

Kandidat-undersøkelsen 2025

Universitetet i Agder



Forord

UiA trekker flere folk til landsdelen. Nå må Agderregionen ta sterkere grep for å beholde flest mulig flinke hoder og hender.

Seks av ti av årets UiA-studenter kommer fra andre deler av landet. Det er opp hele ti prosent fra det som har vært vanlig hos oss de siste årene – at vi rekrutterer om lag halvparten av studentene fra Agder og halvparten utenfra Agder. Ambisjonen for regionen bør være at vi klarer å beholde denne kompetansen på Sørlandet etter endt utdanningsløp.

Årets Kandidatundersøkelse viser et hardere arbeidsmarked for de nyutdannede og flere flytter ut for å få seg jobb. Samtidig viser tallene at over halvparten av kandidatene som nå bor utenfor Agder ønsker seg tilbake hit. Hele regionen bør gå sammen og tilby flere nyutdannede arbeid.

Årets kandidatundersøkelse er den sjette i rekken siden 2010. Undersøkelsen kartlegger overgangen fra studier til arbeidslivet blant kandidater uteksaminert i perioden høst 2022 - vår 2025. Til sammen har 3045 kandidater svart på årets undersøkelse. Her er det mye interessant materiale å dykke ned i.

I tillegg gjennomfører NIFU jevnlig nasjonale kandidatundersøkelser for masterkandidater, og HK-dir gjennomfører den store nasjonale studentundersøkelsen - Studiebarometeret. Til sammen gir dette et solid kunnskapsgrunnlag om våre utdanninger, både fra dem som fremdeles studerer og fra dem som har gått videre til videre til jobb og karriere. Samlet gir de ulike undersøkelsene et godt utgangspunkt for å videreutvikle UiA til et enda bedre og mer fremtidsrettet universitet og å bygge en enda tydeligere profil for å tiltrekke oss kommende studenter.

Kandidatundersøkelsen svarer blant annet på følgende spørsmål:

- Hvor tilfreds er kandidatene med den faglige kvaliteten på utdanningen?
- Hvilke type kontakt og samarbeid med arbeidslivet hadde kandidatene gjennom studietiden?
- Hvilke generiske ferdigheter opplever de å ha fått trene på gjennom studietiden?
- Har kandidatene fått god trening i å sette ord på kompetansen sin gjennom studietiden?
- Hvor raskt får kandidater fra UiA jobb, og i hvilken grad er jobben relevant?
- I hvilken grad bidrar UiA med kompetansetilførsel til regionen?

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

Grimstad/Kristiansand 1. januar 2026



Sunniva Whittaker, rektor
Universitetet i Agder

Innholdsfortegnelse

1	SAMMENDRAG AV HOVEDFUNN	5
2	OM UNDERSØKELSEN	9
2.1	FORMÅL	9
2.2	ORGANISERING OG TILRETTELEGGING	9
2.3	METODE OG GJENNOMFØRING	9
2.4	UTVALG OG SVARPROSENT	10
2.5	SPØRRESKJEMA – UNDERSØKELSENS INNHOLD	13
2.6	OM RAPPORTERINGEN OG Å LESE RESULTATENE	13
2.7	OM FEILMARGINER OG STATISTISK USIKKERHET	14
3	OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN	17
4	OVERORDNET VURDERING AV UIA	25
5	GEOGRAFISK MOBILITET BLANT UIA-KANDIDATER	32
5.1	TILVEKST OG OVERORDNET MOBILITET	32
5.2	VALG AV BO- OG ARBEIDSTED	36
5.3	KANDIDATER MED AGDER SOM HJEMSTED FØR STUDIENE	39
5.4	OPPSUMMERING AV FUNN	41
6	KANDIDATENES SITUASJON I ARBEIDSMARKEDET	43
6.1	NÅVÆRENDE SITUASJON	43
6.2	OVERGANGEN FRA STUDIER TIL JOBB	50
6.2.1	<i>Tid og antall søknader</i>	<i>50</i>
6.2.2	<i>Anskaffelse av første jobb</i>	<i>53</i>
6.3	NÅVÆRENDE JOBB	54
6.3.1	<i>Ansettelsesforhold</i>	<i>54</i>
6.3.2	<i>Stillingsandel</i>	<i>55</i>
6.3.3	<i>Stillingsnivå</i>	<i>57</i>
6.4	SEKTOR- OG BRANSJETILKNYTNING OG HOVEDOPPGAVER	59
6.4.1	<i>Sektor</i>	<i>59</i>
6.4.2	<i>Bransje/bransjevridning</i>	<i>59</i>
6.4.3	<i>Bruttolønn</i>	<i>61</i>
7	UTDANNINGENS ARBEIDSLIVSRELEVANS	66
7.1.1	<i>Jobbutsikter i valg av studie</i>	<i>66</i>
7.1.2	<i>Kontakt og samarbeid med arbeidslivet</i>	<i>67</i>
7.1.3	<i>Aktiviteter under studiene</i>	<i>70</i>
7.1.4	<i>Jobbmuligheter som svarer til forventningene</i>	<i>73</i>
7.1.5	<i>Utdanningens relevans, kompetansekrav og etterspørsel</i>	<i>77</i>
8	KOMPETANSER FOR FREMTIDENS ARBEIDSLIV	85
8.1.1	<i>Opparbeidet faglig kjernekompetanse</i>	<i>85</i>
8.1.2	<i>Studienes fokus på omstillingskompetanse</i>	<i>86</i>

8.1.3	Utdanning i lys av arbeidslivets behov	90
9	VEDLEGG	95
9.1	SVARPROSENT PÅ STUDIEPROGRAMNIVÅ	95
9.2	TABELL- OG FIGUROVERSIKT	98
9.3	SUPPLERENDE ANALYSER	100
9.4	21ST CENTURY SKILLS	102
9.5	SPØRRESKJEMA: KANDIDATUNDERSØKELSEN 2025	104

Utvikling, sammenligning og faktaboks

UTVIKLING: TILFREDSHET MED UTDANNING	277
SAMMENLIGNING: TILFREDSHET MED UTDANNING	288
UTVIKLING: GEOGRAFISK MOBILITET TIL AGDER OVER TID	333
ARBEIDS- OG BOSTEDSATTRAKTIVITET	388
TILPASNING TIL ARBEIDSMARKEDET	477
ET ARBEIDSMARKEDE I ENDRING	479
SAMMENLIGNING: TID FOR ANSKAFFELSE AV JOBB – UIA SAMMENLIGNET MED ANDRE	52
UTVIKLINGSTREKK: ANSETTELSESFORHOLD	554
UTVIKLING: UFRIVILLIG DELTID	566
UTVIKLING: STILLINGSNIVÅ	588
TILRETTELEGGING FOR ARBEIDSLIVSKONTAKT	69
STUDIERELATERT KONTAKT MED ARBEIDSLIVET	72
FORVENTNINGER OM JOBBMULIGHETER	755
SAMMENLIGNING: VURDERING AV EGEN KOMPETANSE	81
RELEVANT JOBB – UTVIKLINGSTREKK OG SAMMENLIGNING	82
KRAV OM KOMPETANSE	83
FREMTIDENS KOMPETANSEBEHOV	89

1 Sammendrag av hovedfunn

Denne rapporten sammenfatter funnene fra den sjette kandidatundersøkelsen som gjennomføres av Universitetet i Agder (UiA). Årets kandidatundersøkelse retter seg mot kandidater som avsluttet sin utdanning i perioden fra og med høsten 2022 til og med våren 2025.

Årets rapport fokuserer på geografisk mobilitet, kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet, overgangen til arbeidslivet, og de kompetansene kandidatene har opparbeidet seg gjennom studietiden ved UiA. Undersøkelsen gir verdifull innsikt i den rollen UiA spiller som leverandør av høykompetent arbeidskraft både regionalt og nasjonalt.

Et bakteppe for årets undersøkelse er at arbeidsmarkedet for nyutdannede er merkbart tøffere enn tidligere. Selv om arbeidsledigheten i Norge generelt er lav, har økonomisk usikkerhet gjort arbeidsgivere mer forsiktige med å ansette nyutdannede kandidater uten arbeidserfaring. Likevel viser resultatene at flertallet av kandidatene raskt finner relevant arbeid og er fornøyd med utdanningen sin.

UiA-kandidatenes vurdering av egen utdanning

85 prosent av UiA-kandidatene oppgir at de vil anbefale UiA og studiebyen sin til andre. Omtrent like mange svarer at de er tilfredse med utdanningen sin, et resultat som ligger rett under snittet når man sammenligner med andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.

En noe lavere andel, rett under 70 prosent, svarer at de vil anbefale sitt studieprogram til andre, og at de ville valgt den samme utdanningen igjen. Generelt er det forholdsvis høy grad av stabilitet i kandidatenes vurderinger på disse områdene, når vi sammenligner med forrige kandidatundersøkelse fra 2022.

UiA-kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet

Undersøkelsen viser at 64 prosent av kandidatene kan regnes som veltilpassede på arbeidsmarkedet – det vil si at de har relevant jobb og ikke arbeider ufrivillig deltid. Dette er en nedgang fra 71 prosent i 2022. For de som ikke er fullt ut veltilpasset, skyldes det oftest manglende relevans i jobben. Nedgangen henger også sammen med en økning i arbeidsledigheten blant kandidatene.

Arbidsmarkedet for nyutdannede er som nevnt tøffere enn på lenge. I årets undersøkelse er syv prosent av kandidatene arbeidsledige, hvilket tilsvarer en økning på tre prosentpoeng fra 2022. Det er de nylig uteksaminerte som står for størsteparten av arbeidsledigheten.

Andelen som får seg jobb innen tre måneder etter fullført utdanning er på 69 prosent, hvilket vil si at de fleste kandidatene fra UiA kommer raskt i jobb etter endte studier. Andelen er allikevel 8 prosentpoeng lavere enn ved forrige kandidatundersøkelse.

Kompetansetilførsel til regionen

Ved å sammenligne andelen kandidater som hadde sitt bosted i Agder før påbegynte studier, med andelen kandidater som bor i Agder nå, påviser undersøkelsen en netto tilførsel av nyutdannet arbeidskraft til Agder på 24 prosent (14 prosent dersom vi kun ser på kandidater i arbeid). Denne tendensen gjelder på tvers av kandidatenes fagbakgrunn. Tilveksten totalt er høyere enn i både 2022 og 2019, og likt som i 2022 for kandidater i jobb. I likhet med forrige undersøkelse finner vi også at den positive tilveksten faller, jo lengre tid det har gått siden uteksaminering. De nyutdannede som ikke studerer videre (og ikke allerede har funnet en jobb) er gjerne aktive jobbsøkere, og vi antar flere forblir på sitt bosted i Agder frem til de har funnet en ønsket jobb, enten i Agder eller et annet sted i landet.

Videre analyser viser at den positive tilveksten av arbeidskraft primært kommer Kristiansandsregionen til gode, men også Østre Agder har en liten netto tilførsel av arbeidskraft. Øvrige regioner i Agder (Setesdal og Lister) har negativ tilvekst (hhv. -12 og -21 prosent, som er litt bedre enn i 2022).

De aller fleste kandidatene opplever å arbeide eller bo på stedet de ønsker, og de viktigste årsakene til å flytte fra Agder er at det var planen fra starten av, og/eller at man ønsker å være nærmere familie eller sosialt nettverk. Av dette kan vi utlede at den geografiske mobiliteten vi observerer, både ut og inn av Agder, i majoriteten av tilfellene er motivert av andre forhold enn utfordringer i det lokale arbeidsmarkedet. Samtidig kan det se ut til at arbeidsmarkedet i Agder bidrar til å støte fra seg enkelte kandidater. Kun 41 prosent av kandidatene opplever at det er gode jobbmuligheter i regionen. Henholdsvis 28 og 15 prosent av kandidatene som har flyttet på seg svarer at bedre jobbmuligheter eller bedre karrieremuligheter andre steder enn i Agder er en grunn til at de for tiden jobber utenfor fylket. Disse tallene er på linje med resultatene fra 2022-undersøkelsen. Svært få kandidater uttrykker at manglende nytenkning/innovasjon i Agder, eller at Agder generelt ikke er et attraktivt sted å bo, er årsaker til at de har flyttet ut av fylket.

Kandidater som for tiden bor utenfor Agder, og som uttrykker at de helst ville jobbet et annet sted, eller mener at det kan være aktuelt å flytte på sikt, ble spurt om hvor de helst ønsker å jobbe. Over halvparten svarer at de helst ønsker å jobbe i Agder. Blant kandidatene som bodde i Agder før de begynte studiene ved UiA, er tilsvarende tall 79 prosent. Med andre ord er det potensiale for å trekke en god del av de utflyttede kandidatene tilbake til Agder.

Arbeidslivskontakt

Hele 83 prosent av UiA-kandidatene oppgir å ha hatt en eller annen form for studierelatert arbeidslivskontakt. Innholdet i og omfanget av kontakten kan variere, og inkluderer alt fra obligatorisk og frivillig praksisopphold, til oppgavesamarbeid og gjesteforelesere fra arbeidslivet. 42 prosent av kandidatene mener det ble lagt godt til rette for kontakt og samarbeid med arbeidslivet gjennom studiet.

Kandidatene som hadde hatt oppgavesamarbeid i forbindelse med bachelor- eller masteroppgaven, eller frivillige praksisopphold, ble bedt om å vurdere nytteverdien av arbeidslivskontakten for videre karriere. Alle kontaktformene ble vurdert som nyttige, men spesielt praksisoppholdet, som 84 prosent opplevde som nyttig for videre karriere. 49 prosent av kandidatene med bachelorgrad visste ikke at oppgavesamarbeid med en virksomhet var en mulighet, men vi påpeker i rapporten at for noen av disse kan dette skyldes at det på enkelte studieprogram ikke er (reelle) muligheter for oppgavesamarbeid. Kandidatenes manglende kunnskaper om muligheten for oppgavesamarbeid kan altså ha sin naturlige forklaring i at tilbudet ikke eksisterer, og trenger dermed ikke å skyldes mangel på informasjonsflyt fra universitetshold.

Mange kandidater har også kontakt med arbeidslivet utenfor rammene av studieløpet, eksempelvis gjennom lønnet deltidsarbeid. Litt under halvparten av kandidatene har hatt relevant deltidsarbeid ved siden av studiene, og 9 av 10 mener denne erfaringen har vært nyttig for videre karriere.

Fremtidsrettet kompetanse

21st Century Skills er en betegnelse på kompetanser og ferdigheter som arbeidslivet har definert som sentrale i et fremtidig arbeidsmarked preget av blant annet høy endringstakt, økende fokus på digitalisering og høye krav til omstillingskompetanse.

Kandidatene ble bedt om å vurdere i hvilken grad deres studier *burde vektlegge* ulike typer av fremtidsrettet kompetanse i tiden framover. Kompetansene som flest kandidater trekker frem i denne sammenhengen er «kritisk tenkning» og «samarbeid». Samarbeid lå også på topp i forrige undersøkelse, men vi ser altså i år at kritisk tenkning også vektlegges i like stor grad. Kanskje kan dette sees i sammenheng med fremveksten av nye teknologier, for eksempel kunstig intelligens, som stiller nye krav til kritisk vurdering av informasjon. Det er samtidig verdt å ta høyde for at vektleggingen av ulike kompetansetyper varierer noe mellom ulike faggrupper og gradsnivå.

Kandidatene ble også spurt om hvorvidt studiene hadde *gitt dem* ulike former for faglig kjernekompetanse og omstillingskompetanse. Kandidatene vurderer generelt sin egen opparbeidede kompetanse som god. Over 80 prosent mener studiene har gitt dem kildebevissthet og evne til kritisk tenkning, og god faglig-teoretisk forståelse. Over 70 prosent mener de har opparbeidet gode analytiske evner og metodekunnskap, samt evne til etisk refleksjon og tverrfaglig samarbeid. Blant kandidatene som gikk ut i 2025 mener halvparten at de opparbeidet seg god kjennskap til relevante KI-verktøy. Sammenliknet med forrige undersøkelse er kandidatenes vurdering av egen kunnskap om bærekraft og internasjonal forståelse økt med hele ti prosentpoeng. For øvrige ferdigheter er tallene omtrent på nivå med forrige kandidatundersøkelse.

Les hele
saken her:



Olea Norset,
prosjektleder i Business Region Kristiansand

Studium: Samfunnsplanlegging og kommunikasjon (bachelor)
Avgangsår: 2022

“

Det var definitivt mitt engasjement utenom studiene som gjorde at jeg fikk jobben jeg har nå. Jeg har involvert meg i studentdemokratiet og ulike studentforeninger gjennom studietiden, og opparbeidet meg et stort nettverk. Kunnskapen, erfaringen og nettverket jeg fikk gjennom studentengasjementet, gjorde meg til en attraktiv kandidat for stillingen jeg har i dag.

”

2 Om undersøkelsen

2.1 Formål

Kartlegge hvordan kandidatene har opplevd studietiden på UiA for å kunne:

- Bygge en tydeligere omdømmeprofil for UiA
- Bruke dette inn i videre markedsførings – og rekrutteringsarbeid

Kartlegge kandidatenes situasjon i arbeidsmarkedet for å kunne:

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

Kartlegge kompetanser som har gjort kandidatene ettertraktet i arbeidslivet for å kunne:

- Videreutvikle studieprogrammernes relevans for fremtidens arbeidsliv
- Evaluere hvordan vi lykkes med strategiske satsninger i studieprogrammene

2.2 Organisering og tilrettelegging

Undersøkelsen gjennomføres hvert 3 år. I 2025 var sjette gang kandidatundersøkelsen ble gjennomført ved UiA. Den er tidligere gjennomført i 2022, 2019, 2016, 2013 og 2010.

UiA har samarbeidet med Ideas2Evidence om årets gjennomføring.

2.3 Metode og gjennomføring

Målgruppen for kandidatundersøkelsen var kandidater som avla grad ved UiA fra og med høst 2022 til og med våren 2025.

Undersøkelsen omfatter:¹

- Bachelorgrader
- Mastergrader²
- PPU³

¹ I tillegg ble noen få (færre enn 10) kandidater med fireårig studium invitert. Dette er personer som startet fireårig grunnskolelærerutdanning før ordningen ble erstattet med femårig utdanning i 2017.

² «Mastergrader» inkluderer kandidater med 2-årig mastergrad, 5-årig mastergrad, samt kandidater med erfaringsbasert mastergrad på 1,5-2 år. I rapporten behandles disse samlet i alle tabeller og figurer, men ulikheter kommenteres i tekst hvor relevant

³ Praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) er et ettårig påbyggingsstudium som gir personer med mastergrad kompetanse til å undervise i grunnskole, videregående skole og voksenopplæring. PPU er

Kontaktinformasjonen ble hentet fra Felles studentsystem (FS) ved UiA.
Kontaktinformasjon er oppdatert mot kontakt- og reservasjonsregisteret (KRR).

Undersøkelsene ble gjennomført digitalt i tidsrommet 2. september til 6. oktober 2025.
Invitasjonen til undersøkelsen ble sendt ut via e-post 2. september og det ble sendt ut opptil fem påminnelser, enten via e-post eller SMS.

Den elektroniske invitasjonen og påfølgende påminnelser inneholdt en unik direktelenke til undersøkelsen. Programvaren Confirmit ble brukt for å gjennomføre datainnsamlingen.
Kandidatene ble bedt om å svare på bakgrunn av siste avlagte grad fra UiA.

Alle som deltok i undersøkelsene, var med i trekningen av to universalgavekort til en verdi av 3.500 kr per stykk og fem universalgavekort til en verdi av 500 kr per stykk.

Undersøkelsene var tilgjengelig på norsk og engelsk. All kommunikasjonen i e-post var utformet på begge språk. SMS-påminnelser til norske telefonnummer (+47) var utformet på norsk, mens SMS til telefonnummer med ikke-norsk retningsnummer ble sendt på engelsk. 4,5 prosent av kandidatene valgte å svare på engelsk.

Undersøkelsen var samtykkebasert i tråd med personvernforordningen av 2018 (GDPR).
Alle respondentene ble informert om sine rettigheter i forbindelse med datainnsamlingen og om muligheten til å trekke seg uten å oppgi en grunn. Kun 8 kandidater tok et aktivt valg om å ikke gi sitt samtykke til å delta. Disse kandidatene ble ikke stilt ytterligere spørsmål.

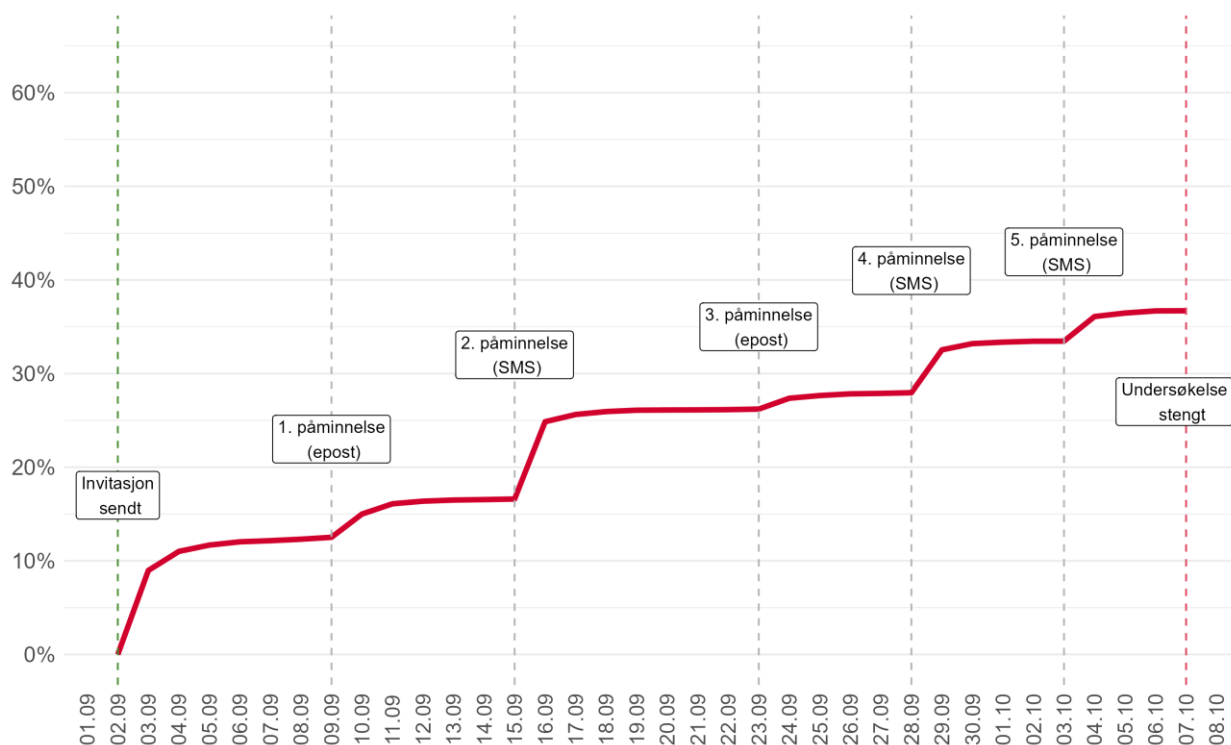
2.4 Utvalg og svarprosent

Bruttoutvalget for undersøkelsen var på 8295 kandidater. Vi legger til grunn at vi oppnådde kontakt med alle respondentene gjennom minst én kanal (e-post eller SMS), og det *tekniske* frafallet vurderes derfor som ubetydelig. Øvrig frafall gjelder manglende besvarelser. I alt 925 kandidater åpnet skjemaet, og avga enten ingen eller svært få svar. 89 kandidater ga beskjed om at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen, mens 8 kandidater valgte å ikke samtykke til deltakelse. I tillegg var det 4228 kandidater som aldri startet undersøkelsen eller aktivt meldte seg av.

2852 kandidater fullførte undersøkelsen. 193 kandidater besvarte kun deler av undersøkelsen, men ga likevel tilstrekkelig antall svar til å inkluderes i datagrunnlaget. Samlet sett består dermed nettoutvalget i årets kandidatundersøkelse av 3045 kandidater.

dermed ikke et *gradsstudium* i teknisk forstand. I denne rapporten betraktes PPU likevel som en grad (ved siden av bachelor og master) da det er slik det har vært gjort i tidligere utgaver av kandidatundersøkelsen. Merk også at utvalget er forholdsvis lite, sammenlignet med bachelor og master.

Figur 2.1 Kumulativ svarprosent gjennom feltperioden⁴



Den totale svarprosenten endte dermed på **37 prosent**. Dette er en nedgang siden forrige undersøkelse, da oppnådd svarprosent endte på 44 prosent. Antallet respondenter i årets undersøkelse er allikevel omtrent det samme som forrige undersøkelse (2025 n=3045, 2022 n=3225).

⁴ Svarprosent gjengis med én dags etterslep.

Tabell 2.1 Svarfordeling med nedbrytninger

	Brutto	2025 Netto	Svarprosent	Svarprosent 2022
Total	8295	3045	 37 %	 44 %
Avgangsår				
2022	177	64	 36 %	
2023	2461	883	 36 %	
2024	2979	1068	 36 %	
2025	2678	1030	 38 %	
Kjønn				
Kvinner	4860	1950	 40 %	 48 %
Menn	3435	1095	 32 %	 38 %
Grad				
Master	3205	1234	 39 %	 49 %
Bachelor	4873	1723	 35 %	 41 %
PPU	210	87	 41 %	 45 %
Fagområde				
ØKADM	1288	411	 32 %	 42 %
SAMFUNN	1046	450	 43 %	 53 %
HISTORIE	162	75	 46 %	 46 %
HELSEFAG	1507	540	 36 %	 43 %
INFOTEKN	598	224	 37 %	 44 %
MEDIEFAG	201	79	 39 %	 43 %
REALFAG	139	56	 40 %	 56 %
TEKNO	968	325	 34 %	 38 %
ESTETISK	296	113	 38 %	 42 %
LÆRER	1420	527	 37 %	 42 %
PEDFAG	181	80	 44 %	 54 %
JUS	194	63	 32 %	 38 %
SPRÅK	188	70	 37 %	 43 %
IDRETT	104	31	 30 %	 33 %

Tabell 2.1 viser svarprosent fordelt på undergrupper i utvalget. Bruttoutvalget er de som mottok invitasjon om å delta, og nettoutvalget er de som svarte på undersøkelsen. Helt til høyre vises svarprosent for kandidatundersøkelsen 2022.

Svarprosenten ligger forholdsvis tett opp mot overordnet svarprosent i de fleste undergrupper. Avviket, enten mot oppsiden eller nedsiden, er noe større for undergrupper med få kandidater, men utslagene er ikke betydelige. Mellom fagområder er svarprosenten noe lavere for kandidater fra IDRETT, JUS og ØKADM. Svarprosenten er også noe høyere blant kandidater med PPU og mastergrad enn blant dem med bachelorgrad. Ellers merker vi oss at svarprosenten er høyere blant kvinner enn menn.

For en detaljert oversikt over antall svar for hvert studieprogram se tabell 9.1 i vedlegg.

2.5 Spørreskjema – undersøkelsenes innhold

Undersøkelsen er grovt delt inn i fire deler:

- **Arbeidssituasjon og overgang fra studier til arbeidslivet.** Her kartlegges kandidatens tidligere bosted, hovedbeskjeftigelse, hvor de arbeidende kandidatene befinner seg i arbeidsmarkedet og om overgangen fra studier til arbeidslivet. I rapporten behandles disse spørsmålene i kapittel 6.
- **Geografisk tilknytning.** Delen fokuserer på nåværende geografisk tilknytning, blant annet med oppfølgingsspørsmål om nåværende plassering er ønsket midlertidig eller på lang sikt. I rapporten behandles disse spørsmålene i kapittel 5.
- **Kontakt med arbeidslivet som student.** Her kartlegges praksis og samarbeid med arbeidslivet gjennom studiene på UiA, og nytteverdien av dette i kandidatenes arbeidshverdag. I rapporten behandles disse spørsmålene i kapittel 7.
- **Vurdering av utdanning fra UiA.** I denne delen blir respondentene spurt om tilfredshet med studiet ved UiA. I tillegg åpner delen for innspill fra respondentene om hva som, etter deres mening, burde gjøres for å forbedre studieretningen respondenten tok både med hensyn til kompetanse og koblingen mellom studiet og arbeidslivet. I rapporten behandles disse spørsmålene i hhv. kapittel 4 og 8.

2.6 Om rapporteringen og å lese resultatene

Rapporten er inndelt etter tema, og resultatene fra undersøkelsen presenteres løpende i hvert av kapitlene. De fleste spørsmål vil brytes ned på gradsnivå og fagområde, mens andre spørsmål også brytes ned på andre kategorier. I spørsmål som omfatter forholdsvis få kandidater vil resultatene enten vises i totale tall eller med begrenset nedbrytning. De mest interessante funnene gjengis tekstlig i tilknytning til de ulike analysene.

Gjennomgående i rapporten vil resultater fra årets undersøkelse settes i en større sammenheng:

- **Utvikling over tid:** Sentrale nøkkelspørsmål inngår i tidsserier hvor utviklingen over tid kartlegges. Grunnlaget er de tidligere kandidatundersøkelsene gjennomført for UiA, i årene 2010, 2013, 2016, 2019 og 2022.
- **Tid på arbeidsmarkedet:** Utvalgte spørsmål som antas å være nært knyttet til tid på arbeidsmarkedet brytes ned på avgangår.
- **Sammenligning med andre høyskoler og universitet:** Resultatene for UiA sammenlignes med tilsvarende tall fra andre kandidatundersøkelser. Hvilke institusjoner som har tilgjengelige eller sammenlignbare tall, vil variere. Fagprofilen til institusjonene er ulik, og undersøkelsene varierer med tanke på hvilke gradsnivå som er inkludert, og hvor lang tid etter uteksaminasjon kandidatene mottar undersøkelsen. Sammenligningstallene må derfor tolkes med noe forsiktighet.

Der hvor det er relevant vil resultatene også sammenlignes med nasjonale tall (for eksempel arbeidsledighet) eller kontekstualiseres ved å trekke inn andre teoretiske perspektiver.

2.7 Om feilmarginer og statistisk usikkerhet

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

	Alle		I jobb	
	Maks	Min	Maks	Min
Total	1,4	,3	1,8	,4
Master	2,2	,4	2,5	,5
Bachelor	1,9	,4	2,7	,5
PPU	8,1	1,6	9,5	1,9
ØKADM	4,0	,8	5,2	1,0
SAMFUNN	3,5	,7	4,8	1,0
HISTORIE	8,3	1,7	13,5	2,7
HELSEFAG	3,4	,7	3,7	,7
INFOTEKN	5,2	1,0	7,5	1,5
MEDIEFAG	8,6	1,7	13,1	2,6
REALFAG	10,2	2,0	15,6	3,1
TEKNO	4,4	,9	5,5	1,1
ESTETISK	7,3	1,4	10,2	2,0
LÆRER	3,4	,7	3,9	,8
PEDFAG	8,2	1,6	10,2	2,0
JUS	10,2	2,0	19,7	3,9
SPRÅK	9,3	1,9	15,0	3,0
IDRETT	14,8	2,9	19,8	3,9

Kandidatundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse, det vil si en undersøkelse hvor man studerer et utvalg enheter (kandidater) i populasjonen man ønsker å si noe om. Populasjonen er i dette tilfellet alle kandidater ved UiA i de aktuelle årskullene, mens utvalget vi studerer er dem som valgte å besvare spørreundersøkelsen.⁵ Resultatene fra slike undersøkelser vil det alltid være knyttet en viss usikkerhet til. Denne usikkerheten – feilmarginen – kan beregnes statistisk. Her er feilmarginene utregnet med basis i standardfeilen, korrigering for utvalgstørrelsen, og et bestemt konfidensnivå. Det er vanlig å oppgi feilmarginer basert på et 95 prosent konfidensnivå. Det vil si at vi aksepterer en 5 prosent sjanse for at den faktiske fordelingen ligger utenfor de oppgitte feilmarginene.

Tabell 2.2 viser feilmarginene for de mest sentrale undergruppene i undersøkelsen. Siden visse spørsmål kun har blitt stilt til kandidater som er i jobb vises også feilmarginer for disse. *Maks* angir den maksimale feilmarginen for den respektive undergruppen, mens *Min* angir minimum (basert på en resultatandel på hhv. 50 og 1 prosent).

Feilmarginene er høyest for undergruppene med lavest antall kandidater, og er størst for fagområdene IDRETT, JUS og REALFAG. Forskjellene mellom disse og andre fagområder må derfor være forholdsvis store for å være statistisk signifikante. Vi ser også at usikkerheten

⁵ Tidligere i rapporten omtalt som brutto- og nettoutvalg.

for PPU er høyere enn for bachelor og master. I kommenteringen av de ulike analysene videre i rapporten vil vi i liten grad vektlegge små variasjoner i svargivingen mellom ulike grupper. I enkelte analyser presenteres kun fagområder med et høyt antall respondenter.

Les hele
saken her:



Kristine Hoff,
artist, produsent og låtskriver

Studium: Elektronisk musikk (bachelor)
Avgangår: 2022

“

Jeg opplevde bachelorgraden som veldig bred og innholdsrik. Vi hadde også fag som tok for seg business-siden ved å være musiker, og det var veldig nyttig. Samtidig er musikkbransjen veldig usikker, og stadig i endring. Det er veldig mye man ikke kan forberede seg på, men som man bare må oppleve når man er ferdig. Det er også helt nødvendig å ha en egen «drive» og motivasjon for å få det til å gå etter studiene.

”

3 Oppsummering av hovedfunn

Hva har skjedd siden sist?

For flere sentrale deler av undersøkelsen, er det høy grad av stabilitet sammenlignet med forrige kandidatundersøkelse. Kandidatene vurderer både studiested, studieby og studieprogram relativt likt som i 2022. Mobiliteten inn og ut av Agder er også forholdsvis lik som i 2022. Det samme gjelder andelen som jobber heltid, hva slags stillingsnivå kandidatene har, og tidsbruken fra avsluttede studier og frem til man får jobb.

Vi observerer imidlertid en klar økning i andelen kandidater som er arbeidsledige, fra 4 prosent i 2022 til 7 prosent i 2025. Flere opplever med andre ord vanskeligheter med å etablere seg i arbeidslivet. Det er imidlertid stor variasjon på tvers fagområder. Færrest arbeidsledige finner vi blant kandidater fra helsefagene, og flest blant kandidater fra mediefag.

Blant dem som har lyktes med å få seg en jobb, er allikevel andelen som opplever at jobben er relevant, og at de får brukt fagkompetansen sin, stabil. Denne tendensen gjør seg gjeldende på tvers av avlagt grad og fagområde.

Over flere kandidatundersøkelser har UiA hatt et spesielt tematisk fokus på omstillingskompetanse, og hvordan studiene legger til rette for utvikling av kompetanser som er sentrale i et samfunn i rask endring. I rapporten for 2022-undersøkelsen observerte vi at det mellom 2019 og 2022 var stabilitet i vurderingen av oppnådde omstillingskompetanser. I årets undersøkelse finner vi imidlertid en positiv utvikling på flere områder, blant annet svarer langt flere kandidater enn i 2022 at studiene ved UiA har gitt dem økt kunnskap om bærekraft, og internasjonal forståelse. For første gang har vi i årets undersøkelse stilt kandidatene spørsmål om KI. Samlet sett er det kun en tredjedel av UiA-kandidatene som mener å ha fått kompetanse på bruk av relevante KI-verktøy gjennom studietiden, men her skjer utviklingen raskt: Mens kun 16 prosent av kandidatene som avsluttet sin utdanning i 2022 opplever å ha fått kompetanse på KI, gjelder dette nesten halvparten av kandidatene med 2025 som avgangsr.

Overordnet vurdering av UiA

Tilfredshet med utdanningen

- 85 prosent av kandidatene vil anbefale UiA til andre. 84 prosent vil anbefale studiebyen.
- 78 prosent er også tilfredse med utdanningen sin.
 - UiAs kandidater er fornøyde med sin utdanning. Sammenlignet med kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner i Norge plasserer UiA seg så vidt under det nasjonale gjennomsnittet.

- 69 prosent vil anbefale sitt studieprogram til andre, mens 67 prosent ville valgt den samme utdanningen igjen.
 - Sammenlignet med 2022-undersøkelsen er kandidatene like villige til å anbefale sitt studieprogram til andre. Andelen som svarer at de ville valgt den samme utdanningen igjen er marginalt lavere enn i 2022.

