

Serine Engen, Tristan Haag og Rebecca Rud
Høsteng

Jobb og bostedsvalg

En kvalitativ og kvantitativ studie av studenters
preferanser ved valg av arbeidsplass og bosted

Bacheloroppgave i Økonomi og administrasjon

Veileder: Anne Grethe Syversen

Mai 2023

Serine Engen, Tristan Haag og Rebecca Rud Høsteng

Jobb og bostedsvalg

En kvalitativ og kvantitativ studie av studenters
preferanser ved valg av arbeidsplass og bosted

Bacheloroppgave i Økonomi og administrasjon
Veileder: Anne Grethe Syversen
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for økonomi
Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer slutten på vårt treårige bachelorstudium innen økonomi og administrasjon ved Norges Teknisk- og Naturvitenskapelige Universitet i Gjøvik. Det som ga oss motivasjon til å velge denne problemstillingen å forske på, var et ønske om å løfte opp næringslivet rundt Mjøsbyene og å kartlegge hvordan flere studenter kan bli værende etter endt studieløp.

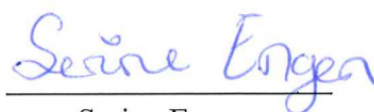
Vi håper at denne oppgaven kan være til nytte for både offentlige og private virksomheter i alle byene rundt Mjøsa og gi et nyttig innblikk i hva som er viktigst ved valg av en fremtidig arbeidsplass og bosted blant studenter.

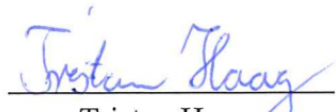
Vi vil gjerne ytre et stort takk til alle støttespillerne våre, spesielt til veilederen vår, Anne Grethe Syversen, for hjelp og råd i løpet av hele prosessen. I tillegg ønsker vi å takke alle deltakere som tok seg tid til å stille til våre fokusgrupper og vi er meget takknemlige for alle respondenter som deltok i vår spørreundersøkelse. Uten deres ærlighet og innsats så hadde det ikke vært mulig å få et innblikk av hva vi som studenter er på jakt etter.

Avslutningsvis vil vi takke hverandre for god støtte i de vanskelige periodene der vi holdt på å kaste PC-en mot veggen i frustrasjon, og ikke minst for alle de gode tidene der arbeidet gikk litt lettere enn forventet.

Gjøvik, 22.05.23


Rebecca Rud Høsteng


Serine Engen


Tristan Haag

Sammendrag

Tittel:	Jobb og bostedsvalg - En kvalitativ og kvantitativ studie av studenters preferanser ved valg av arbeidsplass og bosted	Dato: 22.05.203
Deltakere:	Serine Engen Tristan Haag Rebecca Rud Høsteng	
Veileder:	Anne Grethe Syversen	
Oppdragsgiver:	Næringslaget Invekst Gjøvik og Toten Kontaktperson: Frode Iversen	
Stikkord:	Studenter, jobbvalg, bostedsvalg, kvalitativ, kvantitativ	
Antall sider/ord: 41/13337	Antall vedlegg: 25	Publiseringsavtale inngått: Ja
<p>Denne bacheloroppgaven har blitt gjennomført på vegne av Næringslaget Invekst Gjøvik og Toten, og omhandler studenters prioriteringer ved valg av jobb og bosted etter fullført utdanningsløp. Formålet med oppgaven er å finne ut hvilke faktorer som er viktigst for studentene i Innlandet, slik at både oppdragsgiver og andre interessenter kan utvikle tiltak for å få flere nyutdannede studenter til å bosette seg i Gjøvikregionen.</p> <p>Undersøkelsen er basert på både kvalitativ og kvantitativ metode, og er forankret i en litteraturgjennomgang av Purohit, Jayswal og Muduli (2020). Det ble først gjennomført to runder med fokusgruppeintervjuer som gjorde oss bedre i stand til å gjennomføre en nettbasert spørreundersøkelse. Resultatene fra begge undersøkelsene blir presentert i analysekapittelet og videre drøftet i diskusjonskapittelet.</p> <p>Funnene fra undersøkelsen viste at studentene i Innlandet anser kvaliteten på arbeidsmiljøet og stillingsgraden som de viktigste faktorene ved valg av arbeidsplass. For valg av bosted var nærhet til venner, familie og partner avgjørende for studentene. Det få av faktorene relatert til arbeidsplassen som påvirket hvor villig studentene var til å bli værende på studiestedet, men byens attraktivitet, kollektivtilbudet og nærheten til jobben var av stor betydning. Et av de mest interessante funnene er at studenter fra utenfor Innlandet er betydelig mindre villige til å bosette seg ved studiestedene enn de som er oppvokst i fylket.</p>		

Abstract

Title:	Choice of job and residence – a qualitative and quantitative study of student preferences when choosing a job and place of residence	Date: 22.05.2023
Participants:	Serine Engen Tristan Haag Rebecca Rud Høsteng	
Supervisor:	Anne Grethe Syversen	
Employer:	Næringslaget Invekst Gjøvik og Toten Contact: Frode Iversen	
Keywords	Students, job choice, choice of residence	
Number of pages/words: 41/ 13337	Number of appendix: 25	Availability: Open
<p>This bachelor's thesis has been conducted on behalf of Næringslaget Invekst Gjøvik og Toten, and focuses on students' priorities when choosing a job and place of residence after completing their education. The purpose of the thesis is to identify the most important factors for students in Innlandet, so that both the client and other stakeholders can develop initiatives to encourage more newly graduated students to settle in the region.</p> <p>The study is based on both qualitative and quantitative methods and is grounded in a literature review by Purohit, Jayswal, and Muduli (2020). We conducted two round of focus group interviews and used the results to create an online survey. The results from both studies are presented in the analysis chapter, and further discussed in the discussion chapter.</p> <p>The study revealed that students in Innlandet consider the quality of the work environment and being hired as a full-time employee as the most important factors when choosing a workplace. Crucial factors regarding the choice of residence were proximity to friends, family, and partner. Few factors related to the workplace influenced students' willingness to remain at their place of study, but the city's attractiveness, public transportation options, and proximity to the workplace were significant factors. One of the most interesting findings is that students from outside Innlandet are considerably less willing to settle at their place of study compared to those who originated from there.</p>		

Innholdsfortegnelse

<i>Forord</i>	1
<i>Sammendrag</i>	2
<i>Abstract</i>	3
<i>Innholdsfortegnelse</i>	4
Tabelliste	5
Figurliste	5
1.0 Innledning	6
1.1 Bakgrunn for valg av tema	6
1.2 Formål, avgrensning og problemstilling	7
1.3 Begreper og definisjoner	8
1.4 Videre oppbygging	8
2.0 Teori	8
2.1 Sammenhengen mellom karrierevalg og jobbvalg	9
2.2 Problemet knyttet til konseptet om fritt og ubegrenset valg av jobb	9
2.3 Forskningsmodell av faktorer som påvirker studenters jobbvalg	10
2.3.1 Interne faktorer:.....	11
2.3.2 Eksterne faktorer:	13
2.3.3 Mellommenneskelige faktorer:	14
2.3.4 Institusjonelle faktorer:	15
2.3.5 Sosial-demografiske faktorer.....	15
2.4 Oppsummering teori	16
3.0 Metode	16
3.1 Valg av metode	17
3.2 Datainnsamling	18
3.2.1 Kvalitativ	18
3.2.2 Kvantitativ.....	20
3.3 Validitet og reliabilitet	21
3.3.1 Validitet	21
3.3.2 Reliabilitet.....	23
3.4 Etikk	24
3.5 Hypoteser	25
4.0 Analyse	27
4.1 Kvalitativ analyse	27

4.1.1 Demografi fokusgrupper	27
4.1.2 Resultatene av fokusgruppeintervjuene	27
4.2 Kvantitativ analyse	28
4.2.1 Variabler	28
4.2.2 Deskriptiv statistikk	29
4.2.3 Univariat analyse	29
4.2.4 Bivariat analyse.....	31
4.2.5 Multivariat analyse.....	33
5.0 Diskusjon	36
5.1 Drøfting av hypotesene	36
5.2 Diskusjon av relevante faktorer som påvirker studentens jobbvalg.....	40
5.3 Diskusjon av relevante faktorer som påvirker studentens bostedsvalg.....	42
6.0 Konklusjon	44
6.1 Oppsummering av studiet	44
6.2 Refleksjon tilknyttet gjennomførelsen av bacheloroppgaven.....	45
6.3 Videre forskning.....	46
Litteraturliste	47

Tabelliste

Tabell 1: Kjønnfordeling blant fokusgruppene	27
Tabell 2: Nye variabler	28
Tabell 3: Fordeling på studiested og fagområde fra spørreskjemaet	29
Tabell 4: Univariat analyse av to av de avhengige variablene.....	30
Tabell 5: De mest og minst viktige bostedsvariablene	31
Tabell 6: De mest og minst viktige jobbvariablene	31
Tabell 7: T-test av annet_fylke og jobb_v mot villig_bli_eu og villig_bli_kort	31
Tabell 8: Korrelasjonsanalyse.....	32
Tabell 9: Korrelasjonsanalyse fordelt for samlevariabelen Gj	33
Tabell 10: Regresjonsanalyse mot variabelen villig_bli_kort	34
Tabell 11: Koeffisientene til regresjonsanalysen.....	34
Tabell 12: Regresjonsanalyse mot villig_bli_kort fordelt på Gj.....	35
Tabell 13: Koefisientene til regresjonsanalysen fordelt på Gj	35

Figurliste

Figur 1: Proposed theoretical model (Purohit, Jayswal og Muduli, 2020)	11
Figur 2: Kjønnfordeling spørreskjema	29
Figur 3: Histogram til to av de avhengige variablene.....	30

1.0 Innledning

I dette kapittelet skal vi introdusere leseren til bakgrunn for valg av tema, samt ta stilling til bacheloroppgavens formål, hvilke avgrensninger som ble tatt og presentere problemstillingen vår. I tillegg vil vi definere begrepene som er av særdeles viktighet knyttet til forståelsen av oppgaven og gi leseren en skildring av den videre oppbyggingen av teksten.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Ifølge en rapport fra regjeringen om regionale utviklingstrekk, etterspør det norske arbeidsmarkedet i økende grad arbeidstakere med høyere utdanning (Regjering, 2021). Selv om antall nyutdannede studenter øker fra år til år velger majoriteten å bosette seg i de største byene, noe som skjer på bekostning av de mer rurale områdene i landet (Stambøl, 2013).

Denne til dels uønskede effekten blir omtalt blant politikere og i media for sentralisering, og gjenspeiler en tendens til at flere arbeidstakere velger å bosette seg og søke arbeidsplasser i større byområder (Langørgen, 2007). Selv om Norge fører en aktiv regional - og distriktpolitikk, der målet er å skape en regional balanse gjennom vekstkraft, likeverdige levekår og bærekraftige regioner i hele landet (Regjeringen, 2023, avsnitt 1), så velger en stor andel unge nordmenn å flytte til byer med mer urbane kvaliteter.

Problemstillingene rundt temaet sentralisering rammer også lokale aktører i Mjøsområdet, og skaper mye hodebry for både den private og for den offentlige sektoren. (Leder, 2022). Det har lenge vært et ønske om å kartlegge hvorfor kun et mindretall av studenter velger å søke på ledige stillinger i nærområdet etter fullført studieløp, dette til tross for en stor etterspørsel etter godt utdannet arbeidskraft i et av Norges eldste industriområder.

Nye arbeidstakere er ofte en god kilde til nye ideer og er derfor essensielle for å drive videre utvikling og innovasjon i både produksjons- og tjenesteytende organisasjoner. Det er derfor av stor interesse for arbeidsgivere i Mjøsbyene å vite hva fremtidens arbeidstakere verdsetter ved valg av første arbeidsplass, og hvordan de kan veie opp for en mer desentralisert plassering (Aamlid, 2017).

Med tanke på at vi er nesten ferdige med bachelorstudiet og skal se etter vår første arbeidsplass, så er dette et meget relevant tema for oss. I løpet av vår tid ved NTNU Gjøvik har vi gang på gang hørt at Mjøsområdet byr på en haug med muligheter, men vi har likevel slitt med å finne passende stillinger. Derfor ønsker vi å kartlegge hva studenter verdsetter ved valg av sin første arbeidsplass, for å gjøre det lettere for andre beslutningstakere å komme fram til målrettede tiltak som kan øke antall studenter som vurderer å søke en stilling i nærområdet.

1.2 Formål, avgrensning og problemstilling

Formålet med bacheloroppgaven er å kartlegge hvilke egenskaper nyutdannede studenter ser etter i en attraktiv stilling. Vi vil derfor ikke gjøre rede for hvordan verken academia, offentlig eller private bedrifter kan legge til rette for videre utvikling av Mjøsregionen. Det vil være opp til de gitte partene å komme frem til spesifikke tiltak ut fra resultatene vi presenterer.

For å være mest mulig relevant for oppdragsgiveren Næringslaget Invekst vår har vi valgt å begrense utvalget til de to største utdanningsinstitusjonene i Innlandet; Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Høgskolen i Innlandet (HINN). NTNU vil begrenses til bare campus Gjøvik, og vi vil bare ta for oss de to HINN campusene med størst studentpopulasjon og størst variasjon i studieretningene; Lillehammer og Hamar. Vi har lagt et fokus på bredde innenfor fagområder for å prøve å representere den generelle studentbefolkningen og ikke bare en enkelt studieretning.

Med bakgrunn i avgrensningene og formålet tilknyttet forskningsprosjektet så har vi kommet fram til følgende problemstilling:

“Hvilke faktorer er det studentene ved NTNU i Gjøvik og Høgskolen i Innlandet prioriterer ved valg av første jobb og bosted etter fullført utdanning?”

Vi vil forsøke å svare på problemstillingen ved hjelp av en spørreundersøkelse rettet mot studenter. Dette spørreskjemaet vil bli utformet på bakgrunn av både tidligere forskning og gruppeintervjuer. Resultatene vi kommer frem til vil kunne benyttes til videre undersøkelser og ikke minst være av nytte for oppdragsgiveren vår.

1.3 Begreper og definisjoner

Faktorer/drivere - en omstendighet, forhold eller person som medvirker til et resultat.

En vesentlig årsak som lar seg tilknytte en konklusjon (NOAB, 2023).

Fullført utdanningsløp - Studenten har blitt ferdig utdannet, enten etter årsstudiet, bachelorgrad eller mastergrad.

Nyutdannede studenter - Studenter som har fullført utdanningsløpet og skal bevege seg ut i arbeidsmarkedet for første gang innenfor sitt fagfelt.

