

Kandidatundersøkelsen 2017

Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL)

NTNU



Wenche M. Rønning
Rapport, desember 2018

ISBN: 978-82-7575-204-6
ISBN: 978-82-7575-205-3

Forord

Denne rapporten presenterer resultatene fra en kandidatundersøkelse som ble gjort ved Institutt for pedagogikk og livslang læring i 2018 (IPL). Flere fagmiljø ble slått sammen til ett i 2016, ergo er det av interesse å vurdere mulighetene for en ytterligere utvikling av programporteføljen, og sikre god rekruttering til studiene ved IPL.

Kandidater fra i alt 8 studieprogram er inkludert i undersøkelsen. Utvalget består av de som har tatt bachelor- og mastergrader, master i etter- og videreutdanning og doktorgrad. Det ble besluttet å gå 5 år tilbake i tid og inkludere kandidater som var uteksaminert i perioden 2012-2017. Alle registrerte kandidater fra denne perioden fikk tilsendt et web-basert spørreskjema (SelectSurvey).

Målet med undersøkelsen har vært kartlegge hva våre tidligere studenter har gjort etter at de ble ferdig med graden, hvordan de gikk fram for å få jobb, hvordan og hvor de har etablert seg i arbeidslivet, hvilke bransjer de jobber i, tilfredshet med studievalg og jobb etc..

Ambisjonen er å bruke disse opplysningene i den videre utviklingen av studieprogrammene ved IPL. Dette omfattende datamaterialet kan også brukes i veiledning av studenter som etterspør hvilke studier de kan velge. Ansatte på ulike nivå i systemet får ofte spørsmål fra studentene om hva de kan bli og hvilke jobber de kan få. Denne rapporten kan derfor være nyttig både for studieveiledere, emne- og programansvarlige, faglærere og administrasjonen.

En prosjektgruppe på 5 har deltatt i dette arbeidet:

Wenche M. Rønning (forsker, prosjektleder)

Vegard Frantzen (universitetslektor)

Vegard Johansen (professor)

Øyvind Kvello (professor)

Berit Rau (studiekonsulent)

Prosjektgruppen var med i utviklingen av design og spørsmål, seniorrådgiver Kyrre Svarva hjalp til med endelig utforming av spørreskjemaet og tilrettelegging av databasen.

Seniorkonsulent Tove Bogen Lian bistod oss med å levere studentlister over utvalget fra Fs-basen.

Ellers vil jeg rette en stor takk til alle som tok seg tid til å svare på spørreskjemaet.

Wenche M. Rønning

IPL, desember 2018

Innhold

Forord.....	1
Oppsummering av hovedfunn	5
Bakgrunnsinformasjon	5
Om bachelor- og EVU-kandidatene	6
Arbeidserfaringer, frivillig arbeid og utenlandsopphold	7
Inngangen til arbeidslivet	8
Arbeid og arbeidsforhold.....	9
Vurdering av utdanningen	12
Kapittel 1. Om undersøkelsen.....	15
1.1 Formål	15
1.2 Organisering av prosjektet	15
1.3 Metode og gjennomføring	15
1.4 Om rapportering og å lese resultatene.	18
Resultater.....	19
Kapittel 2. Bakgrunnsopplysninger	19
2.1 Studieprogresjon	19
2.2 Kjønn og alder	19
2.3 Samlivsform.....	20
2.4 Bosted	21
2.5 Nåværende aktivitet.....	22
2.6 Oppsummering av bakgrunnsinformasjon	23
Kapittel 3. Bachelor - og EVU-kandidatene.....	27
3.1 Bachelorkandidatene.....	27
3.2 EVU-kandidatene.....	28
3.3 Oppsummering bachelor- og EVU-kandidatene	31
Kapittel 4. Arbeidserfaring og utenlandsopphold i løpet av utdanningen	33
4.1 Arbeidserfaring i løpet av utdanningen	33
4.2 Utenlandsopphold	35
4.3 Oppsummering av arbeidserfaringer, frivillig arbeid og utenlandsopphold	37
Kapittel 5. Inngangen til arbeidslivet	39
5.1. Forberedelser til å søke jobb – ressurser og nytte	39
5.2 Prosessen for å få jobb	42
5.3 Oppsummering av inngangen til arbeidslivet	44
Kapittel 6. Opplevelse av jobb og arbeidssituasjon	47

6.1 Opplevelse av den første jobben	47
6.2 Nåværende stilling i arbeidslivet.....	48
6.3 Hovedoppgaver i jobben	51
6.4 Målgrupper i det daglige arbeidet.....	53
6.5 Opplevelse av jobben	54
6.6 Lønnsforhold	57
6.7 Oppsummering av arbeid og arbeidsforhold.....	58
Kapittel 7. Vurdering av utdanningen.....	61
7.1 Tilbakeblikk på studievalget og vurdering av utbytte	61
7.2 Karakter og ansettbarhet.....	64
7.3 Oppsummering: vurdering av utdanningen.....	67
Referanser	70
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD	71
Vedlegg 2: Følgerev til kandidatene	72
Vedlegg 3: Arbeidssted etter studieprogram	73
Vedlegg 4: Spørreskjema	81

Oppsummering av hovedfunn

Bakgrunnsinformasjon

Det var stor variasjon mellom de ulike kandidatgruppene i denne undersøkelsen når det gjelder studieprogresjon. Kandidater med bachelor i pedagogikk (BPED) er de som i størst utstrekning har studert på fulltid (om lag 87 prosent), kun 3 prosent blant disse var deltidsstudenter gjennom hele studieløpet. I gruppen som tok en master i etter- og videreutdanning (EVU), var mønsteret motsatt. Under 4 prosent tok utdanningen på fulltid, nesten 86 prosent gikk på deltid fra begynnelse til slutt. I MVL-gruppen oppgav også 25 prosent at de studerte på deltid gjennom hele studieløpet, det samme gjaldt 31 prosent av de med doktorgrad. Det viser seg at en del begynner på fulltid, men trapper ned til deltid, dette gjelder særlig de som tok master i voksnes læring (MVL, 18 prosent) og de med bachelor i rådgivningsvitenskap og voksnes læring (BRVL) (25 prosent). Disse forskjellene kan tilskrives at flere av studieprogrammene ved IPL tiltrekker seg, og er lagt til rette for, voksne studenter som kombinerer utdanning og jobb.

Det er stor overvekt av kvinner i dette utvalget (omlag 88 prosent kvinner, 12 prosent menn). Dette er typisk for populasjonen ved studiet. Den eneste gruppen som hadde en relativt jevn kjønnsbalanse var doktorgradskandidatene (56 prosent kvinner, 44 prosent menn). Det var imidlertid svært få av de som var uteksaminert med doktorgrad som svarte på spørreskjemaet, og derfor kan ikke dette resultatet tolkes med sikkerhet til å gjelde alle de med doktorgrad fra instituttet.

Aldersspredningen er stor i utvalget (22-64 år). Dette er også et kjent trekk ved kandidater fra flere av studieprogrammene ved IPL. Det er imidlertid variasjon mellom kandidatgruppene fra de forskjellige studieprogrammene. Bachelorgruppene har (logisk nok) flere yngre personer (gjennomsnittsalder BPED 26 år, BRVL 28 år). I mastergruppene er de eldre, også utover det en skulle forvente dersom de hadde studert innenfor «normal» alder, som at de for eksempel har gjort seg ferdig med en master i en alder av under 30 år. De med master i SpesPed og master i rådgivning (MRAD) er i gjennomsnitt hhv. 33 og 34 år, masterkandidatene fra Utdanning og Oppvekst (U&O) og de fra master i Voksnes Læring (MVL) er hhv. 37 og 30 år, mens de med master i etter- og videreutdanning (EVU) og de med doktorgrad er eldst (hhv. 46 og 51 år). Aldersvariabelen er ikke kontrollert for når de var ferdig med graden, så i en del tilfeller kan det være at de var 5 år yngre da de var ferdig med studiene, enn alderen de oppgav på undersøkelsestidspunktet. På tross av dette ser man at mange er godt voksne.

På spørsmålet om samlivsform viser resultatene at masterkandidatene og de med doktorgrad er mer ”etablerte” (med partner og barn) enn bachelorstudentene. Mellom 39 og 52 prosent oppgir dette, mot 11 og 27 prosent av bachelorkandidatene (hhv. BPED og BRVL).

Kandidatene ble bedt om å oppgi bosted (fylke) da de var 16 år kontra i dag. Det er et tydelig mønster at de flytter, særlig til Oslo og Sør-Trøndelag etter endt utdanning. Det er forskjell mellom gruppene med hensyn til størrelsen på nåværende bosted. Av BPED-gruppen bor 75 prosent i stor by, det samme gjør 68 prosent av BRVL-gruppen. Den nest største andelen oppgir mindre by (hhv. 15 til 25 prosent), kun en liten andel oppgir tettsted. I mastergruppene er andelen som bor i stor by litt lavere enn dette (55 til 67 prosent), den nest største andelen

oppgir mindre by (15 til 24 prosent), mens færre bor på tettsteder. Bildet er litt annerledes når det gjelder EVU-gruppen. Kun 27 prosent av dem bor i stor by, nesten 55 prosent av dem oppgir mindre by eller tettsted, og 18 prosent oppgir spredtbygd område. I doktorgruppen oppgir 50 prosent at de bor i stor by, mens 25 prosent bor i mindre by. Noen få bor på tettsteder eller i spredtbygd område. Over 41 prosent av utvalget bor fortsatt i studiebyen Trondheim, nærmere 14 prosent flyttet for å få jobb, mens 45 prosent flyttet av andre årsaker. Det var ingen forskjell mellom gruppene i dette spørsmålet.

Det siste spørsmålet som ble introdusert for dem i kategorien bakgrunnsopplysninger, er hva som er deres nåværende aktivitet. I utvalget sett under ett er over 80 prosent i lønnet arbeid, 14 prosent studerer fortsatt, en liten andel har permisjon fra jobb, og under 2 prosent oppgir at de er arbeidssøkende.

BPED-kandidatene er de som i minst utstrekning er i lønnet arbeid (omlag 43 prosent), mens nærmere 55 prosent av dem studerer videre, enten med eller uten jobb ved siden av. Noen få oppgir at de er arbeidssøkende eller har permisjon fra jobb (ergo har de jobb). I bachelorkategorien oppgir imidlertid en større andel av BRVL-kandidatene at de er i lønnet arbeid (61 prosent), men også blant disse er det en betydelig andel som studerer videre, enten med eller uten lønnet arbeid ved siden av (nesten 36 prosent). En liten andel er arbeidssøkende (under 4 prosent).

I mastergruppene er andelen som er i lønnet arbeid høy (mellom 83 og 91 prosent). Også i disse gruppene er det en del som studerer videre (mellom 6 og 10 prosent), MVL-kandidatene i størst grad. I de 4 mastergruppene som oppgir at de har permisjon fra jobb, gjelder dette for mellom 3 og 7 prosent. I MVL-gruppen er det flest arbeidssøkende (7 prosent). Andelen er lavere i de andre gruppene, lavest i SpesPed-gruppen (0.5 prosent), mens ingen av EVU-kandidatene er søkere i jobbmarkedet. I doktorgruppen oppgir alle at de er i lønnet arbeid.

Om bachelor- og EVU-kandidatene

Bachelorkandidatene

Det var av interesse å få vite hva bachelorkandidatene hadde gjort rett etter at de fullførte graden, og om de eventuelt hadde fortsatt studiene ved IPL eller ikke. Vi var klar over at en del av dem fortsatte til master eller andre typer utdanning, men de er likevel kategorisert i bachelorgruppen fordi de ikke hadde fullført annen grad på undersøkelsestidspunktet.

En relativt stor andel av BPED-gruppen studerte rett videre (omlag 48 prosent), noen færre av BRVL-gruppen (39 prosent). Om lag 46 prosent av BRVL-kandidatene gikk ut i jobb rett etterpå, enten en ny jobb de hadde søkt på (32 prosent) eller en jobb de hadde fra før av (14 prosent). Det samme gjaldt BPED-gruppen, hvor nesten 47 prosent gikk ut i jobb, enten i en de hadde søkt på (26 prosent), eller de fortsatte i en de hadde fra før (om lag 21 prosent).

Om lag 13 prosent av alle bachelorkandidatene studerte rett videre ved *samme* institutt, mens en god del valgte å studere andre steder. De fortsatte på masterstudier, årsstudier, profesjonsutdanninger etc.. Bachelorkandidatene tok med andre ord litt ulike veier rett etter graden.

Det ble også stilt et oppfølgingsspørsmål hvor kandidatene skulle begrunne hvorfor de valgte å ikke studere videre ved instituttet. Få besvarte spørsmålet (7 personer), ingen av BRVL-kandidatene. To fra BPED-gruppen opplyste at de ville ta andre fag, mens en mente at

studieprogrammene ikke passet, en flyttet til et annet sted, og tre oppgav ”annet” uten å spesifisere.

EVU-kandidatene

Etter- og videreutdanningskandidatene hadde relativt lang yrkeserfaring da de begynte på utdanningen (gjennomsnitt 14 år, stor spredning: fra 2-30 år). De fleste (om lag 77 prosent) fortsatte i den jobben de hadde hatt, etter at studiet var avsluttet. Disse kandidatene hadde stort utbytte av kvalifiseringen sin, de opplevde at det var svært positivt for selve jobbutførelsen, og i en viss grad også for karrieren (særlig i form av høyere lønn og økt attraktivitet på arbeidsmarkedet).

Den vanligste studieinnsatsen til EVU-kandidatene ligger på 1-2 dager i uken. De ble spurt om hvordan de opplevde å kombinere studier med jobb. De fleste (83 prosent) opplevde at det var slitsomt, og om lag 73 prosent mente det var vanskelig å få tiden til å strekke til. Samtidig opplevde mange (over 76 prosent) at de fikk energi av å lære noe nytt, fordi temaet de studerte var spennende. Alle opplyste at det de lærte kom godt til nytte i jobben deres, og 90 prosent rapporterte at de kunne bruke erfaringer fra jobben inn mot oppgaver og diskusjoner i studiet. Ergo opplevde de EVU-masteren som svært relevant. En annen positiv effekt av utdanningen var økt selvtillit.

Arbeidserfaringer, frivillig arbeid og utenlandsopphold

Arbeidserfaringer og frivillig arbeid

Disse spørsmålene ble stilt til kandidatene fra 7 av studieprogrammene, ikke til EVU-kandidatene. Det viste seg å være svært vanlig å jobbe ved siden av studiet det siste året. For utvalget sett under ett gjaldt dette over 79 prosent av kandidatene. Det vanligste var å ha jobb 7.5-15 timer i uken. Hvorvidt dette er fulle dager eller fordelt over flere dager har vi ikke opplysninger om.

Det er imidlertid forskjell mellom gruppene. I alt 90 prosent fra MVL-gruppen var i jobb, mange (40 prosent) oppgav at de jobbet 22.5 timer i uken. Vi vet at en god del av disse kandidatene tar studiet på deltid mens de jobber fullt eller tilnærmet fullt. Også i U&O-gruppen var det mange som jobbet (83 prosent), og de jobbet til dels mye (28 prosent over 22.5 uketimer). Om lag 79 prosent av SpesPed-kandidatene var i jobb det siste året, det vanligste i denne gruppen var en mindre arbeidsbelastning (7.5-15 uketimer), det samme mønsteret gjaldt også for MRAD-kandidatene.

I bachelorgruppene var det også mange som hadde jobb. Dette gjaldt 82 prosent av BRVL-gruppen, noe færre (71 prosent) i BPED-gruppen. Her var det også rundt 30 prosent som ikke jobbet, den høyeste andelen i utvalget. Det vanligste i bachelorgruppene var å jobbe 7.5-15 timer i uken (28-29 prosent), men i BRVL-gruppen var det også en stor andel (26 prosent) som jobbet mer enn dette.

I doktorgruppen var 82 prosent i jobb, en relativt stor andel jobbet mye (31 prosent).

Det å ha jobb i studietiden kan slå begge veier. Enten kan man ha en relevant jobb eller ikke. Det var forskjell mellom gruppene her, hvor de med doktorgrad i størst utstrekning hadde en relevant jobb mens de studerte (over 92 prosent). Mange av kandidatene med master i SpesPed, U&O, MVL og MRAD mente også at studiejobben var relevant for jobben de fikk etterpå (hhv. 72, 67, 62 og 60 prosent). Blant bachelorkandidatene var bildet mer sammensatt.

Færre opplevde at jobben var relevant (rundt 39 og 45 prosent), og om lag samme andel mente at jobben ikke var særlig relevant for det som skjedde etterpå.

En del av kandidatene hadde engasjert seg i frivillig arbeid, i organisasjoner eller verv i studietiden. Utvalget sett under ett var det en lavere andel som hadde slik aktivitet enn de som ikke hadde det (38 vs 62 prosent). Det var imidlertid forskjell mellom gruppene, hvor BRVL-gruppen og MRAD-gruppen var de som særlig hadde vært aktive (hhv. 52 og 62 prosent). De med master i SpesPed og de med doktorgrad var minst aktive (hhv. 26 og 31 prosent). Blant de som hadde drevet med frivillig arbeid, var det stor variasjon mellom gruppene i forhold til om denne aktiviteten var opplevd som relevant for senere arbeid. Det var særlig BRVL-kandidatene og de fra MRAD som opplevde dette (hhv. 50 og 65 prosent). Den laveste andelen som opplevde at denne studieaktiviteten var relevant senere var blant BPED og MVL-kandidatene (hhv. 23 og 25 prosent).

Utenlandsopphold

Det er et uttalt mål ved NTNU at studenter skal ha et utenlandsopphold. Resultatene fra denne kandidatundersøkelsen viser at 19 prosent av utvalget hadde studert i utlandet, flest blant dem med doktorgrad, MRAD og BPED (hhv. 31, 25 og 22 prosent). Rundt 18 prosent hadde helt korte opphold (1-2 måneder), mens de fleste hadde relativt korte opphold (3-6 måneder). Dette gjaldt særlig BPED-gruppen (87 prosent) og dem med master U&O (75 prosent). Rundt 60 prosent i de andre gruppene hadde opphold av en varighet på 3-6 måneder. De færreste hadde lange opphold (over 10 måneder), med unntak av de med doktorgrad (20 prosent).

Inngangen til arbeidslivet

Forberedelser med jobbsøking, bruk og nytte av ressurser

Det ble stilt mange spørsmål til kandidatene om inngangen til arbeidslivet. For å undersøke hvilke forberedelser de gjorde for å søke jobb og hvilke ressurser de tok i bruk, ble de presentert for 9 alternativer, hvor de kunne svare på inntil 3. Det var en viss variasjon mellom gruppene, men vi ser at det vanligste var å *ikke* benytte noen ressurser til jobbsøking. Praksis fra arbeidslivet ble nevnt nest hyppigst, karrieredager ved NTNU hadde betydning for SpesPed-, MVL- og MRAD-gruppene, NAV ble nevnt som en av de tre viktige ressursene av BPED-kandidatene og av dem med master i U&O. I doktorgruppen ble også veiledning av faglig ansatt trukket fram.

På spørsmål om hvor nyttige disse ressursene hadde vist seg å være, var praksis fra arbeidslivet viktigst for bachelorkandidatene (begge grupper), dernest kontakt med medstudenter og linjeforening, samt kontakt med NAV. Disse kandidatene hadde lite nytte av såkalt interne ressurser ved NTNU. En liten andel nevnte karrieredager og studieveileder som nyttig, mens ingen oppgav at jobbsøkerkurs hadde vært nyttig.

I de fire mastergruppene ble det opplyst om at praksis fra arbeidslivet var mest nyttig, dernest kontakten med medstudenter og linjeforening. Også kontakt med en faglig ansatt, å gå på jobbsøkerkurs eller kontakt med NAV hadde hatt betydning. Heller ikke i mastergruppene var bruk av interne ressurser som studieveiledere, karrieredager eller karriereveiledning ansett som nyttig.

I doktorgruppen var tilbud om jobbsøkerkurs, veiledning fra en faglig ansatt og praksisen fra arbeidslivet ansett for å være nyttig i jobbsøkingen. Med andre ord brukte doktorgradskandidatene mer interne ressurser enn de andre gruppene.

Proessen for å få jobb

Resultatene viser at for utvalget sett under ett var det vanligste å søke ledige, utlyste stillinger (53 prosent). Dette gjaldt i mindre grad for MVL-kandidatene (40 prosent) og de med doktorgrad (38 prosent) enn de andre. Blant dem med master i U&O, MRAD, SpesPed og bachelorgruppen BPED var det mellom 52 og 60 prosent som søkte og fikk utlyste stillinger. I BRVL-gruppen oppgav 46 prosent at det var slik de hadde gjort det.

Det nest vanligste alternativet var å fortsette i en jobb de hadde fra før, dette gjaldt særlig de med doktorgrad og MVL-gruppen (hhv. 56 og 43 prosent). Fra mastergruppen U&O, SpesPed og BPED var det rundt 20 prosent som opplyste dette. Blant SpesPed-kandidatene hadde 18 prosent fått jobb før de var ferdig med utdanningen.

En betydelig andel av begge bachelorgruppene (om lag 20 prosent) oppgav "annet". En utdyping av dette viser at de hadde fått jobb gjennom bekjente, de oppsøkte potensielle arbeidsgivere før de var ferdig med graden, eller de fortsatte som vikarer der de hadde vært i studietiden. I mastergruppene var "annet" utdypet om lag slik bachelorgruppene hadde gjort det, men i tillegg kom at de hadde fått jobb gjennom karrieredagen eller gjennom frivillig arbeid.