Geografisk mobilitet

Geografisk tilknytning

- 58 prosent av UiA-kandidatene bor eller arbeider nå i Agder, mens 47 prosent bodde i Agder før de begynte å studere ved UiA.
 - Fylket som sådan har altså en positiv netto tilvekst av kandidater, på 11 prosentpoeng.
 - Den positive tilveksten er primært konsentrert rundt Kristiansandsregionen.
- Ved siden av Agder er det først og fremst Oslo som skiller seg ut med en sterk positiv netto tilvekst, på 7 prosentpoeng.
- 80,3 prosent av kandidatene som bodde i Agder før de påbegynte studier ved UiA bor fortsatt i Agder.
 - Agder hadde altså hatt en netto negativ tilvekst hvis det ikke var for at mange kandidater fra andre deler av landet blir værende i Agder etter fullførte studier.
- Nesten halvparten av kandidatene som har flyttet fra Agder svarer at planen fra starten av var å studere i Agder, men flytte videre etter at studiene var ferdigstilt. En tredjedel av kandidatene svarer også at ønske om å bo nærmere sitt opprinnelige sosiale nettverk var en driver for å flytte fra Agder.
- 55 prosent av kandidatene som for tiden bor utenfor Agder (og som uttrykker at de ønsker, eller at det er aktuelt på sikt, å jobbe et annet sted) svarer at de helst ønsker å jobbe i Agder
 - Når analysene avgrenses til kandidater som bodde i Agder før de begynte studiene ved UiA, er tilsvarende tall 79 prosent

Kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet

Overordnet

- Samlet sett er 36 prosent av kandidatene mistilpasset i arbeidsmarkedet. Det betyr at de enten er arbeidsledige, jobber ufrivillig deltid, og/eller har en jobb som ikke oppleves relevant for dem.
 - Den viktigste kilden til mistilpasning er mangel på relevant jobb.
- Kandidater med mastergrad er sjeldnere mistilpasset i arbeidsmarkedet enn bachelorgradskandidatene.
- Mistilpasningsgraden varierer betydelig mellom ulike fagområder.

- Eksempelvis ser vi at mens 57 prosent av kandidatene fra HISTORIE og SPRÅK er mistilpasset, gjelder dette kun 19 prosent av kandidatene fra JUS og 25 prosent av kandidatene fra HELSEFAG.
- Arbeidsledigheten og andelen som arbeider ufrivillig deltid er høyere i årets undersøkelse enn tidligere
 - 7 prosent av kandidatene er arbeidsledige.
 - Arbeidsledigheten faller med avgangsår. Mens 11 prosent av kandidatene som avsluttet sine studier i 2025 er arbeidsledige, gjelder dette 5 prosent av kandidatene som avsluttet sine studier i 2023.
 - 10 prosent av kandidatene arbeider ufrivillig deltid.

Hovedbeskjeftigelse

- 63 prosent av kandidatene er for tiden i arbeid, i tillegg kombinerer ytterligere 9 prosent jobb og studier.
- 18 prosent har fortsatt med studier.
 - Det er langt vanligere for bachelorkandidatene å fortsette med studier. Kun 2 prosent av masterkandidatene var student på spørretidspunktet.
- Blant kandidatene som kun arbeider er 74 prosent fast ansatt, 24 prosent midlertidig ansatt, og 3 prosent selvstendig næringsdrivende.
- 7 prosent av kandidatene er jobbsøkere.
 - Arbeidsledigheten blant UiA-kandidater er høyere enn for aldersgruppen 25-39 år i Norge som helhet. De nylig uteksaminerte trekker gjennomsnittet opp. For samtlige avgangsår er imidlertid arbeidsledigheten høyere enn det nasjonale gjennomsnittet.

Stillingsandel

- 74 prosent av kandidatene som er i arbeid er ansatt på heltid i én stilling, mens ytterligere 3 prosent er ansatt på heltid til sammen, fordelt på flere stillinger.
- 23 prosent av kandidatene jobber deltid, og 44 prosent av de deltidsarbeidende ønsker seg en høyere stillingsandel.
- 10 prosent av kandidatene arbeider ufrivillig deltid.
 - Andelen UiA-kandidater som arbeider ufrivillig deltid har økt med 3 prosentpoeng siden forrige kandidatundersøkelse, men er lavere enn i 2019.

Stillingsnivå

- 7 prosent av kandidatene er avdelings- eller mellomleder med personalansvar.
- 6 har prosjekt- eller teamlederansvar, men uten personalansvar.
- 3 prosent av kandidatene er leder med resultatansvar.
- De aller fleste kandidatene (80 prosent) er ordinære ansatte.
- Andelen kandidater med en form for lederansvar stiger med arbeidserfaring / tid etter avlagt grad.

- Blant kandidatene som ble uteksaminert i 2022 har rundt 25 prosent av kandidatene en stilling som innebærer lederansvar (med eller uten personalansvar).

Bruttolønn

- Kandidatenes gjennomsnittslønn, inkludert overtid og bonus, er 594 168 kroner. For heltidsansatte er gjennomsnittslønnen 660 738 kroner.
 - Til sammenligning var gjennomsnittslønn i Norge 712 440 kroner for heltidsansatte i 2024.
 - Kandidatenes snittlønn øker med arbeidserfaringen de har. Kandidater uteksaminert i 2022 tjener om lag 220 000 kroner mer i året enn dem som ble uteksaminert i 2025.
 - Snittlønnen varierer på tvers av fagområder og bransje. Høyest lønn finner vi blant kandidater fra INFOTEKN, ØKADM og SAMFUNN, og blant kandidater som jobber innen landbasert industri, olje- og gassvirksomhet og bygg og anlegg.

Sektor

- I overkant av halvparten av kandidatene jobber i offentlig sektor. Det klare flertallet av disse jobber i kommunal sektor. 39 prosent arbeider i privat sektor.
- Kandidatenes sektortilknytning varierer tydelig med fagbakgrunn.
 - 90 prosent av kandidatene fra HELSEFAG arbeider i det offentlige, mot kun 14 prosent av kandidatene fra ØKADM.

Tid og antall søknader

- Halvparten av kandidatene fikk sin første jobb før fullført utdanning. Ytterligere 20 prosent fikk jobb i løpet av de første tre månedene etter fullført utdanning, mens 31 prosent brukte lengre tid (eller har ikke fått jobb etter avsluttet utdanning).
 - Sammenlignet med et utvalg andre universiteter, merker vi oss at andelen kandidater fra UiA med jobb før fullførte studier er i det øvre sjiktet.
- Kandidater med mastergrad får i større grad jobb før de har fullført utdanningen sin, spesielt sammenlignet med bachelorgradskandidatene.
- Kandidater med bakgrunn fra HELSEFAG skiller seg ut ved at 64 prosent fikk jobb før fullført grad, og i snitt sikrer de seg jobb under én måned etter endt utdanning.

Anskaffelse av jobb

- 56 prosent av kandidatene fikk sin første jobb etter å ha søkt på en utlyst stilling.
- 13 prosent ble anbefalt til arbeidsgiveren av noen i sitt personlige nettverk, 13 prosent gjennom direkte kontakt med arbeidsgiver, 13 prosent fortsatte hos en arbeidsgiver de hadde jobbet deltid for under studiene, mens 7 prosent ble tilbudt

stilling hos en arbeidsgiver de hadde studierelatert arbeidslivskontakt med under utdanningen.

Kontakt og samarbeid med arbeidslivet under studiene

- For 2 av 3 kandidater var utsikter til jobb og karriere viktig ved valg av studie.
- Mer enn 8 av 10 oppgir at de har hatt en eller annen form for studierelatert kontakt med arbeidslivet under studiene
- Samarbeid med arbeidslivet om bachelor- og masteroppgave er den vanligste kontaktformen, etterfulgt av obligatorisk praksis.
- Til sammen har 39 prosent av kandidatene hatt oppgavesamarbeid på bachelor- og/eller masteroppgaven i løpet av studietiden
 - Omfanget av oppgavesamarbeid ligger litt lavere enn ved forrige kandidatundersøkelse. UiA ligger allikevel høyest sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner.
 - Kandidatene som ikke hadde oppgavesamarbeid, ble spurt om årsaken til det. Svarene varierer noe mellom bachelor- og masternivå, men 49 prosent svarer at de ikke kjente til muligheten om oppgavesamarbeid på bacheloroppgaven, og 32 prosent svarte det samme med tanke på masteroppgaven. Disse tallene er noe høyere enn i 2022.
 - Merk: På enkelte studieprogram er det ikke mulig med oppgavesamarbeid, og det kan være en delvis forklaring på andelen som ikke kjente til muligheten.
- 14 prosent av kandidatene gjennomførte valgfri faglig praksis.
 - Dette er den høyeste andelen målt i kandidatundersøkelsen. Det er også på topp sammenliknet med andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.
 - Hele 84 prosent som hadde valgfri praksis opplever erfaringen som nyttig for videre karriere.
 - Kandidatene som *ikke* hadde valgfri praksis, ble spurt om årsakene til at de ikke hadde valgfri praksis som en del av studiene sine. Omtrent 40 prosent svarer at de ikke visste om muligheten.

Andre aktiviteter under studiene

- 79 prosent av UiA-kandidatene har hatt en eller annen form for lønnet deltidsarbeid under studiene.
 - 48 prosent har hatt lønnet deltidsarbeid med relevans for studiene.
 - 50 prosent har hatt andre former for lønnet deltidsarbeid.
- Kandidatene med relevant lønnet deltidsarbeid vurderer dette som svært nyttig for videre karriere.
- Relativt få kandidater har jobbet med egen eller andres gründervirksomhet under studiene (5 prosent). Det er imidlertid 13 prosent som har deltatt på internasjonal utveksling, en økning på 5 prosentpoeng fra forrige undersøkelse.
 - De som har gjennomført disse aktivitetene, opplever nytteverdien som svært høy.

- Det er en tydelig sammenheng mellom deltakelse i disse aktivitetene, og i hvilken grad kandidatene opplever å ha fått hhv. kompetanse til å utvikle egen virksomhet, og internasjonale perspektiver gjennom studiene.

Forventning om framtidig jobb

- 55 prosent av kandidatene mener de har fått jobbmuligheter som svarer til forventningene de hadde under utdanningen. 21 prosent mener at det ikke er tilfelle.
 - Årets resultat er dårligere enn det vi har sett i tidligere undersøkelser, noe som henger sammen med at vi ser et tøffere arbeidsmarked for nyutdannede nå enn før.
 - UiA scorer lavere på dette spørsmålet enn når det blir stilt kandidater ved andre universitet.

Utdanningens relevans

Relevans

- 74 prosent av kandidatene opplever at utdanningen deres er relevant eller svært relevant i nåværende stilling.
 - Dette er marginalt lavere enn i 2019, da 76 prosent svarte det samme.
 - Sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner, har UiA den laveste andelen kandidater som opplever at utdanningen er relevant for nåværende stilling.
 - På dette spørsmålet er det tydelige skiller mellom de ulike fagområdene. Mens 85-90 prosent av kandidatene fra JUS og HELSEFAG har relevant jobb, gjelder dette under 50 prosent av kandidatene fra HISTORIE, IDRETT og SPRÅK.
 - Kandidatene oppgir to hovedårsaker til at de ikke har lyktes med å oppnå relevant jobb: For teoretisk utdannelse og lite relevante jobber å søke.
- 63 prosent mener at arbeidsoppgavene i stor grad krever fagkompetansen kandidatene har tilegnet seg gjennom sin utdanning.
 - Dette er på linje med tallene fra 2022, men betydelig lavere enn i 2019.
- 72 prosent mener arbeidsoppgavene krever den generelle kompetansen kandidatene har tilegnet seg gjennom sin utdanning.
 - Dette er omtrent på linje med svarene fra sist kandidatundersøkelse.
- 59 prosent av kandidatene mener at deres utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet. Dette er marginalt lavere enn i 2022.
 - Mens 75 prosent av kandidatene fra HELSEFAG opplever utdanningen som etterspurt, gjelder dette kun 22 prosent av kandidatene fra IDRETT.
 - Kandidatene fra REALFAG merker en økt etterspørsel på arbeidsmarkedet, fra 34 prosent i 2022 til 48 prosent i 2025.
- Samlet sett opplever altså kandidatene både at de i noe mindre grad har relevant arbeid, og at fagkompetansen deres i noe mindre grad kreves for å løse

arbeidsoppgavene de har, enn hva tilfelle har vært tidligere. Det er imidlertid tydelige forskjeller mellom fagområder.

Kompetanser for fremtidens arbeidsliv

Faglig kjernekompetanse

- 83 prosent av kandidatene har opparbeidet seg god faglig-teoretisk forståelse gjennom studiene.
- Over 70 prosent oppgir å ha opparbeidet gode analytiske evner og god metodekunnskap.
- Noe færre, men fortsatt over 60 prosent, oppgir å ha opparbeidet oppdatert kunnskap om forskning innen sitt fagfelt og kjennskap til relevante arbeidsverktøy for sitt fagfelt.

Omstillingskompetanse

- 42 prosent av kandidatene mener studiene har gitt dem kunnskap om bærekraft, mens 53 prosent svarer at studiene har gitt dem evne til etisk refleksjon.
 - For begge disse kompetansemålene svarer kandidatene langt mer positivt enn i 2022-undersøkelsen.
- Den ferdigheten kandidatene vurderer mest positivt, er kildebevissthet og kreativ tenkning. Hele 85 prosent oppgir å ha opparbeidet dette.
 - En klar majoritet (70 prosent) av kandidatene mener også at studiene har gitt dem evne til tverrfaglig samarbeid.
- 1 av 3 oppgir å ha opparbeidet kunnskap om KI-verktøy. Blant kandidater som avsluttet sine studier i 2025, er andelen 48 prosent.
 - På spørsmål om hvilken KI-kompetanse kandidatene ønsker mer av, svarer flest at de ønsker mer kunnskap om praktisk bruk av KI-verktøy.

Behov i arbeidslivet og kvalifikasjoner

- Når kandidatene blir spurt om hvilke kompetanser de mener utdanningen burde vektlagt mer eller mindre er det mange kompetansetyper som blir trukket frem i omtrent like stor grad.
 - Samarbeid, kritisk tenkning, kommunikasjon, kreativ tenkning, sosiale ferdigheter og teknologiferdigheter trekkes alle frem av mellom 40 og 50 prosent av de spurte.
 - Vi merker oss at samarbeid og kritisk tenkning er kompetansene som trekkes frem av flest kandidater. Svarene er svært like som i 2022-undersøkelsen.

Les hele
saken her:



Buse Yilmaz,
software engineer i NOV

Studium: IT og informasjonssystemer
Avgangår: 2024

“

Jeg fikk jobben gjennom en tradisjonell søknadsprosess. Jeg søkte på stillingen, gikk gjennom tre intervjuer og fikk deretter tilbud om jobben. Det som gjorde at jeg skilte meg ut blant mange søkere, var de erfaringene jeg hadde bygd opp gjennom studietiden.

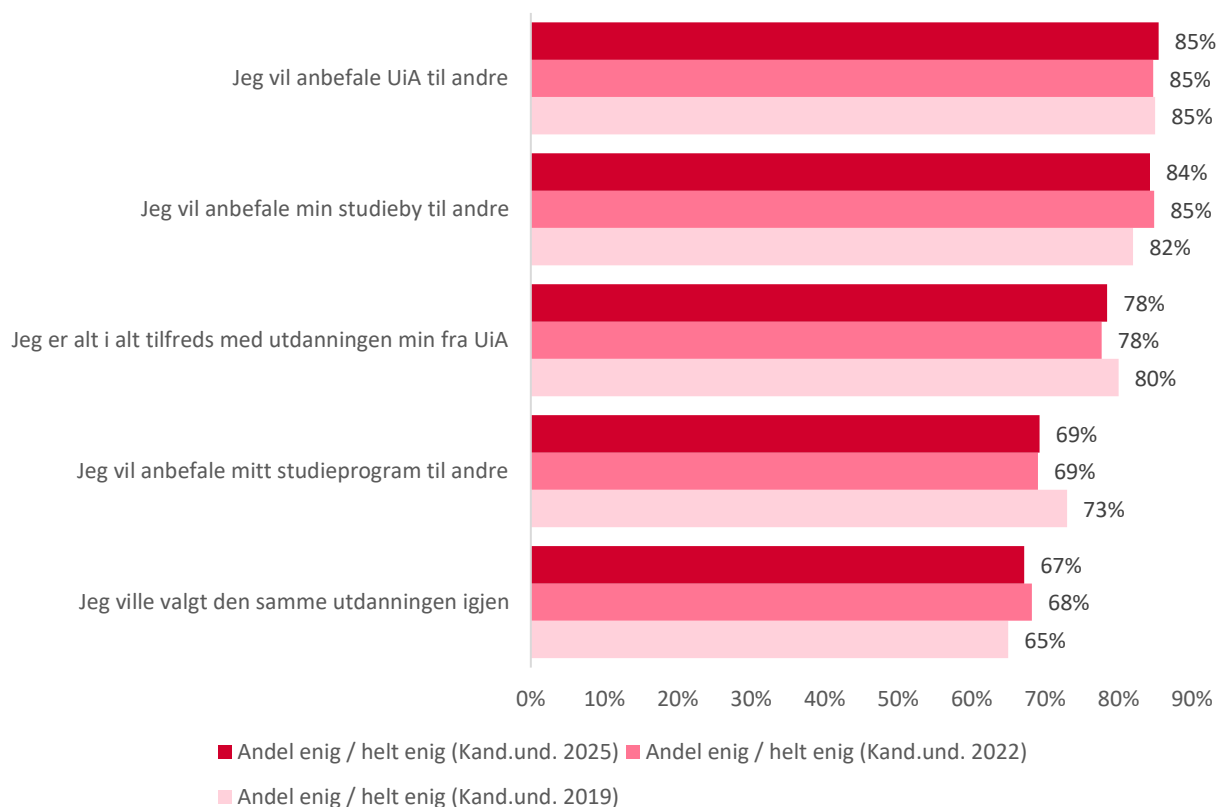
Blant annet hadde jeg erfaring fra en bacheloroppgave i samarbeid med en ekte bedrift, jobbet som studentassistent på universitetet, deltatt i flere IT-prosjekter og vært aktiv på konferanser og arrangementer. I tillegg hjalp gode karakterer og anbefalinger meg videre i prosessen.

”

4 Overordnet vurdering av UiA

Kandidatene ble stilt spørsmål om deres vurdering av UiA generelt sett, utdanningen de har tatt og studiebyen.

Figur 4.1 Vurdering av UiA, utdanning og studiebyen (n≤2866)



De aller fleste kandidater vil anbefale UiA (85 prosent) og studiebyen sin (84 prosent) til andre. Dette er på nivå med forrige kandidatundersøkelse.

De fleste kandidatene er også (alt i alt) tilfredse med utdanningen sin (78 prosent). Dette er på samme nivå som i forrige undersøkelse. Sammenlignet med andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, er UiA-kandidatene litt under gjennomsnittlig fornøyd med utdanningen sin (se figur 4.4, tall fra den nasjonale kandidatundersøkelsen).

Nesten 70 prosent av kandidatene vil anbefale sitt studieprogram til andre, og 67 prosent svarer at de ville valgt den samme utdanningen igjen. På disse to spørsmålene er det en viss variasjon mellom ulike kandidat-grupper, og vi presenterer derfor en mer detaljert nedbrytning av spørsmålene i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Vurdering av studieprogram, med nedbrytninger

	Jeg vil anbefale mitt studieprogram til andre	Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen	Jeg vil anbefale min studieby til andre
Totalt (n=≤2866)	69 %	67 %	84 %
Grad			
Master (n=≤1164)	70 %	69 %	84 %
Bachelor (n=≤1618)	68 %	65 %	84 %
PPU (n=≤84)	77 %	81 %	81 %
Fagområde			
ØKADM (n=≤384)	71 %	68 %	89 %
SAMFUNN (n=≤420)	69 %	69 %	85 %
HISTORIE (n=≤72)	54 %	48 %	78 %
HELSEFAG (n=≤499)	75 %	70 %	86 %
INFOTEKN (n=≤215)	64 %	59 %	83 %
MEDIEFAG (n=≤75)	58 %	63 %	86 %
REALFAG (n=≤56)	65 %	70 %	87 %
TEKNO (n=≤311)	80 %	76 %	69 %
ESTETISK (n=≤104)	56 %	63 %	72 %
LÆRER (n=≤505)	68 %	65 %	89 %
PEDFAG (n=≤75)	65 %	58 %	88 %
JUS (n=≤58)	78 %	91 %	91 %
SPRÅK (n=≤66)	49 %	50 %	84 %
IDRETT (n=≤30)	77 %	62 %	100 %

Nesten 80 prosent av PPU-kandidatene vil anbefale sitt studieprogram til andre, og 81 prosent svarer at de ville valgt den samme utdanningen på nytt. **Masterkandidatene vurderer studieprogrammet marginalt mer positivt enn bachelorkandidatene.** Når det kommer til hvorvidt de vil anbefale sin studieby til andre, er vurderingene jevnt høye blant de tre gradsnivåene. Forholdet mellom gradsnivåene er også omtrent som i forrige undersøkelse.

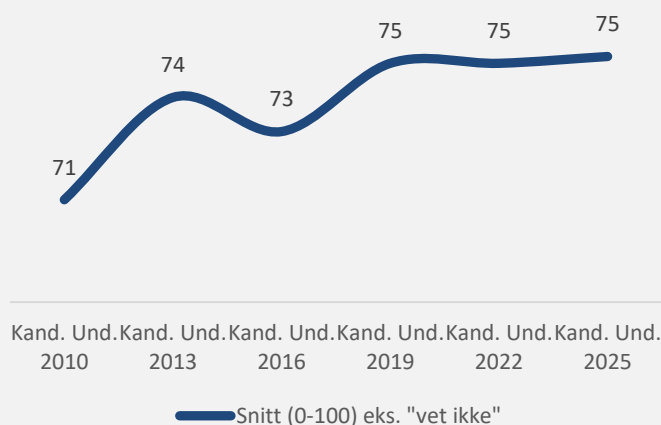
Blant fagområdene er det TEKNO, JUS, IDRETT og HELSEFAG og som i størst grad vil anbefale sitt studieprogram til andre, mens kandidater fra SPRÅK og HISTORIE i lavest grad vil anbefale studieprogrammet sitt. **9 av 10 kandidater fra JUS svarer at de ville valgt den samme utdanningen igjen.** TEKNO og ESTETISK er noe mindre villig til å anbefale studiebyen til andre, sammenliknet med de øvrige fagområdene, som stort sett er svært positive til studiebyen sin.

For noen fagområder er det visse forskjeller i andelen som vil anbefale sitt studieprogram til andre, og andelen som ville valgt den samme utdanningen igjen. Vi ser for eksempel at både kandidater fra JUS og MEDIEFAG er tydeligere i sin overbevisning om utdanningen de har valgt å ta, enn studieprogrammet de har tatt. I noen tilfeller er tendensen omvendt. Kandidater fra IDRETT, og til en viss grad også HELSEFAG og TEKNO, er tydelige på at de

vil anbefale sitt studieprogram til andre, men er ikke like sikre på at de ville valgt den samme utdanningen på nytt.

Utvikling: Tilfredshet med utdanning

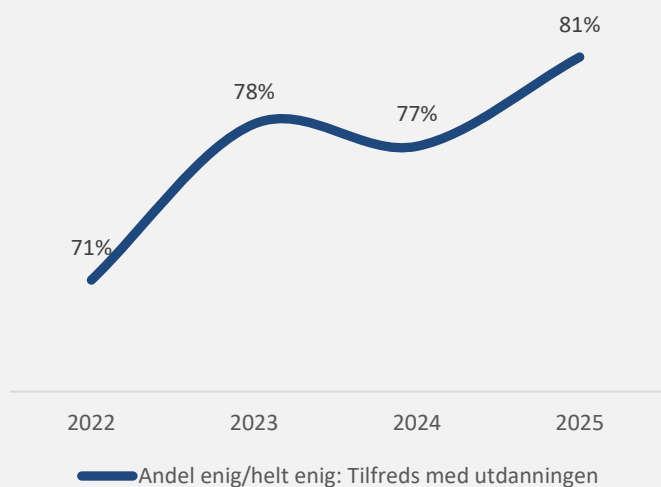
Figur 4.2 Tilfredshet med utdanningen: historisk utvikling



Sammenlignet med tidligere kandidatundersøkelser finner vi at vurderingene har holdt seg ganske stabile over tid, men med en gradvis forbedring fra 2010 og frem til i dag.

Målt som et snitt fra 0-100, er kandidatenes tilfredshet i år på nivå med vurderingene i de to foregående kandidatundersøkelsene.

Figur 4.3 Tilfredshet med utdanningen, fordeling etter avgangår

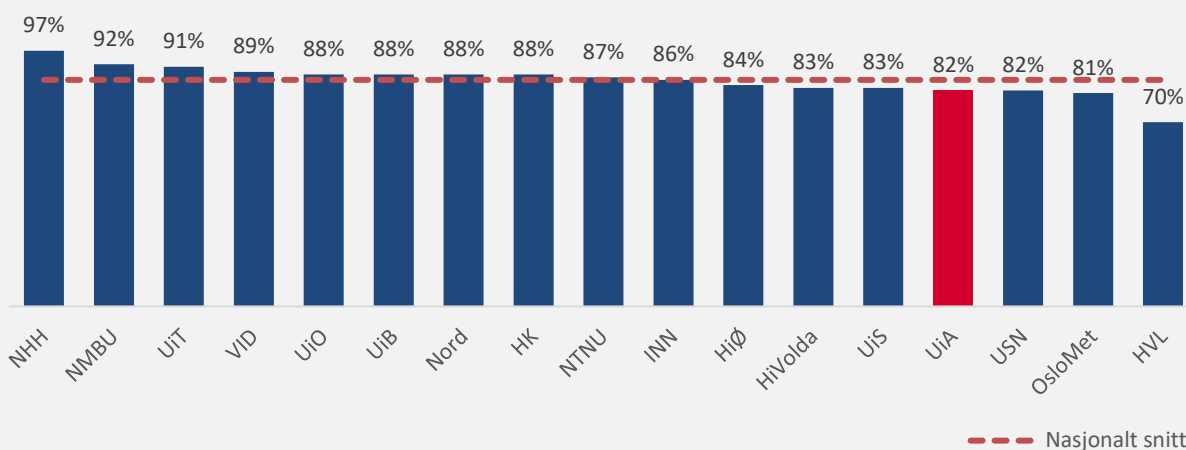


Figuren til venstre viser at andelen som er tilfreds med utdanningen de tok ved UiA er lavere desto lengre tid det er siden kandidatene fullførte utdanningen.

I forrige kandidatundersøkelse var tendensen motsatt, ved at kandidatene var mer fornøyde jo lengre tid som hadde gått etter avgangsåret deres. Endringen kan muligens henge sammen med at de tidligere kullene har hatt hele eller deler av sin studietid under pandemien, noe som kan ha påvirket den overordnede tilfredsheten med utdanningen.

Sammenligning: Tilfredshet med utdanning

Figur 4.4 Tilfredshet med utdanning: universiteter og høyskoler sammenlignet⁶

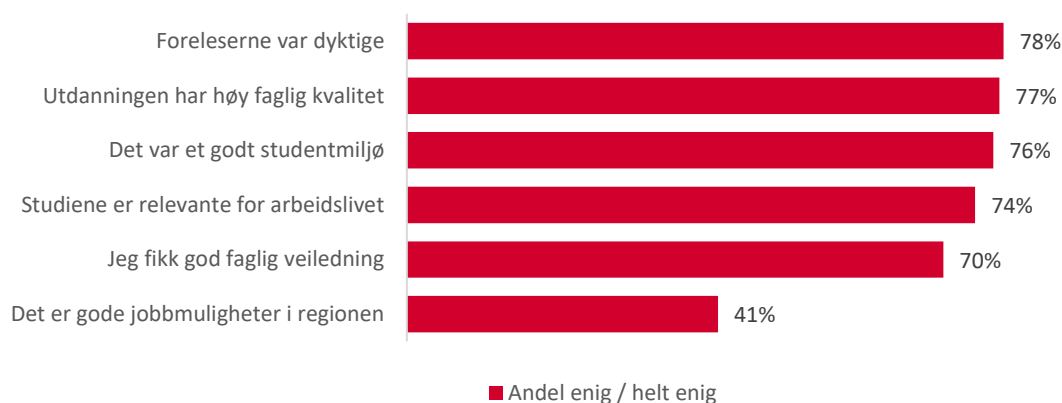


I den nasjonale kandidatundersøkelsen gjennomført av NIFU for 2023 kan vi sammenligne vurderinger av tilfredshet på tvers av landets universiteter og høyskoler. Undersøkelsen gjennomføres blant masterkandidater omtrent et halvt år etter at kandidatene har fullført sin utdanning. Figuren over viser den samlede andelen som har svart at de er «litt» eller «svært fornøyd» med utdanningen de har tatt, fordelt på utdanningsinstitusjon.

Tallene viser at UiA plasserer seg noe lavere enn det nasjonale snittet når det gjelder tilfredshet, og har en nedgang på ett prosentpoeng siden forrige undersøkelse (2021), da UiA lå omtrent på det nasjonale gjennomsnittet. Det at UiA faller så langt bak i denne runden er delvis en konsekvens av at en del av de institusjonene som skårte lavt på tilfredshet i 2021, ikke er inkludert i rapporten for 2023. Dette bidrar til at det nasjonale gjennomsnittet heves noe, og UiA faller på rangeringen.

⁶ Ballo, Wiers-Jenssen, Knutsen og Bergene (2024). Masterutdannedes overgang til arbeidsliv og tilfredshet med utdanning og jobb. Hovedrapport fra kandidatundersøkelsen 2023. NIFU-rapport 2024:15. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3159814>

Figur 4.5 Vurdering av utdanningen og jobbmuligheter i regionen (q095) (n=2867)



De fleste kandidatene er fornøyd med utdanningen faglig sett, og med studiemiljøet. Nesten 80 prosent er enig i at foreleserne var dyktige. Nesten tre av fire opplever at studiene er relevante for arbeidslivet. De fleste mener også at de fikk god faglig veiledning. Det er imidlertid under halvparten (41 prosent) som opplever jobbmulighetene i regionen som gode. Her er det imidlertid stor variasjon mellom kandidatgruppene, som vi skal se i tabell 4.2.

Tabell 4.2 Vurdering av utdanningen og jobbmuligheter i regionen, med nedbrytninger. Andel enig/helt enig.

	Det er gode jobbmuligheter i regionen	Det var et godt studentmiljø	Jeg fikk god faglig veiledning
Totalt (n=≤2868)	41 %	76 %	70 %
Grad			
Master (n=≤1166)	35 %	80 %	73 %
Bachelor (n=≤1619)	45 %	73 %	67 %
PPU (n=≤84)	37 %	83 %	83 %
Fagområde			
ØKADM (n=≤383)	48 %	77 %	59 %
SAMFUNN (n=≤421)	39 %	69 %	62 %
HISTORIE (n=≤73)	14 %	54 %	75 %
HELSEFAG (n=≤500)	68 %	78 %	73 %
INFOTEKN (n=≤215)	27 %	75 %	70 %
MEDIEFAG (n=≤75)	11 %	85 %	80 %
REALFAG (n=≤56)	23 %	74 %	77 %
TEKNO (n=≤312)	43 %	81 %	70 %
ESTETISK (n=≤104)	14 %	76 %	72 %
LÆRER (n=≤505)	33 %	82 %	78 %
PEDFAG (n=≤75)	26 %	77 %	81 %
JUS (n=≤57)	45 %	74 %	58 %
SPRÅK (n=≤66)	25 %	62 %	73 %
IDRETT (n=≤30)	21 %	97 %	80 %

Vurderinger av jobbmuligheter i regionen henger i stor grad sammen med etterspørsel av kompetanse. **Det er kandidatene fra HELSEFAG, etterfulgt av ØKADM, TEKNO og JUS som i størst grad vurderer jobbmulighetene i regionen som gode.**

Bachelorkandidater gir også mer positive vurderinger enn de øvrige gradsnivåene, noe som henger sammen med at kandidater fra HELSEFAG er overrepresentert i denne gruppen.

Vi ser også variasjon når det kommer til kandidatenes vurdering av studentmiljøet. Nesten samtlige kandidater fra IDRETT vurderer studentmiljøet som godt. Også MEDIEFAG, LÆRER og TEKNO gir svært positive vurderinger. Det er kandidatene fra HISTORIE og SPRÅK som i minst grad er enig i at det var et godt studiemiljø.

Det er PPU-kandidatene, i tillegg til kandidater fra PEDFAG, MEDIEFAG og IDRETT, som i størst grad oppgir at de fikk god faglig veiledning. Kandidatene fra JUS og ØKADM er de som i minst grad oppgir at de mottok god faglig veiledning gjennom studietiden.

Les hele
saken her:



Simon Sætrang,
fagleder på Læringsverkstedet Solkollen

Studium: Barnehagelærer (bachelor)

“

Som nyutdannet har jeg flere ganger tenkt «hva er det jeg egentlig kan?», og fordi jeg jobber med mange som har mange års erfaring fra barnehage, har jeg kjent på usikkerhet med tanke på egen kompetanse. Men jeg tror jeg bruker utdanningen min hele tiden. Både bevisst og ubevisst. Mitt syn på barn og min forståelse av hvordan de er, tror jeg kommer av at jeg har den utdanningen jeg har.

Jeg mener det er en høy relevans mellom det teoretiske og det praktiske vi lærer i utdanningen, for dette er et yrke som krever begge deler. Du fungerer ikke i en faglederstilling om du kun har det praktiske, men heller ikke om du kun har det teoretiske. Derfor er det så fint at barnehagelærerutdanningen ga meg begge deler.

”

5 Geografisk mobilitet blant UiA-kandidater

I dette kapittelet vil vi se nærmere på den geografiske mobiliteten til UiA-kandidatene. Spørreundersøkelsen har en rekke spørsmål knyttet til mobilitet. Vi kartlegger blant annet hvor kandidatene hadde sitt hjemsted før de begynte studiene ved UiA, hvor de bor eller arbeider nå, om de jobber på det geografiske stedet de ønsker og hva de viktigste årsakene til arbeidsmobilitet ut av Agder er. Avslutningsvis i kapittelet trekker vi disse funnene inn i en overordnet diskusjon rundt bo- og arbeidsstedsattraktivitet.

Det er verdt å merke seg at disse analysene kun baserer seg på mobiliteten til UiA-kandidatene. Det vil i tillegg også være mobilitet inn i Agder av kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner. Analysene som presenteres gir dermed ikke et komplett bilde på tilveksten av høykompetent arbeidskraft til fylket.

5.1 Tilvekst og overordnet mobilitet

Tabell 5.1 Hjemsted før studiene og arbeid-/bosted i dag^{7,8}

	Alle kandidater			Kandidater i jobb	
	Bosted før	Bosted nå	Tilvekst	Tilvekst	
Agder (n=1365/1693)	47 %	58 %	24 %	14 %	
Kristiansandsregionen (n=748/1140)	26 %	39 %	52 %	36 %	
Østre Agder (n=346/389)	12 %	13 %	12 %	5 %	
Lister (n=105/82)	4 %	3 %	-22 %	-12 %	
Setesdal (n=24/17)	1 %	1 %	-29 %	-21 %	
Oslo (n=148/346)	5 %	12 %	134 %	151 %	
Øvrige fylker (n=1304/794)	45 %	27 %	-39 %	-33 %	
Utlandet (n=79/63)	3 %	2 %	-20 %	-13 %	

Tabell 5.1 viser kandidatens geografiske tilknytning – både hvor de bodde før studiene og hvor de bor eller arbeider etter at de fullførte utdanningen ved UiA.

Analysen inkluderer svar fra alle kandidatene, uansett arbeidslivssituasjon.⁹ Tilsvarende analyser i 2019 var avgrenset til kandidater som var i jobb på spørretidspunktet. Vi inkluderer derfor tilveksttall i prosent for alle kandidater, uavhengig av status på

⁷ Basert på spørsmålene q057 og q007. Østre Agder: Grimstad, Arendal, Froland, Åmli, Vegårshei, Gjerstad, Tvedestrand, Risør. Setesdal: Evje og Hornnes, Bygland, Valle, Bykle, Åseral. Lister: Lyngdal, Farsund, Flekkefjord, Kvinesdal, Hægebostad, Sirdal. Kristiansandsregionen: Kristiansand, Lindesnes, Lillesand, Vennesla, Iveland, Birkenes. I denne analysen ekskluderer vi kandidater som ikke har svart på enten q057 eller q007.