1.4 Videre oppbygging

I denne innledende delen av vår besvarelse har vi gitt leseren innblikk i bakgrunnen til valg av tema, forskningsprosjektets formål, viktige begreper, vår problemstilling og tatt høyde for avgrensninger tilknyttet spørreundersøkelsen.

Videre skal vi ta for oss relevant teori som er brukt som utgangspunkt for vår besvarelse, samt hvilken metode som ble valgt. Deretter skal vi representere resultatet av våre fokusgruppeintervjuer og den påfølgende spørreundersøkelsen. Etter det skal vi føre opp relevante funn og diskutere disse knyttet imot vår problemstilling. Avslutningsvis vil vi presentere vår konklusjon til leserne.

2.0 Teori

I løpet av dette kapittelet ønsker vi å presentere relevant teori for leseren som vil danne utgangspunktet for å forstå kompleksiteten av tematikken tilknyttet valg av jobb og bosted.

Siden vi har som formål å undersøke hvilke faktorer studenter prioriterer ved valg av første jobb og bosted etter fullført utdanning, så ønsker vi å ta utgangspunkt i tidligere forskning som omhandler studenters jobbvalg. Først ønsker vi å gjøre leseren oppmerksom på sammenhengen mellom begrepene karriere- og jobbvalg og videre understreke problemet knyttet til konseptet av et fritt valg av jobb. Til slutt introduserer vi leseren til hvordan tidligere forskning har analysert relevante faktorer tilknyttet studenters jobbvalg. Her baserer

vi oss spesifikt på en litteraturgjennomgang skrevet av Purohit, Jayswal og Muduli (2020). Modellen presentert i litteraturgjennomgangen vil være kjernen til både hvordan vi utformet spørreundersøkelsen vår, og til diskusjonen av resultatene senere.

2.1 Sammenhengen mellom karrierevalg og jobbvalg

Før vi begynner å se på faglitteraturen som omhandler studenters valg av arbeidsplass etter fullført studieløpet, så er det nyttig å gjøre leseren oppmerksom at store deler av tidligere forskning er basert på studier som omhandler “career choice” eller oversatt til norsk “karrierevalg”. Vi ønsker å peke ut at valg av en jobb/arbeidsplass er en del av den overordnede prosessen som resulterer i arbeidstakerens karrierevei i organisasjonen.

Med tanke på at vi ønsker å undersøke hvordan studenter velger jobb og bosted, er vi nødvendige å poengtere at “karrierevalg” og “jobbvalg” i praksis brukes om hverandre og at forskning som omhandler faktorer som påvirker valg av karriere også tar stilling til hvordan individer velger blant forskjellige stillinger. Begrepet jobbvalg refererer til en prosess der arbeidstakeren velger blant alternative stillinger som er tilgjengelig og han/hun har kjennskap til. Mens derimot karrierevalg handler om den langsiktige utviklingen og planleggingen av individets yrkeskarriere.

2.2 Problemet knyttet til konseptet om fritt og ubegrenset valg av jobb

Det å velge en arbeidsplass er en kompleks problemstilling som lar seg lettere undersøke dersom man deler den opp i delkomponenter; jobbene som tilbys ut ifra arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft og kompetanse, og det resulterende valget foretatt av arbeidstaker ut fra alternativene (Özbilgin, Küskü og Erdoğmuş, 2005).

Dersom vi ser nærmere på Webster’s Revised Unabridged Dictionarys (1998) definisjonen av ordet “valg”, så er den oversatt til “den frivillige handlingen å velge eller skille den foretrukne fra to eller flere alternativer, og sinnets beslutning om å foretrekke en ting fremfor en annen”. Det betyr at definisjonen er delt opp i to deler, nemlig at flere valgmuligheter er tilgjengelige og at vårt sinn, ved hjelp av preferanser, avgjør hvilken mulighet som er å foretrekke.

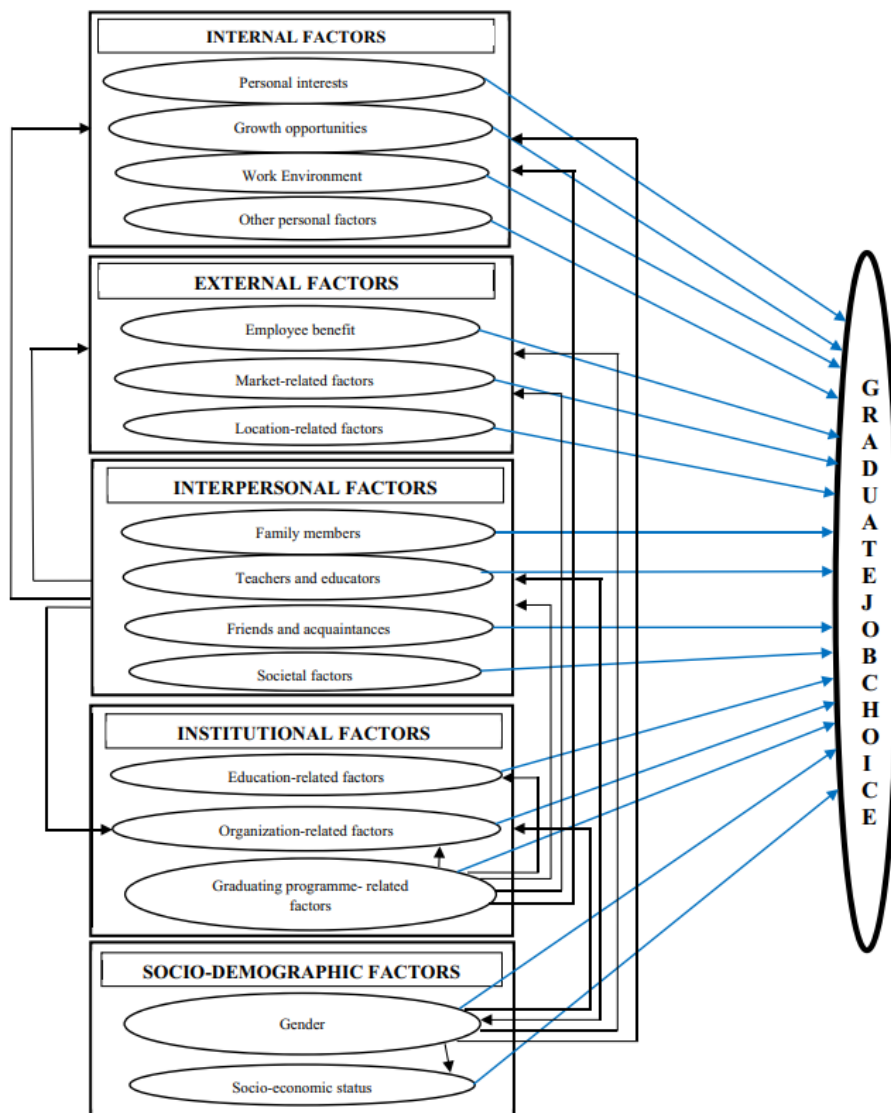
Men som forskerne Özbilgin, Küskü og Erdoğan (2005) har poengtert, så må det foreligge både alternative karrieremuligheter og en komponent som omtaler arbeidstakerens preferanser før et valg av jobb kan finne sted. Dessverre er det slik at tilbud og etterspørsel styrer hvilke stillinger som er tilgjengelige og etterspurt på arbeidsmarkedet. Det er også ofte satt krav om relevant utdanning og erfaring fra tidligere arbeidsforhold som videre begrenser personens valg av arbeidsplass. For å gjøre vondt verre er det endelige valget ofte basert på subjektive avgjørelser fra beslutningstakere i en ansettelsesprosess. Selv om diskriminasjon er strengt lovregulert (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2022) så er diskriminering en del av enhver sosial struktur, og i videre forstand samfunn over hele verden. Dette begrenser den potensielle arbeidstakeren ytterligere, og dermed er idealet om et fritt og ubegrenset valg av jobb basert på fri vilje i realiteten en meget sjelden hendelse.

2.3 Forskningsmodell av faktorer som påvirker studenters jobbvalg

I 2020 valgte forskerne D. Purohit, M. Jayswal og A. Muduli å utgi en litteraturgjennomgang som analyserte tidligere forskning tilknyttet hvilke faktorer som påvirker valg av arbeidsplass blant nyutdannede studenter. Formålet med denne litteraturgjennomgangen var å identifisere hvilke faktorer som ble brukt i tidligere studier som omhandlet jobb/karrierevalg, og å samle disse i en teoretisk modell som kan danne utgangspunktet for videre kvantitativ forskning.

Litteraturgjennomgangen tok for seg over fem tusen studier og klarte å filtrere ut fjorten undersøkelser som omhandlet avgangsstudenter sitt valg av arbeidsplass, der tidligere forskere gjennomførte spørreundersøkelser blant et mangfold av studieretninger og geografiske områder. Forskerne som gjennomførte litteraturgjennomgangen så at tidligere studier viste tegn på et mønster der faktorer som påvirket studenters jobbvalg ble delt inn i tre temaer; interne, eksterne og mellommenneskelige faktorer. I tillegg til de tre temaene som allerede var etablert, så valgte Purohit, Jayswal og Muduli (2020) å utvide modellen med ytterligere to temaer nemlig institusjonelle og sosiodemografiske faktorer, som er med på å forklare mulige drivere blant avgangsstudentene.

Den resulterende modellen er vist i figuren under og danner det empiriske grunnlaget for forskningsspørsmålene som ble stilt i spørreundersøkelsen vår.



Figur 1: Proposed theoretical model (Purohit, Jayswal og Muduli, 2020)

Vi skal nå presentere funnene til litteraturgjennomgangen basert på de overordnede temaene og kategoriene, samt referansene til de individuelle forskningsartiklene.

2.3.1 Interne faktorer:

De interne faktorene som danner modellens første tema er sammensatt av fire samlevariabler, og omfatter et mangfold av mulige forklaringsfaktorer. De foreslåtte variablene er personlig interesse, utviklingsmuligheter, arbeidsmiljø og andre personlige faktorer.

Personlig interesse: Denne samlingen av variabler består av arbeidstakernes personlige interesse for ulike områder, både i privat og i en yrkessammenheng. Tidligere forskning har vist at det kan være sterk indikator for individets valg av arbeidsplass (Jordaan, 2009; Gokuladas, 2010; Sultana and Mahmud, 2020). Antagelsen her er at desto mer man er interessert i arbeidets ulike aspekter, desto mer interessert er studenten i stillingen. Den neste indikatoren handler om studentenes oppfatning av sin egen evne, ferdigheter eller kompetanse. Ifølge noen studier så er individets tidligere utdanning og opplæring avgjørende for studentens selvoppfattelse av sin egen evne (Özbilgin, Küskü og Erdoğan, 2005; Agarwala, 2008; Ng, Burke og Fiksenbaum, 2008). Tidligere studier viser til en sterk sammenheng mellom studentens oppfattelse av sin egen evne og hvorvidt han/hun bestemmer seg for å søke på stillingen og dermed velge en karrieresti (Özbilgin, Küskü og Erdoğan, 2005; Agarwala, 2008; Jordaan, 2009). Andre faktorer som personens verdier, muligheten til å utvikle seg selv, muligheten til å utvikle sine egne ideer, levestandarden som konsekvens av sysselsettingen og friheten til å fatte egne valg på arbeidsplassen har blitt forsket på og funnet som gode forklaringsvariabler som påvirker valgprosessen (Aycan and Fikret-Pasa, 2003; Agarwala, 2008, Albugamy, 2014; Thampoe, 2016).

Vekstmuligheter: Samlevariabelen består av faktorer som tar for seg hvorvidt den potensielle stillingen tilbyr muligheten til videre utvikling av arbeidstakernes kompetanse og muligheter for forfremmelse. Blant alle faktorer som omhandler vekstmuligheter, ble det konstatert at studenter vurderer hvorvidt organisasjonen tilbyr trainee-ordninger som sterkest (Wilkinson, 1996, Lightbody, Nicholson, Siann og Walsh, 1997; Özbilgin, Küskü og Erdoğan, 2005; Agarwala, 2008; Ng, Burke og Fiksenbaum, 2008; Gokuladas, 2010). Også muligheten til å ta videre utdanning på høyskole/universitetsnivå er en forklarende faktor (Abbasi and Sarwat, 2014; Thampoe, 2016). I tillegg er også muligheten til å delta på jobbreiser, sjansen til å jobbe kreativt, likestilling i organisasjonen og hvorvidt det finnes muligheter for forfremmelse, gode forklaringsfaktorer som påvirker karrierevalget til den nyutdannede (Özbilgin, Küskü og Erdoğan, 2005; Agarwala, 2008; Ng, Burke og Fiksenbaum, 2008; Jordaan, 2009; Albugamy, 2014).

Arbeidsmiljø: Ifølge tidligere forskning foretrekker studenter et fredelig arbeidsmiljø, der de har muligheter til samhandling med sine omgivelser som en helt sentral indikator som påvirker jobbvalget (Lightbody *et al.*, 1997; Aycan and Fikret-Pasa, 2003; Gokuladas, 2010; Albugamy, 2014; Omar, Zakaria, Ismail, Sin, Selvakumar, 2015). I tillegg verdsettes hvorvidt

stillingen er sikker som avgjørende for studentene (Gokuladas, 2010; Abbasi and Sarwat, 2014; Albugamy, 2014; Thampoe, 2016). Videre faktorer som påvirker studentens valg er at stillingen virker spennende, graden av autonomi og fleksible arbeidstider (Wilkinson, 1996; Lightbody *et al.*, 1997; Aycan and Fikret-Pasa, 2003; Özbilgin, Küskü og Erdoğan, 2005; Abbasi and Sarwat, 2014; Albugamy, 2014; Thampoe, 2016).

Andre personlige faktorer: Samler opp faktorer som ikke helt hører hjemme under de forrige variablene, men hører fortsatt til interne faktorer. Den første skal måle om det er overensstemmelse og samhandling mellom arbeidstakeren og andre interessenter (Lightbody *et al.*, 1997). Den andre måler om det ikke finnes en spesifikk grunn bak studenters jobbvalg (Gokuladas, 2010).

2.3.2 Eksterne faktorer:

De eksterne faktorene som påvirker studenter i valget deres tar for seg viktigheten av lokasjonen til arbeidsplassen, kompensasjonen for det utførte arbeidet av en ansatt og hvordan markedet har en effekt på avgjørelsen. Det vil si at disse faktorene er utenfor individets kontroll og er i all hovedsak relatert til omgivelsene.

