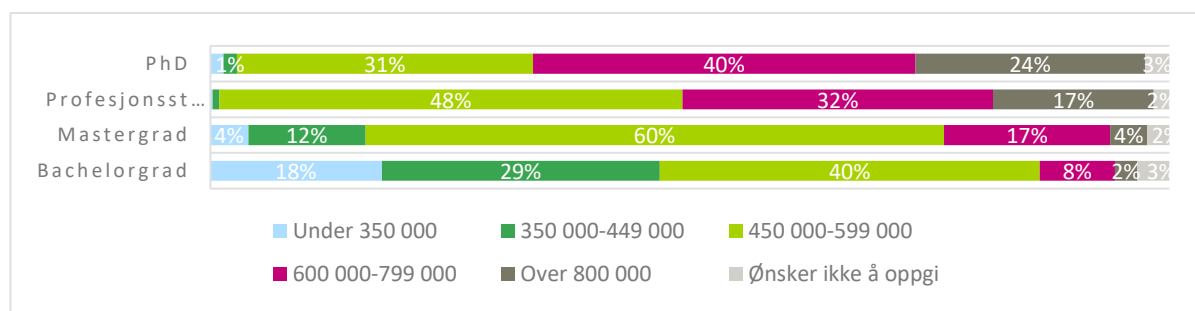
Under 300 000 og 300 000-349 000=Under 350 000
 350 000-399 000 og 400 000-449 000=350 000-449 000
 450 000-499 000, 500 000-549 000 og 550 000-599 000=450 000-599 000
 600 000-699 000 og 700 000-799 000=600 000-799 000
 800 000 eller mer=800 000 eller mer

Figur 3.7.2 Lønnsnivå fordelt på fakultet (n=5281)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Under 350 000	15 %	1 %	5 %	3 %	6 %	4 %	13 %	2 %
350 000-449 000	21 %	4 %	17 %	11 %	14 %	9 %	18 %	14 %
450 000-599 000	48 %	33 %	58 %	60 %	60 %	55 %	42 %	39 %
600 000-799 000	11 %	32 %	15 %	18 %	16 %	24 %	28 %	25 %
Over 800 000	2 %	27 %	3 %	5 %	1 %	5 %	0 %	12 %
Ønsker ikke å oppgi	2 %	3 %	1 %	2 %	3 %	3 %	0 %	8 %

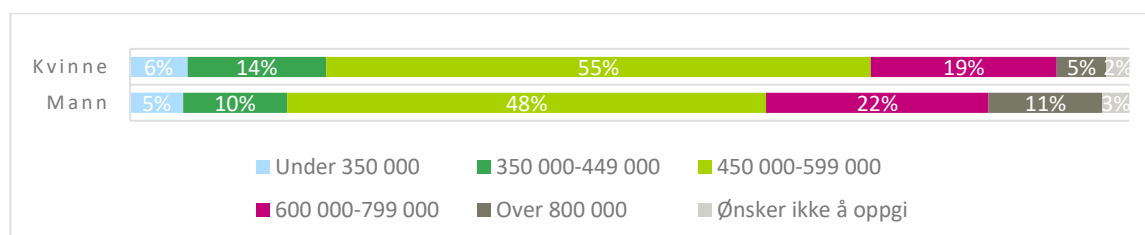
Figur 3.7.2 viser at Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet har en andel på henholdsvis 27 og 12 prosent som oppgir at de tjener 800 000 eller mer. 60 prosent av kandidatene på både Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det juridiske fakultet oppgir at de tjener mellom 450 000 og 599 000 kroner.

Figur 3.7.3 Lønnsnivå fordelt på grad (n=5281)



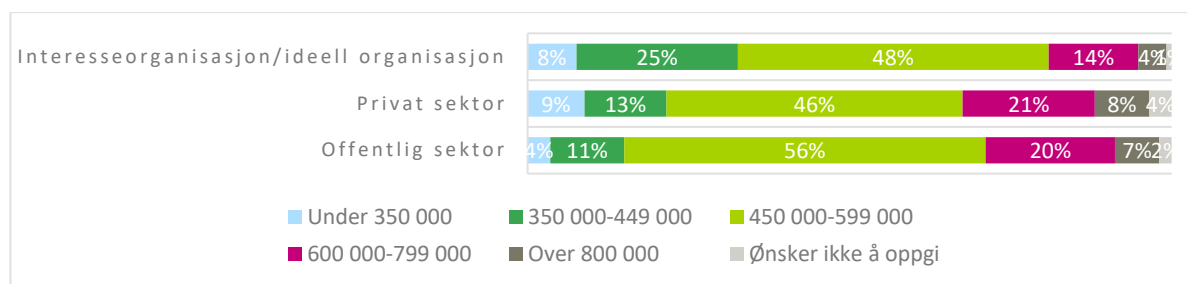
Det er en tydelig forskjell i lønnsnivå mellom de ulike gradene. Som figur 3.7.3 viser har bachelorkandidatene en andel på 18 prosent som tjener mindre enn 350 000 kroner. Av kandidatene med bachelorgrad har den største andelen kandidater en årslønn på 450 000–599 000 kroner. 40 prosent av bachelorkandidatene faller innenfor dette lønnsnivået. Dette gjelder også kandidatene med mastergrad, med en andel på 60 prosent innenfor dette lønnsnivået. Profesjons- og PhD-kandidatene har et betydelig høyere lønnsnivå enn bachelor- og masterkandidatene, med en andel på henholdsvis 17 og 24 prosent som oppgir at de tjener mer enn 800 000. Blant PhD-kandidatene oppgir 40 prosent at de tjener mellom 600 000 og 799 000 kroner, mens dette ligger på 32 prosent for profesjonskandidatene.

Figur 3.7.4 Lønnsnivå fordelt på kjønn (n=5281)



Det er forskjeller i lønnsnivået mellom kjønnene. I figur 3.7.4 ser vi at hele 11 prosent av mennene oppgir at de tjener mer enn 800 000 kroner, mens bare 5 prosent av kvinnene oppgir det samme. Videre tjener en større andel menn enn kvinner 600 000–799 000 kroner, men forskjellen er ikke like stor som i det høyeste nivået (henholdsvis 22 og 19 prosent). Vi finner det motsatte for lønnsnivået 350 000–449 000, hvor andelen kvinner er større enn andelen menn, med andeler på henholdsvis 14 og 10 prosent. Det er ingen kjønnsforskjeller i det laveste lønnsnivået. Ifølge Likelønnskommisjonen¹² kan kjønnsforskjellen i lønn forklares av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Forskjeller i utdanningslengde kan i svært liten grad forklare disse forskjellene.

Figur 3.7.5 Lønnsnivå fordelt på sektor (n=5281)

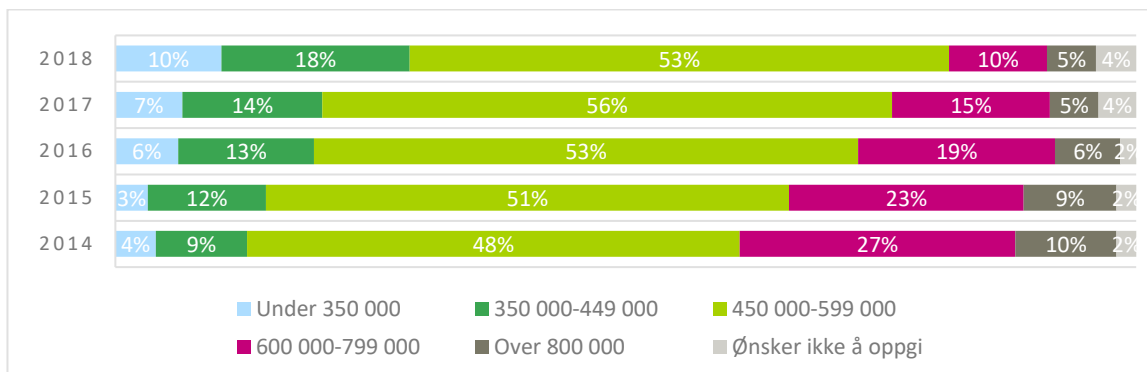


Mellom sektorene er forskjellene størst for lønnsnivået 350 000–449 000, da hele 25 prosent av kandidatene som oppgir at de jobber i en interesseorganisasjon eller ideell organisasjon, befinner seg her. Dette sier noe om at lønnsnivået i denne sektoren er lavere enn i privat og offentlig sektor, og kan forklares av at finansieringen i denne sektoren kan være usikker. Til forskjell er det bare en andel på 13 prosent av kandidatene som jobber i privat sektor, som oppgir dette lønnsnivået, og 11 prosent i offentlig sektor. Blant kandidatene i offentlig sektor oppgir 56 prosent at de tjener mellom 450 000 og 599 000 i året. Dette lønnsnivået er det hyppigst valgte i alle sektorer. Privat sektor har størst andel kandidater som oppgir at de tjener over 800 000, med 8 prosent.

¹² Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>

Figur 3.7.6 Lønnsnivå fordelt på eksamineringsår (n=5281)



Det er en tydelig tendens til at man tjener mer jo lengre tid som har gått siden uteksamineringen, noe som ikke er overraskende ettersom mer tid i arbeidslivet ofte gir høyere lønn. Kandidatene som avla graden i 2018, har høyest andel som tjener under 350 000, mens kandidatene som avla graden i 2015, har den laveste andelen med 3 prosent. Ettersom kandidatene som avla graden i 2018, bare har vært uteksaminert i noen måneder, er det som forventet at de ikke tjener like godt som de andre. 2014 har den største andelen kandidater som oppgir at de tjener mellom 600 000 og 799 000 kroner.

Figur 3.7.7 Lønnsnivå fordelt på stillingsandel (n=5281)

	Heltid i en stilling (100%)	Heltid, men i flere stillinger	Deltid (75% eller mer)	Deltid (50% til 74%)	Deltid (under 50%)
Under 350 000	3 %	15 %	18 %	42 %	55 %
350 000-449 000	12 %	17 %	28 %	18 %	18 %
450 000-599 000	55 %	30 %	37 %	31 %	16 %
600 000-799 000	21 %	20 %	9 %	3 %	5 %
Over 800 000	7 %	15 %	2 %	0 %	0 %
Ønsker ikke å oppgi	2 %	3 %	5 %	6 %	7 %

Figur 3.7.7 viser at kandidatene stort sett tjener mer i heltidsstillinger, da en andel på 55 prosent av kandidatene i heltidsstilling oppgir at de tjener mellom 450 000 og 599 000 kroner. Blant kandidatene som har oppgitt at de er i en deltidstilling på under 50 prosent eller mellom 50 og 74 prosent, tjener henholdsvis 55 og 42 prosent av disse under 350 000 kroner. Selv om de som jobber heltid i flere stillinger, har en større andel i de høye lønnsnivåene, er fordelingen mellom lønnsnivåene mye jevnere enn for dem som jobber heltid i én stilling. Eksempelvis er andelen som tjener over 800 000 kroner nesten like stor som andelen som tjener under 350 000, hos dem som jobber heltid i flere stillinger. En så stor spredning i lønnsnivået tyder på en stor variasjon i hvilke jobber denne gruppen har.

3.8. Gjennomsnittlig årslønn for kandidater ved UiO

I denne delen vil vi presentere estimert gjennomsnittlig årslønn for ulike bakgrunnsvariabler. Ettersom spørsmålet ble stilt med intervaller som svarkategorier, har vi beregnet et lønnsestimert¹³. 129 respondenter svarte at de ikke ønsket å oppgi årslønnen sin, og de er tatt ut av denne beregningen. Den estimerte gjennomsnittslønnen er på 551 000 kroner. Gjennomsnittslønnen i undersøkelsen fra 2014 var på 463 000 kroner, noe som utgjør 513 000 kroner i dagens verdi¹⁴. Ut fra dette kan vi anslå at UiOs kandidater har hatt en svak reallønnsvekst siden 2014¹⁵.

For bakgrunnsvariabelen alder kan vi se at gjennomsnittslønnen øker i takt med økende alder, fra et gjennomsnitt på 499 000 kroner for kandidatene mellom 21–29 år til et gjennomsnitt på 707 000 kroner for dem over 60 år. Sammenlignet med forrige kandidatundersøkelse er økningen i beregnet lønn større for de eldre aldersgruppene og mindre for de yngre. Menn tjener i gjennomsnitt 34 000 kroner mer enn kvinner, og denne differansen er større enn ved forrige kandidatundersøkelse. På UiA er lønnsforskjellene mellom kjønnene på 52 000 kroner, og dermed betydelig større enn ved UiO¹⁶. NIFUs kandidatundersøkelse blant masterkandidater fra 2017 viser en kjønnsforskjell i lønn på omtrent 30 000 kroner, som ligger nærmere UiO (Støren & Nesje 2018). Forskjellene i gjennomsnittlig lønn mellom de ulike eksamineringsårene viser at kandidatene har høyere lønn jo lenger det er siden de avla graden.

Det medisinske fakultet har den høyeste gjennomsnittslønnen blant fakultetene med 669 000 kroner. Det humanistiske fakultet har lavest gjennomsnittslønn på 479 000 kroner. Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har den høyeste lønnsveksten fra forrige undersøkelse. Blant de ulike ansettelsesforholdene har kandidatene i fast ansettelse høyest gjennomsnittslønn med 566 000 kroner. Kandidatene som er ansatt i en heltidsstilling, har høyest gjennomsnittslønn, mens de som jobber deltid under 50 % har den laveste.

¹³ Svorskalaen er omregnet på følgende måte:

Under 300 000=250 000
 300 000-349 500=324 500
 350 000-399 000=374 500
 400 000-449 000=424 500
 450 000-499 000=474 500
 500 000-549 000=524 500
 550 000-599 000=574 500
 600 000-699 000=649 500
 700 000-799 000=749 500
 800 000 eller mer=850 000

Tallene må tolkes med forsiktighet ettersom spørsmålet er stilt med 10 svarkategorier og avrundet til nærmeste tusen. De som ikke ønsket å oppgi lønn er fjernet. Dette bidrar til at man bør tolkene tallene med en viss varsomhet.

¹⁴ Regnet ut ved hjelp av SSB: <https://www.ssb.no/kpi>

¹⁵ Dette estimatet må også tolkes med forsiktighet. Skalaen på spørsmålet ble flyttet opp siden 2014, og laveste kategori er nå 100 000 kroner høyere enn i forrige undersøkelse. Dersom mange nok av kandidatene tjener betydelig under 250 000, så vil dette gi en kunstig høy gjennomsnittslønn. Lønnsveksten må derfor tolkes med forsiktighet.

Gjennomsnittslønnen ligger ved UiO noe høyere enn for andre sammenlignbare undersøkelser. UiA og Bergensregionen har en snittlønn på henholdsvis 438 000 og 489 458 kroner. NIFUs kandidatundersøkelse fra 2017 viser at masterkandidaters gjennomsnittslønn et halvt år etter eksamen var på ca. 40 608 kroner i måneden (ca. 490 000 kroner i året) (Støren & Nesje: 112).

Figur 3.8.1 Beregnet gjennomsnittlig årslønn

Bakgrunnsvariabel ¹⁷	Gjennomsnittlig lønn
Total (n=5152)	551 000
Alder	
21-29 (n=2139)	499 000
30-39 (n=2192)	558 000
40-49 (n=580)	635 000
50-59 (n=287)	666 000
60+ (n=83)	707 000
Kjønn	
Mann (n=1851)	573 000
Kvinne (n=3301)	539 000
Eksamineringsår	
2014 (n=1182)	581 000
2015 (n=1144)	568 000
2016 (n=1189)	545 000
2017 (n=1024)	531 000
2018 (n=613)	505 000
Grad	
Bachelorgrad (n=838)	458 000
Mastergrad (n=3224)	538 000
Profesjonsstudium (n=435)	643 000
PhD (n=660)	669 000
Fakultet	
HF (n=748)	479 000
MED (n=810)	669 000
SV (n=879)	521 000
JUS (n=937)	546 000
UV (n=693)	516 000
MN (n=946)	561 000
TF (n=37)	514 000
OD (n=106)	600 000
Hva er ditt ansettelsesforhold?	
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid) (n=3696)	566 000
Stipendiat/forskeropplæringsstilling (n=80)	439 000
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder (n=868)	512 000
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder (n=235)	489 000
Selvstendig næringsdrivende (n=153)	553 000
Postdoktor/åremålsstilling (n=121)	564 000
Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende jobb?	
Heltid i en stilling (100%) (n=4618)	560 000
Heltid, men i flere stillinger (n=223)	554 000
Deltid (75% eller mer) (n=137)	457 000
Deltid (50% til 74%) (n=118)	388 000
Deltid (under 50%) (n=55)	349 000

¹⁷ Tallene er rundet av til nærmeste tusen.

3.9. Hovedoppgaver i nåværende stilling

Figur 3.9.1 Hovedoppgaver fordelt på fakultet (n=5281)

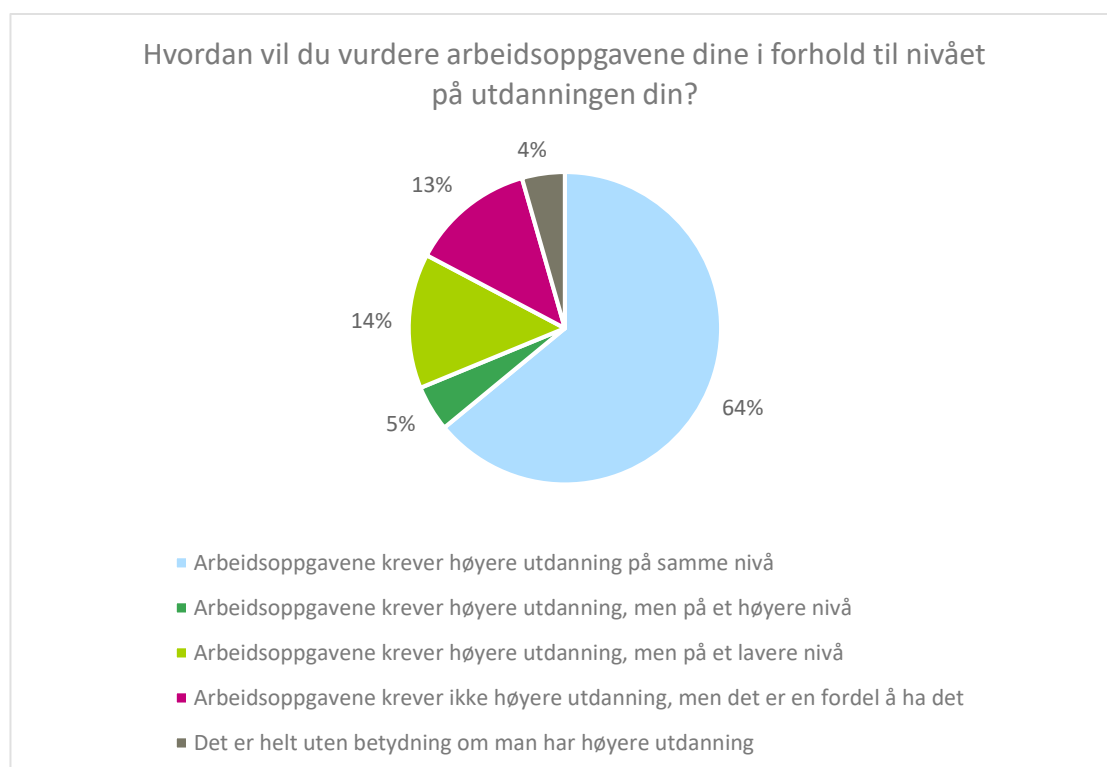
	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD	Total
Undervisning og pedagogisk arbeid	25 %	15 %	10 %	3 %	63 %	8 %	27 %	8 %	19 %
Opplæring	6 %	6 %	4 %	4 %	21 %	3 %	0 %	3 %	7 %
Arkeologi/konservering	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Internasjonale relasjoner (diplomati/utviklingsarbeid/feltarbeid i frivillige organisasjoner)	2 %	0 %	3 %	2 %	0 %	0 %	3 %	0 %	1 %
Kulturminneforvaltning/kulturvern	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Miljøvern/ressursforvaltning	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	3 %	0 %	0 %	1 %
Kommunikasjonsarbeid/PR Kunst-/kulturarbeid/formidling (museer og andre kulturinstitusjoner)	12 %	1 %	7 %	2 %	1 %	1 %	0 %	0 %	4 %
Pasientbehandling	2 %	60 %	15 %	1 %	5 %	4 %	0 %	90 %	16 %
Rådgivning	12 %	9 %	25 %	54 %	22 %	12 %	9 %	3 %	22 %
Veiledning	12 %	14 %	17 %	19 %	29 %	5 %	7 %	9 %	15 %
Forskning	11 %	24 %	14 %	3 %	6 %	22 %	9 %	4 %	13 %
Administrasjon	15 %	9 %	13 %	8 %	9 %	5 %	20 %	13 %	10 %
Prosjektledelse/prosjektarbeid	14 %	10 %	22 %	11 %	5 %	19 %	12 %	1 %	13 %
Saksbehandling	11 %	4 %	21 %	51 %	10 %	5 %	8 %	1 %	17 %
Gründerskap/entreprenørskap	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	1 %
Konsulentvirksomhet/utredningsarbeid	6 %	1 %	16 %	17 %	4 %	19 %	2 %	0 %	11 %
Kundebehandling/førstelinge/support	8 %	1 %	6 %	5 %	2 %	6 %	11 %	1 %	5 %
Personaloppgaver/HR	4 %	2 %	6 %	2 %	4 %	2 %	7 %	1 %	3 %
Sosialt arbeid/opsøkende tjeneste	1 %	2 %	4 %	2 %	2 %	0 %	5 %	0 %	2 %
Drift/produksjon	3 %	3 %	2 %	1 %	0 %	11 %	0 %	1 %	3 %
Laboratoriearbeid	0 %	5 %	0 %	0 %	0 %	11 %	0 %	2 %	3 %
Økonomi/ regnskap/revisjon	2 %	2 %	5 %	3 %	1 %	1 %	0 %	3 %	2 %
Produktutvikling/teknologiutvikling	3 %	1 %	3 %	1 %	1 %	35 %	0 %	0 %	8 %
Salg/markedsføring/reklame	10 %	0 %	5 %	2 %	2 %	4 %	3 %	1 %	4 %
Kunstnerisk virksomhet (bildekunst/forfatter/musikk/teater)	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %
Arkiv- og bibliotekoppgaver	5 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %
Tjenesteutvikling	1 %	3 %	4 %	2 %	1 %	16 %	4 %	0 %	5 %
Transportvirksomhet/logistikk	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Oversettelse/tolkning	3 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Religiøst arbeid/prestetjenester	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	34 %	0 %	0 %
Journalistikk/redaksjonsarbeid	10 %	0 %	2 %	1 %	0 %	0 %	2 %	0 %	2 %
Forretnings-/næringsutvikling	1 %	1 %	3 %	3 %	0 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Ledelse	6 %	9 %	6 %	4 %	11 %	4 %	19 %	5 %	7 %
Planlegging (by-, bolig-, samferdsel)	1 %	0 %	3 %	2 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Produksjon industri/håndverk	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %
Produksjon radio/TV/musikk/web	3 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Annet (Spesifiser)	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	6 %	8 %	2 %	4 %
Juridisk arbeid	0 %	0 %	0 %	9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Analyse, databehandling, rapportering	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %

Kandidatene ble spurt om hvilke hovedoppgaver de har i sitt daglige arbeid, og de kunne velge inntil tre alternativer. *Rådgivning* er det hyppigst valgte alternativet med 22 prosent, og *undervisning og pedagogisk arbeid* er det nest hyppigste valget med 19 prosent. Dermed har vi *saksbehandling* på 17 prosent. Dette er de samme hovedoppgavene som var hyppigst valgt i 2014. Fordelingen blant fakultetene er også relativt lik, og det er de samme hovedoppgavene som går igjen.

Sammenlignet med andre kandidatundersøkelser er listen over hovedoppgaver lik når vi ser på topp 10. NTNU skiller seg ut med en høyere andel som oppgir at de jobber med produktutvikling og teknologi (17 prosent). Mot henholdsvis 10 prosent i Bergensregionen, 9 prosent ved UiO, 6 prosent ved NMBU¹⁸.

3.10. Nivå på arbeidsoppgaver

Figur 3.10.1 Nivå på arbeidsoppgaver total (n=5281)



Respondentene ble bedt om å oppgi hvilket nivå arbeidsoppgavene deres er på sammenlignet med nivået på utdanningen deres. De aller fleste (64 prosent) oppgir at arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på samme nivå som deres egen utdanning. Bare 5 prosent oppgir at arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på et høyere nivå, mens henholdsvis 14 og 4 prosent oppgir at arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på lavere nivå eller at det er uten betydning

¹⁸ Ingen av disse kandidatundersøkelsene hadde Gründer og entreprenørskap med i listen over hovedoppgaver. Merk også at tallene fra NTNU stammer fra 2013, altså før fusjonen.

hvorvidt man har høyere utdanning. Dette indikerer at 1 av 5 har høyere utdanning enn arbeidsoppgavene deres krever.

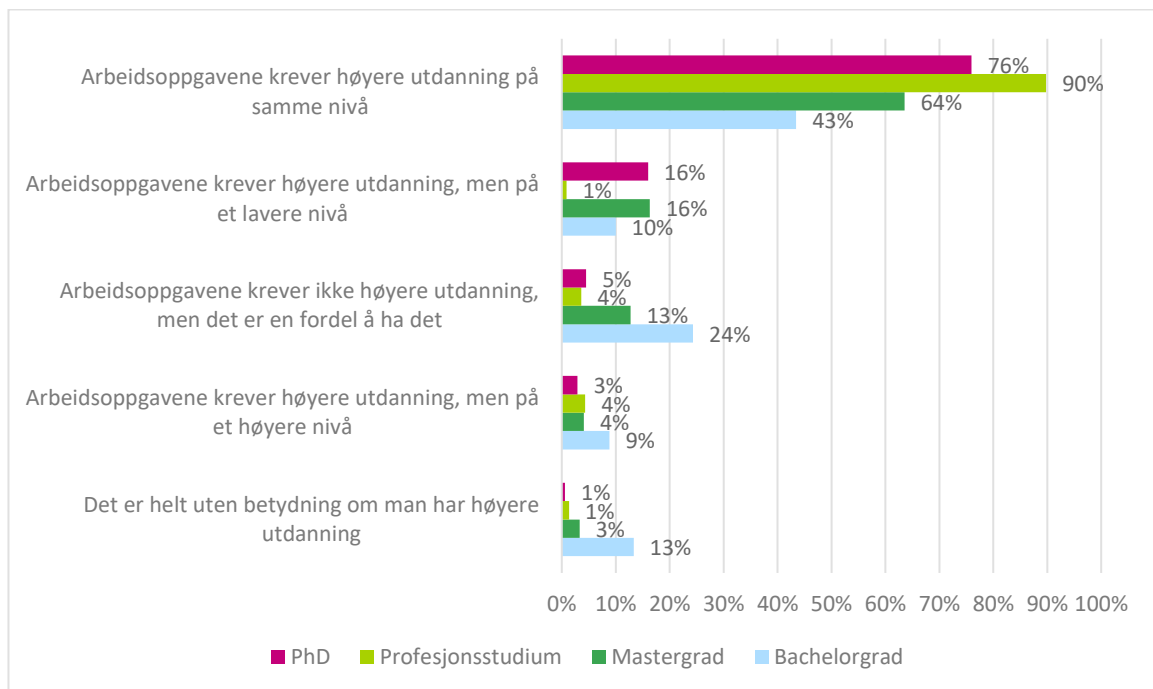
Figur 3.10.2 Nivå på arbeidsoppgaver fordelt på fakultet (n=5281)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på samme nivå	44 %	76 %	62 %	73 %	64 %	61 %	62 %	82 %
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et høyere nivå	4 %	4 %	5 %	2 %	7 %	6 %	0 %	13 %
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå	19 %	11 %	15 %	13 %	13 %	15 %	10 %	2 %
Arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det	22 %	8 %	15 %	9 %	12 %	13 %	20 %	3 %
Det er helt uten betydning om man har høyere utdanning	10 %	1 %	4 %	3 %	4 %	5 %	8 %	0 %

Det humanistiske fakultet skiller seg fra de andre fakultetene ved at det har den laveste andelen på arbeidsoppgaver med samme nivå som utdanningen, med 44 prosent¹⁹. I den andre enden finner vi Det odontologiske fakultet som av alle fakultetene har den største andelen som oppgir at arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på et høyere nivå enn kandidatens egen utdanning, med 13 prosent. Det odontologiske fakultet er i tillegg det fakultetet med størst andel kandidater med oppgaver som krever utdanning på samme nivå, tett etterfulgt av Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet med andeler på henholdsvis 73 og 76 prosent. Både Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har hatt en økning i andelene som har arbeidsoppgaver på samme nivå som egen utdanning, sammenlignet med forrige undersøkelse. Dette sammenfaller med at andelen kandidater med arbeidsoppgaver der det er en fordel med høyere utdanning har sunket.