⁸ **Merk at når vi viser til «n=», er tallet før skråtegnet antallet med hjemsted før studier ved UiA, mens tallet etter skråtegnet referer til antallet som bor/jobber på geografisk sted nå.**

⁹ Kandidater som ved undersøkelsestidspunktet ikke var i arbeid ble spurt om hvor de «bor», mens kandidater i arbeid ble spurt om hvor de «jobber».

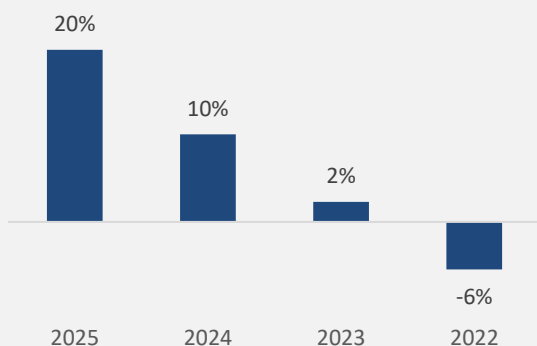
arbeidsmarkedet, samt tilveksttall avgrenset til dem som for tiden er i jobb (innfelt på høyre side av tabellen).¹⁰

Agder fylke som helhet opplever positiv tilvekst, både totalt og blant kandidater i jobb. Med andre ord bidrar UiA positivt til tilførsel av kompetanse og arbeidskraft i regionen. Vi ser imidlertid at det i hovedsak er Kristiansandregionen som tiltrekker seg kandidater. Regionen Østre Agder opplever også positiv tilvekst totalt sett, men når vi ser kun på kandidater i jobb er tilveksten marginalt negativ. De noe mindre regionene Setesdal og Lister opplever negativ tilvekst.

Oslo har den desidert høyeste veksten i relative termer. Øvrige fylker opplever en samlet negativ tilvekst. Østfold opplever det klart største nettotapet, etterfulgt av Telemark, Troms, Innlandet, Møre og Romsdal og Vestfold (ingen av fylkene vist her). Sammenlignet med forrige kandidatundersøkelse, er tilveksten til Agder høyere i 2025 når man ser på alle kandidater (17 prosent i 2022 og 26 prosent i 2025), og lik for kandidater som er i jobb (14 prosent i både 2022 og 2025). Som vi ser under er det de nylig uteksaminerte som i størst grad har forblitt i Agder.

Utvikling: Geografisk mobilitet til Agder over tid

Figur 5.1 Tilvekst av UiA-kandidater til Agder fylke etter avgangår, prosentpoeng



I figur 5.1 bryter vi mobilitetsmønsteret inn og ut av Agder ned på avgangår. Endringen per år gjengis i prosentpoeng.

Resultatene viser at kandidatene som er ferdigutdannet i 2025 bidrar med størst positiv tilvekst for Agder. Tilveksten synker for hvert avgangår, og for kandidater som gikk ut i 2022 er tilveksten til fylket negativ.

35 prosent av kandidatene med avgangår i 2025 har fortsatt med videre utdanning, eventuelt i kombinasjon med jobb. Mange av disse kandidatene er nok inntil videre bosatt i Agder. De nyutdannede som ikke studerer videre (og ikke allerede har funnet en jobb) er gjerne aktive jobbsøkere, og vi antar flere forblir på sitt bosted i Agder frem til de har funnet en ønsket jobb, enten i Agder eller et annet sted i landet. Dette indikerer at man over tid kan forvente at en god del av de nylig uteksaminerte kandidatene vil flytte ut av Agder, slik som tilfellet er for spesielt kandidater med 2022 som avgangår.

¹⁰ Hele tabellen, kun for kandidater som er i jobb, er lagt inn som et vedlegg i slutten av rapporten. Merk følgende: «I Jobb» forstås som kandidater som i q002 svarer «Fast ansatt», «Midlertidig ansatt/engasjement/vikariat/stipendiat», «Selvstendig næringsdrivende/frilanser» eller «Kombinerer jobb/studier»

Tabell 5.2 Hjemsted før studiene og arbeid-/bosted i dag, etter fagområde¹¹

	Kristiansandsregionen	Agder, øvrig	Oslo	Annet sted
Hjemsted før UiA				
Total (n=2895)	26 %	21 %	5 %	48 %
ØKADM (n=388)	23 %	17 %	4 %	56 %
SAMFUNN (n=421)	25 %	19 %	7 %	50 %
HELSEFAG (n=506)	30 %	30 %	5 %	35 %
INFOTEKN (n=221)	23 %	16 %	6 %	55 %
TEKNO (n=311)	16 %	26 %	5 %	53 %
LÆRER (n=510)	33 %	27 %	3 %	37 %
Arbeidssted/Bosted				
Total (n=2895)	39 %	19 %	12 %	30 %
ØKADM (n=388)	43 %	11 %	15 %	31 %
SAMFUNN (n=421)	43 %	18 %	15 %	24 %
HELSEFAG (n=506)	40 %	27 %	7 %	26 %
INFOTEKN (n=221)	38 %	16 %	15 %	30 %
TEKNO (n=311)	20 %	31 %	11 %	39 %
LÆRER (n=510)	44 %	20 %	9 %	27 %
Tilvekst				
Total (n=2895)	52 %	-10 %	134 %	-38 %
ØKADM (n=388)	89 %	-34 %	256 %	-44 %
SAMFUNN (n=421)	72 %	-5 %	132 %	-51 %
HELSEFAG (n=506)	31 %	-8 %	46 %	-26 %
INFOTEKN (n=221)	67 %	3 %	143 %	-45 %
TEKNO (n=311)	20 %	20 %	136 %	-27 %
LÆRER (n=510)	33 %	-28 %	200 %	-26 %

I tabell 5.2 har vi aggregert opp geografi-inndelingen og brutt tallene ned på de største fagområdene. Tabellen leses på følgende måte: I øverste del av tabellen vises hjemsted før studiene. Vi ser for eksempel at 23 prosent av kandidatene på ØKADM bodde i Kristiansandsregionen før de begynte å studere, 17 prosent bodde i Agder for øvrig, osv. Den midtre delen av tabellen viser hvor kandidatene bor/jobber nå. Vi ser da at 43 prosent av kandidatene fra ØKADM bor/jobber i Kristiansandsregionen, 11 prosent bor/jobber i Agder for øvrig, osv. Helt nederst ser vi tilveksten til kandidatene fra de ulike fagområdene. Ettersom 23 prosent av ØKADM-kandidatene bodde i Kristiansandsregionen før de begynte å studere, mens 43 prosent bor eller jobber der nå, har Kristiansandsregionen hatt en positiv tilvekst på 89 prosent for denne kandidatgruppen. Agder for øvrig har på sin side hatt en negativ tilvekst, siden en større andel bodde i andre deler av Agder før de begynte å studere, enn hva tilfellet er nå. Samme logikk gjelder for de øvrige fagområdene.

Det overordnede funnet er at kandidatene i all hovedsak følger det generelle mønsteret vi observerte tidligere. Det vil si tydelig positiv tilvekst for

¹¹ Viser kun nedbrytning for de største fagområdene (minst 100 svarende kandidater). I denne analysen ekskluderer vi kandidater som ikke har svart på enten q057 eller q007.

Kristiansandsregionen og Oslo, blandet tilvekst for Agder for øvrig, og negativ tilvekst for andre deler av landet (samt utlandet).

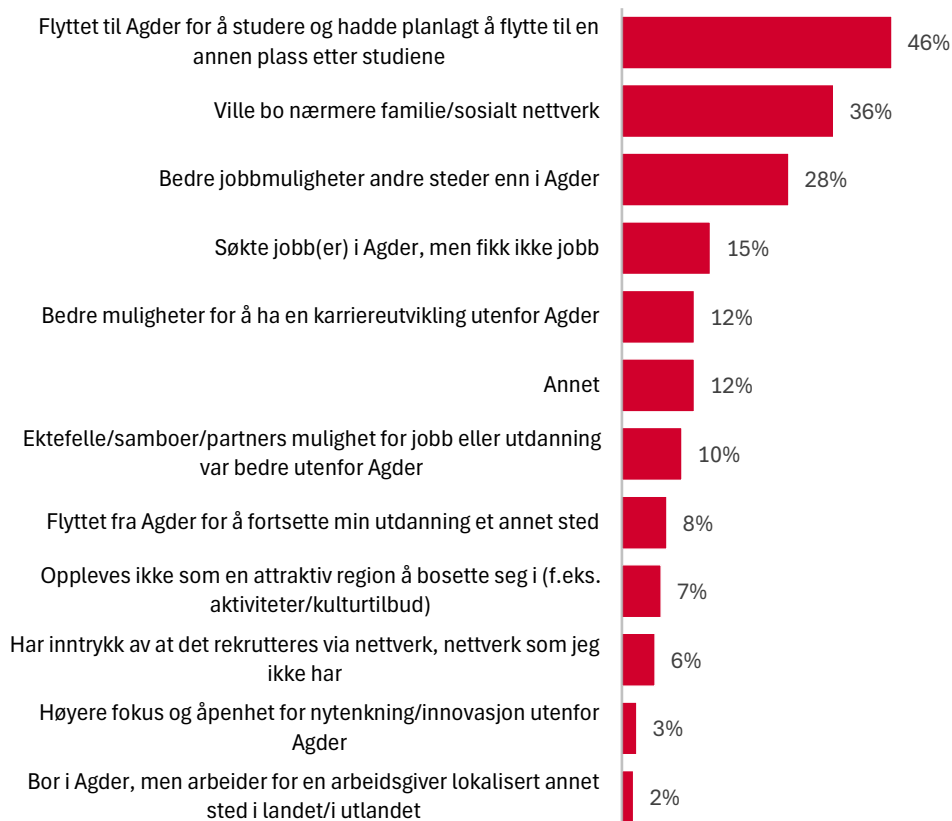
Kandidater fra fagområdet TEKNO og INFOTEKN markerer seg ved at de i større grad enn kandidater fra andre fagområder bosetter seg i andre deler av Agder enn Kristiansandregionen. Ser vi kun på TEKNO og INFOTEKN-kandidater som for tiden er *i jobb*, er imidlertid tilveksten stort sett som for andre fagområder, med en positiv tilvekst for Kristiansandsregionen, og en negativ tilvekst for Agder for øvrig.

Tallene tilsvarer i all hovedsak det vi så i 2022-undersøkelsen. Vi registrerer imidlertid at **tilveksten av TEKNO-kandidater til Kristiansandregionen er snudd i positiv retning siden forrige undersøkelse**, fra -4 prosent i 2022 til 20 prosent tilvekst i 2025.

Samtlige (større) fagområder gir positiv tilvekst til hovedstaden, men kandidater fra ØKADM og LÆRER bidrar med størst prosentvis tilvekst. Dette var også tilfellet i 2022-undersøkelsen.

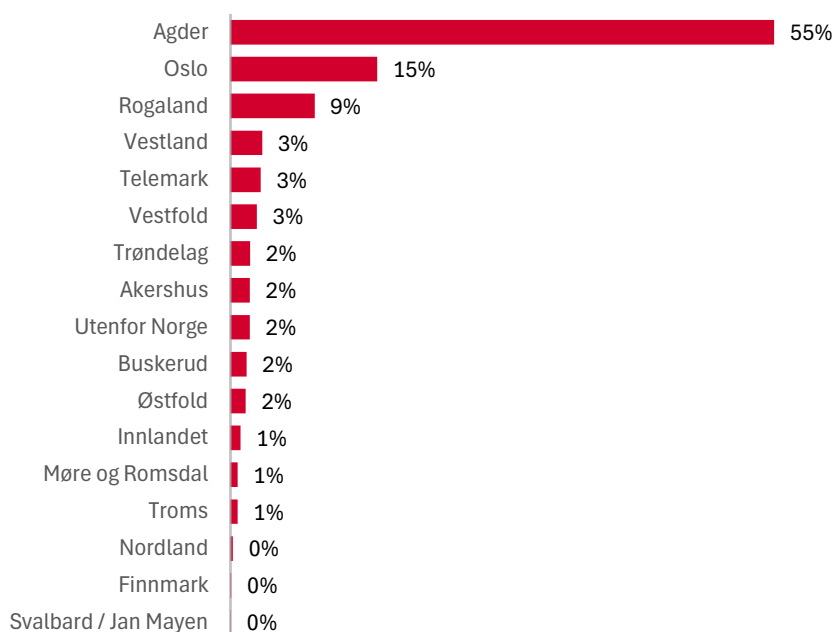
5.2 Valg av bo- og arbeidssted

Figur 5.2 «Hva er de viktigste årsakene til at du for tiden ikke jobber i Agder?» (q071) (n=903)



Kandidatene som for tiden ikke jobber i Agder, ble bedt om å angi hva årsakene til dette var. De spurte kunne krysse av for inntil tre svaralternativer. **I underkant av halvparten svarer at de flyttet til Agder for å studere, og hadde planlagt å flytte til en annen plass etter studiene. 36 prosent svarer at de ville bo nærmere familie/sosialt nettverk.** Av dette kan vi utlede at i hvert fall deler av flyttestrømmen ut av Agder etter avsluttet studier, er motivert av forhold som er vanskelige å gjøre noe med. Samtidig kan det se ut som om arbeidsmarkedet i Agder bidrar til å støte fra seg enkelte kandidater. **28 prosent svarer at det er bedre jobbmuligheter andre steder enn i Agder,** og at dette var en grunn for at de for tiden jobber utenfor fylket. Videre oppgir 15 prosent å ha forsøkt seg i regionens jobbmarked uten å få jobb – og derfor flyttet ut av Agder. Nesten like mange trekker frem bedre karrieremuligheter utenfor Agder, som en viktig årsak.

Figur 5.3 «Hvor geografisk ønsker du helst å jobbe på sikt?» (q073) (n=2632)¹²



Kandidatene ble spurt om hvor de rent geografisk helst ønsker å jobbe. **Mer enn halvparten svarer at de helst ønsker å jobbe i Agder. Sammenliknet med 2022-undersøkelsen, har andelen kandidater som ønsker å jobbe i Agder økt med 8 prosentpoeng.**

Ønsket om å helst jobbe i Agder er sterkest hos kandidater som bodde i Agder før de begynte å studere ved UiA. 79 prosent i denne gruppen har svart at de helst ønsker å jobbe i Agder, mot 19 prosent av kandidatene som bodde i et annet fylke før de begynte studiene ved UiA.

Blant kandidatene som ønsker å jobbe i Agder, bor eller jobber 88 prosent allerede i Agder. Av kandidatene som bor eller jobber i Oslo nå, oppgir 28 prosent at de helst vil jobbe i Agder.

Med andre ord bør det være en mulighet å trekke en del av de utflyttede kandidatene tilbake til fylket, men det forutsetter et arbeidsmarked som gjør det mulig å flytte tilbake. Vi merker oss blant annet at en tredjedel av kandidatene som for tiden bor et annet sted enn Agder, men ønsker å jobbe i Agder, svarer at bedre jobbmuligheter andre steder er en av de viktigste årsakene til at de for tiden jobber et annet sted.

¹² 291 kandidater svarte «usikker/vet ikke/ubetydelig» på dette spørsmålet. Disse kandidatene er holdt utenfor prosenteringen

Arbeids- og bostedsattraktivitet

De siste tiårene har det blitt skrevet mye om bo- og arbeidsstedsattraktivitet, både i Norge og internasjonalt. En lang rekke kommunale og fylkeskommunale strategidokument, handlingsplaner og tiltak har engasjert seg i spørsmålet om hvordan man kan øke attraktiviteten til kommuner, regioner og fylker. I tillegg til et ønske om å skape gode og givende lokalmiljø for dem som allerede er bosatt, er det et åpenbart konkurranseelement her: **Steder og regioner vil alltid konkurrere om arbeidskraft, ikke minst kunnskapsarbeidere og talent som kan bidra til å utvikle og styrke regionenes arbeidsliv.**

Hvilke faktorer som avgjør hvor personer velger å bosette seg kan være mangfoldige og sammensatte. Studier gjort av Østlandsforskning¹³ viser at norske flyttepreferanser i betydelig grad er bestemt av livsfase, og at faktorer som arbeidsmarked, boligmarked, kultur og natur tillegges ulik vekt på de ulike stadiene.

En nyere studie fra Telemarksforskning¹⁴ viser at et relevant arbeidsmarked og nærhet til sosiale nettverk er de viktigste faktorene for unge voksne (under 30 år). **Jobb- eller karrieremuligheter er den klart viktigste årsaken til flytting fra de minst sentrale kommunene. For dem som bor i mellomsentrale strøk er nærhet til familie og venner den viktigste årsaken til flytting.**

Dette underbygges også av funnene i årets kandidatundersøkelse, der vi ser at jobbmuligheter og nærhet til familie/sosialt nettverk er blant de viktigste årsakene til flytting. Disse resultatene tyder på at flere kandidater kunne blitt værende i regionen dersom tilgangen på relevante stillinger hadde vært større og overgangen fra utdanning til arbeidsliv hadde opplevdes lettere. Dette peker på et potensial for å styrke regionens evne til å beholde nyutdannede gjennom tiltak som både synliggjør karrieremuligheter og bidrar til at kandidater får et tidlig og godt fotfeste i arbeidsmarkedet.

¹³ Vareide, K., Kobro, L. U., & Storm, H. N. (2013). På spor etter programteori om attraktivitet. Milepelsnotat 1. Rapportnr 10/2013.

¹⁴ Myhrer, R. S., & Vareide, K. (2024). Flyttemotiver til og fra distriktene. Rapportnr 892/2024.

5.3 Kandidater med Agder som hjemsted før studiene

Til nå har vi undersøkt den geografiske mobiliteten for samtlige kandidater ved UiA. I de to neste analysene retter vi søkelyset på mobiliteten til kandidatene som hadde Agder som sitt hjemsted før studiene.

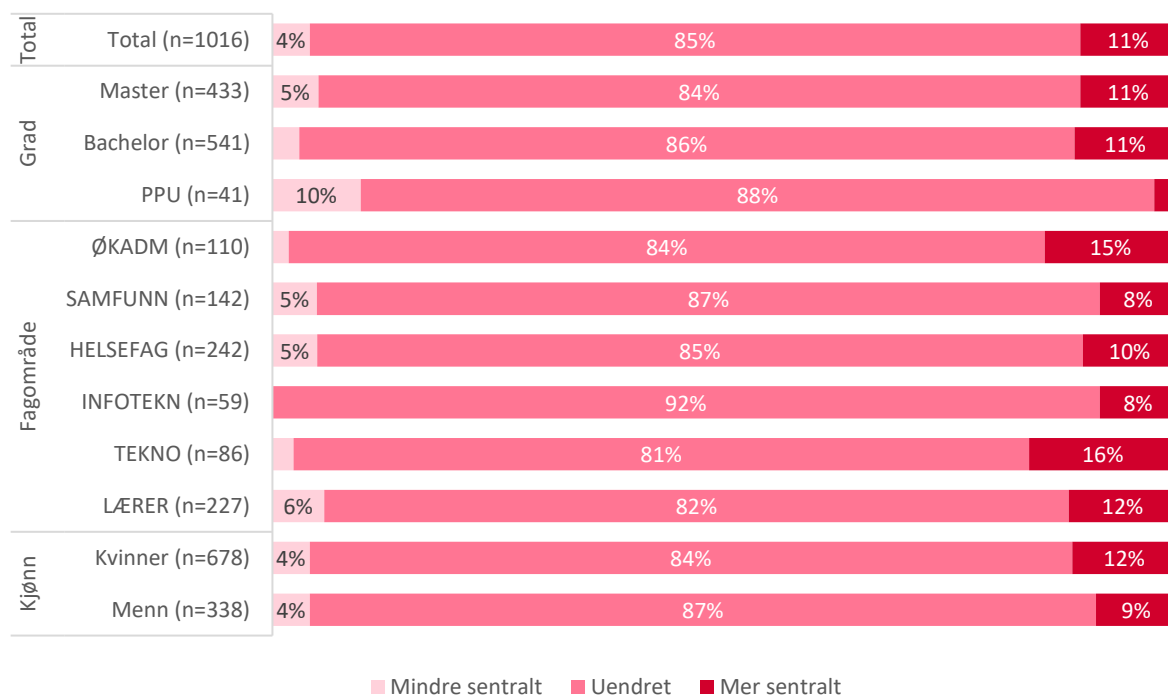
Tabell 5.3 Arbeid-/bosted i dag – kandidater fra Agder¹⁵

Fylke/region	n	Andel
Agder	1150	80,3 %
Kristiansandsregionen	719	50,2 %
Lister	76	5,3 %
Setesdal	14	1,0 %
Østre Agder	297	20,7 %
Oslo	74	5,2 %
Rogaland	31	2,2 %
Vestland	23	1,6 %
Akershus	17	1,2 %
Trøndelag	16	1,1 %
Utlandet	12	0,8 %
Øvrige fylker	42	2,9 %

Mobilitetsanalyser som kun inkluderer kandidater med hjemsted i Agder før studier ved UiA, viser at 80,3 prosent i denne gruppen fortsatt bor/arbeider i Agder på spørretidspunktet. 5,2 prosent er i Oslo, mens de resterende 14,5 prosentene er spredt utover andre norske fylker, samt utlandet. **For kandidatene som bodde utenfor Agder før de begynte studiene ved UiA, er andelen lavere: 34 prosent bor nå i Agder.** Dette betyr allikevel at hvis det ikke var for at en tredjedel av kandidatene fra andre deler av landet eller utlandet har blitt værende i Agder etter fullførte studier, hadde Agder hatt en netto negativ tilvekst av kandidater.

¹⁵ Merk: Tabellen inkluderer svar fra kandidater som svarte «Agder», men ikke oppgav ønsket region. Derfor summerer ikke andelen for de ulike regionene i Agder til 80,3 prosent

Figur 5.4 Mobilitet innad i Agder – flyttet til en mer eller mindre sentral kommune¹⁶



I figuren over ser vi på flyttemønsteret til kandidatene innad i Agder fylke. Vi ser utelukkende på dem som hadde sitt hjemsted i Agder før utdannelsen ved UiA og som fortsatt bor i Agder etter endt utdanning. **De fleste, 85 prosent, bor i en kommune som er like sentral som den de bodde i før de begynte studiene.** Kandidater som har tatt PPU eller har tatt en lærerutdanning flytter i større grad til mindre sentrale kommuner. Kandidater ved TEKNO og ØKADM er mer tilbøyelig til å flytte til sentrale strøk i Agder fylke.

¹⁶ Basert på SSBs sentralitetsindeks som går fra 1 (mest sentral) til 6 (minst sentral): Risør (4), Grimstad (3), Arendal (3), Kristiansand (3), Lindesnes (4), Farsund (4), Flekkefjord (4), Gjerstad (5), Vegårshei (5), Tvedestrand (4), Froland (4), Lillesand (3), Birkenes (4), Åmli (5), Iveland (5), Evje og Hornnes (4), Bygland (6), Valle (6), Bykle (6), Vennesla (4), Åseral (6), Lyngdal (4), Hægebostad (5), Kvinesdal (5), Sirdal (5). Mer informasjon her: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/sentralitetsindeksen.oppdatering-med-2020-kommuner>

5.4 Oppsummering av funn

Analysene av mobilitet for UiA-kandidatene viser at halvparten av UiA-kandidatene hadde sitt hjemsted i Agder før de begynte å studere ved universitetet, og rundt 80 prosent av disse bor eller arbeider fortsatt i Agder. Av kandidatene som bodde utenfor Agder før de begynte studiene ved UiA, bor eller arbeider 34 prosent nå i Agder. Kandidater med hjemsted i Agder før studiene, er altså den viktigste kilden for den netto positive tilveksten av arbeidskraft til regionen. Tilveksten hadde imidlertid blitt negativ hvis det ikke var for at en tredjedel av kandidatene fra andre deler av landet har forblitt i Agder etter uteksaminering. Internt i Agder fylke er det en tydelig mobilitet til Kristiansandsområdet, og både Setesdal og Lister har negativ tilvekst av kandidater. Vi ser imidlertid en moderat tilvekst for Østre Agder.

Den store konkurrenten til Agder sett under ett er Oslo, som har en netto tilvekst på over 7 prosentpoeng, når man sammenligner hjemsted før studiene med hvor man bor eller jobber nå. Det er samtidig verdt å merke seg at nettogevinsten til Agder er betydelig høyere for kandidater som avsluttet studiene i 2025 enn for øvrige avgangså. Hvis denne tendensen opprettholdes, kan man regne med at flere av kandidatene i 2025-kullet vil flytte ut av Agder etter hvert. Dermed vil den positive tilflyttingsraten nok falle over tid.

Når kandidatene som har flyttet ut av Agder blir bedt om å forklare sine motivasjoner for å flytte, svarer nesten halvparten at planen fra starten av var å studere i Agder, men flytte videre etter at studiene var ferdigstilt. En tredjedel av kandidatene svarer også at ønske om å bo nærmere sitt opprinnelige sosiale nettverk var en driver for å flytte fra Agder.

Samtidig er det en viss tendens til at arbeidsmarkedet i Agder bidrar til å støte fra seg enkelte kandidater. Over en fjerdedel svarer at det er bedre jobbmuligheter andre steder enn i Agder, og at dette var en grunn for at de for tiden jobber utenfor fylket. 15 prosent oppgir å ha forsøkt seg i regionens jobbmarked, men uten å få jobb – og at de derfor flyttet ut av Agder. Nesten like mange (12 prosent) trekker frem bedre karrieremuligheter utenfor Agder, som flyttemotivasjon.

Svært få av dem som har flyttet trekker frem forhold som manglende kulturtilbud, nettverksbasert rekruttering eller lav innovasjonskraft i Agder som årsaker til at de flyttet.

Les hele
saken her:



Kristine Heen,
vernepleier i Lillesand Kommune

Studium: Vernepleie (bachelor)
Avgangsår: 2023

“

UiA tilbyr vernepleie med få studieplasser. Det gir tettere oppfølging, lav terskel for spørsmål og nær kontakt med forelesere og medstudenter. Foreleserne er tilgjengelige og hjelpsomme – også når du vil fordype deg i temaer utenfor pensum. Vernepleie er en fleksibel utdanning med mange karriereveier. Kompetansen er etterspurt, og variert arbeidserfaring ses som en styrke. For deg som er nysgjerrig eller usikker på hvor du vil ende, gir praksisene innsikt i ulike felt – uten å låse deg til én nisje.

”

6 Kandidatenes situasjon i arbeidsmarkedet

I dette kapitlet ser vi nærmere på kandidatenes situasjon i arbeidsmarkedet, etter uteksaminering.

Vi ser blant annet på hva kandidatenes hovedbeskjeftigelse for tiden er, i hvilken grad de tar eller har tatt videre studier etter uteksaminering, hvordan overgangen fra studier til jobb gikk, hva innholdet i nåværende jobb er, og hva slags sektor- og bransjetilknytning og hovedoppgaver kandidatene har.

6.1 Nåværende situasjon

I dette delkapitlet ser vi nærmere på kandidatenes hovedbeskjeftigelse på spørretidspunktet, og graden av veltilpasning til arbeidsmarkedet.

Tabell 6.1 Kandidatens hovedbeskjeftigelse (q002)¹⁷

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig næringsdrive	Kombinerer jobb/studier	Jobbsøker	Student	Annet
Total (n=3045)	46 %	15 %	2 %	9 %	7 %	18 %	2 %
Grad							
Master (n=1234)	64 %	17 %	2 %	3 %	9 %	2 %	2 %
Bachelor (n=1723)	34 %	12 %	1 %	14 %	6 %	30 %	2 %
PPU (n=87)	44 %	32 %	1 %	5 %	7 %	7 %	5 %
Fagområde							
ØKADM (n=411)	50 %	6 %	1 %	10 %	7 %	24 %	1 %
SAMFUNN (n=450)	42 %	13 %	0 %	11 %	9 %	22 %	3 %
HISTORIE (n=75)	28 %	13 %	5 %	7 %	8 %	35 %	4 %
HELSEFAG (n=540)	61 %	20 %	1 %	7 %	3 %	6 %	2 %
INFOTEKN (n=224)	42 %	6 %	2 %	10 %	16 %	22 %	2 %
MEDIEFAG (n=79)	28 %	11 %	3 %	14 %	23 %	15 %	6 %
REALFAG (n=56)	34 %	18 %	0 %	4 %	11 %	34 %	0 %
TEKNO (n=325)	59 %	5 %	2 %	7 %	5 %	22 %	1 %
ESTETISK (n=113)	24 %	12 %	12 %	14 %	4 %	21 %	12 %
LÆRER (n=527)	46 %	30 %	0 %	7 %	7 %	8 %	2 %
PEDFAG (n=80)	41 %	23 %	0 %	13 %	11 %	11 %	1 %
JUS (n=63)	13 %	6 %	0 %	16 %	5 %	59 %	2 %
SPRÅK (n=70)	29 %	3 %	6 %	13 %	11 %	34 %	4 %
IDRETT (n=31)	29 %	10 %	3 %	23 %	0 %	35 %	0 %

72 prosent av kandidatene er i jobb. Dette tilsvarer en reduksjon på fem prosentpoeng fra 2022. 9 prosent av disse kombinerer jobb og studier. 18 prosent av kandidatene har for tiden kun studier som hovedbeskjeftigelse.

¹⁷ Spørsmålets fulle ordlyd: "Hvilken arbeids- eller studiesituasjon er du i per 25. august 2025?"

Det er først og fremst bachelorkandidatene som har gått videre med studier (på fulltid eller i kombinasjon med jobb), i alt gjelder dette 44 prosent av bachelorkandidatene. Kun 5 prosent av masterkandidatene og 12 prosent av PPU-kandidatene, studerer.

Mastergradskandidatene har i størst grad fast ansettelse. Dette gjelder for alle typer mastergrader, men spesielt erfaringsbaserte, hvor 92 prosent av kandidatene svarer at de har fast ansettelse (ikke vist i tabellen).

Bruken av midlertidige stillinger varierer mellom ulike bransjer. I tabell 6.2 trekker vi frem bransjene med hhv. høyest og lavest andel kandidater i midlertidige stillinger.

Tabell 6.2 Bransjer med høyest og lavest andel midlertidige ansatte^{18,19}

	Midlertidig ansatt	Fast ansatt
Høyest andel midlertidige:		
Universitet/høyskole (n=53)	49 %	28 %
Skole (grunnskole, VGS, fagskole) (n=356)	32 %	62 %
Barnehage/SFO (n=148)	30 %	60 %
Lavest andel midlertidige:		
Finans (n=43)	5 %	93 %
Energi og kraft (n=32)	3 %	88 %
Konsulentvirksomhet (n=100)	4 %	85 %

Midlertidighet er vanligst innenfor UH-sektoren, i skolen og barnehage/SFO. Blant kandidater som arbeider i disse bransjene, varierer andelen i midlertidige stillinger mellom 49 og 30 prosent. Andelen er langt lavere blant kandidater innenfor finans, energi og kraft og konsulentbransjen.

7 prosent av kandidatene er jobbsøkere, hva vi normalt vil forstå som arbeidsledige. Andelen deltakere som er arbeidsledige er noe høyere blant kandidatene som nylig var uteksaminert på spørretidspunktet. Se figur 6.2 for en mer detaljert analyse.

¹⁸ Kategoriene «selvstendig næringsdrivende», «kombinerer jobb og studier» og «annet» er med i prosentueringsgrunnlaget, men inkluderes ikke i tabellen, og derfor summerer heller ikke radene til 100 prosent. Det er grunn til å anta at en god del av de som krysset av for «kombinerer jobb og studier» (nytt svaralternativ i årets undersøkelse) er midlertidig ansatt, men dette vites ikke med sikkerhet. Studenter (som ikke kombinerer dette med jobb) er ekskludert fra analysen.

¹⁹ Bransjer med færre enn 25 kandidater er ekskludert fra tabellen. En del av de mindre bransjene har høy andel midlertidige (Forskning/utvikling n=21, Forsikring n=12) eller lav andel midlertidige (Samferdsel/transport n=13), men dette kan skyldes tilfeldige variasjoner på lite datagrunnlag.

Tabell 6.3 Mistilpassing i arbeidsmarkedet²⁰

	Mistilpass	Arbeidsledig	Ufrivillig deltid	Ikke relevant jobb
Total (n≤2490)	36 %	9 %	10 %	25 %
Grad				
Master (n≤1206)	33 %	9 %	7 %	23 %
Bachelor (n≤1202)	39 %	9 %	13 %	28 %
PPU (n=≤81)	36 %	7 %	19 %	20 %
Fagområde				
ØKADM (n≤312)	36 %	10 %	2 %	30 %
SAMFUNN (n≤350)	40 %	11 %	10 %	33 %
HISTORIE (n≤49)	57 %	12 %	11 %	57 %
HELSEFAG (n≤506)	25 %	3 %	11 %	15 %
INFOTEKN (n≤175)	41 %	21 %	7 %	26 %
MEDIEFAG (n≤67)	55 %	27 %	20 %	37 %
REALFAG (n≤37)	38 %	16 %	10 %	19 %
TEKNO (n≤255)	29 %	6 %	2 %	26 %
ESTETISK (n≤89)	48 %	6 %	35 %	38 %
LÆRER (n≤486)	35 %	7 %	13 %	21 %
PEDFAG (n≤71)	39 %	13 %	19 %	18 %
JUS (n≤26)	19 %	12 %	5 %	10 %
SPRÅK (n≤46)	57 %	17 %	27 %	50 %
IDRETT (n≤20)	80 %	0 %	32 %	70 %
N	2490		2088	2090

For de aller fleste kandidater vil den ideelle situasjonen være å ha en relevant jobb på heltid. Har man det, kan man anses å være veltilpasset på arbeidsmarkedet. For noen kandidater er ikke dette tilfellet. De kan være arbeidsledige, jobbe ufrivillig deltid, og/eller ha en jobb som ikke oppleves relevant for dem – i så fall kaller man dem gjerne mistilpasset på arbeidsmarkedet. *Mistilpass* er dermed et samlet mål for kandidater som inngår i én eller flere av kategoriene. Vi understreker de tre komponentene i indeksen vektet likt, selv om en arbeidsledig kandidat intuitivt kan oppfattes som mer mistilpasset enn en som «bare» har en ikke-relevant jobb.

Tabell 6.3 viser andelen UiA-kandidater som er mistilpasset på arbeidsmarkedet, og bryter tallene ned på gradsnivå og fagområde.

36 prosent av UiA-kandidatene er mistilpasset. Først og fremst fordi 25 prosent opplever å ikke ha en relevant jobb. Bachelorkandidatene er i større grad mistilpasset

²⁰ Studenter (som ikke kombinerer dette med jobb) er ekskludert fra analysen. *Ufrivillig deltid* er andelen kandidater som jobber deltid, men ønsker høyere stillingsandel (q004). *Ikke relevant jobb* er kandidater som har svart at utdanningen er «verken eller», «lite relevant» eller «svært lite relevant» i nåværende jobb (q012). Dataserien om arbeidsledighet baserer seg på spørsmålet om hovedbeskjeftigelse (q002). Merk også at antall respondenter er noe lavere i dataseriene *Ufrivillig deltid* og *Ikke relevant jobb*. På grunn av manglende verdier kan summen av *Arbeidsledig* og *Ikke relevant jobb* i noen tilfeller overstige andelen mistilpassede.

enn kandidater med master- eller PPU-utdanning. Blant kandidatene med oppnådd mastergrad, er det en del som har gjennomført et erfaringsbasert masterstudie. Dette er normalt sett personer som har flere år i arbeidslivet bak seg, og gjennomfører utdanningen sin ved siden av jobb. Dette påvirker naturlig nok mistilpasningsgraden; **kun 15 prosent av kandidatene med erfaringsbasert mastergrad er mistilpasset.** For enkelte fagområder er forskjellene mellom ulike typer mastergrader betydelig. Eksempelvis er 53 prosent av kandidatene fra SAMFUNN med 2-årig mastergrad mistilpasset, mot kun 8 prosent av kandidatene med erfaringsbasert mastergrad.²¹

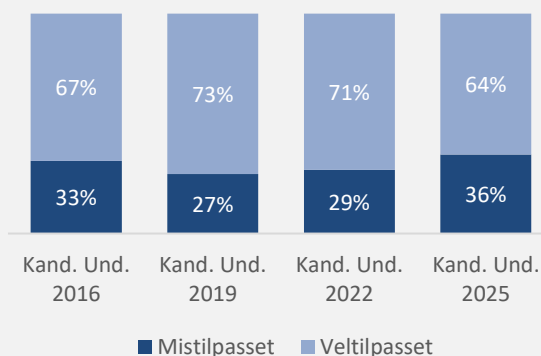
Kandidater med bakgrunn fra JUS eller HELSEFAG er i minst grad mistilpasset. Kandidater fra IDRETT, HISTORIE, SPRÅK og MEDIEFAG er i størst grad mistilpasset.