Lønn og andre goder: Den faktoren som har vist seg som mest avgjørende i mange av studiene litteraturgjennomgangen baserer seg på er hvor mye lønn som er avtalefestet. Nivået på startlønnen og andre goder er en meget sterk faktor i studenters valg av stilling (Aycan and Fikret-Pasa, 2003; Özbilgin, Küskü og Erdoğan, 2005; Agarwala, 2008; Gokuladas, 2010; Abbasi og Sarwat, 2014; Omar *et al.*, 2015; Thampoe, 2016).

Markedsrelaterte faktorer: Her er det uenighet blant tidligere utførte studier. Ifølge Agarwala (2008) og Özbilgin, Küskü og Erdoğan (2005) så er både studentens kjennskap til arbeidsmarkedet og antall ledige stillinger faktorer som påvirker valg av arbeidsplass, men det ble konkludert at disse har innflytelse enn andre. Derimot så mente Aycan og Fikret-Pasa (2003) og Jordaan (2009) at disse faktorene hadde ingen betydning.

Faktorer relatert til plasseringen: Forskerne er stort sett enige om at arbeidsplassens plassering er en kritisk faktor som blir evaluert av individet før en beslutning om å takke ja til en stilling blir fattet (Wilkinson, 1996; Albugamy, 2014; Thampoe, 2016). Det samme gjelder

om jobben er plassert i nærheten av familie og venner. Det er kun forskningen til Gokuladas (2010) som har funnet at jobbens plassering var en av de faktorene som var minst viktig for studentene.

2.3.3 Mellommenneskelige faktorer:

Det tredje temaet omhandler påvirkningskraften til familie, lærere, venner og bekjente, samt overordnede faktorer tilknyttet samfunnet som helhet på individets valg av arbeidsplass. Her er det viktig at leseren er klar over at funnene tilknyttet mellommenneskelige faktorer må ses i kontekst av hvor undersøkelsene ble gjennomført. Siden en stor andel av forskningsartiklene ble gjennomført i samfunn der familien og lærerens autoritet har en større påvirkningskraft enn det er rimelig å finne blant den norske befolkningen. Vi vil gjøre oppmerksom på at vi har vurdert om lærernes rolle vil være relevant i en norsk kontekst og har kommet til konklusjonen at denne kategorien vil være av liten nytte til å svare på problemstillingen vår. Dermed har vi valgt å ekskludere denne kategorien fra spørreundersøkelsen.

Familien: Studiene gjennomført av Aycan og Fikret-Pasa (2003), Özbilgin, Küskü og Erdoğan (2005), Agarwala (2008), Ng, Burke og Fiksenbaum (2008), Jordaan (2009), Abbasi og Sarwat (2014), Albugamy, (2014), Thampoe, (2016), Sultana og Mahmud (2020) har funnet at familien, særlig foreldre til studenten har en sterk stemme når det gjelder valg av en fremtidig arbeidsplass. Dette er begrunnet i tanken at den nyutdannede vil møte forventningene til familien som helhet, slik at individet kan føle på å være stolt over sin karriere og/eller jobbvalg. Fjern familie derimot hadde ingen påvirkning på arbeidstakerens valg av arbeidssted (Aycan and Fikret-Pasa, 2003; Agarwala, 2008).

Venner og andre bekjente: Forskerne Agarwala (2008), Ng, Burke og Fiksenbaum (2008), Jordaan (2009), Abbasi and Sarwat (2014), Sultana and Mahmud (2020) har funnet at deres utvalg ble påvirket av råd fra venner, mens Aycan and Fikret-Pasa (2003) og Gokuladas, (2010) fant ingen sammenheng.

Samfunnsrelaterte faktorer: Det ble funnet en sammenheng mellom faktorene status i samfunnet (Lightbody *et al.*, 1997; Thampoe, 2016), prestisje knyttet til stillingen (Ng, Burke og Fiksenbaum, 2008; Abbasi and Sarwat, 2014) og hvorvidt arbeidet tjener samfunnet som

helhet (Lightbody *et al.*, 1997; Aycan and Fikret-Pasa, 2003; Albugamy, 2014) og individets jobbvalg.

2.3.4 Institusjonelle faktorer:

Tema fire omfatter faktorer som er relaterte til organisasjonen som tilbyr stillingen, samt faktorer som er knyttet til studentens utdanningssted og studieprogram. Det skal nevnes at påvirkningen på studenters valg er avhengig av informasjonstilgangen til den organisasjonen som ansetter. Siden ingen av institusjonene som er representert i utvalget vårt har studieprogrammer på lik linje som de “Graduating programmes” som er å finne i andre land, så har vi vurdert at det vil gi lite mening å inkludere faktorer som er spesifikt knyttet til programmer som ikke finnes i Norge. Derfor har vi valgt å ekskludere denne kategorien fra forskningen vår.

Faktorer relatert til arbeidsgiveren organisasjon: Det ble funnet at studenter verdsetter organisasjoner som er respektert og godt etablert (Lightbody *et al.*, 1997). Hvorvidt bedriften er privat eller offentlig spiller ingen rolle og påvirker dermed ikke jobbvalget (Albugamy, 2014). Videre fant forskerne Omar *et al.*, (2015) at selskapets omdømme er en faktor som er med i beslutningsprosessen.

Utdanningsrelaterte faktorer: Tidligere forskning fra Jordaan (2009) fant at studentene evaluerte sin studiebakgrunn som en kritisk faktor som påvirket valget av arbeidsplassen. I tillegg ble det funnet en sammenheng mellom gledene av å utføre arbeidsrelaterte oppgaver og hvilken studiebakgrunn individet sitter på (Lightbody *et al.*, 1997). En viktig faktor som har mye påvirkning er hvorvidt stillingen tilbyr videre kursing eller betalt kunnskapsheving (Purohit, Jayswal og Muduli, 2020, som sitert i Fabea, 2014).

2.3.5 Sosial-demografiske faktorer

Det siste temaet som tar for seg sosial-demografiske faktorer handler om hvordan forskjeller i kjønn og den økonomiske situasjonen til studenten kan påvirke karriere/jobbvalget av individet. Siden vi undersøker hvilke faktorer som er mest relevant blant norske studenter i Innlandet, har vi valgt å ekskludere sosioøkonomiske faktorer fra spørreskjemaet vårt. Med tanke på at lånekassen skaper muligheten for å ta opp lån til utdanningsformål blant befolkningen i Norge, så vil det være mindre aktuelt å inkludere faktorer som er knyttet til

studentenes økonomi. De vil derimot være mer enn legitime i land der det ikke finnes slike støtteordninger. I tillegg er individets sosiale status av mindre viktig karakter blant det norske folket, i motsetning til andre land der status kan ha en betydelig påvirkning i studentens valg av jobb.

Faktorer relatert til kjønn: Det har blitt funnet forskjeller mellom menn og kvinner i hvordan enkelte faktorer blir vurdert i studiene litteraturgjennomgangen baserer seg på. Det ble funnet i studiene til Wilkinson (1996), Agarwala (2008), Ng, Burke og Fiksenbaum (2008) og Albugamy (2014) at faktorer som lønn og finansielle kompensasjoner er meget viktig for mannlige studenter som skal velge sin fremtidige arbeidsplass. Mens kvinnelige studenter setter mer vekt på faktorene som likestilling i organisasjonen, muligheten til utvikling, samt plasseringen av arbeidsplassen som vesentlige faktorer (Wilkinson, 1996; Argawala, 2008; Ng, Burke og Fiksenbaum, 2008; Jordaan, 2009; Gokuladas, 2010; Albugamy, 2014).

2.4 Oppsummering teori

I løpet av dette kapittelet har vi representert teorigrunnlaget som vi vil bruke til å utarbeide vår spørreundersøkelse, samt å gi leseren nok innblikk i eksisterende forskning på dette området. I neste kapittelet som omhandler metode, så ønsker vi å vise hvordan vi har tenkt å svare på problemstillingen vår; ***“Hvilke faktorer er det studentene ved NTNU i Gjøvik og Høgskolen i Innlandet prioriterer ved valg av første jobb og bosted etter fullført utdanning?”***

3.0 Metode

I det kommende kapittelet vil vi ta for oss hvilken metode vi har benyttet oss av, og hvordan vi har anvendt den til å samle inn dataene som vil presenteres i kapittel 4. Deretter vil vi vurdere gyldigheten og påliteligheten til dataene, for så å til slutt drøfte de etiske utfordringene tilknyttet undersøkelsen.

3.1 Valg av metode

Innenfor metode skiller man mellom to forskjellige typer, kvalitativ og kvantitativ metode. Kvalitativ metode har en induktiv tilnærming, der man tar hensyn til at virkeligheten er i liten grad stabil eller objektiv og prøver å belyse den dynamiske siden av verden rundt oss. Forskeren har et mer åpent syn og begynner med å samle inn informasjon for å deretter systematisere funnene som kan danne grunnlaget for nye teorier.

Derimot vil en deduktiv tilnærming tar utgangspunktet i tidligere empiriske funn og/eller teorier og for å se om disse stemmer overens med virkeligheten. Denne tilnærmingen har et mer lukket syn, det vil si at forskeren bestemmer selv hvilken side det er interessant å evaluere, og benyttes til kvantitativ metode. I dette prosjektet mente vi det ville være givende å gjennomføre en kombinasjon av en induktiv og deduktiv tilnærming. Ved å bruke en kombinasjon av de to forskjellige metodene, også kalt metodetriangulering, kan vi bruke dem til å teste hverandre, og til å dekke for svakheter i de forskjellige metodene (Jacobsen, 2021, s. 139).

Gitt at vi prøver å generalisere for en såpass stor populasjon som alle studentene på NTNU Gjøvik og Høgskolen Innlandet, campus Lillehammer og Hamar, var det logisk å benytte en kvantitativ, og derfor deduktiv metode. Selv om vi hadde som forhåpning å kunne generalisere fra utvalget til den større studentpopulasjonen i Innlandet, så har vi dessverre ikke oppnådd et stort endelig utvalg. Det vil derfor være noe usikkerhet rundt resultatene, men vi tror det fortsatt vil være mulig å vise noen tendenser.

Da vi begynte å planlegge hvordan vi skulle gjennomføre undersøkelsen hadde vi allerede noen teorier om hvilke drivere som kunne være viktige for studentene, men det var bekymring innad i gruppen om at fordommene våre kunne ha en for sterk påvirkning på spørsmålene vi kom til å stille. Dette ville da kunne påvirke resultatene våre og føre til et feilaktig bilde av virkeligheten. Vi kom derfor frem til at vi måtte begynne med en mer induktiv tilnærming i form av to runder med fokusgrupper. En fokusgruppe, eller et gruppeintervju, innebærer at man samler flere brukere til en samtale eller diskusjon om et eller flere temaer (Jacobsen, 2021). De er godt egnet når man ønsker å finne ut mer rundt et ukjent tema, i likhet med andre kvalitative metoder, spesielt ettersom vi er ute etter synspunktet til en gruppe og ikke et individ. Fokusgruppene ville kunne bekrefte eller

avkreftene om de teoriene vi satt med hadde noe grunnlag, og gi oss muligheten til å oppdage nye faktorer studentene mente var viktige. Det vi lærte fra fokusgruppene kunne vi da ta med oss videre og benytte når vi skulle utforme spørreskjema i den kvantitative delen.

3.2 Datainnsamling

Som vi nevnte tidligere, har vi valgt å benytte oss av metodetriangulering. Vi begynte derfor med å gjennomføre en runde med kvalitativ datainnsamling. Det er hovedsakelig fire ulike metoder man kan bruke til å samle inn kvalitative data; individuelt og åpent intervju, fokusgruppeintervju, observasjon, og dokumentundersøkelse (Jacobsen, 2021). Av disse synes vi et fokusgruppeintervju var det mest passende. Når man skal samle inn data innenfor kvantitativ metode er det også fire metoder en kan benytte seg av; standardisert intervju, personlig og standardisert intervju, spørreskjema via post, og web-basert spørreskjema (Jacobsen, 2021). Gitt tidsbegrensninger og et ønske om størst mulig grad av anonymitet for respondentene, valgte vi å gjennomføre en web-basert spørreundersøkelse. Resten av delen “datainnsamling” vil være delt i to, hvor vi først vil snakke om den kvalitative og så om den kvantitative.

3.2.1 Kvalitativ

Fokusgrupper egner seg godt når man ønsker å utvikle ny kunnskap om et tema eller fenomen, og når man vil konkretisere en problemstilling (Jacobsen, 2021). Selv om vi hadde en god oppfatning av hva det var vi ønsket å se på, så er det uendelig mange faktorer som kan påvirke studenters valg av første arbeidsplass. Det gjør det derfor nødvendig å velge ut de viktigste kategoriene som vi kan benytte oss av videre. Her har vi og støttet oss på tidligere forskningsfunn som litteraturgjennomgangen til Purohit, Jayswal og Muduli (2020), som har gjort mye av jobben og kommet frem til fem temaer av interesse. Selv om denne typen litteratur ga oss en pekepinn for hva vi burde se på, så var det alltid et spørsmål om validiteten av informasjonen. Mye av forskningen var utført utenfor Norge, ofte i USA eller asiatiske land som India og Sør-Korea. Det var derfor et spørsmål om hvor mye studenter i for eksempel India verdsetter og ser etter de samme kvalitetene i en arbeidsplass som studenter i Norge, gitt de relativt store kulturelle forskjellene. Som en motvekt til dette hadde vi våre egne opplevelser og erfaringer innad i gruppen. Siden alle gruppemedlemmene faller innenfor utvalget så ville vi kunne vurdere de tidligere funnene og se om de holdt vann.

Vi ønsket å snakke med andre studenter for å høre med dem hva de tenkte om temaet og sammenlikne svarene deres med hva vi selv hadde kommet frem til for å se om variablene vi ønsket å se på var relevante. Gitt tidligere funn hadde vi en antakelse om at stedstilhørighet hadde mye å si for om studenten ønsket å bli på studiestedet etter fullført utdanning (Stambøl, 2013). Vi valgte derfor å gjennomføre to fokusgrupper; en hvor deltakerne var oppvokst på Gjøvik og hadde en lokal tilknytning, og en annen hvor deltakerne alle hadde flyttet til Gjøvik for å studere, og dermed ikke hadde noen lokal tilknytning. For å få et representativt utvalg valgte vi å ha en representant fra hver av linjeforeningene som holder til ved NTNU i Gjøvik; Darling, Login, RIK, FRESK og ING:a. Dette passet også innenfor den anbefalte gruppestørrelsen på fem til ni deltakere (Jacobsen, 2021).