¹⁹ Det humanistiske fakultet har også en høy andel bachelorkandidater. Se appendiks (figur 14.1.1) for fordeling per grad for fakultetene.

Figur 3.10.3 Nivå på arbeidsoppgaver fordelt på grad (n=5281)



Det er tydelige forskjeller mellom de ulike gradene. Profesjonskandidatene kommer ut med den høyeste andelen kandidater med arbeidsoppgaver som krever høyere utdanning på samme nivå som utdanningen deres, med 90 prosent. PhD-kandidatene har den nest høyeste andelen med 76 prosent, og masterkandidatene har en andel på 64 prosent. Bachelorkandidatene har en andel på 43 prosent, som er en økning på 13 prosentpoeng fra forrige kandidatundersøkelse. Når det gjelder arbeidsoppgaver hvor det er en fordel, men ikke et krav om høyere utdanning, har bachelorkandidatene den høyeste andelen på 24 prosent. I tillegg har de den høyeste andelen på alternativet *det er helt uten betydning om man har høyere utdanning*, med 13 prosent. Bachelorkandidatene er igjen de som skiller seg ut når det kommer til arbeidsoppgaver som krever høyere utdanning, men på et høyere nivå, med den høyeste andelen på 9 prosent. Forskjellene er mindre når det gjelder arbeidsoppgaver som krever høyere utdanning, men på et lavere nivå. Her kommer bachelorkandidatene ut med lavest andel (10 prosent), mens det nesten ikke er forskjell mellom master- og PhD-kandidatene med henholdsvis 17 og 16 prosent. Profesjonskandidatene skiller seg, ikke overraskende, ut med å ha en andel på 1 prosent i denne kategorien.

Nivå på arbeidsoppgaver – forskjellene mellom bachelor og master

Figur 3.10.4 Mastergrad: Sektortilhørighet fordelt på nivå på arbeidsoppgaver (n=3299)

	Offentlig sektor	Privat sektor	Interesseorganisasjon/ ideell organisasjon
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på samme nivå	58 %	37 %	5 %
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et høyere nivå	57 %	41 %	2 %
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå	63 %	30 %	6 %
Arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det	43 %	48 %	8 %
Det er helt uten betydning om man har høyere utdanning	44 %	50 %	6 %

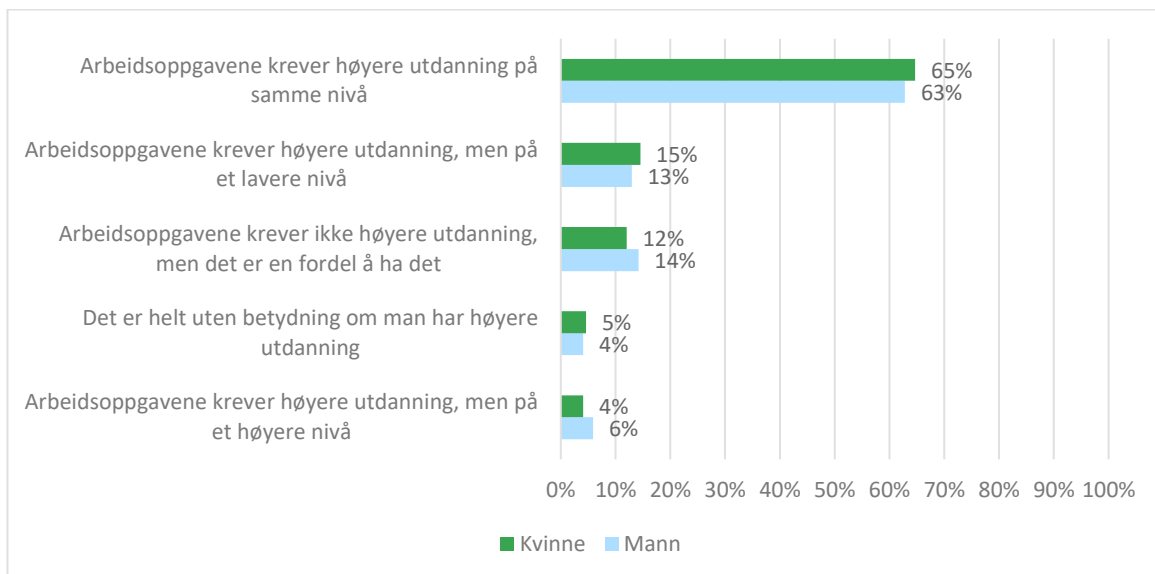
Forskjellen mellom sektorene i kategoriene *arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det* og *det er helt uten betydning om man har høyere utdanning* er relativt liten for masterkandidatene.

Figur 3.10.5 Bachelorgrad: Sektortilhørighet fordelt på nivå på arbeidsoppgaver (n=867)

	Offentlig sektor	Privat sektor	Interesseorganisasjon/ ideell organisasjon
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på samme nivå	53 %	42 %	6 %
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et høyere nivå	46 %	45 %	9 %
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå	40 %	54 %	7 %
Arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det	40 %	49 %	11 %
Det er helt uten betydning om man har høyere utdanning	23 %	74 %	3 %

For bachelorkandidatene er det større forskjell mellom disse kategoriene. Den største andelen finner vi i privat sektor, og andelen er betydelig mindre for offentlig sektor. Dette kan handle om at det er flere «ufaglærte» stillinger i privat sektor som passer for bachelorkandidater. I offentlig sektor er det derimot strengere formelle krav i ansettelsesprosesser, og dette kan forklare hvorfor andelen er lavere her sammenlignet med privat sektor. Dette indikerer at bachelorkandidater i større grad har stillinger i privat sektor uten krav til høyere utdanning, sammenlignet med masterkandidatene.

Figur 3.10.6 Nivå på arbeidsoppgaver fordelt på kjønn (n=5281)

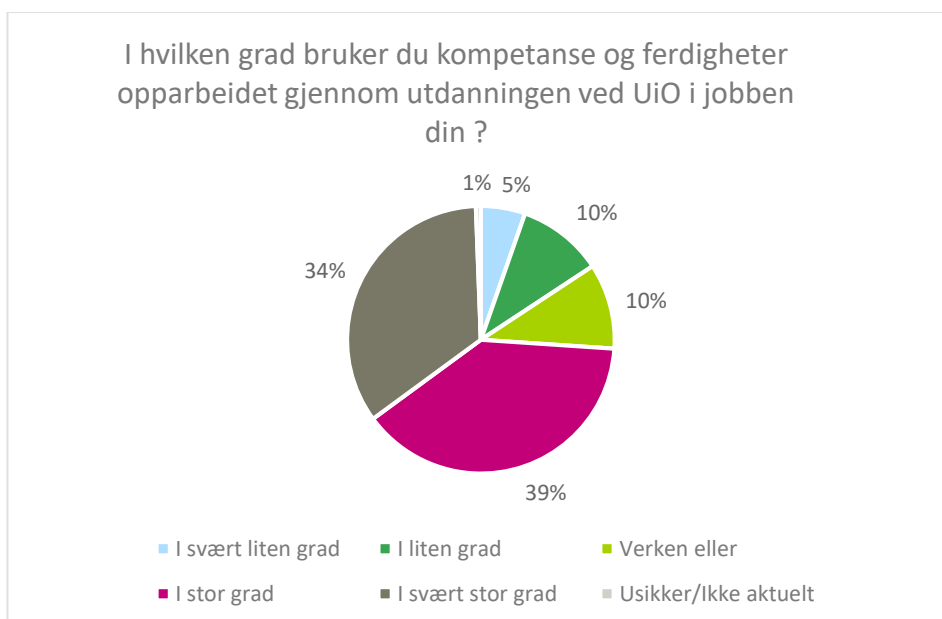


Det er bare små forskjeller mellom kjønnene når det gjelder nivå på arbeidsoppgaver, og tendensen var den samme i undersøkelsen fra 2014.

3.11. Relevant jobb

Kandidatene ble bedt om å svare på i hvilken grad de bruker kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO i jobben sin, på en fempunktsskala. I tillegg kunne de svare *usikker/ikke aktuelt*.

Figur 3.11.1 Relevant jobb total (n=5281)



De aller fleste bruker kompetanse eller ferdigheter fra utdanningen sin i jobb. Totalt 73 prosent svarer enten *i svært stor grad* eller *i stor grad*, mens 10 prosent svarer *verken eller*. Henholdsvis 10 og 5 prosent svarer *i liten grad* og *i svært liten grad*.

Figur 3.11.2 Relevant jobb fordelt på grad (n=5281)

Studienivå	
Bachelorgrad	3,2
Mastergrad	3,9
Profesjonsstudium	4,6
PhD	4,1
Total	3,9

Svar på «I hvilken grad bruker du kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO i jobben din?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Figur 3.11.2 viser at gjennomsnittet øker med høyere grad, og det er stor forskjell mellom bachelorkandidatene og masterkandidatene. Det å gå profesjonsstudium gir høyest sannsynlighet for at kandidatene benytter kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO.

Figur 3.11.3 Relevant jobb per grad fordelt på fakultet (n=5281)

	Bachelorkandidater	Masterkandidater	Profesjonsstudium	Doktorkandidater	Total
HF	2,7	3,6		4,5	3,4
MED	2,6	3,9	4,7	4,1	4,2
SV	3,0	3,7	4,5	4,5	3,7
JUS	3,2	4,1		4,3	4,1
UV	3,6	4,1		4,6	4,0
MN	3,4	3,8		3,8	3,7
TF	3,2	3,8	4,1	4,1	3,9
OD	4,7	4,9		4,1	4,8

Svar på «I hvilken grad bruker du kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO i jobben din?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Fakultetene med høyest skår er Det odontologiske fakultet (4,8), Det medisinske fakultet (4,2) og Det juridiske fakultet (4,1), mens Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har de laveste skårene på 3,4, 3,7 og 3,7. Samtidig viser figur 3.11.3 at forskjellene mellom de ulike gradene er mindre for fakultetene med høyest totalskår. Det motsatte er tilfellet for fakultetene med lavere totalskår, hvor også forskjellene mellom gradene er større.

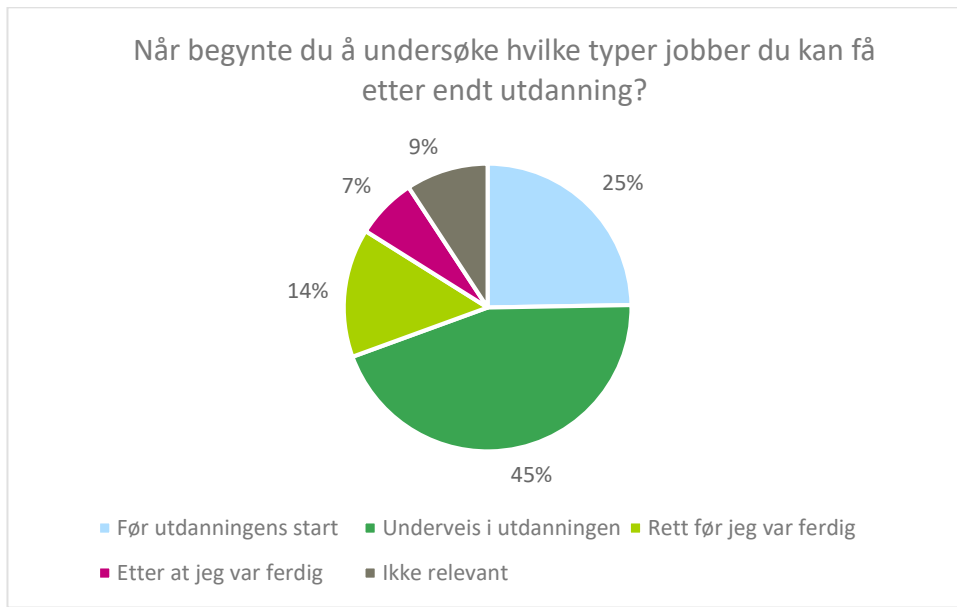
Nåværende stilling oppsummert

- 84 prosent av kandidatene var yrkesaktive på undersøkelsestidspunktet
- Høyest sysselsettingsgrad finner vi på Det odontologiske fakultet og Det medisinske fakultet (92 prosent)
- 23 prosent av bachelorkandidatene har valgt å studere videre etter endt grad ved UiO
- 89 prosent av kandidatene er ansatt i en *heltidsstilling*
- Det juridiske fakultet har flest kandidater i heltidsstilling (97 prosent)
- Det teologiske fakultet har flest kandidater som arbeider i en deltidsstilling (totalt 17 prosent)
- Lang utdanning gir større sannsynlighet for å være yrkesaktiv, være fast ansatt og ha heltidsstilling
- 7 av 10 kandidater er fast ansatt i sin nåværende stilling
- Lavest andel fast ansatte finner vi i offentlig sektor (65 prosent)
- Gjennomsnittslønnen for kandidatene er på 551 000 kroner
- 6 av 10 opplever at nivået på arbeidsoppgavene er på likt nivå som deres utdanning
- Bachelorkandidater er mest mistilpasset i sin nåværende stilling, 13 prosent oppgir at utdanning ikke har noen betydning
- 73 prosent mener at de i stor eller svært stor grad får nytte av utdannelsen i jobben

4. JOBBPLANLEGGING

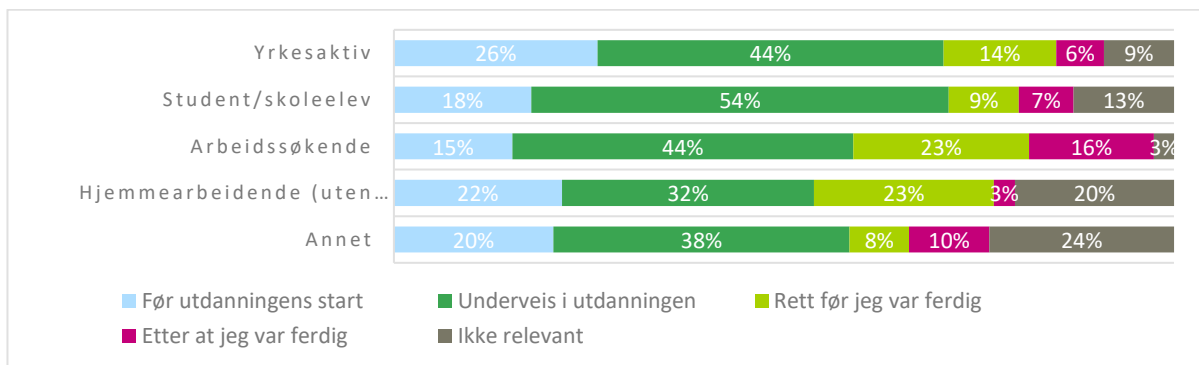
4.1. Starttidspunkt for jobbplanlegging

Figur 4.1.1 Starttidspunkt for jobbplanlegging (n=6253)



På spørsmål om når kandidatene begynte å undersøke hvilke typer jobber de kunne få etter endt utdanning, svarer 45 prosent at de begynte underveis i utdanningen. 25 prosent begynte før utdanningens start, og 14 prosent rett før de var ferdig. 7 prosent av kandidatene ventet til etter at de var ferdig, og hele 9 prosent har valgt alternativet ikke relevant.

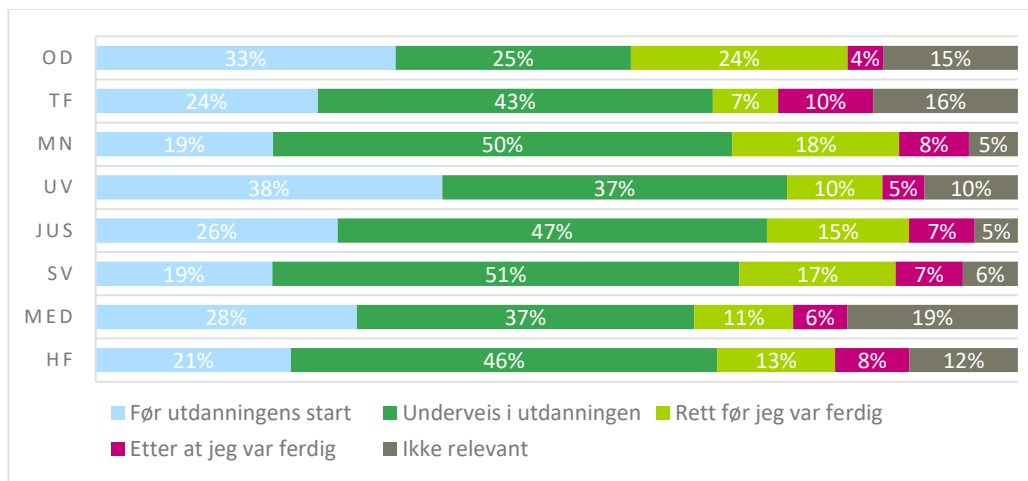
Figur 4.1.2 Starttidspunkt for jobbplanlegging fordelt på hovedaktivitet (n=6253)



Den største forskjellen mellom yrkesaktive og arbeidssøkende finner vi i andelen som begynte jobbplanleggingen før utdanningens start, og denne andelen er høyere hos de yrkesaktive. Tilsvarende er andelen som begynte rett før de var ferdig, høyere hos dem som oppgir at de er arbeidssøkende. Andelen som begynte etter de var ferdige er høyere blant de arbeidssøkende.

Dette tyder på at det lønner seg å starte jobbplanleggingen en stund før man fullfører utdanningen.

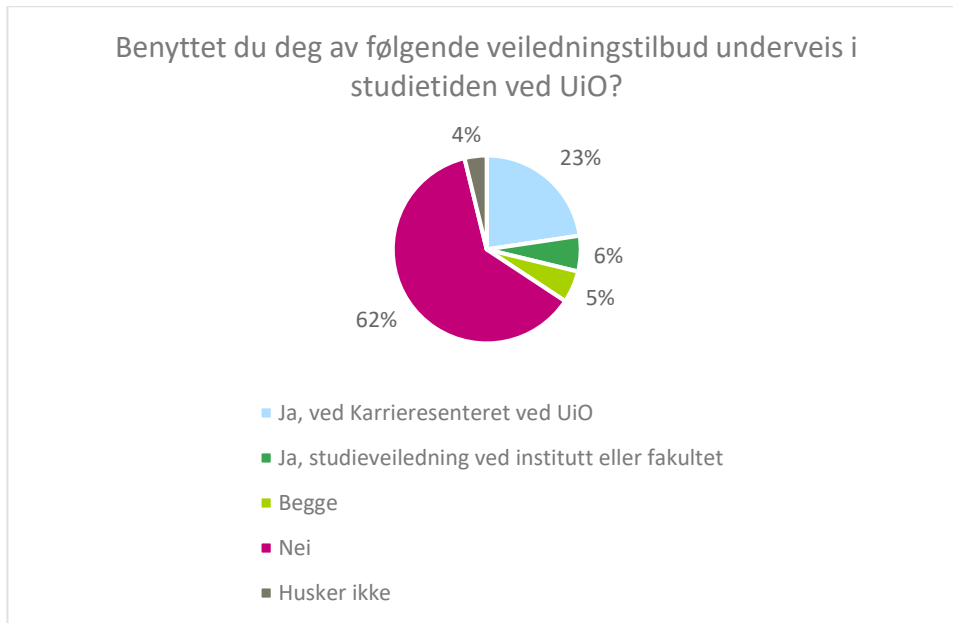
Figur 4.1.3 Starttidspunkt for jobbplanlegging fordelt på fakultet (n=6253)



Det er tydelige forskjeller blant fakultetene, og Det odontologiske fakultet, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet har de høyeste andelen som startet jobbplanlegging før utdanningens start. Dette kan tyde på at jobbplanleggingen til disse kandidatene er en del av studievalget, siden det i mye større grad er et 1:1 forhold mellom utdanning og yrke. Denne andelen er lavere hos fakulteter som Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Den største andelen som har svart *ikke relevant* finner vi hos Det medisinske fakultet, på 19 prosent. Dette kan henge sammen med den store andelen på Det medisinske fakultet som fortsetter i en jobb de hadde, før de startet på utdanningen (se figur 6.1.3).

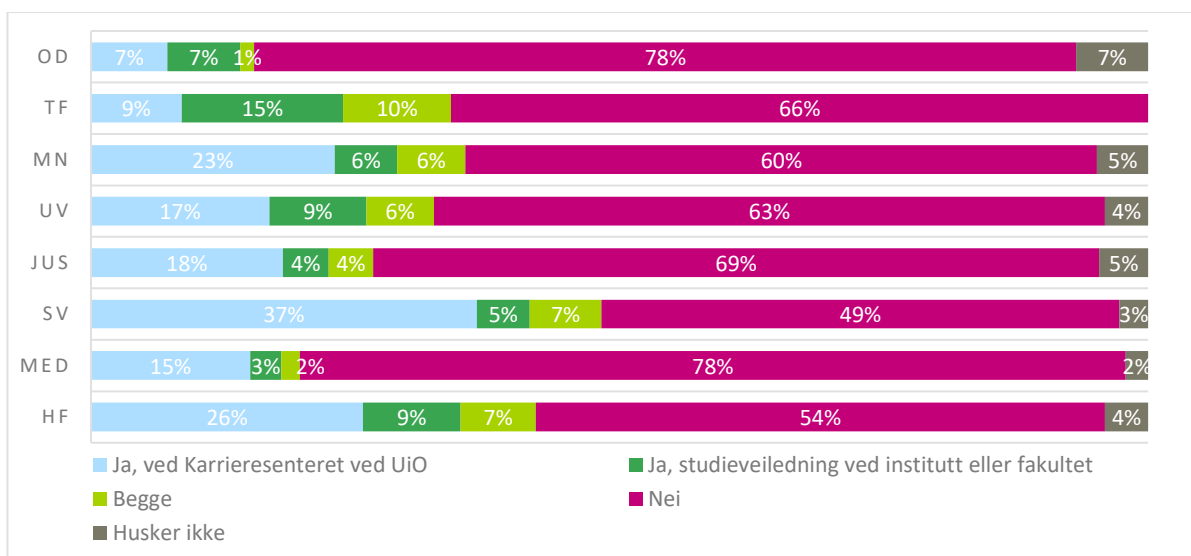
4.2. UiOs veiledningstilbud

Figur 4.2.1 Benyttelse av veiledningstilbud ved UiO (n=6253)



Undersøkelsen kartla om kandidatene hadde benyttet seg av UiOs veiledningstilbud på Karrieresenteret og/eller instituttet eller fakultetet. 62 prosent oppgir at de ikke har benyttet seg av veiledningstilbudet, mens 4 prosent ikke husker. Det er flere som har benyttet Karrieresenterets tilbud (23 prosent) enn tilbudet ved institutt eller fakultet (6 prosent). 5 prosent har benyttet seg av begge tilbudene.

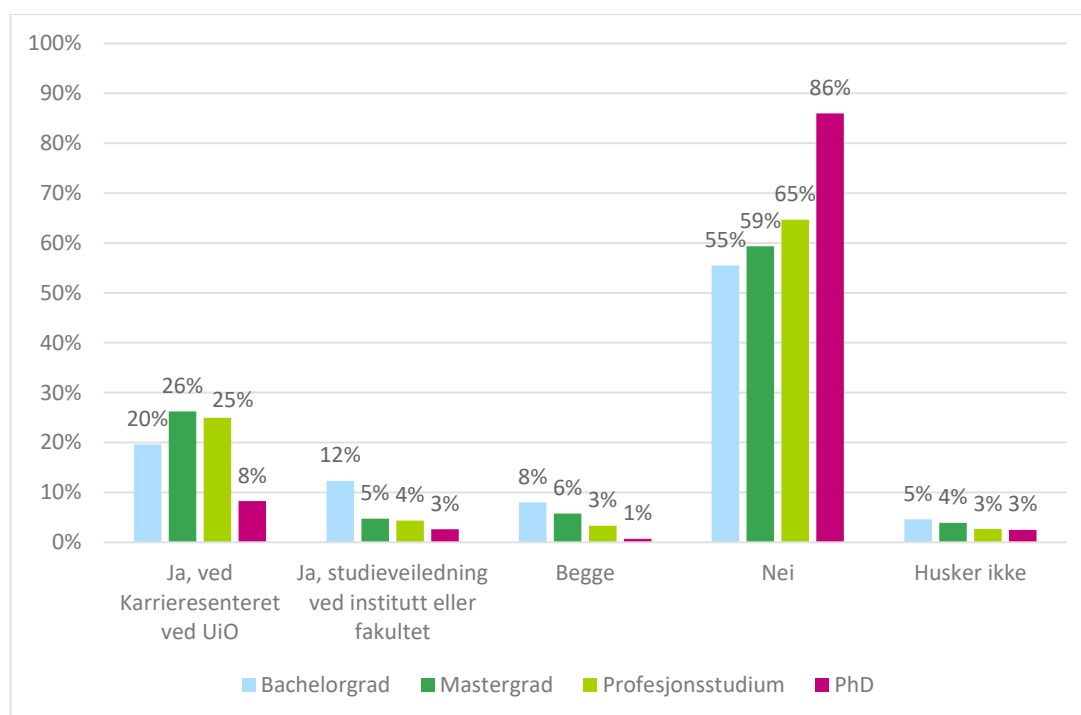
Figur 4.2.2 Benyttet veiledningstilbud fordelt på fakultet (n=6253)



Det samfunnsvitenskapelige fakultet skiller seg ut som det fakultetet med størst andel kandidater som benyttet seg av Karrieresenterets veiledningstilbud, med 37 prosent. Dette er et godt stykke

foran fakultetet som benyttet veiledningstilbudene nest mest, som er Det humanistiske fakultet. Når det gjelder instituttets eller fakultetets veiledningstilbud, er det kandidater fra Det teologiske fakultet (15 prosent), Det utdanningsvitenskapelige fakultet (9 prosent) og Det humanistiske fakultet (9 prosent) som har brukt dette mest. Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet har størst andel kandidater som oppgir at de ikke har benyttet seg av noe veiledningstilbud, begge med 78 prosent.

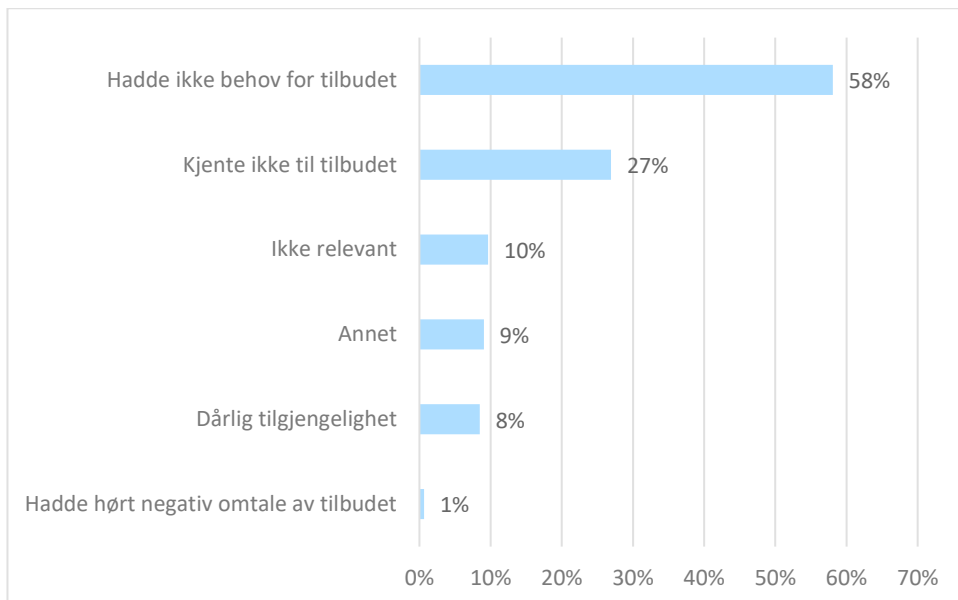
Figur 4.2.3 Benyttet veiledningstilbud fordelt på grad (n=6253)



Det er små forskjeller mellom bachelor- og masterkandidatene, mens PhD-kandidatene skiller seg ut ved at hele 86 prosent oppgir at de ikke har benyttet seg av veiledningstilbudet ved UiO. For bachelor-, master- og profesjonskandidatene er andelene henholdsvis 55, 58 og 65 prosent.