En annen relevant dimensjon er geografi. Vi ser moderate forskjeller når vi bryter tallene ned på geografi: Andelen som er mistilpasset, er marginalt høyere blant kandidater som per nå *bor i Agder* (38 prosent), sammenlignet med de kandidatene som nå *bor utenfor Agder* (35 prosent). Forskjellen skyldes en høyere andel som arbeider ufrivillig deltid (13 mot 7 prosent). Det er tilnærmet ingen forskjell i andelen som er i jobb, eller som har relevant jobb.

²¹ Kandidater med erfaringsbasert mastergrad utgjør ca. 5 prosent av nettoutvalget i årets undersøkelse, og ca. 13,5 prosent av masterkandidatene. De er gjennomgående godt tilpasset til arbeidslivet, og påvirker tallene for masterkandidater og enkelte fagområder i en positiv retning. Kandidatgruppen har vært inkludert også i tidligere utgaver av UiAs kandidatundersøkelse.

Tilpasning til arbeidsmarkedet

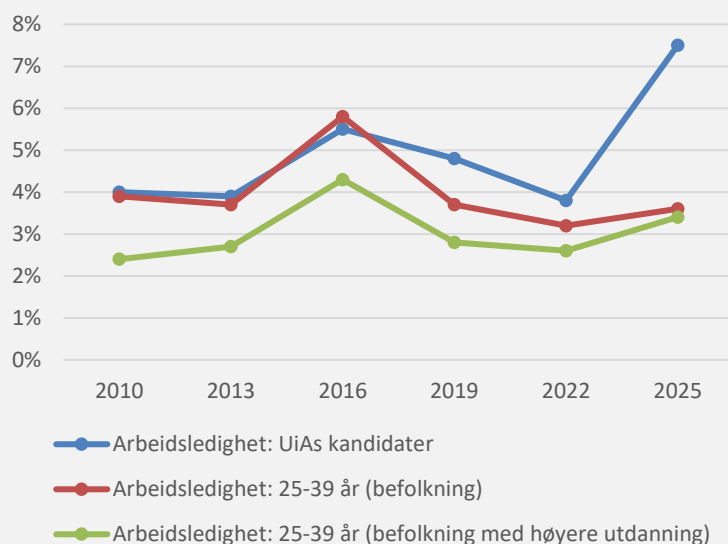
Figur 6.1 Tilpasning til arbeidsmarkedet over tid blant UiA-kandidater



Figur 6.1 viser utviklingen i mistilpasning for UiA-kandidater siden 2016.²² Vi ser at andelen som er mistilpasset har økt siden 2019, og er i år på det høyeste siden man startet med målingene i 2016.

Den viktigste faktoren i seg selv er kandidater i ikke-relevant arbeid, men den viktigste driveren av *økningen* siden forrige undersøkelse, er arbeidsledighet. Som vi skal se i neste figur er det en skarp økning i arbeidsledigheten i årets undersøkelse.

Figur 6.2 Arbeidsledighet 2010-2025²³



I figur 6.2 ser vi andelen arbeidsledige UiA-kandidater opp mot nasjonale arbeidsledighetstall. Her sammenligner vi henholdsvis arbeidsledighet blant personer med høyere utdanning og arbeidstakere generelt, i begge tilfeller gjelder tallene for personer i alderen 25-39 år.

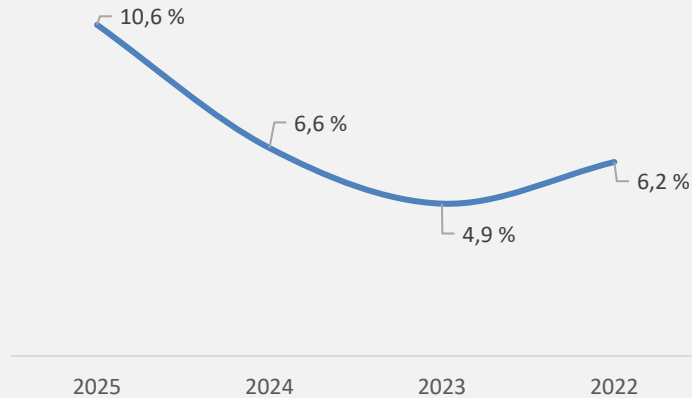
Tidligere år har andelen arbeidsledige UiA-kandidater jevnt ligget 1-2 prosentpoeng over den nasjonale andel for arbeidstakere med høy utdanning. I de siste to undersøkelsene har også andelen arbeidsledige UiA-kandidater ligget marginalt høyere også

sammenlignet med den yngre delen av befolkningen, uavhengig av utdanningsnivå. Arbeidsledigheten har økt for alle grupper siden 2022, men for UiA-kandidatene har økningen vært langt mer markant, fra 3,8 prosent i 2022 til 7,5 prosent i 2025. Som vi skal se i figur 6.3, er det de nylig uteksaminerte som står for størsteparten av arbeidsledigheten.

²² Etter det forfatterne kjenner til ble ikke denne analysen utført i UiAs kandidatundersøkelser før 2016.

²³ Gjennomført av Rambøll i 2010, og Kantar i 2013-2019. Data for 2022 fra Eurostat, tabell «Unemployment rates by sex, age and educational attainment level» (lfsq_urgaed). Hentet 18.12.2022 fra <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Figur 6.3 Arbeidsledighet pr 2025, etter avgangår: 2022-2025



Figur 6.3 viser arbeidsledighet blant UiA-kandidater fordelt på avgangår. Som tidligere år ser vi at andelen som er arbeidsledige synker i årene etter endt utdanning. Tallene er allikevel høyere enn det som har blitt observert tidligere. I 2022 var kun 2,8 prosent arbeidsledige ett år etter endt utdanning. I årets undersøkelse er tallet 6,6 prosent.

Et arbeidsmarked i endring

Det kan på mange måter virke som et paradoks at det norske arbeidsmarkedet preges av generell arbeidskraftmangel, høy sysselsetting og stor etterspørsel etter fagfolk innen mange ulike bransjer, samtidig som unge opplever utfordringer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. **Ved utgangen av 2024 sto totalt 7 000 unge i Agder utenfor arbeid og utdanning, hvilket tilsvarer nærmere 18 prosent av aldersgruppen 20-29 år i fylket**²⁴. Dette plasserer Agder blant de fire fylkene med høyest andel ungt utenforskap i Norge. Også i årets kandidatundersøkelse, ser vi en markant økning i andelen kandidater som står utenfor både utdanning og arbeidsliv. **Statistikk fra Finn.no viser også at det har vært en nedgang i antall utlyste jobber i 2025, og at nedgangen er sterkest for Agder blant alle norske fylker**.²⁵ Man ser en tendens til at arbeidsgiverne er mer «avventende» samtidig som jobbsøkerne er mer aktive enn man har sett tidligere.

En grunnleggende drivkraft bak endringer i arbeidsmarkedet er teknologisk utvikling. I vår tid er særlig fremveksten av kunstig intelligens (KI) relevant. Ifølge SSB er det et betydelig automatiseringspotensial i norsk arbeidsliv dersom generativ KI tas i bruk i stor skala, særlig innen kontor-, administrasjons- og serviceyrker, der mange «inngangsjobber» tradisjonelt har ligget.²⁶ I en analyse gjennomført av Menon Economics i 2024 pekes det på at KI og andre digitale verktøy kan gjøre enkelte oppgaver enklere og mer effektive, men at effekten vil være todelt. **Noen jobber kan forsvinne, andre endres eller kreve ny kompetanse, og ny etterspørsel kan vokse fram, særlig etter arbeidstakere med god digital kompetanse og fleksibilitet**.²⁷

Samtidig skjer en strukturell omstilling på flere fronter i samfunnet. **Demografisk endring, med behov for arbeidskraft innen helse, omsorg og velferd, kombineres med grønn omstilling, som krever ny kompetanse innen bygg, fornybar energi, rehabilitering og miljøvennlig industri, samt omstilling i offentlig sektor og tjenester**.²⁸ Behovet for arbeidstakere er reelt, men man risikerer at en del av jobbene som skapes vil kunne stille høyere krav til utdanning, erfaring, fleksibilitet og digital/teknisk kompetanse.²⁹

For unge nyutdannede betyr dette at inngangsportene til arbeidslivet har blitt smalere, noe som gjør overgangen fra utdanning til jobb mer krevende enn før. Det er imidlertid ikke slik at det bare finnes færre eller flere jobber, men hvordan jobbene ser ut, og hvem som kvalifiserer, er i endring. Dette er en utfordring som må møtes på flere nivå. Utdanningsinstitusjonene må sikre at de gir sine kandidater relevante ferdigheter. Samtidig må det sikres at finnes reelle inngangsporter for nyutdannede kandidater. Ellers risikerer mange unge å falle mellom stolene i et samfunn der det ellers er et stort behov for arbeidskraft.

²⁴ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/utenforskap-fra-arbeidslivet>

²⁵ https://www.finn.no/bedriftskunde/aktuelt/finn-jobb/innsikt-jobb?srsId=AfmBOoqwfnVuActPm-CUvv3DdBEF3mM7dg9itoJvVBWL34Pkj3_HbGeo

²⁶ https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/potensielle-effekter-pa-sysselsetting-av-okt-bruk-av-generativ-kunstig-intelligens/_/attachment/inline/e8f2eeb7-7ad7-496c-88b5-df3cc6922e1b%3A3aa70af56b3445b0a7c3ddfb4262c2e24026a0f7/NOT2025-15.pdf

²⁷ <https://www.samfunnsokonomien.no/aktuell-analyse/ki-betydningen-for-arbeidsstyrken-en-analyse-av-potensialet-for-kunstig-intelligens-drevet-effektivisering-i-norsknaeringsliv/>

²⁸ <https://data.nav.no/fortelling/omverdensanalyse/kapitler/Arbeidsmarkedet.html>

²⁹ https://info.randstad.no/hubfs/Inbound%20program/Gen%20Z%20report/Gen%20Z%20Report_No_rge.pdf

6.2 Overgangen fra studier til jobb

I dette delkapittelet ser vi nærmere på overgangen fra studier til jobb. Kapittelet tar blant annet opp hvor raskt kandidatene fikk jobb, hvor mange søknader de måtte sende, hvordan de fikk sin første jobb (eksempelvis gjennom ordinær søknadsprosess eller nettverksrekruttering), og hvor mange stillingsforhold de har hatt etter sin inntreden i arbeidsmarkedet.

6.2.1 Tid og antall søknader

Tabell 6.4 Hvor raskt kandidatene fikk jobb etter fullført utdanning (q049). Kumulativ andel kandidater. Gjennomsnittlig tid, og antall søknader sendt (q022)³⁰

	Før fullført utdanning	Innen 3 måneder	Innen 6 måneder	Innen 12 måneder	Snitt måneder	Snitt søknader
Total (n=2465)	53 %	74 %	79 %	83 %	1,4	7,9
Grad						
Master (n=1190)	60 %	77 %	81 %	84 %	1,2	8,9
Bachelor (n=1193)	45 %	72 %	77 %	81 %	1,6	6,8
PPU (n=81)	46 %	70 %	83 %	84 %	1,5	7,3
Fagområde						
ØKADM (n=307)	63 %	77 %	82 %	85 %	1,3	9,5
SAMFUNN (n=344)	50 %	65 %	70 %	75 %	1,7	9,1
HISTORIE (n=46)	48 %	60 %	67 %	69 %	1,9	9,6
HELSEFAG (n=503)	66 %	88 %	91 %	93 %	,8	4,1
INFOTEKN (n=175)	44 %	58 %	64 %	71 %	1,9	11,4
MEDIEFAG (n=66)	27 %	50 %	59 %	64 %	2,9	12,1
REALFAG (n=37)	40 %	63 %	66 %	66 %	1,7	12,3
TEKNO (n=252)	61 %	78 %	86 %	88 %	1,1	8,6
ESTETISK (n=89)	27 %	51 %	62 %	69 %	3,5	9,3
LÆRER (n=484)	48 %	79 %	84 %	88 %	1,4	7,9
PEDFAG (n=70)	29 %	74 %	77 %	80 %	1,6	7,1
JUS (n=26)	55 %	68 %	68 %	68 %	,3	7,6
SPRÅK (n=45)	46 %	61 %	65 %	67 %	1,8	7,7
IDRETT (n=20)	28 %	56 %	67 %	72 %	3,2	5,0

Tabell 6.4 viser hvor raskt kandidatene fikk jobb etter fullført utdanning. **Over halvparten av kandidatene fikk jobb før fullført utdanning** – litt høyere enn ved forrige

³⁰ Kandidater som fortsatte å studere er holdt utenfor. Kandidatene kunne også svare at de brukte mer enn 12 måneder eller at de ikke har fått jobb etter fullført grad, men andelenes vises ikke i denne analysen (se vedlegg). Gjennomsnittsberegninger er gjort ved å sette numerisk verdi tilsvarende midtkategoriene av de opprinnelige svaralternativ. I gjennomsnittlig tidsbruk har ytterkategoriene «før fullført utdanning» har fått verdien 0 og «mer enn 12 måneder» verdien 13. For snitt søknader har ytterkategorien «31 eller flere» fått verdien 35. Noen kan ha brukt mer tid eller sendt flere søknader enn dette. Gjennomsnittstallene må derfor tolkes med noe varsomhet.

kandidatundersøkelse (50 prosent i 2022 mot 53 prosent i 2025). **74 prosent fikk jobb innen tre måneder etter fullført grad.** I gjennomsnitt bruker kandidatene omtrent halvannen måned på å få jobb.

83 prosent har fått jobb innen 12 måneder. 15 prosent har ikke fått jobb etter fullført grad.

Kandidater med mastergrad får i større grad jobb før de har fullført utdanningen sin, spesielt sammenlignet med bachelorgradskandidatene. Dette gjelder særlig kandidater med erfaringsbasert mastergrad. I denne gruppen fikk 87 prosent av kandidatene jobb før fullført utdanning, mot 56 prosent av kandidatene med 2-årig mastergrad, og 48 prosent av kandidatene med 5-årig mastergrad. Kandidater med erfaringsbasert mastergrad er imidlertid i et mindretall blant masterkandidatene, og påvirker dermed i liten grad hovedtendensen i tallene som er presentert i tabell 6.4.

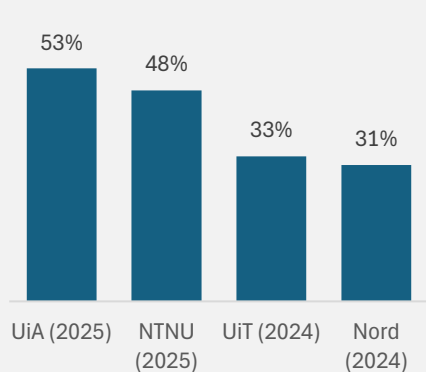
Kandidater med bakgrunn fra HELSEFAG skiller seg ut ved at 66 prosent fikk jobb før fullført grad, og i snitt sikrer de seg jobb under én måned etter endt utdanning. Også kandidater fra JUS kommer raskt ut i arbeid. Noen kandidater bruker noe mer tid, blant annet IDRETT og ESTETISK.

Kandidatene har i gjennomsnitt søkt på 8 stillinger før de fikk jobb. Kandidater ved REALFAG og MEDIEFAG sendte hele 12 søknader, mens kandidater ved helsefag sendte nærmere 4 søknader i gjennomsnitt.

Sammenliknet med 2022, bruker 2025-kandidatene noe lengre tid på å komme seg i jobb. Dette henger trolig sammen med at arbeidsmarkedet for tiden er noe tøffere for nyutdannede enn det vi har sett tidligere.

Sammenligning: Tid for anskaffelse av jobb – UiA sammenlignet med andre

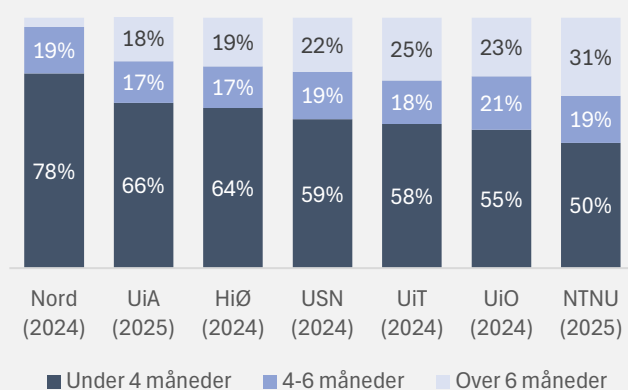
Figur 6.4 Kandidatundersøkelser sammenlignet: Kandidater som hadde jobb ved fullført utdanning³¹



Figur 6.4 viser andelen som kom i jobb *før* endt utdanning ved ulike høyere utdanningsinstitusjoner. Kandidater i de ulike undersøkelsene har blitt spurt på ulike tidspunkt relativ til når utdanningen ble avsluttet, og varierer fra kort tid etter endt utdanning til flere år etter. I tillegg er det en viss variasjon i spørsmålsformulering og svarkategorier. Sammenligningsgrunnlaget er ikke perfekt, og tallene må derfor tolkes med en viss forsiktighet.

I denne sammenlikningen er det UiA-kandidatene som i størst grad kommer seg i arbeid før fullført grad.

Figur 6.5 Kandidatundersøkelser sammenlignet: Når kandidatene fikk jobb etter endt utdanning



I figur 6.5 sammenligner vi når kandidatene fikk sin første jobb, men ser utelukkende på kandidater som fikk jobb *etter* endt utdanning, ekskludert dem som ikke fikk jobb.

Resultatene viser at blant kandidater som ikke får jobb *under* utdannelsen, kommer kandidater ved UiA forholdsvis raskt ut i jobb, også sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner.

³¹ Tall fra ulike kandidatundersøkelser. I enkelte tilfeller har oppgitte data blitt prosentuert på nytt, med utgangspunkt i de kandidater som har fått jobb. Kandidater som har fortsatt i en jobb de hadde før fullført grad er ekskludert fra beregningen. Tall fra ulike kandidatundersøkelser er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbare. Se kapittel 2.6.

6.2.2 Anskaffelse av første jobb

Figur 6.6 Hvordan kandidatene fikk sin første jobb (q050) (n=1998). Flere svar mulig



Kandidatene ble spurt om hvordan de gikk frem for å få sin første jobb, og her kunne de krysse av for flere alternativer. **Over halvparten fikk jobb ved å søke på en utlyst stilling.** Flere kandidater benyttet også sitt personlige nettverk, tok direkte kontakt med en arbeidsgiver, eller fikk arbeid på en arbeidsplass hvor de hadde hatt en deltidsjobb i studietiden. Sammenliknet med forrige undersøkelse er tallene stabile, med kun mindre variasjoner på 1-2 prosentpoeng.

Kandidatene kunne som nevnt krysse av for flere alternativer på dette spørsmålet. Vi observerer at mange kandidater kombinerer ulike fremgangsmåter i jakten på sin første jobb. Et eksempel er fremgangsmåten «noen i mitt personlige nettverk anbefalte meg til stillingen/arbeidsgiveren». 13 prosent av kandidatene krysset av for dette alternativet, men kun 5 prosent krysset *bare* av for at personlig nettverk førte til første jobb. Mange har benyttet seg av nettverket sitt, men fortsatt vært nødt til å søke på en utlyst stilling, levert en åpen søknad, etc.³²

³² Det er vanskelig å sammenligne UiAs tall med andre kandidatundersøkelser, fordi tilsvarende spørsmål andre steder normalt sett ikke gir muligheten for å krysse av for flere alternativer. Vi merker oss imidlertid at andelen som svarer at de søkte på en utlyst stilling (56 %), er omtrent den samme som i sist gjennomførte undersøkelse for Universitetet i Bergen (58 %).

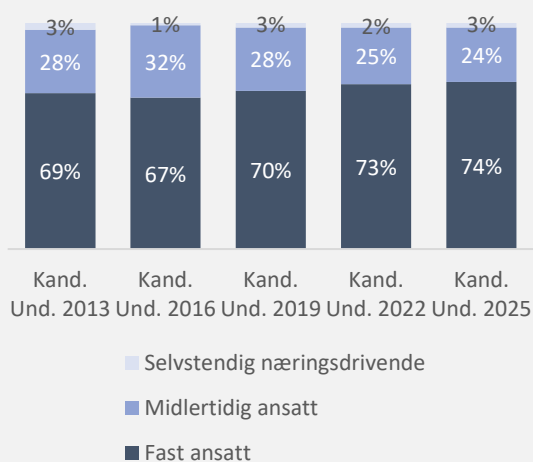
6.3 Nåværende jobb

I dette delkapittelet går vi nærmere inn på kandidatenes nåværende jobb, og hva slags ansettelsesforhold de er i, hvilken stillingsandel de har og hvilket stillingsnivå de har.

6.3.1 Ansettelsesforhold

Utviklingstrekk: Ansettelsesforhold

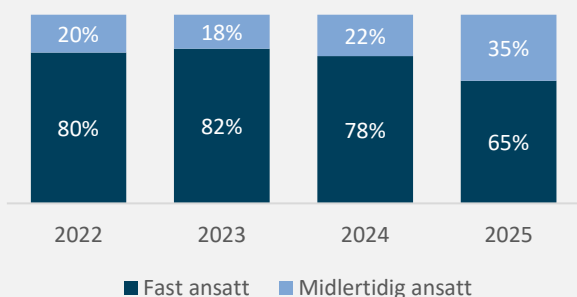
Figur 6.7 Ansettelsesform for UiA-kandidater i arbeid, 2013-2022



Sammenlignet med tidligere kandidatundersøkelser ser vi relativt beskjedne endringer i ansettelsesforhold (figur 6.7). Andelen som har fast ansettelse har imidlertid vært marginalt stigende siden 2013. Selv om andelen arbeidsledige er økt i årets undersøkelse, ser det altså ikke ut til å være nevneverdige svingninger i ansettelsesstrukturer. Faste stillinger er normen i arbeidslivet, også for nyutdannede.

Merk at studenter som kombinerer jobb og studier holdes utenfor analysen i figur 6.7 og 6.8. I sistnevnte figur holdes også selvstendig næringsdrivende utenom.

Figur 6.8 Fordeling av faste- og midlertidige ansettelsesforhold med avgangså, 2022-2025



Fordelt på avgangså ser vi at andelen fast ansatte øker når kandidatene har en viss fartstid på arbeidsmarkedet. Det er langt vanligere å jobbe deltid blant kandidatene med 2025 som avgangså.

6.3.2 Stillingsandel

Tabell 6.5 «Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?» (q004)

	Heltid i en stilling (100 %)	Heltid, men flere stillinger (til sammen 100 %)	Deltid og ønsker ikke høyere stillingsandel	Deltid, men ønsker en høyere stillingsandel
Total (n=2088)	74 %	3 %	13 %	10 %
Grad				
Master (n=1008)	86 %	2 %	5 %	7 %
Bachelor (n=1009)	62 %	3 %	22 %	13 %
PPU (n=70)	60 %	6 %	16 %	19 %
Fagområde				
ØKADM (n=261)	81 %	2 %	15 %	2 %
SAMFUNN (n=286)	73 %	2 %	15 %	10 %
HISTORIE (n=35)	54 %	11 %	23 %	11 %
HELSEFAG (n=464)	70 %	5 %	14 %	11 %
INFOTEKN (n=127)	77 %	1 %	15 %	7 %
MEDIEFAG (n=40)	63 %	3 %	15 %	20 %
REALFAG (n=31)	84 %	0 %	6 %	10 %
TEKNO (n=226)	90 %	0 %	8 %	2 %
ESTETISK (n=55)	29 %	5 %	31 %	35 %
LÆRER (n=432)	76 %	3 %	8 %	13 %
PEDFAG (n=59)	66 %	5 %	10 %	19 %
JUS (n=22)	59 %	0 %	36 %	5 %
SPRÅK (n=30)	57 %	3 %	13 %	27 %
IDRETT (n=19)	42 %	0 %	26 %	32 %

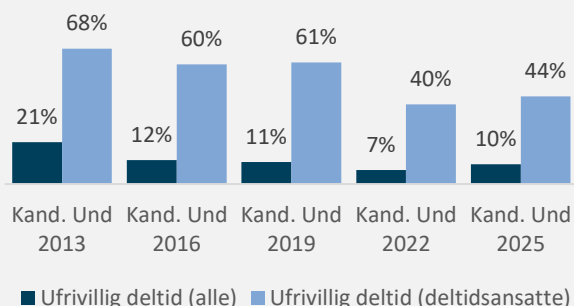
I alt 77 prosent arbeider heltid, mens 23 prosent arbeider deltid. Andelen heltidsarbeidende er redusert med fire prosentpoeng siden 2022.

Vi finner nokså vesentlige forskjeller mellom gradsnivåene: 86 prosent av kandidater med mastergrad arbeider heltid i én stilling, mot 62 prosent blant dem med bachelorgrad og 60 prosent av kandidater fra PPU.

10 prosent av kandidatene arbeider deltid, men ønsker seg en høyere stillingsandel, en tilstand som gjerne omtales som «ufrivillig deltid». Dette betyr at 44 prosent av kandidatene *som arbeider deltid* ønsker seg en høyere stillingsandel. Andelen som arbeider ufrivillig deltid, er høyest for kandidater fra ESTETISK og IDRETT.

Utvikling: Ufrivillig deltid

Figur 6.9 Omfanget av ufrivillig deltid - historisk utvikling³³

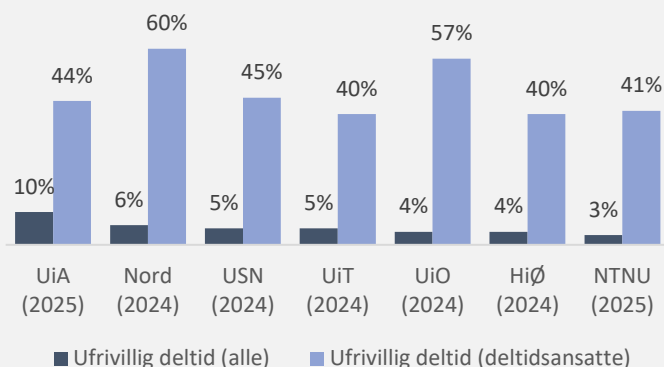


Figur 6.9 viser utviklingen i ufrivillig deltid blant kandidater uteksaminert fra UiA over tid.

Forholdsvis få UiA-kandidater, til sammen 10 prosent, arbeider ufrivillig deltid. Dette tallet baserer seg både på kandidater som arbeider heltid og deltid. Naturlig nok er tallene høyere blant de deltidsansatte, hvor 44 prosent arbeider ufrivillig deltid. Dette betyr samtidig at for en majoritet

av de deltidsansatte, nærmere bestemt 56 prosent, er det ønskelig å jobbe deltid. Både den relative og absolutte andelen er noe økt sammenlignet med 2022, men lavere enn tidligere undersøkelser.

Figur 6.10 Omfanget av ufrivillig deltid – sammenligning³⁴



Figur 6.10 viser omfanget av ufrivillig deltid på tvers av ulike høyskoler og universitet. Ettersom antallet som arbeider deltid generelt er nokså lavt, bør vi ikke legge for mye vekt på mindre variasjoner i tallene.

Den totale andelen som arbeider ufrivillig deltid ved UiA er noe høyere enn ved andre utdanningsinstitusjoner. Den relative andelen som arbeider

ufrivillig deltid er på linje med øvrige utdanningsinstitusjoner, og lavere enn Nord Universitet, UiO og USN.

³³ Prosentuert på nytt hvor relevant for å få andeler på både den totale og den relative andelen som arbeider ufrivillig deltid.

³⁴ Tall fra ulike kandidatundersøkelser. Prosentuert på nytt hvor relevant for å få andeler på både den totale og den relative andelen som arbeider ufrivillig deltid. Tall fra ulike kandidatundersøkelser er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbare. Se kapittel 2.6.

6.3.3 Stillingsnivå

Kandidatene ble bedt om å oppgi deres stillingsnivå i sin hovedstilling.

Tabell 6.6 «Hvilket stillingsnivå har du nå i hovedjobben din?» (q010)

	Ansatt	Prosjekt-/team-/fagleder	Avdelings-/ mellomleder med personalansvar	Leder med resultatansvar (Adm.dir/daglig leder mv.)	Selvstendig næringsdrivende/ frilanser/ utøvende kunstner	Annet
Total (n=2076)	80 %	6 %	7 %	3 %	1 %	3 %
Grad						
Master (n=1004)	76 %	10 %	7 %	5 %	0 %	2 %
Bachelor (n=1001)	84 %	4 %	7 %	1 %	1 %	2 %
PPU (n=70)	90 %	0 %	1 %	1 %	0 %	7 %
Fagområde						
ØKADM (n=261)	75 %	10 %	7 %	6 %	0 %	2 %
SAMFUNN (n=282)	67 %	7 %	12 %	11 %	0 %	2 %
HISTORIE (n=35)	94 %	0 %	0 %	3 %	3 %	0 %
HELSEFAG (n=462)	89 %	5 %	2 %	1 %	0 %	3 %
INFOTEKN (n=126)	90 %	4 %	2 %	1 %	0 %	2 %
MEDIEFAG (n=40)	68 %	15 %	8 %	3 %	5 %	3 %
REALFAG (n=31)	94 %	3 %	0 %	0 %	0 %	3 %
TEKNO (n=224)	79 %	16 %	4 %	1 %	0 %	0 %
ESTETISK (n=55)	75 %	4 %	7 %	0 %	11 %	4 %
LÆRER (n=430)	79 %	3 %	12 %	1 %	1 %	4 %
PEDFAG (n=59)	80 %	2 %	12 %	5 %	2 %	0 %
JUS (n=22)	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
SPRÅK (n=29)	72 %	7 %	7 %	0 %	3 %	10 %
IDRETT (n=19)	84 %	5 %	11 %	0 %	0 %	0 %

8 av 10 er ordinært ansatte, uten personalansvar eller lignende. I alt har 2 av 10 en form for stillingsnivå med ansvarsoppgaver utover ordinær ansettelse.

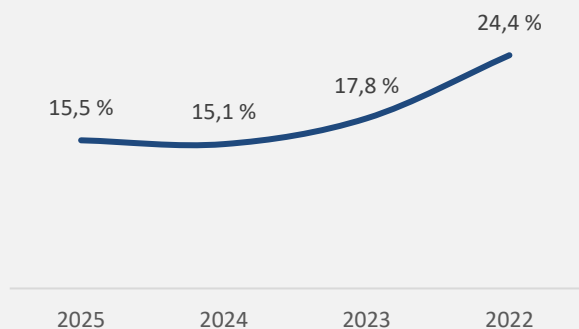
Kandidater med mastergrad har noe mer ansvar enn kandidater med bachelor eller PPU. Dette gjelder spesielt kandidater med erfaringsbasert mastergrad, hvor kun 32 prosent er ansatt, og mange har personalansvar og/eller resultatansvar.

Fordelt på fagområder finner vi den høyeste andelen av kandidater med stillingsnivå over ordinær ansettelse ved SAMFUNN, MEDIEFAG og ØKADM, mens den er lavest ved JUS, REALFAG og HISTORIE. For både SAMFUNN og ØKADM, men spesielt førstnevnte, trekkes andelen kandidater med personalansvar og/eller resultatansvar, opp som en følge av at mange innenfor disse fagområdene har tatt erfaringsbasert mastergrad.

ESTETISK har høyest andel selvstendig næringsdrivende, mens SPRÅK har størst andel som plasserer seg selv i kategorien ANNET.

Utvikling: Stillingsnivå

Figur 6.11 Lederansvar etter avgangsår: 2022-2025³⁵



Figur 6.11 viser den samlede andelen kandidater som har en form for lederansvar fordelt på avgangsår. «Lederansvar» viser her til stillingsnivå tilsvarende *prosjekt-/team-/fagleder uten personalansvar, avdelings-/mellomleder med personalansvar* eller *leder med resultatansvar*.

Vi ser tydelig at andelen med en form for lederansvar stiger i tiden etter endt utdanning. Mens 15,5 prosent av

kandidatene som fullførte utdannelsen ved UiA i 2025 har lederansvar, er andelen nær 25 prosent blant kandidater som gikk ut tre år tidligere, i 2022. Den største økningen skjer i stillingskategorien «Avdelings-/ mellomleder med personalansvar».

³⁵ Viser samlet andel kandidater med stillingsnivået toppleder, avdelings-/mellomleder med personalansvar og prosjektleder/teamleder uten personalansvar.

6.4 Sektor- og bransjetilknytning og hovedoppgaver

6.4.1 Sektor

Tabell 6.7 «I hvilken sektor er din nåværende stilling?» (q005)

	Statlig sektor	Fylkeskommunal sektor	Kommunal sektor	Offentlig eide foretak	Privat sektor	Ideell org. / interesseorg.	Annet
Total (n=2141)	13 %	5 %	32 %	6 %	39 %	2 %	3 %
Grad							
Master (n=1034)	12 %	6 %	35 %	5 %	38 %	2 %	2 %
Bachelor (n=1035)	14 %	2 %	29 %	7 %	42 %	3 %	4 %
PPU (n=71)	6 %	30 %	41 %	1 %	17 %	1 %	4 %
Fagområde							
ØKADM (n=269)	7 %	1 %	3 %	3 %	81 %	3 %	2 %
SAMFUNN (n=287)	16 %	3 %	47 %	3 %	23 %	4 %	3 %
HISTORIE (n=39)	13 %	10 %	21 %	8 %	41 %	3 %	5 %
HELSEFAG (n=470)	27 %	3 %	44 %	16 %	7 %	1 %	2 %
INFOTEKN (n=131)	9 %	2 %	5 %	5 %	73 %	2 %	4 %
MEDIEFAG (n=42)	10 %	2 %	21 %	2 %	48 %	10 %	7 %
REALFAG (n=30)	20 %	17 %	17 %	0 %	43 %	0 %	3 %
TEKNO (n=234)	8 %	1 %	3 %	5 %	80 %	1 %	3 %
ESTETISK (n=69)	4 %	1 %	26 %	4 %	46 %	6 %	12 %
LÆRER (n=435)	4 %	11 %	54 %	0 %	26 %	2 %	3 %
PEDFAG (n=59)	5 %	5 %	66 %	2 %	20 %	0 %	2 %
JUS (n=22)	50 %	0 %	18 %	0 %	32 %	0 %	0 %
SPRÅK (n=33)	3 %	21 %	15 %	0 %	48 %	0 %	12 %
IDRETT (n=20)	0 %	10 %	20 %	30 %	25 %	0 %	15 %

Totalt arbeider 56 prosent av kandidatene i offentlig sektor (dersom vi inkluderer offentlig eide foretak), mot 39 prosent i privat sektor. De resterende 5 prosentene arbeider i ideell sektor eller annen type sektor.

Vi finner tydelige forskjeller mellom gradsnivå og fagområde. Kandidater som har tatt PPU arbeider i stor grad i fylkeskommunal eller kommunal sektor (skoleverket). Andelen som arbeider i privat sektor er høyest blant kandidater fra tekniske og økonomiske fagfelt, som INFOTEKN, TEKNO og ØKADM.

6.4.2 Bransje/bransjevridning

Bransjetilknytningen henger naturligvis tett sammen med kandidatens utdanningsretning.

De største bransjene blant kandidatene er skoleverket (grunnskole, VGS, fagskole), helse/ernæring/idrett, barnehage/SFO og pleie/omsorg. 45 prosent av kandidatene arbeider innen en av disse fire bransjene.

Tabell 6.8 Bransjetilknytning fordelt på fagområder. (q008) (ikke uttømmende)

Fagområde	Største bransje	Andel
ØKADM (n=267)	Annen bransje	16 %
SAMFUNN (n=287)	Sosialtjenester (miljøarbeider, familie-/ barnevern mv)	25 %
HISTORIE (n=39)	Skole (grunnskole, VGS, fagskole)	15 %
HELSEFAG (n=467)	Helse/ernæring/idrett	57 %
INFOTEKN (n=131)	IKT/data og telekommunikasjon	31 %
MEDIEFAG (n=42)	Varehandel/ Butikk	14 %
REALFAG (n=31)	Skole (grunnskole, VGS, fagskole)	29 %
TEKNO (n=232)	Olje og gassvirksomhet	25 %
ESTETISK (n=69)	Kreative yrker (Kunst/ Kultur / Design mv.)	48 %
LÆRER (n=433)	Skole (grunnskole, VGS, fagskole)	59 %
PEDFAG (n=59)	Barnehage/SFO	34 %
JUS (n=22)	Advokat/Juridiske tjenester	36 %
SPRÅK (n=33)	Skole (grunnskole, VGS, fagskole)	33 %
IDRETT (n=20)	Varehandel/ Butikk	20 %

Tabell 6.8 viser de største bransjene innenfor hvert fagområde, det vil si bransjen flest kandidater innenfor hvert fagområde oppgav at de arbeidet innenfor.