Fokusgruppene ble gjennomført med et semi-strukturert opplegg; vi hadde forberedt fem spørsmål (se vedlegg 4) som skulle bli gått gjennom i samme rekkefølge ved begge samlingene. Spørsmålene dekket områder vi mente var av interesse basert på tidligere forskningsmateriale og våre egne erfaringer, og var ment å starte hver sin runde med diskusjon rundt temaet. Underveis kom vi til å stille oppfølgingsspørsmål basert på responsen fra gruppen, noe som vi håpet ville føre til en bedre fylt på samtalen hvor deltakerne kunne komme med tanker litt ettersom de kommer på dem, og gi dem muligheten til å spille av hverandre.

Samlingene ble noe mer strukturerte enn planlagt, mye fordi det tok lengre enn forventet å opprette en god stemning hvor alle følte seg trygge til å gi fritt uttrykk for sine egne synspunkter. Vi antar at dette kan være på grunn av valget av lokale til samlingene. Begge samlingene ble gjennomført på NTNU campus Gjøvik i løpet av den tidsperioden de fleste studenter er der i sammenheng med studiet. De foregikk i tillegg i undervisningsrom, noe som kan ha gitt deltakerne en følelse av å delta i et undervisningsopplegg. Det førte til at vi måtte være litt mer ledende for å få svar ut av dem ved de to-tre første spørsmålene, men etter det ble de mer åpne og hadde lettere for å diskutere med hverandre. Vi hadde forventet at vi kommer til å være nødt til å moderere mellom deltakerne for å unngå at noen få uttalte seg mer enn andre, men begge gruppene var overraskende høflige med hverandre. Vi måtte sjeldent trå inn og da hovedsakelig for å involvere en som sa litt lite en gang iblant.

Samlingene varte mellom 45 og 60 minutter, ikke inkludert sosialiseringen før og etter det planlagte opplegget ment til å skape en god atmosfære. Vi tenkte at dette ville gi oss nok tid

til å få svar på de spørsmålene vi ønsket, samtidig som at det ville være en akseptabel lengde for deltakerne å være med på. Samlingene hadde en ordstyrer som inntok en blanding av en aktiv og passiv rolle (Jacobsen, 2021) i diskusjonen. Det betydde at han snakket kort rundt temaet for samtalen for å sette den i kontekst, stilte et spørsmål og så lot dem for det meste snakke seg imellom. Han tok en mer aktiv rolle ved å noen ganger bryte inn med oppfølgingsspørsmål eller for å få frem en enkelt deltaker. En annen fra bachelorgruppen var med som skribent og hadde muligheten til å komme med supplerende spørsmål, selv om det sjeldent ble nødvendig.

Med tanke på personvern i henhold til deltakerne så valgte vi å verken ta lyd eller videoopptak av samlingene og all responsen ble dokumentert på en gruppebasis (svar fra gruppen fra Innlandet og svar fra gruppen som hadde flyttet hit). Alt i alt gikk det som forventet og vi fikk gode innblikk i hva som burde være med i spørreskjemaet i den kvantitative delen av undersøkelsen.

3.2.2 Kvantitativ

Da vi skulle begynne å utforme spørreskjemaet, tok vi utgangspunkt i de resultatene vi hadde fått fra fokusgruppene i tillegg til de samlede funnene til Purohit et al. (2020).

Litteraturgjennomgangen til Purohit et al. hadde kategorisert de mest fremtredende faktorene ved de studiene de undersøkte og utformet en teoretisk modell for hva som påvirker ferdigutdannedes valg av jobb (se figur 1). Disse faktorene dannet rammeverket for spørreskjemaet, som så ble videre tilpasset basert på resultatene fra fokusgruppene.

Vi har sørget for at spørsmålene var så enkle og forståelige som mulig. Det er viktig at respondenten forstår spørsmålet som stilles på den måten vi ønsker at det skal forstås. Vi har derfor unngått så mye som mulig å bruke for kompliserte eller akademiske ord. Om det har vært nødvendig eller om vi har spurt om et konsept som kanskje ikke er allmenn kjent, har vi vært nøye med å spesifisere hva vi legger i begrepet.

Ellers tenkte vi mye på rekkefølgen av spørsmålene. Det er ofte best å begynne et spørreskjema med et par ufarlige spørsmål (Jacobsen, 2021), i vårt tilfelle spørsmål om studiested og hvorvidt respondenten hadde flyttet til studiestedet. Vi sørget også for at spørsmål som omhandlet samme tema var gruppert sammen for å sørge for at respondenten

ikke blir forvirret og mister tråden. Til slutt sørget vi for å teste skjemaet for å se om alle spørsmålene var forståelige og at det ikke tok for lang tid å fullføre. Vi delte undersøkelsen med et par andre ved samme studieretning og et par personlige bekjente, og responsen fra dem var at alt var forståelig.

Det siste som burde nevnes er at vi var veldig forsiktige med å stille spørsmål som kunne identifisere den enkelte respondenten. Dette kom mye ut av praktiske årsaker siden det er svært vanskelig og tidkrevende å få samtykke av fra alle respondentene når man forventer minst 100 svar. Derfor har vi bare spurt om et par identifiserende trekk som kjønn, campus og studieretning, men ikke nok til at noen kan identifisere en enkelt respondent. Vi kom også frem til at det ikke var nødvendig å spørre om så mange slike faktorer, og at det er best å unngå unødvendig innhenting av informasjon, spesielt når den kan være sensitiv.

3.3 Validitet og reliabilitet

Underveis i alle undersøkelser er det viktig at man vurderer validiteten og reliabiliteten til både den innhentede dataen, og metoden benyttet til å samle den inn. Ingen undersøkelse er uten sine svakheter og alle forskere må stille seg kritisk til kvaliteten av de dataene de har benyttet seg av, i tillegg til de slutningene de har trukket på basis av dem. Som Jacobsen sier; “Gjør det riktig, eller unnlut å gjøre det i det hele tatt!” (Jacobsen, 2021, s. 17).

3.3.1 Validitet

Validitet, eller gyldighet, deles inn i to forskjellige typer; intern gyldighet og ekstern gyldighet. Intern gyldighet omhandler forskernes oppfatning og tolkning av resultatene og hvorvidt disse stemmer med virkeligheten (Jacobsen, 2021). Gitt at all informasjon som samles inn kommer fra en eller annen kilde er det viktig å vurdere om disse kildene er gode. Informasjonskilden til fokusgruppene var deltakerne. Et grunnleggende spørsmål her er om vi har fått tak i de riktige kildene til den dataen vi er ute etter. Alle deltakerne var studenter fra NTNU i Gjøvik så de hadde alle en personlig nærhet til temaet vi har undersøkt, noe som igjen vil styrke validiteten til funnene. Derimot er det store forskjeller innenfor hvor mye hver enkelt student har satt seg inn i hva det er de ønsker ut av en fremtidig arbeidsplass. Siden vi var avhengige av de som var villige og hadde muligheten til å delta i fokusgruppene er det ingen garanti for at vi fikk tak i de studentene med mest informasjon av en god kvalitet. Blant de som deltok var det flere som sa de ikke hadde tenkt noe særlig på en fremtidig jobb,

og andre som igjen nevnte at de ikke hadde vært i arbeid før eller under studiet. Det er derfor sannsynlig at flere av deltakerne hadde et manglende kunnskapsgrunnlag, noe som vil igjen svekke validiteten til responsen deres. Dessuten er det ingen garanti for at de engang svarte sant på spørsmålene stilt av dem, men det er dessverre noe vi ikke får gjort noe med.

Spørreskjemaet vil dele noen av de samme uvisshetene. Gitt at alle respondentene er helt anonyme, har vi ingen garanti for at de faktisk er blant utvalget vi ønsker å nå. Samtidig har vi heller ikke muligheten til å validere at respondentene har svart helt ærlig på alle spørsmålene, og at de har hatt et sterkt nok kunnskapsgrunnlag til å oppgi gode svar. Det er også rom for forskjellig tolkning av spørsmålene og de begrepene vi har benyttet. Vi har forsøkt å unngå dette i størst mulig grad ved å forklare alle begrepene vi brukte i spørreskjemaet, men det vil fortsatt være en sjanse for at noen respondenter kan misforstå.

Ekstern gyldighet omhandler i hvilken grad resultatene av en undersøkelse kan generaliseres til populasjonen utenfor utvalget (Jacobsen, 2021). Dette er noe som generelt er vanskelig å gjøre i kvalitative undersøkelser, gitt at man bare har undersøkt et par enheter. Siden målet med fokusgruppen var å avdekke mulige interesseområder så har ikke dette vært av noen stor betydning innenfor den delen av undersøkelsen. Derimot har generalisering til populasjonen vært målet med spørreundersøkelsen og er derfor mye viktigere der.

Men det er alltid rom for usikkerhet når det gjelder generalisering i den kvantitative undersøkelsen også. Et av de største problemene vi har hatt er at det endelige utvalget er bare en liten del av den totale student populasjonen i Innlandet. Den totale student populasjonen ved de tre campusene er på 12 620 studenter (Høgskolen i Innlandet, 2023; NTNU, 2023), og det endelige utvalget endte opp på 162 respondenter. Av 12 620 studenter er 46% fra Lillehammer (Høgskolen i Innlandet, 2023), 32% fra Gjøvik (NTNU, 2023) og 23% fra Hamar (Høgskolen i Innlandet, 2023). Derimot har vi et utvalg med 25% fra Lillehammer, 54% fra Gjøvik og 19% fra Hamar (2% med annen tilhørighet). Dette vil igjen senke gyldigheten av resultatene våre. Det er vanskelig å vite hvor mange studenter som faller innenfor de forskjellige fakultetene og instituttene, men med tanke på at det er ingen som har sagt seg tilhørighet til instituttet for matematikk eller fakultetet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi er det sannsynlig at det vil være skjevheter her også. Spesielt siden det var flere studenter som valgte "Annet"-alternativet. Dette kan være fordi de kanskje

ikke kjente igjen hvilket fakultet eller institutt studieretningen deres tilhørte, og derfor valgte “Annet” på grunn av usikkerhet.

3.3.2 Reliabilitet

Reliabilitet, eller pålitelighet, sier noe om det var aspekter ved gjennomførelsen av undersøkelsen har påvirket resultatene vi har kommet frem til (Jacobsen, 2021). I sammenheng med fokusgruppene er det mest sannsynlig at undersøkereffekten og konteksteffekten vil ha påvirket deltakerne.

Undersøkereffekten, eller intervju-effekten i kontekst av et gruppeintervju, går ut på at intervjuobjektet blir påvirket av intervjueren (Jacobsen, 2021, s. 242). Det kan være alt fra klær og utseende til holdning og tale, men alt kan påvirke intervjuobjektet og de resultatene som skapes. Konteksteffekten er liknende og omhandler hvordan en informant og responsen den gir fra seg blir påvirket av omgivelsene og omstendighetene rundt en undersøkelse (Jacobsen, 2021, s. 243-244). Om undersøkelsen foregår i naturlige eller kunstige omgivelser, og om den er planlagt eller overraskende, er variabler som påvirker informantene og dermed resultatet. Vi valgte derfor å gjennomføre fokusgruppene på campus (NTNU i Gjøvik) på et planlagt tidspunkt slik at deltakerne skulle føle seg avslappet og oppleve omgivelsene som naturlige for dem.

Men det er ikke bare deltakerne som påvirker resultatene, men også oss som forskere. Siden mennesker har en begrenset evne til å behandle mengder med informasjon på en gang, så er det sannsynlig at det ble noe unøyaktighet ved registreringen av resultatene. En måte å unngå dette på er å ta en form for opptak, men det var noe vi ikke ønsket å gjøre siden det påvirker hvor åpne folk er når de snakker. Vi prøvde derfor å være så oppmerksomme som mulig under samlingene. Ordstyrer holdt en hastighet som passet for skribenten og begge gikk over notatene etter at samlingen var ferdig for å se over at de begge var enige i at innholdet stemte overens med det som hadde funnet sted. Selv med disse tiltakene er det fortsatt å anta at det vil være en noe svekket pålitelighet.

Når det gjelder påliteligheten til spørreskjemaet er det å forvente at alt arbeidet vi la i utformingen av spørsmålene og de forholdene vi tok hensyn til (enkelhet i spørsmålene, rekkefølgen osv.) burde kunne styrke påliteligheten til dataene som ble samlet inn. Derimot

vil, som vi nevnte tidligere, uvissheten til hvorvidt respondentene har svart i henhold til hva de virkelig tenker og mener svekke påliteligheten. En respondent kan ha mange grunner til å ikke svare sant på et spørreskjema; de kan ha blitt tvunget til å gi uttrykk for en mening der hvor de kanskje ikke har en, de kan ha svart tilfeldig på spørsmålene uten å tenke over hva de egentlig mener, eller så kan de aktivt svart usant fordi de tror de kan få noe ut av det senere (Jacobsen, 2021). En annen påvirkning kan være konteksten respondenten svarer på spørreskjemaet i. Vi vet ikke om de befant seg i et rolig miljø hvor de kunne ta seg tid til å grundig tenke over og svare på spørsmålene, eller om de var i et mer kaotisk miljø som kan ha gjort dem mer ufokuserte. Som nevnt tidligere har vi heller ingen garanti for at de som var en del av utvalget var også de som svarte på undersøkelsen. De fleste av disse usikkerhetene og potensielle avvik kan kontrolleres for ved hjelp av en re-test (Jacobsen, 2021, s. 381-382), men på grunn av manglende tid og hvor få det var som svarte på det første spørreskjemaet så valgte vi ikke å sende ut et til. En siste faktor som kan svekke reliabiliteten til resultatene våre er at vi som forskere analyserer og tolker dataene feil. Det er en reell fare for at vi kan kjøre feil tester eller ikke tolker resultatene riktig, spesielt fordi vi har relativt lite erfaring med slikt arbeid fra før. Dette er noe vi vil prøve å være oppmerksomme på og unngå så mye som mulig.

3.4 Etikk

Når det kommer til forskning er det en vanlig utfordring at de man skal forske på kan forandre adferd under selve observasjonen. Personer vil fremstå fra sin beste side og gi et glansbilde av virkeligheten. Man har spekulert på om man skal observere først og deretter si fra at gruppen har vært med i en undersøkelse (Jacobsen, 2021). Vanligvis skal slike undersøkelser være frivillige om man ønsker å delta eller ikke, selv om forskeren ikke eksplisitt sier hva som faktisk blir observert. I Norge har vi en forskningsetikk som har tre grunnleggende krav knyttet til forholdet mellom forsker og dem det forskes på; informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt (Jacobsen, 2021). De som var med i fokusgruppen har ikke blitt navngitt, alle svar har blitt samlet inn og generalisert og vi har gjort vårt beste med å ikke miste konteksten til avgitte svar.