Det ble til sist stilt spørsmål om hvor lang tid det tok for å komme ut i jobb. De fleste gikk enten rett ut i jobb eller de ventet kort tid (1-2 måneder)(om lag 76 prosent). Det var forskjell mellom gruppene også i dette spørsmålet. De fleste med doktorgrad (88 prosent) gikk rett over i jobb eller ventet kort tid. Dette gjaldt også de fleste fra MVL-gruppen og SpesPed (80 prosent). Færre med master i U&O (61 prosent) og MRAD (66 prosent) kom så raskt i jobb. I disse gruppene var det omlag 25 som ventet 3-6 måneder.

I bachelorgruppene var det også forskjell. Om lag 67 prosent av BPED-gruppen gikk rett over i jobb eller ventet kun kort tid, mot BRVL-gruppen hvor dette var tilfelle for færre (om lag 59 prosent). BRVL-gruppen hadde den største andelen som måtte vente lenger (3-6 måneder).

Blant de som ventet på å få jobb i mer enn 6 måneder, finner vi 14 prosent av U&O-gruppen, 9 prosent av BRVL- og MRAD-gruppen, om lag 8 prosent av BPED-gruppen, 7 prosent av MVL-gruppen, 6 prosent av de med doktorgrad og færrest fra SpesPed-gruppen (under 5 prosent).

Arbeid og arbeidsforhold

Relevans og jobbskifte

Sett under ett opplevde de fleste kandidatene at den første jobben de fikk etter graden var relevant (87 prosent), 8 prosent mente at den ikke var det, mens om lag 5 prosent svarte verken/eller på spørsmålet. Det var imidlertid forskjeller mellom de ulike kandidatgruppene. Alle med doktorgrad (100 prosent) og de fleste mastergrad opplevde at jobben var relevant (mellom 81 og 95 prosent). Færre i bachelorgruppene opplevde dette, i minst grad BRVL-kandidatene (54 og 64 prosent).

På spørsmål om de hadde byttet stilling eller arbeidsgiver etter den første jobben, viste det seg at over 41 prosent ikke hadde foretatt noe bytte, mens 17 prosent hadde skiftet stilling,

men ikke arbeidsgiver. Om lag 42 prosent hadde skiftet arbeidsgiver. Det var ikke forskjell mellom kandidatgruppene.

Tid og stillingsandel

Det var stor spredning i utvalget med hensyn til hvor lenge kandidatene hadde vært i sin nåværende stilling (0-30 år). Her er både kandidater som nettopp har fått jobb eller ny jobb og de som hadde hatt samme jobb før, under og etter studiene. EVU-kandidatene har lengst gjennomsnittlig fartstid i jobben (6 år, spredning ¼ til 20 år), MRAD-, MVL- og U&O-kandidatene har 4 år (hhv. 0-25 års spredning, 0-30 års spredning, 0-29 års spredning). SpesPed har 3 år (0-20 års spredning). De med doktorgrad har også 3 år, men med mindre spredning (½-11 år). I bachelorgruppene har BPED 2 år (0-27 års spredning) og BRVL har 1 år i nåværende stilling (0-4 års spredning).

De aller fleste (over 90 prosent) jobbet heltid, enten i en jobb eller sammensatt av flere. De resterende jobbet deltid, enten 50 prosent eller mindre. Det var ikke forskjell mellom kandidater fra de studieprogrammene.

Ansettelsesforhold og sektor

De aller fleste EVU-kandidatene var fast ansatt (om lag 97 prosent). De resterende 3 prosent hadde midlertidige stillinger over 6 måneders varighet. I tre av mastergruppene (SpesPed, MRAD og U&O) var det også mange med fast ansettelse (hhv. 73, 78 og 81 prosent). En andel på 17 til 26 prosent hadde midlertidige stillinger, mens en liten prosent av kandidatene fra SpesPed og MRAD hadde stipendiatstillinger. I MVL-gruppen hadde 66 prosent fast stilling, 21 prosent hadde midlertidige stillinger på over 6 måneder og her finner vi den høyeste andelen stipendiater i utvalget (13 prosent). I begge bachelorgruppene var det en lavere andel som oppgav at de var fast ansatt (over 61 prosent), mens om lag 39 prosent hadde midlertidige stillinger over 6 måneder.

De aller fleste i dette utvalget arbeider i offentlig sektor (86 prosent), 8 prosent er i næringslivet, og en liten andel (4 prosent) arbeider i en ideell organisasjon/ interesseorganisasjon, mens 2 prosent opplyser at de er selvstendig næringsdrivende eller jobber freelance. Det er forskjell mellom gruppene, hvor SpesPed-, EVU- og U&O-gruppene er de som i størst utstrekning er offentlig ansatt (hhv. 96, 93 og 91 prosent). De fleste med doktorgrad er også offentlig ansatt (87 prosent). Det samme gjelder MVL- og MRAD-kandidatene, men noe færre fra disse gruppene (hhv. 76 og 72 prosent). Også mange i BPED-gruppen arbeider i det offentlige (71 prosent), mens en betydelig lavere andel av BRVL-kandidatene oppgir dette. Her fant vi at om lag 38 prosent har en jobb i næringslivet og om lag 19 prosent jobber i en ideell organisasjon/ interesseorganisasjon. En spesifisert oversikt over kandidatenes arbeidssted finnes i vedlegg 4.

Hovedoppgaver i jobben

Det ble stilt en rekke spørsmål om hvilke hovedoppgaver kandidatene hadde i sitt daglige arbeid. I alt ble de presentert for 10 svaralternativer, og de kunne velge inntil 3.

Det var særlig undervisning/opplæring og rådgivning/veiledning som var blant hovedoppgavene i bachelor -, master- og EVU-gruppene. Saksbehandling/forvaltning og

utredningsarbeid var også valgt som en av de tre viktigste oppgavene i jobben, det samme var ledelse/prosjektledelse (U&O), samt kontor/sekretærarbeid (BRVL).

I doktorgruppen oppgav alle at de hadde undervisning/opplæring som en av de viktigste oppgavene. Der nest oppgav nesten alle at de også drev med forskning, utvikling og rådgivning/veiledning. En del hadde oppgitt ”annet” som ett av tre alternativer, og det vil si at spørsmålene som ble stilt i denne undersøkelsen ikke dekket alle mulige oppgaver. En del av BPED- og MVL-kandidatene hadde utdypet dette, men ikke alle.

Målgrupper i det daglige arbeidet

Kandidatene fikk presentert 7 alternativ i spørsmålet om hvilke målgrupper de var i kontakt med i sitt daglige arbeid. De kunne velge inntil 3.

BPED og BRVL-kandidatene hadde ulik profil. BPED-gruppen var mer innrettet mot barn og unge. BRVL-gruppen hadde valgt ”annet” hyppigst, noe som ble konkretisert til en viss grad (voksne og ungdom i ulike livssituasjoner). BRVL-gruppen var mer innrettet mot voksne enn den andre bachelorgruppen.

De med master i utdanning og oppvekst (U&O) var mest innrettet mot barn og ungdom, men også mot voksne i utdanning og arbeidsliv.

Kandidatene fra SpesPed var mest innrettet mot barn og ungdom, der nest mot små barn og hjelpeapparatet.

MVL-gruppen var primært innrettet mot arbeid med voksne i utdanning og arbeidsliv, samt mot innvandrere og flyktninger.

MRAD-kandidatene var også primært innrettet mot voksne i utdanning og arbeidsliv. De hadde valgt ”annet” som tredje alternativ, en kategori som ble konkretisert og viste stor spredning som inkluderte både barn, unge og voksne i ulike situasjoner.

I EVU-gruppen var de fleste i inngrep med personer innen hjelpeapparatet (både barn, ungdom og voksne med spesielle behov). De oppgav også barn og ungdom (skole og fritid), samt små barn i barnehage.

De med doktorgrad hadde som sin viktigste målgruppe voksne i utdanning, der nest voksne i arbeidslivet, samt barn og ungdom.

Opplevelse av jobben

Kandidatene fikk spørsmål om kvaliteter ved jobben, sett i forhold til muligheter for faglig og personlig utvikling. De aller fleste opplevde dette i stor grad. De skulle også vurdere om de hadde en jobb de var utdannet til. I utvalget sett under ett var over 80 positive, men her var det forskjell mellom gruppene.

Blant dem med master i EVU og doktorgrad oppgav hhv. 97 og 100 prosent at de hadde en jobb som matchet utdanningen. De fleste i de andre mastergruppene opplevde også dette (82-87 prosent), med unntak av U&O-gruppen hvor færre (70 prosent) oppgav at utdanning og jobb matchet. I bachelorgruppene var det rundt 60 prosent som mente at utdanning og jobb matchet.

På spørsmålet om de anså sin nåværende jobb for å være attraktiv ut fra egne kriterier, viste det seg at det var forskjell mellom gruppene. I gruppene med master i rådgivningsvitenskap (MRAD) og dem med doktorgrad var det flest som var enig i utsagnet (81 prosent), dernest de med SpesPed og EVU (hhv. 78 og 76 prosent). Blant U&O- og MVL-kandidatene var det litt færre som anså jobben som attraktiv (hhv. 72 og 67 prosent), mens i bachelorgruppene var det kun halvparten som opplevde at dette var tilfelle.

Kandidatene skulle til sist vurdere om hvordan det ville være å få en ny jobb som var minst like bra som den de hadde på undersøkelsestidspunktet. Om lag halvparten mente at dette kunne bli vanskelig (ergo var de tilfreds med den jobben de hadde), mens 23 prosent mente det ville være enkelt, og en relativt stor andel (28 prosent) ikke hadde noe spesielt syn på dette.

Alt i alt kan man si at master- og doktorkandidatene i denne undersøkelsen var godt tilfreds med den jobben de hadde fått etter endt utdanning. Færre i bachelorgruppene var tilfredse. Dette må sees i lys av at en del av bachelorkandidatene hadde fortsatt å studere, og derfor ikke var så etablert i jobb som de med mastergrad og doktorgrad.

Lønnsforhold

Kandidatenes lønnsforhold ble også undersøkt. Det var forskjell i lønnsnivå (gjennomsnitt) mellom ulike grupper. De to bachelorgruppene tjener mindre enn de med mastergrader og doktorgrad. Det er imidlertid svært stor spredning i utvalget (mellom 31 000 og 920 000 kroner), med unntak av EVU-gruppen hvor lønnsnivået ligger mellom 500 000 og 700 000 kroner. Den store spredningen skyldes sannsynligvis at både de med heltid og deltidsjobb er inkludert. En analyse av lønn og alder viser at de yngste tjener gjennomsnittlig mindre enn de eldre. Det kom også fram her at i tre av aldersgruppene (22-25 år, 26-30 år og 40-49 år) var det stor spredning i lønn.

Vurdering av utdanningen

Studievalget

I et tilbakeblikk på utdanningen skulle kandidatene vurdere selve valget av studium. Omlag 44 prosent av samtlige kandidater ville valgt samme studium om igjen, 22 prosent ville valgt en mer profesjonsrettet utdanning, mens 19 prosent var usikre. De resterende kunne tenkt seg andre fagkombinasjoner enten ved samme institutt, fakultet eller ved et annet fakultet.

Det var imidlertid forskjeller mellom gruppene, hvor BPED-gruppen var de som i minst utstrekning ville valgt studiet om igjen (23 prosent), mange ville heller satset på en mer profesjonsrettet utdanning (over 58 prosent). Blant dem med doktorgrad var det flest som ville valgt det samme om igjen (69 prosent), mens 19 prosent var usikre.

Om lag halvparten av BRVL-, SpesPed-, MRAD- og EVU-kandidatene ville valgt det samme studiet om igjen. I disse gruppene var det også en relativt høy andel som ville valgt en mer profesjonsrettet utdanning. Det kom også fram at over 41 prosent i EVU-gruppen var usikre på hva de eventuelt ville valgt dersom de skulle starte på nytt.

En litt lavere andel av kandidatene fra U&O og MVL ville valgt det samme om igjen (hhv. 33 og 39 prosent). I U&O-gruppen var det også relativt mange usikre (over 34 prosent), mens i

MVL-gruppen var det en del som kunne tenke seg en mer profesjonsrettet utdanning (18 prosent), eller de var usikre (18 prosent).

Utbytte av utdanningen

Det var en del variasjon mellom gruppene i forhold til om de opplevde at utdanningen hadde forberedt dem for oppgavene de hadde i nåværende jobb. De fleste med doktorgrad var enige i dette, dernest de med MRAD, SpesPed og EVU-master (mellom 70 og 94 prosent). Færre fra MVL, U&O og BRVL opplevde at de var godt forberedt (63 prosent). Kandidatene fra BPED var de som i minst grad opplevde å være forberedt til jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet (36 prosent).

Det var også stilt spørsmål ved om utdanningen hadde gitt dem teoretisk kunnskap som de har bruk for i jobben. De aller fleste svarte bekreftende på dette (83 prosent), 7 prosent opplevde ikke dette i særlig grad, mens 10 prosent svarte verken/eller. Det var ikke forskjell mellom gruppene.

Det tredje utbytterelaterte spørsmålet handlet om kandidatene hadde fått praktiske ferdigheter gjennom utdanningen som de hadde bruk for i jobben. Her var det forskjell mellom gruppene, hvor MRAD-kandidatene opplevde dette i betydelig større utstrekning enn alle de andre (86 prosent). Over halvparten (55 prosent) av BRVL-kandidatene oppgav det samme, mens det var færrest i BPED-gruppen som mente at de hadde fått anvendelige praktiske ferdigheter (22 prosent). I de øvrige mastergruppene var det lavere andeler som opplevde at de hadde fått praktiske ferdigheter som kunne brukes i jobben.

Det siste spørsmålet i denne kategorien handlet om utdanningen hadde gitt dem evne til etiske betraktninger som kunne komme til nytte i jobben. De fleste oppgav at dette var tilfelle (82 prosent), mens 13 prosent var mer forbeholdne, og 6 prosent var negative til dette.

Alt i alt viser disse resultatene at de fleste kandidatene hadde godt utbytte av utdanningen på flere områder.

Karakterer

Kandidatene ble bedt om å oppgi snittkarakteren de fikk på graden de hadde tatt. Det var forskjell mellom gruppene, hvor MRAD-gruppen kom ut med de beste karakterene (95 prosent fikk A eller B). Blant MVL-kandidatene fikk 75 prosent fikk A eller B, 25 prosent fikk C. I U&O-gruppen fikk 72 prosent A eller B, 25 prosent fikk C. Også mange fra EVU-gruppen og SpesPed-gruppen fikk tilsvarende gode karakterer (67 og 62 prosent), hhv. 23 og 34 prosent fikk C. Nærmere 57 prosent av BRVL-kandidatene fikk A eller B, over 30 prosent fikk C, mens i BPED-gruppen var det nærmere 37 prosent som fikk de to høyeste karakterene og 52 prosent fikk C. I utvalget sett under ett var det 2 prosent som fikk D, ingen fikk laveste ståkarakter. En del ønsket ikke å oppgi karakteren.

Alt i alt kan en si at det var overveiende høyt karakternivå blant disse kandidatene.

Ansettbarhet

Det var av interesse å få et bilde av hvordan disse kandidatene betraktet seg selv i forhold til ansettbarhet (employability). Dette kan defineres som ”evne til å finne og beholde arbeid” (Harvey 2001; Wittekind et al. 2010; Green 2011).

Det ble stilt 4 enkeltspørsmål, og disse inngikk så i en sumvariabel som måler ansettbarhet. Det første spørsmålet handlet om de opplever å ha de kunnskaper og evner som trengs for å

holde på en tilfredsstillende jobb. Det var forskjell mellom gruppene hvor litt færre i bachelorgruppene svarte bekreftende på dette enn de med mastergrader og doktorgrad.

Det andre spørsmålet handlet om de mener å ha de ferdigheter som trengs for å gjøre en god jobb. Her var det ikke forskjell mellom kandidatgruppene, og de svarte overveiende positivt (97 prosent).

Det tredje spørsmålet handlet om de er innforstått med hvilke ferdigheter og erfaringer som verdsettes av arbeidsgivere. Her var det heller ikke forskjell mellom gruppene, og de aller fleste svarte bekreftende på dette (91 prosent), mens 7 prosent var usikre og 3 prosent oppgav at de ikke visste.

Det fjerde spørsmålet gikk på om de vet hvordan de kan fremheve sine fortrinn til arbeidsgivere. Heller ikke her var det forskjell mellom gruppene. Om lag 81 prosent svarte bekreftende, omlag 14 prosent var usikre og 5 prosent mente at dette kunne de ikke.

Analysen av sumvariabelen ansettbarhet i de ulike gruppene viser at kandidatene fra MRAD og MVL skåret høyest på sin opplevelse av ansettbarhet, dernest EVU-kandidatene og de med doktorgrad. De med master i SpesPed og U&O skåret likt (og litt lavere), BRVL-gruppen skåret høyest av bachelorene, mens BPED-gruppen skåret lavest.

Alt i alt kan en slå fast at utdanningen fra instituttet har gitt de uteksaminerte kandidatene godt utbytte både faglig for personlig.

Kapittel 1. Om undersøkelsen

1.1 Formål

Våren 2017 ble det besluttet å gjøre en kandidatundersøkelse ved Institutt for Pedagogikk og Livslang Læring ved NTNU (IPL). Instituttet ble omorganisert i 2016 -17 ved at 4 fagmiljø (tidligere Pedagogisk institutt, Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap -IVR, UNIPED og Norsk senter for barneforskning - NOSEB) ble slått sammen. Man ønsket å legge grunnlaget for en målrettet videreutvikling av studieprogrammene ved det nye instituttet, og en kandidatundersøkelse ble ansett for å være et verktøy i denne sammenhengen. Med «kandidater» menes i denne sammenhengen studenter som har avlagt en grad på bachelor-, master- eller ph.d nivå. Det ble besluttet å inkludere studenter i undersøkelsen som hadde oppnådd sin grad i perioden høstsemesteret 2012 til og med vårsemesteret 2017. Også etter- og videreutdanningsstudenter (EVU) på mastergradsnivå ble inkludert i utvalget.

Målet med Kandidatundersøkelsen IPL 2017 har vært å få et innblikk i tidligere kandidaters arbeidslivstilknytning og opplevelse av utdanningens arbeidslivsrelevans, samt at en ønsker å sikre en god rekruttering av studenter framover. Nye studenter etterspør stadig hva de kan bruke sin utdanning til, hvilke jobber tidligere studenter har fått, hvilke sektorer av arbeidslivet de jobber i, og hvilke arbeidsoppgaver de kan forvente å få. Det er av betydning at instituttet kan opplyse om slike forhold.

Ved tre av de tidligere fagmiljøene har man gjort separate, men mindre omfattende kandidatundersøkelser, og på litt ulike tidspunkt (Pedagogisk institutt i 2013, IVR i 2014, NOSEB 2017). Man ønsket nå å gå noe mer detaljert inn en del forhold som det ikke var tilgang til fra den store Kandidatundersøkelsen som ble gjennomført ved hele NTNU i 2013 (utført av KANTAR TNS).

1.2 Organisering av prosjektet

Det ble opprettet en referansegruppe for prosjektet bestående av interne fagpersoner med godt innblikk i studieprogrammene på de ulike nivåene (bachelor, master og EVU). En representant for studiekonsulentgruppen var også med. Prosjektleder var intern, i alt 5 personer fulgte prosjektet.

Gruppen deltok i diskusjoner i forkant av undersøkelsen, i utvikling av spørreskjemaet, i drøftinger av resultater og i planlegging av hvordan resultatene kunne videreføres i praksis.

1.3 Metode og gjennomføring

Undersøkelsen er gjennomført som en web-undersøkelse, ved hjelp av NTNUs system SelectSurvey. Vi fikk en oversikt over alle uteksaminerte kandidater fra Fs-basen (Felles studentdatabasesystem) fra det aktuelle tidsrommet, der de aller fleste kandidatene sto oppført med en mailadresse (N=1129).

1.3.1 Utvalget, datainnsamling og svarprosent

Databasen ble korrigert for duplikater, og det ble besluttet at kandidatene fra NOSEB (N=96)¹ og studenter fra den tidligere lektorutdanningen i rådgivning (N=9)² ved Pedagogisk institutt ikke skulle tas med i utvalget. Det endelige utvalget besto dermed av i alt 1024 personer fra i alt 11 studieprogram, fra Pedagogisk institutt, Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap (Tabell 1).

Tabell 1: Utvalgets fordeling på nivå og studieprogram (N=1024).

Nivå	Program	Antall studenter (N)
Bachelor	i) Pedagogikk (BPED) ii) Rådgivning og voksnes læring (BRVL)	198
Master	<u>Pedagogikk:</u> i) Utdanning og oppvekst (Ped U&O) ii) Spesialpedagogikk (SpesPed) <u>Voksnes læring (MVL)</u> <u>Rådgivningsvitenskap (MRAD)</u>	733
EVU*	i) Spes ped, audiopedagogikk ii) Spes ped, synspedagogikk iii) Spes ped, spesialpedagogikk iv) Pedagogisk/psykologisk rådgivning	63
Ph.D	Pedagogikk	30
Total		1024

* Disse 4 programmene er slått sammen til én kategori i analysene pga. lav N i noen av gruppene.

Datainnsamlingen pågikk i perioden 4. desember 2017 til 15. januar 2018 (med to purringer). Purringen ble kun sendt til de som ikke hadde svart. Kandidatene fikk tilsendt e-mail med et informasjonsskriv om hva undersøkelsen gikk ut på, og med en lenke til undersøkelsen. I datainnsamlingsperioden kom det 31 feilmeldinger fordi adressen fra Fs-basen ikke var gyldig lenger. Det ble forsøkt å finne de aktuelle kandidatene gjennom å ringe dem privat eller på deres arbeidsplass (noen hadde oppgitt e-mail på arbeid). Dette lyktes i 26 tilfeller, mens 5 ikke svarte på ny henvendelse.