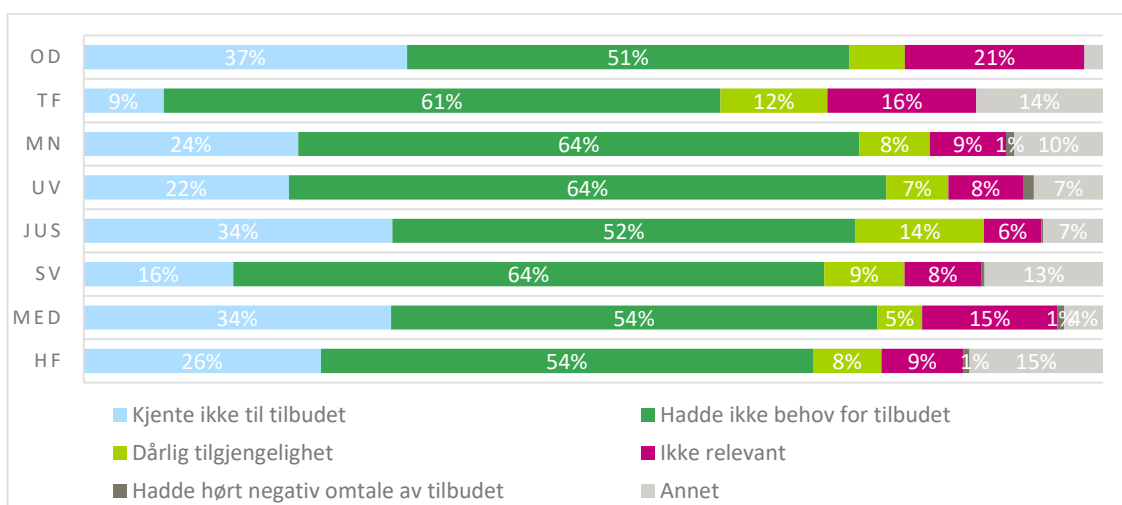
4.2.1. Karrieresenterets veiledningstilbud

Figur 4.2.1.1 Grunn til at Karrieresenterets veiledningstilbud ikke ble benyttet (n=4256)



De som svarte at de ikke hadde benyttet seg av veiledning, samt de som bare hadde benyttet seg av veiledning ved institutt eller fakultet, ble spurt om grunnen til dette. Den største grunnen til at kandidatene oppgir at de ikke hadde brukt tilbudet fra Karrieresenteret, var at de ikke hadde behov for tilbudet (58 prosent). Det at de ikke kjente til tilbudet var en annen viktig grunn, og 27 prosent svarte dette.

Figur 4.2.1.2 Grunn til at Karrieresenterets veiledningstilbud ikke ble benyttet fordelt på fakultet (n=4256)

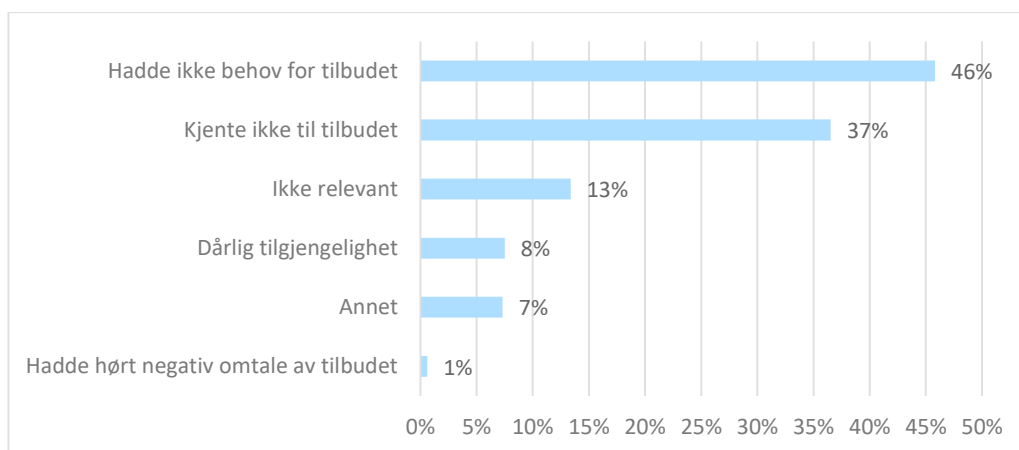


Forskjellene mellom fakultetene er tydeligst på kategorien *kjente ikke til tilbudet*. Her skiller Det teologiske fakultet, Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet seg ut med høye andeler på denne kategorien, med henholdsvis 37, 34 og 34 prosent. I kategorien *hadde ikke behov for*

tilbudet er det Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet som har de høyeste andelen. Det teologiske fakultet skiller seg imidlertid ut med en svært liten andel i kategorien *kjente ikke til tilbudet*. Det teologiske fakultet og Det juridiske fakultet har de høyeste andelen som oppgir at tilbudet hadde dårlig tilgjengelighet, med henholdsvis 19 og 14 prosent.

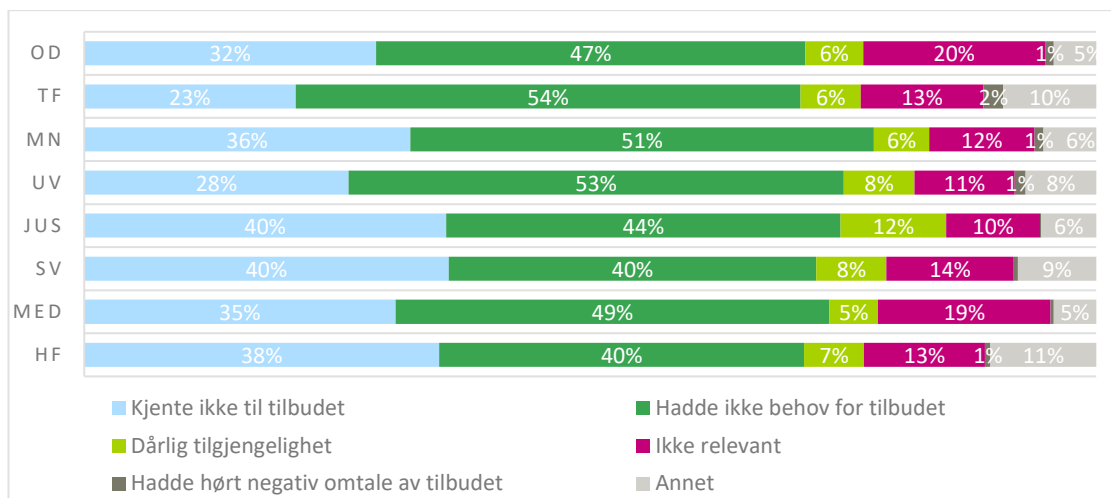
4.2.2. Instituttets veiledningstilbud

Figur 4.2.2.1 Grunn til at instituttets veiledningstilbud ikke ble benyttet (n=5289)



De som svarte at de ikke hadde benyttet seg av veiledning, samt de som bare hadde benyttet seg av veiledning ved Karrieresenteret, ble spurt om årsaken til dette. I instituttets tilfelle er den største grunnen til at veiledningstilbudet ikke ble benyttet, at kandidatene ikke hadde behov for tilbudet. Andelen er på 46 prosent, noe som er lavere enn for Karrieresenteret. 37 prosent oppgir at de ikke kjente til tilbudet, dette er 10 prosentpoeng høyere enn for Karrieresenteret. 13 prosent oppgir at tilbudet ikke var relevant, og 8 prosent oppgir at tilbudet hadde dårlig tilgjengelighet. Sammenlignet med Karrieresenteret er andelen som oppgir at de ikke kjente til tilbudet høyere her, med 32 prosent. 1 prosent oppgir at de hadde hørt negativ omtale av tilbudet.

Figur 4.2.2.2 Grunn til at instituttets veiledningstilbud ikke ble benyttet fordelt på fakultet (n=5289)

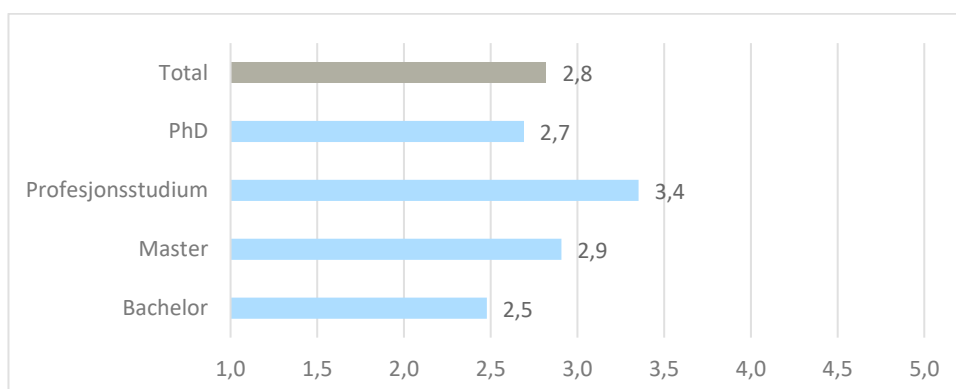


Når det gjelder veiledning gjennom institutt eller fakultet, er forskjellene mellom fakultetene mindre. De største forskjellene finnes blant kandidatene som oppgir at de ikke kjente til tilbudet, og at de ikke hadde behov for det. Sammenlignet med forrige undersøkelse har andelen som oppgir kategorien *Kjente ikke til tilbudet* så vidt minsket, og det samme gjelder for kategorien *Hadde ikke behov for tilbudet*.

4.3. Kommunikasjon av kompetanse

Evnen til å kommunisere egen kompetanse, beskrive sine ferdigheter og personlige egenskaper bidrar til å gi relevant jobb²⁰. Derfor ble kandidatene spurt om i hvor stor grad de har tilegnet seg evnen til å gjøre dette underveis i studietiden ved UiO. Det er første gangen man spør om dette i UiOs kandidatundersøkelse.

Figur 4.3.1 Gjennomsnittsskår per grad (n=5973)

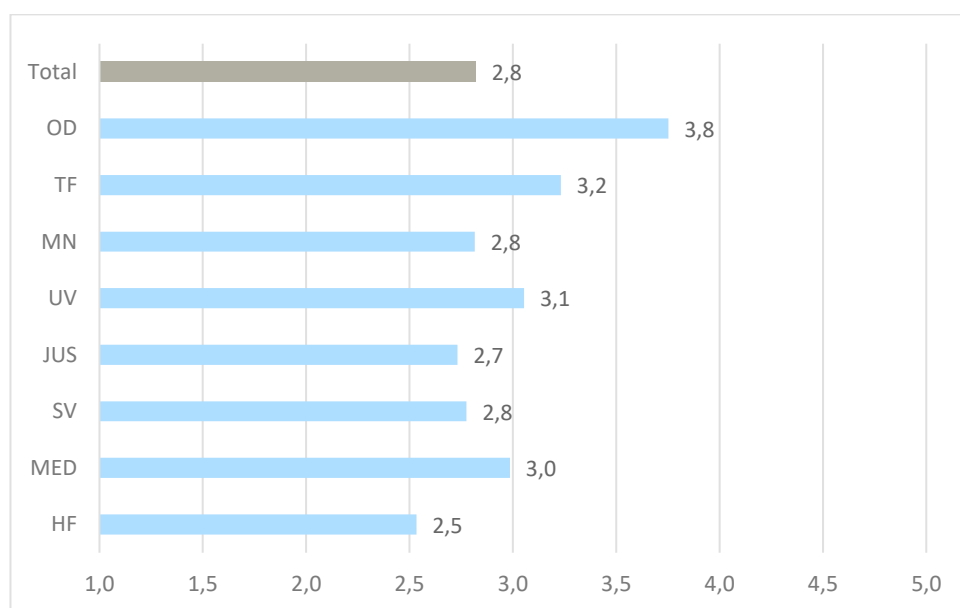


²⁰ For å se analysene som viser dette, se appendiks 13.1.30-32

Svar på «Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander: Under studietiden ved UiO lærte jeg å kommunisere hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

På spørsmålet om hvor enig eller uenig kandidatene var i påstanden om at de lærte å kommunisere hvordan kompetansen deres kunne brukes i arbeidslivet, er den totale gjennomsnittsskåren 2,8 på en fempunktsskala. Det er profesjonskandidatene som har den høyeste skåren med 3,4, og masterkandidatene følger like bak med 2,9. PhD-kandidatene har en skår på 2,7, mens bachelorkandidatenes gjennomsnittsskår er på 2,5 og altså lavest.

Figur 4.3.2 Gjennomsnittsskår per fakultet (n=5973)

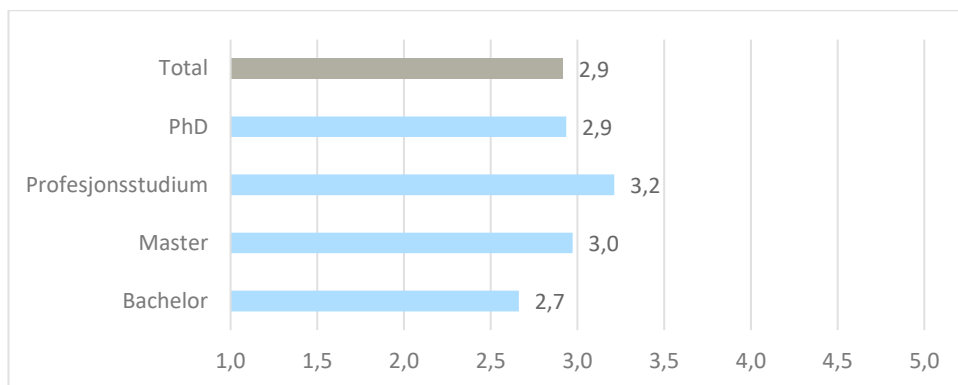


Svar på «Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander: Under studietiden ved UiO lærte jeg å kommunisere hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Blant fakultetene skiller Det odontologiske fakultet seg ut med den høyeste gjennomsnittsskåren på 3,8, og man må ned til 3,2 for å finne nummer to som er Det teologiske fakultet. Forskjellene er mindre mellom de resterende fakultetene.

4.4. Beskrivelse av ferdigheter

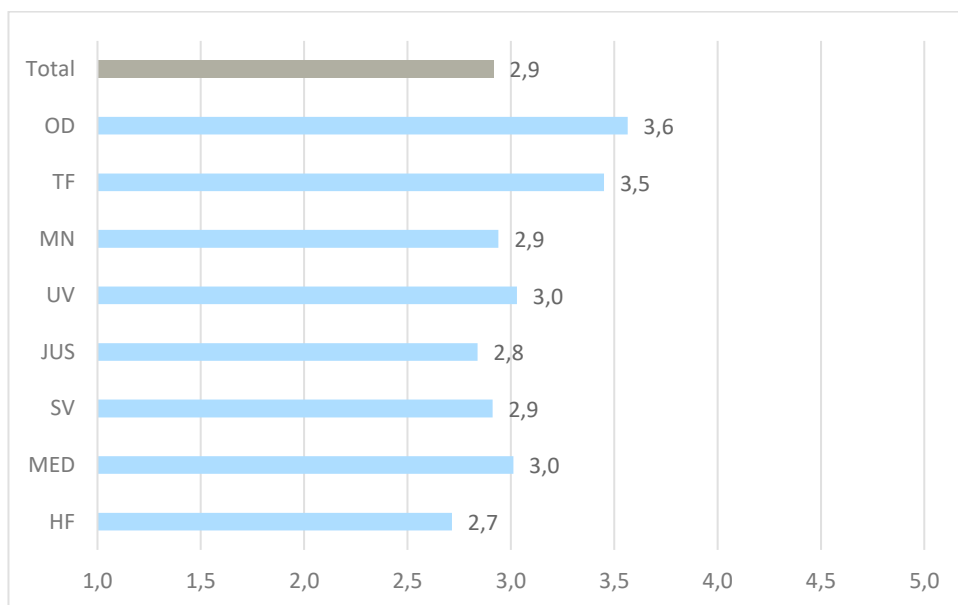
Figur 4.4.1 Gjennomsnittsskår per grad (n=6031)



Svar på «Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander: Under studietiden ved UiO lærte jeg å beskrive mine ferdigheter» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Kandidatene ble bedt om å oppgi hvor enig eller uenig de var i at de hadde lært å beskrive sine ferdigheter, og gjennomsnittsskåren er på 2,9. Gjennomsnittet for PhD-kandidatene er også 2,9, og det er tilnærmet ingen forskjell til masterkandidatene på 3,0. Profesjonskandidatene ligger litt over på 3,2, mens bachelorkandidatene har et gjennomsnitt på 2,7, som dermed er det laveste.

Figur 4.4.2 Gjennomsnittsskår per fakultet (n=6031)



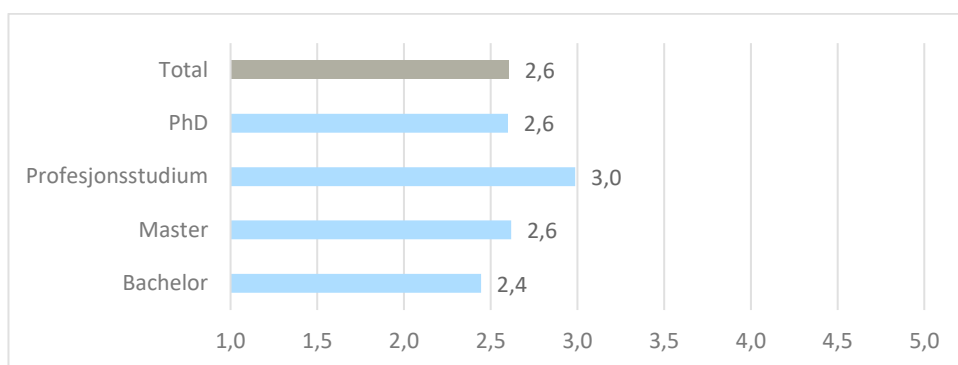
Svar på «Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander: Under studietiden ved UiO lærte jeg å beskrive mine ferdigheter» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Som i det forrige delkapitlet finner vi Det odontologiske fakultet på topp, her med et gjennomsnitt på 3,6. Like bak, på 3,5, finner vi Det teologiske fakultet. Det utdanningsvitenskapelige fakultet

og Det medisinske fakultet følger med et gjennomsnitt på 3,0. Det er liten forskjell mellom de resterende fakultetene som ligger på 2,7 til 2,9.

4.5. Beskrivelse av personlige egenskaper

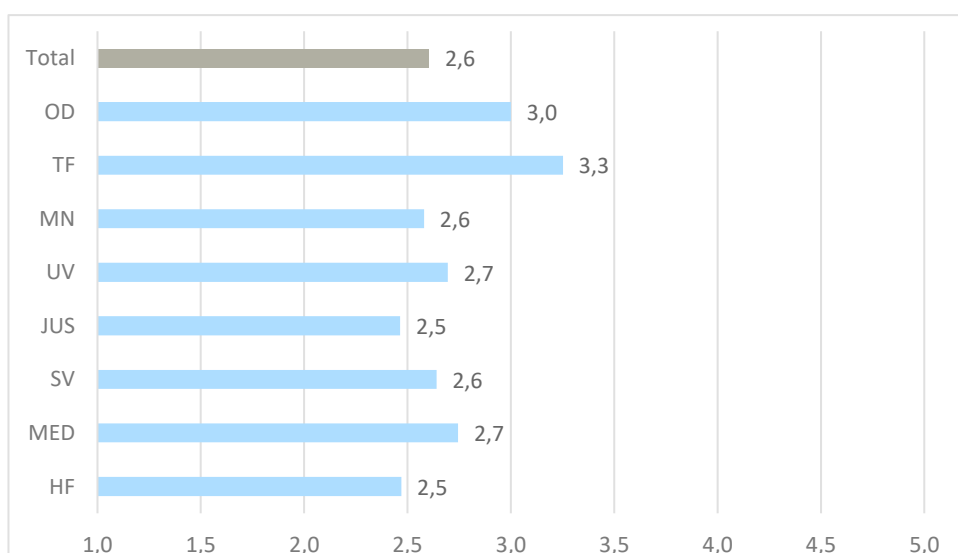
Figur 4.5.1 Gjennomsnittsskår per grad (n=6017)



Svar på «Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander: Under studietiden ved UiO lærte jeg å beskrive mine personlige egenskaper» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Når det kommer til å lære og beskrive sine personlige egenskaper, er det totale gjennomsnittet på 2,6. Her er det ingen forskjell mellom PhD- og masterkandidatene som begge har et gjennomsnitt på 2,6. Profesjonskandidatene har det desidert høyeste gjennomsnittet med 3,0. Bachelorkandidatene kommer ut litt lavere med et gjennomsnitt på 2,4.

Figur 4.5.2 Gjennomsnittsskår per fakultet (n=6017)



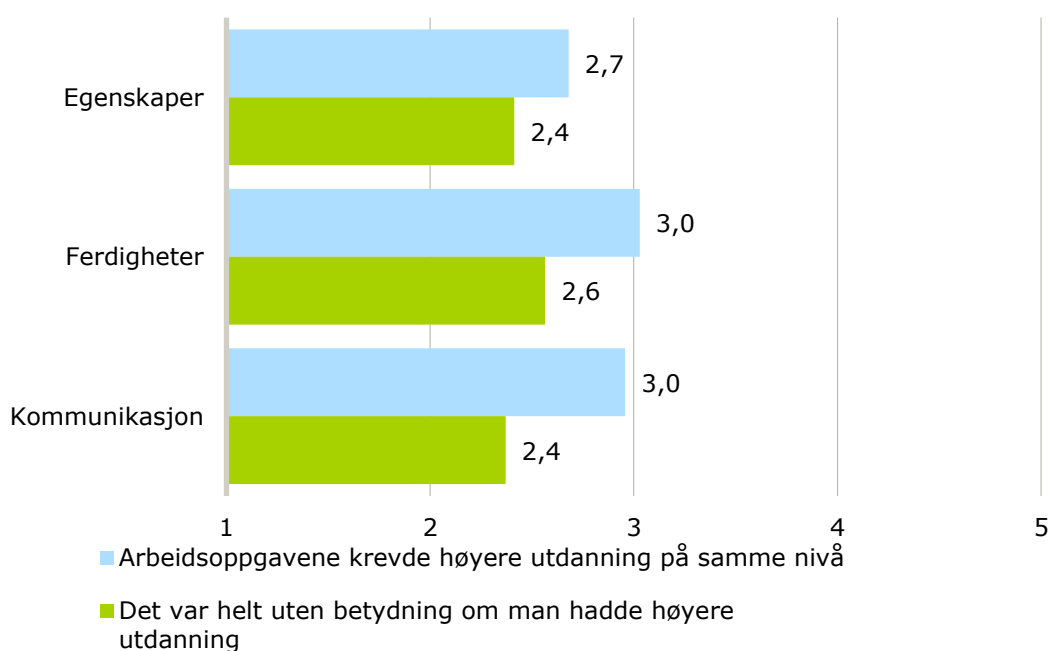
Svar på «Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander: Under studietiden ved UiO lærte jeg å beskrive mine personlige egenskaper» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Det teologiske fakultet har det høyeste gjennomsnittet på 3,3 med Det odontologiske fakultet like bak på 3,0. Det er bare små forskjeller mellom de resterende fakultetene.

Kandidatenes evne til å sette ord på egen kompetanse

Vi finner en tydelig sammenheng mellom kandidatenes egen vurdering av kompetanse og hvorvidt første jobb var relevant²¹. Som vi ser i figur 4.5.3 er det en viss forskjell blant kandidatene som fikk en relevant første jobb, og i hvilken grad de lærte å kommunisere egen kompetanse (+/- 0,5). Dermed kan det se ut til at det er slik at kandidater som mestrer disse egenskapene i større grad, får en relevant (første) jobb etter endt utdanning.²²

Figur 4.5.3 Forskjell i vurdering av kompetanse og relevans i første jobb



I analysen er følgende spørsmål benyttet:

Kommunikasjon: «Under studietiden ved UiO lærte jeg å kommunisere hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet»

Ferdigheter: «Under studietiden ved UiO lærte jeg å kommunisere hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet»

Egenskaper: «Under studietiden ved UiO lærte jeg å beskrive mine personlige egenskaper»

²¹ En bivariat regresjon med *Yrkesaktiv i nåværende stilling* som avhengig variabel viste en signifikant høyere sannsynlighet for å være yrkesaktiv i nåværende stilling dersom man i høy grad kan kommunisere egen kompetanse. Se appendiks 13.1.30 for figur.

²² Merk at gjennomsnittsvurderingen blant kandidatene generelt sett er lav knyttet til disse egenskapene. Men resultatene kan altså tyde på at et løft også her vil øke kandidatenes mulighet for relevant første jobb etter studiene.

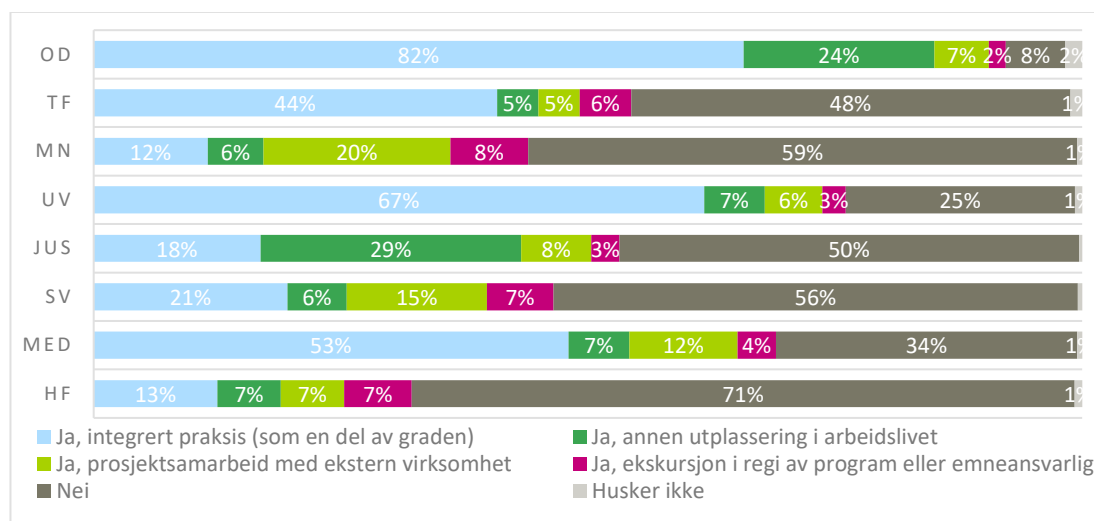
4.6. Studierelatert kontakt med arbeidslivet

Figur 4.6.1 Studierelatert kontakt med arbeidslivet fordelt på hovedaktivitet (n=6253)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeids- søkende	Hjemme- arbeidende (uten lønn)	Annet
Ja, integrert praksis (som en del av graden)	32 %	9 %	20 %	28 %	18 %
Ja, annen utplassering i arbeidslivet	11 %	7 %	4 %	13 %	8 %
Ja, prosjektsamarbeid med ekstern virksomhet	12 %	5 %	11 %	10 %	9 %
Ja, ekskursjon i regi av program eller emneansvarlig	5 %	6 %	7 %	7 %	7 %
Nei	47 %	75 %	63 %	56 %	64 %
Husker ikke	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %

Kandidatene ble bedt om å oppgi all sin studierelaterte kontakt med arbeidslivet, og de kunne derfor velge så mange de ville med unntak av hvis de svarte *nei* eller *husker ikke*. Blant de yrkesaktive er andelen som har svart *nei* på 47 prosent, mens den er på 63 prosent hos arbeidssøkende. Tilsvarende finner vi en større andel som har hatt en eller annen form for studierelatert kontakt med arbeidslivet blant de yrkesaktive sammenlignet med de arbeidssøkende. Denne forskjellen er størst for integrert praksis og prosjektsamarbeid med ekstern virksomhet.