I forhold til følsom informasjon, velger man på forhånd hvor mye sensitiv informasjon som skal samles inn i henhold til hvor mye det vil hjelpe til å gi gode svar til undersøkelsen. Mer informasjon om personen som er med i undersøkelsen, jo lettere blir det å identifisere hvem

det er. Ved en anonym undersøkelse er det viktig å spørre om så lite personlig informasjon som mulig. Trenger man spørsmål om individet, stilles det så generelle/åpne spørsmål som mulig, slik at de svar som gis er til nytte for undersøkelsen, men så overfladiske nok til at det ikke kan spores til en enkel person. I vår spørreundersøkelse, prøvde vi å samle absolutt det nødvendigste om studenten som ville gjøre vår oppgave mulig å svare på. Vi unnlot å spørre om alder, hvor spesifikt de kommer fra og prøvde å samle linjene inn i fagområder.

3.5 Hypoteser

Med tanke på at vi baserer oss på den foreslåtte modellen til Purohit, Jayswal og Muduli (2020) og våre egne funn fra fokusgruppeintervjuene, så ønsker vi å vurdere hvorvidt våre funn fra spørreundersøkelse overensstemmer med tidligere forskning. Vi har valgt totalt syv hypoteser som har som formål å ta stilling til sentrale punkter i litteraturgjennomgangen. I tillegg til hypotesene har vi valgt å analysere alle andre faktorer nevnt i teoridelen for å sjekke deres relevans blant et utvalg av norske studenter.

Hypotese 1: *Studenter som har flyttet til studiestedet fra et annet fylke er ikke villige til å bli værende etter endt utdanning.*

Her er antagelsen at individer som kommer fra et annet fylke enn Innlandet har lyst å flytte tilbake til sine eksisterende sosiale nettverk og finne seg en relevant stilling i nærheten av sitt opprinnelige bosted.

Hypotese 2: *Studenter som er villig til å bli en kort periode etter fullført utdanningsløp, vil verdsette enten; om stillingen tilbyr trainee eller praksisordninger; å lære nye ferdigheter under ansettelsesperioden; å få mulighet til å ta videre utdanning.*

De variablene som nevnes her tror vi er mulige forklaringsfaktorer til hvorfor en student kan være villig til å bli en kortere periode. Bakgrunnen til dette er at de alle går ut på å samle erfaring, noe mange gjør slik at de står bedre stilt til noe de er mer interessert i senere.

Hypotese 3: *Studenter som anser studiebyen som attraktiv er mer villig til å bli, enten i kortere eller lengre perioder, enn studenter som ikke deler oppfatningen.*

Vi tror det er meget sannsynlig at de som synes en by er attraktiv vil være mer villige til å bo i byen. Men vi kan ikke vite det helt sikkert, så vi ønsker å se om det stemmer.

Hypotese 4: *Studentene vil verdsette et høyt lønnsnivå og godt arbeidsmiljø ved fremtidig valg av jobb.*

Disse var to av de mest kritiske variablene oppdaget i litteraturgjennomgangen til Purohit, Jayswal og Muduli (2020). Det er derfor interessant å se om de vil være like viktige i undersøkelsen vår.

Hypotese 5: *Studenter vil verdsette å ha sine sosiale nettverk i nærheten av arbeidsplassen og bostedet.*

Både tidligere forskning (?) og responsen fra fokusgruppen mente at dette var sant.

Hypotese 6: *Studenter er mer villig til å bli på studiestedet en kortere periode enn en lengre.*

Fokusgruppene ga uttrykk for dette, så vi ønsker å se om det stemmer for den større student befolkningen.

Hypotese 7: *Studenter med en deltidsjobb er mer villig til å bli værende etter endt utdanning.*

Vi antar at studenter som har en deltidsjobb i studietiden vil forme en sterkere tilknytning til studiestedet enn andre studenter.

4.0 Analyse

I dette kapittelet skal vi presentere de viktigste funnene fra begge fokusgruppene, og hvordan de har påvirket spørreskjemaet. Deretter skal vi presentere analysen av spørreundersøkelsens resultater. For å analysere alle svarene fra spørreundersøkelsen har vi benyttet oss av SPSS (Statistical Package for the social sciences).

4.1 Kvalitativ analyse

4.1.1 Demografi fokusgrupper

Vi gjennomførte to fokusgruppeintervjuer, der det var sju deltakere på det første intervjuet (gjennomført den 10.02.23) og fire deltakere på det andre intervjuet (gjennomført den 16.02.23). I tabellene under ser man kjønnsfordelingen blant de to gjennomførte fokusgruppene og den totale fordelingen mellom alle deltakerne.

Kjønnsfordeling			
Kjønn	Fokusgruppe 1	Fokusgruppe 2	Totalt utvalg
Mann	57,2%	75,0%	54,5%
Kvinne	42,8%	25,0%	45,5%

Tabell 1: Kjønnsfordeling blant fokusgruppene

Som tidligere beskrevet var alle deltakerne representanter for de ulike linjeforeninger som er representert på NTNU i Gjøvik. Den eneste linjeforeningen som ikke var representert var “Fresk”, som hadde tatt høyde for sykepleie, ergoterapi, radiografi, paramedisin og klinisk videreutdanning-studenter.

4.1.2 Resultatene av fokusgruppeintervjuene

Av egenskaper ved en ideell jobb ble det nevnt at det var ønskelig med en høy grad av autonomi, fleksible arbeidstider, godt arbeidsmiljø og muligheten til å skape verdi for samfunnet. Alle disse er også faktorer som nevnes som viktig i litteraturgjennomgangen til Purohit, Jayswal og Muduli (2020), noe som gir støtte til at de er relevante. Et overraskende funn var at alle deltakerne ønsket at det sosiale nettverket deres (familie, venner, partner osv.) oppholdt seg i nærheten av arbeidsplassen. Vi forventet at dette skulle være av betydning

basert på litteraturgjennomgangen og våre egne erfaringer, men ikke i like stor grad som deltakerne ga uttrykk for. Dette fikk oss til å i en større grad inkludere spørsmål om hvordan det sosiale nettverket påvirker studentenes valg av bosted i spørreundersøkelsen.

Da de ble spurt om hva de kunne ha valgt bort, nevnte alle at de var villige til å akseptere en lavere lønn for å beholde de andre ønskede egenskapene. Dette var noe overraskende siden lønn ble vurdert som en av de mest kritiske verdiene i litteraturgjennomgangen (Purohit, Jayswal og Muduli, 2020).

Deltakerne ble bedt om å velge de absolutt viktigste egenskapene ved en arbeidsplass og de mente det var plasseringen av arbeidsplassen. Dette var hovedsakelig basert på et ønske om å forbli i nærheten av familie og venner. Andre viktig var at arbeidsplassen hadde et godt arbeidsmiljø og at de fikk en fast stilling. Lønn ble også nevnt som meget viktig, men bare i den grad at det var mulig å leve komfortabelt på den.

Et interessant skille var at alle som kom fra Gjøvik sa at de ønsket å bli værende etter at de har fullført studieløpet, mens alle som kom fra andre steder sa at de ville tilbake til oppvekststedet. Det var så betydelige forskjeller at vi har valgt å sette et fokus på forskjellene mellom de som kommer fra Innlandet og de som har flyttet hit i analysen av spørreundersøkelsen.

4.2 Kvantitativ analyse

4.2.1 Variabler

Alle variabler som blir brukt i den kvantitative delen av oppgaven er å finne i vedlegg 1, med både variabelnavn og tilhørende spørsmål fra spørreundersøkelsen. I tillegg har vi laget et par nye variabler.

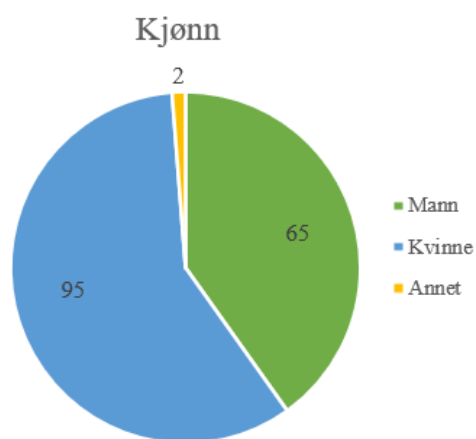
Variabel	Forklaring
By_At	En samlevariabel som inneholder de tre variablene gjøvik, hamar og lillehammer
Gj	En samlevariabel hvor vi har delt inn respondentene basert på om de studerer ved NTNU i Gjøvik (1) eller ikke (0)

Tabell 2: Nye variabler

4.2.2 Deskriptiv statistikk

Første delen av spørreundersøkelsen ble spurt om litt informasjon om selve studenten. Dette var for å kunne kartlegge litt kort om hvor de gikk på universitet, hadde de flyttet og tilkobling til en jobb i tillegg til studie.

Tabell 2 viser en oversikt over kjønnsfordelingen av våre 162 respondenter, der majoriteten var kvinner. Mesteparten av besvarelsene kom fra studenter ved NTNU Gjøvik, etter fulgt av Høgskolen Innlandet campus Lillehammer og så Høgskolen Innlandet campus Hamar. Til vår store overraskelse, så fikk respondenter som sa de ikke hadde en tilknytning til en av de tre campusene i undersøkelsen. Fagområdene som var representert blant respondentene er i all hovedsak områdene økonomi, helse, pedagogikk og annet.



Figur 2: Kjønnfordeling spørreskjema

Stuedsted	N	Prosent
NTNU i Gjøvik	87	53,7 %
HINN Hamar	30	18,5 %
HINN Lillehammer	41	25,3 %
Annet	4	2,5 %
Total	162	100,0 %
Fagområdet		
Bygg	6	3,7 %
Elektro	1	0,6 %
Pedagogikk	26	16,0 %
Design	4	2,5 %
Media	4	2,5 %
Data/IT	23	14,2 %
Helse	36	22,2 %
Økonomi	33	20,4 %
Annet	29	17,9 %
Total	162	100,0 %

Tabell 3: Fordeling på studiested og fagområde fra spørreskjemaet

4.2.3 Univariat analyse

I denne delen av vår besvarelse ønsker vi å representere våre avhengige variabler “villig_bli_eu” og “villig_bli_kort” som måler hvorvidt respondentene er villig til å bli en kort eller lengre periode etter fullført studieløp. Som vist i tabellen under så har vi fått 162 svar fra studentene i Gjøvik, Lillehammer og Hamar der gjennomsnittet av alle besvarelsene relatert til spørsmålet om å bli lenge var på 4,3 og for å bli kort lå på 6,12. Medianen, som er

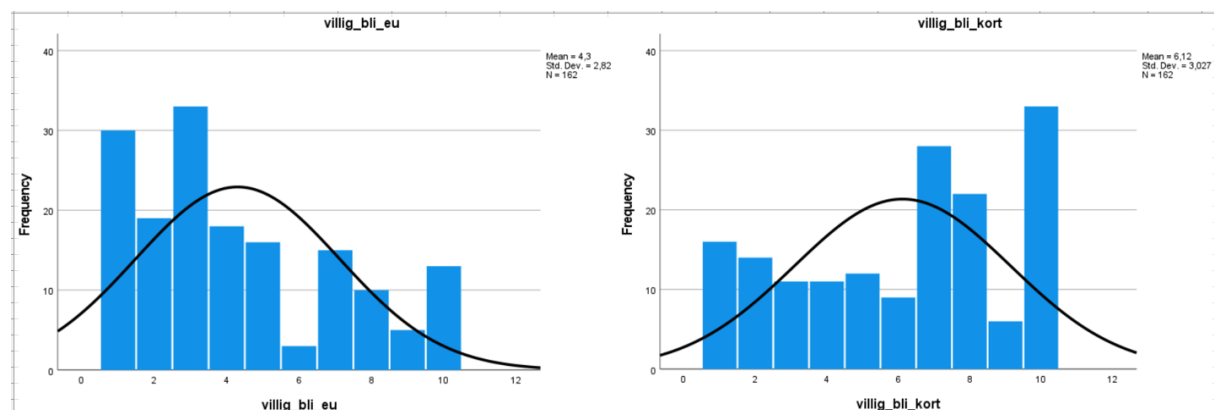
det midterste tallet blant alle dataene som har blitt sortert i stigende rekkefølge knyttet til å bli lenge i studiebyen ligger på 3 og på verdien 7 når det gjelder å bli i en kort periode.

Verdiene som ble angitt flest ganger (det vil si typetallet) er for å bli en kort periode på 10 og for å bli en lang periode på 3. Standardavviket som er et mål for spredning, ligger på +/- 2,82 sentrert rundt gjennomsnittet til å bli i en lengre periode og er noe større med +/- 3,03 for gjennomsnittet til den avhengige variabelen som omhandler å bli i en kortere periode. Som vi kan se i tabellen under, så har variabelen “villig_bli_eu” en positiv skjevhet + 0,661, det vil si en venstreskjevhet og variabelen “villig_bli_kort” en negativ skjevhet - 0,303, det vil si en høyreskjevhet. Ut fra variabelenes negative kurtoseverdi, så ser vi at begge fordelingene er flatere enn normalfordelingen ville tilsi.

	Median	Gjennomsnitt	Std. Avvik	Mode	Skjevhet	Kurtose
villig_bli_eu	3	4,30	2,820	3	0,661	-0,709
villig_bli_kort	7	6,12	3,027	10	-0,303	-1,176

Tabell 4: Univariat analyse av to av de avhengige variablene

Histogrammene under er for å vise fordelingen til de avhengige variablene og viser at de ikke er normalfordelte. Dette bryter med en av forutsetningene for regresjonsanalyse og T-testen.



Figur 3: Histogram til to av de avhengige variablene

Under kan vi se de variablene som studentene anser som mest og minst viktig i forhold til valg av arbeidsplass (tabell 6). Arbeidsmiljø og fast jobb har blitt vurdert som de mest ettertraktede aspektene ved en arbeidsplass, i motsetning til makt som har blitt vurdert som mindre viktig. I tabell 5 kan vi se de variablene som er mest og minst viktig for studentene i forhold til valg av bosted.

Variabel	Gjennomsnitt
Arbeidsmiljø	4.73
Fast jobb	4.66
God levestandard	4.65
Lære nye ferdighet	4.46
Utfordrende oppgaver	4.30
-----	-----
Trainee	3.00
Reise mulighet	2.85
Hjemmekontor	2.85
Stor organisasjon	2.77
Makt	2.72

Tabell 6: De mest og minst viktige jobbvariablene

Variabel	Gjennomsnitt
fam_kj	4,28
sos_net	4,15
k_pendling	3,85
fritidsakt	3,85
butikk_utv	3,65
off_fasilitet	3,56
-----	-----
b_kollektivtransport	3,49
uteliv	3,47
b_utseende	3,46

Tabell 5: De mest og minst viktige bostedsvariablene

4.2.4 Bivariat analyse

I bivariate analyser er formålet å se på forskjeller i gjennomsnittet til to variabler (Jacobsen, 2021). Her har vi kjørt et par ulike tester, hvorav den første vi vil se på er en uavhengig t-test. Denne testen blir brukt for å se på forskjeller i gjennomsnitt mellom en dikotom avhengig variabel og de ordinale uavhengige variablene.