Etter avsluttet datainnsamling, ble databasen gjennomgått for å fjerne kandidater som ikke hadde besvart skjemaet i tilstrekkelig grad (minimum 50 prosent svar på hver skala). Hver gruppe (bachelor, master, EVU) ble vurdert separat ettersom de skulle besvare ulikt antall spørsmål i skjemaet.

Svarprosenten ble 60.4 prosent. Det ble utlovet en premie (iPad) til 3 av kandidatene dersom de besvarte skjemaet.

¹ Det ble vurdert å ikke inkludere kandidatene fra NOSEB i denne omgangen. Årsakene var flere, det viste seg å være behov for å sende ut et særskilt og tilpasset spørreskjema til kandidater fra dette studieprogrammet. Flere spørsmål i det originale skjemaet ville ikke passe for denne gruppen. Et slikt spørreskjema ville måtte være på engelsk på grunn av mange utenlandsstudenter, og at disse kandidatene er vanskeligere å komme i kontakt med på grunn av ukjent bosted i utlandet. Undersøkelsen NOSEB selv gjorde nylig, resulterte i lav svarprosent.

² Begrunnelsen for dette var at studieprogrammet ikke tilbys mer.

1.3.2 Spørreskjemaet – tema

En del av spørsmålene ligger tett opp til spørsmål som ble stilt i NTNUs kandidatundersøkelse fra 2013.

Spørreskjemaet besto av 9 tema:

- *Bakgrunnsinformasjon.* Kjønn, alder, samlivsform, bosted når 16 år, bosted per i dag, flytting fra Trondheim og eventuelle årsaker, tilhørighet i studieprogram, spørsmål om nåværende aktivitet.
- *Egne spørsmål til bachelorkandidatene.* Aktivitet rett etter graden, begrunnelser for hvorfor ikke videre studier, om de hadde gått tilbake til studier senere ved samme institutt. Begrunnelser for at det eventuelt ikke var ønske om å studere videre ved PED/IVR/IPL.
- *Egne spørsmål til etter- og videreutdanningsstudentene.* Lengde på yrkeserfaring. Om nåværende jobb, jobbutførelse og karriere etter graden. Uketimer til studier siste studieåret, opplevelser av å kombinere jobb med studier.
- *Arbeidserfaring i løpet av utdanningen.* Uketimer til jobb siste studieår, jobbens relevans, frivillig arbeid og relevans for jobb etterpå, om utenlandsopphold.
- *Overgang til arbeidslivet.* Ressurser i arbeidssøkerprosessen, nytteverdi av dette.
- *Arbeidslivstilknytning.* Hvordan og når fikk kandidatene sin første jobb? Relevans jobb-utdanning.
- *Nåværende stilling.* Tid i stillingen, stillingsandel, ansettelsesforhold, sektor, arbeidsoppgaver og målgrupper. Opplevelse av jobben, lønnsforhold.
- *Vurdering av utdanningen.* Valgt det samme om igjen? Utdanningens betydning for jobbutførelse, karakterer, studieprogresjon, opplevelser av ansettbarhet.
- *Refleksjoner om utdanningen i forhold til nåværende jobb* (2 åpne spørsmål).

Holdningsspørsmålene hadde 5 svarkategorier.

1.4 Om rapportering og å lese resultatene.

Resultatene presenteres i tabeller hvor det gis en enkel oversikt over studieprogrammene (frekvensanalyser). Responsen fra kandidatene på de ulike programmene sammenliknes ved hjelp av kjiqvadrattest og enveis Anova. I Anova-kjøringene brukes Welch, en mer robust test som tar hensyn til at gruppene som sammenliknes, kan ha ulike varians (Field, 2009). I tabellene oppgis nøyaktige prosentangivelser (f.eks. 13.4 prosent). I teksten som følger hver tabell, er desimalene fjernet for å gjøre lesingen mer oversiktlig (avrundet ned eller opp).

Ikke alle kategorier respondenter skulle svare på hele spørreskjemaet. Det vil framgå av tabellene der hvor for eksempel EVU-kandidatene ikke ble presentert for spørsmål som handler om overgangen til arbeidslivet, og den første jobben etter *dette* studiet. Det var antatt i utgangspunktet at EVU-kandidatene var godt etablert i arbeidslivet da de tok fatt på etter- og videreutdanningen. At dette er korrekt, indikeres av at de aller fleste (over 77 prosent) fortsatte i samme jobb etter at utdanningen var avsluttet, noe som støttes av at denne gruppen hadde lang yrkeserfaring før de begynte på EVU (gjennomsnitt over 14 år), og at de var signifikant eldre (gjennomsnittsalder 46 år) enn kandidatene fra de andre masterprogrammene (gjennomsnittsalder 34 år).³

I tabellene og teksten er studieprogrammene benevnt med følgende forkortelser:

BPED: Bachelor i pedagogikk

BRVL: Bachelor i rådgivningsvitenskap og voksnes læring

Master U&O: Master i pedagogikk, utdanning og oppvekst

Master SpesPed: Master i pedagogikk, spesialpedagogikk

MVL: Master i voksnes læring

MRAD: Master i rådgivningsvitenskap

EVU: Master i etter- og videreutdanning (4 studieprogram, se tabell 1).

Doktor: Doktorgrad

Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Third Ed. Sage.

Resultater

Kapittel 2. Bakgrunnsopplysninger

Opplysninger om kandidatenes studieprogresjon, kjønn, alder, samlivsform, bosted og nåværende aktivitet presenteres i det følgende, fordelt på 8 studieprogram (tabell 2).

2.1 Studieprogresjon

Kandidatene ble bedt om å oppgi sin studieprogresjon gjennom studieløpet (tabell 2). Det kom fram tydelige forskjeller mellom de ulike programmene. De fleste i BPED-gruppen hadde holdt full studieprogresjon fra start til slutt (om lag 87 prosent). De færreste i EVU-gruppen hadde studert fulltid (under 4 prosent), de fleste hadde derimot de fleste valgt å studere deltid (om lag 86 prosent). Av kandidatene fra BRVL, SpesPed- og MRAD-gruppen oppgav rundt $\frac{3}{4}$ at de hadde studert fullt hele tiden. Kun halvparten av doktorkandidatene hadde tatt sitt utdanningsløp på fulltid. I BRVL-gruppen, MVL-gruppen og i doktorgradsgruppen hadde en betydelig andel valgt å trappe ned til lavere studieprogresjon etter å ha startet ut på fulltid (hhv. 25 prosent, om lag 18 prosent og 31 prosent). I mastergruppene U&O og MVL hadde en mindre andel studert fullt fra begynnelse til slutt (hhv. 66 og 57 prosent).

Disse forskjellene kan skyldes at flere av studieprogrammene ved IPL er attraktive for voksne studenter som kombinerer studier med jobb.

Tabell 2: Studieprogresjon etter 8 studieprogram. Prosent (N=546).

	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Fulltid fra start til slutt	86.7	75.0	66.2	75.3	57.1	77.4	3.6	50.0	70.3
Fulltid i starten, trappet ned til lavere progresjon	10.0	25.0	14.1	12.8	17.9	9.5	10.7	12.5	12.8
Deltid fra start til slutt	3.3	-	14.1	8.1	25.0	7.1	85.7	31.3	13.4
Deltid fra start, trappet opp til full progresjon	-	-	5.5	3.8	-	6.0	-	6.3	3.5
Total (N)	100% (60)	100% (24)	100% (71)	100% (235)	100% (28)	100% (84)	100% (28)	100% (16)	100% (546)

$X^2=167.024$, $df=21$, $\text{sig} < 0.001$

2.2 Kjønn og alder

Kjønn

Undersøkelsen viser at det er stor overvekt av kvinner på disse studieprogrammene, noe som er typisk for populasjonen. Sett under ett var det 88 prosent kvinner og 12 prosent menn i dette utvalget (tabell 3). Resultatene viser imidlertid at andelen menn er noe større på

bachelorprogrammet BPED (19 prosent) enn på de andre studieprogrammene, med unntak av doktorgruppen, hvor kjønnsfordelingen er relativt jevn (56 prosent kvinner og 44 prosent menn).

Tabell 3: Kjønnsfordeling etter 8 studieprogram. Prosent (N=614).

Kjønn	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Kvinne	80.8	89.3	87.5	89.3	86.7	94.6	87.9	56.3	87.8
Mann	19.2	10.7	12.5	10.7	13.3	5.4	12.1	43.8	12.2
Total (N)	100% (73)	100% (28)	100% (80)	100% (262)	100% (30)	100% (92)	100% (33)	100% (16)	100% (614)

$X^2=22.754$ df= 7, sig <0.005

Alder

Aldersspredningen er stor i dette utvalget (22-64 år). Dette er et kjent trekk ved studenter på disse studieprogrammene, hvor man har som mål å legge til rette for å rekruttere en viss andel voksne som ønsker å komme tilbake til høyere utdanning etter en tid i arbeidslivet (for eksempel de samlingsbaserte MVL og EVU). I denne oversikten er aldersfordelingen gruppert i 5, samt at det er gitt en oversikt over gjennomsnittsalder i de ulike gruppene (tabell 4).

Det var en signifikant forskjell i alder mellom studentene på de ulike studieprogrammene. Kandidatene med doktorgrad har en gjennomsnittsalder på 51 år, EVU-kandidatene 46 år, MVL-gruppen 38 år og master i U&O er i gjennomsnitt 37 år. SpesPed-gruppen har litt lavere gjennomsnittsalder (34 år), mens begge bachelorgruppene har lavere gjennomsnittsalder (BPED 26 år og BRVL 28 år).

Tabell 4: Aldersgrupper og gjennomsnittsalder, etter 8 studieprogram. Prosent (N=604).

Aldersgrupper	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
22-25 år	53.4	40.7	6.3	5.4	7.1	2.2	-	-	12.1
26-30 år	39.7	37.0	36.7	53.5	25.0	47.8	-	-	42.5
31-39 år	4.1	7.4	22.8	20.9	21.4	28.3	28.1	6.7	19.7
40-49 år	-	14.8	16.5	14.0	28.6	12.0	31.3	40.0	14.6
50-64 år	2.7	-	17.7	6.2	17.9	9.8	40.6	53.3	11.1
Total (N)	100% (73)	100% (27)	100% (79)	100% (258)	100% (28)	100% (92)	100% (32)	100% (15)	100% (604)
Gjennomsnitt*	26 år	28 år	37 år	33 år	38 år	34 år	46 år	51 år	34 år

$X^2=290.062$, df=28, sig<0.001. *) Anova: $F_{(Welch)}=36,561$, df=7,107.6, sig < 0.001

2.3 Samlivsform

Kandidatene skulle oppgi nåværende samlivsform (tabell 5). Det var forskjell mellom de 8 gruppene, den største forskjellen var mellom EVU-gruppen hvor om lag 64 prosent oppgav at de hadde familieforpliktelser i form av ektefelle og barn eller bare barn, og BPED-gruppen hvor under 14 prosent hadde denne typen forpliktelser ved siden av studiene. En noe større andel av BRVL-gruppen hadde ektefelle, partner og barn eller bare barn (over 28 prosent).

Om lag 53 prosent av kandidatene fra master i U&O hadde slike familieforpliktelser, over 50 prosent av doktorgruppen, nesten 45 prosent av MVL-gruppen og 44 prosent av MRAD-gruppen.

Tabell 5: Samlivsform etter 8 studieprogram. Prosent (N=614).

Samlivsform	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Bor alene	24.7	3.6	16.3	14.1	6.9	17.2	6.1	12.5	14.8
Med ektefelle/partner	34.2	57.1	28.7	40.5	44.8	33.3	30.3	37.5	37.5
Med barn	2.7	-	6.3	2.3	-	3.2	12.1	6.3	3.4
Med ektefelle/partner og barn	11.0	28.6	43.8	38.9	44.8	40.9	51.5	43.8	37.1
Bofellesskap med venner	27.4	10.7	5.0	4.2	3.4	5.4	-	-	7.2
Total (N)	100% (73)	100% (28)	100% (80)	100% (262)	100% (29)	100% (93)	100% (33)	100% (16)	100% (614)

$\chi^2=98.381$, df= 28, sig<0.001.

2.4 Bosted

Kandidatene fikk flere spørsmål angående bosted. Dette ble gjort for å få en pekepinn om eventuell mobilitet. De ble spurt om i hvilket fylke de bodde da de var 16 år, hvilket fylke de var bosatt i på undersøkelsestidspunktet (tabell 6), deretter skulle de beskrive nåværende bosted, så om de hadde flyttet fra studiebyen Trondheim etter studiene, og eventuelt hvorfor (tabell 7 og 8).

Oversikten over hvilket fylke respondentene har bodd og bor i, viser hele utvalget under ett. Hovedinntrykket fra denne oversikten er at mange av kandidatene har flyttet etter endt utdanning. De har beveget seg mot Oslo og Trondheim.

Tabell 6: Bosted ved 16 års alder og i dag. Fylke*). Prosent (N=612 og 613).

Fylke	Bosted som 16-åring	Bosted i dag
Østfold	3.1	1.3
Akershus	6.7	5.5
Oslo	2.6	14.2
Hedmark	3.6	0.8
Oppland	4.6	1.1
Buskerud	3.6	2.1
Vestfold	1.6	1.1
Telemark	2.1	0.8
Vest-Agder	1.0	0.7
Rogaland	2.9	2.3
Hordaland	4.1	2.3
Sogn og Fjordane	0.8	0.2
Møre og Romsdal	11.8	6.5
Sør-Trøndelag	25.0	46.5

Nord-Trøndelag	11.9	8.6
Nordland	8.2	2.3
Troms	1.8	0.5
Finnmark	0.8	0.7
Utlandet	3.8	2.4
Total	100 (612)	100 (613)

*) Fylkesoversikten avspeiler fylkesinndelingen slik den var før 1.1.2019.

Kandidatene ble bedt om å beskrive nåværende bosted. Totalt sett bor over 80 prosent i by (stor og mindre), 14 prosent oppgir tettsted, mens en liten andel (om lag 5 prosent) bor i spredtbygd område (tabell 7). En mindre andel av EVU-kandidatene bor i stor by (om lag 27 prosent), sammenliknet med de andre gruppene, da særlig bachelorkandidatene (hhv. BPED 75 prosent og BRVL 68 prosent).

Tabell 7: Oversikt over nåværende bosted, etter 8 studieprogram. Prosent (N=613).

Nåværende bosted	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Stor by*	75.3	67.9	60.0	55.0	65.5	67.4	27.3	50.0	59.4
Mindre by	15.1	25.0	17.5	24.0	24.1	15.2	39.5	25.0	21.7
Tettsted	9.6	7.1	17.5	15.3	6.9	15.2	15.2	12.5	14.0
Spredtbygd område	-	-	5.0	5.7	3.4	2.2	18.3	12.5	4.9
Total (N)	100% (73)	100% (28)	100% (80)	100% (262)	100% (29)	100% (92)	100% (33)	100% (16)	100% (613)

$\chi^2=45.893$, df =, sig<0.001. *Med stor by menes Oslo, Bergen, Stavanger, Trondheim, Tromsø.

Resultatene viser videre at i utvalget sett under ett er det over 40 prosent som fortsatt bor i Trondheim, en del flyttet for å få jobb (om lag 14 prosent), mens den største andelen (45 prosent) flyttet av andre årsaker (tabell 8). Det var ingen statistisk forskjell mellom gruppene i dette spørsmålet.

Tabell 8: Flytting fra Trondheim etter studiene, etter 8 studieprogram. Prosent (N= 587).

Flyttet fra Trondheim?	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Nei, bor her fortsatt	41.1	51.9	49.3	37.7	53.6	39.1	33.3	46.2	41.2
Ja, flyttet for å få jobb	9.6	11.1	14.7	16.7	10.7	14.1	7.4	-	13.8
Ja, flyttet av andre årsaker	49.3	37.0	36.0	45.6	35.7	46.7	59.3	53.8	45.0
Total (N)	100% (73)	100% (27)	100% (75)	100% (252)	100% (28)	100% (92)	100% (33)	100% (13)	100% (587)

2.5 Nåværende aktivitet

På et siste bakgrunnsspørsmål skulle kandidatene opplyse om sin nåværende aktivitet. Det kom fram at det var forskjell mellom gruppene med hensyn hva de drev på med (tabell 9).

Alle med doktorgrad var i lønnet arbeid, mens om lag 43 prosent av BPED-gruppen oppgav dette. En liten andel av disse hadde jobb og studier, mens om lag 44 prosent hadde fortsatt å studere. Det samme mønsteret gjelder BRVL-gruppen, selv om en større andel av disse bachelorkandidatene var i lønnet arbeid. I MVL-gruppen er det også en liten andel (10 prosent) som oppgir at de er i lønnet arbeid og studerer ved siden av. Dette forekommer også i SpesPed-gruppen og i EVU-gruppen (om lag 6 prosent). Noen få oppgir permisjon fra jobb (tabell 9). I utvalget sett under ett er det under 2 prosent som er arbeidssøkende. Fordelt på grupper kom det fram at flere fra BRVL (om lag 4 prosent), fra master i U&O (om lag 5 prosent), og MVL (om lag 7 prosent) var arbeidssøkende enn i de andre kandidatgruppene.

Tabell 9: Nåværende aktivitet, etter 8 studieprogram. Prosent (N=613).

Nåværende aktivitet	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Lønnet arbeid	42.5	60.7	84.0	86.5	83.3	85.9	90.9	100.0	80.1
Lønnet arbeid, studerer ved siden av	11.0	7.1	2.5	5.8	10.0	3.3	6.1	-	5.7
Student	43.8	28.6	4.9	1.9	-	2.2	-	-	8.3
Permisjon fra jobb	1.4	-	3.7	3.8	-	6.5	3.0	-	3.4
Arbeidssøkende	1.4	3.6	4.9	0.4	6.7	2.2	-	-	1.8
Hjemmearbeidende uten lønn	-	-	-	0.8	-	-	-	-	0.3
Trygdet/pensjon	-	-	-	0.8	-	-	-	-	0.3
Total (N)	100% (73)	100% (28)	100% (81)	100% (260)	100% (30)	100% (92)	100% (33)	100% (16)	100% (613)

$\chi^2=198.947$, df =42, sig<0.001.

Kandidatene hadde muligheten til å gi et utfyllende svar om nåværende aktivitet, men kun 16 personer benyttet seg av dette. Våre data dekker dermed ikke dette fullt ut, men en kan tenke seg at det er jobbrelaterte utdanninger. Av de som svarte oppgav fire personer at de var i gang med doktorgrad, én var i sitt siste semester på master i rådgivning, én hadde et friår i utlandet, én jobbet i vikarbyrå, én var under omskolering på grunn av yrkesskade, en var sykmeldt. Av de som hadde svart mer utfyllende på kategorien permisjon fra jobb, var tre i fødselspermisjon, mens én hadde permisjon fra jobb på grunn av sykt barn (med pleiepengen).

2.6 Oppsummering av bakgrunnsinformasjon

Det var stor variasjon mellom de ulike kandidatgruppene i denne undersøkelsen mht. studieprogresjon. De som i størst utstrekning har studert på fulltid er kandidatene fra BPED-gruppen (om lag 87 prosent), kun 3 prosent var deltidsstudenter gjennom hele studieløpet. I gruppen som tok en master i etter- og videreutdanning (EVU) var mønsteret motsatt. Under 4 prosent tok utdanningen på fulltid, nesten 86 prosent gikk på deltid fra begynnelse til slutt. I MVL-gruppen oppgav også 25 prosent at de studerte på deltid gjennom hele studieløpet, det samme gjaldt 31 prosent av de med doktorgrad. Det viser seg at en del begynner på fulltid, men trapper ned til deltid, dette gjelder særlig de som tok master i voksnes læring (MVL,18

prosent) og de med bachelor i rådgivningsvitenskap og voksnes læring (BRVL, 25 prosent). Disse forskjellene kan skyldes at flere av studieprogrammene ved IPL tiltrekker seg, og er lagt til rette for, voksne studenter som kombinerer utdanning og jobb.

Det er stor overvekt av kvinner i dette utvalget (88 prosent kvinner, 12 prosent menn). Dette er typisk for populasjonen ved studieprogrammene. Den eneste gruppen som hadde en relativt jevn kjønnsbalanse var doktorgradskandidatene (56 prosent kvinner, 44 prosent menn). Det var imidlertid svært få av de som var uteksaminert med doktorgrad som svarte på spørreskjemaet, derfor kan ikke dette resultatet tolkes med sikkerhet til å gjelde alle med doktorgrad fra instituttet.

Aldersspredningen er stor i utvalget (22-64 år). Dette er et kjent trekk ved kandidater fra flere av studieprogrammene ved IPL. Det er imidlertid variasjon mellom kandidatgruppene fra de forskjellige studieprogrammene. Bachelorgruppene har (logisk nok) flere yngre personer (gjennomsnittsalder BPED 26 år, BRVL 28 år). I mastergruppene er de eldre, også eldre enn en skulle forvente dersom de hadde studert innenfor «normal» alder, som at de for eksempel har gjort seg ferdig med en master i en alder av under 30 år. De med master i SpesPed og MRAD er i gjennomsnitt hhv. 33 og 34 år, masterkandidatene fra Utdanning og Oppvekst (U&O) og master i Voksnes Læring (MVL) er hhv. 37 og 30 år, mens de med master i etter- og videreutdanning (EVU) og de med doktorgrad er eldst (hhv. 46 og 51 år). Aldersvariabelen er imidlertid ikke kontrollert for når kandidatene var ferdig med graden, så i en del tilfeller kan det være at de var 5 år yngre da de var ferdig med studiene enn alderen de oppgav på undersøkelsestidspunktet. På tross av dette ser man at mange er godt voksne.