Vi ser tydelig at kandidater ved visse fagområder, særlig LÆRER og HELSEFAG, er konsentrert innen en enkelt bransje. 59 prosent av kandidatene fra LÆRER arbeider innenfor skoleverket, mens 57 prosent av kandidatene fra HELSEFAG arbeider innen helse/ernæring/idrett. Samtidig er bransjekonsentrasjonen forholdsvis lav hos en del av de andre fagområdene. Mest påfallende er kanskje MEDIEFAG, HISTORIE og ØKADM, hvor flest arbeider innen henholdsvis «varehandel/butikk», «annen bransje» og skoleverket. For noen av disse kandidatene er det rimelig å anta at de har ambisjoner om å komme seg inn i mer utdanningsrelevante bransjer etter hvert.

Tabell 6.9 Bransje fordelt på sektor med relativ kvinneandel

	Offentlig sektor	Privat sektor	Ideell/ interesseorg./ annet	Relativ kvinneandel
Total (n=1924)	58 %	37 %	5 %	
Kjønn				
Kvinner (n=1264)	68 %	27 %	5 %	
Menn (n=660)	40 %	56 %	4 %	
Bransje				
Bygg og anlegg mv. (n=62)	16 %	84 %	0 %	29 %
Finans (n=43)	12 %	88 %	0 %	44 %
Konsulentvirksomhet (n=100)	4 %	95 %	1 %	33 %
Pleie og omsorg (n=137)	93 %	6 %	1 %	85 %
Sosialtjenester (miljøarbeider, familie-/ barnevern mv) (n=107)	72 %	24 %	4 %	84 %
IKT/data og telekommunikasjon (n=90)	30 %	69 %	1 %	23 %
Kreative yrker (Kunst/ Kultur / Design mv.) (n=53)	28 %	38 %	34 %	62 %
Administrasjon, forvaltning, planlegging, tilsyn (n=98)	83 %	15 %	2 %	68 %
Universitet/høgskole (n=53)	72 %	11 %	17 %	58 %
Varehandel/ Butikk (n=93)	12 %	76 %	12 %	63 %
Hotell- og restaurant (n=25)	8 %	84 %	8 %	60 %
Barnehage/SFO (n=148)	43 %	53 %	4 %	89 %
Skole (grunnskole, VGS, fagskole) (n=356)	88 %	10 %	1 %	72 %
Helse/ernæring/idrett (n=323)	92 %	6 %	3 %	79 %
Olje og gassvirksomhet (n=75)	1 %	96 %	3 %	32 %
Energi og kraft (n=32)	25 %	75 %	0 %	34 %
Annen bransje (n=129)	31 %	55 %	14 %	64 %

I tabell 6.9 bryter vi bransje ned på sektor, og ser også på den relative kvinneandelen innenfor hver bransje.³⁶ For de fleste bransjer er det en tydelig slagside i retning av enten offentlig eller privat sektor. Noen bransjer er imidlertid mer delt når det gjelder sektortilhørighet, særlig barnehage/SFO, hvor 43 prosent jobber offentlig, og 53 prosent privat.

Det er godt dokumentert at det norske arbeidsmarkedet fortsetter å være kjønnsdelt, og at tradisjonelle kjønnsroller fortsatt spiller inn på valg av både utdanning og yrke. Vi finner også slike mønstre i denne undersøkelsen. Kvinneandelen er høyest innen barnehage/SFO, pleie og omsorg og sosialtjenester, og lavest innen IKT, bygg og anlegg, og olje og gass.

6.4.3 Bruttolønn

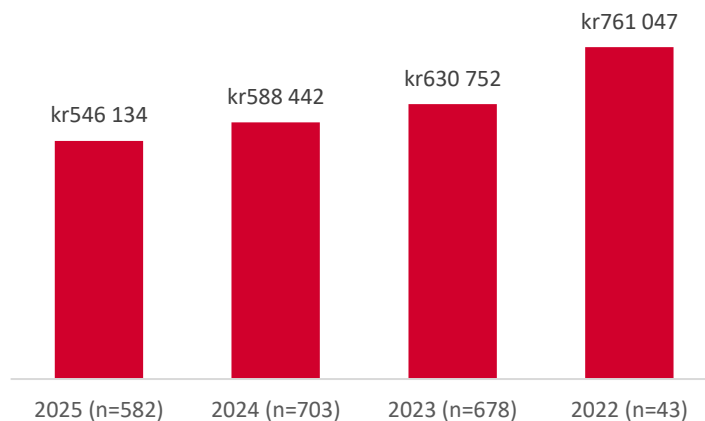
Kandidatenes gjennomsnittlige brutto årslønn, inkludert overtid og bonus, er 594 167 kroner. For heltidsansatte er gjennomsnittlig årslønn 660 737 kroner (se figur 6.13). Til sammenligning var gjennomsnittslønnen på 712 440 kroner i Norge i 2024, uavhengig av stillingsandel. For heltidsansatte var gjennomsnittslønnen 741 000 kroner.³⁷

³⁶ Viser kun bransjer med minst 25 kandidater.

³⁷ Kilde: SSB Statistikkbanken, tabell 13312 [aksessert 06.11.2025]

Gjennomsnittlig årslønn for UiA-kandidatene har økt fra 570 000 kroner i 2022 til 661 000 kroner i årets undersøkelse – en økning på 91 000 kroner eller 16 prosent. Til sammenlikning har lønnsutviklingen fra 2022 til 2024 for norske heltidsansatte vært vesentlig lavere på 11 prosent³⁸. For alle UiA-kandidater samlet ligger lønnsutviklingen på 11 prosent.

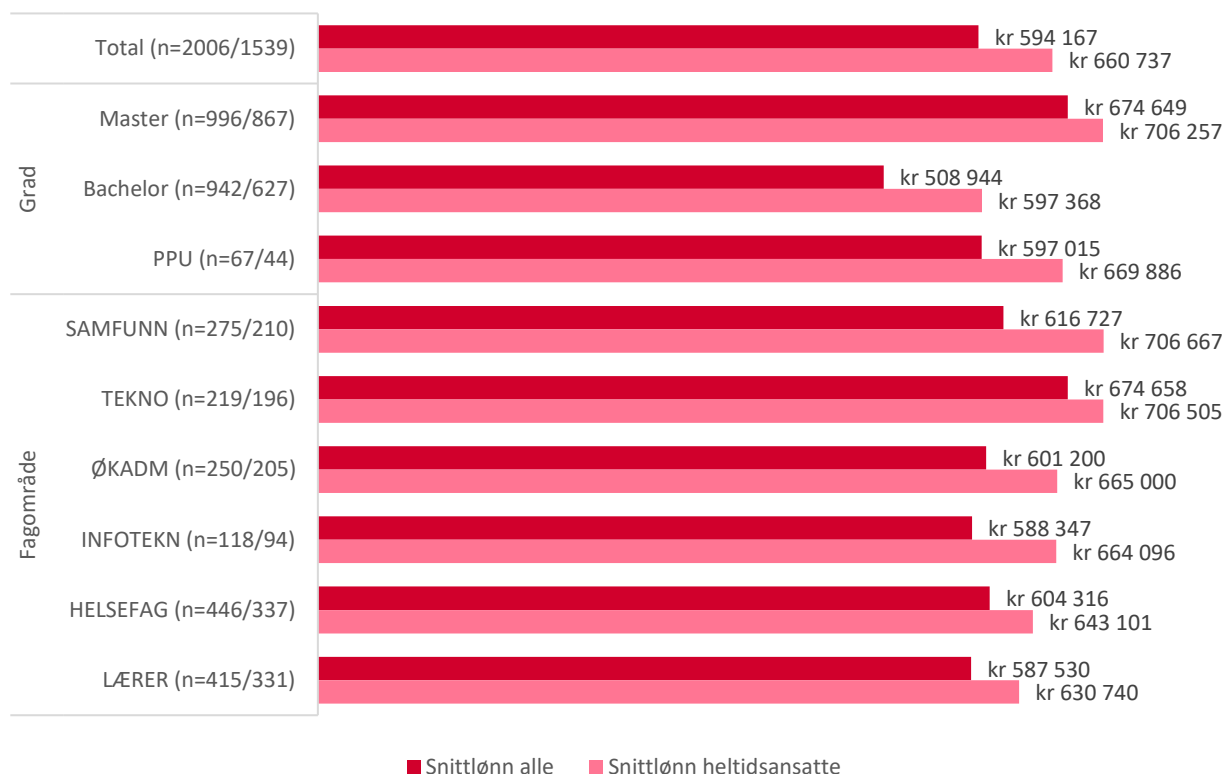
Figur 6.12 Snittlønn etter avgangår: 2022-2025



Figur 6.12 viser snittlønn fordelt på avgangår. Som forventet er gjennomsnittlig brutto årslønn høyere blant kandidater som har vært lenger på arbeidsmarkedet.

³⁸ SSB statistikkbanken tabell 11419.

Figur 6.13 Brutto årslønn (inkl. bonus og overtid) (q014). Omgjort til snittlønn³⁹

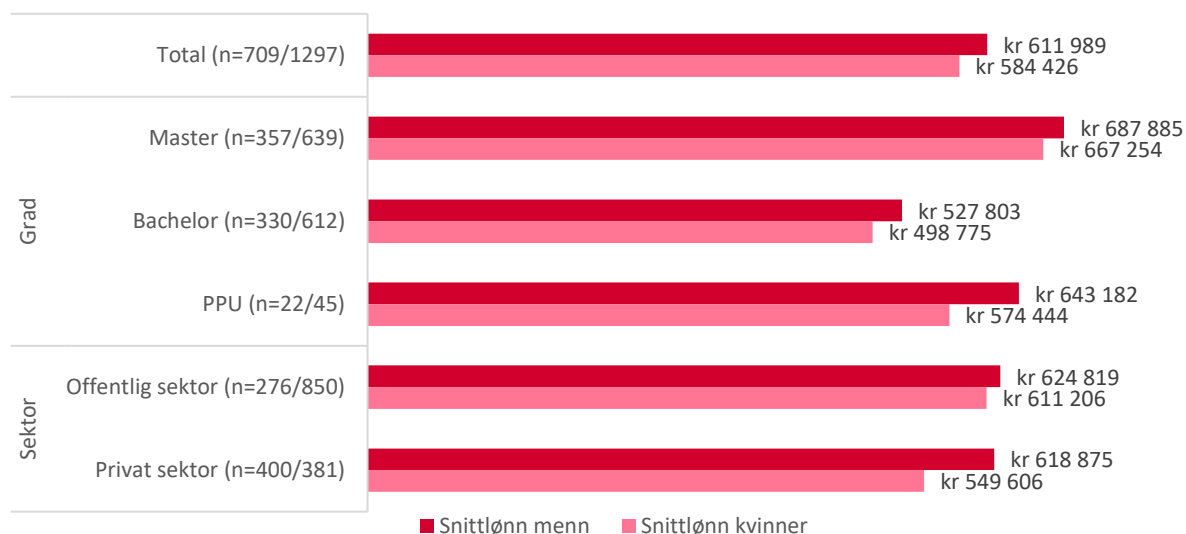


Det er masterkandidatene som har høyest lønn, etterfulgt av PPU og til sist bachelorkandidater. Vi finner også noen lønnsforskjeller mellom kandidater fra ulike fagområder. Kandidater fra SAMFUNN har høyest snittlønn, mens kandidater fra LÆRER har lavest snittlønn.

Kandidater som nå bor i Agder har en snittlønn på 584 000 kr, mot 607 000 kr for kandidater som er bosatt utenfor Agder, uavhengig av stillingsandel. De geografiske lønnsforskjellene er dermed små, og på linje med forrige undersøkelse. Ser vi kun på dem som arbeider heltid forsvinner forskjellene fullstendig, med et snitt på 661 000 både for kandidater bosatt i og utenfor Agder.

³⁹ Kun de største fagområdene er inkludert i analysen. Tallgrunnlaget er basert på omkoding av 13 kategoriske svarkategorier til numeriske tallverdier. «Ønsker ikke å svare» er ekskludert. De øvrige svarkategoriene er gitt svarkategoriens midtverdi. For lavest og høyest lønnskategori, som er «under 200 000» og «1 000 000 eller mer», er svarene omkodet til hhv. 150 000 og 1 050 000 kroner. Få kandidater på overordnet nivå har disse lønnsnivåene, og effekten av usikkerheten rundt disse omkodningene vil derfor være begrenset. Likevel må tallene i disse analysene tolkes med forsiktighet. *Heltidsansatte* er definert som heltid i én stilling eller flere stillinger samlet.

Figur 6.14 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, uavhengig av stillingsandel.



Mannlige kandidater har i snitt høyere lønn enn kvinnelige kandidater. Vi ser at denne lønnsforskjellen gjelder på tvers av gradsnivå og sektor.

Det er mange drivere bak lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, et tema det er forsket mye på og som har vært hyppig debattert.⁴⁰ Høyere deltidsandel blant kvinner er en del av forklaringen, men selv når vi kontrollerer for stillingsnivå og stillingsandel (og ser kun på ordinært ansatte som arbeider heltid) viser analysene våre at mannlige kandidater i snitt tjener 20 000 kr mer enn kvinner. Medianlønnen for kandidater i heltidsstilling er imidlertid den samme for begge kjønn (650 000 kroner for både menn og kvinner). Bransjetilhørighet er også en sentral forklaringsfaktor på kjønnsforskjeller i gjennomsnittslønn. Menn arbeider i større grad i privat sektor og bransjer med høyere lønn, noe som gjenspeiles i våre tall. De høyeste gjennomsnittlige bruttolønnene finner man innenfor bransjer som landbasert industri, olje- og gassvirksomhet og bygg og anlegg, som alle har en lav relativ kvinneandel (ref. tabell 6.9).

⁴⁰ Se for eksempel Hoen, M. F., Reisel, L., Rogne, A. F. & Salvanes, K. V. (2024). *Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015-2022*. Institutt for Samfunnsforskning, rapport 2024:8.

Les hele
saken her:



Victoria Nørve,
energirådgiver i Termoenergi

Studium: Bygg sivilingeniør

“

Jeg fikk tilbud om jobb som energirådgiver i løpet av siste semester på masteren. Da jobbet jeg deltid ved siden av masteroppgaven, noe som gjorde overgangen til arbeidslivet veldig naturlig. Jeg gikk rett over i full stilling etter levering av masteroppgaven.

Masteroppgaven min tok også delvis utgangspunkt i jobben. Jeg skrev om inneklimateknikk, som er tett knyttet til energieffektivisering av blant annet ventilasjonssystemer. I jobben er det ikke bare viktig å redusere energibruken, men også ivareta inneklimateknikk og komfort for brukerne av bygget. Det å få kombinere fag og praksis på denne måten gjorde starten på arbeidslivet både meningsfull og lærerik.

”

7 Utdanningens arbeidslivsrelevans

I dette kapittelet ser vi nærmere på vurderinger av arbeidslivsrelevans, deriblant studierelatert kontakt med arbeidslivet, aktiviteter i studietiden og krav i kompetanse i nåværende jobb.

7.1.1 Jobbutsikter i valg av studie

Tabell 7.1 «Hvor viktig var utsikter til jobb og karriere for valg av studie?» (q031)

	Svært uviktig	Noe uviktig	Verken eller	Noe viktig	Svært viktig
Total (n=2934)	15 %	9 %	10 %	29 %	37 %
Grad					
Master (n=1204)	16 %	8 %	9 %	29 %	39 %
Bachelor (n=1643)	14 %	10 %	12 %	30 %	35 %
PPU (n=86)	13 %	9 %	6 %	26 %	47 %
Fagområde					
ØKADM (n=401)	17 %	6 %	9 %	27 %	41 %
SAMFUNN (n=430)	12 %	10 %	15 %	33 %	30 %
HISTORIE (n=69)	14 %	17 %	14 %	43 %	10 %
HELSEFAG (n=518)	20 %	7 %	8 %	25 %	40 %
INFOTEKN (n=218)	12 %	5 %	11 %	30 %	42 %
MEDIEFAG (n=73)	10 %	14 %	8 %	42 %	26 %
REALFAG (n=55)	9 %	9 %	18 %	44 %	20 %
TEKNO (n=315)	13 %	8 %	5 %	31 %	42 %
ESTETISK (n=107)	12 %	19 %	18 %	27 %	24 %
LÆRER (n=507)	14 %	8 %	8 %	28 %	40 %
PEDFAG (n=79)	14 %	8 %	5 %	30 %	43 %
JUS (n=62)	18 %	2 %	8 %	23 %	50 %
SPRÅK (n=68)	13 %	19 %	19 %	22 %	26 %
IDRETT (n=31)	6 %	29 %	19 %	35 %	10 %

Majoriteten av kandidatene var motivert av karriere- og jobbutsikter ved valg av studie. 66 prosent av kandidatene svarer at dette var noe eller svært viktig.

Jobb og karriereutsikter var mest viktig for kandidater fra JUS, PEDFAG, TEKNO, og minst viktig for kandidater fra IDRETT og SPRÅK.

Resultatene ligger i all hovedsak på samme nivå som i den forrige kandidatundersøkelsen.

7.1.2 Kontakt og samarbeid med arbeidslivet

Tabell 7.2 «Det ble lagt godt til rette for kontakt og samarbeid med arbeidslivet» (q0391, påstand 1)

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Total (n=2773)	10 %	20 %	28 %	31 %	12 %
Grad					
Master (n=1117)	9 %	17 %	32 %	30 %	12 %
Bachelor (n=1571)	11 %	22 %	25 %	31 %	11 %
PPU (n=84)	4 %	11 %	23 %	46 %	17 %
Fagområde					
ØKADM (n=379)	11 %	23 %	30 %	27 %	9 %
SAMFUNN (n=392)	19 %	25 %	30 %	18 %	9 %
HISTORIE (n=59)	29 %	25 %	25 %	17 %	3 %
HELSEFAG (n=480)	6 %	13 %	26 %	38 %	18 %
INFOTEKN (n=216)	5 %	13 %	21 %	41 %	20 %
MEDIEFAG (n=73)	10 %	22 %	37 %	26 %	5 %
REALFAG (n=52)	23 %	37 %	21 %	13 %	6 %
TEKNO (n=303)	7 %	17 %	27 %	38 %	12 %
ESTETISK (n=98)	16 %	32 %	32 %	15 %	5 %
LÆRER (n=502)	6 %	13 %	27 %	41 %	12 %
PEDFAG (n=71)	15 %	30 %	34 %	11 %	10 %
JUS (n=58)	5 %	31 %	33 %	24 %	7 %
SPRÅK (n=60)	20 %	30 %	23 %	25 %	2 %
IDRETT (n=29)	10 %	48 %	28 %	14 %	0 %

42 prosent⁴¹ av kandidatene mener det ble lagt godt til rette for kontakt og samarbeid med arbeidslivet gjennom studiet. Dette tilsvarer en økning på 7 prosentpoeng fra forrige undersøkelse. I likhet med forrige undersøkelse er vurderingene høyest for dem som har tatt PPU og kandidater ved INFOTEKN, HELSEFAG og LÆRER. De er lavest for kandidater fra IDRETT, REALFAG og HISTORIE.

Størst økning i positive vurderinger fra 2022 ser vi for kandidater fra TEKNO (16 prosentpoeng) og LÆRER (11 prosentpoeng). Det eneste fagområdet som har hatt negativ utvikling er ESTETISK (-7 prosentpoeng).

⁴¹ Basert på andelen som sier seg «enig» (30,7 prosent) eller «helt enig» (11,7 prosent) i tabell 7.2

Figur 7.1 Kontakt med arbeidslivet under studietiden og nytten av dette^{42,43} (q090, q089)



Figur 7.1 viser hva slags kontakt kandidatene hadde med arbeidslivet i løpet av studietiden, og nytten av dette. Kandidatene kunne krysse av for flere svaralternativ⁴⁴. Kun de som hadde oppgavesamarbeid, valgfri praksis eller var involvert i et forskningsprosjekt med UiA, ble spurt om nytteverdien.

Mer enn 8 av 10 oppgir at de har hatt en eller annen form for kontakt med arbeidslivet under studiene. Andelen er på samme nivå som ved forrige undersøkelse.

For masterkandidater er samarbeid med arbeidslivet om masteroppgave den vanligste kontaktformen⁴⁵. Over 3 av 4 som har hatt samarbeid om masteroppgave, opplever erfaringen som nyttig for videre karriere. Enkelte utdanningsløp skiller seg ut ved svært høye tall på denne kontaktformen. Rundt 85 prosent av masterkandidatene fra Industriell økonomi, og over 70 prosent av kandidatene fra Bygg og Ledelse, oppgir å ha samarbeidet med arbeidslivet om masteroppgaven.

⁴² Spørsmål om samarbeid om masteroppgave ble kun stilt til masterkandidater.

⁴³ Rosa søyle viser den samlede andelen som at de svarte noe eller svært nyttig. «Vet ikke»-alternativ ekskludert.

⁴⁴ To svaralternativer er lagt til i årets undersøkelse, og har dermed ikke blitt spurt om tidligere år. Dette gjelder «Engasjert i linje- eller studentforening» og «Gjennomført prosjektbasert praksis».

⁴⁵ Dette utgjør 20 prosent av alle UiA-kandidater.

Nesten én av tre har gjennomført obligatorisk praksis som del av studiet ved UiA. Deltakelse på karrieredag/arbeidslivsdag og eksterne gjesteforelesninger er også vanlige kontaktformer. **Hele 9 av 10 som hadde valgfri praksis, opplever erfaringen som nyttig** for videre karriere.

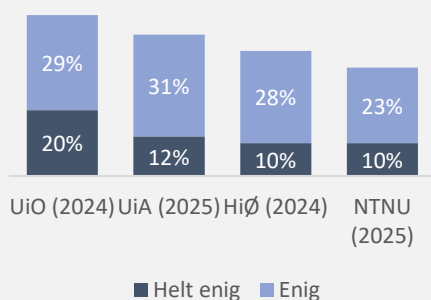
Tabell 7.3 Årsaken til at kandidatene ikke hadde oppgavesamarbeid eller praksis/internship⁴⁶

	Ønsket det, men var ikke en mulighet	Visste ikke at det var en mulighet	Forsøkte, men fikk ikke innpass	Ble informert, men fikk ikke innpass	Ble informert, men valgte det bevisst bort	Annet
Bacheloroppgave	13 %	49 %	2 %	2 %	20 %	14 %
Masteroppgave	14 %	32 %	2 %	3 %	31 %	17 %
Praksisopphold/internship	20 %	37 %	3 %	3 %	20 %	17 %

Kandidatene som *ikke* hadde oppgavesamarbeid eller valgfri faglig praksis ble bedt om å oppgi årsaken til dette. **49 prosent av kandidatene som har tatt en bachelorgrad visste ikke at oppgavesamarbeid med en virksomhet var en mulighet.** Dette er en økning på fem prosentpoeng fra forrige undersøkelse. Her er det imidlertid verdt å merke seg at på enkelte studieprogram er det ikke (reelle) muligheter for oppgavesamarbeid. Kandidatenes manglende kunnskaper om muligheten for oppgavesamarbeid kan altså ha sin naturlige forklaring i at tilbudet ikke eksisterer, og trenger altså ikke å skyldes mangel på informasjonsflyt fra universitetshold.

Tilrettelegging for arbeidslivskontakt

Figur 7.2 «Det ble lagt godt til rette for kontakt med arbeidslivet: sammenliknet med andre kandidatundersøkelser

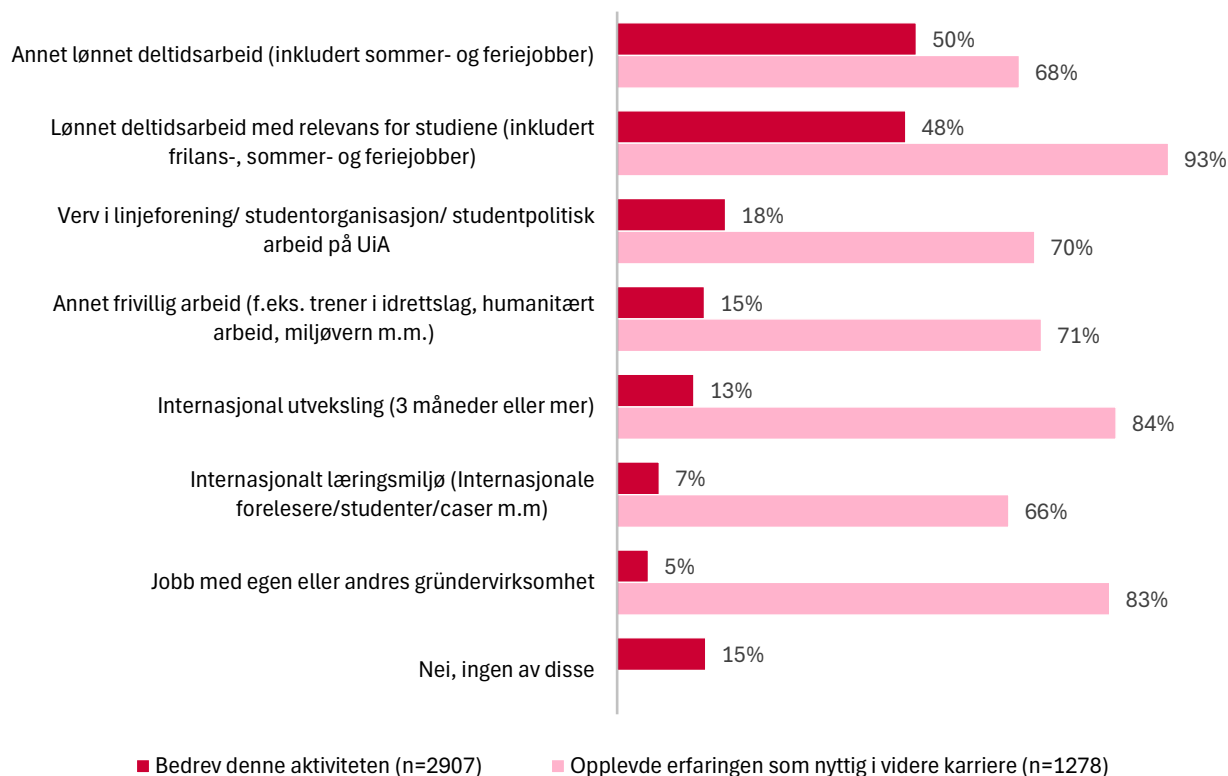


Figur 7.2 viser hvordan UiAs kandidater vurderer tilretteleggingen for kontakt med arbeidslivet i løpet av studietiden, sammenlignet med resultater fra andre kandidatundersøkelser. UiA-kandidatene uttrykker gjennomgående høy tilfredshet og plasserer seg i øvre sjikt, over både HiØ og NTNU. Kun UiO rapporterer høyere tilfredshet. Dette tyder på at UiA i stor grad lykkes med å integrere arbeidslivsrelevante aktiviteter i utdanningsløpene.

⁴⁶ Baserer seg på spørsmålene q0891 (n=1121), q0892 (n=582), q0893 (n=1572).

7.1.3 Aktiviteter under studiene

Figur 7.3. Aktiviteter under studietiden og nytten av dette (q091, q093)⁴⁷



Nesten **halvparten av kandidatene hadde lønnet deltidsarbeid med relevans for studiene under studietiden**, og **9 av 10 opplevde denne erfaringen som nyttig** for videre karriere. Også halvparten som hadde andre deltidsjobber, som kanskje ikke var like studierelevant, opplevde arbeidserfaringen som nyttig.

Det er verdt å merke seg at til sammen 79 prosent av kandidatene oppgir å ha hatt en eller annen form for lønnet deltidsarbeid (når vi slår sammen arbeid med eller uten relevans) under studietiden. Dette er like stor andel som i 2022.

Foruten relevant deltidsjobb **vurderes internasjonal utveksling og arbeid med egen eller andres gründervirksomhet som svært nyttige erfaringer**. Samlet sett er det imidlertid relativt lave andeler av kandidatene som har hatt disse to aktivitetene. I neste kapittel vil vi se at det å delta i disse to aktivitetene, ser ut til å påvirke hva slags kompetanse kandidatene opplever å ha fått gjennom studietiden.

⁴⁷ q091 (n=2907), q093 (n=1278). «Vet ikke» ekskludert fra spørsmålet om nytteverdi (q093). Kandidatene kunne krysse av for flere aktiviteter i q091.

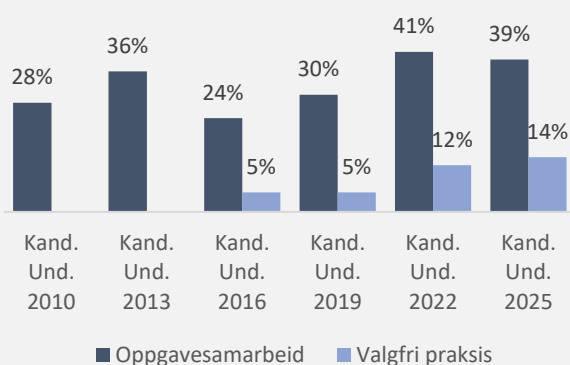
Figur 7.4. Årsaker til å ikke ha internasjonal utveksling (q0911) (n=2527)



For de aller fleste som ikke har hatt utveksling i løpet av studietiden, var dette et bevisst valg. Det er bachelorkandidater som i størst grad oppgir at de bevisst valgte bort muligheten for å dra på utveksling (64 prosent, mot 49 prosent av masterkandidatene). Samtidig oppgir 12 prosent at dette ikke var en reell mulighet grunnet manglende utvekslingsavtaler eller liknende. Flest kandidater fra IDRETT oppgir dette som årsak. Kun 1 av 10 oppgir å ikke ha kjent til tilbudet om internasjonal utveksling for studenter.

Studierelatert kontakt med arbeidslivet

Figur 7.5 Omfanget av oppgavesamarbeid og valgfri praksis – historisk utvikling⁴⁸

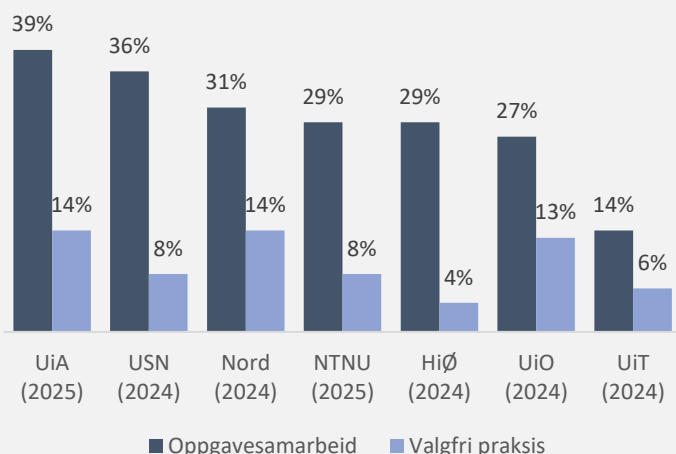


Omfanget av oppgavesamarbeid og valgfri praksis har variert noe på tvers av undersøkelser. 39 prosent oppgir å ha hatt oppgavesamarbeid med virksomhet (enten bachelor- eller masteroppgave), og 14 prosent har hatt valgfri praksis i årets undersøkelse.

Andelen som har gjennomført valgfri praksis har økt fra tidlige undersøkelser. Fra forrige undersøkelse ser vi en svakere utvikling, men allikevel en tendens til økning i omfang over tid. Andelen som

har hatt oppgavesamarbeid har vært mer varierende, men kan nå se ut til å ha stabilisert seg rundt 40 prosent.

Figur 7.6 Oppgavesamarbeid og valgfri praksis, sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner⁴⁹



Sammenliknet med andre høyere utdanningsinstitusjoner er det UiA-kandidatene som topper listen over andel som har hatt samarbeid med arbeidslivet om master- eller bacheloroppgaver.

Andelen som har hatt valgfri praksis er også blant de høyeste, i denne sammenheng på nivå med Nord Universitet og UiO.

⁴⁸ Undersøkelsene fra 2010 og 2013 spurte kun om praksis generelt, inklusiv obligatorisk praksis, og er derfor ikke direkte sammenlignbare. Utformingen av spørsmålet om oppgavesamarbeid har også variert noe over tid: I tidligere kandidatundersøkelser var «oppgavesamarbeid med virksomhet» e.l. et samlet svaralternativ, mens i de siste to undersøkelsene har samarbeid om hhv. bachelor- og masteroppgave vært skilt ut som to ulike svaralternativ. I denne analysen (figur 7.4) ser vi igjen oppgavesamarbeid under ett, og koder oppgavesamarbeid som gjennomført dersom q090_1 (bacheloroppgave) eller q090_2 (masteroppgave) er krysset av. Noen kandidater har hatt oppgavesamarbeid både i forbindelse med bachelor- og masteroppgaven, men disse telles kun én gang i figuren. Prosentueringsgrunnlaget er alle kandidater som avga et svar på q090 (n=2916). Dette er årsaken til at tallet 41 prosent (andelen som har hatt oppgavesamarbeid i 2022), ikke fremgår av figur 7.1, hvor resultater fra det aktuelle spørsmålet ble gjengitt.

⁴⁹ Tall fra ulike kandidatundersøkelser er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbare. Se kapittel 2.6.

7.1.4 Jobbmuligheter som svarer til forventningene

Tabell 7.4 «Utdanningen min har gitt meg jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen» (q0391, påstand 5)⁵⁰

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke / Ikke aktuelt	Snitt	Endring fra 2022
Total (n=2882)	8 %	13 %	17 %	30 %	25 %	7 %	3,5	-0,2
Grad								
Master (n=1168)	8 %	13 %	18 %	32 %	26 %	3 %	3,5	-0,3
Bachelor (n=1628)	9 %	12 %	17 %	28 %	24 %	9 %	3,5	-0,1
PPU (n=85)	5 %	11 %	13 %	44 %	22 %	6 %	3,7	-0,1
Fagområde								
ØKADM (n=384)	7 %	10 %	18 %	33 %	24 %	8 %	3,6	0,0
SAMFUNN (n=422)	10 %	15 %	25 %	27 %	16 %	8 %	3,2	-0,2
HISTORIE (n=72)	19 %	19 %	21 %	15 %	4 %	21 %	2,6	-0,7
HELSEFAG (n=500)	5 %	8 %	11 %	32 %	42 %	2 %	4,0	-0,1
INFOTEKN (n=217)	11 %	18 %	21 %	22 %	22 %	7 %	3,3	-0,7
MEDIEFAG (n=76)	22 %	22 %	13 %	25 %	13 %	4 %	2,8	-0,3
REALFAG (n=56)	11 %	18 %	20 %	32 %	13 %	7 %	3,2	0,2
TEKNO (n=311)	2 %	6 %	20 %	34 %	31 %	8 %	3,9	0,1
ESTETISK (n=105)	16 %	18 %	24 %	26 %	8 %	9 %	2,9	-0,3
LÆRER (n=509)	8 %	13 %	11 %	38 %	28 %	3 %	3,7	-0,2
PEDFAG (n=75)	8 %	19 %	28 %	28 %	13 %	4 %	3,2	0,0
JUS (n=58)	3 %	7 %	10 %	21 %	36 %	22 %	4,0	-0,1
SPRÅK (n=66)	17 %	18 %	24 %	21 %	5 %	15 %	2,8	-0,3
IDRETT (n=30)	17 %	30 %	23 %	13 %	7 %	10 %	2,6	-0,8

55 prosent er enige i at utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer til de forventningene de hadde før påbegynt utdanning.

Kandidater fra HELSEFAG, LÆRER og TEKNO er mest enige i påstanden, mens kandidater fra HISTORIE, IDRETT og SPRÅK gir noe lavere vurderinger på dette spørsmålet.

For UiA sett under ett har det vært en nedgang i andelen som mener utdanningen har gitt de jobbmulighetene de hadde forventet. Nedgangen gjelder for alle gradsnivåene, men er størst for masterkandidatene.