Ved "villig_bli_eu" så avgjør det om studenter har en deltidsjobb (jobb_v) først sig < 0,05, forkaster vi H0-hypotesen og videre på linjen under på to-sidet p leser at gjennomsnittet er signifikant forskjellig.

Ved kort tid avgjør det ikke om studenter har en deltidsjobb fra før > 0.05, så vi beholder H0-hypotesen og bortover på samme linje ser vi at to-sidet p at gjennomsnittet er signifikant forskjellig.

Avhengig variabel	Uavhengig T-test					
			Signifikans	t	To-sidet p	Gj.snitt diff.
annet_fylke	villig_bli_eu	Antatt lik varians	0,03			
		Ikke antatt lik varians		-3,650	< 0,001	-1,738
	villig_bli_kort	Antatt lik varians	< 0,001			
		Ikke antatt lik varians		-8,184	< 0,001	-3,219
jobb_v	villig_bli_eu	Antatt lik varians	0,005			
		Ikke antatt lik varians		2,78	0,006	1,19
	villig_bli_kort	Antatt lik varians	0,732	2,804	0,006	1,414
		Ikke antatt lik varians				

Tabell 7: T-test av annet_fylke og jobb_v mot villig_bli_eu og villig_bli_kort

For “annet_fylke” mot de to avhengige “villig_bli_eu” og “villig_bli_kort”. Gitt en signifikans på under 0,05 for begge de to avhengige variablene så viser det at den uavhengige er signifikant. Dette betyr at “annet_fylke” bør tas med videre til regresjonsmodellen for å finne ut hvordan den påvirker de avhengige.

Korrelasjon

Korrelasjon måler statistiske sammenhenger mellom ulike variabler og er dermed et mål for lineær samvariasjon. En korrelasjonsanalyse viser hvor sterke eventuelle sammenhenger mellom de avhengige og uavhengige variablene er, og om disse har en positiv eller negativ samvariasjon. Man måler korrelasjon mellom verdiene -1 og +1, der verdier som er nærmere ytterpunktene av skalaen viser en sterkere sammenheng enn verdier som er nærmere verdien null. Verdier rundt null betyr at det ikke eksisterer en lineær sammenheng (Oppen, Mørk og Haus, 2020).

Vi har analysert variablene våre ved hjelp av Spearman’s Rho testen i statistikkprogrammet SPSS og funnet at variablene under viser til en korrelasjon mellom 0,5 og 1 og er dermed viktige funn. Det skal nevnes at Spearman’s rho brukes dersom man analyserer korrelasjonen mellom en ordinal variabel mot en annen ordinal variabel.

Alle variabler som oppnår disse verdiene vil bli videre drøftet i diskusjonsdelen av besvarelsen. For å se den fullstendige korrelasjonsanalysen ber vi leseren se vedlegg 3.4.

	villig_bli_eu		villig_bli_kort	
	Signifikans	Korrelasjons.koef	Signifikans	Korrelasjons.koef
villig_bli_eu	-	1		
villig_bli_kort	< 0,001	0,584**	-	1
By_At	< 0,001	0,533**	< 0,001	0,544**
jobb_n	0,033	0,168*	< 0,001	0,284**
nering_prosjekt	0,014	0,192*	0,04	0,161*
arb_nbo	0,046	- 0,157*	-	-
Trainee	-	-	0,017	0,188*
kollektivtilbud	-	-	0,003	- 0,233**
** = Korrelasjon er signifikant på et 0,01 nivå				
* = Korrelasjon er signifikant på et 0,05 nivå				

Tabell 8: Korrelasjonsanalyse

Som skildret i tabellen ovenfor, så er faktoren som omhandler attraktivitet tilknyttet byene meget signifikant for alle studentene, og har en stor påvirkning på om de vil bli boende i studiebyen i enten en lang eller kort periode etter at de har fullført utdannelsen.

	Gjøvik,				Ikke - Gjøvik			
	villig bli eu		villig bli kort		villig bli eu		villig bli kort	
	Signifikans	Korrelasjons.koef	Signifikans	Korrelasjons.koef	Signifikans	Korrelasjons.koef	Signifikans	Korrelasjons.koef
villig bli eu		1				1		
villig bli kort	< 0,001	0,609 **		1	< 0,001	0,558 **		1
By_At	< 0,001	0,561 **	< 0,001	0,559 **	< 0,001	0,510 **	< 0,001	0,529 **
nering_prosjekt	-	-	-	-	0,011	0,291*		
jobb_n	-	-	0,005	0,299 **			0,016	0,278 *
** = Korrelasjon er signifikant på et 0,01 nivå								
* = Korrelasjon er signifikant på et 0,05 nivå								

Tabell 9: Korrelasjonsanalyse fordelt for samlevariabelen Gj

Det samme gjelder dersom vi skiller ut studentene fra Gjøvik mot de andre campusene, men det er verdt å legge merke til at studentene fra Hamar og Lillehammer er mer villig til å bli i studiebyene sine enn det studentene ved NTNU i Gjøvik ville være.

4.2.5 Multivariat analyse

Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er en statistisk metode man bruker når man vil finne ut om det er en sammenheng mellom de uavhengige variablene og en avhengig variabel. Det som denne analysen ikke er i stand til å gjøre, er å ta stilling til om det er en årsak-virkningssammenhenger. Det blir bare testet om sammenhengene er signifikante forskjellige fra null. Regresjonsanalyser viser heller bedre om hvordan endringene i de avhengige variablene forklarer endringer i de uavhengige. (Oppen, Mørk og Haus, 2020, s. 202)

For å forklare noen av de forskjellige begrepene vi kommer til å møte på gjennom analysen på forhånd, så vil det gjøre det lettere å forstå hva tallene betyr når vi analyserer resultatene senere i teksten. Det første vi møter på regresjonsligningens forklaringskraft gir en sammenheng mellom en eller flere variabler. Jo nærmere 1 den er, jo sterkere er forklaringskraften til modellen. Men hvis man putter inn for mange variabler, vil den bli en mett variabel og eventuelt da gi et falskt inntrykk.

Siden vi i vår oppgave har veldig få variabler med inne i analysen kommer vi til å benytte oss av R²-justert (Adjustet R-Square) siden den inkluderer flere frihetsgrader som vil gjøre opp for antallet.

Vår første modell som omhandler alle studentene ved studiebyen har fått en 48,6% forklaring på hvordan den avhengige variabelen endrer seg gjennom de uavhengige variablene.

Modell sammendrag		Avhengig:	villig_bli_kort
Modell	R ² - Justert	Uavhengige	By_At, kollektivtilbud, jobb_v, jobb_n, gjøvik
1	0,486		nering_prosjekt, arb_nbo, trainee, annet_fylke, hamar

Tabell 10: Regresjonsanalyse mot variabelen villig_bli_kort

Koeffisientene i fra tabellen under viser at flesteparten er signifikante og viser hvilken endring de gjør gjennom å se på stigningstallet (ustand. B) til variablene. Er stigningstallet positivt er det flere studenter som er villig til å bli en kortere periode om de påvirkes av en spesifikk variabel. VIF-tallene viser kort at regresjonen ikke viser til multikollinearitet, som gjør den mer troverdig for analysering av tall.

Koeffisienter				
Variabel	Ustand. B	Stand. Koeff. Beta	Signifikans	VIF
(Konstant)	-0,477		0,723	
gjøvik	-0,070	-0,06	0,568	3,484
hamar	-0,069	-0,061	0,542	3,087
kollektivtilbud	-0,348	-0,154	0,011	1,127
jobb_v	-0,602	-0,092	0,118	1,08
nering_prosjekt	0,322	0,122	0,043	1,128
jobb_n	0,617	0,232	< 0,001	1,207
arb_nbo	0,021	0,007	0,913	1,143
trainee	0,048	0,02	0,747	1,194
annet_fylke	1,854	0,288	< 0,001	1,283
By_At	0,694	0,469	0,002	7,016

Tabell 11: Koeffisientene til regresjonsanalysen

I denne regresjonsmodellen har vi delt inn svarene fra den over i de som er fra Gjøvik og de som ikke er fra Gjøvik. For å kunne analysere litt nærmere for vår oppdragsgiver

Næringslivet Invekst. Ved å dele den opp ser vi at forklaringsfaktoren går opp til 51% for Gjøvik = 00 og 49% for Gjøvik = 1.

Modell sammendrag			
Gjøvik	R ² - Justert	Avhengig:	villig_bli_kort
0	0,51		By_At, kollektivtilbud, jobb_v, jobb_n, gjøvik
1	0,49	Uavhengige	nering_prosjekt, arb_nbo, trainee, annet_fylke, hamar

Tabell 12: Regresjonsanalyse mot villig_bli_kort fordelt på Gj

Av koeffisientene ser vi først gjennom Gjøvik = 0. Lillehammer og Hamar er signifikante siden variabelen omhandler de stedene. Videre ser vi at jobb_v og annet_fylke er de to andre signifikante variablene som påvirker den avhengige om studenter er villig til å bli en kort stund.

Videre på Gjøvik = 1. Motsatt her med at Gjøvik er signifikant og videre er variablene kollektivtilbud, jobb_n og annet_fylke også er signifikante. Stigningstallet som tidligere forklart kan vi se til for eksempel kollektivtilbud at den beveger seg negativt til den avhengige variabelen. Her er også VIF-tallene lave nok til at det ikke er en multikollinearitet.

Koeffisienter						
Gjøvik	Variabel	Ustand. B	Stand.Koeff. Beta	t	Signifikans	VIF
0	Konstant	1,725		0,825	0,412	
	gjøvik	-0,221	-0,159	-1,540	0,129	1,616
	hamar	0,313	0,303	3,05	0,003	1,487
	lillehammer	0,365	0,353	3,507	< 0,001	1,529
	kollektivtilbud	-0,308	-0,134	-1,570	0,121	1,098
	jobb_v	-1,294	-0,181	-2,048	0,045	1,183
	nering_prosjekt	0,235	0,086	0,922	0,36	1,305
	jobb_n	0,317	0,119	1,297	0,199	1,275
	arb_nbo	-0,125	-0,037	-0,0406	0,686	1,276
	trainee	0,238	0,099	1,078	0,285	1,268
	annet_fylke	1,622	0,256	2,596	0,12	1,466
1	Variabel	Ustand. B	Stand.Koeff. Beta	t	Signifikans	VIF
	Konstant	-1,496		-0,819	0,416	
	gjøvik	0,368	0,333	3,434	< 0,001	1,59
	hamar	0,067	0,052	0,482	0,631	1,924
	lillehammer	0,147	0,12	1,114	0,269	1,973
	kollektivtilbud	-0,403	-0,181	-2,108	0,038	1,239
	jobb_v	-0,080	-0,013	-0,156	0,876	1,17
	nering_prosjekt	0,171	66	0,761	0,449	1,285
	jobb_n	0,776	0,291	3,346	0,001	1,28
	arb_nbo	0,162	0,053	0,639	0,525	1,174
	trainee	-0,003	-0,001	-0,014	0,989	1,218
annet_fylke	1,777	0,267	2,995	0,004	1,337	

Tabell 13: Koeffisientene til regresjonsanalysen fordelt på Gj

5.0 Diskusjon

I diskusjonsdelen av vår besvarelse ønsker vi å ta stilling til våre hypoteser og drøfte disse imot tidligere forskning og våre funn fra spørreundersøkelsen. Deretter ønsker vi å diskutere de viktigste faktorene som omhandler studentens valg av arbeidsplass, for å deretter drøfte de viktigste faktorene tilknyttet bostedsvalget.

“Hvilke faktorer er det studentene ved NTNU i Gjøvik og Høgskolen i Innlandet prioriterer ved valg av første jobb og bosted etter fullført utdanning?”

5.1 Drøfting av hypotesene

Hypotese 1: *Studenter som har flyttet til studiestedet fra et annet fylke er ikke villige til å bli værende etter endt utdanning.*

Alle analysene vi har gjennomført har vist et signifikansnivå på under 0,05 for variabelen annet_fylke. Dette betyr at vi kan forkaste H_0 -hypotesen om ingen samvariasjon.

Konklusjonen er at de som kommer fra et annet fylke enn Innlandet er mye mindre villig til å bli igjen på studiestedet etter fullført studieløp. Blant deltakerne i våre fokusgrupper som var tilflyttere, ønsket store deler av dem å flytte hjem til byen sin der deres familier og venner er bosatt. Noen kunne være villig til å bli en kort periode for å få en fot inn på arbeidsmarkedet og deretter vende nesen hjemover. Vi vil påstå at dette er en vanlig trend blant studentene som er tilflyttere fra andre områder i Norge. Grunnen til det er at det ikke er nok synlige stillinger i nærområdet som virker relevant for studentene og dermed består tanken om at kun de store byene byr på arbeidsplasser for nyutdannede studenter uten mye erfaring.

Vi har forventet et slikt svar, siden vi har både gjennom responsen fra fokusgruppene, men også i kommentarer fra andre studenter i hverdagen hørt at de fleste ikke synes Gjøvik er en interessant by. Mange av våre medstudenter klager over at det er for få utesteder og for lite tilbud av fritidsaktiviteter, noe som igjen gjør det vanskelig å danne seg en sterk tilknytning til byen utenfor skolens fire vegger.

Utforsker vi dette argumentet litt mer, så er det mulig at lite fritidsaktiviteter fører til at studentene blir mindre kjent med studiebyen og hva den har å tilby. I videre konsekvens kan dette føre til at studentene ikke blir kjent med den lokale befolkningen og dermed opplever det som mindre aktuelt å bli værende etter fullført utdanningsløp.

Hypotese 2: *Studenter som er villig til å bli en kort periode etter fullført utdanningsløp, vil verdsette enten; om stillingen tilbyr trainee eller praksisordninger; å lære nye ferdigheter under ansettelsesperioden; å få mulighet til å ta videre utdanning.*

I korrelasjonen fikk vi vite at det var en svak samvariasjon mellom faktoren som omhandler trainee-ordninger og at studenter velger å bli en kortere periode på en til tre år i studiebyen sin. Videre i regresjonen viste det seg at variabelen "trainee" ikke hadde en signifikant verdi og har ikke påvirkningskraft for studentenes valg om å bli værende.