På spørsmålet om samlivsform viser resultatene at masterkandidatene og de med doktorgrad er mer ”etablerte” enn bachelorstudentene (med partner og barn). Mellom 39 og 52 prosent oppgir dette, mot 11 og 27 prosent av bachelorkandidatene (hhv. BPED og BRVL).

Kandidatene skulle oppgi bosted (fylke) da de var 16 år og hvor de bor i dag. Det er et tydelig mønster at de flytter etter endt utdanning, særlig til Oslo og Sør-Trøndelag. Ut fra studieprogrammene kom det fram at det var forskjell mellom gruppene mht. størrelsen på nåværende bosted. Av BPED-gruppen bor 75 prosent i stor by, og av BRVL-gruppen bor 68 prosent i stor by. Den nest største andelen av disse kandidatene oppgir at de bor i en mindre by (hhv. 15 og 25 prosent), kun en liten andel oppgir tettsted. I mastergruppene (alle) er andelen som bor i stor by litt lavere enn dette (55-67 prosent), den nest største andelen oppgir mindre by (15-24 prosent), mens færre bor på tettsteder. Bildet er litt annerledes når det gjelder EVU-gruppen. Kun 27 prosent av denne gruppen bor i stor by, nesten 55 prosent av dem oppgir mindre by eller tettsted, og 18 prosent oppgir spredtbygd område. I doktorgruppen oppgir 50 prosent at de bor i stor by, mens 25 prosent bor i mindre by. Noen få bor på tettsteder eller i spredtbygd område. Over 41 prosent av utvalget bor fortsatt i studiebyen Trondheim, nærmere 14 prosent flyttet for å få jobb, mens 45 prosent flyttet av andre årsaker. Det var ingen forskjell mellom gruppene i dette spørsmålet.

Det siste spørsmålet som ble introdusert i kategorien bakgrunnsopplysninger, er hva som er deres nåværende aktivitet. I utvalget sett under ett er over 80 prosent i lønnet arbeid, 14 prosent studerer fortsatt, en liten andel har permisjon fra jobb, og under 2 prosent oppgir at de er arbeidssøkende.

BPED-kandidatene er de som i minst utstrekning er i lønnet arbeid (omlag 43 prosent). Nærmere 55 prosent av dem studerer videre, enten med eller uten jobb ved siden av. Noen få oppgir at de er arbeidssøkende eller har permisjon fra jobb (ergo har de jobb). I bachelorkategorien oppgir imidlertid en større andel av BRVL-kandidatene at de er i lønnet arbeid (61 prosent), men også blant disse er det en betydelig andel som studerer videre, enten med eller uten lønnet arbeid ved siden av (nesten 36 prosent). En liten andel er arbeidssøkende (under 4 prosent).

I mastergruppene er det en høy andel som er i lønnet arbeid (mellom 83 og 91 prosent). Også i disse gruppene er det en del som studerer videre (mellom 6 og 10 prosent), i størst grad MVL-kandidatene. I de 4 mastergruppene som oppgir at de har permisjon fra jobb, gjelder dette for mellom 3 og 7 prosent. I MVL-gruppen er det flest arbeidssøkende (7 prosent), mens andelen er lavere i de andre gruppene, og lavest i SpesPed-gruppen (0.5 prosent), mens ingen av EVU-kandidatene er jobbsøkere. I doktorgruppen oppgir alle at de er i lønnet arbeid.

Kapittel 3. Bachelor - og EVU-kandidatene

I dette kapitlet presenteres svar på spørsmålene som ble gitt kun til bachelor- og EVU-kandidatene. Bachelorgruppene skulle svare på hva de hadde gjort direkte etter at de var ferdig med graden, hvor de eventuelt hadde gått videre, og hvorfor de eventuelt ikke hadde gått videre med studier ved IPL.

EVU-kandidatene ble spurt om hvor lang yrkeserfaring de hadde før de begynte på denne utdanningen, om en rekke mulige kompetanse- og karriererelaterte effekter av utdanningen, om egen studieinnsats og erfaringer med å kombinere studier med jobb.

3.1 Bachelorkandidatene

Bachelorkandidatene utgjorde 101 personer i utvalget. Det ble utarbeidet 5 spørsmål spesielt rettet mot dem. Det var av interesse å få vite mer om hva de hadde gjort direkte etter at de fullførte graden. Intensjonen var å finne ut om de sluttet helt å studere, eventuelt om de gjenopptok utdanningen mot høyere grader senere, eller om de tok videreutdanning etter hvert. Tabell 10 viser svarene fra de to bachelorgruppene.

Relativt mange fra BRVL-og BPED-programmene studerte rett videre (hhv. 39 og 48 prosent). En relativt stor gruppe fra begge programene søkte og fikk jobb like etter at de var ferdig med graden (BRVL 32 prosent og BPED 26 prosent). En god del av bachelor-kandidatene fortsatte åpenbart i en jobb fra før de begynte å studere (BRVL om lag 14 prosent og BPED om lag 21 prosent). I underkant av 20 prosent oppgav «annet», men dette er uspesifisert.

Tabell 10: Hva gjorde du rett etter bachelorgraden? Prosent (N= 101).

Hva gjorde du like etter bachelorgraden?	Bachelor Rådgivning og voksnes læring (BRVL)	Bachelor Pedagogikk (BPED)
Studerte videre	39.3	47.9
Søkte og fikk jobb	32.1	26.0
Fortsatte i jobben jeg hadde	14.3	20.5
Annet	14.3	5.5
Total	100 (N=28)	100 (N=73)

I alt 13 av bachelorkandidatene studerte direkte videre ved *samme* institutt. En god del kandidater fra disse to kullene valgte imidlertid å studere andre steder, både på masternivå og som årsstudier, profesjonsutdanninger etc.. BPED gruppen valgte for eksempel psykologi, en ny bachelor, årsheter i spesialpedagogikk i Oslo, videreutdanning i rådgivning, lektorutdanning realfag, jus, sykepleie, sosionomutdanning, master i Human Resource Management, årsstudium i HR og organisasjonsutvikling, masterstudium logopedi, norsk og idrett (rettet mot lærerutdanning), årsstudium i kroppsøving. BRVL- gruppen oppgav at de enten fortsatte med enkeltemner, master i endringsledelse, i familiebehandling, eller årsstudium i administrasjon og ledelse. Bachelorkandidatene tok med andre ord ulike veier.

De ble også spurt om de hadde vendt tilbake til studier på et senere tidspunkt (tabell 11). En stor andel av BRVL-kandidatene hadde ikke det (over 81 prosent), og en noe mindre andel av BPED-kandidatene (om lag 58 prosent) hadde heller ikke gjenopptatt studier. En del av BPED-gruppen (13 prosent) hadde tatt etter- og videreutdanning, om lag 18 prosent hadde tatt eller begynt på en mastergrad. Om lag 13 prosent av BRVL-gruppen hadde gått tilbake og tatt masterstudier.

Tabell 11: Gått tilbake til studiene senere? Bachelorprogrammene. Prosent (N=63).

Hvis du <i>ikke</i> studerte direkte videre, har du gått tilbake til studiene senere?	Bachelor Rådgivning og voksnes læring (BRVL)	Bachelor Pedagogikk (BPED)
Nei	81.3	57.9
Etter- og videreutdanning	-	13.2
Mastergradsstudium	12.5	18.4
Annet	6.3	10.5
Total (N)	100 (28)	100 (35)

I alt femten kandidater fra BPED opplyste at de hadde studert videre ved samme institutt, mens tre av BRVL kandidatene oppgav det samme. Det ble stilt et oppfølgingsspørsmål hvor respondentene ble bedt om å begrunne hvorfor de *ikke* studerte videre ved instituttet. Det var få som besvarte dette spørsmålet (sju personer). Av disse svarte to av BPED-kandidatene at de ville studere videre, men ta andre fag, én person opplyste at studieprogrammene ikke passet, én person flyttet til et annet sted, mens tre personer oppgav «annet» uten at dette ble spesifisert. Ingen av BRVL-kandidatene besvarte spørsmålet.

3.2 EVU-kandidatene

EVU-kandidatene omfatter 4 grupper som tok ulike mastergrader (se tabell 1). Det er få personer i EVU-utvalget (N=33), og de er derfor slått sammen til en gruppe i analysene.

Disse studentene ble spurt om hvor lang yrkeserfaring de hadde før de begynte på sin etter- og videreutdanning (tabell 12). Gjennomsnittlig yrkeserfaring var i overkant av 14 år, med en spredning på 2-30 år. Over halvparten av gruppen hadde 14 års erfaring eller mer før de begynte på videreutdanningen.

Tabell 12: Yrkeserfaring kategorisert. EVU-gruppen. Prosent (N=31).

Yrkeserfaring før EVU-utdanningen	
5 år eller mindre	25.8
6-13 år	22.6
14-20 år	32.3
Over 20 år	19.4
Total (N)	100 (31)
Gjennomsnitt	14.3 år
Min-maks	2-30 år

På spørsmålet om de hadde fortsatt i den samme jobben de hadde hatt før studiet ble påbegynt, svarte mange bekreftende på det (om lag 77 prosent), mens om lag 23 prosent ikke gjorde det. Inntrykket av EVU-kandidatene er dermed at de er godt forankret i arbeidslivet og den jobben de var etablert i fra før. Det var ingen statistisk forskjell mellom aldersgrupper i dette spørsmålet (tabell 13).

Tabell 13: Har du fortsatt i jobben, etter alderskategori. EVU-gruppen. Prosent (N=30).

Fortsatt i din gamle jobb etter utdanningen	31-39 år	40-49 år	50-64 år	Total
Ja	66.7	88.9	75.0	76.7
Nei	33.3	11.1	25.0	23.3
Total (N)	100 (9)	100 (9)	100 (12)	100 (30)

Det ble stilt en rekke spørsmål om utdanningens betydning for jobbutførelse og karriere. Det overveiende inntrykket er at utdanningen oppleves å ha hatt stor positiv betydning for jobbutførelsen (tabell 14). Over 90 prosent mente at de hadde blitt tryggere som fagperson, nesten 97 prosent opplevde at de hadde fått mer teoretisk innsikt i fagfeltet de jobber med, 80 prosent mente at de hadde blitt flinkere til å analysere og forstå utfordringer de støter på i jobben, mens om lag 56 prosent opplevde at de hadde blitt mer løsningsorienterte.

Tabell 14: Utdanningens betydning for jobbutførelsen, 4 aspekter. EVU-gruppen. Prosent.

Utdanningens betydning for din jobbutførelse	I liten grad	Verken/eller	I stor grad	Total (N)
Jeg har blitt tryggere som fagperson	-	9.7	90.3	100 (31)
Jeg har fått mer teoretisk innsikt i fagfeltet	-	3.4	96.6	100 (29)
Jeg har blitt flinkere til å være løsningsorientert	10.0	33.3	56.7	100 (30)
Jeg har blitt flinkere til å analysere og forstå utfordringer jeg støter på	10.0	10.0	80.0	100 (30)

På spørsmålene om utdanningen hadde fått noen betydning for karrieren deres (tabell 15), må en vurdere utbyttet av å ta en EVU-master som positiv. Over 63 prosent mente at de hadde blitt mer ettertraktet på arbeidsmarkedet og over 61 prosent hadde fått bedre lønn. Om lag 53 prosent opplevde å ha fått økt anseelse blant sine kolleger og hos ledelsen. Det var færre som opplevde at de hadde fått nye og mer utfordrende oppgaver som følge av utdanningen (om lag 38 prosent).

Tabell 15: Etter- og videreutdanningens betydning for karrieren, EVU-gruppen. Prosent.

Betydningen av etter- og videreutdanningen for karrieren	I liten grad	Verken/eller	I stor grad	Total (N)
Jeg har fått høyere lønn	29.0	38.7	61.3	100 (31)
Jeg har fått økt anseelse blant kolleger	6.7	40.0	53.3	100 (30)
Jeg har fått økt anseelse hos ledelsen	10.0	36.7	53.3	100 (30)
Jeg har fått nye, mer utfordrende oppgaver	20.7	41.4	37.9	100 (29)
Jeg har blitt mer ettertraktet på arbeidsmarkedet	3.3	33.3	63.3	100 (30)

EVU-kandidatene ble videre spurt om hvor mange uketimer de satte av til studiene det siste året de studerte (tabell 16). Over halvparten brukte 7.5 – 15 timer, 25 prosent investerte én dag (inntil 7.5 timer), 19 prosent brukte mellom 2 og 3 dager (15.5 til 22 timer), mens en liten andel studerte mer enn dette ukentlig.

Tabell 16: Uketimer til studier det siste studieåret. EVU-gruppen. Prosent (N=33)

Uketimer det siste studieåret	
Inntil 7.5 timer	25.8
7.5-15 timer	51.6
15.5 til 22 timer	19.4
Over 22 timer	3.2
Total (N)	100

EVU-kandidatene ble spurt om hvordan de opplevde å kombinere jobb og studier (tabell 17). Ingen oppgav at det ble så utfordrende at de holdt på å gi opp. Om lag 83 prosent mente at det var slitsomt og om lag 73 prosent opplevde at det kunne være vanskelig å få tiden til å strekke til. Disse responsene er typisk for voksne som studerer ved siden av jobb, noe også kommer fram gjennom andre studier av «voksne, fleksible studenter» (Rønning, 2008; Rønning og Grepperud, 2012)⁴. Det var for øvrig mye positiv respons som viser at disse kandidatene klarte seg godt og hadde mye utbytte av sin etterutdanning.

En stor andel (over 76 prosent) mente at det å studere gav dem energi fordi det var spennende. Alle (100 prosent) opplevde at de lærte nye ting underveis i studiet som de kunne bruke i jobben, og over 90 prosent opplevde at de fikk god nytte av erfaringene de hadde fra jobben i oppgaver og diskusjoner på studiet. De aller fleste hadde full støtte fra partner og familie underveis. Det var også åpenbart at disse kandidatene fikk stort utbytte også på det personlige planet, i alt 93 prosent fikk økt tro på seg selv fordi de klarte å gjennomføre dette.

⁴ Rønning, W.M. (2008). Tidsbruk og tidsstyring i fleksible studier. En utfordring for voksne studenter. *Nordisk Pedagogik*, 28, 104-122. Oslo

Rønning, W.M. & Grepperud, G. (2012). Familien som studiemiljø. I : L. Aarsand & P. Aarsand (red): *Familjeliv och lärande* (s.123-146). Lund: Studentlitteratur.

Tabell 17: Erfaringer med å kombinere jobb og studier, 9 aspekter. EVU-gruppen. Prosent.

Erfaringer med å kombinere studier og jobb	Uenig	Verken/eller	Enig	Total
Det var slitsomt	3.4	13.8	82.8	100 (29)
Det gav meg energi og var spennende	6.7	16.7	76.6	100 (30)
Jeg holdt på å gi opp	73.3	16.7	10.0	100 (30)
Vanskelig å få tiden til å strekke til	10.0	16.7	73.3	100 (30)
Jeg lærte nye ting underveis som jeg kunne bruke i jobben	-	-	100.0	100 (30)
Partner/familie støttet fullt ut	3.3	-	96.7	100 (30)
Måtte nedprioritere fritidsaktiviteter	3.4	6.9	89.7	100 (29)
Fikk god nytte av erfaringene fra jobben i oppgaver og diskusjoner	3.2	6.5	90.3	100 (31)
Fikk økt tro på meg selv fordi jeg klarte å gjennomføre det	-	6.9	93.1	100 (29)

3.3 Oppsummering bachelor- og EVU-kandidatene

Bachelorkandidatene

Det var av interesse å få vite hva bachelorkandidatene hadde gjort like etter at de fullførte graden, og om de eventuelt hadde fortsatt studiene ved IPL eller ikke. Vi var klar over at en del av dem fortsatte til master eller andre typer utdanning, men de er likevel kategorisert i bachelorgruppen fordi de ikke hadde fullført annen grad på undersøkelsestidspunktet.

En relativt stor andel av BPED-gruppen studerte direkte videre (omlag 48 prosent), en noe mindre andel i BRVL-gruppen (39 prosent). Om lag 46 prosent av BRVL-kandidatene gikk ut i jobb rett etterpå, enten en ny jobb de hadde søkt på (32 prosent) eller en jobb de hadde fra før av (14 prosent). Det samme gjaldt BPED-gruppen, hvor nesten 47 prosent gikk ut i jobb, enten en de hadde søkt på (26 prosent), eller de fortsatte i en de hadde fra før (om lag 21 prosent).

Om lag 13 prosent av alle bachelorkandidatene studerte direkte videre ved *samme* institutt, mens en god del valgte å studere andre steder. De fortsatte på masterstudier, årsstudier, profesjonsutdanninger etc.. Bachelorkandidatene tok med andre ord litt ulike veier rett etter graden.

Det ble også stilt et oppfølgingsspørsmål hvor de skulle begrunne hvorfor de *ikke* valgte å studere videre ved instituttet. Få besvarte spørsmålet (7 personer), ingen av BRVL-kandidatene. To fra BPED-gruppen opplyste at de ville ta andre fag, én mente at studieprogrammene ikke passet, én flyttet til et annet sted, og tre oppgav ”annet” uten å spesifisere.

EVU-kandidatene

Etter- og videreutdanningskandidatene hadde relativt lang yrkeserfaring da de begynte på utdanningen (gjennomsnitt 14 år, stor spredning: fra 2-30 år). De fleste fortsatte i den jobben de hadde hatt, etter at studiet var avsluttet (om lag 77 prosent). Disse kandidatene hadde stort utbytte av kvalifiseringen sin, de opplevde at det var svært positivt for selve jobbutførelsen, og i en viss grad også for karrieren (særlig i form av høyere lønn og økt attraktivitet på arbeidsmarkedet).

Den vanligste studieinnsatsen i EVU-gruppen ligger på 1-2 dager i uken. Kandidatene ble spurt om hvordan de opplevde å kombinere studier med jobb. De fleste opplevde at det var slitsomt (83 prosent), og om lag 73 prosent mente det var vanskelig å få tiden til å strekke til. Samtidig opplevde mange (over 76 prosent) at de fikk energi av å lære noe nytt fordi temaet de studerte var spennende. Alle opplyste at det de lærte, kom til god nytte i jobben deres, og 90 prosent erfarte at de kunne bruke erfaringer fra jobben i forbindelse med oppgaver og diskusjoner i studiet. Ergo opplevde de EVU-masteren som svært relevant. En annen positiv effekt av utdanningen var økt selvtillit.

Kapittel 4. Arbeidserfaring og utenlandsopphold i løpet av utdanningen

I dette kapitlet presenteres hvilken arbeidserfaring kandidatene hadde det siste året under utdanningen, herunder frivillig arbeid, samt om de hadde hatt utenlandsopphold i løpet av studietiden. EVU-kandidatene fikk ikke disse spørsmålene. Framstillingen viser resultatene fra kandidater på de øvrige 7 programmene.

4.1 Arbeidserfaring i løpet av utdanningen

Det viste seg å være svært vanlig å jobbe ved siden av studiene det siste året. Sett under ett gjaldt dette for over 79 prosent av kandidatene, men omfanget varierte, og det var forskjell mellom gruppene (tabell 18). Det vanligste var å ha jobb 7.5-15 timer i uken (nesten 25 prosent oppgav dette). Om dette er én til to fulle dager, eller om det er fordelt over flere dager, vites ikke.

Kandidatene fra masteren i voksnes læring (MVL) var de som jobbet mest. I alt 90 prosent jobbet, hvorav 40 prosent oppgav at de jobbet mer enn 22.5 timer i uken det siste året av studiet. I dette tallet ligger at en del av MVL-gruppen tok studiet på deltid, ergo er det sannsynlig at de var i sin vanlige jobb mens de studerte. Rundt 83 prosent av kandidatene fra masteren i U&O var også i jobb, og en relativt stor andel jobbet mye (over 22.5 timer). Rundt 79 prosent av SpesPed-kandidatene hadde jobb det siste studieåret, det vanligste i denne gruppen (24 prosent) var å jobbe 7.5-15 uketimer. I MRAD-gruppen oppgav 77 prosent at de hadde jobb, det vanligste (31 prosent) var å jobbe 7.5-15 uketimer.

I bachelorgruppene hadde også mange jobb det siste studieåret. I BRVL-gruppen hadde over 81 prosent jobb, det hyppigst valgte alternativet var 7.5-15 uketimer (nesten 30 prosent), men også nærmere 26 prosent jobbet mer enn dette (15.5-22 uketimer). I BPED-gruppen var det nærmere 71 prosent som jobbet, det vanligste var 7.5-15 timer (nesten 28 prosent). I denne gruppen var det imidlertid flere som *ikke* jobbet enn blant de andre kandidatene (29 prosent).

I doktorgruppen jobbet nærmere 82 prosent det siste året. Av disse oppgav 27 prosent at de jobbet mye (over 22.5 uketimer). Opplysningene om dette fra doktorgruppen betyr sannsynligvis at de regnet inn sitt pliktarbeid på instituttet.

Tabell 18: Jobb ved siden av studiene det siste året. 7 studieprogram. Prosent (N=575).