Hvilken situasjon kandidatene har på arbeidsmarkedet er av stor betydning for svargivingen. **65 prosent av kandidater som nå er i jobb er enig eller helt enig i påstanden om jobbmuligheter, mot kun 31 prosent av kandidater som ikke er i jobb.** Sistnevnte gruppe omfatter primært kandidater som har studier som hovedbeskjeftigelse og arbeidsledige. Blant kandidatene som er arbeidsledige, er det kun 20 prosent som mener utdanningen har gitt dem jobbmulighetene de forventet.

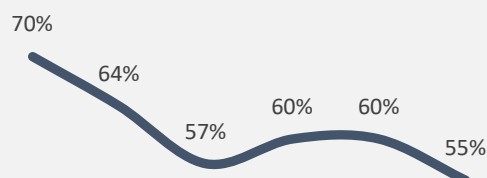
⁵⁰ Snitt kalkulert uten «vet ikke»-alternativ.

Blant de som er i jobb, er også kandidatenes arbeidslivstilpasning av stor betydning for svargivningen. **Blant veltilpassede, er hele 77 prosent enige i at utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer med forventningene.** Blant mistilpassede er tallet til sammenlikning 30 prosent. Når en økende andel kandidater opplever utfordringer med å komme seg på arbeidsmarkedet og skaffe relevant jobb, er det heller ikke overraskende at flere opplever manglede samsvar mellom forventninger og realitet.

Til forskjell fra tidligere år, ser vi noe variasjon i vurderingen av jobbmuligheter på tvers av avgangår. Kandidatene med avgangår i 2023 vurderer i størst grad at utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer til forventningene (64 prosent). Vurderingene synker med senere avgangår. **Kun 48 prosent av kandidatene som avsluttet studiene i 2025 vurderer at utdanningen har gitt jobbmuligheter som forventet.** Dette er i tråd med de tidligere nevnte utfordringene som nå ses for nyutdannede på vei ut i arbeidslivet. **Det er ingen forskjell mellom kandidatene kandidater som nå bor/arbeider i Agder og de som befinner seg utenfor fylket** (55 prosent, enig/helt enig i begge grupper).

Forventninger om jobbmuligheter

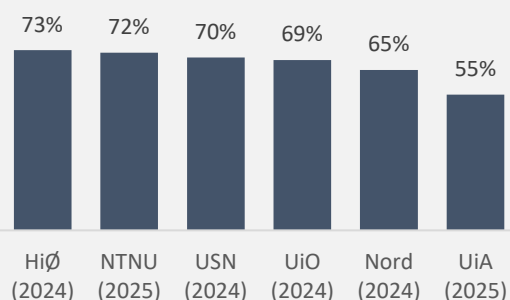
Figur 7.7 Utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer til forventningene, historisk utvikling⁵¹



Figur 7.7 viser samlet andel som svarte enig eller helt enig på spørsmålet om utdanningene hadde svart til forventningene når det gjelder jobbmuligheter.

Vi ser at kandidatenes vurderinger sank i perioden 2010-2016 før de stabiliserte seg rundt 60 prosent. I år ser vi imidlertid den laveste vurderingen som er målt. Dette har trolig sammenheng med at også arbeidsledigheten i år er høyere enn i tidligere undersøkelser.

Figur 7.8 Utdanningen har gitt jobbmuligheter som svarer til forventningene, sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner⁵²



Vi har sammenlignet UiA-kandidatenes svar med resultatene fra andre kandidatundersøkelser. Figur 7.8 presenterer resultater fra undersøkelser med sammenlignbare spørsmål.

UiA scorer lavest blant de høyere utdanningsinstitusjonene på spørsmålet om utdanningen har gitt

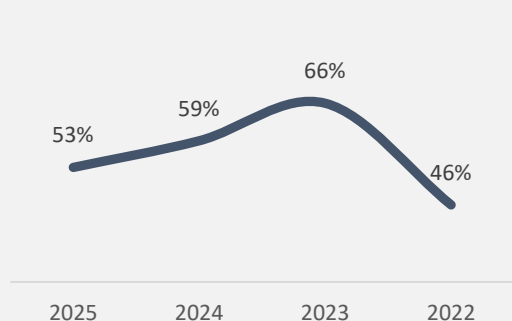
jobbmuligheter som svarer til forventningene.

En viktig årsak både til nedgangen fra tidligere undersøkelser og sammenliknet med andre institusjoner, er at det i år er flere UiA-kandidater som er mistilpasset i arbeidslivet (36 prosent ref tab. 6.3). Som nevnt er kandidater som ikke er veltilpasset betydelig mer negative til sine jobbmuligheter sammenliknet med de som er veltilpasset. Dette påvirker resultatene i årets undersøkelse.

⁵¹ Merk at spørsmålsformuleringen var litt annerledes i perioden før 2016, og da ble stilt på en måte som gjør at vi kan forvente mer positive svar. I 2010 lød spørsmålet «I hvilken grad gir utdanningen ved UiA deg mulighet til å få *jobber* som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?». I 2013 var «*jobber*» erstattet med «*stillinger*».

⁵² Merk at det er noe ulik svarskala og spørsmålsformulering i de forskjellige undersøkelsene sammenlikningen bygger på. HiØ: «Hvor enig eller uenig er du i de følgende påstandene om din utdanning? Utdanningen min har gitt meg jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen». NTNU: «I hvilken grad gir din utdanning deg mulighet til å få jobber som svarer til de forventningene du hadde under utdanningen?». Tall fra ulike kandidatundersøkelser er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbare. Se kapittel 2.6.

Figur 7.9 «Utdanningen min har gitt meg jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen»: Andel enig/helt enig etter avgangår⁵³



Figur 7.9 bryter spørsmålet om forventninger om jobbmuligheter ned på avgangår.

For kandidater uteksaminert i 2023-2025 ser vi tydelig at vurderingene er høyere desto lengre tid det er siden fullført utdanning. 2022-kullet skiller seg imidlertid ut med den lavest vurderingen. Dette kan imidlertid henge sammen med at langt færre kandidater

fra 2022 har deltatt i undersøkelsen sammenliknet med de øvrige avgangsårene (se fotnote).

⁵³ 2025 n=880, 2024 n=957, 2023 n=800, 2022 n=57. 2022 inkluderer kun kandidater som fullførte studiene på høsten. Dette er normalt sett kandidater som har blitt forsinket i studiene.

7.1.5 Utdanningens relevans, kompetansekrav og etterspørsel

Tabell 7.5 Utdanningens relevans i nåværende jobb (q012)

	Svært lite relevant	Lite relevant	Verken eller	Relevant	Svært relevant	Snitt (0-100)	Endring i snitt, mot 2022	
Total (n=2090)	9 %	9 %	8 %	38 %	36 %	71	-1	
Grad								
Master (n=1018)	7 %	7 %	9 %	44 %	33 %	72	-2	
Bachelor (n=1000)	10 %	10 %	8 %	33 %	40 %	70		1
PPU (n=71)	7 %	10 %	3 %	41 %	39 %	74	0	
Fagområde								
ØKADM (n=261)	7 %	12 %	11 %	42 %	28 %	68		
SAMFUNN (n=279)	15 %	9 %	8 %	35 %	32 %	65	-2	
HISTORIE (n=37)	41 %	11 %	5 %	24 %	19 %	43	-13	
HELSEFAG (n=461)	3 %	6 %	5 %	29 %	56 %	82	-2	
INFOTEKN (n=129)	13 %	9 %	5 %	43 %	30 %	67	-5	
MEDIEFAG (n=41)	12 %	15 %	10 %	34 %	29 %	63		5
REALFAG (n=31)	6 %	3 %	10 %	42 %	39 %	76		14
TEKNO (n=228)	6 %	10 %	11 %	50 %	24 %	69		1
ESTETISK (n=66)	21 %	8 %	9 %	38 %	24 %	59	0	
LÆRER (n=427)	5 %	7 %	8 %	41 %	38 %	75	-2	
PEDFAG (n=57)	4 %	4 %	11 %	61 %	21 %	73	-6	
JUS (n=20)	5 %	5 %	0 %	20 %	70 %	86		9
SPRÅK (n=32)	16 %	22 %	13 %	38 %	13 %	52	-2	
IDRETT (n=20)	30 %	35 %	5 %	15 %	15 %	38	-16	
Avgangår								
2022 (n=44)	14 %	7 %	9 %	34 %	36 %	68		
2023 (n=704)	6 %	8 %	7 %	40 %	38 %	74		
2024 (n=731)	8 %	10 %	10 %	40 %	32 %	70		
2025 (n=611)	11 %	9 %	7 %	35 %	39 %	70		

Tabell 7.5 viser kandidatenes egne vurderinger av utdanningens relevans i nåværende jobb, med nedbrytninger for grad, fagområde og avgangår.⁵⁴ Innfelt på høyre side av tabellen er gjennomsnittsverdier fra 0-100 hvor 0 indikerer minst relevant og 100 indikerer mest relevant. Helt til høyre vises endringen i snittvurderingene for hver undergruppe, sammenlignet med tilsvarende resultat i 2022.

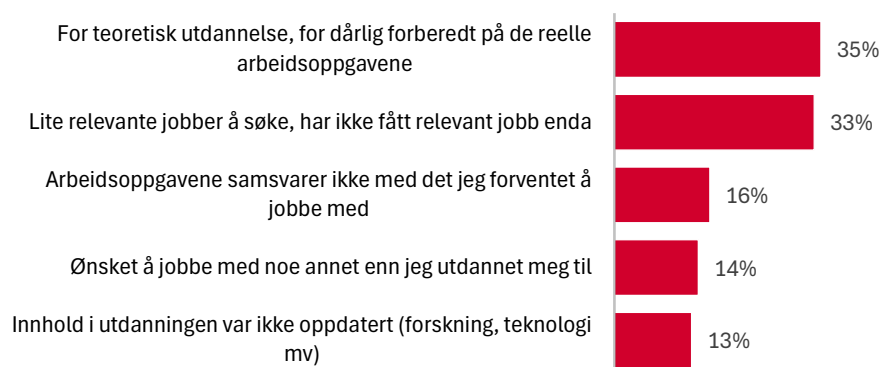
74 prosent opplever utdanningen som relevant for nåværende jobb. Særlig kandidater fra JUS og HELSEFAG har relevant jobb (85-90 prosent). En lavere andel kandidater ved HISTORIE, IDRETT og SPRÅK har relevant arbeid (30-50 prosent).

⁵⁴ Svaralternativet «vet ikke» ekskludert.

På overordnet nivå ser vi en marginal nedgang i andelen som opplever å ha relevant jobb. **Totalt oppga 76 prosent av kandidatene at utdanningen var relevant eller svært relevant for nåværende jobb i 2022, og tilsvarende tall i årets undersøkelse er 74 prosent.** For snittverdiene er nedgangen på ett poeng.

For gradsnivåene ser vi kun små endringer i snittverdiene. Når det kommer til fagområdene er endringene imidlertid større, både i positiv og negativ retning. **Det er REALFAG som har hatt den største økningen i andel som har relevant jobb**, etterfulgt av JUS og MEDIEFAG. Den største nedgangen i andel med relevant jobb ser vi blant kandidatene fra IDRETT og HISTORIE.⁵⁵

Figur 7.10 Hvorfor opplever du at utdanningen din ikke er så relevant i nåværende jobb? (q0121) (n=527)⁵⁶



De kandidatene som ikke har lyktes med å oppnå relevant arbeid peker i hovedsak på to ulike faktorer som årsak til dette. For det første, **svarer 35 prosent at utdannelsen de har tatt var for teoretisk og ikke forberedte dem på de reelle arbeidsoppgavene.** Det er i størst grad kandidater fra LÆRER, TEKNO og ØKADM som svarer dette.

Den andre hovedårsaken til mangel på relevant jobb er at det er lite relevante jobber å søke, og kandidaten har ikke fått jobb enda. Dette alternativet benyttes særlig av kandidater fra ESTETISK, IDRETT og SPRÅK. Øvrige årsaker til manglende relevant jobb, som at arbeidsoppgavene ikke svarte med forventningene, ønsker om en annen jobb enn kandidaten utdannet seg til, eller at innholdet i utdanningen ikke var oppdatert, er mindre vanlig.

Det er ingen klare forskjeller i svargivningen mellom kandidater som for tiden bor i Agder sammenliknet med dem som bor utenfor. Svaralternativet «lite relevante jobber å søke, har ikke fått relevant jobb enda» benyttes i like stor grad blant kandidater som bor i og utenfor Agder.

⁵⁵ Vi gjør oppmerksom på at N innenfor disse fagområdene er forholdsvis lav, og at endringene må tolkes med noe forsiktighet

⁵⁶ Spørsmålet ble stilt til kandidatene som valgte alternativ «svært lite relevant», «lite relevant» eller «verken eller» på spørsmål om utdanningens relevans for nåværende jobb (q012)

Tabell 7.6 Krav til arbeidsoppgaver og etterspørsel i arbeidsmarkedet⁵⁷

	Arbeidsoppgaver		Arbeidsmarkedet Min spesifikke utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet
	Krever min fagkompetanse	Krever mine generelle kompetanser	
Total (n=2097)	63 %	72 %	59 %
Grad			
Master (n=1025)	63 %	73 %	59 %
Bachelor (n=1001)	63 %	70 %	58 %
PPU (n=70)	66 %	77 %	70 %
Fagområde			
ØKADM (n=263)	53 %	64 %	62 %
SAMFUNN (n=281)	56 %	68 %	46 %
HISTORIE (n=38)	29 %	42 %	25 %
HELSEFAG (n=462)	75 %	79 %	75 %
INFOTEKN (n=128)	62 %	73 %	47 %
MEDIEFAG (n=42)	52 %	63 %	40 %
REALFAG (n=31)	61 %	71 %	48 %
TEKNO (n=229)	55 %	72 %	70 %
ESTETISK (n=65)	52 %	54 %	36 %
LÆRER (n=429)	73 %	78 %	67 %
PEDFAG (n=57)	72 %	76 %	43 %
JUS (n=20)	80 %	75 %	73 %
SPRÅK (n=32)	38 %	59 %	30 %
IDRETT (n=19)	11 %	32 %	22 %

6 av 10 mener at arbeidsoppgavene i stor grad krever fagkompetansen de har tilegnet seg gjennom utdanning sin. En litt større andel, **7 av 10, mener at arbeidsoppgavene krever deres generelle kompetanser.** Forskjellen i vurdering av fagkompetanse og generell kompetanse er gjennomgående på tvers av gradsnivå og fagområde, med unntak av JUS der kandidatene i større grad vurderer at arbeidsoppgavene krever deres fagkompetanse fremfor generelle kompetanser. Vi ser også at vurderingene er mer samsvarende og høyere for de fagområdene som typisk er mer arbeidslivsrelevante, som HELSEFAG og LÆRER, enn for de typiske disiplinene som SPRÅK og HISTORIE.

Andelen som mener at arbeidsoppgavene krever deres fagkompetanse er uendret siden 2022-undersøkelsen (se figur 7.10). For PPU-kandidatene har det imidlertid vært en økning på 6 prosentpoeng. Blant fagområdene rapporterer JUS og HELSEFAG i størst grad at arbeidsoppgavene krever fagkompetansen, mens IDRETT og HISTORIE rapporterer dette i minst grad. Kandidater fra REALFAG har hatt størst økning siden 2022, med 14 prosentpoeng. Den største nedgangen finner vi blant kandidatene fra IDRETT, med en reduksjon på 34 prosentpoeng.

⁵⁷ Arbeidsoppgaver (q015): Samlet andel som svarte «I ganske stor grad» og «I svært stor grad». Arbeidsmarkedet (q0391, påstand 4): Samlet andel som svarte «Enig» og «Helt enig».

På overordnet nivå mener også 6 av 10 at deres spesifikke utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet. Vi ser vesentlige forskjeller mellom de ulike fagområdene. Det generelle mønsteret er forholdsvis likt som i 2022, men vi merker oss at spesielt **kandidater fra REALFAG merker økt etterspørsel på arbeidsmarkedet (34 prosent i 2022 mot 48 prosent i 2025)**. Kun 22 prosent fra IDRETT opplever at deres utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet.⁵⁸

Tabell 7.7 «Jeg lærte å sette ord på hvordan kompetansen min kan brukes i arbeidslivet» (q0391, påstand 3)

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Total (n=2813)	7 %	17 %	23 %	39 %	14 %
Grad					
Master (n=1139)	7 %	18 %	24 %	38 %	13 %
Bachelor (n=1590)	7 %	17 %	23 %	39 %	15 %
PPU (n=83)	5 %	4 %	24 %	47 %	20 %
Fagområde					
ØKADM (n=380)	10 %	22 %	25 %	33 %	10 %
SAMFUNN (n=414)	11 %	20 %	21 %	36 %	12 %
HISTORIE (n=63)	14 %	25 %	22 %	24 %	14 %
HELSEFAG (n=487)	3 %	10 %	20 %	46 %	21 %
INFOTEKN (n=210)	4 %	14 %	30 %	36 %	15 %
MEDIEFAG (n=76)	7 %	16 %	37 %	34 %	7 %
REALFAG (n=54)	17 %	37 %	19 %	22 %	6 %
TEKNO (n=304)	6 %	16 %	27 %	38 %	13 %
ESTETISK (n=101)	11 %	22 %	27 %	32 %	9 %
LÆRER (n=500)	3 %	12 %	20 %	47 %	18 %
PEDFAG (n=74)	9 %	16 %	27 %	38 %	9 %
JUS (n=57)	5 %	14 %	28 %	35 %	18 %
SPRÅK (n=64)	11 %	31 %	22 %	33 %	3 %
IDRETT (n=28)	11 %	29 %	29 %	29 %	4 %

Halvparten av kandidatene svarer at de lærte å sette ord på hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet⁵⁹. Interessant nok er vurderingene relativt like på tvers av bachelor- og masternivå. Det er PPU-kandidatene som i størst grad svarer at de har lært å sette ord på hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet.

Blant HELSEFAG og LÆRER svarer henholdsvis 67 og 65 prosent at de lærte å sette ord på hvordan kompetansen deres kan brukes i arbeidslivet. Kandidatene fra

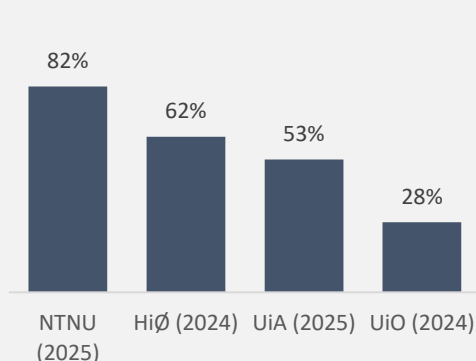
⁵⁸ Merk at N for begge disse fagområdene er lav, og at tallene må tolkes med noe forsiktighet

⁵⁹ Et lignende spørsmål ble stilt i UiOs siste kandidatundersøkelse («Under studietiden ved UiO lærte jeg å kommunisere hvordan min kunnskap kan brukes i arbeidslivet», her sa 35 prosent seg enig eller helt enig i påstanden (Høgestøl, A. og Bjørnebekk, O. (2024). Kandidatundersøkelsen 2023 – Universitetet i Oslo – Grafisk rapport. ideas2evidence-rapport 05:2024) Merk ellers at dette spørsmålet ble omformulert til årets undersøkelse, og derfor ikke er direkte sammenlignbart med tidligere undersøkelser

REALFAG og IDRETT gir på sin side lavest vurderinger av denne påstanden (hhv 28 og 32 prosent).

Sammenligning: Vurdering av egen kompetanse

Figur 7.11 Vurdering av egen kompetanse: Sammenliknet med andre kandidatundersøkelser



Årets undersøkelse er den første av UiAs kandidatundersøkelser der kandidatene vurderer hvorvidt de har lært å sette ord på egen kompetanse. Spørsmålet stilles imidlertid i en del andre kandidatundersøkelser. **Sammenliknet med andre høyere utdanningsinstitusjoner, ligger UiA omtrent midt på treet.** 53 prosent av UiAs kandidater vurderer at de har lært å sette ord på kompetansen sin, mot 82 prosent av NTNU, 62 prosent av HiØ og 28

prosent av UiOs kandidater.⁶⁰ Det er med andre ord stor variasjon i kandidatenes vurderinger på dette spørsmålet.

⁶⁰ Spørsmålsstillingen varierer noe mellom undersøkelsene. NTNU: «Jeg kan beskrive min kompetanse overfor potensielle arbeidsgivere». UiO: [under studiene] lærte jeg å kommunisere mine ferdigheter til arbeidsgiver». HiØ: [under studiene] lærte jeg å kommunisere hvordan min kunnskap kan brukes i arbeidslivet. Tall fra ulike kandidatundersøkelser er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbare. Se kapittel 2.6.

Relevant jobb – utviklingstrekk og sammenligning

Figur 7.12 Relevant jobb: historisk utvikling

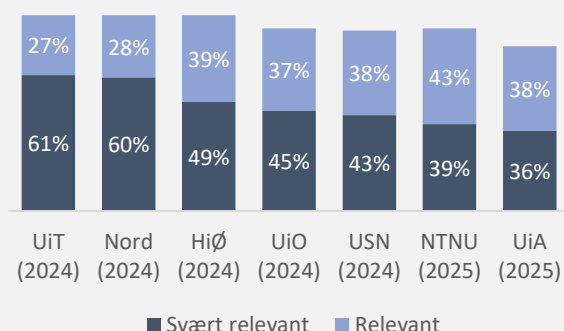


Figur 7.12 viser den historiske utviklingen for kandidatenes vurdering av egen jobbrelevans i forhold til utdanningen de har tatt.

Mellom 2010 og 2016 lå tallene relativt stabilt rundt 80, med en topp i 2019. I forrige undersøkelse så vi en nedgang, og årets resultater tyder på at nivået nå har stabilisert seg omkring 70.⁶¹

Ordlyden i spørsmålet om jobbrelevans ble endret etter 2019-undersøkelsen, noe som kan ha hatt en innvirkning på svargivingen.⁶²

Figur 7.13 Relevant jobb: sammenlignet med andre kandidatundersøkelser⁶³



Figur 7.13 viser UiA-kandidatenes vurderinger av jobbrelevans sammenlignet med tilsvarende vurderinger av kandidater ved andre høyskoler og universitet.

Sammenlignet med andre institusjoner finner vi UiA i det «nedre sjiktet» når det gjelder andelen som har relevant arbeid. Det må samtidig understrekes at jobbrelevans normalt stiger i tråd med tid på arbeidsmarkedet, og at

resultatene for kandidatundersøkelser som gjennomføres lengre tid etter endt utdanning dreies mot en høyere andel i relevant arbeid.

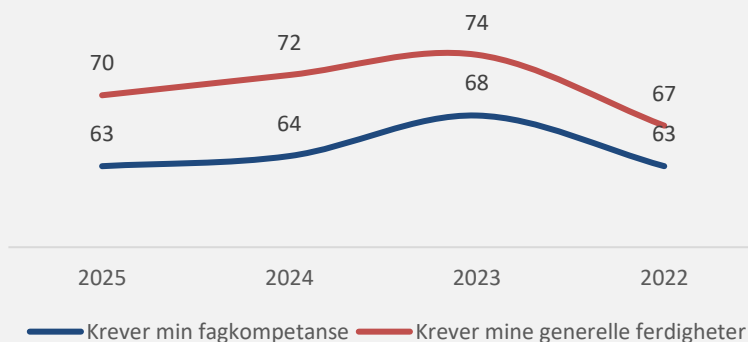
⁶¹ Observante lesere vil merke seg at tallet 72 (snittverdien i 2022) er ulik tallet 76, den samlede prosentandelen som svarte enten relevant eller svært relevant, tidligere gjengitt i tabell 7.7. Forskjellen skyldes utregningsmetode. Kandidatenes svar på det aktuelle spørsmålet ble i forbindelse med denne analysen omgjort til et tall mellom 0 og 100, før gjennomsnittsverdien ble utregnet.

⁶² Spørsmål 2019 og tidligere: «Hvor relevant er utdanningen din i din nåværende jobb? Med relevant menes både fagspesifikk kompetanse og generell kompetanse som analytiske evner, arbeidsmetoder, evne til å tilegne seg ny kunnskap o.l». Spørsmål 2022 og senere: Totalt sett, hvor relevant opplever du at utdanningen er i nåværende jobb? Med relevant tenker vi på hvor mye av det du har lært gjennom utdanningen din som du bruker direkte eller indirekte i jobbsituasjonen din.»

⁶³ Tall fra ulike kandidatundersøkelser er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbare. Se kapittel 2.6.

Krav om kompetanse

Figur 7.14 Arbeidsoppgavenes krav etter avgangsår. Snitt (0-100) eks. «vet ikke»



Kandidatene ble bedt om å vurdere hvorvidt arbeidsoppgavene krever deres fagkompetanse og generelle kompetanser. I figur 7.12 vises gjennomsnittstall av de ulike vurderingene fordelt på kandidatenes avgangsår.

Analysen viser at for kandidater med avgangsår 2023-2025, stiger begge parametere desto lengre fartstid kandidatene har på arbeidsmarkedet. Vurderingene er noe lavere for kandidatene som gikk ut i 2022, men som bemerket tidligere er det et svært begrenset antall kandidater i undersøkelsen med avgangsår i 2022, noe som gjør estimatene for denne gruppen usikre. Generelle ferdigheter vurderes som viktigere uansett år. Både fagkompetanse og generell kompetanse oppleves som viktig selv om man har vært noen år på arbeidsmarkedet.

At betydningen av fagkompetanse i arbeidet øker med kandidatenes tid i arbeidsmarkedet, kan i stor grad knyttes til at en voksende andel får stillinger der de faktisk anvender sitt faglige grunnlag. At generelle ferdigheter likevel vurderes som de viktigste, samsvarer med det man skulle forvente at mange kandidater, særlig fra disiplinfag, erfarer. Selv når den spesifikke fagkunnskapen ikke er direkte relevant for arbeidsoppgavene, har kandidatene utviklet generelle ferdigheter gjennom studietiden som de aktivt benytter i arbeidet sitt.

Les hele
saken her:



Oscar Myrmell,
analytiker i Politiet

Studium: Sosiologi (Master)
Avgangår: 2023

“

Jeg opplever at utdanningen er veldig relevant. Å forstå samfunnstrender, samt hvordan samfunnet spiller inn på mennesket og motsatt, anser jeg på mange måter som kjernen i sosiologien. Disse spørsmålene er også viktige i politiet. Ikke minst er samfunnsvitenskapelige metoder nyttige verktøy for å oppnå et godt analysearbeid i politiet. Men særlig viktig anser jeg valget av masteroppgave – jeg valgte bevisst å rette masteroppgaven min mot kriminalitet og forsoning, ettersom dette var temaer jeg gjerne kunne tenke meg å jobbe med senere i livet. Ved slutten av utdanningen hadde jeg dermed kunnskap og erfaringer som var relevante for min fremtidige arbeidsgiver.

”

8 Kompetanser for fremtidens arbeidsliv

8.1.1 Opparbeidet faglig kjernekompetanse

Først ble kandidatene bedt om å vurdere i hvilken grad de har opparbeidet ulike former for faglig kjernekompetanse i løpet av studietiden. Svarene er oppsummert i tabell 8.1.

Tabell 8.1 «I hvilken grad mener du studiene har gitt deg følgende kompetanse?»⁶⁴ (q097)

	God faglig-teoretisk forståelse	Gode analytiske evner	God metodekunnskap	Oppdatert på forskning innen mitt fagfelt	Kjennskap til relevante arbeidsverktøy for mitt fagfelt
Totalt (n≤2850)	83 %	75 %	73 %	63 %	62 %
Grad					
Master (n≤1161)	84 %	80 %	76 %	71 %	60 %
Bachelor (n≤1605)	81 %	72 %	71 %	57 %	62 %
PPU (n≤84)	89 %	69 %	83 %	61 %	77 %
Fagområde					
ØKADM (n≤381)	79 %	75 %	71 %	46 %	41 %
SAMFUNN (n≤417)	84 %	79 %	71 %	71 %	54 %
HISTORIE (n≤73)	85 %	86 %	70 %	65 %	56 %
HELSEFAG (n≤497)	89 %	76 %	77 %	76 %	77 %
INFOTEKN (n≤213)	70 %	66 %	73 %	55 %	65 %
MEDIEFAG (n≤74)	82 %	78 %	66 %	53 %	45 %
REALFAG (n≤56)	88 %	73 %	75 %	54 %	63 %
TEKNO (n≤311)	83 %	77 %	75 %	53 %	68 %
ESTETISK (n≤104)	71 %	69 %	68 %	52 %	57 %
LÆRER (n≤503)	85 %	71 %	72 %	70 %	67 %
PEDFAG (n≤73)	74 %	75 %	68 %	71 %	59 %
JUS (n≤57)	95 %	86 %	91 %	40 %	67 %
SPRÅK (n≤65)	83 %	77 %	68 %	55 %	52 %
IDRETT (n=30)	80 %	57 %	70 %	77 %	73 %

Flest kandidater oppgir å ha opparbeidet god faglig-teoretisk forståelse gjennom studietiden. Blant fagområdene gjelder dette spesielt kandidater fra JUS, HELSEFAG og REALFAG.

Over 70 prosent oppgir også å ha opparbeidet gode analytiske evner og god metodekunnskap. Igjen vurderer JUS disse ferdighetene særlig høyt, spesielt når det kommer til metodekunnskap.

Noe færre, men fortsatt **over 60 prosent, oppgir oppdatert kunnskap om forskning på sitt fagfelt og kjennskap til relevante arbeidsverktøy.** Her skiller kandidatene fra HELSEFAG og IDRETT seg ut med særlig høye vurderinger. Kandidater fra JUS, som ellers

⁶⁴ Viser samlede andeler for stor eller svært stor grad.

vurderer sine ferdigheter høyt, oppgir i minst grad at de er oppdatert på forskning i sitt fagfelt.

8.1.2 Studienes fokus på omstillingskompetanse

I det følgende ser vi på hvordan studiene legger til rette for utvikling av kompetanser som er sentrale i et samfunn i rask endring.

Tabell 8.2. «I hvilken grad mener du studiene har gitt deg følgende kompetanse?»⁶⁵ (q094)

	Kilde- bevissthet og kritisk tenkning	Evne til etisk refleksjon	Evne til tverrfaglig samarbeid	Evne til å fremme nye ideer og løsninger	Inter- nasjonal forståelse/ perspektiver	Kunnskap om bærekraft	Kjennskap til relevante KI-verktøy	Kompetanse til å utvikle egen virksomhet
Totalt (n≤2851)	85 %	76 %	70 %	65 %	53	42 %	34 %	20 %
Grad								
Master (n≤1161)	89 %	76 %	70 %	67 %	53 %	41 %	34 %	20 %
Bachelor (n≤1605)	82 %	76 %	70 %	63 %	54 %	44 %	34 %	21 %
PPU (n≤84)	71 %	77 %	73 %	66 %	30 %	29 %	39 %	22 %
Fagområde								
ØKADM (n≤382)	85 %	71 %	65 %	64 %	71 %	62 %	39 %	44 %
SAMFUNN (n≤417)	89 %	84 %	78 %	62 %	70 %	45 %	29 %	14 %
HISTORIE (n≤73)	92 %	90 %	63 %	69 %	75 %	34 %	30 %	15 %
HELSEFAG (n≤498)	87 %	87 %	84 %	64 %	43 %	29 %	30 %	11 %
INFOTEKN (n≤214)	80 %	62 %	62 %	72 %	53 %	48 %	52 %	27 %
MEDIEFAG (n≤74)	92 %	76 %	61 %	68 %	44 %	17 %	31 %	18 %
REALFAG (n≤56)	84 %	51 %	39 %	48 %	55 %	52 %	28 %	6 %
TEKNO (n≤310)	85 %	56 %	72 %	70 %	39 %	60 %	47 %	25 %
ESTETISK (n≤103)	69 %	62 %	58 %	69 %	49 %	29 %	23 %	35 %
LÆRER (n≤503)	82 %	83 %	69 %	67 %	38 %	41 %	30 %	15 %
PEDFAG (n≤74)	91 %	88 %	76 %	59 %	46 %	12 %	24 %	10 %
JUS (n≤57)	68 %	72 %	36 %	40 %	81 %	16 %	12 %	9 %
SPRÅK (n≤66)	88 %	68 %	60 %	62 %	62 %	22 %	26 %	11 %
IDRETT (n≤30)	87 %	77 %	57 %	40 %	45 %	28 %	36 %	7 %

På overordnet nivå finner vi **at 85 prosent mener studiene har gitt kildebevissthet og evne til kritisk vurdering av informasjon**. Evne til etisk refleksjon og tverrfaglig samarbeid er også kompetanser de aller fleste rapporterer å ha opparbeidet. **65 prosent mener å ha opparbeidet evne til å fremme nye idéer og løsninger, og 53 prosent internasjonal forståelse**. Langt færre, en av fem har opparbeidet kompetanse til å utvikle egen virksomhet.

En av tre oppgir å ha opparbeidet kjennskap til relevante verktøy for kunstig intelligens (KI) i løpet av studietiden. Merk at svarene på dette spørsmålet varierer betraktelig på tvers av avgangår. Mens **48 prosent av kandidatene som avsluttet sin utdanning i 2025 mener å ha fått kjennskap til KI-verktøy**, gjelder dette kun 16 prosent av kandidatene som avsluttet sin utdanning i 2022.

⁶⁵ Viser samlede andeler for stor eller svært stor grad.

Vi finner flere nevneverdige forskjeller mellom ulike fagområder. Kandidater fra REALFAG, TEKNO og ØKADM opplever i langt større grad å ha kunnskap om bærekraft, sammenlignet med andre fagområder. Kandidater fra HELSEFAG gir de høyeste vurderingene av evnene til tverrfaglig samarbeid, mens det er HISTORIE og JUS som i størst grad mener de har utviklet et internasjonalt perspektiv eller forståelse. Over 90 prosent av kandidatene fra HISTORIE, MEDIFAG og PEDFAG mener å ha opparbeidet kildebevissthet og evne til kritisk tenking. Kjennskap til KI-verktøy rapporteres i størst grad av kandidater fra TEKNO og INFOTEKN. Rundt 4 av 10 ved hhv. ESTETISK og ØKADM – to forholdsvis ulike fagområder – mener å ha fått kompetanse til å utvikle egen virksomhet, gjennom studiene.

Tabell 8.3. «I hvilken grad mener du studiene har gitt deg følgende kompetanse?» (q094). Endring fra 2022

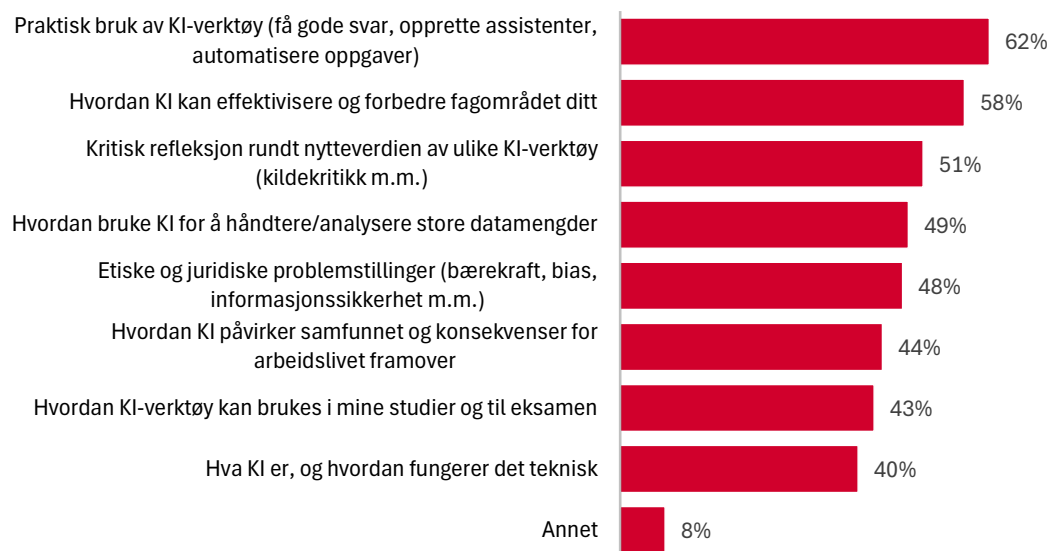
	Evne til etisk refleksjon	Evne til tverrfaglig samarbeid	Internasjonal forståelse/ perspektiver	Kunnskap om bærekraft	Kompetanse til å utvikle egen virksomhet
Totalt (n≤2851)	7 %	5 %	12 %	10 %	4 %
Grad					
Master (n≤1161)	10 %	4 %	8 %	11 %	6 %
Bachelor (n≤1605)	5 %	5 %	15 %	11 %	4 %
PPU (n≤84)	9 %	5 %	14 %	10 %	17 %
Fagområde					
ØKADM (n≤382)	6 %	9 %	9 %	7 %	8 %
SAMFUNN (n≤417)	7 %	8 %	7 %	12 %	5 %
HISTORIE (n≤73)	3 %	-1 %	0 %	11 %	4 %
HELSEFAG (n≤498)	0 %	1 %	20 %	8 %	6 %
INFOTEKN (n≤214)	9 %	-10 %	12 %	22 %	4 %
MEDIFAG (n≤74)	4 %	2 %	16 %	9 %	6 %
REALFAG (n≤56)	7 %	2 %	19 %	4 %	0 %
TEKNO (n≤310)	16 %	7 %	10 %	9 %	0 %
ESTETISK (n≤103)	7 %	2 %	5 %	18 %	-1 %
LÆRER (n≤503)	8 %	11 %	11 %	14 %	7 %
PEDFAG (n≤74)	-2 %	2 %	25 %	-1 %	7 %
JUS (n≤57)	3 %	-5 %	5 %	7 %	2 %
SPRÅK (n≤66)	0 %	16 %	11 %	16 %	2 %
IDRETT (n≤30)	1 %	-1 %	9 %	7 %	-5 %

Av de spørsmålene som også ble stilt i 2022 ser vi en klar økning i andel med opparbeidet kompetanse. **Både kunnskap om bærekraft og internasjonal forståelse er økt med mer enn ti prosentpoeng** på overordnet nivå siden 2022. Evne til etisk refleksjon, tverrfaglig samarbeid og kompetanse til å utvikle egen virksomhet er også økt (4-7 prosentpoeng).