Grunnen til at studenter kan være interesserte i en trainee-stilling er at man vil få en myk overgang fra studie- til arbeidstilværelse. Som en trainee i en organisasjon vil man som regel få mer opplæring og man har muligheten til å få innblikk i mange forskjellige deler av en virksomhet. Vi tenker at det kan være en smart løsning for studenter som mangler erfaring. Dette vil føre til at de nyutdannede vil trives mer, noe som vil styrke selvtilliten til arbeidstakeren og som konsekvens øke muligheten til å bli værende.

Det blir vist i diskusjonen av relevante faktorer tilknyttet faktorer som påvirker studentens jobbvalg at det ikke var fryktelig viktig for mange av respondentene, men faktoren var likevel i vår bivariate analyse.

En av grunnene til at vi tenker at studenter kanskje ikke er så interesserte i å lære nye ferdigheter i en ny arbeidsstilling kan være at de har hatt mange år på skolebenken og nøyer seg med å kun lære det som den nye stillingen krever. En videre antagelse er at behovet til å utvide sine ferdigheter vil først bli relevant senere i løpet av individets karrieresti.

Ifølge vår analyse var korrelasjonen mellom variablene som omhandlet muligheten til å ta videre utdanning og variabelen som måler villigheten til å bli i en kort eller lang periode ikke statistisk signifikant. Likevel vil vi argumentere for at dersom arbeidsgiveren legger til rette for videre utdanning kan være med å øke sjansen for at flere nyutdannede oppfatter arbeidsplassen som attraktivt.

Hypotese 3: *Studenter som anser studiebyen som attraktiv er mer villig til å bli, enten i kortere eller lengre perioder, enn studenter som ikke deler oppfatningen.*

Som vist i regresjonsmodellen i tabell 11, så er variabelen By_At signifikant for den avhengige variabelen villig_bli_kort, med et signifikansnivå på $<0,001$. Med en betaverdi på 0,404 så kan vi også se at det er en positiv sammenheng mellom variablene, altså at jo mer attraktiv en student synes studiebyen er, jo mer villig er de til å bli værende. På bakgrunn av dette kan vi forkaste H_0 -hypotesen og si at det er samvariasjon mellom variablene.

Det kan være flere grunner til at attraktivitet har en påvirkning. En av disse kan være studentens oppfatning av byens generelle livskvalitet. Ulike faktorer som kulturelle tilbud, graden av trygghet i byen, tilgjengelighet av helsetjenester, utendørsaktiviteter og generell trivsel kan være viktige. Om en student har et positivt inntrykk av en by og mener at den kan tilby en høy livskvalitet, så kan det gjøre at de har mer lyst til å bli der.

En annen faktor er hvordan studenten oppfatter jobbmarkedet. Hvis studenten synes at byen har gode karrieremuligheter tilgjengelig samtidig som et godt utvalg av jobber innenfor det feltet de er interesserte i, kan det øke motivasjonen til å bli boende.

Nyutdannede studenter har ikke alltid den beste økonomien, så oppfatningen av levekostnadene i byen kan være av innflytelse. Det at byen har rimelige boalternativer og lave daglige kostnader vil igjen øke attraktiviteten.

En av de mest signifikante faktorene i regresjonsanalysene våre var kollektivtilbudet. Det vil si at dersom studenten oppfatter at byen har en god infrastruktur, og effektive transportsystemer, så vil det øke attraktiviteten.

Hypotese 4: *Studentene vil verdsette et høyt lønnsnivå og godt arbeidsmiljø ved fremtidig valg av jobb.*

I de tidligere studiene (kap. 2.3.1 Interne faktorer) ble det nevnt at studenter prioriterte jobb som hadde et fredelig arbeidsmiljø som ga rom til samarbeid og lignende. Mennesker bruker som kjent store deler av livet sitt på arbeidsplassen, rundt $\frac{1}{3}$ av livet (Gettysburg College, 2023), og da er det kjekt med et godt arbeidsmiljø. Fra fokusgruppene og spørreundersøkelsen går det igjen at arbeidsmiljø er noe som ble vektlagt som viktig.

Når det kommer til faktorene som omhandler lønn, sa teoristudiene at lønn og andre former av kompensasjon var ansett som veldig viktig, men blant de svarene vi har fått inn bli lønn

satt under arbeidsmiljø på prioriteringslisten. Her tenker vi at som nyutdannet er man uerfaren når det kommer til å forhandle om lønn, og heller ser seg fornøyd med å få sin første jobb. I forhold til studiene som ble laget i områder som India, USA og Storbritannia har ikke de like bra velferdsordninger som Norge. Vi nordmenn trenger ikke å bekymre oss for mye om lønn, siden vi er økonomisk sikret dersom alt skjærer seg. I tillegg har vi fagforeninger og andre ordninger som passer på at vi får en grei basislønn. I våre analyser kom hverken start lønn eller lønn frem som statistisk signifikante variabler som påvirker om studentene er villig til å bli en kortere eller lengre periode, noe som betyr at de har liten innvirkning på beslutningen.

Hypotese 5: *Studenter vil verdsette å ha både arbeid og sitt sosiale nettverk nær bostedet sitt.* Da vi gjennomførte fokusgruppene kom det veldig tydelig frem at de satte sitt sosiale nettverk som familie og venner høyt på prioriteringslisten. De er villig til å bli værende der det sosiale nettverket er og heller tilpasse søket etter en arbeidsplass til ønsket bosted. Våre tanker gikk i samme retning, med at vi vet hvor vi vil bo og deretter finner en jobb som er i akseptabel avstand.

Da vi gjennomførte analyser på bo- og jobbfaktorer kom det frem at det sosiale nettverket ikke har en samvariasjon på om de velger å bli på studiestedet sitt eller flytte en annen plass. Det er mulig at vi ikke klarte å stille de riktige spørsmålene for å finne ut mer nøyaktig hvorfor det er tilfellet. En mulig forklaring er at bruk av ulike typer for kommunikasjonsteknologi gjør det mulig å holde kontakten med sitt sosiale nettverk, uavhengig av bostedets og arbeidsplassens plassering. Det lar seg også argumentere for at studenter ønsker å etablere seg andre steder, for å så senere flytte tilbake til sine hjemkommuner når tanken om å stifte en familie blir mer og mer aktuelt.

Hypotese 6: *Studenter er mer villig til å bli på studiestedet en kortere periode enn en lengre.* Som vi så i tabell 4 så har variabelen villig_bli_kort et høyere gjennomsnitt, median og modus enn villig_bli_eu. Dette støtter hypotesen om at studentene er mer villig til å forbli på studiestedet en kort stund enn i en ubegrenset tid.

En mulig årsak til dette kan være at de velger å dra et annet sted for å etablere seg. Etter at de har samlet litt jobberfaring og spart opp litt penger så kan de flytte tilbake til der de ønsker å bo i lengre tid. Det er også mulig at de ønsker å oppleve et nytt sted og møte nye mennesker før de slår seg ned en plass. En annen forklaringsfaktor er at studentene savner sitt lokale

nettverk som har vært sentralt før de flyttet til en annen by for å utdanne seg. Det lar seg spekulere at det finnes veldig mange forskjellige grunner til hvorfor det er tilfellet siden beslutninger tas på individuell basis basert på tidligere erfaringer og informasjonen som er tilgjengelig.

Hypotese 7: *Studenter med en deltidsjobb er mer villig til å bli værende etter endt utdanning.*

Under bivariat analyse ble det presentert at variabelen som handler om studenten har en deltidsjobb ved siden av studiet har en påvirkningskraft om disse er villig til å bli i en lengre periode etter fullført studieløp. Derimot hadde det ingen påvirkning på om studenten er villig til å bli en til tre år for å samle opp erfaring.

Siden en deltidsjobb ved siden av studiet kan få studenten til å komme i kontakt med det lokale næringslivet tidlig, øker det sjansen for at han/hun velger å fortsette i organisasjonen. Individet vil være kjent med hva arbeidsplassen har å tilby og ikke minst hvordan arbeidsmiljøet i virksomheten er. En god kontakt med de andre ansatte kan knytte et bånd mellom arbeidstakeren og selskapet som kan snu avgjørelsen om å bli boende i studiebyen, dersom man får tilbudt en utvidet stilling eller at man blir kjent med andre aktører gjennom samhandling i løpet av arbeidsperioden.

5.2 Diskusjon av relevante faktorer som påvirker studentens jobbvalg

For å gi leseren en oversikt over viktige faktorer som påvirker studentenes jobbvalg, så har vi som tidligere beskrevet basert oss på forskningsmodellen til D. Purohit, M. Jayswal og A. Muduli (2020). Vi vil nå presentere de fem viktigste variablene som påvirker studentene valg av arbeidsplass, samt å gi leseren en oversikt over andre viktige aspekter knyttet til temaet. Avslutningsvis vil vi ta for de tre variablene med lavest vurdering. En fullstendig oversikt over arbeidsplass variablene kan sees i vedlegg 3.1.

Arbeidsmiljø: Den faktoren som viste seg å bli vurdert som mest viktig er ifølge spørreskjemaet og intervjuene med fokusgruppene, et godt arbeidsmiljø i organisasjonen. Mulige årsaker for hvorfor denne faktoren ble vurdert som viktigst har blitt omtalt under hypotese 4 ovenfor.

Som nevnt i teoridelen, er dette en essensiell faktor som påvirker studentens valg av arbeidsplass og er basert på tilgjengelig informasjon om den potensielle arbeidsplassen. Siden de fleste arbeidstakere først får erfare hvordan arbeidsmiljøet er når de allerede har begynt å jobbe for bedriften, så vil det være meget viktig at ledere legger til rette for muligheter til sosialisering i sine respektive organisasjoner. Vi antar at det ville være en fordel å introdusere kandidater til ledige stillinger til de resterende ansatte i selskapet, for å gi disse et best mulig innblikk i hvordan arbeidsmiljøet er og eventuelt oppdage forskjeller mellom personligheter tidlig.

Fast stilling: Faktoren som er nest viktigst er hvorvidt stillingen som tilbys er en fast stilling, det vil si at den potensielle arbeidstakeren føler på jobbsikkerhet. Med tanke på at mange av studentene og folk ellers oppfatter den nåværende økonomiske situasjonen med høy inflasjon og stadig økende priser som svært krevende, så er det viktig for hele populasjonen at de er sikret en månedlig inntekt. Dette gjenspeiler seg også i vårt teorigrunnlag, der “job security” blir omtalt som en kritisk faktor som påvirker hvilken jobb man takker ja til. Det vil derfor være gunstig for arbeidsgivere å vurdere om ansettelsesformer som deltidsstillinger, vikarstillinger eller prosjektarbeid er den rette måten å tiltrekke nyutdannede studenter.

God levestandard, livsstil og livskvalitet: Denne grupperingen av faktorer er meget sentralt blant våre respondenter. For det fleste studenter er formålet med å studere tanken om å gjøre seg kvalifisert for en stilling i en bransje de er interessert i, som forhåpentligvis byr på en konkurransedyktig lønn som sikrer en god levestandard, livsstil og livskvalitet. Etter noen år med budsjettering, utsettelse av ferie eller andre større anskaffelser og ikke minst stress knyttet til studiene, så er mange på jakt etter mer balansert forhold mellom tiden brukt og kompensasjonen for arbeidet som har blitt foretatt.

Lære nye ferdigheter på arbeidsplassen: Hvorvidt man lærer nye ferdigheter, har muligheten til å delta på kurs og andre kompetansesøkende aktiviteter er ettertraktet av studentene ved alle tre campusene. Selv om nyutdannede sitter på nødvendig kunnskap og teoriforståelse knyttet til sine studieretninger, så mangler de fleste relevant erfaring knyttet til praktisk arbeid. Dermed er det ønskelig med veiledning av andre ansatte eller ledere i en organisasjon, alternativt eksterne kursholdere for å gjøre overgangen fra et teoretisk studium til praktisk arbeid for arbeidsgiveren så smidig som mulig.

Utfordrende oppgaver på arbeidsplassen: Studentene setter pris på spennende og utfordrende arbeidsoppgaver der de får anvendelse for kunnskap fra studietiden i kombinasjon med nye erfaringer fra det praktiske arbeidet relatert til stilling. Variasjon i arbeidet kan føre til en økt grad av motivasjon og gi mestringsfølelse. Dette vil forbedre individets selvbilde og vil tjene bedriften i det lange løpet. Selv om mange nyutdannede mangler en del innsikt i prosedyrer innad i organisasjonen, så kan et nytt sett med øyer føre til innovasjon og forbedre allerede eksisterende forretningsområder.

Tilgjengelig informasjon om ledige stillinger: Før nyutdannede bestemmer seg for valg av bosted og hvor de skal jobbe, så er det helt essensielt at studenten finner informasjon om ledige stillinger i de aktuelle studiebyene. Det er derfor meget viktig at lokale arbeidsgivere gjør seg synlig og ikke minst bruker de riktige kommunikasjonskanaler for å nå studentene. Logikken burde være at dersom man ser etter nyutdannede for påfyll av nye ideer eller innspill, så burde man aktivt prøve å nå dem og ikke vente på at disse finner veien til selskapet på egen hånd.

Andre viktige faktorer som påvirker studentens valg: Andre viktige faktorer som påvirker studentens valg av arbeidsplass er; hvorvidt arbeidsplassen er i nærheten av bostedet, hvorvidt stillingen bærer et preg av autonomi, at det sosiale nettverket til arbeidstakeren er nærme jobben, lønnen som tilbys og at arbeidet tjener samfunnet som helhet.

Faktorer med minst påvirkningskraft: De faktorene som viste seg å ha minst påvirkningskraft ifølge vår undersøkelse var hvorvidt stillingen gir studenten en høyere status i samfunnet som helhet, at stillingen gir individet en form av makt og størrelsen på organisasjonen. Dette var noe som vi delvis forventet med tanke på at det norske samfunnet er basert på likhet, tillit og samarbeid. Størrelsen på organisasjonen er heller ikke sentralt når fokuset er på et godt samhold og interaksjoner mellom medarbeiderne og et godt arbeidsmiljø i organisasjonen.

5.3 Diskusjon av relevante faktorer som påvirker studentens bostedsvalg

I denne delen av drøftingen tar vi stilling til de viktigste faktorene tilknyttet studentens valg av bosted etter fullført studieløp og tankene våres rundt disse. Her skal vi igjen basere oss på litteraturgjennomgangens innhold, der denne la seg anvende og deretter gi leseren et innblikk

i hva som kan legge til grunn for denne rangeringen. Vi begynner med de fem viktigste faktorene basert på dataene våre, for å så nevne en annen faktor som er viktig og avslutte med de som var minst viktige. En fullstendig oversikt over bosteds variablene kan sees i vedlegg 3.1.