Jobb pr. uke siste studieår	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Jobbet ikke	29.2	18.5	17.7	20.6	10.0	22.6	18.8	20.9
Inntil 7.5 timer	19.4	14.8	20.0	21.0	20.0	20.4	6.3	19.8
7.5-15 timer	27.8	29.6	22.5	24.1	6.7	31.2	25.0	24.9
15.5-22.5 timer	12.5	25.9	12.5	17.9	23.3	8.6	18.8	15.7
Over 22.5 timer	11.1	11.1	27.5	16.3	40.0	17.2	31.3	18.8
Total (N)	100(72)	100(27)	100(80)	100(257)	100(30)	100(93)	100(16)	100(575)

$\chi^2=36,592$, $df=24$, $\text{sig} < 0.05$

Kandidatene ble videre spurt om jobben de hadde hatt i studietiden det siste året var relevant for jobben de gikk ut i som ferdig uteksaminert (tabell 19). For studieprogrammene sett under

ett viste det seg at denne «studietidsjobben» ble opplevd relevant for jobben de fikk senere for 64 prosent av kandidatene, mens en mindre andel ikke opplevde den som særlig relevant (nesten 26 prosent). Omlag 10 prosent opplevde at denne jobben ikke hadde noen betydning i den ene eller andre retningen. Det var imidlertid forskjeller mellom gruppene i dette spørsmålet.

Tabell 19: Studiejobbens relevans for jobben rett etterpå. 7 studieprogram. Prosent (N=436).

Relevans av jobb i studietiden for jobb rett etterpå	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Lite relevant	42.3	36.4	17.5	19.7	34.6	32.9	7.7	25.5
Verken/eller	19.2	18.2	15.9	8.3	3.8	7.6	-	10.6
Relevant	38.5	45.5	66.7	72.0	61.5	59.5	92.3	64.0
Total (N)	100(52)	100(22)	100(63)	100(193)	100(26)	100(67)	100(13)	100(436)

$\chi^2=35.811$, $df=12$, $sig <0.001$

En relativt stor andel av bachelorkandidatene fra BPED (over 42 prosent) opplyste at studiejobben var lite relevant, men en nesten tilsvarende andel (39 prosent) mente at den var relevant. «Usikker»-gruppen var imidlertid relativt stor (over 19 prosent). I BRVL-gruppen var det også en betydelig andel som opplevde at studiejobben ikke var relevant (over 36 prosent), men den største andelen mente at den var relevant (nærmere 46 prosent). I mastergruppene MVL og MRAD var det også en relativt stor andel som ikke opplevde at jobben de hadde i studietiden var relevant for den de fikk etterpå (hhv. om lag 35 og 33 prosent). Men i hovedsak opplevde disse gruppene at den var relevant (hhv. 62 og 60 prosent). Sammenliknet med de to andre mastergruppene, viste det seg at i SpesPed-gruppen opplevde bare litt under 20 prosent at studiejobben ikke var relevant, mens i U&O-gruppen opplevde 17 prosent dette. SpesPed-gruppen var den av mastergruppene som i størst grad opplevde jobben i studietiden relevant (72 prosent), mens 67 prosent av de fra U&O-programmet opplevde tilsvarende.

Blant doktorgradskandidatene var det under 8 prosent som rapporterte om ikke relevant studiejobb, mens de aller fleste (over 92 prosent) var positive.

Kandidatene ble videre spurt om de hadde engasjert seg i ulike aktiviteter i studietiden, det være seg frivillig arbeid, aktiv deltakelse i organisasjoner eller verv (tabell 20). Spørsmålet skilte ikke mellom ulike aktiviteter.

Tabell 20: Frivillig arbeid, aktiv i organisasjoner eller verv i studietiden? Prosent (N=573).

Aktivitet utenom studiet	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Ja	38.9	51.9	43.8	26.2	43.3	62.0	31.3	38.2
Nei	61.1	48.1	56.3	73.8	56.7	38.0	68.8	61.8
Total (N)	100(72)	100(27)	100(80)	100(256)	100(30)	100(92)	100(16)	100(573)

$\chi^2=41.526$, $df=6$, $sig <0.001$

De fleste hadde ikke hatt slike engasjementer (om lag 62 prosent svarte nei, 38 prosent svarte ja). De forskjellene som kom fram mellom gruppene, viser at kandidatene fra BRVL (om lag 52 prosent) og kandidatene fra MRAD (62 prosent) var de som i størst grad hadde aktiviteter av denne typen i studietiden.

Av de som hadde hatt aktiviteter utenom studiet som frivillig arbeid etc., kom det fram en forskjell mellom gruppene i forhold til hvor relevant de opplevde at frivillig arbeid i studietiden var for jobben de fikk etter endt studium (tabell 21). I doktorgruppen og i de tre mastergruppene MRAD, SpesPed og U&O opplevde en stor andel at det frivillige arbeidet var relevant (mellom 65 og 33 prosent). Også i BRVL og doktorgruppen var en relativt stor andel positive (hhv. 50 og 40 prosent). Det var SpesPed og MVL-gruppen, samt doktorgruppen, som i størst grad rapporterte at det frivillige arbeidet ikke var relevant for senere jobb (mellom 39 og 40 prosent). Det var også mange som ikke hadde noen holdning til dette, i alle gruppene, mest i bachelorgruppene (53 og 40 prosent).

Tabell 21: Relevans av det frivillige arbeidet for jobb etterpå. 7 studieprogram. Prosent (N=193).

Relevans av frivillig arbeid for jobb etterpå	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Lite relevant	23.8	10.0	36.7	39.3	41.7	18.5	40.0	30.1
Verken/eller	52.4	40.0	30.0	21.3	33.3	16.7	20.0	26.4
Relevant	23.8	50.0	33.3	39.3	25.0	64.8	40.0	43.5
Total (N)	100(21)	100(10)	100(30)	100(61)	100(12)	100(54)	100(5)	100(193)

$\chi^2=25.451$, $df=12$, $sig <0.05$

4.2 Utenlandsopphold

Det er formulert som et mål ved NTNU at studenter skal ha et utenlandsopphold i løpet av studietiden. Svarene på dette spørsmålet viser at 19 prosent av kandidatene i denne undersøkelsen hadde vært ute (tabell 22).

Tabell 22: Studieopphold i utlandet. 7 studieprogram. Prosent (N=559).

Studieopphold i utlandet	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Ja	22.1	11.5	20.5	16.7	6.9	25.3	31.3	19.0
Nei	77.9	88.5	79.5	83.3	93.1	74.7	68.8	81.0
Total (N)	100(68)	100(26)	100(78)	100(251)	100(29)	100(91)	100(16)	100(559)

Det vanligste var å ha utenlandsopphold på 3-6 måneder, 68 prosent oppgav dette (tabell 23). Noe over 17 prosent hadde korte opphold (1-2 måneder), om lag 11 prosent hadde vært ute 7-10 måneder, mens i underkant av 4 prosent hadde lengre opphold (mer enn 10 måneder).

Tabell 23: Antall måneder i utlandet.7 studieprogram. Prosent (N=103).

Antall mnd i utlandet	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
1-2 måneder	-	33.3	-	32.5	32.5	32.5	20.0	17.5
3-6 måneder	86.7	66.7	75.0	60.0	60.0	60.0	60.0	68.0
7-10 måneder	6.7	-	18.8	7.5	7.5	7.5	-	10.7
Over 10 måneder	6.7	-	6.3	-	-	-	20.0	3.9
Total (N)	100(15)	100(3)	100(16)	100(40)	100(2)	100(22)	100(5)	100(103)

I alt 100 personer oppgav hvilket land de hadde vært i, og 24 land ble nevnt (tabell 24). For bachelorgruppen var USA hyppigst besøkt, dernest Australia, Nederland og Spania. For mastergruppen var Afrika (ulike land) hyppigst besøkt, dernest USA og England.

Tabell 24: Utenlandsopphold. Land, fordelt på 3 programnivå (N=100).

Land	Bachelor 2 program	Master 4 program	Doktor
USA	3	17	2
Australia	2	3	-
Afrika	1	19	-
Bali	1	1	-
Canada	-	1	-
Danmark	1	-	-
England	-	15	-
Finland	-	1	-
Frankrike	1	2	1
Hellas	-	1	-
India	1	-	-
Italia	1	-	-
Irland	-	1	-
Mexico	1	-	-
Nederland	2	2	-
Russland	-	1	-
Slovakia	-	1	-
Spania	2	2	-
Sør-Amerika	-	3	-
Svalbard	-	1	-
Sverige	-	2	1
Tyskland	-	1	2
Gateway College	1	2	-
Norge*	-	-	1
Total	17	76	7

*) Dette var en kandidat av utenlandsk opprinnelse med tidligere utdanning fra hjemlandet

4.3 Oppsummering av arbeidserfaringer, frivillig arbeid og utenlandsopphold

Arbeidserfaringer og frivillig arbeid

Disse spørsmålene ble stilt til kandidatene fra 7 av studieprogrammene, men ikke til EVU-gruppen. Det viste seg å være svært vanlig å jobbe ved siden av studiet det siste året. For utvalget sett under ett gjaldt dette over 79 prosent av kandidatene. Det vanligste var å ha jobb 7.5-15 timer i uken. Om dette er fulle dager eller fordelt over flere dager har vi ikke opplysninger om.

Det er imidlertid forskjell mellom gruppene. I alt 90 prosent fra MVL-gruppen var i jobb, mange (40 prosent) oppgav at de jobbet 22.5 timer i uken. Vi vet at en god del av disse kandidatene tar studiet på deltid mens de jobber fullt eller tilnærmet fullt. Også i U&O-gruppen var det mange som jobbet (83 prosent) og til dels mye (28 prosent over 22.5 timer). Om lag 79 prosent av SpesPed-kandidatene var i jobb det siste året, det vanligste i denne gruppen var en mindre arbeidsbelastning (7.5-15 uketimer), det samme mønsteret gjaldt også for MRAD-kandidatene.

I bachelorgruppene var det også mange som hadde jobb. I BRVL-gruppen gjaldt dette 82 prosent, i BPED-gruppen noe færre (71 prosent). Her var det også rundt 30 prosent som ikke jobbet, den høyeste andelen i utvalget. Det vanligste i bachelorgruppene var å jobbe 7.5-15 timer i uken (28-29 prosent), men i BRVL-gruppen var det også en stor andel (26 prosent) som jobbet mer enn dette.

I doktorgruppen var 82 prosent i jobb, og en relativt stor andel jobbet mye (31 prosent).

Det å ha jobb i studietiden kan slå begge veier, enten kan man ha en relevant jobb eller ikke. Det var forskjell mellom gruppene her, hvor de med doktorgrad i størst utstrekning hadde en relevant jobb mens studerte (over 92 prosent). Mange av kandidatene med master i SpesPed, U&O, MVL og MRAD mente også at studiejobben var relevant for jobben de fikk etterpå (hhv. 72, 67, 62 og 60 prosent). Blant bachelorkandidatene var bildet mer sammensatt. Færre opplevde at jobben var relevant (rundt 39 - 45 prosent), og om lag samme andel mente at jobben ikke var særlig relevant for det som skjedde etterpå.

En del av kandidatene hadde engasjert seg i frivillig arbeid, i organisasjoner eller verv i studietiden. Sett under ett i utvalget var det en lavere andel som hadde slik aktivitet enn de som ikke hadde det (38 vs 62 prosent). Det var imidlertid forskjell mellom gruppene. BRVL-gruppen og MRAD-gruppen var de som særlig hadde vært aktive (hhv. 52 og 62 prosent). De med master i SpesPed og doktorgrad var minst aktive (hhv. 26 og 31 prosent). Blant de som hadde drevet med frivillig arbeid var det stor variasjon mellom gruppene i forhold til om denne aktiviteten var opplevd som relevant for senere arbeid. Det var særlig BRVL-kandidatene og de fra MRAD som opplevde dette (hhv. 50 og 65 prosent). Den laveste andelen som opplevde at denne studieaktiviteten var relevant senere, var blant BPED og MVL-kandidatene (hhv. 23 og 25 prosent).

Utenlandsopphold

Det er et uttalt mål ved NTNU at studenter skal ha et utenlandsopphold. Resultatene fra denne kandidatundersøkelsen viser at 19 prosent av utvalget hadde studert i utlandet, flest blant de med doktorgrad, MRAD og BPED (hhv. 31, 25 og 22 prosent). Rundt 18 prosent hadde helt korte opphold (1-2 måneder), mens de fleste hadde relativt korte opphold (3-6 måneder). Dette gjaldt særlig BPED-gruppen (87 prosent) og de med master i U&O (75

prosent). Rundt 60 prosent i de andre gruppene hadde opphold av en varighet på 3-6 måneder. De færreste hadde lange opphold (over 10 måneder), med unntak av de med doktorgrad (20 prosent).

Kapittel 5. Inngangen til arbeidslivet

5.1. Forberedelser til å søke jobb – ressurser og nytte

Kandidatene ble spurt om de hadde benyttet noen tilgjengelige ressurser i prosessen med å søke jobb, enten «internt» tilbudt av universitetet eller utenfra. De fikk anledning til å velge inntil 3 alternativer.

Denne oversikten viser at av dem som hadde besvart spørsmålet, var det mest vanlig å ikke benytte noen ressurser til jobbsøking (tabell 25). Det var de med doktorgrad, de fra BRVL-gruppen og de fra masteren i SpesPed som oftest oppgav at de ikke hadde benyttet noen ressurser (hhv. 80 prosent, 73 prosent og 69 prosent). I de øvrige gruppene var det mellom 57 og 62 prosent som oppgav dette).

For BPED-gruppen var det de to alternativene utenom dette som ble hyppigst nevnt, nemlig praksis fra arbeidslivet (19 prosent) og NAV (11 prosent). I BRVL-gruppen oppgav en relativt stor andel (over 15 prosent) «annet» som det nest hyppige alternativet, ellers var det ingen av svaralternativene som pekte seg ut (jevnt fordelt) (se tabell 25).

I alle mastergruppene viser det seg at praksis fra arbeidslivet er den nest hyppigst nevnte ressursen i forbindelse med å søke jobb (mellom 19 prosent og 26 prosent). Karrieredager ved NTNU hadde betydning for både MVL- og MRAD-gruppen (om lag 15 prosent). De med master i SpesPed «annet» som det tredje hyppigste alternativet (neste 8 prosent). I doktorgruppen var det omlag 13 prosent som opplevde at en faglig ansatt hadde vært en ressurs.

Det å benytte interne ressurser ved institusjonen til jobbsøking var ikke særlig aktuelt for kandidatene, uavhengig av studieprogram. Dette er i overensstemmelse med en undersøkelse som ble gjort om hvordan studieveiledningstilbudet ved NTNU brukes (Rønning og Landrø, 2015; Landrø & Rønning, 2018)⁵.

⁵ Rønning, W.M. og Landrø, K. (2015): *Studieveiledningstilbudet til NTNU-studenter. Status og utfordringer*. Rapport NTNU.

Landrø, K. og Rønning, W.M. (2018): Studieveiledning i høyere utdanning – en kompleks og utfordrende oppgave. *Uniped*, 3, s 331-346.

Tabell 25: Ressurser benyttet for å søke jobb, etter 7 studieprogram. Inntil 3 svaralternativ mulig. De tre hyppigst nevnte i kursiv. Multipl respoanstabell.

Benyttet du noen ressurser for å søke jobb?	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor
Nei, ingen	61.9	73.1	57.1	68.7	60.7	57.3	80.0
Karrieredager ved NTNU	1.6	3.8	7.8	6.0	14.3	15.7	6.7
Medstudenter/ linjeforeninger	7.9	7.7	7.8	5.6	10.7	9.0	-
Karriereveiledning ved NTNU	3.2	7.7	3.9	1.6	3.6	4.5	-
Studieveileder fakultet	3.2	-	1.3	2.0	-	1.1	-
Studieveileder institutt	3.2	-	5.2	1.2	-	2.2	-
Veiledning fra faglig ansatt	3.2	-	5.2	0.8	10.7	5.6	13.2
Praksis fra arbeidslivet	19.0	7.7	26.0	18.9	21.4	22.5	6.7
NAV	11.1	7.7	11.7	4.0	7.1	6.7	-
Annet	7.9	15.5	7.8	7.6	10.7	11.2	-

Kandidatene ble videre spurt om hvilken nytte de eventuelt hadde hatt av å bruke ressurser i forbindelse med jobbsøking. I denne framstillingen er de 2 bachelorkandidatene slått sammen til en gruppe (tabell 26a), det samme er de 4 mastergruppene (tabell 26b). Dette er gjort ettersom så få svarte på disse spørsmålene. Doktorgruppen vises for seg (tabell 26c). Det er kolonnen som viser *stor* nytte (består av stor og svært stor) som kommenteres særskilt i denne framstillingen (i kursiv).

For de bachelorkandidatene som besvarte spørsmålet, ble praksisen de hadde fra arbeidslivet trukket fram som mest nyttig for dem (om lag 55 prosent), dernest kontakten med medstudenter og linjeforeninger (om lag 35 prosent). Kontakt med NAV ble opplevd som nyttig for nesten 15 prosent.

Av de «interne» ressursene som eksisterer i universitetssystemet som kan bistå studenter i jobbsøking, var det karrieredagene ved NTNU og studieveileder på fakultetet som skåret høyest (hhv. 13 og 12 prosent opplevde dette som nyttig), men dette er likevel relativt beskjedent i omfang. Når det gjaldt å få hjelp og innspill fra studieveileder på instituttnivå, karriereveiledning ved NTNU eller veiledning fra en faglig ansatt, var dette kun i liten grad ansett som nyttig for jobbsøking i bachelorgruppene (hhv. 8 prosent, litt under 8 prosent, 4 prosent). Ingen oppgav at de hadde hatt stor nytte av å gå på jobbsøkerkurs (Tabell 26a).

Tabell 26a: Nytte av ressursene du evt. brukte? Bachelorkandidatene (2 grp). Prosent.

Nytte av ressursene du eventuelt brukte. Bachelor	Liten	Verken/eller	Stor	Benyttet ikke	Total (N)
Karrieredager ved NTNU	34.8	17.4	13.0	34.8	100 (23)
Medstudenter/linjeforeninger	30.4	8.7	34.7	26.1	100 (23)
Jobbsøkerkurs ved NTNU	30.4	13.0	-	56.5	100 (23)
Karriereveiledning NTNU	30.7	15.4	7.6	46.2	100 (26)
Studieveileder fakultet	28.8	12.0	12.0	48.0	100 (25)
Studieveileder institutt	24.0	16.0	8.0	52.0	100 (25)
Veiledning fra faglig ansatt	20.8	20.8	4.2	54.2	100 (24)
Praksis fra arbeidslivet	9.1	18.2	54.6	18.2	100 (22)
NAV	22.2	25.9	14.8	37.0	100 (27)
Annet	21.7	13.0	21.7	43.5	100 (23)

Også bare en liten andel av masterkandidatene (tabell 26b) besvarte disse spørsmålene. Denne gruppen opplevde, i likhet med bachelorgruppene, at de hadde hatt størst nytte av praksis fra arbeidslivet i sin jobbsøking (om lag 69 prosent). Derneft var kontakt med medstudenter og linjeforening en ressurs som rundt 28 prosent oppgav hadde vært til stor nytte. For øvrig viste deg seg at veiledning fra en faglig ansatt, eller det å gå på jobbsøkerkurs også hadde hatt stor betydning for noen (16 prosent). Kontakt med NAV hadde hatt stor betydning for om lag 13 prosent av masterkandidatene. Kun en liten andel av masterkandidatene opplyste at de hadde hatt stor nytte av «interne» ressurser, som for eksempel studieveiledning på institutt eller fakultet (hhv. 8 prosent og 6 prosent), karrieredager eller karriereveiledning (10 prosent og 5 prosent).

Tabell 26b: Nytte av ressursene du evt. brukte? Masterkandidatene (4 grp). (Prosent).

Nytte av ressursene du eventuelt brukte. Master	Liten	Verken/eller	Stor	Benyttet ikke	Total (N)
Karrieredager ved NTNU	38.1	9.7	9.7	42.5	100 (134)
Medstudenter/linjeforeninger	16.9	16.9	27.7	38.5	100 (130)
Jobbsøkerkurs ved NTNU	21.7	7.8	15.5	55.0	100 (129)
Karriereveiledning NTNU	18.8	10.2	4.7	66.4	100 (128)
Studieveileder fakultet	21.4	8.7	5.6	64.3	100 (126)
Studieveileder institutt	17.7	8.1	8.1	66.1	100 (124)
Veiledning fra faglig ansatt	17.2	9.4	16.4	57.0	100 (128)
Praksis fra arbeidslivet	5.5	6.2	68.5	19.9	100 (146)
NAV	23.5	9.1	12.8	54.5	100 (132)
Annet	12.1	12.1	25.0	50.8	100 (124)

Doktorgruppen i dette materialet var liten (N=30) og under halvparten av dem besvarte spørsmålene om ressurser og jobbsøking (tabell 26c). De data vi har når det gjelder denne gruppen viser at tilbudet om jobbsøkerkurs ved NTNU, veiledning fra en faglig ansatt og praksisen fra arbeidslivet (som ofte er på instituttet der de arbeider med doktorgraden) hadde stor betydning (33 prosent). Med andre ord, er det de «interne» ressursene som har størst

betydning for doktorgradskandidatene. Hovedinntrykket er at de færreste med doktorgrad (naturlig nok) ikke benytter eller har nytte av andre ressurser enn de tre nevnte.

Tabell 26c: Nytte av ressursene som ble brukt. Doktorkandidatene. (Prosent).