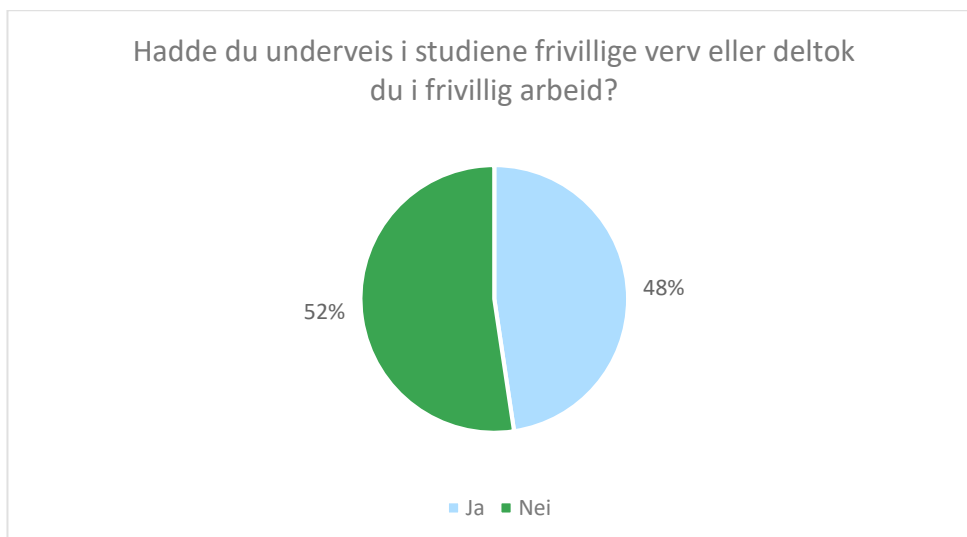
Figur 4.6.2 Studierelatert kontakt med arbeidslivet fordelt på fakultet (n=6253)



Det medisinske fakultet, Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det odontologiske fakultet har lavere andel som har svart *nei* sammenlignet med de resterende fakultetene, på henholdsvis 34, 25 og 8 prosent. Det odontologiske fakultet har den største andelen som har integrert praksis, med 82 prosent, og Det juridiske fakultet har størst andel som har hatt annen utplassering i arbeidslivet (29 prosent). Fakultetet med den største andelen kandidater som oppgir at de har hatt prosjektsamarbeid med ekstern virksomhet, er Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet med 20 prosent tett etterfulgt av Det samfunnsvitenskapelige fakultet med 15 prosent.

4.7. Deltakelse i frivillighet

Figur 4.7.1 Deltakelse i frivillighet (n=6253)



48 prosent av kandidatene oppgir å ha hatt frivillige verv eller å ha deltatt i frivillig arbeid under studiene, noe som er omtrent den samme andelen som i forrige undersøkelse.

Figur 4.7.2 Deltakelse i frivillighet fordelt på hovedaktivitet (n=6253)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeidssøkende	Hjemme- arbeidende (uten lønn)	Annet
Ja	48 %	49 %	45 %	44 %	46 %
Nei	52 %	51 %	55 %	56 %	54 %

Det er svært liten forskjell mellom hovedaktivitetene basert på om kandidatene har deltatt i frivillighet eller ikke.

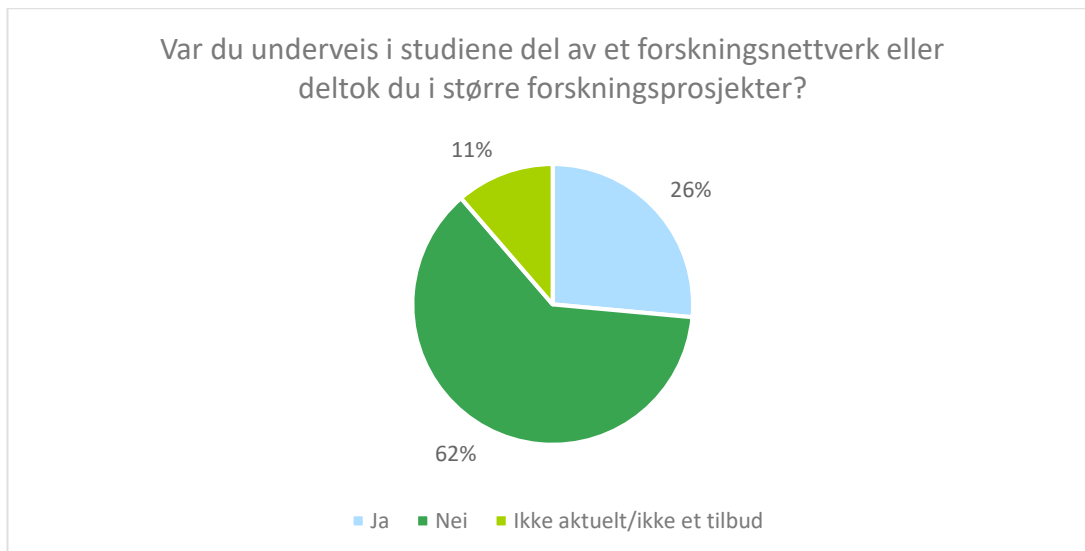
Figur 4.7.3 Deltakelse i frivillighet fordelt på fakultet (n=6253)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Ja	49 %	43 %	62 %	53 %	31 %	44 %	54 %	38 %
Nei	51 %	57 %	38 %	47 %	69 %	56 %	46 %	62 %

Det samfunnsvitenskapelige fakultet skiller seg ut som fakultetet med størst andel kandidater som har hatt frivillige verv under studiene, med 62 prosent. Det teologiske fakultet og Det juridiske fakultet har andeler på henholdsvis 54 og 53 prosent. Fakultetene med lavest andel kandidater som har deltatt i frivillighet, er Det utdanningsvitenskapelige fakultet med en andel på 31 prosent.

4.8. Forskningsnettverk

Figur 4.8.1 Forskningsnettverk (n=6253)



26 prosent av kandidatene svarte *ja* på spørsmålet om de var del av et forskningsnettverk eller et eller flere større forskningsprosjekter under studiene. Tilsvarende andel i forrige kandidatundersøkelse var høyere (31 prosent). 62 prosent svart *nei*, mens 11 prosent oppgir at det ikke var aktuelt eller at det ikke var et tilbud. Siden forrige undersøkelse har andelen som har vært med i forskningsnettverk eller et større forskningsprosjekt, gått ned med 5 prosentpoeng.

Figur 4.8.2 Forskningsnettverk fordelt på hovedaktivitet (n=6253)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeidssøkende	Hjemme- arbeidende (uten lønn)	Annet
Ja	28 %	9 %	21 %	17 %	19 %
Nei	62 %	67 %	60 %	74 %	58 %
Ikke aktuelt/ikke et tilbud	9 %	24 %	19 %	9 %	23 %

Andelen yrkesaktive som har deltatt i et forskningsnettverk, er større enn den tilsvarende andelen blant arbeidssøkende. Den er enda lavere blant kandidatene som fortsatt studerer. Tilsvarende er andelen blant de yrkesaktive som ikke hadde et tilbud om forskningsnettverk, lavere enn for dem som studerer og er arbeidssøkende.

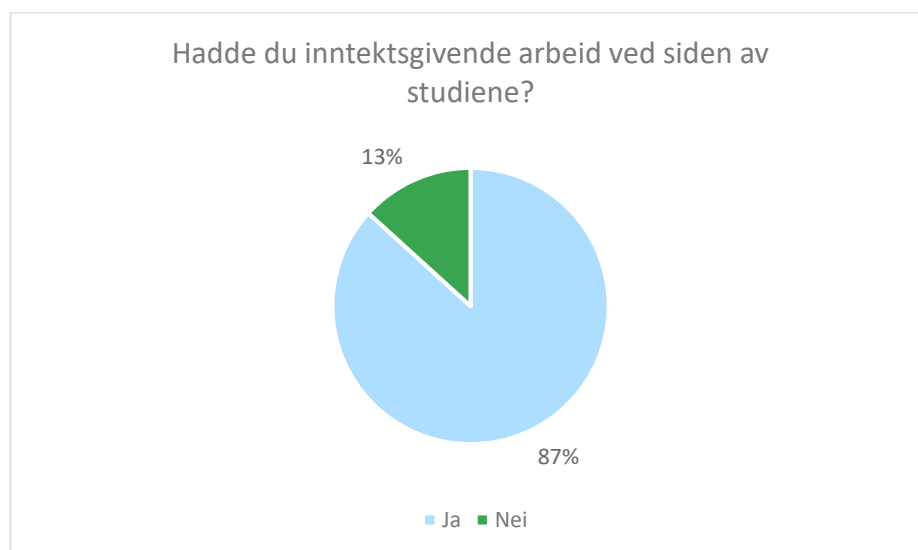
Figur 4.8.3 Forskningsnettverk fordelt på fakultet (n=6253)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Ja	14 %	48 %	31 %	10 %	20 %	37 %	16 %	30 %
Nei	65 %	47 %	59 %	78 %	68 %	55 %	74 %	62 %
Ikke aktuelt/ikke et tilbud	21 %	4 %	10 %	12 %	11 %	8 %	10 %	8 %

Fakultetene med store andeler som svarte *ja*, er Det medisinske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet med andeler på henholdsvis 48, 37 og 31 prosent. Dette er betydelig høyere enn for mange av de andre, og særlig sammenlignet med Det juridiske fakultet og Det humanistiske fakultet med henholdsvis 10 og 14 prosent. Tilsvarende er andelen i kategorien *ikke aktuelt/ikke et tilbud* større hos Det humanistiske fakultet med 21 prosent. Resultatene fra HF kan tilskrives at de har en større andel kandidater med bachelorgrad. For øvrige det ingen store forskjeller sammenlignet med kandidatundersøkelsen i 2014.

4.9. Inntektsgivende arbeid

Figur 4.9.1 Inntektsgivende arbeid (n=6253)



Bare 13 prosent av kandidatene oppgir at de ikke hadde inntektsgivende arbeid ved siden av studiene. Dette betyr at 87 prosent hadde inntektsgivende arbeid, noe som er så vidt høyere enn ved kandidatundersøkelsen fra 2014.

Figur 4.9.2 Inntektsgivende arbeid fordelt på hovedaktivitet (n=6253)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeidssøkende	Hjemmearbeidende (uten lønn)	Annet
Ja	90 %	77 %	69 %	48 %	73 %
Nei	10 %	23 %	31 %	52 %	27 %

Andelen yrkesaktive kandidater som oppgir at de hadde inntektsgivende arbeid under studiene, er på 90 prosent, mens den samme andelen blant arbeidssøkende er betydelig lavere, på 69 prosent. Andelen studenter med inntektsgivende arbeid er 77 prosent, og de plasserer seg dermed mellom de yrkesaktive og de arbeidssøkende.

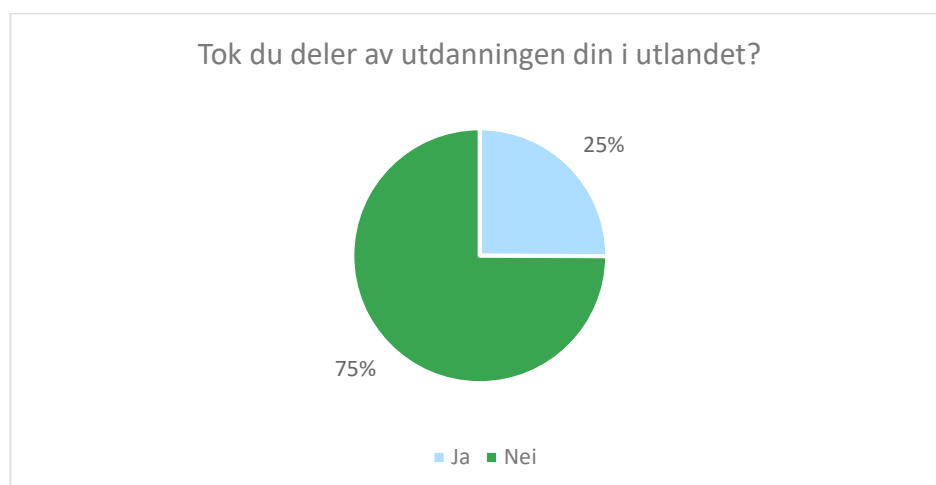
Figur 4.9.3 Inntektsgivende arbeid (n=6253)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Ja	84 %	91 %	90 %	93 %	86 %	81 %	80 %	68 %
Nei	16 %	9 %	10 %	7 %	14 %	19 %	20 %	32 %

Fakultetet med lavest andel kandidater som var i inntektsgivende arbeid under studiene, er Det odontologiske fakultet og Det teologiske fakultet med henholdsvis 68 og 80 prosent. I undersøkelsen fra 2014 var Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet blant de to med lavest andel. I den andre enden finner vi Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet med de høyeste andelene med inntektsgivende arbeid under studiene (93 og 91 prosent). Begge disse fakultetene lå høyt også i forrige undersøkelse.

4.10. Utenlandsopphold

Figur 4.10.1 Utenlandsopphold (n=6253)



Kandidatene ble spurt om de tok deler av utdanningen sin i utlandet, og 25 prosent svarte *ja*. Dette er en lavere andel enn i forrige kandidatundersøkelse (31 prosent).

Figur 4.10.2 Utenlandsopphold fordelt på hovedaktivitet (n=6253)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeidssøkende	Hjemme- arbeidende (uten lønn)	Annet
Ja	25 %	35 %	24 %	18 %	19 %
Nei	75 %	65 %	76 %	82 %	81 %

Det er ingen forskjell mellom de yrkesaktive og de arbeidssøkende kandidatene når det gjelder om de har hatt utenlandsopphold underveis i studiene eller ikke (25 og 24 prosent). Andelen blant dem som fortsatt studerer, er høyere, med 35 prosent.

Figur 4.10.3 Utenlandsopphold fordelt på fakultet (n=6253)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Ja	38 %	22 %	36 %	21 %	13 %	18 %	23 %	20 %
Nei	62 %	78 %	64 %	79 %	87 %	82 %	77 %	80 %

Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har høyest andel kandidater som har tatt deler av utdanningen i utlandet, med henholdsvis 38 og 36 prosent. Dette er de samme som hadde høyest andel også i forrige undersøkelse. Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har lavest andel kandidater som har hatt utenlandsopphold (14 og 18 prosent). I undersøkelsen fra 2014 hadde Det teologiske fakultet en av de laveste andelene når det kom til å ta deler av utdanningen i utlandet.

4.11. Kandidatenes evne til å sette ord på egen kompetanse

Den avhengige variabelen i denne analysen er en skala sammensatt av tre variabler: *Kommunikasjon av kompetanse*, *Beskrivelse av ferdigheter* og *Beskrivelse av personlige egenskaper*. Det ble gjort Cronbach's alpha²³ med resultat på 0,873, noe som er et godt resultat og indikerer at det er forsvarlig å slå variablene sammen.

²³ Cronbachs alfa måler intern konsistens og er det mest brukte målet på reliabilitet (Ringdal 2009:339)

Figur 4.11.1 Lineær regresjon: Sammensatt skala for kommunikasjon av egen kompetanse²⁴

	B	Std.-feil
Konstantledd	2,58**	0,11
Veiledningstilbud: Vet ikke (1=ja, 0=nei)	-0,19*	0,08
Del av forskningsnettverk eller deltok i større forskningsprosjekter (1=ja, 0=nei og ikke aktuelt)	0,10**	0,03
Studierelatert kontakt med arbeidslivet: Integrrert praksis (1=ja, 0=nei)	0,33**	0,06
Studierelatert kontakt med arbeidslivet: Annen utplassering i arbeidslivet (1=ja, 0=nei)	0,15*	0,06
Studierelatert kontakt med arbeidslivet: Husker ikke (1=ja, 0=nei)	0,81**	0,19
Kvinne (referansekategori=mann)	-0,06*	0,03
Fakultet (referansekategori=HF)		
SV	0,10*	0,05
UV	0,13*	0,05
MN	0,10*	0,05
TF	0,41**	0,15
OD	0,66**	0,11
Eksamineringsår (referansekategori=2014)		
2016	0,12**	0,04
2017	0,15**	0,04
2018	0,12**	0,05
Grad (referansekategori=PhD)		
Master	0,10*	0,05
Profesjonsstudium	0,22**	0,07
N=5239		
R ² =0,077		
Justert R ² =0,073		

(Signifikansnivå er markert med stjerner: **=signifikant på 0,01-nivå *=signifikant på 0,05-nivå)

Målet med denne regresjonsanalysen er å avdekke hvilke forhold som virker inn på det at kandidatene lærer å kommunisere egen kompetanse underveis i utdanningen ved UiO. Resultatene fra figur 4.5.3 viser at det er en signifikant, positiv sammenheng mellom kommunikasjon av ferdigheter og relevans i første jobb. Hva kan så UiO gjøre for at kandidatene i større grad skal tilegne seg disse egenskapene? I denne sammenhengen er forhold som går på jobbplanlegging særlig interessante, for eksempel hvilke veiledningstilbud som er benyttet, og hva slags studierelatert kontakt med arbeidslivet kandidaten har hatt. I tillegg ble det kontrollert for faktorer som kjønn, fakultet, eksamineringsår og grad.

Deltakelse i forskningsnettverk eller større forskningsprosjekter har positiv effekt på kommunikasjon av egen kompetanse, og denne effekten er signifikant på 0,01-nivå. Videre, når det gjelder studierelatert kontakt med arbeidslivet, er det først og fremst integrert praksis som en del av graden som har signifikant positiv effekt. Denne er signifikant på 0,01-nivå. Andre typer utplasseringer i arbeidslivet har også signifikant positiv effekt, men på 0,05-nivå og med en

²⁴ Ikke-signifikante funn er tatt ut. Regresjonsanalysen inkludert ikke-signifikante variablene finner du i appendiks figur 13.1.33

svakere effekt. Finns jobbindeks viser at hver fjerde unge arbeidstaker opplever seg som overkvalifisert for jobben sin, og at bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsgivere kan bidra til å gi de kommende arbeidstakerne innblikk i arbeidslivet²⁵. Integrert praksis i studieløpet er en måte å gjøre dette på. Dette understøtter funnet i et senere kapittel (kapittel 8.2) som viser at kandidatene oppgir *Mer eller bedre mulighet for praksis i utdannelsen* som det viktigste tiltaket som kunne rustet dem bedre for arbeidslivets krav.

Resultatene for kontrollvariablene viser at det foreligger signifikante kjønnsforskjeller, der menn i større grad enn kvinner har lært å kommunisere egen kompetanse. Mellom fakultetene er det visse forskjeller mellom Det humanistiske fakultet (som er referansekategori) og de andre. Både Det teologiske og Det odontologiske fakultet har signifikant høyere verdi på den avhengige variabelen sammenlignet med Det humanistiske fakultet. Denne effekten er signifikant på 0,01-nivå. Det utdanningsvitenskapelige, Det matematisk-naturvitenskapelige og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har også høyere verdi enn Det humanistiske fakultet, men er signifikant på 0,05-nivå. Når det gjelder eksamineringsår, har kandidatene fra både 2016, 2017 og 2018 i høyere grad lært å kommunisere egen kompetanse sammenlignet med kandidatene som gikk ut i 2014. Det er også en signifikant forskjell mellom master- og profesjonskandidatene sammenliknet med PhD-kandidatene. Master- og profesjonskandidatene har høyere verdi på den avhengige variabelen enn PhD-kandidatene.

Videre viser analysene i denne delen av rapporten at kandidater som evner å sette ord på egne kompetanser, i større grad oppgir at de har en relevant stilling i både nåværende og første jobb²⁶. I tillegg øker det sjansen for at kandidatenes hovedaktivitet er yrkesaktiv. Det er rimelig å anta at det er kandidater som skårer høyt på å ha tilegnet seg evnen til å kommunisere egen kompetanse, som i større grad enn andre får relevant jobb etter endte studier.

Basert på regresjonsanalysen kan vi da peke på enkelte kjennetegn ved kandidatene som i stor grad tilegner seg evnen til å kommunisere egen kompetanse underveis i studieløpet sitt ved UiO. Disse kandidatene har benyttet seg av veiledning på institutt eller fakultet og har i tillegg vært del av et forskningsnettverk eller deltatt i større forskningsprosjekter. De har enten hatt integrert praksis i studieløpet eller hatt en annen type utplassering i arbeidslivet. Analysen viser også at disse kandidatene i større grad er menn enn kvinner og er masterkandidater heller enn PhD-kandidater. Kandidater som ble uteksaminert i 2018, 2017 og 2016, har i større grad tilegnet seg denne evnen sammenlignet med dem som ble uteksaminert i 2014.

Når det gjelder fakultet indikerer analysen at kandidatene ved fakulteter som Det odontologiske fakultet, Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det teologiske fakultet i større grad tilegner seg evnen til å kommunisere egen kompetanse. Ettersom vi har kontrollert for ulike typer

²⁵ Hentet fra:

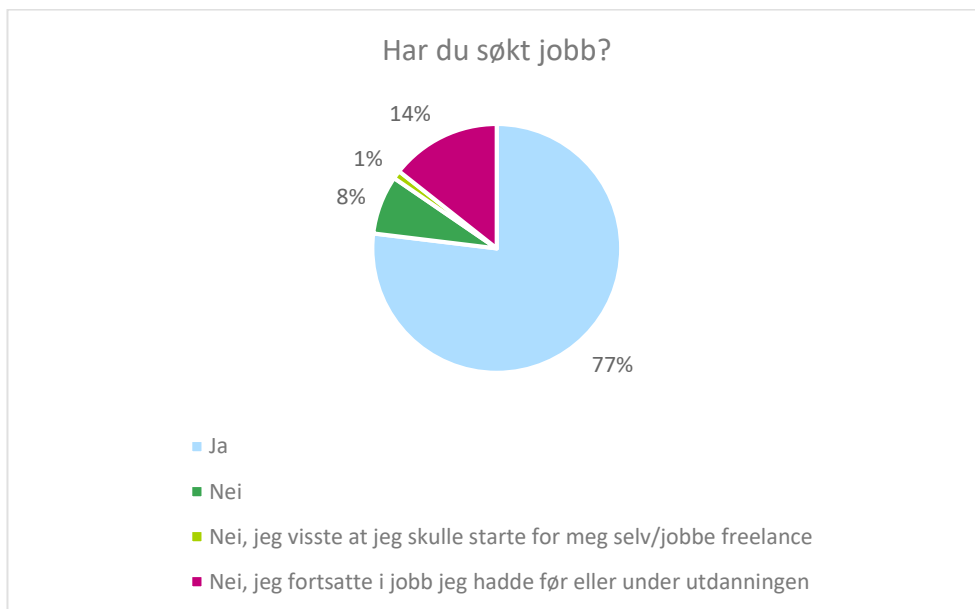
<https://finnspirasjon.finn.no/uploads/img/default/0001/02/50265802c2ace43b839b18a7323af49104161d47.pdf>

²⁶ Lineære regresjonsanalyser som viser denne effekten finnes i appendiks figur 13.1.31 og 13.1.32

studierelatert kontakt med arbeidslivet, må det være noe annet ved disse fakultetene som gjør at kandidatene deres i større grad har tilegnet seg evnen til å kommunisere egen kompetanse. Dette kan være faktorer vi ikke har data på og dermed ikke kan kontrollere for.

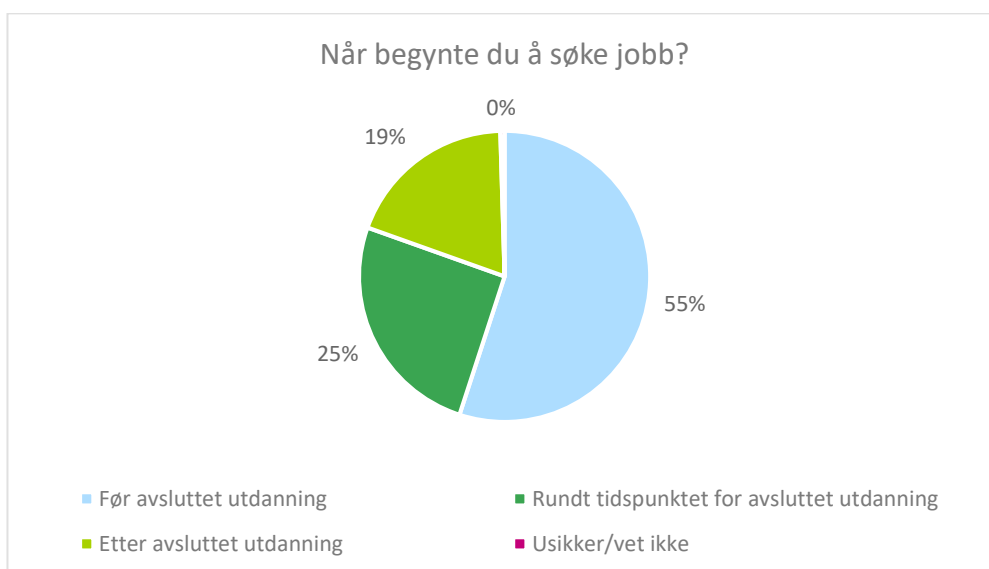
5. JOBSØK

Figur 5.1 Jobbsøk (n=6253)



Alle kandidatene ble spurt om de hadde søkt jobb, og 77 prosent svarte at de hadde søkt jobb, noe som er litt lavere enn i forrige undersøkelse. De som ikke hadde søkt jobb, utgjør 8 prosent av kandidatene. 14 prosent oppgir at de ikke hadde søkt jobb, men fortsatte i en jobb de hadde før eller under utdanningen. De som visste de skulle starte for seg selv eller jobbe freelance, utgjør bare 1 prosent.

Figur 5.2 Tidspunkt for jobbsøk (n=4810)



Tidspunktet man søker jobb på, kan påvirke om og når man får jobb. 55 prosent begynte å søke jobb før avsluttet utdanning, mens 25 prosent begynte rundt tidspunktet de avsluttet utdanningen. De som ikke begynte før etter avsluttet utdanning, utgjør 19 prosent.

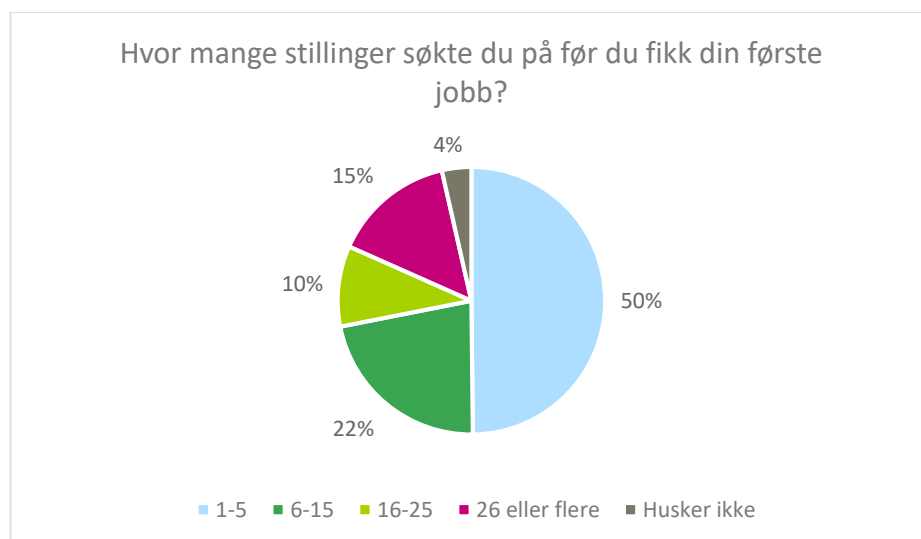
Figur 5.3 Tidspunkt for jobbsøk fordelt på hovedaktivitet (n=4810)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeids- søkende	Hjemme- arbeidende (uten lønn)	Annet
Før avsluttet utdanning	57 %	43 %	43 %	37 %	46 %
Rundt tidspunktet for avsluttet utdanning	26 %	28 %	25 %	26 %	18 %
Etter avsluttet utdanning	17 %	28 %	31 %	37 %	35 %
Usikker/vet ikke	0 %	2 %	2 %	0 %	1 %

En andel på 57 prosent blant de yrkesaktive begynte å søke jobb før avsluttet utdanning, noe som er betydelig mer enn tilsvarende andel blant arbeidssøkende (43 prosent). Dette indikerer at det er større sjans for å få jobb dersom man begynner jobbsøket før avsluttet utdanning. Kandidatundersøkelsen fra 2014 viste samme tendens. Forskjellen er liten for dem som begynte å søke rundt tidspunktet for avsluttet utdanning. 31 prosent av de arbeidssøkende begynte å søke jobb etter de var ferdig med utdanningen sin, mens den tilsvarende andelen for de yrkesaktive er 17 prosent og her tydelig lavere.