Familie og/eller kjæreste i nærheten av bostedet: Den absolutt viktigste faktoren ved valg av bosted er ifølge datagrunnlaget vårt at enten familien eller kjæresten er bosatt i nærheten eller i samme by som studenten. Mennesker er sosiale vesen som ønsker å ha sine nærmeste i nærheten av det stedet de holder til. Som vi alle kan se oss enige i så er jobben kun en del av personers liv og den tiden vi tilbringer med mennesker vi er glade i er ikke bare verdsatt, men også nødvendig for vår egen trivsel. Det vil alltid finnes variasjon blant individene, hvorvidt det er familien eller en kjæreste som er viktigst.

Godt sosialt nettverk utenfor arbeidsplassen: Faktoren som er nest viktigst er at studenten opplever å ha et godt sosialt nettverk uavhengig av relasjoner til ansatte i organisasjonen. For mange av respondentene våre er omgang med venner og andre bekjente meget sentrale aspekter når det gjelder valg av plasseringen. Er avstanden for stor, så vil det ikke være mulig å finne på aktiviteter og andre sammenkomster uten å bruke betydelig tid på å reise til der det sosiale nettverket befinner seg.

Kort pendlingsvei til jobben: En annen sentral faktor som påvirker studentens bostedsvalg er at arbeidsplassen befinner seg i nærheten, det vil si at pendlingen som er nødvendig for å dra på jobb er så kort som mulig. Ingen liker å bruke mye tid på å reise fra A til B, i hvert fall ikke når man ikke får betalt for den involverte tidsbruken. Det vil alltid være strategisk smart å tenke på bostedets plassering i forhold til stillingens posisjon og hvordan man kjappst/enkelt kommer seg fram til jobben.

Fritidsaktiviteter: Enda en faktor som er viktig for studenter er at bostedet og området rundt byen byr på et mangfold av fritidsaktiviteter. Uavhengig av om det dreier seg om sportsaktiviteter, kulturaktiviteter, turliv eller andre arrangementer så ønsker vi mennesker å bli eksponert for nye impulser, eller å ha muligheten til å delta i fellesskapet utenfor organisasjonen vi jobber for. Det er nettopp derfor mange studenter evaluerer hva slags fritidsaktiviteter som befinner seg i nærheten av sitt eget bosted.

Butikkutvalg: Den siste av de mest sentrale punktene som er viktig i studentenes valg av bosted er butikkutvalget i byen man ønsker å bo i. Vi har alle behov for ulike varer og tjenester for å få hverdagen til å gå rundt. I velstående land som Norge så ønsker vi et stort butikkutvalg, som gir oss muligheten til å konsumere det vi trenger, ønsker eller verdsetter. Dette gjenspeiler seg i studentenes ønske om å ha flest mulig butikker i nærheten av bostedet, selv om det blir stadig mer vanlig med å bestille varer fra nettet.

Offentlige fasiliteter: Denne faktoren er viktig for studenter, men det lar seg spekulere at viktighetsgraden er avhengig av om studenten har barn/familie eller ikke. Variabelen offentlige fasiliteter omfatter om byen byr på barnehager, skoler, biblioteker og eventuelt en svømmehall. Det vil i høyeste grad være viktig for personer som ønsker å stifte en familie eller har allerede barn fra før. Siden de fleste studenter er i en yngre alder og må derfor ikke ta stilling til slike problemstillinger helt enda, så konkluderer vi at denne faktoren vil være sentral for noen av våre respondenter, mens for andre er den ikke viktig i det hele tatt.

Faktorer med minst påvirkningskraft: De faktorene som viste seg å være minst viktig for studentens bostedsvalg var byens tilbud av muligheter for kollektivtransport, byens uteliv og utseende. Det som overrasket oss mest, var at både kollektivtransport og byens uteliv ble vurdert såpass lavt. I løpet av fokusgruppeintervjuene klaget våre deltakere at Gjøvik byr på for lite utelivs muligheter og at kollektivtransporttilbudet var altfor dårlig. Dette gjenspeiler seg ikke i våre funn, noe som er å anse som gode nyheter for byen Gjøvik.

6.0 Konklusjon

I denne siste delen av oppgaven ønsker vi å komme med en kort oppsummering av de viktigste funnene vi har fra spørreundersøkelsen. Deretter vil vi reflektere rundt hvordan vi gjennomførte undersøkelsen og hva vi kunne ha gjort annerledes, for så å avslutte med forslag til hvordan temaet kan forskes på videre.

6.1 Oppsummering av studiet

I løpet av denne oppgaven har vi benyttet oss av både kvalitative og kvantitative undersøkelser for å besvare følgende problemstilling;

“Hvilke faktorer er det studentene ved NTNU i Gjøvik og Høgskolen i Innlandet prioriterer ved valg av første jobb og bosted etter fullført utdanning?”

For å komme frem til hvilke faktorer som kunne være av betydning for valg av jobb, har vi benyttet modellen presentert i litteraturgjennomgangen til Purohit, Jayswal og Muduli (2020). Ut fra disse faktorene mente studentene at de viktigste for dem var å ha et godt arbeidsmiljø, en fast stilling, muligheten for en god levestandard, livskvalitet og livstil, muligheten til å lære nye ferdigheter på arbeidsplassen, og at arbeidsplassen tilbyr utfordrende og interessante arbeidsoppgaver.

De faktorene som studenter synes var viktigst med tanke på valg av bosted var at familien og eller kjæresten er i nærheten av bostedet, at de har et godt sosialt nettverk utenfor arbeidsplassen, at det er en kort pendlingsvei til jobben, at byene byr på et godt utvalg av fritidsaktiviteter, at bostedet har et bredt utvalg av butikker og at offentlige fasiliteter er lett tilgjengelig.

Vi så også på hvilke faktorer som kunne påvirke valg av bosted, i sammenheng med å bli værende på studiestedet etter endt utdanning. Her fant vi at ingen av faktorene fra litteraturgjennomgangen hadde en betydelig innflytelse på hvor villig studentene var til å forbli på studiestedet. Derimot fant vi heller at det var variabler som om studenten kom fra et annet fylke enn Innlandet, hvor attraktive de synes studiebyene er, at jobben er i nærheten av bosted og at bostedet har et godt kollektivtransporttilbud.

6.2 Refleksjon tilknyttet gjennomførelsen av bacheloroppgaven

I løpet av arbeidet med bacheloroppgaven vår har vi møtt på en del utfordringer som vi nå ønsker å reflektere over og gi leseren innblikk i svakheter tilknyttet forskningsarbeidet vårt. Den første og dessverre største svakheten ved undersøkelsen er at vi ikke klarte å rekruttere nok respondenter til spørreundersøkelsen. Dette resulterte i at datagrunnlaget vårt mangler evnen til å kunne generalisere funnene fra utvalget til hele studentpopulasjonen, som inkluderer NTNU i Gjøvik, samt Høgskolen i Innlandet campus Lillehammer og Hamar. Derimot er det mulig å vise til generelle trender blant respondentene som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, noe som vi har forsøkt å skildre i diskusjonsdelen av besvarelsen.

Selv om at vi baserte oss på tidligere forskning tilknyttet studentens jobbvalg, og lagde spørsmålene basert på faktorer som viste seg å være gode indikatorer for hva som påvirker studentene i sin beslutningsprosess i samarbeid med vår veileder, så kunne noen av spørsmålene blitt stilt på en bedre måte. Dette hadde forenklet arbeidet med analysen og ført til mer representative svar.

Avslutningsvis ønsker vi å ta stilling til faktoren som påvirket oss mest under arbeidet med vår bacheloroppgave, nemlig mangel på tid. Det er alltid lett å være etterpåklok for å se feilene og flaskehalsene i etterkant av prosjektarbeidet. Men alt i alt vil vi påstå at vi har lært mye i løpet av prosessen og vi har vokst på grunn av alle motgangene og problemer som har oppstått underveis.

6.3 Videre forskning

En av de største skuffelsene vi har hatt var at vi dessverre endte opp med et mindre utvalg enn forventet, noe som gjorde det umulig å kjøre enkelte analyser og svekket reliabiliteten til resultatene. Det kunne derfor ha vært relevant å gjennomføre en liknende analyse en gang til, for å forsikre at de variablene vi mener er ubetydelige faktisk er det. Men om det ikke ansees som nødvendig hadde det definitivt vært interessant å teste ut andre mulige variabler og hvordan studenter prioriterer dem, siden vi bare har hatt muligheten til å teste et fåtall. I dette tilfellet hadde det vært interessant å ta med de variablene vi fant som viktigst, for å teste om de fortsatt blir prioritert blant et nytt sett med variabler. Det vil også være spennende å se om studenter i et annet fylke hadde gitt en lignende respons som den vi fikk fra Innlandet.

En av de siste tingene vi mener det kunne ha vært spennende å studere i detalj er sammenhengen mellom valg av jobb og valg av bosted. Velger studenter jobb først og bosetter seg i nærheten av den, eller bestemmer de hvor de vil bo først for så å finne en jobb lokalt? Her er det også mulig å se på et bredere populasjonsutvalg enn bare studenter.

Litteraturliste

Aamlid, G. O. (2017) Gullalder i norsk industri?, *Oppland Arbeiderblad*. Tilgjengelig fra:

<https://www.oa.no/debatt/industri/innovasjon/gullalder-i-norsk-industri/s/5-35-522376>

(Hentet: 03. april 2023).

Abbasi, M.N. og Sarwat, N. (2014) Factors inducing career choice: comparative study of five

leading professions in Pakistan, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(3), s.

830-845.

Agarwala, T. (2008) Factors influencing career choice of management students in India,

Career Development International, 13(4), s. 362-376. doi: 10.1108/13620430810880844

Albugamy, R.T. (2014) *Institutional and personal influences on career choice: a study on*

MBA students in Saudi Arabia. Dr.art. avhandling. Brunel University London.

Aycan, Z. og Fikret-Pasa, S. (2003) Career choices, job selection criteria, and leadership

preferences in a transitional nation: the case of Turkey, *Journal of Career Development*,

30(2), s. 129-144. doi: 10.1177/089484530303000203

Faktor. (2023) *Det Norske Akademis Ordbok*. Tilgjengelig fra: <https://naob.no/ordbok/faktor>

(Hentet: 5. april 2023).

Gettysburg College (2023) *One third of your life is spent at work*. Tilgjengelig fra:

<https://www.gettysburg.edu/news/stories?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4ab9ea48e72b>

(Hentet: 20. mai 2023).

Gokuladas, V.K. (2010) Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers

in software services companies, *Career Development International*, 15(2)), s. 144-165. doi:

10.1108/13620431011040941

Høgskolen i Innlandet (2023) *Stuedsted Hamar*. Tilgjengelig fra: [https://www.inn.no/om-](https://www.inn.no/om-hogskolen/stuedsted-hamar/)

[hogskolen/stuedsted-hamar/](https://www.inn.no/om-hogskolen/stuedsted-hamar/) (Hentet: 15. mai 2023).

Høgskolen i Innlandet (2023) *Stuedsted Lillehammer*. Tilgjengelig fra: <https://www.inn.no/om-hogskolen/stuedsted-lillehammer/> (Hentet: 15. mai 2023).

Jordaan, Y. (2009) The role of higher education and industry in supporting career goals and decision making, *Industry and Higher Education*, 23(5), s. 379-390. doi: 10.5367/000000009789711891

Langørgen, A. (2007) *Sentralisering - årsaker, virkninger og politikk*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/sentralisering-aarsaker-virkninger-og-politikk> (Hentet: 03. april 2023).

Leder (2022) Regionen må vinne flere studenter, *Oppland Arbeiderblad*. Tilgjengelig fra: <https://www.oa.no/regionen-ma-vinne-flere-studenter/o/5-35-1574743> (Hentet: 03. april 2023).

Lightbody, P., Nicholson, S., Siann, G. og Walsh, D. (1997) A respectable job: factors which influence young Asians' choice of career, *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(1), s. 67-79. doi: 10.1080/03069889708253721

Likestillings- og diskrimineringsloven (2022) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> (Hentet: 15. mai 2023).

Ng, E.S.W., Burke, R.J. og Fiksenbaum, L. (2008) Career choice in management: findings from US MBA students, *Career Development International*, 13(4), s. 346-361. doi: 10.1108/13620430810880835

Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet (2023) *Student i Gjøvik*. Tilgjengelig fra: <https://www.ntnu.no/studentliv/gjovik> (Hentet: 15. mai 2023).

Omar, M.K., Zakaria, A., Ismail, S., Sin, J.S.L. og Selvakumar, V. (2015) Job selection preferences of accounting students in Malaysian private universities, *Procedia Economics and Finance*, 31, s. 91-100. doi: 10.1016/S2212-5671(15)01135-1

Oppen, M., Mørk, B.E. og Haus, E. (2020) *Kvantitative og kvalitative metoder i merkantile fag. En introduksjon*. 1. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Purohit, D., Jayswal, M. og Muduli, A. (2020) Factors influencing graduate job choice - a systematic literature review, *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), s. 381-401. doi: 10.1108/EJTD-06-2020-0101

Regjeringen (2021) *Regionale utviklingstrekk 2021*. Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regionale-utviklingstrekk-2021/id2847260/?ch=4>

(Hentet: 03. april 2023).

Regjeringen (2023) *Regional- og distriktspolitikk*. Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/regional--og-distriktspolitikk/id1238/> (Hentet: 03. april 2023).

Stambøl, L. S. (2013). *Studentvandring*. (SSB-rapport 06/2013). Oslo-Kongsvinger: SSB.

Tilgjengelig fra:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/rapporter/rapporter2013/rekruttering_studier_ssb.pdf (Hentet: 26. januar 2023).

Sultana, T. og Mahmud, M.K. (2020) Exploring the influential stimulators of career choice: an empirical assessment by exploratory factor analysis, *Asian Journal of Empirical Research*, 10(5), s. 137-149.

Thampoe, M. (2016) Factors influencing on job decision of management undergraduates in North and East Universities of Sri Lanka, *A Journal of Resources Development and Management*, 16, s. 168-174.

Webster's Revised Unabridged Dictionary (1998) USA: MICRA.

Wilkinson, S. (1996) The factors affecting the career choice of male and female civil engineering students in the UK, *Career Development International*, 1(5), s. 45-50. doi: 10.1108/13620439610130641

Özbilgin, M., Kuskü, F. og Erdoğan, N. (2005) Explaining influences on career 'choice': the case of MBA students in comparative perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), s. 2000-2028. doi: 10.1080/09585190500314797