Nytte av ressursene du eventuelt brukte. Doktor	Liten	Verken/eller	Stor	Benyttet ikke	Total (N)
Karrieredager ved NTNU	33.3	33.3	-	33.3	100 (13)
Medstudenter/linjeforeninger	-	33.3	-	66.7	100 (13)
Jobbsøkerkurs ved NTNU	33.3	-	33.3	33.3	100 (13)
Karriereveiledning NTNU	33.3	-	-	66.7	100 (13)
Studieveileder fakultet	33.3	-	-	66.7	100 (13)
Studieveileder institutt	33.3	-	-	66.7	100 (13)
Veiledning fra faglig ansatt	-	-	33.3	66.7	100 (13)
Praksis fra arbeidslivet	-	-	33.3	66.7	100 (13)
NAV	66.7	-	-	33.3	100 (13)
Annet	33.3	-	-	66.7	100 (13)

5.2 Prosessen for å få jobb

Kandidatene ble bedt om å angi hvordan de hadde gått fram for å få jobb etter endt utdanning (tabell 27). For utvalget sett under ett kom det fram at det vanligste hadde vært å søke på ledige, utlyste stillinger (53 prosent). Det var imidlertid forskjell mellom gruppene her. Doktorgruppen (over 37 prosent) og MVL-gruppen (40 prosent) søkte i mindre utstrekning enn de andre gruppene på utlyste stillinger.

Over 20 prosent av utvalget fortsatte i jobben de hadde hatt før de begynte på studiet, men variasjonen mellom gruppene var stor. Dette gjaldt i størst grad for doktorgruppen (56 prosent og for MVL-gruppen (43 prosent). For hele utvalget hadde 13 prosent begynt i en stilling de hadde søkt og fått før utdanningen var fullført, dette gjaldt særlig for mastergruppene fra SpesPed (18 prosent) og MRAD (13 prosent), og fra bachelorgruppen BRVL (om lag 13 prosent).

Noen få hadde eget firma og søkte ikke andre stillinger (0.5 prosent), dette gjaldt for 3 av mastergruppene, i noe større grad for MVL-gruppen enn SpesPed og MRAD. I utvalget sett under ett oppgav om lag 5 prosent at de ble headhuntet til jobb. Dette gjaldt BRVL-kandidatene i større utstrekning (om lag 8 prosent) enn de andre kandidatgruppene. Ingen fra MVL og doktorgruppene oppgav dette.

I utvalget under ett svarte omlag 7 prosent at de hadde benyttet andre kanaler for å skaffe seg jobb, men variasjonen mellom gruppene var stor. Om lag 20 prosent av de to bachelorgruppene oppgav at de hadde benyttet andre kanaler for å få jobb, mens ingen av doktorkandidatene oppgav dette. En liten andel av masterkandidatene (mellom 2 og 10 prosent) svarte «annet» (tabell 27).

Tabell 27: Overgangen fra utdanning til arbeidsmarked. 7 studieprogram. Prosent (N=547).

Overgangen fra utdanning til arbeidsmarked	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Søkte utlyste stillinger	52.3	45.8	59.7	52.2	40.0	58.8	37.5	53.0
Søkte ikke, fortsatte i samme jobb	20.0	12.5	22.1	20.4	43.3	12.2	56.3	21.2
Begynte i en stilling jeg hadde søkt og fått før fullført utdanning	4.6	12.5	9.1	18.0	3.3	13.3	6.3	13.0
Søkte ikke, driver eget firma	-	-	-	0.4	3.3	1.1	-	0.5
Jeg ble headhuntet	3.1	8.3	2.6	6.5	-	5.6	-	4.9
Annet	20.0	20.8	6.5	2.4	10.0	8.9	-	7.3
Total (N)	100(65)	100(24)	100(77)	100(245)	100(30)	100(90)	100(16)	100(547)

$\chi^2 = 77.014$, $df=30$, $\text{sig} < 0.001$

Det var gitt anledning til å utdype «annet». Bachelorkandidatene (begge gruppene) oppgav en rekke andre kanaler de hadde fått jobb gjennom (22 svar): gjennom bekjente, oppsøkte potensiell arbeidsgiver uten at stilling var utlyst, sendte flere åpne søknader, én søkte på flere jobber, men fortsatte i den hun/han hadde hatt fra før, og én var tilkallingsvikar i barnehage. I alt 13 hadde anført i «annet»-feltet at de fortsatt studerte da de besvarte spørreskjemaet, mens to fortsatt ikke hadde jobb eller relevant jobb.

Blant masterkandidatene (4 grupper) var det 29 som utdypet spørsmålet. En del hadde vikariater (vikarbyrå 5 stk.), men oppgav ikke hvilken type jobb de hadde. Det å få jobb gjennom bekjente/nettverk ble også oppgitt, mens andre tok kontakt med arbeidsgivere på eget initiativ («åpen søknad» eller gikk rundt og spurte). Karrieredagen ved NTNU med utlevering av CV hadde hatt god effekt i ett tilfelle, mens andre oppgav at de fortsatte i samme jobb de hadde hatt før studiene. Frivillig arbeid i studietiden hadde gitt uttelling i ett tilfelle. Noen i mastergruppen oppga at de hadde fortsatt å studere, og at det derfor var uaktuelt med jobb. Hva de hadde gått videre med, ble ikke utdypet.

Det siste spørsmålet som kartla prosessen med å få jobb etter endt utdanning, viste hvor lang tid det tok før kandidatene kom i jobb (tabell 28). Omlag 76 prosent av utvalget gikk enten rett ut i jobb eller måtte vente kort tid (1-2 måneder). Nesten 17 prosent ventet 3-6 måneder, mens en liten andel (over 7 prosent) måtte vente mer enn et halvt år.

Det var imidlertid forskjell mellom gruppene. De fleste med doktorgrad (nesten 88 prosent) gikk enten rett over i jobb eller ventet kort tid, mens dette gjaldt færre i BRVL-gruppen (om lag 59 prosent).

Også fra mastergruppene MVL og SpesPed kom godt over 80 prosent raskt i jobb. Det var færre fra dem med master i U&O, og MRAD (hhv. 61 og 66 prosent) som kom i jobb enten

med en gang eller etter en kort ventetid. Det samme gjaldt BPED-kandidatene (om lag 67 prosent).

Blant de som ikke hadde fått jobb etter et halvt år, er det flest fra mastergruppen U&O (omlag 14 prosent), dernest MRAD-gruppen og BRVL-gruppen (omlag 9 prosent)(tabell 28).

Tabell 28: Hvor lang tid tok det å få jobb etter graden? 7 studieprogram. Prosent (N=513).

Når fikk du første jobb etter graden?	BPED	BRVL	Master U&O	Master Spesped	MVL	MRAD	Doktor	Total
Rett over i jobb	41.2	45.5	42.9	54.4	51.9	42.0	75.0	49.5
1-2 måneder	25.5	13.6	18.6	31.0	33.3	23.9	12.5	26.3
3-6 måneder	25.5	31.8	24.3	10.0	7.4	25.0	6.3	16.8
Mer enn 6 måneder	7.8	9.1	14.3	4.6	7.4	9.1	6.3	7.4
Total (N)	100(51)	100(22)	100(70)	100(239)	100(27)	100(88)	100(16)	100(513)

$\chi^2 = 40.059$, $df=18$, $\text{sig} < 0.005$

5.3 Oppsummering av inngangen til arbeidslivet

Forberedelser med jobbsøking, bruk og nytte av ressurser

Det ble stilt mange spørsmål om kandidatenes inngang til arbeidslivet. For å undersøke hvilke forberedelser de gjorde for å søke jobb og hvilke ressurser de tok i bruk, ble de presentert for 9 svaralternativer, hvor de kunne svare på inntil 3. Det var en viss variasjon mellom gruppene, men vi ser at det vanligste var å *ikke* benytte noen ressurser til jobbsøking. Praksis fra arbeidslivet ble nevnt nest hyppigst, karrieredager ved NTNU hadde betydning for SpesPed-, MVL- og MRAD-gruppene, NAV ble nevnt som en av de tre viktige ressursene av BPED-kandidatene og dem med master i U&O. I doktorgruppen ble også veiledning av faglig ansatt trukket fram.

På spørsmål om hvor nyttige disse ressursene hadde vist seg å være, var praksis fra arbeidslivet viktigst for bachelorkandidatene (begge grupper), dernest kontakt med medstudenter og linjeforening, samt kontakt med NAV. Disse kandidatene hadde lite nytte av såkalte interne ressurser ved NTNU. En liten andel nevnte karrieredager og studieveileder som nyttig, men ingen oppgav at jobbsøkerkurs hadde vært nyttig.

I de fire mastergruppene ble det opplyst om at praksis fra arbeidslivet var mest nyttig, dernest kontakten med medstudenter og linjeforening. Også kontakt med en faglig ansatt, å gå på jobbsøkerkurs eller kontakt med NAV hadde hatt betydning. Heller ikke i mastergruppene var bruk av interne ressurser som studieveiledere, karrieredager eller karriereveiledning ansett som nyttig.

I doktorgruppen var tilbud om jobbsøkerkurs, veiledning fra en faglig ansatt og praksisen fra arbeidslivet ansett for å være nyttig i jobbsøkingen. Med andre ord brukte doktorgradskandidatene mer interne ressurser enn de andre gruppene.

Proessen for å få jobb

Resultatene viser at for utvalget sett under ett var det vanligste å søke ledige, utlyste stillinger (53 prosent). Dette gjaldt i mindre grad for MVL-kandidatene (40 prosent) og dem med doktorgrad (38 prosent) enn de andre. Blant de med master i U&O, MRAD, SpesPed og bachelorgruppen BPED var det mellom 52 og 60 prosent som søkte og fikk utlyste stillinger. I BRVL-gruppen oppgav 46 prosent at det var slik de hadde gjort det.

Det nest vanligste alternativet var å fortsette i en jobb de hadde fra før, dette gjaldt særlig dem med doktorgrad og MVL-gruppen (hhv. 56 og 43 prosent). Fra mastergruppen U&O, SpesPed og BPED var det rundt 20 prosent som opplyste dette. Blant SpesPed-kandidatene var det 18 prosent som hadde fått jobb før de var ferdig med utdanningen.

En betydelig andel av begge bachelorgruppene (om lag 20 prosent) oppgav "annet". En utdyping av dette viste at de hadde fått jobb gjennom bekjente, de oppsøkte potensielle arbeidsgivere før de var ferdig med graden eller de fortsatte som vikarer der de hadde vært i studietiden. I mastergruppene var "annet" utdypet om lag slik bachelorgruppene hadde gjort det, men i tillegg kom at de hadde fått jobb gjennom karrieredagen eller gjennom frivillig arbeid.

Det ble til sist stilt spørsmål om hvor lang tid det tok før de fikk jobb. De fleste gikk enten rett over i jobb eller de ventet kort tid (1-2 måneder)(om lag 76 prosent). Det var forskjell mellom gruppene også i dette spørsmålet. De fleste med doktorgrad (88 prosent) gikk rett over i jobb eller ventet kort tid. Dette gjaldt også de fleste fra MVL-gruppen og SpesPed (80 prosent). Færre med master i U&O (61 prosent) og MRAD (66 prosent) kom så raskt i jobb. I disse gruppene var det omlag 25 som ventet 3-6 måneder.

I bachelorgruppene var det også forskjell. Om lag 67 prosent av BPED-gruppen gikk direkte over i jobb eller ventet bare kort tid, i motsetning til BRVL-gruppen hvor dette var tilfelle for en lavere andel (om lag 59 prosent). Denne gruppen hadde den største andelen som måtte vente lenger (3-6 måneder).

Blant dem som ventet på å få jobb i mer enn 6 måneder, finner vi 14 prosent av U&O-gruppen, 9 prosent av BRVL- og MRAD-gruppen, om lag 8 prosent av BPED-gruppen, 7 prosent av MVL-gruppen, 6 prosent av de med doktorgrad og under 5 prosent fra SpesPed-gruppen.

Kapittel 6. Opplevelse av jobb og arbeidssituasjon

Det ble stilt spørsmål om hvor relevant kandidatene opplevde den første jobben de fikk etter at utdanningen var avsluttet. De skulle også svare på om de hadde byttet jobb etter hvert.

6.1 Opplevelse av den første jobben

Utvalget sett under ett gav uttrykk for at de opplevde sin første jobb etter utdanningen som relevant (om lag 87 prosent). En liten andel mente at denne jobben ikke var relevant (8 prosent) og om lag 5 prosent uttrykte usikkerhet (tabell 29). Det var imidlertid forskjeller mellom kandidatgruppene, færre av dem med bachelorgrad (hhv. BPED-gruppen 64 og BRVL-gruppen 54 prosent) var tilfredse med relevansen enn dem som hadde fullført en mastergrad. I mastergruppene opplevde særlig mange av de med master i SpesPed at jobben var relevant (95 prosent), dernest dem med master fra U&O-programmet (om lag 87 prosent), MRAD-gruppen (om lag 84 prosent) og så MVL-gruppen (om lag 81 prosent). Alle med doktorgrad opplevde sin første jobb som relevant.

Tabell 29: Opplevd relevans av den første jobben. 7 studieprogram. Prosent (N=530).

Relevant første jobb etter utdanning?	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Lite relevant	17.8	25.0	9.7	2.0	11.5	13.3	-	8.1
Verken/eller	17.9	20.8	2.7	2.8	7.7	2.2	-	5.2
Relevant	64.2	54.2	87.6	95.1	80.8	84.5	100.0	86.7
Total (N)	100(56)	100(24)	100(73)	100(246)	100(26)	100(90)	100(15)	100(530)

$X^2=73.760$, $df=12$, $\text{sig} < 0.001$

Kandidatene ble også spurt om de hadde foretatt noen endringer i sitt arbeidsforhold etter at de fikk den første jobben (tabell 30). Her var det ikke forskjell mellom gruppene. Vi ser av svarene at en relativt stor andel (over 41 prosent) ble værende i jobben hos samme arbeidsgiver, og 17 prosent skiftet stilling, men ikke arbeidsgiver. Om lag 42 prosent oppgav at de hadde skiftet arbeidsgiver.

Tabell 30: Bytte av stilling/arbeidsgiver etter første jobb. 7 studieprogram. Prosent (N=530).

Bytte av stilling/arbeidsgiver etter første jobb	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	Doktor	Total
Nei, har både samme stilling og arbeidsgiver	35.8	50.0	29.3	43.1	50.0	40.4	60.0	41.1
Ja, har skiftet arbeidsgiver	49.1	33.3	49.3	40.7	28.6	46.1	13.3	41.9
Ja, skiftet stilling, men ikke arbeidsgiver	15.1	16.7	21.3	16.3	21.4	13.5	26.7	17.0
Total (N)	100(53)	100(24)	100(75)	100(246)	100(28)	100(89)	100(15)	100(530)

Ikke forskjell

6.2 Nåværende stilling i arbeidslivet

I denne framstillingen vises resultater fra alle 8 studieprogram. Spørsmålene som tas opp i dette avsnittet er hvor lang tid kandidatene har vært i nåværende stilling, stillingsandel, type ansettelsesforhold, arbeidsoppgaver og opplevelse av jobben.

6.2.1 Tid i jobben og ansettelsesforhold

Kandidatene skulle oppgi hvor mange måneder de hadde arbeidet i nåværende stilling (da de besvarte spørreskjema). Dette er omregnet til år i denne framstillingen. Det var stor variasjon i utvalget, fra dem som nettopp hadde startet i jobben og til dem som hadde hatt den i 30 år. Spørsmålet fanger altså opp både de som hadde fått ny jobb nylig, og de som har vært i sin gamle jobb før og under studiene (tabell 31).

Resultatene viser at EVU-kandidatene hadde lengst "fartstid" i jobben, i gjennomsnitt litt over 6 år, med en variasjon i gruppen fra ¼ til 20 år (tabell 31). Om lag 78 prosent hadde over 4 år i stillingen, 22 prosent under 2 år. BRVL-gruppen hadde kortest tid i nåværende stilling, i gjennomsnitt 1 år, med en variasjon fra 0-4 år. Over 86 prosent hadde inntil 2 år i stillingen, 13 prosent hadde over 2 år. Også BPED-gruppen hadde gjennomsnittlig kort fartstid på 2 år, men spredningen i denne gruppen var stor (0-27 år). Nesten 79 prosent hadde inntil 2 år i stillingen, 21 prosent hadde over 2 år (tabell 31).

I mastergruppene hadde de med master i SpesPed 3 års gjennomsnittlig fartstid, med en spredning på 0-20 år. Om lag 53 prosent hadde inntil 2 år i nåværende stilling, mens 47 prosent hadde vært i jobben over 2 år. Kandidatene fra master i U&O hadde nærmere 4 år i gjennomsnitt i stillingen, og variasjonen var stor i denne gruppen (0-29 år). Over 60 prosent hadde inntil 2 år i gjennomsnitt i stillingen, mens 38 prosent hadde mer enn dette. MRAD-gruppen hadde omlag 4 år i gjennomsnitt i jobben, og spredningen var stor (0-25 år), men kandidatene herfra er jevnere fordelt i forhold til om de har jobbet under (om lag 55 prosent) eller over 2 år (nesten 45 prosent). MVL-gruppen hadde gjennomsnittlig 4 år i stillingen, med den største spredningen (0-30 år). I alt 56 prosent hadde jobbet inntil 2 år, mens 44 prosent hadde jobbet over 2 år (tabell 31).

I doktorgruppen var fartstiden i stillingen i gjennomsnitt 3 år. Spredningen var mindre enn i de andre gruppene (½ – 11 år). Om lag 47 prosent hadde vært 2 år eller mindre i stillingen, mens 43 prosent hadde vært 2 år eller mer.

Tabell 31: Tid i nåværende stilling, år. 8 studieprogram. Prosent (N=471). Gj.sn, min-maks.

Tid i nåværende stilling	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Under ½ år	36.4	40.0	30.6	27.6	12.0	21.1	10.7	6.7	25.5
½ til 2 år	42.4	46.7	30.6	25.3	44.0	34.2	10.7	40.0	29.9
2-4 år	15.2	13.3	16.1	25.3	24.0	17.1	17.9	40.0	21.7
Over 4 år	6.1	-	22.6	21.7	20.0	27.6	60.7	13.3	22.9
Total (N)	100% (33)	100% (15)	100% (62)	100% (217)	100% (25)	100% (76)	100% (28)	100% (15)	100% (471)
Gjennomsnitt*)	2 år	1 år	3.5 år	3 år	4 år	3.5 år	6 år	3 år	3 år
Min-Maks (år)	0-27 år	0-4 år	0-29 år	0-20 år	0-30 år	0-25 år	¼-20 år	½-11 år	0-30 år

$X^2=54.636$, $df=21$, $\text{sig} < 0.001$. *) Enveis ANOVA. $F_{(\text{welch})}=5.983$, $df=7$, 92.2 , $\text{sig} 0.001$.

Kandidatene skulle oppgi hvor stor stillingsandel de hadde (tabell 32). Det var ikke forskjell mellom gruppene fra de ulike studieprogrammene. De aller fleste hadde heltidsstilling i en stilling (over 86 prosent), 5 prosent hadde full stilling, men satt sammen av flere stillinger. Nærmere 8 prosent jobbet deltid (stillingsandel på 50 prosent eller mer), mens 1 prosent oppgav at de jobbet deltid, under 50 prosent.

Tabell 32: Stillingsandel i nåværende jobb. 8 program. Prosent (N=481)

Stillingsandel i nåværende jobb	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Heltid, en stilling	72.2	87.5	88.9	85.4	92.6	86.8	86.7	93.8	86.1
Heltid, flere stillinger	3.0	-	1.6	5.9	7.9	7.9	3.3	6.3	5.0
Deltid (50% el. mer)	18.2	6.3	9.5	7.7	5.3	5.3	10.0	-	7.9
Deltid (50% el. mindre)	6.1	6.3	-	1.0	-	-	-	-	1.0
Total (N)	100% (33)	100% (16)	100% (63)	100% (220)	100% (27)	100% (76)	100% (30)	100% (16)	100% (481)

Det ble også spurt om nåværende ansettelsesforhold (tabell 33). Her kom det fram forskjell mellom de ulike gruppene. EVU-kandidatene var de som i størst grad var fast ansatt (over 96 prosent). En liten andel (om lag 4 prosent) var ansatt i engasjement eller vikariat over 6 måneders varighet. Bachelorgruppen BPED var de som i minst grad hadde fast stilling (om lag 61 prosent), mens en stor andel (omlag 39 prosent) hadde engasjement/vikariat over eller under 6 måneders varighet. Det samme mønsteret gjaldt for BRVL-gruppen.

De fleste kandidatene fra SpesPed (over 81 prosent) var i faste stillinger, over 17 prosent i midlertidige stillinger, mens 1 prosent var under forskeropplæring og skulle ta doktorgrad. I MRAD-gruppen var også en stor andel i fast stilling (over 78 prosent), over 20 prosent var i midlertidige stillinger, og litt under 2 prosent var stipendiater. I mastergruppen fra U&O hadde en stor andel i faste stillinger (om lag 73 prosent), nesten 26 prosent var i midlertidige stillinger av ulik varighet, mens en liten prosent hadde fått stipendiatstilling. Blant MVL-kandidatene hadde over 66 prosent faste stillinger, nesten 21 prosent var i midlertidige stillinger (over 6 måneder), mens i denne gruppen hadde den største andelen stipendiater (om lag 13 prosent).

Gruppen med doktorgrad hadde den nest høyeste andelen med faste stillinger i utvalget sett under ett (om lag 93 prosent), mens de resterende var ansatt i vikariater/engasjementer på mer enn 6 måneders varighet.