I forrige kapittel så vi nærmere på hvilke aktiviteter kandidatene hadde gjennomført under studiene. Når vi sammenholder utvalgte aktiviteter med svarene i tabell 8.1, finner vi at **kandidater som har tatt utveksling i langt større grad opplever at studiene har gitt dem internasjonal forståelse og perspektiver**, sammenlignet med kandidater som ikke har vært på utveksling. Samme tendens finner vi for kandidater som arbeidet med egen

eller andres gründervirksomhet under studiene, som i langt større grad opplever at de har fått kompetanse til å utvikle egen virksomhet.⁶⁶

Figur 8.1 «Hvilke kunstig intelligens (KI)-kompetanser skulle du ønske du hadde fått mer av gjennom studiet?» (n=1841)(q098)⁶⁷



Blant kandidatene som ikke opplever å ha opparbeidet særlig KI-kompetanse, ønsker 6 av 10 mer kunnskap om praktisk bruk av KI. Over halvparten etterspør også kunnskap om hvordan KI kan effektivisere og forbedre eget fagområde, samt kritisk refleksjon rundt nytteverdien av ulike KI-verktøy. Kandidatene fra JUS og MEDIEFAG er de som i størst grad etterspør ulike former for KI-kompetanse.

⁶⁶ 72 prosent av kandidatene med utvekslingserfaring mener at de i stor/svært stor grad har fått internasjonal forståelse gjennom studiene, mot 50 prosent av dem som ikke har vært på utveksling. For gründervirksomhet er tilsvarende andel 36 mot 20 prosent.

⁶⁷ Spørsmålet ble stilt til kandidatene som valgte alternativ «svært lite relevant», «lite relevant» eller «verken eller» på spørsmål om opparbeidet KI-kompetanse (q094)

Fremtidens kompetansebehov

I 2019 slo Kompetansebehovsutvalget fast at arbeidslivet står overfor betydelige endringer drevet av digitalisering, automatisering og samfunnsmessig omstilling.⁶⁸ Rapporten fremhever at arbeidstakere i økende grad må beherske et bredt sett av ferdigheter som går utover fagspesifikk kunnskap. **Følgende ferdigheter ble løftet frem som sentrale elementer i fremtidens kompetanseprofil:**

- **Kritisk refleksjon**
- **Tverrfaglig samarbeid**
- **Informasjonskompetanse**
- **Innovasjonsevne**
- **Digital kompetanse**

Evne til å vurdere informasjon kritisk, anvende teknologi med forståelse, og jobbe kreativt og tverrfaglig fremstår i dag fortsatt som sentrale forutsetninger for å kunne omstille seg og bidra i et stadig mer kunnskaps- og teknologiintensivt arbeidsliv.

I en temarapport publisert tidligere i år peker HK-dir på et **økende behov for både generell KI-forståelse og fagspesifikk teknologikompetanse**.⁶⁹ Samtidig understrekes viktigheten av at studenter og ansatte tilegner seg innsikt i de etiske, juridiske og samfunnsmessige sidene ved teknologibruk. Det er ikke tilstrekkelig å beherske verktøyene teknisk. Det forventes også evne til refleksjon, kildekritikk og vurdering av konsekvenser.

På denne bakgrunn fremstår ferdigheter som kritisk tenkning, informasjonsbevissthet, kreativ problemløsning, tverrfaglig samarbeid og digital dømmekraft som kjernekompetanser for fremtidens arbeidsliv. Dette stiller høye krav til utdanningsinstitusjonene. Høyere utdanning må i økende grad integrere slike ferdigheter i sine studieprogram og læringsutbytter, og utvikle undervisningsformer som styrker studentenes evne til refleksjon, samhandling og kontinuerlig læring.

⁶⁸ Kompetansebehovsutvalget (NOU 2019:2) *Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolicyen*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>

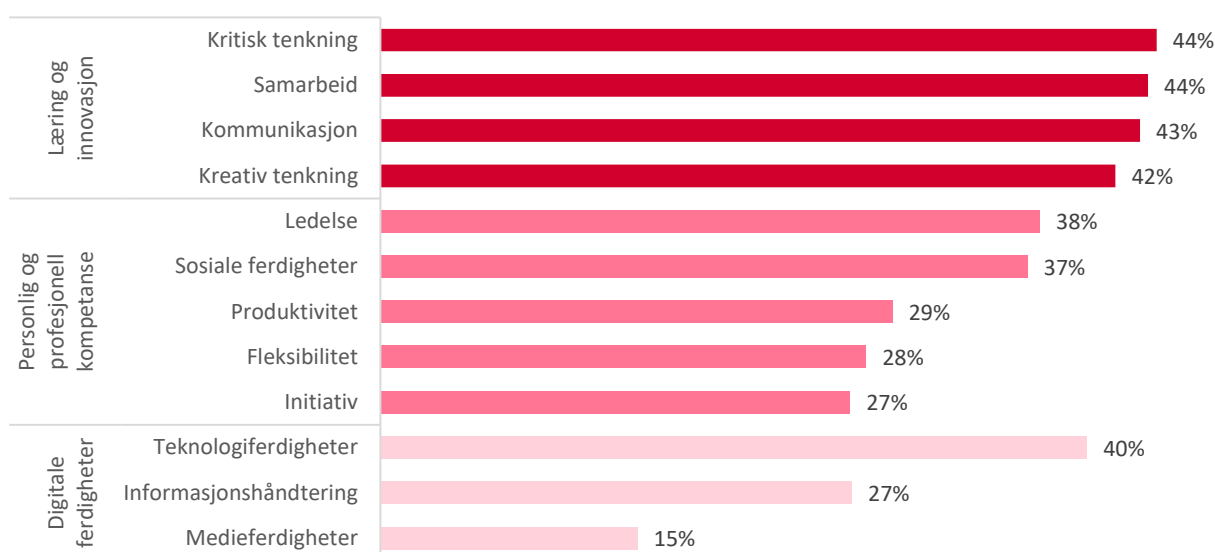
⁶⁹ HK-dir (2025) *Kunstig intelligens i UH-sektoren – muligheter og utfordringer*. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/kunstig-intelligens-i-uh-sektoren-moglegheiter-utfordringer-og-viktige-omrade-framover>

8.1.3 Utdanning i lys av arbeidslivets behov

21st Century Skills er utgangspunkt for kartleggingen av omstillingskompetanse.⁷⁰ 21st Century Skills er en betegnelse på kompetanser og ferdigheter som arbeidslivet har definert som sentrale i et fremtidig arbeidsmarked preget av blant annet høy endringstakt, økende fokus på digitalisering og høye krav til omstillingskompetanse.

Spørsmålet var i likhet med forrige undersøkelse utformet som et flervalgsspørsmål. Kandidatene kunne krysse av for opptil fem ferdigheter. Figur 8.2 viser resultatene fra spørsmålet.

Figur 8.2 «Hvilke av ferdighetene under mener du studiet ditt burde legge mer vekt på for å gjøre kommende studenter godt rustet for samfunns- og arbeidslivet framover?» (N=2855)⁷¹ (q079)



De mest valgte alternativene var «kritisk tenkning» og «samarbeid», 44 prosent av kandidatene mente at studiet deres burde legge mer vekt på disse ferdighetene framover. Vi ser i all hovedsak samme mønster som i forrige kandidatundersøkelse.

Vi ser ellers at mange ulike ferdigheter blir vurdert som viktig av kandidatene: Kritisk tenkning, kommunikasjon, kreativ tenkning og teknologiferdigheter, trekkes alle frem av 40 prosent eller flere av kandidatene.

Fleksibilitet, produktivitet, initiativ, informasjonshåndtering og medieferdigheter vurderes som mindre viktig. Her er det imidlertid forskjeller mellom ulike faggrupper og gradsnivå. Vi kommer nærmere inn på dette under.

⁷⁰ For en nærmere beskrivelse av 21st century skills, se vedlegg 9.4.

⁷¹ Kandidatene svarte på basis av den fulle svaretiketten (feks. «Samarbeid – Løse komplekse oppgaver sammen med andre»), men etiketten gjengis her i kortform av plasshensyn.

Tabell 8.4 Ferdigheter kandidatene mener bør vektlegges for kommende studenter - Læring og innovasjonsferdigheter og digitale ferdigheter

	Læring og innovasjonsferdigheter				Digitale ferdigheter		
	Kritisk tenkning	Samarbeid	Kommunikasjon	Kreativ tenkning	Teknologi-ferdigheter	Informasjons-håndtering	Medie-ferdigheter
Totalt (n=2855)	44 %	44 %	43 %	42 %	40 %	27 %	15 %
Grad							
Master (n=1159)	46 %	46 %	41 %	44 %	42 %	27 %	14 %
Bachelor (n=1612)	44 %	43 %	46 %	40 %	39 %	27 %	15 %
PPU (n=83)	33 %	40 %	35 %	55 %	36 %	17 %	22 %
Fagområde							
ØKADM (n=380)	43 %	39 %	37 %	35 %	60 %	29 %	18 %
SAMFUNN (n=416)	47 %	45 %	46 %	42 %	30 %	31 %	13 %
HISTORIE (n=72)	60 %	28 %	51 %	54 %	22 %	51 %	18 %
HELSEFAG (n=499)	49 %	49 %	53 %	36 %	27 %	29 %	9 %
INFOTEKN (n=217)	44 %	44 %	35 %	42 %	67 %	28 %	19 %
MEDIEFAG (n=73)	42 %	32 %	37 %	56 %	47 %	30 %	48 %
REALFAG (n=56)	54 %	46 %	45 %	43 %	52 %	36 %	7 %
TEKNO (n=309)	47 %	43 %	37 %	41 %	60 %	26 %	4 %
ESTETISK (n=103)	26 %	41 %	34 %	51 %	25 %	17 %	41 %
LÆRER (n=502)	37 %	48 %	44 %	48 %	31 %	19 %	13 %
PEDFAG (n=74)	46 %	41 %	49 %	42 %	28 %	16 %	11 %
JUS (n=57)	56 %	40 %	51 %	26 %	23 %	25 %	4 %
SPRÅK (n=66)	38 %	32 %	47 %	48 %	41 %	29 %	29 %
IDRETT (n=30)	23 %	33 %	33 %	37 %	37 %	20 %	30 %

Tabell 8.5. Ferdigheter kandidatene mener bør vektlegges for kommende studenter - Personlig og profesjonell kompetanse

	Personlig og profesjonell kompetanse				
	Sosiale ferdigheter		Produktivitet	Fleksibilitet	Initiativ
	Ledelse				
Totalt (n=2855)	38 %	37 %	29 %	28 %	27 %
Grad					
Master (n=1159)	41 %	34 %	28 %	28 %	24 %
Bachelor (n=1612)	35 %	39 %	31 %	27 %	29 %
PPU (n=83)	45 %	41 %	19 %	37 %	20 %
Fagområde					
ØKADM (n=380)	40 %	30 %	32 %	24 %	23 %
SAMFUNN (n=416)	45 %	43 %	27 %	25 %	28 %
HISTORIE (n=72)	10 %	35 %	26 %	21 %	21 %
HELSEFAG (n=499)	38 %	34 %	26 %	31 %	31 %
INFOTEKN (n=217)	29 %	37 %	35 %	19 %	25 %
MEDIEFAG (n=73)	26 %	36 %	23 %	11 %	29 %
REALFAG (n=56)	25 %	29 %	25 %	18 %	34 %
TEKNO (n=309)	30 %	27 %	34 %	24 %	27 %
ESTETISK (n=103)	47 %	50 %	35 %	17 %	41 %
LÆRER (n=502)	45 %	41 %	25 %	43 %	23 %
PEDFAG (n=74)	35 %	46 %	28 %	39 %	27 %
JUS (n=57)	23 %	58 %	37 %	26 %	26 %
SPRÅK (n=66)	35 %	32 %	27 %	20 %	21 %
IDRETT (n=30)	43 %	33 %	33 %	13 %	23 %

Tabell 8.4 og 8.5 er for omfattende til å kommenteres i detalj, men merk at vi har delt svargivingen opp i to tabeller for å bedre lesbarheten – selv om begge tabellene er utledet

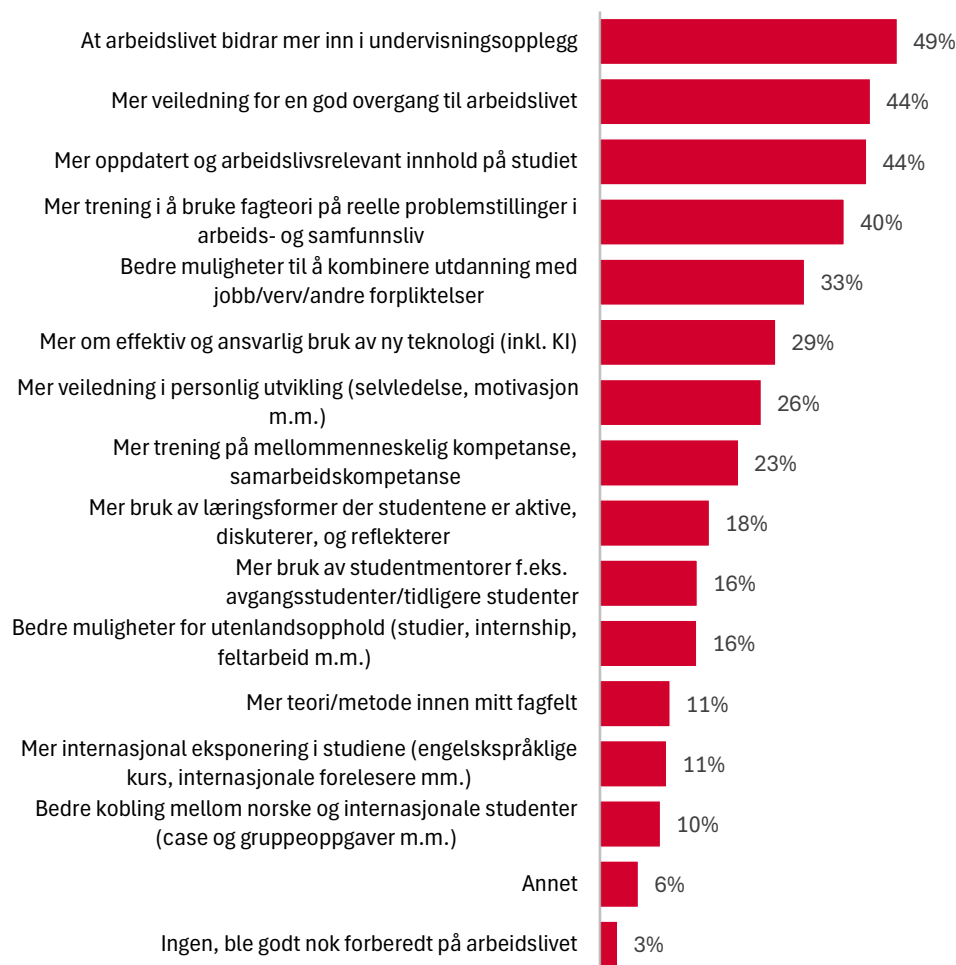
fra det samme spørsmålet i spørreundersøkelsen. Svargivingen fra figur 8.2 er brutt ned etter gradsnivå og fagområde, og ferdighetene er gruppert etter de tre overordnede kategoriene: i) Læring og innovasjonsferdigheter, ii) Digitale ferdigheter, iii) Personlig og profesjonell kompetanse.

Oppsummert merker vi oss blant annet at:

- Kritisk tenkning fremheves spesielt av kandidater fra JUS og HISTORIE, og minst av kandidater fra IDRETT og ESTETISK
- Kreativ tenkning fremheves spesielt av PPU-kandidater og kandidater fra MEDIEFAG
- Samarbeid fremheves spesielt av kandidater fra HELSEFAG og LÆRER, og minst av kandidater fra HISTORIE
- Kommunikasjon fremheves spesielt av kandidater fra HELSEFAG og JUS
- Informasjonshåndtering fremheves spesielt av kandidater fra HISTORIE, og i liten grad av kandidater fra PEDFAG
- Medieferdigheter er som nevnt lite vektlagt hos de fleste kandidatgruppene, men med et tydelig unntak for kandidater fra MEDIEFAG og ESTETISK
- Teknologiferdigheter fremheves spesielt av kandidater fra TEKNO, INFOTEKN og ØKADM
- Fleksibilitet trekkes frem av omtrent 40 prosent av kandidatene fra PEDFAG og LÆRER
- Ledelse trekkes i størst grad frem av kandidater fra ESTETISK, LÆRER og SAMFUNN
- Initiativ er viktigst blant kandidater fra ESTETISK
- Produktivitet har forholdsvis jevn fordeling, men trekkes i størst grad frem av kandidater fra JUS.
- Sosiale ferdigheter vektlegges høyest hos kandidater fra JUS.

Svarene speiler i stor grad de som ble gitt ved forrige kandidatundersøkelse.

Figur 8.3 «Del gjerne med oss om du opplever at studieprogrammet kunne gjort noe annerledes for å forberede studentene bedre på arbeidslivet» (n=2852) (q0791)



Figur 8.3 viser hvilke forhold kandidatene mener kunne gjort dem bedre forberedt på arbeidslivet. De faktorene som topper listen, er alle knyttet til arbeidslivkontakt og -relevans. Dette er et vanlig funn i kandidatundersøkelser. På et lignende spørsmål i NTNUs kandidatundersøkelse for 2025⁷², finner man at praksis og nærhet til arbeidslivet er det som fremheves mest av kandidatene når de blir spurt om hva som kunne gjort dem bedre forberedt på arbeidslivet

Halvparten av kandidatene etterspør mer bidrag fra arbeidslivet inn i undervisningsopplegg. Dette etterspørres i størst grad av kandidater fra MEDIEFAG, PEDFAG og JUS. Mange etterspør også mer veiledning for en god overgang til arbeidslivet. Her er fordelingen mellom fagområder relativt jevn. Mer oppdatert og arbeidslivsrelatert innhold etterspørres i størst grad av kandidatene fra MEDIEFAG.

⁷² Marti, A. R., Bjørnebekk, O.L., og Høgestøl, A. (2025) Kandidatundersøkelsen 2025: NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Rapport nr. 13:2025

Les hele
saken her:



Jonas Lindland Andreassen,
elektroingeniør hos Asplan Viak

Studium: Fornybar energi (bachelor)

“

Jeg fikk jobb før jeg var ferdig med studiet. Fornybar energi blir stadig viktigere, og entreprenører og oppdragsgivere setter stadig høyere krav til kompetanse. Selv om moderne programvare tar seg av mange beregninger, er det viktig å forstå teorien bak. Vi brukte AutoCAD på studiet, mens REVIT er viktig for bygg. Man lærer jo også mye på jobben, både gjennom kurs og kollegaer.

”

9 Vedlegg

9.1 Svarprosent på studieprogramnivå

Tabell 9.1 Fagområder, studieprogram og svarprosjenter

Fagområde	Studieprogram	Antall svar	Svarprosent
Alle	Alle	3045	37 %
ESTETISK	Elektronisk musikk, bachelorprogram	12	38 %
	Kunstfag, masterprogram	11	41 %
	Rytmask musikk, masterprogram	31	38 %
	Samtidsteater, bachelorprogram	14	52 %
	Utøvende musikk - klassisk studieretning, bachelorprogram	13	39 %
	Utøvende musikk - rytmisk studieretning, bachelorprogram	13	43 %
	Utøvende musikk, klassisk, masterprogram	11	31 %
	Visuell kunst og formidling, bachelorprogram	8	27 %
HELSEFAG	Avansert klinisk allmennsykepleie, masterprogram	5	42 %
	Bioingeniørfag, bachelorprogram	18	31 %
	Folkehelsearbeid, bachelorprogram	34	42 %
	Folkehelsevitenskap, masterprogram	22	37 %
	Helseinformatikk, erfaringsbasert masterprogram	34	54 %
	Helsesykepleie, masterprogram	10	37 %
	Klinisk helsevitenskap, masterprogram	17	57 %
	Psykososial helse, masterprogram	47	54 %
	Samfunnsrettet ernæringsarbeid, bachelorprogram	11	65 %
	Spesialsykepleie, masterprogram	18	26 %
	Sykepleie, bachelorprogram Grimstad	107	29 %
	Sykepleie, bachelorprogram Kristiansand	156	33 %
	Sykepleie, bachelorprogram, fleksibelt	10	38 %
	Vernepleie, bachelorprogram	51	35 %
	Anvendt filosofi, bachelorprogram	15	39 %
HISTORIE	Historie, bachelorprogram	23	47 %
	Historie, masterprogram	13	46 %
	Religion, etikk og samfunn, bachelorprogram	5	38 %
	Religion, filosofi og samfunn, masterprogram	9	50 %
	Teknologi, menneske og samfunn, masterprogram	10	63 %
	Idrett, bachelorprogram	23	35 %
IDRETT	Idrettsvitenskap, masterprogram	8	21 %
	Academic Esports, Bachelor's Programme	14	44 %
INFOTEKN	Artificial Intelligence and The Internet of Things, Master's Programme	14	25 %
	Cybersikkerhet, masterprogram	28	39 %
	IT og informasjonssystemer, bachelorprogram	100	38 %
	Informasjonssystemer, masterprogram	17	38 %
	Kunstig intelligens, 5-årig masterprogram	6	67 %
	Multimedia and Game Technologies, Master's Programme	5	17 %
	Multimedieteknologi og -design, bachelorprogram	40	43 %
	Rettsvitenskap, bachelorprogram	51	31 %
JUS	Rettsvitenskap, masterprogram	12	44 %

(tabell fortsetter på neste side)

Fagområde	Studieprogram	Antall svar	Svarprosent
Alle	Alle	3045	37 %
LÆRER	Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning, bachelorprogram	9	36 %
	Barnehagekunnskap, masterprogram	10	45 %
	Barnehagelærerutdanning, bachelorprogram	107	34 %
	Barnehagelærerutdanning, bachelorprogram, Grimstad	28	35 %
	Fagdidaktikk for grunnskolens trinn 5-10, 2-årig masterprogram	<5	-
	Faglærerutdanning i rytmisk musikk, bachelorprogram	13	32 %
	Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, 5-årig masterprogram	86	36 %
	Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, Grimstad	<5	-
	Grunnskolelærerutdanning for trinn 5-10, 5-årig masterprogram	80	33 %
	Lektorutdanning for trinn 8-13, 5-årig masterutdanning	85	42 %
	Lærerutdanning for tospråklige lærere, bachelorprogram	17	61 %
	Praktisk-pedagogisk utdanning	50	38 %
	Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag (heltid)	5	63 %
	Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag for trinn 8-13	32	46 %
	Kommunikasjon, bachelorprogram	39	34 %
MEDIEFAG	Samfunnskommunikasjon, masterprogram	31	52 %
	Skolebibliotekkunnskap, bachelorprogram	9	36 %
PEDFAG	Pedagogikk, bachelorprogram	17	36 %
	Pedagogikk, masterprogram	21	47 %
	Spesialpedagogikk, bachelorprogram	19	44 %
	Spesialpedagogikk, masterprogram	23	50 %
REALFAG	Biologi, bachelorprogram	24	38 %
	Industriell matematikk, bachelorprogram	<5	-
	Kystsonøkologi, masterprogram	16	52 %
	Matematikk, masterprogram	7	64 %
	Matematikdidaktikk for lærere, erfaringsbasert	6	32 %
SAMFUNN	Barnevern, 5-årig masterprogram	16	38 %
	Global utvikling og samfunnsplanlegging, masterprogram	40	47 %
	Globale utviklingsstudier, bachelorprogram	49	52 %
	Ledelse, masterprogram	93	49 %
	Master's Programme in Global Development, Crisis and Change	<5	-
	Samfunnsplanlegging og kommunikasjon, bachelorprogram	24	41 %
	Samfunnsplanlegging, sted og prosess, masterprogram	9	53 %
	Sosialt arbeid, bachelorprogram	68	36 %
	Sosialt arbeid, masterprogram	5	36 %
	Sosiologi og sosialt arbeid, masterprogram	22	37 %
	Sosiologi, bachelorprogram	42	48 %
	Statsvitenskap og ledelse, masterprogram	30	43 %
	Statsvitenskap, bachelorprogram	50	40 %
SELVVACH	Selvvalgt bachelor	<5	-
SPRÅK	Engelsk, bachelorprogram	21	39 %
	Film, litteratur og teater, bachelorprogram	18	36 %
	Master's Programme in English	11	44 %
	Nordisk språk og litteratur, bachelorprogram	6	67 %
	Nordisk språk og litteratur, masterprogram	6	43 %
	Oversettelse og fagspråklig kommunikasjon, master	<5	-
	Oversetting og interkulturell kommunikasjon - engelsk, bachelorprogram	<5	-

(tabell fortsetter på neste side)

Fagområde	Studieprogram	Antall svar	Svarprosent
Alle	Alle	3045	37 %
TEKNO	Bygg, masterprogram	36	45 %
	Fornybar energi, masterprogram	18	38 %
	Industriell økonomi og teknologiledelse, masterprogram	45	29 %
	Ingeniørfag - byggdesign, bachelorprogram	36	27 %
	Ingeniørfag - data, bachelorprogram	78	33 %
	Ingeniørfag - elektronikk, bachelorprogram	10	30 %
	Ingeniørfag - fornybar energi, bachelorprogram	26	41 %
	Ingeniørfag - mekatronikk, bachelorprogram	62	39 %
ØKADM	Mekatronikk, masterprogram	14	23 %
	Executive Master of Business Administration	33	38 %
	Innovasjon og kunnskapsutvikling, masterprogram	15	35 %
	International Business, masterprogram	18	31 %
	Markedsføring og ledelse, bachelorprogram	73	30 %
	Master's Programme in Sustainability Management	15	35 %
	Regnskap og revisjon - siviløkonom, masterprogram	31	31 %
	Shift entreprenørskap og innovasjon, masterprogram	7	30 %
	Shift entreprenørskap og økonomi, masterprogram	<5	-
	Økonomi og administrasjon - siviløkonom, masterprogram	63	32 %
	Økonomi og administrasjon, bachelorprogram	152	31 %

9.2 Tabell- og figuroversikt

Tabeller

TABELL 2.1 SVARFORDELING MED NEDBRYTNINGER	12
TABELL 2.2 FEILMARGINER I +/- PROSENTPOENG: SAMTLIGE KANDIDATER OG KANDIDATER I JOBB.	14
TABELL 4.1 VURDERING AV STUDIEPROGRAM, MED NEDBRYTNINGER	26
TABELL 4.2 VURDERING AV UTDANNINGEN OG JOBBMULIGHETER I REGIONEN, MED NEDBRYTNINGER. ANDEL ENIG/HELT ENIG.	30
TABELL 5.1 HJEMSTED FØR STUDIENE OG ARBEID-/BOSTED I DAG'	32
TABELL 5.2 HJEMSTED FØR STUDIENE OG ARBEID-/BOSTED I DAG, ETTER FAGOMRÅDE	34
TABELL 5.3 ARBEID-/BOSTED I DAG – KANDIDATER FRA AGDER	39
TABELL 6.1 KANDIDATENS HOVEDBESKJEFTIGELSE (Q002)	43
TABELL 6.2 BRANSJER MED HØYEST OG LAVEST ANDEL MIDLERTIDIGE ANSATTE'	44
TABELL 6.3 MISTILPASNING I ARBEIDSMARKEDET	45
TABELL 6.4 HVOR RASKT KANDIDATENE FIKK JOBB ETTER FULLFØRT UTDANNING (Q049). KUMULATIV ANDEL KANDIDATER. GJENNOMSNIITTLIG TID, OG ANTALL SØKNADER SENDT (Q022)	50
TABELL 6.5 «HVOR STOR STILLINGSANDEL HAR DU I DIN NÅVÆRENDE STILLING?» (Q004)	55
TABELL 6.6 «HVLKET STILLINGSNIVÅ HAR DU NÅ I HOVEDJOBEN DIN?» (Q010)	57
TABELL 6.7 «I HVILKEN SEKTOR ER DIN NÅVÆRENDE STILLING?» (Q005)	59
TABELL 6.8 BRANSJETILKNYTNING FORDELT PÅ FAGOMRÅDER. (Q008) (IKKE UTTØMMENDE)	60
TABELL 6.9 BRANSJE FORDELT PÅ SEKTOR MED RELATIV KVINNEANDEL	61
TABELL 7.1 «HVOR VIKTIG VAR UTSIKTER TIL JOBB OG KARRIERE FOR VALG AV STUDIE?» (Q031)	66
TABELL 7.2 «DET BLE LAGT GODT TIL RETTE FOR KONTAKT OG SAMARBEID MED ARBEIDSLIVET» (Q0391, PÅSTAND 1)	67
TABELL 7.3 ÅRSAKEN TIL AT KANDIDATENE IKKE HADDE OPPGAVESAMARBEID ELLER PRAKSIS/INTERNSHIP	69
TABELL 7.4 «UTDANNINGEN MIN HAR GITT MEG JOBBMULIGHETER SOM SVARER TIL DE FORVENTNINGENE JEG HADDE UNDER UTDANNINGEN» (Q0391, PÅSTAND 5)	73
TABELL 7.5 UTDANNINGENS RELEVANS I NÅVÆRENDE JOBB (Q012)	77
TABELL 7.6 KRAV TIL ARBEIDSOPPGAVER OG ETTERSØRSEL I ARBEIDSMARKEDET	79
TABELL 7.7 «JEG LÆRTE Å SETTE ORD PÅ HVORDAN KOMPETANSEN MIN KAN BRUKES I ARBEIDSLIVET» (Q0391, PÅSTAND 3)	80
TABELL 8.1 «I HVILKEN GRAD MENER DU STUDIENE HAR GITT DEG FØLGENDE KOMPETANSE?» (Q097)	85
TABELL 8.2. «I HVILKEN GRAD MENER DU STUDIENE HAR GITT DEG FØLGENDE KOMPETANSE?» (Q094)	86
TABELL 8.3. «I HVILKEN GRAD MENER DU STUDIENE HAR GITT DEG FØLGENDE KOMPETANSE?» (Q094). ENDRING FRA 2022	87
TABELL 8. FERDIGHETER KANDIDATENE MENER BØR VEKTLLEGGES FOR KOMMENDE STUDENTER - LÆRING OG INNOVASJONSFERDIGHETER OG DIGITALE FERDIGHETER	91
TABELL 8.. FERDIGHETER KANDIDATENE MENER BØR VEKTLLEGGES FOR KOMMENDE STUDENTER - PERSONLIG OG PROFESJONELL KOMPETANSE	91
TABELL 9.1 FAGOMRÅDER, STUDIEPROGRAM OG SVARPROSENTER	95
TABELL 9.2 HJEMSTED FØR STUDIENE OG ARBEID-/BOSTED I DAG – KUN KANDIDATER SOM ER I ARBEID	100
TABELL 9.3 HVOR RASKT KANDIDATENE FIKK JOBB ETTER FULLFØRT UTDANNING (Q049)	100
TABELL 9.4 HVOR MANGE STILLINGER SØKTE DU FØR DU FIKK DIN FØRSTE JOBB ETTER FULLFØRT GRAD? (Q022)	101

Figurer

FIGUR 2.1 KUMULATIV SVARPROSENT GJENNOM FELTPERIODEN	11
FIGUR 4.1 VURDERING AV UiA, UTDANNING OG STUDIEBYEN (N=2866)	25
FIGUR 4.2 TILFREDSHET MED UTDANNINGEN: HISTORISK UTVIKLING	27
FIGUR 4.3 TILFREDSHET MED UTDANNINGEN, FORDELING ETTER AVGANGSÅR.....	27
FIGUR 4.4 TILFREDSHET MED UTDANNING: UNIVERSITETER OG HØGSKOLER SAMMENLIGNET	28
FIGUR 4.5 VURDERING AV UTDANNINGEN OG JOBBMULIGHETER I REGIONEN (Q095) (N=2867)	29
FIGUR 5.1 TILVEKST AV UiA-KANDIDATER TIL AGDER FYLKE ETTER AVGANGSÅR, PROSENTPOENG	33
FIGUR 5.2 «HVA ER DE VIKTIGSTE ÅRSÅKENE TIL AT DU FOR TIDEN IKKE JOBBER I AGDER?» (Q071) (N=903)	36
FIGUR 5.3 «HVOR GEOGRAFISK ØNSKER DU HELST Å JOBBE PÅ SIKT?» (Q073) (N=2632)	37
FIGUR 5.4 MOBILITET INNAD I AGDER – FLYTTET TIL EN MER ELLER MINDRE SENTRAL KOMMUNE	40
FIGUR 6.1 TILPASNING TIL ARBEIDSMARKEDET OVER TID BLANT UiA-KANDIDATER	47
FIGUR 6.2 ARBEIDSLEDIGHET 2010-2025	47
FIGUR 6.3 ARBEIDSLEDIGHET PR 2025, ETTER AVGANGSÅR: 2022-2025	48
FIGUR 6.4 KANDIDATUNDERSØKELSER SAMMENLIGNET: KANDIDATER SOM HADDE JOBB VED FULLFØRT UTDANNING	52
FIGUR 6.5 KANDIDATUNDERSØKELSER SAMMENLIGNET: NÅR KANDIDATENE FIKK JOBB ETTER ENDT UTDANNING	52
FIGUR 6.6 HVORDAN KANDIDATENE FIKK SIN FØRSTE JOBB (Q050) (N=1998)	53
FIGUR 6.7 ANSETTELSESFORM FOR UiA-KANDIDATER I ARBEID, 2013-2022	54
FIGUR 6.8 FORDELING AV FASTE- OG MIDLERTIDIGE ANSETTELSESFORHOLD MED AVGANGSÅR, 2022-2025	54
FIGUR 6.9 OMFANGET AV UFRIVILLIG DELTID - HISTORISK UTVIKLING	56
FIGUR 6.10 OMFANGET AV UFRIVILLIG DELTID – SAMMENLIGNING	56
FIGUR 6.11 LEDERANSVAR ETTER AVGANGSÅR: 2022-2025	58
FIGUR 6.12 SNITTLØNN ETTER AVGANGSÅR: 2022-2025	62
FIGUR 6.13 BRUTTO ÅRSLØNN (INKL. BONUS OG OVERTID) (Q014). OMGJORT TIL SNITTLØNN	62
FIGUR 6.14 LØNNSFORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN, UAVHENGIG AV STILLINGSANDEL	64
FIGUR 7.1 KONTAKT MED ARBEIDSLIVET UNDER STUDIETIDEN OG NYTTEN AV DETTE (Q090, Q089)	68
FIGUR 7.2 AKTIVITETER UNDER STUDIETIDEN OG NYTTEN AV DETTE (Q091, Q093)	70
FIGUR 7.3 ÅRSÅKER TIL Å IKKE HA INTERNASJONAL UTVEKSLING (Q0911) (N=2527)	71
FIGUR 7.4 OMFANGET AV OPPGAVESAMARBEID OG VALGFRI PRAKSIS – HISTORISK UTVIKLING	72
FIGUR 7.5 OPPGAVESAMARBEID OG VALGFRI PRAKSIS, SAMMENLIGNET MED ANDRE UTDANNINGSINSTITUSJONER	72
FIGUR 7.6 UTDANNINGEN HAR GITT JOBBMULIGHETER SOM SVARER TIL FORVENTNINGENE, HISTORISK UTVIKLING	75
FIGUR 7.7 UTDANNINGEN HAR GITT JOBBMULIGHETER SOM SVARER TIL FORVENTNINGENE, SAMMENLIGNET MED ANDRE UTDANNINGSINSTITUSJONER	75
FIGUR 7.8 «UTDANNINGEN MIN HAR GITT MEG JOBBMULIGHETER SOM SVARER TIL DE FORVENTNINGENE JEG HADDE UNDER UTDANNINGEN»: ANDEL ENIG/HELT ENIG ETTER AVGANGSÅR	76
FIGUR 7.9 HVORFOR OPPLEVER DU AT UTDANNINGEN DIN IKKE ER SÅ RELEVANT I NÅVÆRENDE JOBB? (Q0121) (N=527)	78
FIGUR 7.10 RELEVANT JOBB: HISTORISK UTVIKLING	82
FIGUR 7.11 RELEVANT JOBB: SAMMENLIGNET MED ANDRE KANDIDATUNDERSØKELSER	82
FIGUR 7.12 ARBEIDSOPPGAVENES KRAV ETTER AVGANGSÅR. SNITT (0-100) EKS. «VET IKKE»	83
FIGUR 8.1 «Hvilke kunstig intelligens (KI)-kompetanser skulle du ønske du hadde fått mer av gjennom studiet?» (N=1841)(Q098)	88
FIGUR 8.2 «Hvilke av ferdighetene under mener du studiet ditt burde legge mer vekt på for å gjøre kommende studenter godt rustet for samfunns- og arbeidslivet framover?» (Q079)	90
FIGUR 8.3 «DEL GJERNE MED OSS OM DU OPPLEVER AT STUDIEPROGRAMMET KUNNE GJORT NOE ANNERLEDES FOR Å FORBEREDE STUDENTENE BEDRE PÅ ARBEIDSLIVET» (N=2852) (Q0791)	93