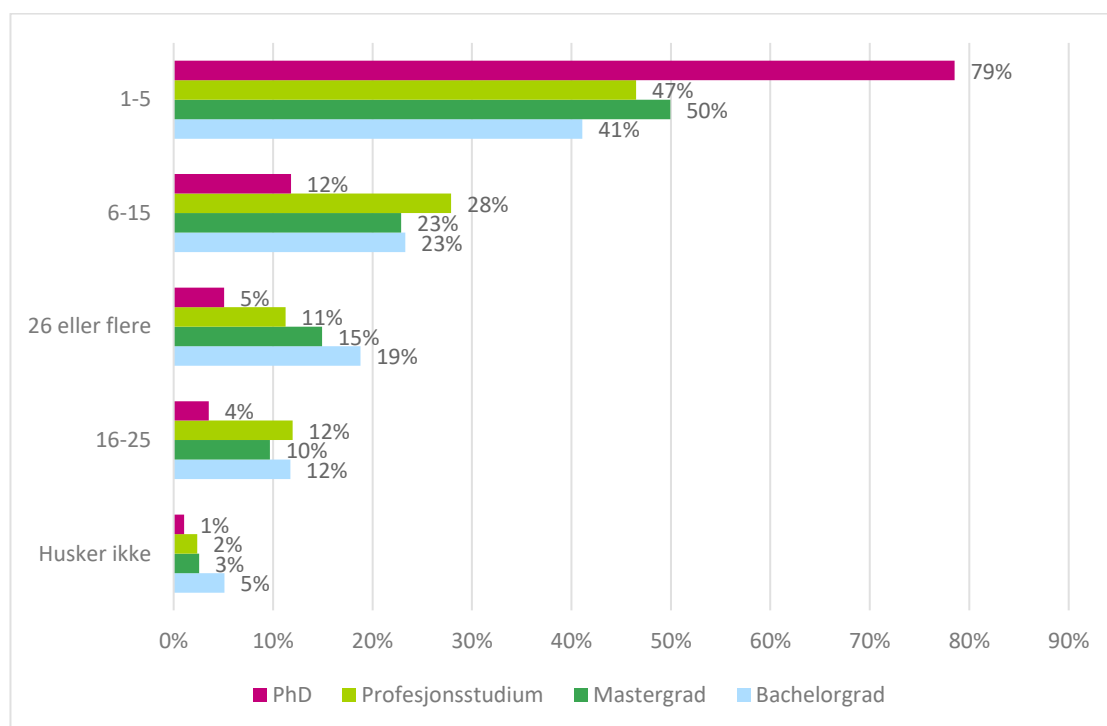
5.1. Antall søknader

Figur 5.1.1 Antall søknader (n=4510)



Halvparten av kandidatene søkte på 1 til 5 stillinger før de fikk sin første jobb, og 22 prosent søkte på 6 til 15 stillinger. Andelen som søkte på 16 eller flere stillinger, utgjør totalt 25 prosent. I undersøkelsen fra 2014 var andelen som søkte 1 til 5 stillinger, 10 prosentpoeng høyere. Andelen som har søkt 26 eller flere, har økt med 4 prosentpoeng.

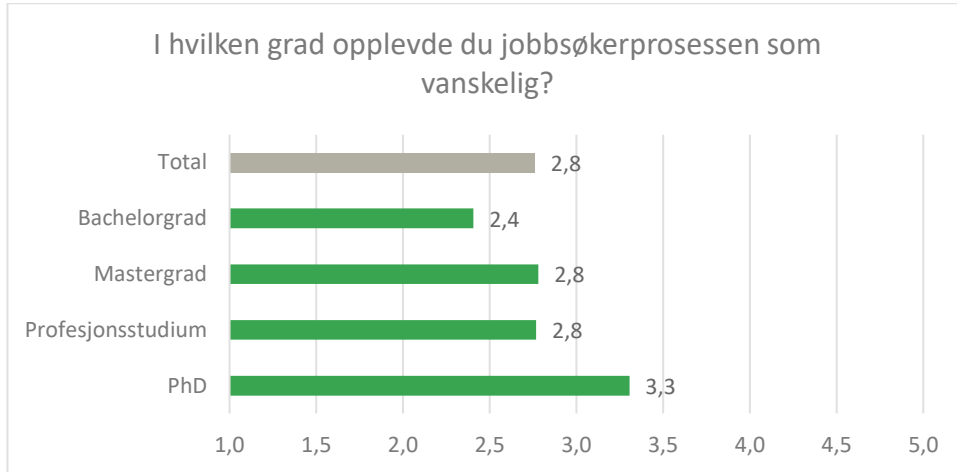
Figur 5.1.2 Antall søknader for yrkesaktive fordelt på grad (n=4510)



Forskjellene mellom de ulike gradene er tydelige med en andel på 79 prosent blant PhD-kandidatene som bare måtte søke 1–5 stillinger før de fikk jobb. De tilsvarende andelene for profesjons-, master- og bachelorkandidatene er henholdsvis 47, 50 og 41 prosent, altså betydelig lavere. Forskjellene mellom bachelor- og masterkandidatene har blitt større siden forrige kandidatundersøkelse. I kategorien 6–15 stillinger ligger bachelorkandidatene likt med masterkandidatene, begge på 23 prosent, mens profesjonskandidatene ligger 5 prosentpoeng over. Forskjellene er små i kategorien 16–25. Videre går bachelorkandidatene forbi masterkandidatene når det kommer til kategorien 26 eller flere med en andel på 19 prosent, mens masterkandidatenes andel er på 15 prosent og profesjonskandidatene på 11 prosent. Undersøkelsen fra 2014 viste de samme tendensene, og forskjellene mellom gradene er lik.

5.2. Opplevelse av jobbsøkerprosessen

Figur 5.2.1 Opplevelse av jobbsøkerprosessen fordelt på grad (n=4765)

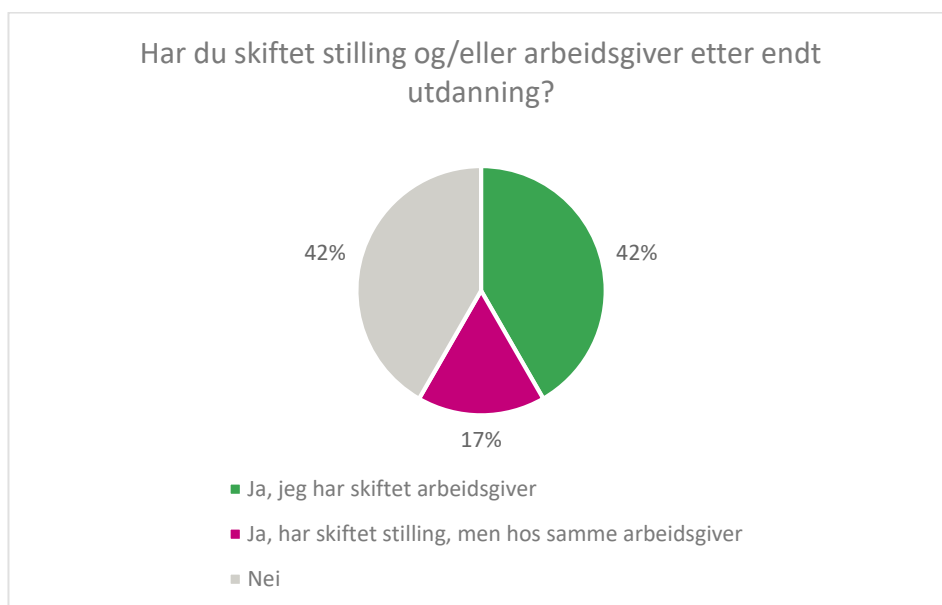


Svar på «I hvilken grad opplevde du jobbsøkerprosessen som vanskelig?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet). Skalaen er reversert slik at høy verdi betyr positivt resultat.

Kandidatene ble spurt om i hvilken grad de opplevde jobbsøkerprosessen som vanskelig, og totalgjennomsnittet er på 2,8. Bachelorkandidatene opplever jobbsøkerprosessen som vanskeligere enn masterkandidatene. Forskjellen mellom PhD-kandidatene og de andre gradene er ikke signifikant.

6. FØRSTE JOBB ETTER FULLFØRT GRAD

Figur 6.1 Skifte av stilling eller arbeidsgiver (n=5732)



42 prosent har skiftet arbeidsgiver etter endt utdanning, mens 42 prosent ikke har gjort det. Noen har skiftet stilling hos samme arbeidsgiver, og disse utgjør 17 prosent. Sammenlignet med forrige kandidatundersøkelse er det nå flere som oppgir at de har skiftet arbeidsgiver, og færre som oppgir at de ikke har byttet stilling.

Figur 6.2 Skifte av stilling eller arbeidsgiver fordelt på hovedaktivitet (n=5732)

	Yrkesaktiv	Student/ skoleelev	Arbeids- søkende	Hjemme- arbeidende (uten lønn)	Annet
Ja, jeg har skiftet arbeidsgiver	41 %	44 %	54 %	40 %	39 %
Ja, har skiftet stilling, men hos samme arbeidsgiver	17 %	9 %	4 %	11 %	11 %
Nei	41 %	47 %	42 %	49 %	50 %

En større andel (54 prosent) av de arbeidssøkende har skiftet arbeidsgiver sammenlignet med de yrkesaktive (41 prosent). Dette utgjør en betydelig oppgang i andelen som har skiftet stilling og som nå er arbeidssøkende, da dette tallet var på 33 prosent i forrige undersøkelse. Andelen som har skiftet stilling og som er yrkesaktiv, har imidlertid også gått opp, denne med 6 prosentpoeng.

Arbeidssøkende etter skifte av stilling

Figur 6.3 Arbeidssøkende etter skifte av stilling fordelt på fakultet (n=90)²⁷

Arbeidssøkende	
HF	25 %
SV	22 %
MN	17 %
JUS	16 %
MED	12 %
UV	7 %

Forskjellen mellom Det humanistiske fakultet og de andre fakultetene er signifikant og antyder at en større andel av kandidatene her har hatt en første jobb og deretter blitt arbeidssøkende. Stillingen kandidatene har startet i, er som regel en midlertidig stilling. Dette går fram av figur 6.4 som viser arbeidssøkende som har skiftet stilling etter ansettelsesforhold.

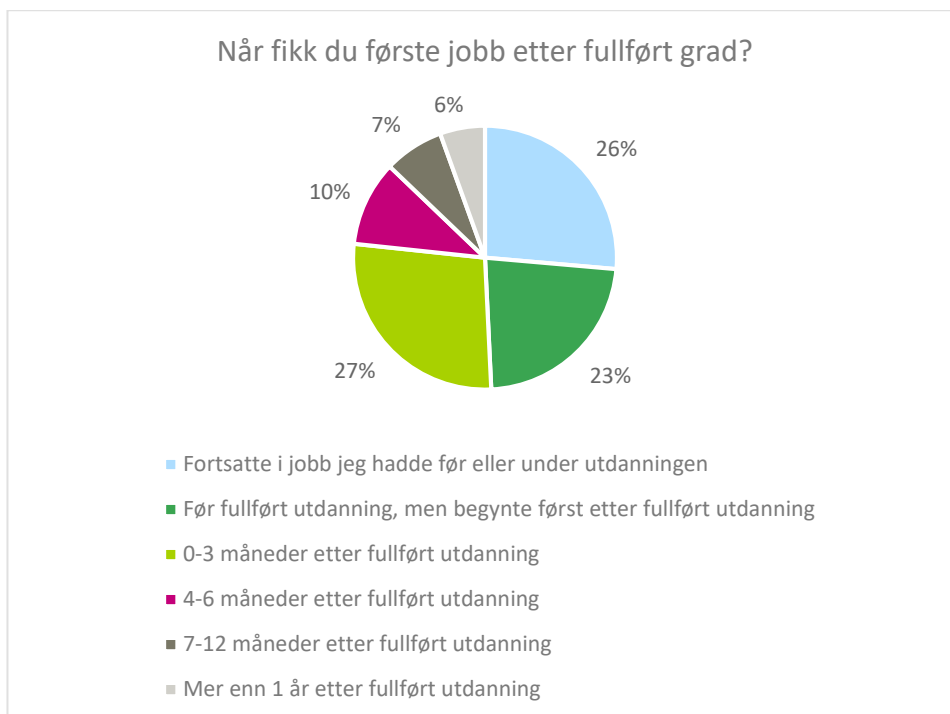
Figur 6.4 Arbeidssøkende etter skifte av stilling fordelt på ansettelsesforhold (n=90)

Arbeidssøkende	
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid)	26 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder	30 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder	40 %

²⁷ Det teologiske og Det odontologiske fakultet er fjernet fra resten av figuren grunnet færre enn fem besvarelser av anonymiseringshensyn.

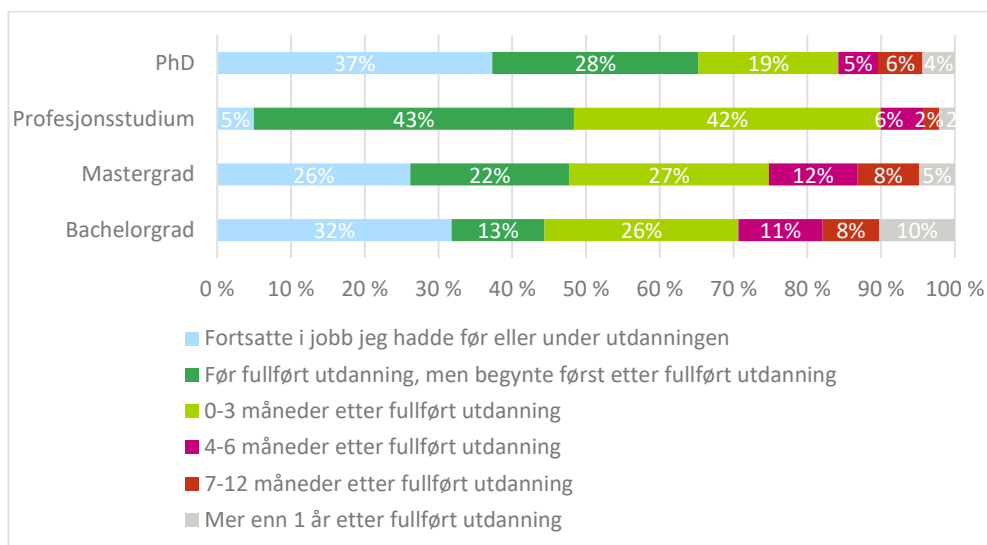
6.1. Første jobb etter fullført grad

Figur 6.1.1 Tidspunkt for første jobb etter fullført grad (n=3341)



Kandidatene som har skiftet stilling, ble bedt om å oppgi når de fikk sin første jobb etter fullført grad, og 23 prosent fikk jobb *før fullført utdanning*. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2014 hvor 28 prosent oppgir at de fikk jobb før de var ferdig utdannet, utgjør dette en nedgang på 5 prosentpoeng. 27 prosent fikk jobb *0-3 måneder etter fullført utdanning*, mens 10 prosent fikk jobb *4-6 måneder etter fullført utdanning*. Dette er relativt likt som i UiAs kandidatundersøkelse. Sammenligningen med UiTs kandidatundersøkelse viser at deres kandidater kom noe raskere ut i første jobb. Totalt sett kommer UiOs kandidater relativt raskt ut i jobb, ettersom totalt 76 prosent var ute i jobb innen 3 måneder etter fullført utdanning. De som fikk jobb *7-12 måneder* eller *mer enn 1 år etter fullført utdanning*, utgjør henholdsvis 7 og 6 prosent. Andelen som fikk jobb mer enn 1 år etter fullført utdanning, har så vidt gått opp fra forrige undersøkelse. Det at kandidater som ble uteksaminert i 2018 er med i utvalget, kan være en forklaring på utviklingen på denne variabelen. De som ble uteksaminert i 2018, kan i teorien ikke ha fått jobb *7-12 måneder etter fullført utdanning*, ettersom de ikke hadde vært uteksaminert så lenge på undersøkelsestidspunktet.

Figur 6.1.2 Tidspunkt for første jobb fordelt på grad (n=3341)



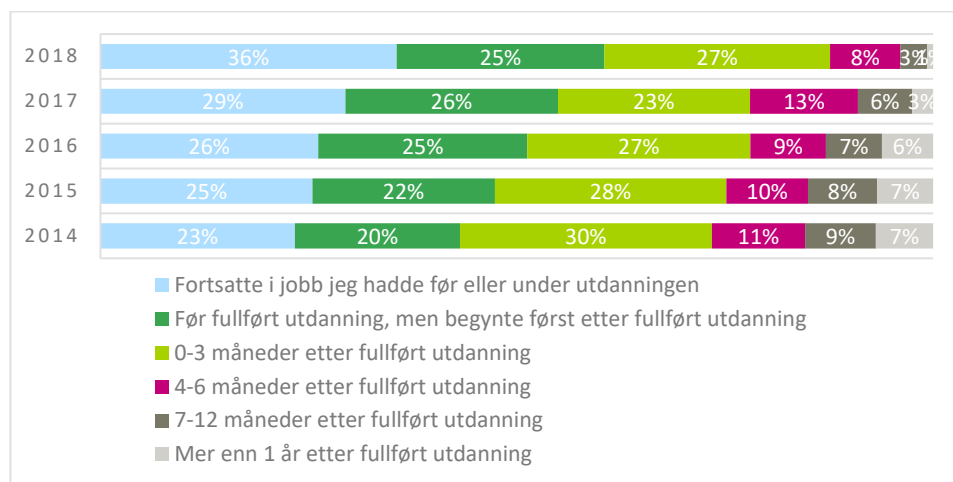
PhD- og profesjonskandidatene skiller seg ut ved at henholdsvis 28 og 45 prosent fikk jobb før de avla graden. Dette er høyere enn for både bachelor- og masterkandidatene. Hele 90 prosent av profesjonskandidatene fikk jobb innen 3 måneder etter fullført utdanning. Totalt 15 prosent av PhD-kandidatene brukte mer enn 4 måneder på å få jobb sammenlignet med totalt 10 prosent av profesjonskandidatene, 25 prosent for masterkandidatene og 29 prosent for bachelorkandidatene. Forskjellene mellom master- og bachelorkandidatene er små, noe de også var i forrige kandidatundersøkelse.

Figur 6.1.3 Tidspunkt for første jobb fordelt på fakultet (n=3341)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Fortsatte i jobb jeg hadde før eller under utdanningen	34 %	28 %	25 %	21 %	29 %	25 %	18 %	2 %
Før fullført utdanning, men begynte først etter fullført utdanning	11 %	33 %	21 %	22 %	19 %	27 %	29 %	55 %
0-3 måneder etter fullført utdanning	21 %	27 %	29 %	30 %	33 %	26 %	27 %	32 %
4-6 måneder etter fullført utdanning	14 %	5 %	13 %	13 %	10 %	8 %	9 %	8 %
7-12 måneder etter fullført utdanning	10 %	4 %	8 %	9 %	6 %	8 %	8 %	0 %
Mer enn 1 år etter fullført utdanning	10 %	4 %	4 %	5 %	4 %	7 %	9 %	3 %

Forskjellene mellom fakultetene er små med unntak av for Det humanistiske fakultet. Det humanistiske fakultet har en andel på 34 prosent som fortsatte i jobb de hadde før eller under utdanningen. Dette er noe mer enn hos de andre fakultetene. Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet har de laveste andelen blant dem som brukte mer enn 4 måneder på å få jobb.

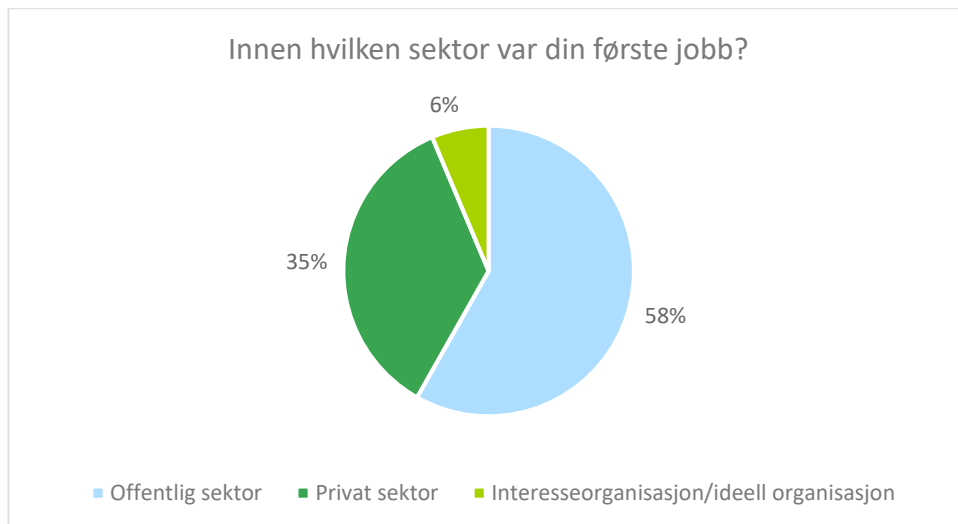
Figur 6.1.4 Tidspunkt for første jobb fordelt på eksamineringsår (n=3341)



Forskjellene mellom de ulike eksamineringsårene er størst mellom 2018 og de andre. I tillegg er det betydelige forskjeller mellom 2017 og de andre eksamineringsårene. Kandidatene som ble uteksaminert i 2018, er i en særstilling ettersom de svarte på undersøkelsen bare noen måneder (maksimum 7 måneder) etter uteksaminering. Dermed ble alternativet *mer enn 1 år etter fullført utdanning* uaktuelt for disse. Majoriteten av kandidatene som ble uteksaminert i 2018, ble uteksaminert i mai eller juni, noe som forklarer de høye andelenene på *fortsatte i jobb jeg hadde før eller under utdanningen* (36 prosent), *før fullført utdanning, men begynte først etter fullført utdanning* (25 prosent) og *0–3 måneder etter fullført utdanning* (27 prosent). For kandidatene som ble uteksaminert i 2017, er disse andelenene lavere enn for 2018. Andelen som fikk jobb før fullført utdanning, er lik den i årene før. Andelen som fikk jobb etter 0–3 måneder, er lavere, mens andelen er høyere for dem som fikk jobb etter 4–6 måneder. Blant kandidatene som er uteksaminert i 2014, 2015 og 2016, er det bare små forskjeller.

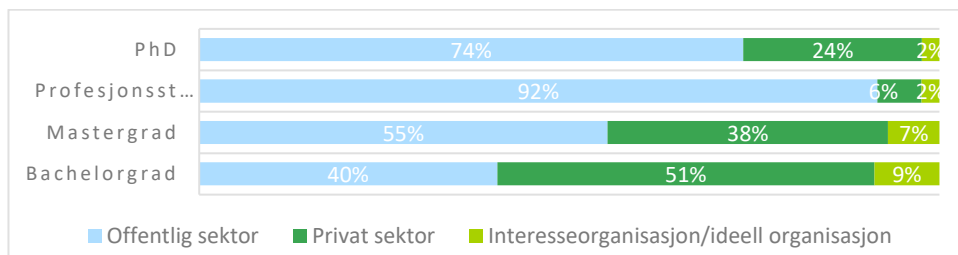
6.2. Sektor for første jobb

Figur 6.2.1 Sektor for første jobb (n=2389)



Blant kandidatene som har skiftet jobb, hadde 58 prosent sin første jobb i offentlig sektor, 35 prosent i privat sektor og 6 prosent i en interesseorganisasjon eller en ideell organisasjon.

Figur 6.2.2 Sektor for første jobb fordelt på grad (n=2389)



Både profesjons- og PhD-kandidatene har en betydelig høyere andel som jobber i offentlig sektor enn både bachelor- og masterkandidatene (92 og 74 prosent). Dette sammenfaller med at bare 6 prosent av profesjonskandidatene og 24 prosent av PhD-kandidatene jobber i privat sektor. Den samme andelen for bachelor- og masterkandidatene er henholdsvis 51 og 38 prosent. Det er kun for bachelorkandidatene at andelen i privat sektor er større enn andelen i offentlig sektor.

Figur 6.2.3 Sektor for første jobb fordelt på fakultet (n=2389)

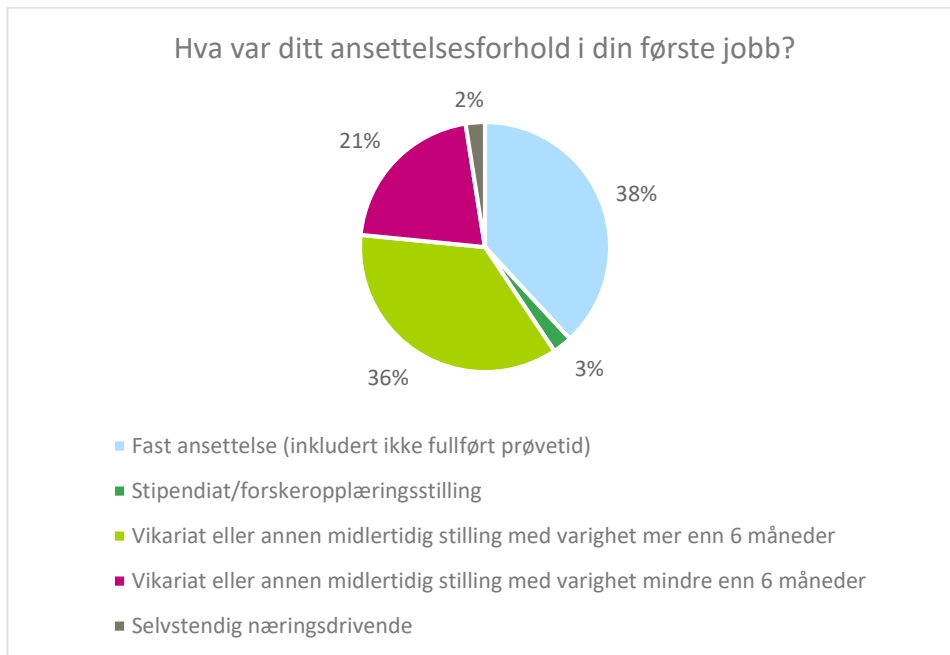
	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Offentlig sektor	47 %	87 %	55 %	58 %	75 %	33 %	37 %	56 %
Privat sektor	43 %	10 %	33 %	36 %	22 %	64 %	26 %	44 %
Interesseorganisasjon/ideell organisasjon	9 %	3 %	12 %	6 %	3 %	3 %	37 %	0 %

Det medisinske fakultet og Det utdanningsvitenskapelige fakultet har de høyeste andelen kandidater i offentlig sektor med henholdsvis 87 og 75 prosent. På den andre siden finner vi Det

matematisk-naturvitenskapelige fakultet med 64 prosent av kandidatene i privat sektor sammen med Det odontologiske fakultet og Det humanistiske fakultet på 44 og 43 prosent. Det teologiske fakultet har størst andel i interesseorganisasjoner eller ideelle organisasjoner med 37 prosent.

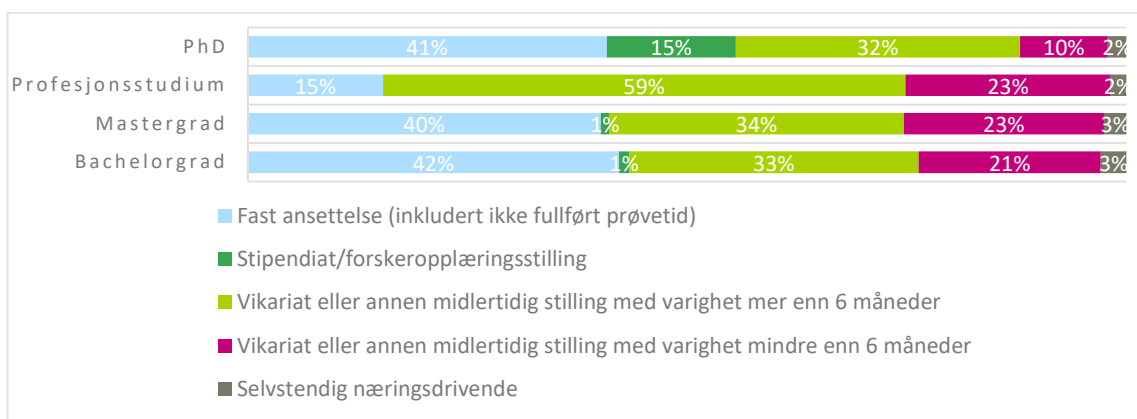
6.3. Ansettelsesforhold i første jobb

Figur 6.3.1 Ansettelsesforhold i første jobb (n=3341)



Kandidatene ble bedt om å oppgi ansettelsesforholdet i sin første jobb, og 38 prosent oppgir at de hadde fast stilling i sin første jobb. 3 prosent hadde stipendiat- eller forskeropplæringsstilling, og 36 prosent hadde vikariat på mer enn 6 måneder. De som hadde vikariat på under 6 måneder, utgjør 21 prosent, mens 3 prosent var selvstendig næringsdrivende.