Tabell 33: Ansettelsesforhold i nåværende jobb. 8 studieprogram. Prosent (N=461)

Ansettelsesforhold	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Fast ansatt	61.3	62.5	72.6	81.4	66.7	78.1	96.6	93.3	78.3
Stipendiat/ forskeropplæring	-	-	1.6	1.0	12.5	1.4	-	-	1.5
Engasjement/ vikariat over 6 måneder	25.8	25.0	17.7	14.2	20.8	17.8	3.4	6.7	15.8
Engasjement/ vikariat under 6 måneder	12.9	12.5	8.1	3.3	-	2.7	-	-	4.3
Total (N)	100% (31)	100% (16)	100% (62)	100% (211)	100% (24)	100% (73)	100% (29)	100% (15)	100% (461)

$\chi^2=46.204$, $df=21$ sig <0.005

Kandidatene kunne utdype sitt ansettelsesforhold hvis de ønsket. Ut over det som kommer fram i tabell 33, ble det nevnt provisjonsbasert konsulent for ulike bedrifter, enkeltmannsforetak, prosjektbasert engasjement, åremål og jobb i form av amanuensisstillinger fordelt på flere steder.

Resultatene viser videre at de aller fleste i utvalget arbeider i offentlig sektor (86 prosent), om lag 8 prosent er i næringslivet, en liten andel (om lag 4 prosent) har en ideell organisasjon/interesseorganisasjon som sitt arbeidssted, og noen få (under 2 prosent) er selvstendig næringsdrivende eller jobber freelance (tabell 34).

Det er imidlertid forskjell mellom kandidatgruppene, hvor flere av kandidatene med master i SpesPed, EVU-gruppen og master i U&O oppgir at de jobber i offentlig sektor (hhv. 96, 93 og 91 prosent). De fleste med doktorgrad (over 87 prosent) er også offentlig ansatt. Mange fra MVL-gruppen og MRAD-gruppen er offentlig ansatt, men i noe mindre utstrekning (hhv. 76 og 72 prosent).

Det er relativt stor forskjell mellom bachelorgruppene, hvor mange BPED-kandidater er offentlig ansatt (71 prosent) mot om lag 44 prosent av BRVL-kandidatene. Begge disse gruppene har flere som jobber i næringslivet enn de andre kandidatgruppene (hhv. 29 og 38 prosent).

Kandidater fra BRVL-gruppen er de som i størst grad oppgir at de jobber i en ideell organisasjon eller interesseorganisasjon (nesten 19 prosent).

Tabell 34: Hvilken sektor er du ansatt i? 8 studieprogram. Prosent (N=433).

Sektor	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Stat/fylke/kommune/ offentlig eid foretak	71.0	43.8	90.7	95.9	76.0	72.2	93.3	87.4	86.4
Har en stilling i næringslivet	29.0	37.5	5.6	-	16.0	15.2	3.3	6.3	7.9
Er selvstendig nærings-drivende/freelance	-	-	-	1.0	4.0	3.0	-	6.3	1.4
Jobber i en ideell organisasjon eller interesseorg.	-	18.8	3.7	3.1	4.0	9.1	3.3	-	4.4
Total (N)	100% (31)	100% (16)	100% (54)	100% (195)	100% (25)	100% (66)	100% (30)	100% (16)	100% (433)

$\chi^2=88.077$, $df=21$, $sig <0.001$

Kandidatene ble bedt om å oppgi arbeidssted (i betydningen arbeidsplass). Spørsmålet ble oppfattet ulikt. Noen oppgav faktisk arbeidsplass (Statped, NTNU, SINTEF, UiS, UiO, Høgskolen i Innlandet, Nord Universitet; fakultet for sykepleie og helsevitenskap, DMMH, PPT, Betania Malvik, NAV, Ålesund sykehus, Ernst & Young, Hapro Involve, Sonans karriere, Coop Oppdal, Dokka barnehage, Vinderen skole, Telenor, Kapto AS, Trondheim kommune etc.). Andre oppgav geografisk sted (for eksempel Grong, Oslo, Rauma, Hong Kong, Brekstad, Trondheim etc.).

Det var stor variasjon i arbeidssted etter endt utdanning. Liste over svarene ligger bak i rapporten (vedlegg 3). Responsene er kategorisert etter det enkelte studieprogram.

6.3 Hovedoppgaver i jobben

Kandidatene kunne velge mellom 10 svaralternativer i spørsmålet om hvilke hovedoppgaver de hadde i sitt daglige arbeid. De kunne velge inntil tre oppgaver (tabell 35). De tre hyppigst nevnte oppgavene innenfor de enkelte studieprogrammene trekkes fram her (*uthevet i kursiv*).

BPED-kandidatene hadde valgt undervisning/veiledning hyppigst (omlag 55 prosent), dernest kom rådgivning/veiledning (om lag 42 prosent). Det tredje mest valgte alternativet var «annet» (om lag 23 prosent). Ikke alle som hadde krysset av for «annet» valgte å spesifisere dette. Av dem som gjorde det ble følgende oppgitt: kurativ virksomhet, miljøterapeut, spesialpedagog, salg- og kundebehandling, studentråd og pedagogisk leder.

BRVL-kandidatene hadde rådgivning/veiledning som sitt hyppigst nevnte valg (om lag 69 prosent), dernest kom saksbehandling/forvaltning/utredningsarbeid (om lag 38 prosent). På delt tredje plass kom undervisning/opplæring og kontor/sekretærarbeid (25 prosent).

Kandidatene med master i U&O valgte undervisning/opplæring hyppigst (71 prosent), dernest kom rådgivning/veiledning (om lag 40 prosent) og på tredje plass var ledelse/prosjektledelse nevnt som hovedoppgave (29 prosent).

Kandidatene med master i SpesPed oppgav også undervisning/opplæring hyppigst (om lag 74 prosent), dernest kom rådgivning/veiledning (om lag 46 prosent), og som tredje viktigste oppgave for denne gruppen kom saksbehandling/forvaltning/utredningsarbeid (om lag 21 prosent).

Kandidatene fra MVL oppgav rådgivning/veiledning oftest (over 70 prosent), dernest kom undervisning/opplæring (om lag 56 prosent), og på delt tredje plass kom saksbehandling/forvaltning/utredningsarbeid og «annet» (om lag 22 prosent). Heller ikke her hadde alle de som krysset av for «annet» valgt å utdype svaret. Blant de konkretiseringene som kom fram var: sosialt arbeid, spesialpedagog, sykepleier, utredning av barn og unge med nevrofysiologiske lidelser, terapi, multikulturell rådgivning, utredning knyttet til psykisk helse.

Kandidatene fra MRAD hadde rådgivning/veiledning som sitt hyppigst nevnte alternativ (om lag 84 prosent), dernest kom undervisning/opplæring (om lag 51 prosent), og på tredje plass kom saksbehandling/forvaltning/utredningsarbeid (om lag 30 prosent).

Tabell 35: Hovedoppgaver i det daglige arbeidet. Inntil 3 valg. 8 studieprogram (prosent). Multiplert responstabell.

Hovedoppgaver i det daglige arbeid	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total ant resp (N)
Forskning og utvikling (FOU)	-	-	22.6	3.6	18.5	11.8	-	87.5	50
Analyse/metode	-	-	8.1	1.8	7.4	1.3	-	6.3	13
Undervisning/opplæring	54.8	25.0	71.0	73.6	55.6	51.3	36.7	100.0	308
Rådgivning/veiledning	41.9	68.8	40.3	46.4	70.4	84.2	73.3	18.8	259
Saksbehandling/forvaltning/utredningsarbeid	6.5	37.5	12.9	21.4	22.2	30.3	56.7	6.3	110
Rekruttering/bemannings	12.9	18.8	4.8	1.0	14.8	13.2	-	-	26
Kontor/sekretærarbeid	6.5	25.0	4.8	2.7	3.7	9.2	-	6.3	24
Ledelse/prosjektledelse	6.5	12.5	29.0	15.0	18.5	17.1	6.7	12.5	77
Personalarbeid/HR/Bedriftshelsetjeneste	6.5	18.8	11.3	4.1	14.8	15.8	3.3	6.3	39
Annet, spesifiser	22.6	12.5	4.8	9.1	22.2	9.2	6.7	6.3	48
Total resp (N)	31	16	62	220	27	76	30	16	478

I EVU-gruppen var rådgivning/veiledning den hyppigst valgte hovedoppgaven (om lag 73 prosent). Derneft kom saksbehandling/forvaltning/utredninger (om lag 57 prosent), og det tredje hyppigst valgte alternativet var undervisning/opplæring (om lag 37 prosent).

I gruppen med doktorgrad oppgav alle (100 prosent) at de hadde undervisning/opplæring som ett av de tre viktigste arbeidsområdene i det daglige arbeidet. De aller fleste hadde også forskning og utvikling i sitt daglige arbeid (om lag 88 prosent). Noen hadde også rådgivning/veiledning som arbeidsoppgave (om lag 19 prosent).

6.4 Målgrupper i det daglige arbeidet

Kandidatene kunne velge mellom 7 svaralternativer i spørsmålet om hvilke målgrupper de er i kontakt med i sitt daglige arbeid. De kunne velge inntil tre (tabell 36). De tre hyppigst nevnte innenfor hvert studieprogram trekkes fram her (*uthevet i kursiv*).

BPED-kandidatene hadde som sitt hyppigst valgte alternativ at de arbeidet med små barn (om lag 35 prosent), derneft kom arbeid med barn og ungdom (om lag 26 prosent), og på delt tredje plass kom voksne i arbeidslivet og «annet» (19 prosent).

BRVL-kandidatene hadde «annet» som sitt hyppigst nevnte alternativ (nesten 47 prosent). Med andre ord var ikke de forslagene som ble gitt i spørreskjemaet dekkende. På andreplass kom voksne i arbeidslivet (40 prosent), og på delt tredje plass (om lag 13 prosent) kom hjelpeapparatet, samt arbeid med flyktninger og innvandrere.

De bachelorkandidatene (begge grupper) som valgte å utdype «annet»-kategorien, opplyste at målgruppene de arbeidet med var voksne med utviklingshemming, arbeidssøkere med høyere utdanning, attføring, boenhet for døvblinde og psykisk utviklingshemmede, unge hørselshemmede, voksne og ungdom utenfor arbeidslivet, kunder i butikk og bedrifter.

Kandidatene med master i U&O oppgav hyppigst at de arbeidet med barn og ungdom (35 prosent), derneft kom voksne i utdanning (om lag 27 prosent), og det tredje hyppigst valgte alternativet var voksne i arbeidslivet (om lag 22 prosent).

Kandidatene med master i SpesPed oppgav hyppigst at de arbeidet med barn-og ungdom (om lag 56 prosent), derneft valgte de kategorien små barn (om lag 29 prosent), og på tredje plass kom hjelpeapparatet (20 prosent).

Kandidatene i MVL-gruppen hadde to grupper på førsteplass: voksne i utdanning og voksne i arbeidslivet (om lag 44 prosent), og derneft flyktninger og innvandrere (om lag 15 prosent).

Kandidatene fra MRAD hadde voksne i arbeidslivet på førsteplass (50 prosent), derneft voksne i utdanning (om lag 30 prosent), og på tredje plass valgte de «annet» (om lag 26 prosent). Det ble konkretisert en rekke målgrupper som ikke var fanget opp av de faste svaralternativene i spørreskjemaet: akutt kritisk syke og deres familier, voksne og ungdom som er utenfor eller skal tilbake til arbeidslivet, avlastning for barn og unge, idrettsutøvere, lærere, skoleledere, skoleeiere og studenter.

Tabell 36: Målgrupper i det daglige arbeidet. Inntil 3 valg. 8 studieprogram (prosent).
Multippel responstabell.

Målgrupper i det daglige arbeid	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total resp (N)
Voksne i utdanning	16.1	6.7	26.7	6.4	44.4	30.3	10.3	81.3	87
Voksne i arbeidslivet	19.4	40.0	21.7	4.1	44.4	50.0	3.4	18.8	88
Barn og ungdom (skole og fritidstilbud o.l)	25.8	6.7	35.0	56.4	11.1	17.1	48.3	18.8	187
Små barn (f.eks. barnehage)	35.5	-	18.3	29.1	3.7	-	27.6	-	95
Hjelpeapparatet (PPT, BUP, Habiliterings-team, Familie- og barnevern, Kriminal- og rusomsorg.	16.1	13.3	6.7	20.0	7.4	22.4	55.2	-	90
Eldre (omsorgsboliger, sykehjem)	-	6.7	-	0.5	-	-	-	-	2
Flyktninger og innvandrere	-	13.3	8.3	3.2	14.8	14.5	3.4	-	30
Annet	19.4	46.7	10.0	5.5	7.4	26.3	6.9	-	55
Total resp (N)	31	15	60	220	27	76	29	16	474

I EVU-gruppen oppgav om lag 55 prosent at deres målgrupper var innenfor hjelpeapparatet; gjennom habiliteringsteam, familie- og barnevern, kriminal –og rusomsorg. Den nest hyppigst nevnte målgruppen var barn- og ungdom (skole og fritid) (om lag 48 prosent), mens den tredje viktigste målgruppen deres var små barn, for eksempel i barnehage (om lag 28 prosent).

Doktorgruppen hadde sin hovedmålgruppe i kategorien voksne i utdanning (om lag 81 prosent). Voksne i arbeidslivet, samt barn og ungdom ble også trukket fram (om lag 19 prosent).

6.5 Opplevelse av jobben

Kandidatene fikk spørsmål om kvaliteter ved den jobben de har nå. Dette handler om i hvilken grad det er rom for faglig og personlig utvikling i jobben, om de opplever at det er samsvar mellom utdanning og jobb, om jobben vurderes som attraktiv ut fra egne kriterier. De ble også spurt om hvordan de så på å finne en minst like bra jobb som den de hadde på undersøkelsestidspunktet.

Det første spørsmålet handlet om mulighetene for faglig utvikling i jobben (tabell 37). Det var ingen forskjell mellom gruppene her. Resultatene viser at de aller fleste (om lag 79 prosent) opplevde at dette var tilfelle i stor grad. Omlag 12 prosent hadde ingen synspunkter

på dette, mens omlag 9 prosent opplevde at de i liten grad hadde muligheter for faglig utvikling.

Tabell 37: Opplever du faglig utvikling i jobben? 8 studieprogram. Prosent (N=475)

Faglig utvikling i nåværende jobb	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	12.5	18.8	15.0	8.2	14.8	6.8	3.3	-	9.3
Verken/eller	18.8	12.5	3.3	10.9	22.2	12.2	20.0	-	11.6
I stor grad	68.8	68.8	81.7	80.9	63.0	81.1	76.7	100.0	79.2
Total (N)	100% (32)	100% (16)	100% (60)	100% (220)	100% (27)	100% (74)	100% (30)	100% (16)	100% (475)

Ikke forskjell

Når det gjelder personlig utvikling i jobben, ser vi at mønsteret er det samme som for faglig utvikling (tabell 38). Det var ikke forskjell mellom de ulike kandidatgruppene, og de aller fleste svarte bekreftende på dette (om lag 84 prosent). Om lag 9 prosent oppgav at jobben ikke hadde betydning i den ene eller andre retningen, mens rundt 7 prosent opplyste at de i liten grad opplevde noen personlig utvikling.

Tabell 38: Opplever du personlig utvikling i jobben? 8 studieprogram. Prosent (N=475).

Personlig utvikling i nåværende jobb	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	9.4	6.3	4.9	7.8	14.8	6.8	-	6.3	7.2
Verken/eller	18.8	6.3	9.8	7.3	7.4	5.4	20.0	12.5	9.1
I stor grad	71.9	87.5	85.2	84.9	77.8	87.8	80.0	81.2	83.8
Total (N)	100% (32)	100% (16)	100% (61)	100% (219)	100% (27)	100% (74)	100% (30)	100% (16)	100% (475)

Ikke forskjell

Kandidatene skulle også vurdere om de hadde en jobb de var utdannet til (tabell 39). Her var det forskjell mellom gruppene. Færre av bachelorgruppene (BPED og BRVL) opplevde at dette var tilfellet (hhv. 63 og 60 prosent), sammenliknet med mastergruppene. De med SpesPed, MVL og MRAD var i høy grad tilfredse med dette (om lag 89, 82 og 82 prosent), mens noe færre fra mastergruppen U&O var tilfreds (om lag 71 prosent). Det var kandidatene med doktorgrad og fra EVU-gruppen som var aller mest tilfreds med at utdanningen passet arbeidsoppgavene de hadde (hhv. 97 og 100 prosent).

Tabell 39: Opplever du å ha en jobb du er utdannet for? 8 studieprogram. Prosent (N=471)

Opplevelse av å ha en jobb du er utdannet for	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	18.8	27.0	13.1	3.7	7.7	1.4	3.3	-	6.4
Verken/eller	18.8	13.0	16.4	7.8	11.5	16.2	-	-	10.6
I stor grad	62.5	60.0	70.5	88.5	82.4	82.4	96.7	100.0	83.0
Total (N)	100% (32)	100% (15)	100% (61)	100% (217)	100% (26)	100% (74)	100% (30)	100% (16)	100% (471)

$\chi^2=47.112$, $df=14$, $\text{sig} < 0.001$

Kandidatene skulle ta stilling til om jobben de hadde var attraktiv, vurdert ut fra egne kriterier (tabell 40). Her var det forskjeller mellom gruppene. De to bachelorgruppene (BPED og BRVL) var klart mer negative (hhv. 25 prosent og 19 prosent) i sine svar på spørsmålet enn mastergruppene og de med doktorgrad. MRAD-kandidatene og doktorgradsgruppen var de mest positive (om lag 81). Noen færre av MVL-gruppen var positive (om lag 67 prosent) til jobben de hadde. Andelen som var nøytrale i dette spørsmålet var relativ stor (varierte mellom 11 og 31 prosent).

Tabell 40: Er nåværende jobb attraktiv? 8 studieprogram. Prosent (N=475)

Er nåværende jobb attraktiv	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Dokt or	Total
I liten grad	25.0	18.8	13.1	8.2	11.1	8.1	3.3	6.3	10.1
Verken/eller	25.0	31.3	14.8	13.7	22.2	10.8	20.0	12.5	15.6
I stor grad	50.0	50.0	72.1	78.1	66.7	81.1	76.7	81.3	74.3
Total	100% (32)	100% (16)	100% (61)	100% (219)	100% (27)	100% (74)	100% (30)	100% (16)	100% (475)

$\chi^2=23.700$, $df=14$, $\text{sig} < 0.05$

Det ble stilt spørsmål om hvordan det ville vært å skulle finne en minst like bra jobb som den de hadde. Her var det ikke forskjell mellom gruppene (tabell 41). Nesten halvparten av kandidatene mente at dette ville blitt vanskelig, mens om lag 23 prosent opplevde at dette ville være lett. De som svarte verken/eller var en relativt stor gruppe (om lag 28 prosent).

Tabell 41: Om å finne en like bra jobb som den du har nå. 8 studieprogram. Prosent (N=476)

Finne en like bra jobb som den du har nå	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Vanskelig	37.5	50.0	50.8	48.2	48.2	54.7	62.1	37.5	49.4
Verken/eller	31.3	31.3	24.6	25.9	25.9	33.3	20.7	37.5	27.5
Lett	31.3	18.8	24.6	25.9	25.9	12.0	17.2	25.0	23.1
Total (N)	100% (32)	100% (16)	100% (61)	100% (220)	100% (27)	100% (75)	100% (29)	100% (16)	100% (476)

Ikke forskjell

6.6 Lønnsforhold

Kandidatene ble spurt om hvilken lønn de hadde på undersøkelsestidspunktet. I alt 422 kandidater besvarte spørsmålet. Gjennomsnittslønnen (mean) for kandidatene på de ulike studieprogrammene ble sammenliknet ved hjelp av enveis ANOVA. Det viste seg å være en statistisk signifikant forskjell i gjennomsnittslønnen mellom de ulike programmene (tabell 42). De to bachelorgruppene tjente mindre enn kandidatene med mastergrader og doktorgrad.

Kandidatene fra EVU-master og de med doktorgrad tjente mest.

Tabell 42: Gjennomsnittslønn. 8 studieprogram. Enveis Anova.

Program (1-8)	N	Mean	Std. d	Min	Maks
BPED	24	377783	113468	70000	501000
BRVL	13	437804	108550	160000	600000
Master U&O	56	495432	130076	46000	800000
Master SpesPed	191	498378	90716	31000	730000
MVL	24	547079	121917	365000	920000
MRAD	71	507530	89569	60000	850000
EVU-master (4)	28	576821	47034	500000	700000
Doktor	15	584933	174641	40000	800000
Total	422	501853	109648	31000	920000

$F_{(welch)} = 13.871$, $df=7,75$, $sig < 0.001$.

Det var stor spredning i lønnsnivå i sju av gruppene. I EVU-mastergruppen var spredningen minst (500 000-700 000), i U&O-gruppen var den størst (46 000 til 800 000) (tabell 42).

Lønnsnivået ble undersøkt nærmere og analysert i forhold til alder (tabell 43). De yngste hadde gjennomsnittlig lavere lønn enn de som var eldre. Det var ingen signifikant forskjell i lønnsnivå mellom de to eldste gruppene.

Tabell 43: Gjennomsnittslønn etter alder (5 grp). Enveis Anova.

Alder	N	Mean	Std. d	Min	Maks
22-25 år	27	381980	124768	7000	555000
26-30 år	182	459363	86622	31000	610000
31-39 år	87	517399	71326	365000	800000
40-49 år	67	562848	121217	40000	920000
50-64 år	51	607924	76388	450000	800000
Total	414	501560	110277	31000	920000

$F_{(welch)} = 45.985$, $df=4,113$, $sig < 0.001$.