9.3 Supplerende analyser

Tabell 9.2 Hjemsted før studiene og arbeid-/bosted i dag – kun kandidater som er i arbeid

	Bosted før	Bosted nå	Tilvekst
Agder (n=1056/1206)	51 %	59 %	14 %
Kristiansandsregionen (n=585/798)	28 %	39 %	36 %
Østre Agder (n=262/275)	13 %	13 %	5 %
Lister (n=82/72)	4 %	3 %	-12 %
Setesdal (n=19/15)	1 %	1 %	-21 %
Oslo (n=95/238)	5 %	12 %	151 %
Øvrige fylker (n=870/582)	42 %	28 %	-33 %
Utlandet (n=39/34)	2 %	2 %	-13 %

Tabell 9.3 Hvor raskt kandidatene fikk jobb etter fullført utdanning (q049)

	Før fullført utdanning	Innen 3 måneder	Innen 6 måneder	Innen 12 måneder	Mer enn 12 måneder	Har ikke fått jobb
Total (n=2363)	53 %	21 %	5 %	3 %	2 %	15 %
Grad						
Master (n=1184)	60 %	17 %	5 %	3 %	2 %	14 %
Bachelor (n=1097)	45 %	26 %	6 %	4 %	3 %	16 %
PPU (n=81)	46 %	25 %	12 %	1 %	1 %	15 %
Fagområde						
ØKADM (n=287)	63 %	15 %	5 %	2 %	4 %	11 %
SAMFUNN (n=324)	50 %	15 %	6 %	4 %	3 %	22 %
HISTORIE (n=42)	48 %	12 %	7 %	2 %	5 %	26 %
HELSEFAG (n=501)	66 %	22 %	3 %	2 %	1 %	6 %
INFOTEKN (n=160)	44 %	13 %	6 %	8 %	1 %	28 %
MEDIEFAG (n=56)	27 %	23 %	9 %	5 %	5 %	30 %
REALFAG (n=35)	40 %	23 %	3 %	0 %	6 %	29 %
TEKNO (n=237)	61 %	17 %	7 %	3 %	2 %	10 %
ESTETISK (n=90)	27 %	24 %	11 %	7 %	8 %	23 %
LÆRER (n=475)	48 %	30 %	5 %	4 %	1 %	11 %
PEDFAG (n=69)	29 %	45 %	3 %	3 %	1 %	19 %
JUS (n=22)	55 %	14 %	0 %	0 %	0 %	32 %
SPRÅK (n=46)	46 %	15 %	4 %	2 %	4 %	28 %
IDRETT (n=18)	28 %	28 %	11 %	6 %	6 %	22 %

Tabell 9.4 Hvor mange stillinger søkte du før du fikk din første jobb etter fullført grad? (q022)

	Ingen, ble tilbudt jobb uten formell søkeprosess	1-5	6-10	11-20	21-30	31 eller flere
Total (n=1441)	10 %	56 %	12 %	9 %	4 %	8 %
Grad						
Master (n=718)	9 %	53 %	14 %	10 %	4 %	11 %
Bachelor (n=670)	11 %	60 %	11 %	8 %	3 %	6 %
PPU (n=52)	17 %	58 %	6 %	8 %	2 %	10 %
Fagområde						
ESTETISK (n=47)	11 %	47 %	21 %	9 %	2 %	11 %
HELSEFAG (n=290)	15 %	75 %	5 %	2 %	1 %	3 %
HISTORIE (n=22)	14 %	55 %	5 %	14 %	0 %	14 %
IDRETT (n=11)	45 %	27 %	9 %	18 %	0 %	0 %
INFOTEKN (n=92)	9 %	47 %	12 %	10 %	8 %	15 %
JUS (n=10)	20 %	50 %	0 %	20 %	10 %	0 %
LÆRER (n=337)	9 %	57 %	12 %	10 %	4 %	7 %
MEDIEFAG (n=25)	20 %	28 %	20 %	8 %	0 %	24 %
PEDFAG (n=45)	16 %	49 %	18 %	9 %	2 %	7 %
REALFAG (n=12)	0 %	42 %	17 %	25 %	0 %	17 %
SAMFUNN (n=157)	8 %	48 %	17 %	15 %	5 %	8 %
SPRÅK (n=23)	4 %	61 %	13 %	13 %	4 %	4 %
TEKNO (n=174)	8 %	50 %	17 %	13 %	5 %	7 %
ØKADM (n=195)	8 %	55 %	12 %	6 %	5 %	14 %

9.4 21st century skills

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

Tabellen over viser en oversikt over de ulike ferdighetene eller kompetansene som inngår i det som ofte omtales som «21st century skills», gjengitt på originalspråket.⁷³ På norsk kan vi oversette de tre hovedkategoriene inn i 1) Læring og innovasjonsferdigheter, 2) digitale ferdigheter og 3) personlig og profesjonell kompetanse. Kandidatene i årets undersøkelse ble bedt om å vurdere hvilke av disse individuelle ferdighetene de mener studiet bør legge vekt på i tiden framover for å være bedre rustet til morgendagens arbeidsliv.

Læring og innovasjonsferdigheter

- **Kritisk tenkning** – Stille spørsmål ved det eksisterende for å løse utfordringer
- **Kreativ tenkning** – Tenke annerledes, være nyskapende
- **Kommunikasjon** – Formulere seg godt både skriftlig og muntlig
- **Samarbeid** – Løse komplekse oppgaver sammen med andre

Digitale ferdigheter

- **Informasjonshåndtering** – Skille fakta og fiksjon, håndtere store mengder informasjon
- **Medieferdigheter** – Forstå hvordan ulike medieplattformer fungerer, for å bruke dem effektivt
- **Teknologiferdigheter** – Forstå og bruke relevant teknologi/digitale verktøy

Personlig og profesjonell kompetanse

- **Fleksibilitet** – Avvike fra opprinnelig plan og tilpasse seg endringer
- **Ledelse** – Vise retning, organisere, og motivere team til å nå mål
- **Initiativ** – Planlegge, velge, og iverksette

⁷³ For mer informasjon om 21st Century Skills, se Bellanca, James A. (2010): *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*

- **Produktivitet** – Selvledelse, være effektiv selv med mange distraksjoner
- **Sosiale ferdigheter** – Møte andre og knytte nettverk for gjensidig nytte

9.5 Spørreskjema: Kandidatundersøkelsen 2025

I spørreundersøkelsen ble det brukt tekstfletting, hvor spørsmålsteksten i enkelte tilfeller ble spesialtilpasset den enkelte kandidat. I spørreskjemaet er tekstfletting markert med følgende koder:

$\wedge f('grad') \wedge$ == tekst som kombinerer kandidatens oppnådde grad og studieprogram, eksempelvis «Bachelor i arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning»

$\wedge f('gradniva') \wedge$ == tekst som beskriver kandidatens oppnådde grad, eksempelvis «bachelor» eller «master»

I enkelte geografispørsmål ble spørsmålsteksten variert etter hvorvidt kandidaten hadde jobb eller ikke. Dette er markert med [bor/jobber]

velkommen

Takk for at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen. Du kan når som helst ta en pause i utfyllingen og fortsette senere.

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

q057

Hvor bodde du før du begynte å studere ved UiA?

Svar utfra der du føler mest tilhørighet eller har hatt som hjemsted størst del av livet ditt før studier på høyskole/universitetsnivå.

Svar utfra nåværende fylke/kommunestruktur.

q002

Hvilken arbeids- eller studiesituasjon er du i per 25. august 2025?

Dersom du er i permisjon/sykemelding, velg hvilken arbeids- eller studiesituasjon du er i permisjon/sykemelding fra.

- ☐ Fast ansatt (1)
- ☐ Midlertidig ansatt/engasjement/vikariat/stipendiat (2)
- ☐ Selvstendig næringsdrivende/frilanser (3)
- ☐ Jobbsøker/ikke i arbeid (4)
- ☐ Kombinerer jobb/studier (5)
- ☐ Student (6)
- ☐ Annet: (7)_____

q031

Hvor viktig var utsikter til jobb og karriere for valg av studiet ^f('grad')^?

- ☐ Svært uviktig (1)
- ☐ Noe uviktig (2)
- ☐ Verken eller (3)
- ☐ Noe viktig (4)
- ☐ Svært viktig (5)
- ☐ Usikker / Vet ikke (6)

OvergangFraStudierTilArbeidslivet

Nå kommer det et par spørsmål om overgangen fra studier til arbeidslivet.

q049

Når fikk du din første jobb etter fullført ^f('gradniva')^ ved UiA?

Se bort fra sommer- og feriejobber

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

BLOKKSTART [1]: Spurt hvis q049 = 1,2,3,4,5**q050**

Hva hadde betydning for at du fikk din første jobb etter fullført utdanning ved UiA?

Se bort fra sommer – og feriejobber.

Flere valg mulig.

- ☐ Jeg søkte på en utlyst stilling (1)
- ☐ Jeg fikk jobbtilbud etter å ha tatt kontakt med arbeidsgiver/levert en åpen søknad (2)
- ☐ Jeg fikk jobb via bemannings-/rekrutteringsbyrå (3)
- ☐ Noen i mitt personlige nettverk anbefalte meg til stillingen/arbeidsgiveren (4)
- ☐ Jeg ble kontaktet av arbeidsgiver via et karrierenettverk/sosiale medier (f.eks. LinkedIn) (5)
- ☐ Arbeidsgiver jeg hadde kontakt med som del av studiet tilbød meg stilling (f.eks. oppgavesamarbeid eller praksis) (6)
- ☐ Arbeidsgiver hvor jeg hadde deltidsjobb under studiene tilbød meg stilling (7)
- ☐ Jeg fikk jobb etter å ha deltatt i lønnet traineeprogram/internship (8)
- ☐ Jeg ble/fortsatte som selvstendig næringsdrivende (9)

- ☐ Jeg startet egen virksomhet/ble gründer (10)
- ☐ Annet: (11) _____
- ☐ Ingen av disse (12)

q022 [Stilt hvis q050[1] = 1 | q050[2] = 1 | q050[3] = 1 | q050[4] = 1 | q050[5] = 1]

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

- ☐ Ingen, ble tilbudt jobb uten formell søkeprosess (1)
- ☐ 1-5 (2)
- ☐ 6-10 (3)
- ☐ 11-20 (4)
- ☐ 21-30 (5)
- ☐ 31 eller flere (6)
- ☐ Vet ikke / husker ikke (7)

BLOKKSLUTT [1]

BLOKKSTART [2]: Spurt hvis q002 = 1, 2, 3, 5

NaaJobb

Du vil nå få spørsmål om din nåværende stilling. Om du har flere stillinger – svar for hovedjobben din.

q005

I hvilken sektor er din nåværende stilling?

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

q008

I hvilken bransje har din virksomhet hovedtilknytning?

- ☐ Bygg og anlegg mv. (1)
- ☐ Bemanning (2)
- ☐ Finans (3)
- ☐ Bank (4)
- ☐ Forsikring (5)
- ☐ Eiendom (6)

- ☐ Fiske og havbruk (7)
- ☐ Konsulentvirksomhet (8)
- ☐ Forsvar (9)
- ☐ Politi (10)
- ☐ Advokat/Juridiske tjenester (11)
- ☐ Pleie og omsorg (12)
- ☐ Sosialtjenester (miljøarbeider, familie-/ barnevern mv) (13)
- ☐ Bistands/humanitært arbeid (14)
- ☐ IKT/data og telekommunikasjon (15)
- ☐ Media/forlag mv. (16)
- ☐ Kommunikasjon/Markedsføring (17)
- ☐ Jordbruk/ Skogbruk (18)
- ☐ Politisk arbeid (19)
- ☐ Religiøst arbeid (20)
- ☐ Kreative yrker (Kunst/ Kultur / Design mv.) (21)
- ☐ Reiseliv og opplevelser (22)
- ☐ Administrasjon, forvaltning, planlegging, tilsyn (23)
- ☐ Samferdsel/ Transport (24)
- ☐ Universitet/høyskole (25)
- ☐ Forskning/utvikling (26)
- ☐ Varehandel/ Butikk (27)
- ☐ Hotell- og restaurant (28)
- ☐ Museum, bibliotek, arkiv mv. (29)
- ☐ Barnehage/SFO (30)
- ☐ Skole (grunnskole, VGS, fagskole) (31)
- ☐ Helse/ernæring/idrett (32)
- ☐ Olje og gassvirksomhet (33)
- ☐ Innovasjons-/oppstartsselskap (34)
- ☐ Landbasert industri (Prosessindustri mv.) (35)
- ☐ Energi og kraft (36)
- ☐ Annen bransje (37)_____

BLOKKSTART [3]: Spurt hvis q002 = 1, 2, 5

q004

Hvor stor stillingsandel har du i din nåværende stilling?

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

q010

Hvilket stillingsnivå har du i hovedjobben din?

- ☐ Ansatt (1)
- ☐ Prosjekt-/team-/fagleder (2)
- ☐ Avdelings-/ mellomleder med personalansvar (3)
- ☐ Leder med resultatansvar (Adm.dir/daglig leder mv.) (4)
- ☐ Selvstendig næringsdrivende/frilanser/utøvende kunstner (5)
- ☐ Annet: (6)_____

BLOKKSLUTT [3]

q015

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

Vurder utfra fagspesifikk kompetanse (kunnskap og kompetanse som er særegen for din utdanning) og generelle kompetanser (ferdigheter fra studiet som er overførbare til mange ulike typer jobber).

	I svært liten grad (1)	I ganske liten grad (2)	Verken liten eller stor grad (3)	I ganske stor grad (4)	I svært stor grad (5)	Usikker/ vet ikke (6)
Arbeidsoppgavene krever den fagspesifikke kompetansen jeg tilegnet meg gjennom utdanningen min (f.eks.: anatomi, pedagogikk, programmering m.m.) (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsoppgavene krever generelle kompetanser fra utdanningen (f.eks.: samarbeid, prosjektarbeid, kommunikasjon m.m.) (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q012

Totalt sett, hvor relevant opplever du at utdanningen er i nåværende jobb?

Med relevant tenker vi på hvor mye av det du har lært gjennom utdanningen din som du bruker direkte eller indirekte i jobbsituasjonen din.

- ☐ Svært lite relevant (1)

- ☐ Lite relevant (2)
- ☐ Verken irrelevant eller relevant (3)
- ☐ Relevant (4)
- ☐ Svært relevant (5)
- ☐ Usikker/ Vet ikke (6)

q0121

Hvorfor opplever du at utdanningen din ikke er så relevant i nåværende jobb?

Flere valg mulig

- ☐ Innhold i utdanningen var ikke oppdatert (forskning, teknologi mv) (1)
- ☐ For teoretisk utdannelse, for dårlig forberedt på de reelle arbeidsoppgavene (2)
- ☐ Lite relevante jobber å søke, har ikke fått relevant jobb enda (3)
- ☐ Arbeidsoppgavene samsvarer ikke med det jeg forventet å jobbe med (4)
- ☐ Ønsket å jobbe med noe annet enn jeg utdannet meg til (5)
- ☐ Jobber med noe annet midlertidig (helse/livsfasen mv) (6)
- ☐ Annet, noter: (7) _____

q014

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

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

- ☐ Under 200.000 kroner (1)
- ☐ 200.000 - 299.999 kroner (2)
- ☐ 300.000 - 349.999 kroner (3)
- ☐ 350.000 - 399.999 kroner (4)
- ☐ 400.000 - 449.999 kroner (5)
- ☐ 450.000 - 499.999 kroner (6)
- ☐ 500.000 - 549.999 kroner (7)
- ☐ 550.000 - 599.999 kroner (8)
- ☐ 600.000 - 699.999 kroner (9)
- ☐ 700.000 - 799.999 kroner (10)
- ☐ 800.000 - 999.999 kroner (11)
- ☐ 1.000.000 kroner eller mer (12)
- ☐ Ønsker ikke å svare (13)

BLOKKSLUTT [2]**GeografiskTilknytning**

Du vil nå få noen spørsmål om din geografiske tilknytning.

q007

Hvor [bor/jobber] du i dag?

[Dersom du jobber flere steder, velg geografisk tilknytning der du har din primære arbeidsplass.]

Svar utfra nåværende fylke/kommunestruktur.

q071 [Stilt hvis q007 != «Agder»]

Hva er de viktigste årsakene til at du for tiden ikke [bor/jobber] i Agder?

Velg inntil tre svaralternativer.

- ☐ Flyttet til Agder for å studere og hadde planlagt å flytte til en annen plass etter studiene (1)
- ☐ Søkte jobb(er) i Agder, men fikk ikke jobb (2)
- ☐ Har inntrykk av at det rekrutteres via nettverk, nettverk som jeg ikke har (3)
- ☐ Bedre jobbmuligheter andre steder enn i Agder (4)
- ☐ Bedre muligheter for å ha en karriereutvikling utenfor Agder (5)
- ☐ Bor i Agder, men arbeider for en arbeidsgiver lokalisert annet sted i landet/i utlandet (6)
- ☐ Ektefelle/samboer/partners mulighet for jobb eller utdanning var bedre utenfor Agder (7)
- ☐ Ville bo nærmere familie/sosialt nettverk (8)
- ☐ Flyttet fra Agder for å fortsette min utdanning et annet sted (9)
- ☐ Opplevs ikke som en attraktiv region å bosette seg i (f.eks. aktiviteter/kulturtilbud) (10)
- ☐ Høyere fokus og åpenhet for nytenkning/innovasjon utenfor Agder (11)
- ☐ Annet: (12) _____
- ☐ Vet ikke (13)

q073

Hvor geografisk ønsker du helst å jobbe på sikt?

- ☐ Oslo (3)
- ☐ Rogaland (11)
- ☐ Møre og Romsdal (15)
- ☐ Nordland (18)
- ☐ Østfold (31)
- ☐ Akershus (32)
- ☐ Buskerud (33)
- ☐ Innlandet (34)
- ☐ Vestfold (39)
- ☐ Telemark (40)
- ☐ Agder (42)
- ☐ Vestland (46)
- ☐ Trøndelag (50)
- ☐ Troms (55)
- ☐ Finnmark (56)
- ☐ Svalbard / Jan Mayen (90)
- ☐ Utenfor Norge (98)

☐ Usikker/vet ikke/ubetydelig (99)

KontaktMedArbeidslivet

Du vil nå få noen spørsmål om studie- og jobbrelevante aktiviteter man kan gjøre mens en studerer. Vennligst svar med utgangspunkt i studiet ^f('grad')^.

q090

Hadde du kontakt med arbeidslivet som del av studiene ved UiA?

Flere valg mulig

- ☐ Samarbeid med arbeidslivet om bacheloroppgave (1)
- ☐ Samarbeid med arbeidslivet om masteroppgave (2) [**Stilt hvis oppnådd grad != «bachelor»**]
- ☐ Annen form for oppgavesamarbeid/case fra arbeidslivet (3)
- ☐ Gjennomført valgfri faglig praksis (f.eks. arbeidspraksis, praksisemne, internship) (4)
- ☐ Gjennomført obligatorisk praksis (f.eks. i lærer – eller sykepleierutdanning) (5)
- ☐ Gjennomført prosjektbasert praksis (f.eks kunstnerisk utøvelse, -produksjon etc) (6)
- ☐ Eksterne gjesteforelesere fra arbeidslivet (7)
- ☐ Karrieredag/arbeidslivsdag (8)
- ☐ Involvert i forskningsprosjekt med UiA (9)
- ☐ Engasjert i linje- eller studentforening (Kurs, bedriftspresentasjoner mm) (10)
- ☐ Annen arbeidslivskontakt/samarbeid (11)_____
- ☐ Nei, ingen (12)

q089 [Stilt hvis (q090[1] = 1 | q090[2] = 1 | q090[4] = 1 | q090[9] = 1) && q002 = 1, 2, 3, 5, 6]

I hvilken grad har følgende erfaringer vært nyttige for deg inn i videre karriere og arbeidsliv?

	Svært lite nyttig (1)	Lite nyttig (2)	Verken eller (3)	Noe nyttig (4)	Svært nyttig (5)	Usikker / vet ikke (6)
Samarbeid med arbeidslivet om bacheloroppgave (1) [Stilt hvis q090[1] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Samarbeid med arbeidslivet om masteroppgave (2) [Stilt hvis q090[2] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gjennomført valgfri faglig praksis (f.eks. arbeidspraksis,	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Svært lite nyttig (1)	Lite nyttig (2)	Verken eller (3)	Noe nyttig (4)	Svært nyttig (5)	Usikker / vet ikke (6)
praksisemne, internship) (3) [Stilt hvis q090[4] = 1]						
Involvert i forskningsprosjekt med UiA (4) [Stilt hvis q090[9] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q0891 [Stilt hvis q090[1] = 0 && gradniva = bachelor]

Hvorfor har du ikke hatt samarbeid med arbeidslivet om bacheloroppgave ifb. med ^f('grad')^?

- ☐ Ønsket det, men var ikke en mulighet (1)
- ☐ Visste ikke at det var en mulighet (2)
- ☐ Ble informert og meldte min interesse, men ble ikke plukket ut (3)
- ☐ Ble informert og forsøkte å få til samarbeid, men fant ingen virksomhet å få innpass hos (4)
- ☐ Ble informert, men valgte det bevisst bort (5)
- ☐ Annet: (6)_____

q0892 [Stilt hvis q090[2] = 0 && gradniva = master]

Hvorfor har du ikke hatt samarbeid med arbeidslivet om masteroppgave ifb. med ^f('grad')^?

- ☐ Ønsket det, men var ikke en mulighet (1)
- ☐ Visste ikke at det var en mulighet (2)
- ☐ Ble informert og meldte min interesse, men ble ikke plukket ut (3)
- ☐ Ble informert og forsøkte å få til samarbeid, men fant ingen virksomhet å få innpass hos (4)
- ☐ Ble informert, men valgte det bevisst bort (5)
- ☐ Annet: (6)_____

q0893 - q0893 [Stilt hvis q090[4] = 0 && q090[5] = 0 && q090[6] = 0]

Hvorfor har du ikke gjennomført valgfri faglig praksis (f.eks. arbeidspraksis, praksisemne, internship) ifb. med ^f('grad')^?

- ☐ Ønsket det, men var ikke en mulighet (1)
- ☐ Visste ikke at det var en mulighet (2)
- ☐ Ble informert og meldte min interesse, men ble ikke plukket ut (3)

- ☐ Ble informert og forsøkte å få til praksisopphold/internship, men fant ingen virksomhet å få innpass hos (4)
- ☐ Ble informert, men valgte det bevisst bort (5)
- ☐ Annet: (6)_____

q091

Mens du studerte på UiA, hadde du:

Kryss av for alle aktuelle

- ☐ Lønnet deltidsarbeid med relevans for studiene (inkludert frilans-, sommer- og feriejobber) (1)
- ☐ Annet lønnet deltidsarbeid (inkludert sommer- og feriejobber) (2)
- ☐ Verv i linjeforening/ studentorganisasjon/ studentpolitisk arbeid på UiA (3)
- ☐ Annet frivillig arbeid (f.eks. trener i idrettslag, humanitært arbeid, miljøvern m.m.) (4)
- ☐ Jobb med egen eller andres gründervirksomhet (5)
- ☐ Internasjonal utveksling (3 måneder eller mer) (6)
- ☐ Internasjonalt læringsmiljø (Internasjonale forelesere/studenter/caser m.m) (7)
- ☐ Nei, ingen av disse (8)

q0911 [Stilt hvis q091[6] = 0]

Hvorfor har du ikke hatt internasjonal utveksling ifb. med ^f('grad')^?

- ☐ Ønsket det, men var ikke en reell mulighet (Manglende utvekslingsavtaler mv.) (1)
- ☐ Ønsket det, men ville ikke dra til stedene som var tilgjengelig (2)
- ☐ Visste ikke at det var en mulighet (3)
- ☐ Ble informert, men valgte det bevisst bort (4)
- ☐ Annet: (5)_____

q093 [Stilt hvis (q091[1] = 1 | q091[2] = 1 | q091[3] = 1 | q091[4] = 1 | q091[5] = 1 | q091[6] = 1 | q091[7] = 1) && q002 = 1, 2, 3, 5, 6]

I hvilken grad har følgende erfaringer vært nyttige for deg inn i videre karriere og arbeidsliv?

	Svært lite nyttig (1)	Lite nyttig (2)	Verken eller (3)	Noe nyttig (4)	Svært nyttig (5)	Usikker / vet ikke (6)
Lønnet deltidsarbeid med relevans for studiene (inkludert frilans-, sommer- og feriejobber) (1) [Stilt hvis q091[1] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annet lønnet deltidsarbeid (inkludert sommer- og feriejobber) (2) [Stilt hvis q091[2] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verv i linjeforening/ studentorganisasjon/ studentpolitisk arbeid på UiA (3) [Stilt hvis q091[3] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annet frivillig arbeid (f.eks. trener i idrettslag, humanitært arbeid, miljøvern m.m.) (4) [Stilt hvis q091[4] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jobb med egen eller andres gründervirksomhet (5) [Stilt hvis q091[5] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Internasjonal utveksling (3 måneder eller mer) (6) [Stilt hvis q091[6] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Internasjonalt læringsmiljø (Internasjonale forelesere/studenter/caser m.m) (7) [Stilt hvis q091[7] = 1]	☐	☐	☐	☐	☐	☐

TilfredshetMedStudiet

Vi vil nå stille deg noen spørsmål om din tilfredshet med studiene ved UiA.

q0391 [Stilt hvis q049 = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt uenig (1)	Uenig (2)	Verken eller (3)	Enig (4)	Helt enig (5)	Vet ikke / Ikke aktuelt (6)
Det ble lagt godt til rette for kontakt og samarbeid med arbeidslivet (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg lærte å sette ord på hvordan kompetansen min kan brukes i arbeidslivet (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg opplever at min spesifikke utdanning er etterspurt på arbeidsmarkedet (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utdanningen min har gitt meg jobbmuligheter som svarer til de forventningene jeg hadde under utdanningen (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q0392

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt uenig (1)	Uenig (2)	Verken eller (3)	Enig (4)	Helt enig (5)	Vet ikke / Ikke aktuelt (6)
Jeg ville valgt den samme utdanningen igjen (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er alt i alt tilfreds med utdanningen min fra UiA (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vil anbefale mitt studieprogram til andre (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vil anbefale UiA til andre (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vil anbefale min studieby til andre (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q095

Vi har nå noen spørsmål om hvordan du opplevde studietiden ved UiA.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Uenig (2)	Verken eller (3)	Enig (4)	Helt enig (5)	Vet ikke / Ikke aktuelt (6)
Foreleserne var dyktige (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg fikk god faglig veiledning (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Studiene er relevante for arbeidslivet (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utdanningen har høy faglig kvalitet (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det var et godt studentmiljø (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er gode jobbmuligheter i regionen (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q096 [Stilt hvis q0392_4 = 4, 5]

Hvis du skulle anbefale en venn å velge UiA som studiested, hva vil du fremheve som det mest positive ved å studere på UiA?

ForbedringAvStudier

Undersøkelsen nærmer seg slutten. Vi ønsker å vite hva som kan gjøres for å forbedre studiene ved UiA.

q097

I hvilken grad mener du ^f('grad')^ har gitt deg faglige kjernekompetanser?

	I svært liten grad (1)	I ganske liten grad (2)	Verken liten eller stor grad (3)	I ganske stor grad (4)	I svært stor grad (5)	Usikker/vet ikke (6)
God faglig - teoretisk forståelse (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
God metodekunnskap (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gode analytiske evner (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oppdatert på forskning innen mitt fagfelt (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kjennskap til relevante arbeidsverktøy for mitt fagfelt (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q094

Vi fortsetter med generelle ferdigheter.

I hvilken grad mener du ^f('grad')^ har gitt deg følgende kompetanse?

	I svært liten grad (1)	I ganske liten grad (2)	Verken liten eller stor grad (3)	I ganske stor grad (4)	I svært stor grad (5)	Usikker/vet ikke (6)
Kunnskap om bærekraft (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til etisk refleksjon (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til tverrfaglig samarbeid (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å fremme nye ideer og løsninger (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Internasjonale perspektiver/forståelse (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kompetanse til å utvikle egen virksomhet (gründer/entreprenørskap) (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	I svært liten grad (1)	I ganske liten grad (2)	Verken liten eller stor grad (3)	I ganske stor grad (4)	I svært stor grad (5)	Usikker/vet ikke (6)
Kildebevissthet og evne til kritisk vurdering av informasjon (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kjennskap til relevante kunstig intelligens verktøy (KI) (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q098 [Stilt hvis q094_8 = 1, 2, 3]

Hvilke kunstig intelligens (KI)-kompetanser skulle du ønske du hadde fått mer av gjennom studiet?

Flere valg mulig.

- ☐ Hva KI er, og hvordan fungerer det teknisk (1)
- ☐ Etiske og juridiske problemstillinger (bærekraft, bias, informasjonssikkerhet m.m.) (2)
- ☐ Kritisk refleksjon rundt nytteverdien av ulike KI-verktøy (kildekritikk m.m.) (3)
- ☐ Praktisk bruk av KI-verktøy (få gode svar, opprette assistenter, automatisere oppgaver) (4)
- ☐ Hvordan bruke KI for å håndtere/analysere store datamengder (5)
- ☐ Hvordan KI påvirker samfunnet og konsekvenser for arbeidslivet framover (6)
- ☐ Hvordan KI kan effektivisere og forbedre fagområdet ditt (7)
- ☐ Hvordan KI-verktøy kan brukes i mine studier og til eksamen (8)
- ☐ Annet: (9) _____

q079 [Stilt hvis q049 = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]

Hvilke av ferdighetene under mener du studiet ^f('grad')^ burde legge mer vekt på for å gjøre kommende studenter godt rustet for samfunns- og arbeidslivet framover?

Velg opptil 5 ferdigheter

- ☐ Kritisk tenkning – Nøye vurdere informasjon som grunnlag for beslutninger/problemløsning (1)
- ☐ Kreativ tenkning – Tenke annerledes, være nyskapende (2)
- ☐ Samarbeid – Løse komplekse oppgaver sammen med andre (3)
- ☐ Kommunikasjon – Formulere seg godt både skriftlig og muntlig (4)
- ☐ Informasjonshåndtering – Skille fakta og feilinformasjon, og håndtere store mengder informasjon (5)
- ☐ Medieferdigheter – Forstå hvordan ulike medieplattformer fungerer, for å bruke dem effektivt (6)
- ☐ Teknologiferdigheter – Forstå og bruke relevant teknologi/digitale verktøy (7)
- ☐ Fleksibilitet – Avvike fra opprinnelig plan og tilpasse seg endringer (8)
- ☐ Ledelse – Vise retning, organisere, og motivere team til å nå mål (9)
- ☐ Initiativ – Ta ansvar for å identifisere muligheter og iverksette planene (10)
- ☐ Produktivitet – Selvledelse, være effektiv selv med mange distraksjoner (11)
- ☐ Sosiale ferdigheter – Positiv i møte med andre og evne til å bygge nettverk (12)

q0791

Undersøkelsen er straks ferdig.

Del gjerne med oss om du opplever at studieprogrammet ^f('grad')^ kunne gjort noe annerledes for å forberede studentene bedre på arbeidslivet:

Prioriter og sett inntil 5 kryss.

- ☐ Bedre muligheter til å kombinere utdanning med jobb/verv/andre forpliktelser (1)
- ☐ Mer oppdatert og arbeidslivsrelevant innhold på studiet (2)
- ☐ At arbeidslivet bidrar mer inn i undervisningsopplegg (3)
- ☐ Mer bruk av læringsformer der studentene er aktive, diskuterer, og reflekterer (4)
- ☐ Mer om effektiv og ansvarlig bruk av ny teknologi (inkl. KI) (5)
- ☐ Bedre muligheter for utenlandsopphold (studier, internship, feltarbeid m.m.) (6)
- ☐ Mer internasjonal eksponering i studiene (engelskspråklige kurs, internasjonale forelesere m.m.) (7)
- ☐ Bedre kobling mellom norske og internasjonale studenter (case og gruppeoppgaver m.m.) (8)
- ☐ Mer teori/metode innen mitt fagfelt (9)
- ☐ Mer trening på mellommenneskelig kompetanse, samarbeidskompetanse (10)
- ☐ Mer bruk av studentmentorer f.eks. avgangsstudenter/tidligere studenter (11)
- ☐ Mer trening i å bruke fagteori på reelle problemstillinger i arbeids- og samfunnsliv (12)
- ☐ Mer veiledning i personlig utvikling (selvledelse, motivasjon m.m.) (13)
- ☐ Mer veiledning for en god overgang til arbeidslivet (14)
- ☐ Annet: (15) _____
- ☐ Ingen, ble godt nok forberedt på arbeidslivet (16)

avslutt

Til slutt – har du andre synspunkt eller kommentarer til undersøkelsen du nå har besvart?

ideas2evidence 2026

ideas2evidence
Villaveien 5
5007 Bergen
Telefon: 91817197
post@ideas2evidence.com

Forfattere: Asle Høgestøl og Andrea Rørvik Marti
Rapportnummer: ideas2evidence-rapport 02:2026

ISBN: 978-82-8441-084-5

Fotograf forsidebilde: Liv-Unni Tveitane

Kandidatundersøkelsen kartlegger og beskriver hvordan det har gått med UiA-studentene etter at de avla bachelor- eller mastergrad hos oss mellom 2022 - 2025. Til sammen har 3045 UiA-kandidater bidratt til årets kandidatundersøkelse.

Undersøkelsen gir kunnskap om kvaliteten på studiene våre og hvordan utdannelsen fra UiA har hjulpet kandidatene i overgangen til arbeidslivet. I tillegg gir den nyttig innsikt i hva UiA kan gjøre for å forbedre og kvalitetssikre de ulike studietilbudene. Kandidatenes besvarelser gir et overblikk over fagområdenes jobb- og karrieremuligheter og er et godt redskap i studie- og karriereveiledning.

Resultatene er også interessante for å stimulere til økt samarbeid mellom UiA og samfunns- og arbeidslivet. Det er viktig for sikre relevante utdanninger, økt kompetansetilførsel og innovasjonskraft til Agder. Arbeidslivet har en viktig rolle i å bidra inn i studieprogramutvikling og til å synliggjøre jobb og karrieremulighetene enda bedre for framtidens arbeidstakere og arbeidsskapere.

Kandidatundersøkelsen gjennomføres hvert tredje år. Forrige undersøkelse ble gjennomført i 2022.