Figur 6.3.2 Ansettelsesforhold i første jobb fordelt på grad (n=3341)



Kandidatene med profesjonsstudium skiller seg tydelig ut med en mye høyere andel som er ansatt i vikariat med lengde på mer enn 6 måneder (59 prosent). Forskjellene er også tydelige mellom PhD-kandidatene og de øvrige, særlig grunnet PhD-kandidatenes høye andel i stipendiat- eller forskeropplæringsstillinger. I tillegg spiller den tilsvarende lave andelen i korte vikariater inn ettersom denne er på bare 10 prosent, mens for profesjons-, master- og bachelorkandidatene er den på henholdsvis 23 og 21 prosent. Forskjellene mellom master- og bachelorkandidatene er små.

Figur 6.3.3 Ansettelsesforhold i første jobb fordelt på fakultet (n=3341)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid)	30 %	34 %	34 %	42 %	39 %	52 %	47 %	23 %
Stipendiat/forskeropplæringsstilling	2 %	4 %	3 %	1 %	1 %	6 %	2 %	0 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder	36 %	44 %	34 %	34 %	43 %	23 %	41 %	49 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder	27 %	16 %	28 %	22 %	15 %	18 %	6 %	7 %
Selvstendig næringsdrivende	5 %	1 %	2 %	1 %	3 %	1 %	3 %	21 %

Fakultetene med høyest andel fast ansatte i første jobb er Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det teologiske fakultet med andeler på 52 og 47 prosent. Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har de høyeste andelen midlertidige ansatte i stillinger med varighet i mindre enn 6 måneder. Det odontologiske fakultet skiller seg ut med den høyeste andelen selvstendig næringsdrivende med hele 21 prosent.

Figur 6.3.4 Ansettelsesforhold i første jobb fordelt på sektor (n=3341)

	Offentlig sektor	Privat sektor	Interesseorganisasjon/ ideell organisasjon
Fast ansettelse (inkludert ikke fullført prøvetid)	32 %	53 %	32 %
Stipendiat/forskeropplæringsstilling	3 %	1 %	1 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder	42 %	25 %	36 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder	21 %	17 %	27 %
Selvstendig næringsdrivende	1 %	4 %	4 %

Totalt 63 prosent av kandidatene i offentlig sektor var ansatt i en midlertidig stilling i sin første jobb. Den tilsvarende andelen for privat sektor er betydelig lavere (42 prosent). Blant kandidatene som var ansatt i vikariater i sin første jobb, er det flere med lange vikariater enn med korte. Dette gjelder i alle sektorer.

Fra vikariat til fast stilling

Resultatene viser en klar nedgang i andelen kandidater som har midlertidig stilling dersom de har skiftet stilling etter endt grad. I første jobb oppgir kun 38 prosent at de var ansatt i en fast stilling, mens dette tallet er på 72 prosent for nåværende stilling (se figur 3.3.1). Dette tyder på at det er god **utvikling** fra første jobb til nåværende. Dette bekreftes når man undersøker hvor stor andel av kandidatene i vikariat i første jobb som har fast ansettelse i nåværende stilling.

Figur 6.3.5 Ansettelsesforhold i første jobb fordelt på fast ansettelse i nåværende stilling

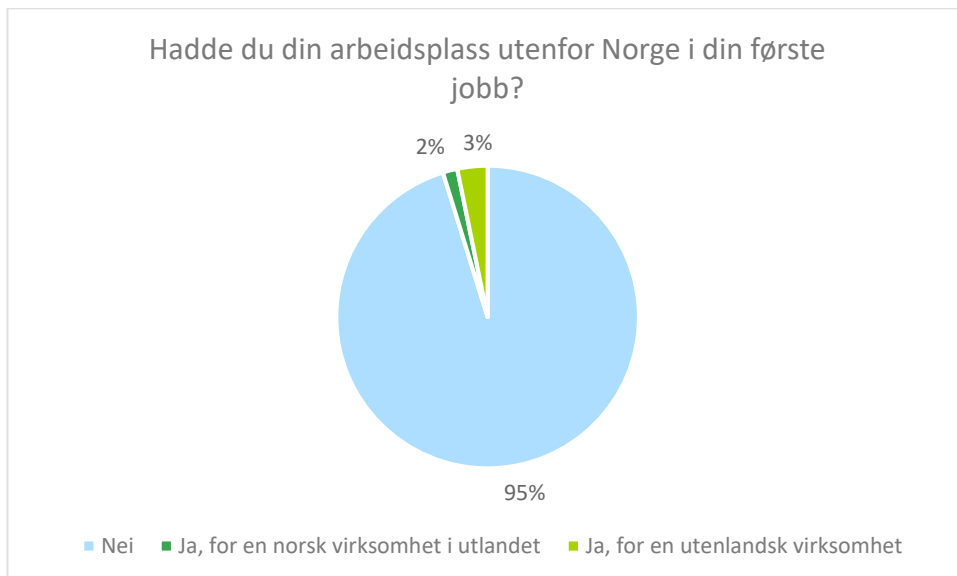
	Fast ansettelse i nåværende stilling
Fast ansettelse i første stilling	90 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mer enn 6 måneder i første stilling	57 %
Vikariat eller annen midlertidig stilling med varighet mindre enn 6 måneder i første stilling	52 %

57 prosent av kandidatene i lange vikariater har fast ansettelse i sin nåværende stilling, og det samme gjelder for 52 prosent av kandidatene i korte vikariater. Dette indikerer at majoriteten av kandidatene som starter sin karriere i et vikariat, går over i fast stilling.

Studenter fra Det humanistiske fakultet, Det medisinske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet går i størst grad ut i midlertidige stillinger i første jobb, mens andelene i midlertidige stillinger for disse fakultetene går ned når vi ser på kandidatenes nåværende stilling (se kapittel 3 figur 3.3.2).

6.4. I utlandet i første jobb

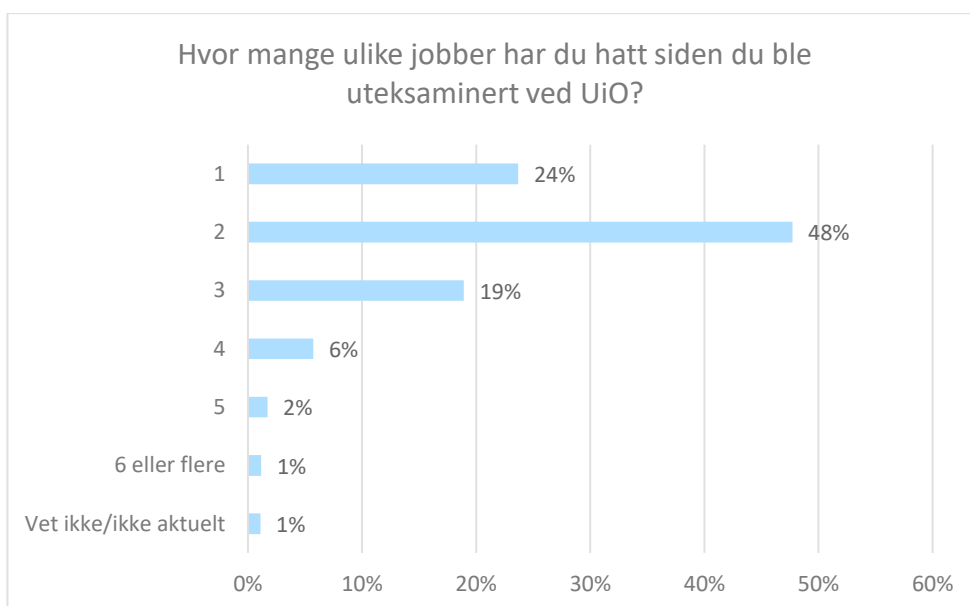
Figur 6.4.1 Første jobb i utlandet (n=3341)



Totalt 5 prosent jobbet utenfor Norge i sin første jobb, hvorav 3 prosent jobbet for en utenlandsk virksomhet, og 2 prosent jobbet for en norsk virksomhet i utlandet.

6.5. Antall jobber etter uteksaminering

Figur 6.5.1 Antall jobber etter uteksaminering (n=3341)²⁸



²⁸ Figuren med antall jobber etter uteksaminering fordelt på de ulike fakultetene ble undersøkt, men det var ingen signifikante funn. Disse resultatene er derfor utelatt.

1 av 4 har hatt 1 jobb etter at de ble uteksaminert ved UiO, mens nesten halvparten har hatt 2 jobber. 19 prosent har hatt 3 jobber, og 6 prosent har hatt 4. Bare 2 og 1 prosent har hatt henholdsvis 5 og 6 eller flere jobber.

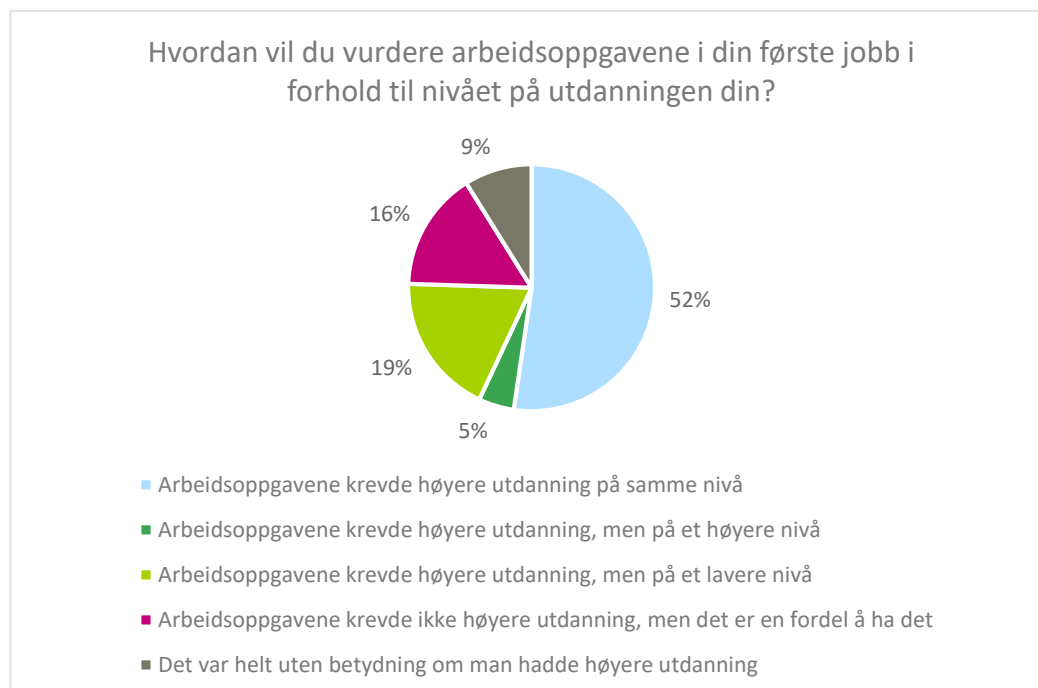
Figur 6.5.2 Antall jobber etter uteksaminering fordelt på grad (n=3341)

	Bachelorgrad	Mastergrad	Profesjonsstudium	PhD
1	28 %	23 %	11 %	33 %
2	46 %	51 %	39 %	43 %
3	18 %	18 %	31 %	14 %
4	4 %	5 %	11 %	6 %
5	1 %	1 %	6 %	1 %
6 eller flere	2 %	1 %	2 %	0 %
Vet ikke/ikke aktuelt	2 %	1 %	0 %	1 %

En større andel av dem med bachelorgrad har hatt 1 jobb (28 prosent) sammenlignet med kandidatene med mastergrad (23 prosent). Tilsvarende har 51 prosent av masterkandidatene hatt 2 jobber, mens denne andelen er på 46 prosent blant bachelorkandidatene. Fra 3 jobber og oppover er det ingen forskjell mellom bachelor- og masterkandidatene. Profesjonskandidatene har noe høyere andeler i disse kategoriene og har den laveste andelen som har hatt 1 jobb (11 prosent). Det er bare små forskjeller mellom PhD-kandidatene og bachelor- og masterkandidatene.

6.6. Nivå på arbeidsoppgaver i første jobb

Figur 6.6.1 Nivå på arbeidsoppgaver i første jobb (n=3341)



Omtrent halvparten oppgir at de hadde arbeidsoppgaver som krevde høyere utdanning på samme nivå som deres egen utdanning i sin første jobb. Dette er en lavere andel enn det vi så i kapittel 3 hvor den var på 62 prosent i nåværende stilling. Andelen som har arbeidsoppgaver på et høyere nivå enn egen utdanning, er på 5 prosent, mens de som har arbeidsoppgaver på et lavere nivå, utgjør 19 prosent. Kandidatene med arbeidsoppgaver som ikke krever høyere utdanning i det hele tatt, utgjør 9 prosent, mens for 16 prosent er det ikke et krav, men en fordel.

Figur 6.6.2 Nivå på arbeidsoppgaver i første jobb fordelt på grad (n=3341)

	Bachelorgrad	Mastergrad	Profesjonsstudium	PhD
Arbeidsoppgavene krevde høyere utdanning på samme nivå	33 %	49 %	88 %	67 %
Arbeidsoppgavene krevde høyere utdanning, men på et høyere nivå	9 %	3 %	7 %	3 %
Arbeidsoppgavene krevde høyere utdanning, men på et lavere nivå	8 %	24 %	2 %	21 %
Arbeidsoppgavene krevde ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det	27 %	16 %	2 %	7 %
Det var helt uten betydning om man hadde høyere utdanning	23 %	7 %	1 %	1 %

Andelen kandidater med arbeidsoppgaver på samme nivå som utdanningen sin øker med høyere grad. Andelen for bachelorkandidater er på 33 prosent, mens den for master- og PhD-kandidater er på henholdsvis 49 og 67 prosent. Det er ikke overraskende at profesjonskandidatene har den høyeste andelen i denne kategorien med 88 prosent. Master- og PhD-kandidatene har høyere andeler enn bachelorkandidater når det gjelder å ha arbeidsoppgaver på lavere nivå enn egen utdanning. Bachelorkandidatene er på sin side høyere representert i kategoriene hvor arbeidsoppgavene ikke krever høyere utdanning i det hele tatt, eller hvor det er en fordel, men ikke et krav.

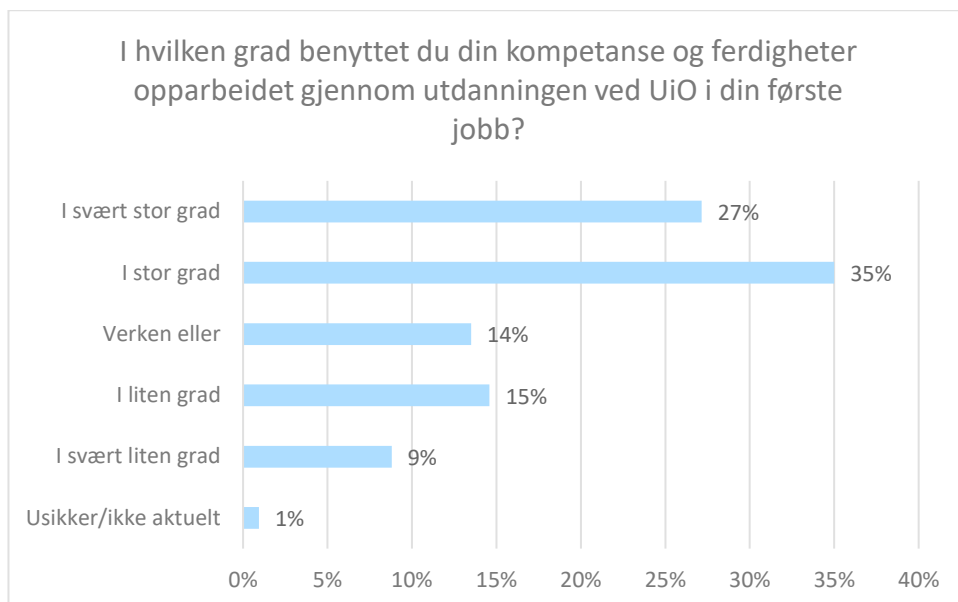
Figur 6.6.3 Nivå på arbeidsoppgaver i første jobb fordelt på fakultet (n=3341)

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD
Arbeidsoppgavene krevde høyere utdanning på samme nivå	34 %	71 %	47 %	60 %	48 %	49 %	51 %	79 %
Arbeidsoppgavene krevde høyere utdanning, men på et høyere nivå	3 %	4 %	6 %	1 %	9 %	5 %	3 %	12 %
Arbeidsoppgavene krevde høyere utdanning, men på et lavere nivå	19 %	14 %	19 %	20 %	22 %	22 %	13 %	2 %
Arbeidsoppgavene krevde ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det	23 %	7 %	19 %	13 %	16 %	16 %	14 %	8 %
Det var helt uten betydning om man hadde høyere utdanning	20 %	3 %	10 %	6 %	5 %	8 %	20 %	0 %

Det odontologiske fakultet, Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet har de høyeste andelen når det kommer til å ha arbeidsoppgaver på samme nivå som utdanningen sin. Det teologiske fakultet og Det humanistiske fakultet har de største andelen i kategoriene med arbeidsoppgaver som ikke krever høyere utdanning, og der høyere utdanning ikke er et krav, men en fordel.

6.7. Relevant første jobb

Figur 6.7.1 Relevant første jobb (n=3341)



Kandidatene ble spurt om i hvor stor grad de benyttet sin kompetanse og sine ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen på UiO i sin første jobb. Henholdsvis 27 og 35 prosent svarte i *svært stor grad* og *i stor grad*. 9 prosent svarte i *svært liten grad*.

Figur 6.7.2 Relevant første jobb – gjennomsnittsskår fordelt på grad (n=3310)

Studienivå	Gjennomsnittsskår
Bachelorgrad	2,9
Mastergrad	3,5
Profesjonsstudium	4,6
PhD	3,9
Total	3,6

Svar på «I hvilken grad benyttet du din kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO i din første jobb?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Gjennomsnittsskåren er høyest for profesjonskandidatene på 4,6. For de andre gradene er skåren høyere jo høyere graden er, med bachelorkandidatenes gjennomsnittsskår på 2,9, masterkandidatenes på 3,5 og PhD-kandidatenes på 3,9. Det totale gjennomsnittet er på 3,6.

Figur 6.7.3 Relevant første jobb – gjennomsnittsskår fordelt på fakultet (n=3310)

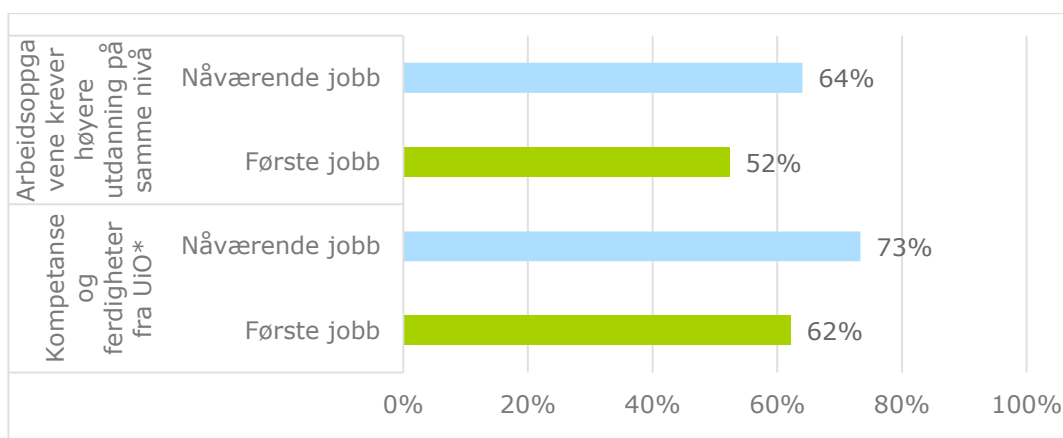
Fakultet	
HF	3,1
MED	4,1
SV	3,4
JUS	3,7
UV	3,7
MN	3,4
TF	3,7
OD	4,3

Svar på «I hvilken grad benyttet du din kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO i din første jobb?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Det odontologiske fakultet har den høyeste gjennomsnittsskåren blant fakultetene med 4,3. Den nest høyeste har Det medisinske fakultet på 4,1. Deretter følger både Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Det teologiske fakultet og Det juridiske fakultet med et gjennomsnitt på 3,7. Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har de laveste gjennomsnittsskårene på henholdsvis 3,1, 3,4 og 3,4.

Relevans

Figur 6.7.4 Andel relevant arbeid fordelt på nåværende og første jobb



Andel 4 og 5 på spørsmålet *I hvilken grad benyttet/benyttet du din kompetanse og ferdigheter opparbeidet gjennom utdanningen ved UiO i din første/nåværende jobb?*

Figuren viser at kandidatene i større grad har arbeidsoppgaver på samme nivå som utdannelsen sin i sin nåværende jobb sammenlignet med sin første jobb. Det samme gjelder i hvilken grad de benytter kompetanser og ferdigheter de har opparbeidet seg på UiO. Til sammenligning viser tall fra NIFUs kandidatundersøkelse at i alt 75 prosent opplever utdannelsen som relevant for sin nåværende stilling. Det er store forskjeller på tvers av institusjoner når det kommer til arbeidsoppgavenes relevans (Støren & Nesje 2018:56-57).

7. VURDERING AV EGEN UTDANNING

Figur 7.1 Vurdering av egen utdanning



Svar på «I hvilken grad ga utdanningen din deg følgende ferdigheter eller kompetanser» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Kandidatene ble bedt om å ta stilling til en rekke påstander knyttet til hvilke ferdigheter og kompetanser de sitter igjen med etter endt utdanning ved UiO. Skalaen gikk fra *i svært liten grad* til *i svært stor grad* på en fempunktsskala. Ulike fakulteter vektlegger forskjellige ferdigheter og kompetanse ulikt, noe man må ta hensyn til når man leser figurene.

Totalt kommer evnen til å arbeide selvstendig ut med den høyeste gjennomsnittsskåren på 4,3 med *teoretisk kunnskap innen fagområdet* og *evne til refleksjon og kritisk tenking* like bak med 4,2. Til sist finner vi *muntlig kommunikasjonsevne* på 3,3 og *yrkes- og fagspesifikke ferdigheter* på 3,1.

Figur 7.2 Vurdering av egen utdanning fordelt på fakultet

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	TF	OD	Total
Teoretisk kunnskap innen fagområdet	4,1	4,4	4,3	4,3	4,3	4,1	4,4	4,5	4,2
Metodisk kunnskap innen fagområdet	3,7	4,2	4,0	4,2	3,6	3,8	4,0	4,3	3,9
Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid	3,3	3,8	3,5	2,7	3,5	3,6	3,5	3,3	3,4
Yrkes- og fagspesifikke ferdigheter	2,8	3,6	2,8	3,1	3,2	3,1	3,4	4,4	3,1
Evne til refleksjon og kritisk tenking	4,3	4,2	4,3	4,1	4,2	3,9	4,4	4,0	4,2
Samarbeidsevne	3,2	3,7	3,2	2,9	3,6	3,5	3,5	3,9	3,3
Evne til å arbeide selvstendig	4,4	4,1	4,4	4,4	4,2	4,1	4,2	4,4	4,3
Muntlig kommunikasjonsevne	3,3	3,8	3,1	2,6	3,4	3,2	3,7	4,3	3,3
Skriftlig kommunikasjonsevne	4,2	3,8	4,1	4,3	4,1	3,6	4,2	3,7	4,0
Evne til å tenke nytt	3,7	3,6	3,5	3,2	3,5	3,5	3,8	3,4	3,5

På Det humanistiske fakultet har *evne til refleksjon og kritisk tenking* samt *evne til å arbeide selvstendig* høyest skår, mens for Det medisinske fakultet og Det teologiske fakultet er det *teoretisk kunnskap innen fagområdet* og *evne til refleksjon og kritisk tenking* som kommer høyest ut. Når det gjelder Det samfunnsvitenskapelige fakultet er det også her *evne til refleksjon og kritisk tenking* og *teoretisk kunnskap innen fagområdet* som kommer høyt ut, i tillegg til *evne til å arbeide selvstendig*. På Det juridiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er *teoretisk kunnskap innen fagområdet* og *evne til å arbeide selvstendig* de to med høyest skår. For Det utdanningsvitenskapelige fakultet er det *evne til refleksjon og kritisk tenking*, *evne til å arbeide selvstendig* samt *teoretisk kunnskap innen fagområdet* som gjelder. Disse to ligger høyt også hos Det odontologiske fakultet, i tillegg til *yrkes- og fagspesifikke ferdigheter*.

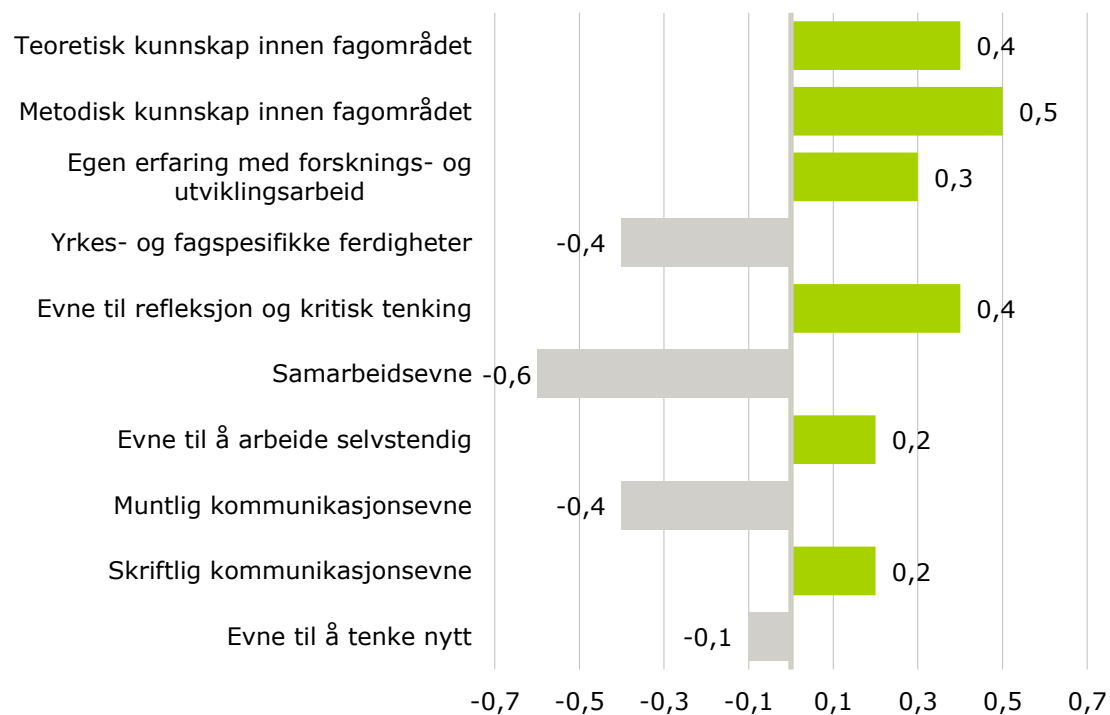
Vurdering av utdanning sett i lys av NOKUTs Studiebarometer

Under skal vi se litt nærmere på resultatene fra Studiebarometeret 2017 opp mot kandidatundersøkelsen²⁹.

Analysen i figur 7.3 viser differansen i gjennomsnittresultat mellom studentenes vurdering av eget læringsutbytte fra studiebarometeret 2017 og kandidatenes vurdering av utdanningen. Vi ser at det på flere områder er et skille mellom hva *aktive studenter* rapporterer omkring læringsutbytte og hva *kandidatene* oppgir.

Figuren viser at det er forskjell mellom kandidatenes opplevelse av *munlig fremstillingsevne* (-0,4) og *samarbeidsevner* (-0,6) sammenlignet med det studentene oppgir i Studiebarometeret 2017. På motsatt side vurderer de uteksaminerte kandidatene *metodisk kunnskap innen fagområde* høyere enn studentene (0,5).

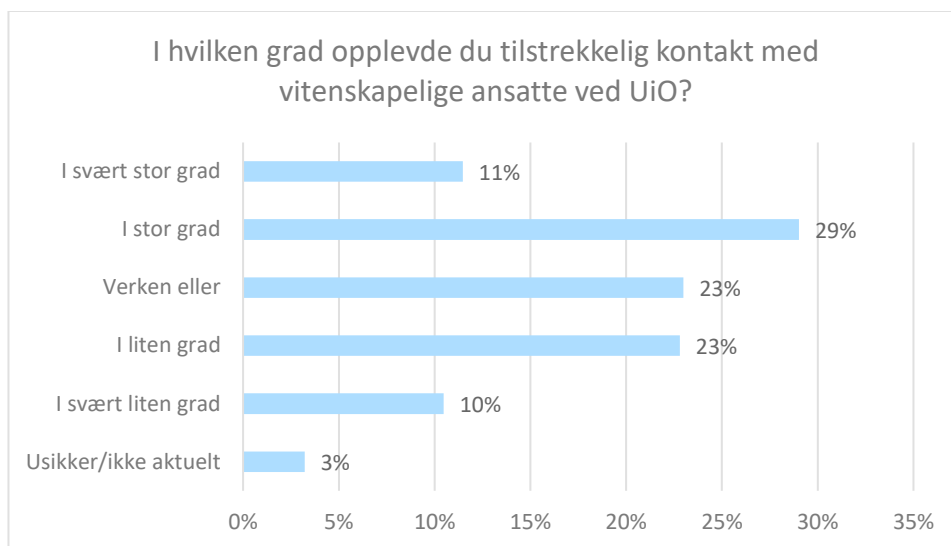
Figur 7.3 Differanse i gjennomsnittresultater til Studiebarometeret 2017



²⁹ Les mer om studiebarometeret på <http://www.studiebarometeret.no/no/>.

7.1. Kontakt med vitenskapelige ansatte på UiO

Figur 7.1.1 Kontakt med vitenskapelige ansatte på UiO (n=6253)



For å kartlegge kandidatenes kontakt med vitenskapelige ansatte på UiO ble de spurt om i hvilken grad de opplevde tilstrekkelig kontakt med de vitenskapelige ansatte. Henholdsvis 11 og 29 prosent svarte *i svært stor grad* og *i stor grad*, mens 23 og 10 prosent svarte *i liten grad* og *i svært liten grad*. Det totale gjennomsnittet er på **3,1**.

Figur 7.1.2 Kontakt med vitenskapelige ansatte på UiO fordelt på grad (n=6051)

Studienivå	Gjennomsnitt
BA	2,7
MA	3,1
Profesjonsstudium	3,6
PHD	3,5
Total	3,1

Svar på «I hvilken grad opplevde du tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte ved UiO?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

Forskjellene mellom de ulike gradene viser at opplevelsen av tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte øker med høyere gradsnivå. Bachelorkandidatene har den laveste gjennomsnittsskåren på 2,7, videre følger masterkandidatene på 3,1, profesjonskandidatene på 3,6 og PhD-kandidatene på 3,5. Etersom masteroppgaven, profesjonsstudiet og PhD-løpet innebærer mer formell veiledning, er det ikke overraskende at bachelorkandidatene ligger såpass lavt i forhold.

Figur 7.1.3 Kontakt med vitenskapelige ansatte på UiO fordelt på fakultet (n=6051)

Fakultet	
HF	3,2
MF	3,4
SV	3,0
JF	2,5
UV	3,0
MN	3,4
TF	4,0
OD	3,4

Svar på «I hvilken grad opplevde du tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte ved UiO?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

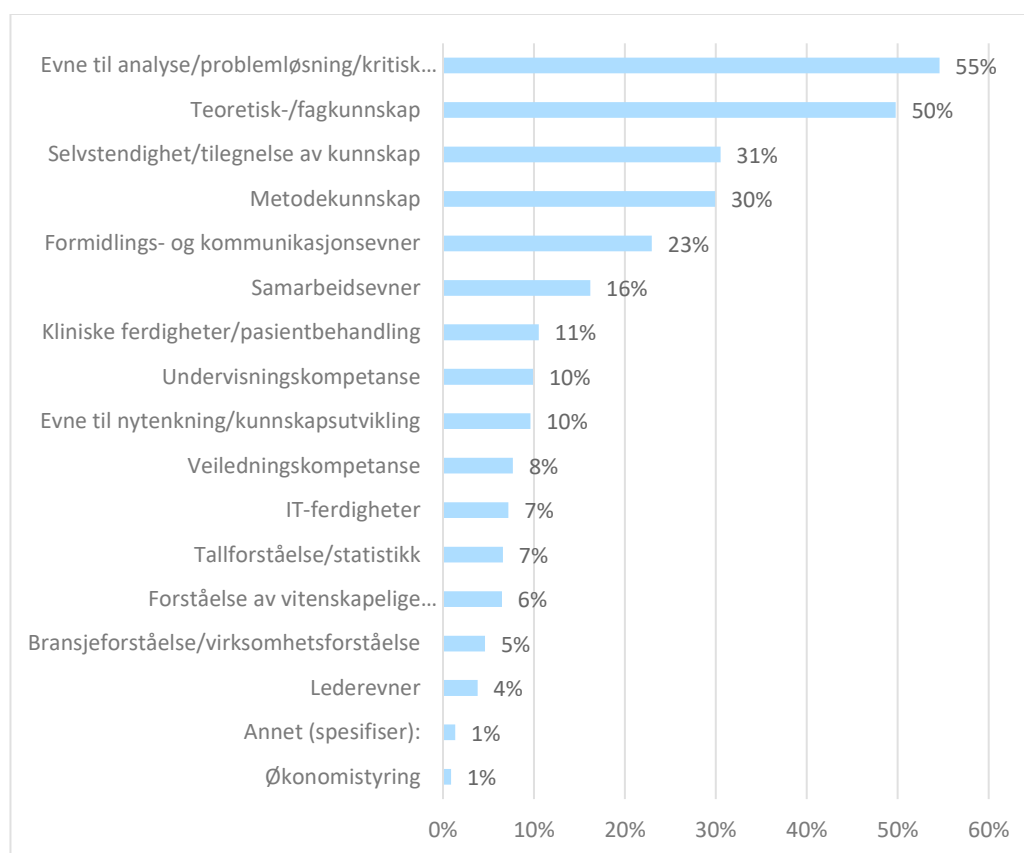
Det er små forskjeller mellom fakultetene med profesjonsutdanninger, men med visse unntak. Blant unntakene er Det teologiske fakultet som har den høyeste skåren på dette spørsmålet, på 4,0. Dette er betydelig høyere enn de andre fakultetene. Bak Det teologiske fakultet er Det odontologiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet med 3,4. Det juridiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet har de laveste skårene med henholdsvis 2,5 og 3,0. Med sin lave skår skiller Det juridiske fakultet seg spesielt ut.

8. SAMMENHENG MELLOM UTDANNING OG JOBB

I delen av spørreskjemaet som omhandler sammenheng mellom utdanning og jobb, ble kandidatene spurt om hvilke kvalifikasjoner de har hatt mest nytte av i arbeidslivet, samt hvordan UiO kunne ha rustet dem bedre for arbeidslivet.

8.1. Nyttige kvalifikasjoner i arbeidslivet

Figur 8.1.1 Hvilke kvalifikasjoner har du hatt mest nytte av i arbeidslivet? (n=5734)



Kandidatene ble spurt om hvilke kvalifikasjoner de har hatt mest nytte av i arbeidslivet, og de kunne velge inntil 3 stykker. I figur 8.1.1 finner vi kvalifikasjonene kandidatene har hatt mest nytte av i arbeidslivet, rangert fra hyppigst valgt til minst hyppigst valgt. Over halvparten av kandidatene trekker frem *evne til analyse/problemløsning/kritisk tenkning*, mens *teoretisk-/fagkunnskap* følger ettermed 50 prosent. *Selvstendighet/tilegnelse av kunnskap* og *metodekunnskap* er valgt av henholdsvis 31 og 30 prosent av kandidatene. Til sist finner vi *lederevner*, *annet* og *økonomistyring*.

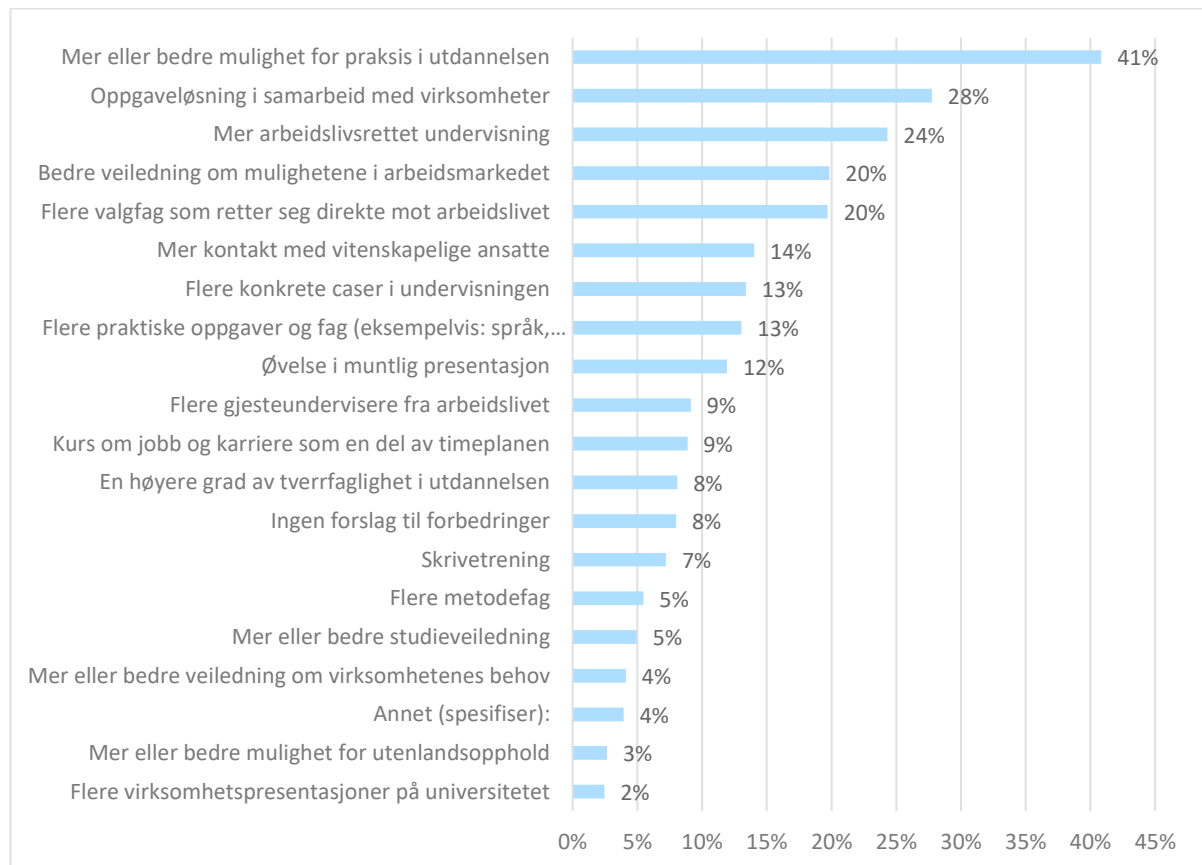
I UiOs arbeidsgiverundersøkelse fra 2016³⁰ ble arbeidsgiverne blant annet spurt om hvilke ferdigheter de la mest vekt på i ansettelsen av den nyutdannede de sist ansatte. Ved å

³⁰ Kan hentes her: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2425085>

sammenligne arbeidsgivernes svar med kandidatenes svar på spørsmålet *Hvilke kvalifikasjoner har du hatt mest nytte av i arbeidslivet?*, kan vi undersøke om partene har samme oppfatning om hvilke kvalifikasjoner som er viktigst. Øverst på lista hos arbeidsgiverne finner vi det å kunne jobbe i team, mens den tilsvarende kvalifikasjonen i denne undersøkelsen, *samarbeidsevner*, er nummer seks på lista til kandidatene. De to neste ferdighetene på lista til arbeidsgiverne er det å kunne *jobbe selvstendig og evnen til å tilegne seg ny kunnskap*. Denne er nummer tre hos kandidatene, men i kandidatundersøkelsen er den slått sammen til én kategori. Det er altså noe samsvar mellom den hyppigst valgte kvalifikasjonen mellom arbeidsgiverne og kandidatene.

8.2. Hvordan rustes bedre for arbeidslivet

Figur 8.2.1 Hvordan kunne vi rustet deg bedre for arbeidslivets krav? (n=5734)



Det andre spørsmålet i kapitlet om sammenheng mellom utdanning og jobb handler om hva kandidatene selv mener kunne rustet dem bedre for arbeidslivets krav. Her kunne de velge inntil tre alternativer. 41 prosent av kandidatene valgte *mer eller bedre mulighet for praksis i utdannelsen*, noe som er et tydelig førstevalg, med 13 prosentpoeng ned til neste på 28 prosent. Neste er *oppgaveløsning i samarbeid med virksomheter*. *Mer arbeidslivsrettet undervisning* er det tredje alternativet, på 24 prosent. Alternativene som setter studentene i direkte kontakt med arbeidslivet er et fellestrekk blant alternativene som havner på topp. Nederst finner vi *mer eller bedre mulighet for utenlandsopphold* og *flere virksomhetspresentasjoner på universitetet*.

9. SPESIFIKKE SPØRSMÅL TIL BACHELORKANDIDATER

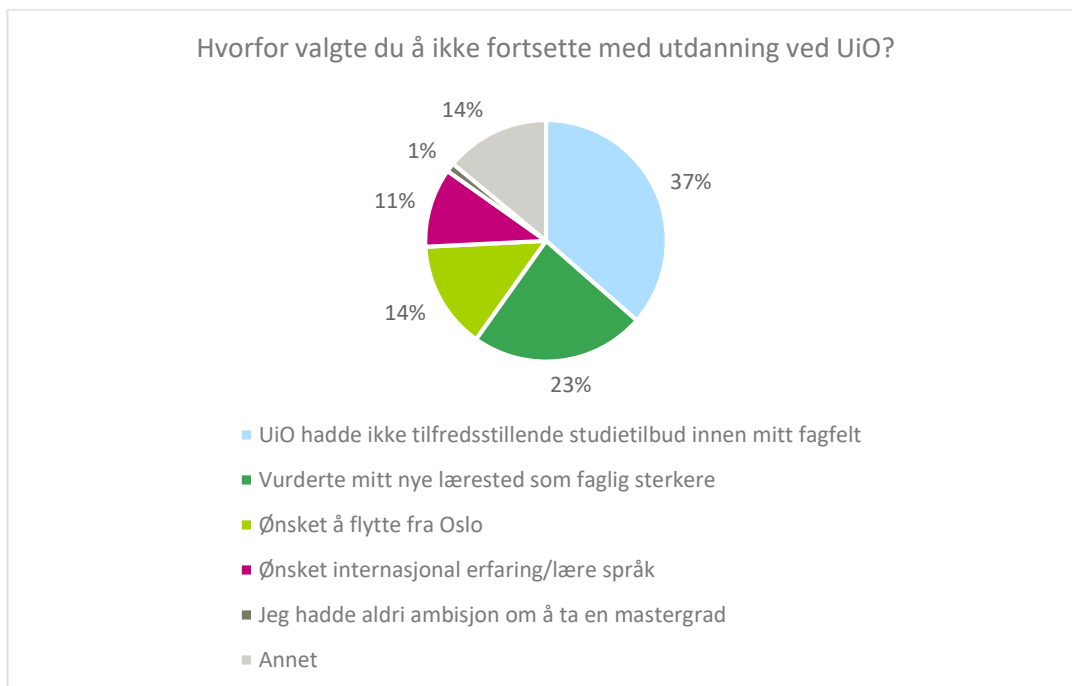
Figur 9.1 Hovedårsak til å ikke fortsette med mastergrad (n=1340)³¹

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN	Total
Ønsket å fortsette min utdanning ved en annen utdanningsinstitusjon enn UiO	23 %	12 %	34 %	27 %	16 %	17 %	23 %
Søkte, men kom ikke inn på ønsket master ved UiO	6 %	19 %	12 %	12 %	5 %	4 %	8 %
Har begynt på en mastergrad ved UiO, men har ikke fullført	7 %	4 %	2 %	0 %	1 %	10 %	5 %
Ønsket arbeidserfaring før master	6 %	23 %	10 %	9 %	12 %	5 %	9 %
Ønsket å gjøre noe annet/ta en pause fra studier	16 %	12 %	11 %	18 %	9 %	15 %	13 %
Var avhengig av inntektsgivende arbeid	9 %	4 %	6 %	6 %	17 %	10 %	9 %
Hadde tidligere arbeidserfaring som kompenserer for en mastergrad	1 %	4 %	1 %	0 %	1 %	3 %	2 %
Bachelorgraden ga meg en nødvendig kompetanse for å gå ut i arbeidslivet	4 %	4 %	5 %	6 %	7 %	14 %	8 %
Fikk tilbud om relevant jobb etter fullført bachelorgrad	3 %	0 %	4 %	6 %	7 %	7 %	5 %
Andre forhold	22 %	15 %	12 %	12 %	21 %	13 %	17 %
Usikker/vet ikke	1 %	0 %	0 %	6 %	1 %	0 %	1 %
Ikke aktuelt	3 %	4 %	2 %	0 %	4 %	3 %	3 %

Bachelorkandidatene som ikke har gått videre med mastergrad ved UiO, fikk spørsmål om årsaken til dette, og den største andelen svarte at de ønsket å fortsette utdanningen ved en annen utdanningsinstitusjon enn UiO (23 prosent). Dette er en liten nedgang fra forrige undersøkelse. Videre oppgis *andre forhold* og *et ønske om å gjøre noe annet/ta pause fra studier* som viktige grunner. Sistnevnte var det en enda større andel som oppgir i undersøkelsen fra 2014. Blant fakultetene er det forskjeller mellom Det samfunnsvitenskapelige fakultet og de andre fakultetene. Det samfunnsvitenskapelige fakultet gjør seg synlig med sin høye andel (34 prosent) som ønsker å fortsette utdanningen sin ved en annen institusjon. De andre fakultetene ligger på 27 prosent og nedover.

³¹ Det teologiske fakultet og Det odontologiske fakultet har færre enn fem besvarelser og er derfor fjernet fra tabellen av anonymiseringshensyn.

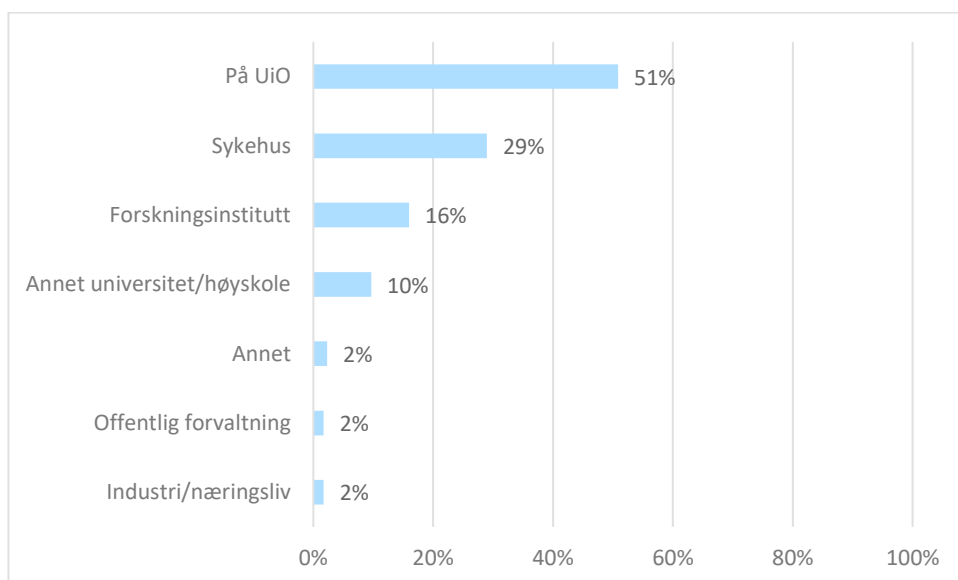
Figur 9.2 Hovedårsak til å ikke fortsette på UiO (n=309)



Bachelorkandidatene som svarte at de ønsket å fortsette utdanningen ved en annen utdanningsinstitusjon enn UiO, fikk spørsmål om årsaken til dette. 37 prosent svarte at UiO ikke hadde tilfredsstillende studietilbud innen fagfeltet deres, og 23 prosent vurderte sitt nye lærested som faglig sterkere enn UiO. 31 prosent oppgir manglende tilfredsstillende studietilbud innen fagfeltet sitt som sin grunn til å ikke fortsette på UiO i undersøkelsen fra 2014, noe som utgjør en økning på 6 prosent. Samtidig har andelen som oppgir at de vurderte sitt nye lærested som faglig sterkere, gått ned fra 31 prosent til 23 prosent. Bare 1 prosent hadde aldri ambisjon om å ta mastergrad.

10. SPESIFIKKE SPØRSMÅL TIL PHD-KANDIDATER

Figur 10.1 Hvor hadde du din arbeidsplass i PhD-perioden? (n=707)



Spørsmålene i dette kapitlet gikk bare til PhD-kandidatene, og de ble først spurt om hvor de hadde arbeidsteden sitt i PhD-perioden. Her kunne de velge alle relevante svaralternativer. Halvparten oppgir at de hadde arbeidsplass på UiO, mens 29 prosent arbeidet på sykehus. 16 prosent hadde arbeidsplassen sin på et forskningsinstitutt. Bare 2 prosent hadde arbeidsplass hos offentlig forvaltning eller industri/næringsliv.

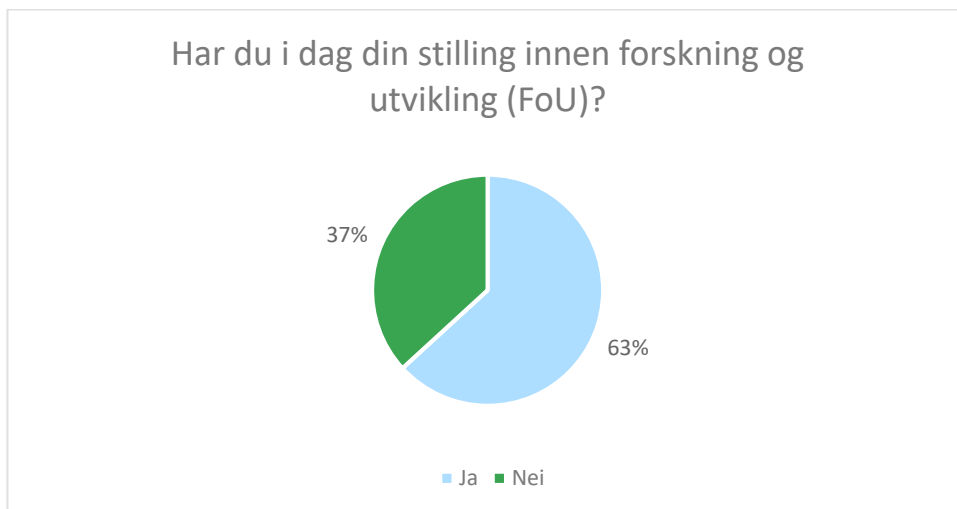
Figur 10.2 Da du begynte på PhDen, hvilken karriere hadde du først og fremst tenkt deg? Fordelt på fakultet (n=707)³²

	HF	MED	SV	JUS	UV	MN
Akademisk - innenfor UH-sektoren	62 %	27 %	33 %	71 %	75 %	40 %
Forskerstilling i annen sektor	6 %	14 %	35 %	0 %	9 %	26 %
Annen stilling i offentlig sektor	9 %	38 %	3 %	7 %	2 %	4 %
Annen stilling i privat sektor	1 %	3 %	5 %	0 %	0 %	10 %
Ingen klar oppfatning	22 %	19 %	24 %	21 %	14 %	21 %

Ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet hadde 75 prosent av kandidatene tenkt seg en akademisk karriere innenfor UH-sektoren, mens Det medisinske fakultet står i kontrast med en andel på bare 27 prosent. Det medisinske fakultet har en tilsvarende høyere andel på annen stilling i offentlig sektor. Dette kan forklares av at mange av PhD-kandidatene ved MED skal jobbe som leger.

³² Det teologiske fakultet og Det odontologiske fakultet har færre enn fem besvarelser og er derfor fjernet fra tabellen av anonymiseringshensyn.

Figur 10.3 Har du i dag din stilling innen forskning og utvikling (FoU)? (n=707)



Blant PhD-kandidatene har 63 prosent sin stilling innen forskning og utvikling. Dette er en nedgang i andelen ansatte i FoU fra forrige kandidatundersøkelse, hvor andelen var på 69 prosent.

Figur 10.4 Årsak til karriere utenfor FoU (n=256)

Årsak til karriere utenfor FoU	
Fikk annen interessant stilling	19 %
Jeg planla en annen karriere enn forsker allerede før jeg begynte på PhDen	15 %
Det var ikke utsikt til faste FoU-stillinger innen rimelig tid	13 %
Karrieremulighetene i forskningssystemet var for dårlige	12 %
Andre forhold	11 %
Lønnsforholdene ville vært for dårlige	11 %
Jeg har søkt FoU-stilling, men ikke fått	10 %
Jeg mistet interessen for forskning	5 %
Jeg hadde ikke fast stilling og ville ha noe sikkert å leve av	5 %

De 37 prosentene som svarte nei på spørsmålet om de hadde sin stilling innen forskning og utvikling, fikk et oppfølgingsspørsmål om årsaken til det. Den vanligste årsaken er at de fikk en annen interessant stilling (19 prosent), og det er også flere som oppgir at de planla en annen karriere enn forsker allerede før de begynte på PhD (15 prosent). Videre var manglende utsikt til faste FoU-stillinger innen rimelig tid også en vanlig grunn (13 prosent). De minst vanlige grunnene er at de mistet interessen for forskning eller ikke hadde fast stilling og ville ha noe mer sikkert å leve av, begge på 5 prosent. Disse resultatene er relativt like dem fra kandidatundersøkelsen i 2014.

Figur 10.5 Årsak til karriere utenfor FoU fordelt på fakultet (n=678)³³

	HF	MED	SV	MN	OD
Fikk annen interessant stilling	15 %	18 %	28 %	19 %	17 %
Jeg har søkt FoU-stilling, men ikke fått	21 %	7 %	7 %	13 %	17 %
Lønnsforholdene ville vært for dårlige	3 %	13 %	3 %	10 %	33 %
Det var ikke utsikt til faste FoU-stillinger innen rimelig tid	15 %	10 %	7 %	21 %	0 %
Jeg hadde ikke fast stilling og ville ha noe sikkert å leve av	12 %	6 %	0 %	3 %	0 %
Karrieremulighetene i forskningssystemet var for dårlige	12 %	10 %	28 %	11 %	0 %
Jeg mistet interessen for forskning	0 %	4 %	3 %	8 %	17 %
Jeg planla en annen karriere enn forsker allerede før jeg begynte på PhDen	3 %	21 %	21 %	7 %	0 %
Andre forhold	18 %	10 %	3 %	8 %	17 %

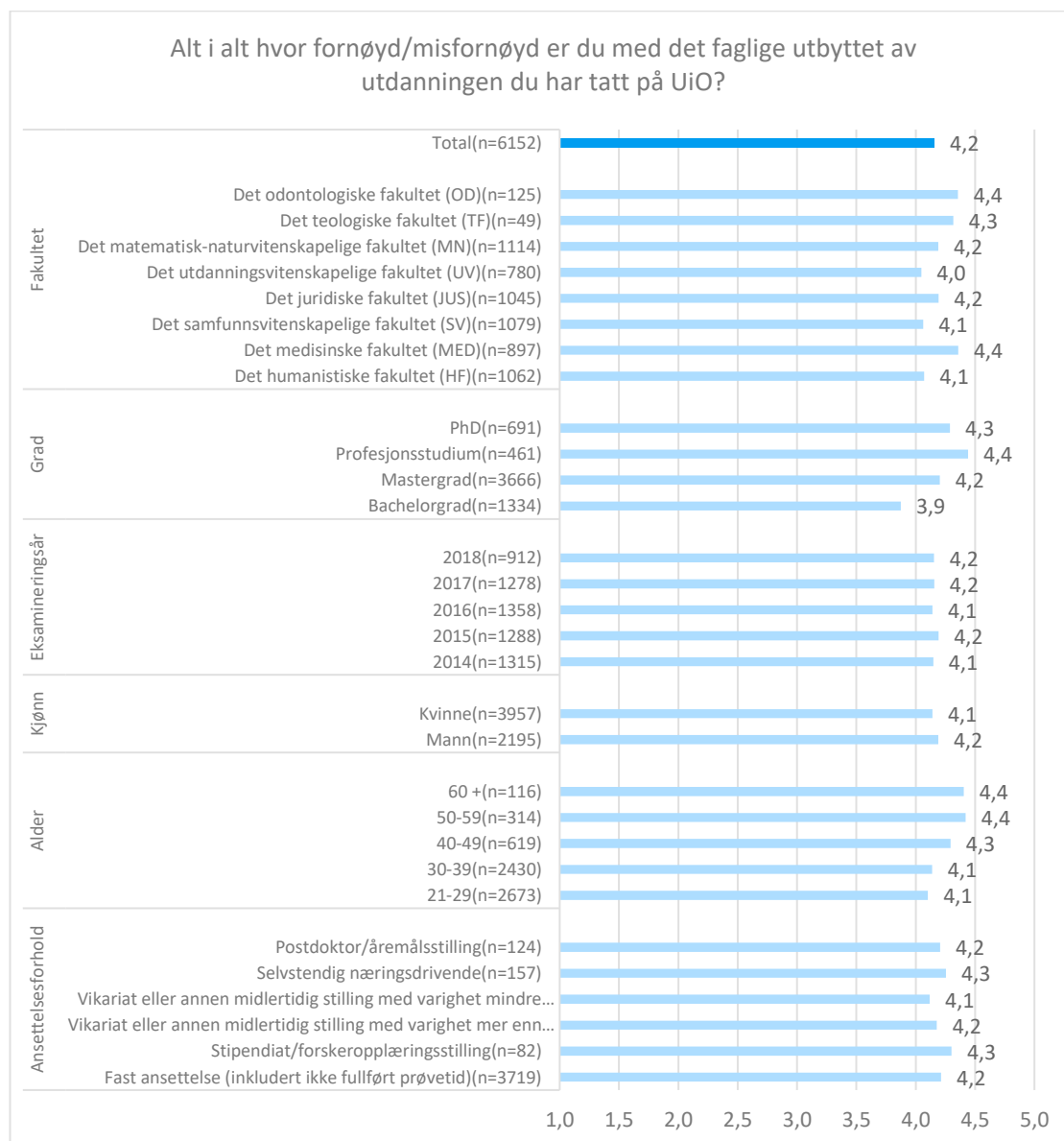
Den vanligste grunnen til at PhD-kandidatene på Det humanistiske fakultet ikke jobber innen FoU, er at de søkte en FoU-stilling, men ikke fikk den (21 prosent). På Det medisinske fakultet er den vanligste grunnen at kandidatene på forhånd hadde planlagt en annen karriere enn forsker allerede før de begynte på PhD (21 prosent). Blant kandidatene på Det samfunnsvitenskapelige fakultet er det to grunner som er vanligere enn de andre, med 28 prosent. Disse to er at de fikk en annen interessant stilling, eller at de opplevde at karrieremulighetene i forskningssystemet var for dårlige. På Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet oppgir 21 prosent at det ikke var utsikt til faste FoU-stillinger innen rimelig tid, og at de derfor jobber utenfor FoU. Den vanligste grunnen blant kandidatene på Det odontologiske fakultet er dårlige lønnsforhold (33 prosent).

³³ JUS, UV og TF er fjernet fra tabellen grunnet færre enn fem besvarelser av anonymiseringshensyn.

11. UTDANNINGEN ALT I ALT

11.1. Tilfredshet med faglig utbytte

Figur 11.1.1 Tilfredshet med faglig utbytte³⁴



Svar på «Alt i talt, hvor fornøyd/misfornøyd er du med det faglige utbyttet av utdanningen du har tatt på UiO?» (skala 1–5, Vet ikke er fjernet).

Tilfredshet med det faglige utbyttet på UiO varierer mellom bakgrunnsvariablene. Den høyeste tilfredsheten med faglig utbytte blant fakultetene finner man blant kandidatene på Det odontologiske fakultet (4,4) og Det medisinske fakultet (4,4). Videre har profesjonskandidatene

³⁴ Den innbyrdes fordeling mellom antall respondenter i de ulike gruppene vil kunne avvike noe fra faktisk fordeling på grunn av vektningen av tallmaterialet, noe som fører til at noen grupper vektet opp eller ned.

høyere tilfredshet med det faglige utbyttet (4,4) sammenlignet med bachelor-, master- og PhD-kandidatene. Bachelorkandidatene har den laveste (3,9). Det er tilnærmet ingen forskjell mellom de ulike eksamineringsårene, og det samme gjelder kjønnene. Gjennomsnittsskårene til de ulike aldersgruppene viser en tendens til at man er mer tilfreds med det faglige utbyttet jo eldre man blir. Når det gjelder ansettelsesforhold, er det bare små forskjeller mellom gruppene.

Figur 11.1.2 Lineær regresjon: Tilfredshet med faglig utbytte³⁵

	B	Std.-feil
Konstantledd	1,42**	0,11
Teoretisk kunnskap innen fagområdet (lav 1-5 høy)	0,08**	0,02
Metodekunnskap innen fagområdet (lav 1-5 høy)	0,08**	0,01
Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid (lav 1-5 høy)	0,05*	0,02
Yrkes- og fagspesifikke ferdigheter (lav 1-5 høy)	0,05**	0,01
Evne til refleksjon og kritisk tenkning (lav 1-5 høy)	0,04*	0,02
Evne til å arbeide selvstendig (lav 1-5 høy)	-0,05**	0,02
Skriftlig kommunikasjonsevne (lav 1-5 høy)	0,05**	0,01
Evne til å tenke nytt (lav 1-5 høy)	0,07**	0,01
Tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte (lav 1-5 høy)	0,17**	0,03
Gir utdanningen forventet jobb (lav 1-5 høy)	0,21**	0,01
Fakultet (referansekategori=UV)		
HF	0,15**	0,04
MED	0,15**	0,04
SV	0,09*	0,04
JUS	0,15**	0,04
MN	0,18**	0,04
Alder (referansekategori=21-29 år)		
Over 60 år	0,16**	0,08
Grad (referansekategori=PhD)		
Mastergrad	0,09*	0,05
Samspill: Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid og Tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte	-0,02**	0,01
N=5317		
R ² =0,324		
Justert R ² =0,32		

For å undersøke hvorvidt kandidatenes vurdering av egen utdanning påvirker tilfredshet med det faglige utbyttet av utdanningen fra UiO ble det utført lineær regresjon. I tillegg til variablene som utgjør vurdering av egen utdanning, ble variablene *tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte* og *gir utdanningen forventet jobb* lagt til. Det ble også kontrollert for effekten av fakultet, alder og grad.

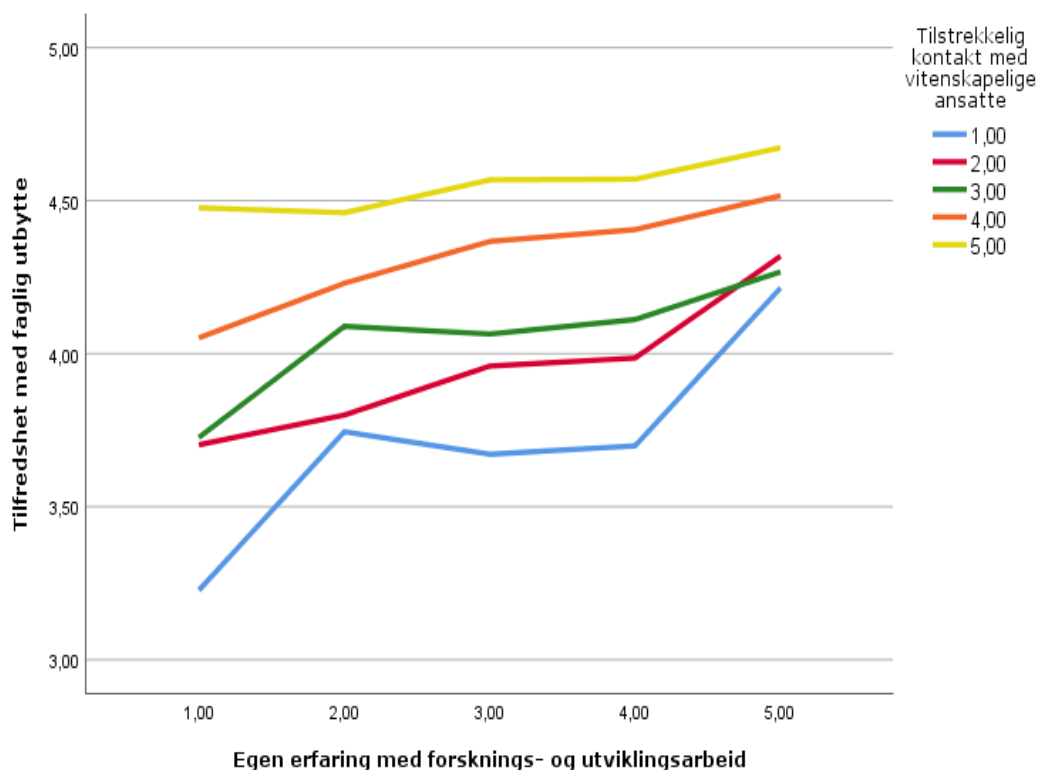
³⁵ Ikke-signifikante funn er tatt ut. Regresjonsanalysen inkludert ikke-signifikante variablene finner du i appendiks figur 13.1.34

Både *teoretisk* og *metodisk fagkunnskap* har signifikant positiv effekt på kandidatenes tilfredshet med det faglige utbyttet fra UiO. Det samme gjelder *yrkes- og fagspesifikke ferdigheter*. *Evne til å arbeide selvstendig* har en signifikant negativ effekt på tilfredshet med faglig utbytte. *Skriftlig kommunikasjonssevne* og *evne til å tenke nytt* har begge signifikant positiv effekt på den avhengige variabelen. Videre har *gir utdanningen forventet jobb* signifikant positiv effekt på tilfredshet med faglig utbytte.

Når det gjelder kontrollvariablene, finner man signifikante forskjeller mellom fakultetene. Det utdanningsvitenskapelige fakultet er referansekategori. Kandidater fra Det humanistiske fakultet, Det medisinske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det juridiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har alle signifikant høyere tilfredshet med det faglige utbyttet enn kandidatene fra Det utdanningsvitenskapelige fakultet. Kandidatene som er over 60 år, har signifikant høyere tilfredshet med det faglige utbyttet sammenlignet med kandidatene som er mellom 20 og 29 år. Det er signifikant forskjell mellom masterkandidatene og PhD-kandidatene, hvor masterkandidatene har høyere tilfredshet med det faglige utbyttet.

Da *Tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte* ble lagt til i modellen, gikk *Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid* fra å være signifikant til ikke lenger å være det. På bakgrunn av dette og resultater fra tidligere kandidatundersøkelser ble det lagt til et samspillsledd mellom disse variablene. Resultatet av samspillet er vist grafisk i Figur 11.1.3. Kandidatenes egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid har lite å si for tilfredshet med faglig utbytte for kandidater som opplevde i høy grad å ha tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte. Derimot, for kandidater som i liten grad har opplevd tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte, har egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid mye å si for tilfredsheten med det faglige utbyttet. Effekten av *Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid* er altså sterkere for kandidatene som ikke har opplevd tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte. Dette funnet støttes av Hamberg, Damen & Bakken (2015: 2) som i sin studie fant at kontakt mellom studenter og vitenskapelige ansatte, samt tilbakemelding fra dem, er sentralt i å øke studentenes tilfredshet med utdanningen. I tillegg bidrar det til å øke studentenes læring og motivasjon.

Figur 11.1.3 Samspill mellom *Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid* og *Tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte*



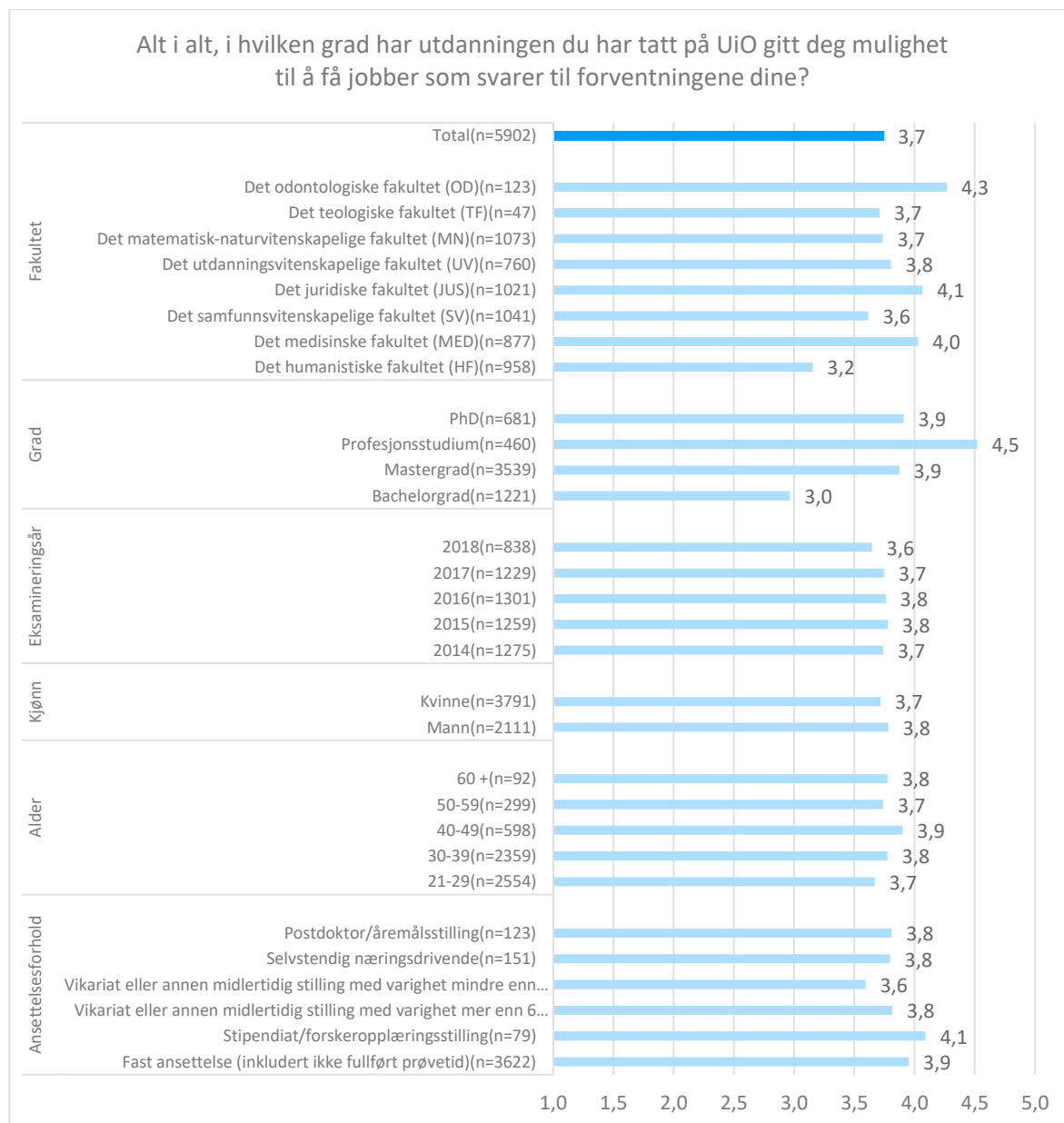
Basert på regresjonsanalysen kan vi sammenfatte hva som kjennetegner kandidatene som har høy tilfredshet med det faglige utbyttet fra UiO. Etter å ha undersøkt effekten av de ulike variablene i vurdering av egen utdanning, ble det kontrollert for en rekke forhold. Blant annet kan dette si oss at den positive effekten av alder er gjeldende for de eldre aldersgruppene (over 50 år).

Kandidatene ved Det humanistiske fakultet, Det medisinske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det juridiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har alle høyere tilfredshet med det faglige utbyttet sammenlignet med Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Det teologiske fakultet og Det odontologiske fakultet. Det odontologiske fakultet har i utgangspunktet høy tilfredshet med det faglige utbyttet, men dette funnet indikerer at den høye verdien kan tilskrives andre forhold enn selve fakultetet. Grunnen til dette kan være at denne effekten forklares bort av de ulike variablene som går på vurdering av utdanning, i tillegg til variabelen om utdanningen gir forventet jobb. Ettersom mange av kandidatene på Det odontologiske fakultet utdannes til tannleger, kan man anta at de får forventet jobb etter endt utdanning. For Det teologiske fakultet kan dette forklares av at de i utgangspunktet har høy skår på tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte, noe som indikerer at fakultetet ikke har noen effekt alene for kandidatene fra Det teologiske fakultet.

Masterkandidatene har høyere tilfredshet med det faglige utbyttet enn PhD-kandidatene, selv om PhD-kandidatene i utgangspunktet har høy tilfredshet med faglig utbytte. Med den sterke effekten av tilstrekkelig kontakt med vitenskapelige ansatte er det rimelig å anta at dette forklarer bort effekten av PhD som grad, ettersom PhD-kandidatene har mer kontakt med vitenskapelige ansatte enn bachelor- og masterkandidatene. I tillegg har PhD-kandidatene mer egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid sammenlignet med de andre gradene. Dette bidrar også til å forklare hvorfor PhD-graden i seg selv ikke gir høyere tilfredshet med det faglige utbyttet.

11.2. Gir utdanningen forventet jobb?

Figur 11.2.1 Gir utdanningen forventet jobb?³⁶



Svar på «Alt i alt, i hvilken grad har utdanningen du har tatt på UiO gitt deg mulighet til å få jobber som svarer til forventningene dine?» (skala 1–5, Usikker/ikke aktuelt er fjernet).

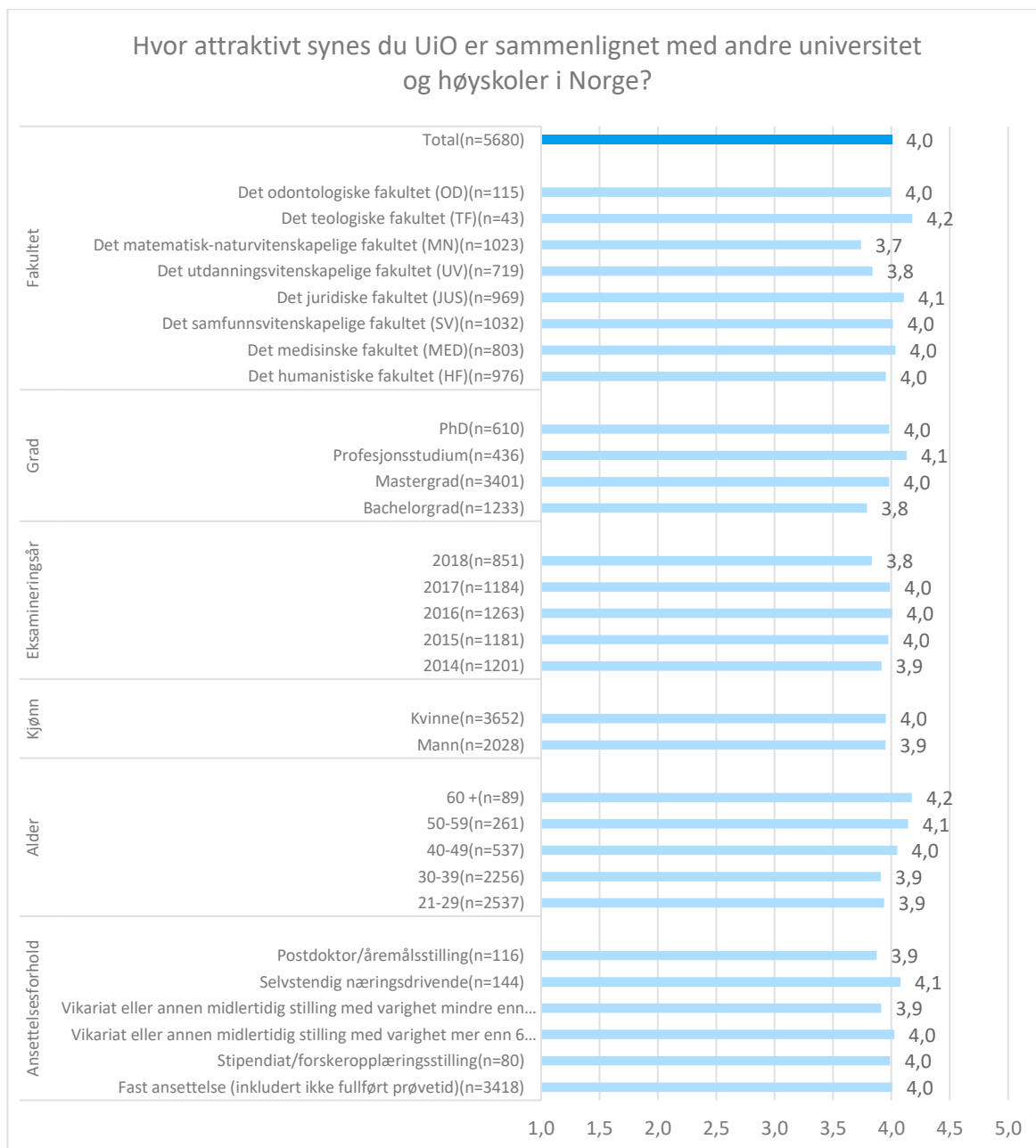
Kandidatene ble spurt om i hvilken grad utdanningen deres på UiO ga dem mulighet til å få jobber som svarer til forventningene deres. Det er tydelige forskjeller mellom fakultetene, og Det odontologiske fakultet har den høyeste skåren på 4,3. Fakultetene som følger like bak, er Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet som har 4,1 og 4,0. Master- og PhD-kandidatene har

³⁶ Den innbyrdes fordeling mellom antall respondenter i de ulike gruppene vil kunne avvike noe fra faktisk fordeling på grunn av vekten av tallmaterialet, noe som fører til at noen grupper vektet opp eller ned.

betydelig høyere skår (begge 3,9) enn bachelorkandidatene på 3,0. Det er imidlertid profesjonskandidatene som har den desidert høyeste skåren med 4,5. Aldersgruppen 40–49 år oppgir at jobbmulighetene på bakgrunn av utdanningen svarte til forventningene i større grad enn de andre aldersgruppene. De fast ansatte har høyere skår (3,9) enn de som er ansatt i midlertidige stillinger. Det er forskjeller mellom de midlertidig ansatte i stillinger med varighet på mer og mindre enn 6 måneder, der de i stillinger med varighet på mer enn 6 måneder har høyere skår (3,6) enn de i stillinger med varighet kortere enn 6 måneder (3,3).

11.3. UiOs attraktivitet i Norge

Figur 11.3.1 UiOs attraktivitet i forhold til andre universitet og høyskoler i Norge³⁷



Svar på «Hvor attraktivt synes du UiO er sammenlignet med andre universitet og høyskoler i Norge?» (skala 1–5, Vet ikke er fjernet).

For å kartlegge UiOs attraktivitet sammenlignet med andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge ble kandidatene spurt om hvor attraktivt de mener UiO er på en fempunktsskala.

Totalgjennomsnittet er 4,0. Det er bare små forskjeller mellom fakultetene, og de fleste ligger

³⁷ Den innbyrdes fordeling mellom antall respondenter i de ulike gruppene vil kunne avvike noe fra faktisk fordeling på grunn av vektingen av tallmaterialet, noe som fører til at noen grupper vektas opp eller ned.

rundt 4,0. Det teologiske fakultet har den høyeste skåren med 4,2. Forskjellene er relativt små mellom gradene, og profesjonskandidatene ligger høyest med 4,1. Når det gjelder eksamineringsårene, skiller 2018 seg ut med en lavere skår (3,8) enn både 2015, 2016 og 2017 som ligger på 4,0. De eldste aldersgruppene har noe høyere skår enn de yngre. Det er tilnærmet ingen forskjell mellom de ulike kjønnene og ansettelsesforhold. UiOs attraktivitet varierer altså relativt lite på tvers av bakgrunnsvariablene.

11.4. Forskjell i utbytte blant kandidatene

Kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb, har større utbytte av utdanningen sammenlignet med kandidatene som er i en irrelevant jobb eller brukte lang tid på å få jobb etter endt utdanning³⁸.

Figur 11.4.1 Utdanningen alt i alt fordelt på kandidater som var raskt ute i relevant jobb, og kandidatene med irrelevant jobb eller fikk jobb lenge etter endt utdanning

	Raskt ut i relevant jobb	Irrelevant jobb eller fikk jobb lenge etter endt utdanning
Tilfredshet med faglig utbytte	4,3	3,9
Ga utdanningen jobb til forventningene	4,3	3,1
UiOs attraktivitet i Norge	4,1	3,7

For *tilfredshet med faglig utbytte* og *UiOs attraktivitet i forhold til andre norske universiteter og høyskoler* er forskjellene relativt små på henholdsvis 0,4 på begge spørsmål. Den virkelige store forskjellen finner vi på spørsmålet som er direkte relatert til arbeidslivet. På spørsmålet om utdanningen ga kandidatene en jobb som svarte til forventningene deres, har kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb et gjennomsnitt på 4,3, mens de mistilpassede kandidatene ligger på bare 3,1. Dette utgjør en forskjell på 0,8 og er et tydelig skille mellom de to gruppene.

³⁸ Kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb, er kandidater med verdien 4 eller 5 på variabelen som måler relevans i første jobb, og som enten fortsatte i jobb de hadde før studiene, fikk før endt utdanning eller fikk jobb 0–3 måneder etter endt utdanning. Kandidatene som kom ut i irrelevant jobb, eller fikk jobb lenge etter endt utdanning er kandidater med verdien 1 eller 2 på variabelen som måler relevans i første jobb eller fikk jobb mer enn 3 måneder etter endt utdanning.

Figur 11.4.2 Vurdering av egen utdanning fordelt på kandidater som var raskt ute i relevant jobb, og kandidatene med irrelevant jobb eller fikk jobb lenge etter endt utdanning

	Raskt ut i relevant jobb	Irrelevant jobb eller fikk jobb lenge etter endt utdanning
Teoretisk kunnskap innen fagområdet	4,4	4,0
Metodisk kunnskap innen fagområdet	4,1	3,7
Egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid	3,6	3,2
Yrkes- og fagspesifikke ferdigheter	3,4	2,6
Evne til refleksjon og kritisk tenking	4,3	4,0
Samarbeidsevne	3,5	3,2
Evne til å arbeide selvstendig	4,3	4,2
Muntlig kommunikasjonsevne	3,4	3,1
Skriftlig kommunikasjonsevne	4,1	3,9
Evne til å tenke nytt	3,6	3,4

Det er signifikante forskjeller mellom kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb og de mistilpassede kandidatene, hvor kandidatene som kommer raskt ut i relevant jobb, gjennomgående har en høyere gjennomsnittsverdi enn de mistilpassede kandidatene. De største forskjellene finner vi på *yrkes- og fagspesifikke ferdigheter* med en forskjell på 0,8, og på *teoretisk og metodisk kunnskap innen fagområdet* hvor begge forskjellene er på 0,4 mellom de to gruppene. Disse tre har til felles at de handler om det enkelte fagområdet, i motsetning til de andre kvalifikasjonene som er mer generelle. Dette kan forklares av at noen studier underviser mer profesjons- og fagrettet.

Figur 11.4.3 Kandidater raskt ut i relevant jobb og kandidater i irrelevant jobb eller som fikk jobb sent: Nyttige kvalifikasjoner i arbeidslivet topp 5

Raskt ut i relevant jobb		Irrelevant jobb eller fikk jobb lenge etter endt utdanning	
Teoretisk-/fagkunnskap	55 %	Evne til analyse/problemløsning/kritisk tenkning	57 %
Evne til analyse/problemløsning/kritisk tenkning	55 %	Teoretisk-/fagkunnskap	36 %
Metodekunnskap	32 %	Selvstendighet/tilegnelse av kunnskap	34 %
Selvstendighet/tilegnelse av kunnskap	28 %	Formidlings- og kommunikasjonsevner	27 %
Formidlings- og kommunikasjonsevner	23 %	Metodekunnskap	24 %

Vi finner noen forskjeller mellom disse gruppene på listen over hvilke kvalifikasjoner kandidatene mener er de mest nyttige i arbeidslivet. Den største forskjellen er hvor på listen *metodekunnskap* befinner seg. De som kom raskt ut i relevant jobb, har *metodekunnskap* som den tredje hyppigst valgte, mens de med irrelevant jobb eller som fikk jobb lenge etter endt utdanning, har *metodekunnskap* som sin femte hyppigst valgte. Ulikheter i hva man oppfatter som nyttige kvalifikasjoner i arbeidslivet kan gjenspeile de ulike erfaringene disse gruppene har hatt med arbeidslivet.

12. LITTERATUR

Hamberg, S., Damen, M-L., & Bakken, P. (2015). *Personal feedback and advising in Norwegian higher education: Explaining student satisfaction*. Paper presented EAIR 37th Annual Forum 2015.

Støren, L. A. og Nesje, Kjersti (2018). *Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannede masteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte*. Rapport 22/2018. Oslo: NIFU.

Svalund, Jørgen og Nielsen, Roy A. (2017) MIDLERTIDIG ANSETTELSE I NORGE – EN VEI INN I STABILT ARBEID?- Temporary employment in Norway – A pathway to stable employment? Universitetsforlaget.