6.7 Oppsummering av arbeid og arbeidsforhold

Relevans og jobbskifte

Sett under ett opplevde de fleste kandidatene at den første jobben de fikk etter graden, var relevant (87 prosent), 8 prosent mente at den ikke var det, mens om lag 5 prosent svarte verken/eller på spørsmålet. Det var imidlertid forskjeller mellom de ulike kandidatgruppene. Alle med doktorgrad og de fleste med mastergrad opplevde at jobben var relevant (mellom 81 og 100 prosent). Færre i bachelorgruppene opplevde dette (54 og 64 prosent).

På spørsmål om kandidatene hadde byttet stilling eller arbeidsgiver etter den første jobben, viste det seg at over 41 prosent ikke hadde foretatt noe bytte, mens 17 prosent hadde skiftet stilling, men ikke arbeidsgiver. Om lag 42 prosent hadde skiftet arbeidsgiver. Det var ikke forskjell mellom kandidatgruppene.

Tid og stillingsandel

Det var stor spredning i utvalget med hensyn til hvor lenge de hadde vært i sin nåværende stilling (0 til 30 år). EVU-kandidatene oppgav å ha lengst gjennomsnittlig fartstid i jobben (6 år, ¼ til 20 års spredning), MRAD-, MVL- og U&O-kandidatene har 4 år i gjennomsnitt (hhv. 0 til 25 års spredning, 0 til 30 års spredning, 0 til 29 års spredning). SpesPed har i gjennomsnitt 3 år i jobben, (0 til 20 års spredning), de med doktorgrad har også 3 år, men med mindre spredning (½ til 11 år). I bachelorgruppene har BPED vært i nåværende jobb gjennomsnittlig i 2 år (0 til 27 års spredning), og BRVL har 1 år i nåværende stilling (0 til 4 års spredning). I dette utvalget er det med andre ord både kandidater som nettopp har fått jobb, som har fått ny jobb etter endt studium, og det er kandidater som har fortsatt i samme jobb de hadde før (og under) studiene.

De aller fleste (over 90 prosent) jobbet heltid, enten i *en* jobb eller sammensatt av flere. De resterende jobbet deltid, enten 50 prosent eller mindre. Det var ikke forskjell mellom kandidater fra de ulike studieprogrammene.

Ansettelsesforhold og sektor

De fleste EVU-kandidatene var fast ansatt (om lag 97 prosent). De resterende 3 prosent hadde midlertidige stillinger over 6 måneders varighet. I tre av mastergruppene (SpesPed, MRAD og U&O) var det også mange med fast ansettelse (hhv. 73, 78 og 81 prosent). En andel på 17 til 26 prosent hadde midlertidige stillinger, mens en liten prosent av kandidatene fra SpesPed og MRAD hadde stipendiatstillinger. I MVL-gruppen hadde 66 prosent fast stilling, 21 prosent hadde midlertidige stillinger på over 6 måneder, og her finner vi den høyeste andelen stipendiater i utvalget (13 prosent). I begge bachelorgruppene var det en lavere andel som oppgav at de var fast ansatt (over 61 prosent), mens om lag 39 prosent hadde midlertidige stillinger over 6 måneder.

De aller fleste i dette utvalget arbeider i offentlig sektor (86 prosent), 8 prosent er i næringslivet, og en liten andel (4 prosent) arbeider i en ideell organisasjon/ interesseorganisasjon, mens 2 prosent opplyser at de er selvstendig næringsdrivende eller jobber freelance. Det er forskjell mellom gruppene, hvor SpesPed-, EVU- og U&O-gruppene er de som i størst utstrekning er offentlig ansatt (hhv. 96, 93 og 91 prosent). De fleste med doktorgrad er også offentlig ansatt (87 prosent). Det samme gjelder MVL- og MRAD-

kandidatene, men noe færre fra disse gruppene (hhv. 76 og 72 prosent). Også mange i BPED-gruppen arbeider i det offentlige (71 prosent), mens en betydelig lavere andel av BRVL-kandidatene oppgir dette. Her kom det fram at om lag 38 prosent har en jobb i næringslivet og om lag 19 prosent jobber i en ideell organisasjon/ interesseorganisasjon. En spesifisert oversikt over kandidatenes arbeidssted finnes i vedlegg 3.

Hovedoppgaver i jobben

Det ble stilt en rekke spørsmål om hvilke hovedoppgaver kandidatene hadde i sitt daglige arbeid. De ble de presentert for 10 svaralternativer og kunne velge inntil 3.

Det var særlig undervisning/opplæring og rådgivning/veiledning som var blant hovedoppgavene i bachelor -, master- og EVU-gruppene. Saksbehandling/forvaltning og utredningsarbeid var også valgt som en av de tre viktigste oppgavene i jobben, det samme var ledelse/prosjektledelse (U&O), samt kontor/sekretærarbeid (BRVL).

I doktorgruppen oppgav alle at de hadde undervisning/opplæring som en av de viktigste oppgavene, dernest oppgav nesten alle at de også drev med forskning, utvikling og rådgivning/veiledning. En del hadde oppgitt ”annet” som ett av tre alternativer, noe som betyr at spørsmålene som ble stilt i denne undersøkelsen ikke dekket alle mulige oppgaver. En del av BPED- og MVL-kandidatene hadde utdypet dette, men ikke alle.

Målgrupper i det daglige arbeidet

Kandidatene fikk presentert 7 svaralternativ i spørsmålet om hvilke målgrupper de var i kontakt med i sitt daglige arbeid. De kunne velge inntil 3.

BPED og BRVL-kandidatene hadde ulik profil. BPED-gruppen var mer innrettet mot barn og unge. BRVL-gruppen hadde valgt ”annet” hyppigst, noe som ble konkretisert til en viss grad (voksne og ungdom i ulike livssituasjoner). De var mer innrettet mot voksne enn den andre bachelorgruppen.

De med master i utdanning og oppvekst (U&O) var mest innrettet mot barn og ungdom, men også mot voksne i utdanning og arbeidsliv.

Kandidatene fra SpesPed var mest innrettet mot barn og ungdom, dernest mot små barn og hjelpeapparatet.

MVL-gruppen var primært innrettet mot arbeid med voksne i utdanning og arbeidsliv, samt mot innvandrere og flyktninger.

MRAD-kandidatene var også primært innrettet mot voksne i utdanning og arbeidsliv. De hadde valgt ”annet” som tredje alternativ, en kategori som ble konkretisert og viste stor spredning som inkluderte både barn, unge og voksne i ulike situasjoner.

I EVU-gruppen var de fleste i inngrep med personer innenfor hjelpeapparatet (både barn, ungdom og voksne med spesielle behov), de oppgav også barn og ungdom (skole og fritid), samt små barn i barnehage.

Doktorgruppen hadde som sin viktigste målgruppe voksne i utdanning, dernest voksne i arbeidslivet, samt barn og ungdom.

Opplevelse av jobben

Kandidatene fikk spørsmål om kvaliteter ved jobben; i forhold til muligheter for faglig og personlig utvikling. De aller fleste opplevde dette i stor grad. De skulle også vurdere om de hadde en jobb de var utdannet til. I utvalget sett under ett var over 80 positive til at det var godt samsvar mellom utdanningen og jobben. Det var imidlertid forskjell mellom gruppene. Blant de med master i EVU og de som hadde doktorgrad oppgav hhv. 97 og 100 prosent at det var god sammenheng mellom utdanning og jobb. De aller fleste i de andre mastergruppene opplevde også dette (mellom 82 og 87 prosent), men noe færre kandidater fra U&O-gruppen opplevde at dette var tilfelle (70 prosent). I begge bachelorgruppene var det rundt 60 prosent som mente at utdanning og jobb var godt tilpasset.

På spørsmålet om de anså sin nåværende jobb som attraktiv, ut fra egne krav og kriterier, var det forskjell mellom gruppene. I MRAD-gruppen og blant de med doktorgrad var det flest som var enig i utsagnet (81 prosent), dernest de med SpesPed og EVU (hhv. 78 og 76 prosent). Blant U&O- og MVL-kandidatene var det litt færre som anså jobben som attraktiv (hhv. 72 og 67 prosent), mens i bachelorgruppene var det kun halvparten som opplevde at dette var tilfelle.

Kandidatene skulle til sist vurdere hvordan det ville være å få en ny jobb som var minst like bra som den de hadde på undersøkelsestidspunktet. Om lag halvparten mente at dette kunne bli vanskelig (ergo var de tilfreds med den jobben de hadde), mens 23 prosent mente det ville være enkelt, mens en relativt stor andel (28 prosent) hadde ikke noe spesielt syn på dette.

Alt i alt kan man si at mange av master- og doktorkandidatene i denne undersøkelsen var godt tilfreds med den jobben de hadde fått etter endt utdanning. Noe færre i bachelorgruppene var tilfredse. Dette må sees i lys av at en del av bachelorkandidatene hadde fortsatt å studere, og dermed ikke var så etablert i jobb som de med mastergrad og doktorgrad.

Lønnsforhold

Kandidatenes lønnsforhold ble også undersøkt. Det var forskjell i lønnsnivå (gjennomsnitt) mellom ulike grupper. De to bachelorgruppene tjener mindre enn de med mastergrader og doktorgrad. Det er imidlertid svært stor spredning i gruppene (mellom 31 000 og 920 000 kroner), med unntak av EVU-gruppen hvor lønnsnivået ligger mellom 500 000 og 700 000 kroner). Den store spredningen skyldes sannsynligvis at det ikke er skilt på heltids- og deltidsjobb.

En analyse av lønn og alder viser at de yngste tjener gjennomsnittlig mindre enn de eldre. Det kom også fram her at i tre av aldersgruppene (22-25 år, 26-30 år og 40-49 år) var det stor spredning i lønn.

Kapittel 7. Vurdering av utdanningen

Kandidatene ble bedt om å vurdere den utdanningen de hadde tatt, om de ville valgt den samme om igjen, og hvor godt de følte at utdanningen hadde forberedt dem for nåværende jobb. De ble også bedt om å vurdere i hvor stor grad utdanningen hadde gitt dem teoretisk og praktisk kunnskap som de har bruk for i jobben, samt om de hadde utviklet evne til etiske betraktninger som de har bruk for i jobben.

De ble videre spurt om hvilken snittkarakter de hadde oppnådd i graden de tok. Til sist ble de bedt om å vurdere seg selv og sin kompetanse i forhold til 4 aspekter ved ansettbarhet (employability).

7.1 Tilbakeblikk på studievalget og vurdering av utbytte

7.1.1 Om studievalget

Kandidatene ble bedt om å vurdere sitt studievalg. Det var forskjell mellom gruppene i dette spørsmålet (tabell 44). BPED-gruppen var dem som i minst grad ville valgt samme studium om igjen (om lag 23 prosent), mens blant de med doktorgrad var det mye høyere andel som svarte bekreftende på dette (om lag 69 prosent). For øvrig ville halvparten av BRVL-kandidatene og en tilsvarende andel i MRAD-gruppen valgt samme studium. Litt under halvparten av SpesPed og EVU-kandidatene svarte det samme. Av masterkandidatene fra U&O og MVL var det en lavere andel som ville valgt samme studium (hhv. 33 og 39 prosent). I dette utvalget var det noen, men relativt få som kunne tenkt seg å velge en annen fagkombinasjon ved samme institutt eller fakultet (tabell 44).

Det kom fram at relativt mange av BPED-kandidatene (58 prosent) ville foretrukket en mer profesjonsrettet utdanning. Dette gjaldt også en del, men klart færre (29 prosent) av BRVL-kandidatene. I mastergruppene var det også en del som kunne tenkt seg en mer profesjonsrettet utdanning, flest i MVL-, MRAD- og SpesPed-gruppene (hhv. 18, 20 og 21 prosent). Færre av kandidatene fra U&O kandidatene svarte dette (om lag 11 prosent). De færreste i doktorgruppen ønsket seg en mer profesjonsrettet utdanning (6 prosent), og ingen av EVU-kandidatene.

Det kom fram at en god del av kandidatene var usikre på hva de ville valgt dersom de skulle begynne å studere på nytt. En stor andel av EVU-kandidatene var usikre (over 41 prosent), det samme var situasjonen i gruppen fra masteren i U&O (over 34 prosent). I mastergruppene SpesPed, MVL og MRAD og i doktorgradsgruppen, var det også kandidater som uttrykte at de var usikre på hva de ville valgt dersom de skulle startet helt på nytt (hhv. om lag 17, 18, 20 og 19 prosent).

De minst usikre var BPED og BRVL-kandidatene (hhv. 5 og 8 prosent).

Tabell 44: Hvis du skulle valgt utdanning på nytt, hva ville du valgt? 8 studieprogram.
Prosent (N=547).

Dersom du skulle begynt å studere på nytt i dag, ville du valgt:	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Samme studium	23.3	50.0	32.9	47.9	39.3	50.0	48.3	68.8	43.9
Annen fagkombinasjon fra instituttet	3.3	8.3	5.7	5.9	7.1	2.4	3.4	-	4.9
Annen fagkombinasjon fra samme fakultet	5.0	4.2	8.6	4.2	7.1	2.4	-	-	4.4
Annen fagkombinasjon fra annet fakultet	5.0	-	7.1	5.9	10.7	3.6	6.9	6.3	5.7
En mer profesjonsrettet utdanning (lærer, sykepleier, sosionom, psykolog etc.)	58.3	29.2	11.4	19.5	17.9	21.4	-	6.3	21.9
Usikker	5.0	8.3	34.3	16.5	17.9	20.2	41.4	18.8	19.2
Total (N)	100% (60)	100% (24)	100% (70)	100% (236)	100% (28)	100% (84)	100% (29)	100% (16)	100% (547)

$\chi^2 = 99.356$, $df=35$, $\text{sig} < 0.001$

7.1.2 Utbytte av utdanningen

Kandidatene skulle vurdere fire aspekter ved utdanningen sin: om den hadde forberedt dem til oppgavene de har i jobben, om de har fått teoretisk kunnskap, om de hadde fått praktiske ferdigheter, og til sist om utdanningen hadde gitt dem evne til etiske betraktninger de kan ha bruk for i jobben.

For det første viser resultatene at det er relativt stor forskjell mellom kandidatene når det gjelder opplevelsen av om utdanningen har forberedt dem for oppgavene de har i nåværende jobb (tabell 45). De fleste i doktorgruppen opplever dette (om lag 94 prosent), mens BPED-gruppen i mye mindre utstrekning har denne opplevelsen (36 prosent). For øvrig er det flere i MRAD-, EVU- og SpesPed-gruppen som svarer positivt på dette (hhv. 76 og 70 prosent), enn kandidatene med master i U&O, MVL og BRVL (63-64 prosent).

Tabell 45: Har utdanningen forberedt deg til oppgavene du har i nåværende jobb? 8 studieprogram. Prosent (N=542).

Har utdanningen forberedt deg til oppgavene i nåværende jobb?	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	27.6	18.2	15.7	13.2	14.8	7.1	13.3	-	14.0
Verken/eller	36.2	18.2	21.4	17.0	22.2	16.7	16.7	6.3	19.6
I stor grad	36.2	63.6	62.9	69.8	63.0	76.2	70.0	93.7	66.4
Total (N)	100% (58)	100% (22)	100% (70)	100% (235)	100% (27)	100% (84)	100% (30)	100% (16)	100% (542)

$\chi^2=36.060$, $df=14$, $\text{sig}<0.001$

Det andre spørsmålet som ble stilt, var i hvor stor grad utdanningen hadde gitt dem teoretisk kunnskap som de kan bruke i jobben (tabell 46). Her var det ikke forskjell mellom gruppene, og det er åpenbart at utdanningen har gitt de fleste et godt teoretisk grunnlag (om lag 83 prosent). I alt 10 prosent oppgir at dette ikke har betydning verken i den ene eller andre retningen, mens om lag 7 prosent ikke synes at utdanningens teoretiske skolering kommer til nytte i jobben de har.

Tabell 46: Har utdanningen gitt deg teoretisk kunnskap du har bruk for i jobben? 8 studieprogram. Prosent (N=540).

Teoretisk kunnskap	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	15.5	13.6	8.6	4.7	7.4	8.4	6.7	-	7.4
Verken/eller	15.5	13.6	8.5	8.5	11.1	15.7	-	-	10.0
I stor grad	69.0	72.7	82.9	86.8	81.5	75.9	93.3	100.0	82.6
Total (N)	100% (58)	100% (22)	100% (70)	100% (235)	100% (27)	100% (83)	100% (30)	100% (16)	100% (540)

Ikke forskjell

Det tredje utbytterelaterte spørsmålet de fikk, gjaldt om de hadde fått praktiske ferdigheter gjennom utdanningen som de har bruk for i jobben (tabell 47). Her var det forskjell mellom gruppene, hvor først og fremst MRAD-kandidatene (87 prosent), dernest BRVL-gruppen og de med doktorgrad var klart mer positive til dette enn de andre kandidatene (hhv. 55 og 50 prosent). I mastergruppene (SpesPed, MVL og EVU) ser vi at godt under halvparten av kandidatene opplever at utdanningen har gitt anvendbare, praktiske ferdigheter i forhold til jobben (hhv. 37, 39 og 43 prosent). Av masterkandidatene var U&O-gruppen minst positive (om lag 28 prosent), og totalt sett var BPED-gruppen var minst positiv (22 prosent).

Tabell 47: Har utdanningen gitt deg praktiske ferdigheter du har bruk for i jobben? 8 studieprogram. Prosent (N=539).

Praktiske ferdigheter	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	55.2	36.4	54.9	34.5	30.8	7.1	20.0	-	33.2
Verken/eller	22.4	9.1	16.9	28.4	30.8	7.1	36.7	50.0	23.4
I stor grad	22.4	54.5	28.2	37.1	38.5	85.7	43.3	50.0	43.4
Total (N)	100% (58)	100% (22)	100% (71)	100% (232)	100% (26)	100% (84)	100% (30)	100% (16)	100% (539)

$\chi^2=113.178$, df =14, sig <0.001

Det siste utbyttespørsmålet handlet om utdanningen hadde gitt dem evne til etiske betraktninger som kan komme til nytte i jobben. Her var det ingen forskjell mellom gruppene (tabell 48). De aller fleste (om lag 82 prosent) oppgav at dette i stor grad var tilfelle. Om lag 13 prosent var mer forbeholdne til dette, mens nesten 6 prosent mente at dette i liten grad hadde betydning.

Tabell 48: Har utdanningen gitt deg evne til etiske betraktninger som du har bruk for i jobben? 8 studieprogram. Prosent (N=542).

Evne til etiske betraktninger	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
I liten grad	6.9	-	4.2	6.4	11.1	3.6	3.3	12.5	5.7
Verken/eller	15.5	13.6	18.3	12.8	-	9.5	20.0	6.3	12.9
I stor grad	77.6	86.4	77.5	80.8	88.9	86.9	76.7	81.2	81.4
Total (N)	100% (58)	100% (22)	100% (71)	100% (234)	100% (27)	100% (84)	100% (30)	100% (16)	100% (542)

Ikke forskjell

7.2 Karakter og ansettbarhet

7.2.1 Karakterer

Kandidatene ble bedt om å oppgi hvilken snittkarakter de hadde oppnådd på graden de tok (tabell 49). Det var forskjell mellom kandidatene på de ulike programmene.

I alt 95 prosent av kandidatene fra MRAD har de to høyeste karakterene (A eller B), om lag 4 prosent fikk C.

Dernest kom kandidatene fra MVL, hvor 75 prosent fikk A eller B, 25 prosent fikk C.

Blant kandidatene fra U&O-gruppen fikk over 72 prosent A eller B, 25 prosent fikk C og om lag 3 prosent fikk svakere karakterer.

Blant EVU-kandidatene var det om lag 67 prosent som fikk de to høyeste karakterene, 23 fikk C.

I doktorgruppen fikk 64 prosent A eller B, en relativt høy andel (35.7 prosent) ønsket ikke å oppgi karakter.

Om lag 62 prosent av kandidatene med master i SpesPed fikk A eller B, 34 prosent fikk C.

Bachelorgruppene BPED og BRVL hadde færre kandidater med de to høyeste karakterene (hhv. 37 og 57 prosent), hhv. 52 og 30 prosent fikk C, hhv. 5 og 4 prosent fikk D.

Tabell 49: Snittkarakter på graden. 8 studieprogram. Prosent. (N=545).

Snittkarakter på graden	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
A	3.3	-	8.3	6.4	10.7	14.5	10.0	35.7	8.4
B	33.3	56.5	63.9	55.3	64.3	80.7	56.7	28.6	57.8
C	51.7	30.4	25.0	34.0	25.0	3.6	23.3	-	28.1
D	5.0	4.3	1.4	2.6	-	-	-	-	2.0
Vil ikke oppgi	6.7	8.7	1.4	1.7	-	1.2	10.0	35.7	3.7
Total (N)	100% (60)	100% (23)	100% (72)	100% (235)	100% (28)	100% (83)	100% (30)	100% (14)	100% (545)

$\chi^2=133.277$, $df=28$, $sig <0.001$

7.2.2 Ansettbarhet

Kandidatene ble bedt om å dele sine oppfatninger av om de føler seg ansettbar, i betydningen å ha kunnskaper og ferdigheter som skal til for å holde på en tilfredsstillende jobb, om de anser seg som kvalifiserte til å gjøre en bra jobb, om de har et bilde av hva arbeidsgivere ser etter og verdsetter, og om de anser seg selv som godt i stand til å fremheve sine fortrinn overfor arbeidsgivere.

Det første aspektet dreier seg om opplevelsen av å ha de kunnskapene og ferdighetene som skal til for å holde på en god jobb (tabell 50). Det var forskjell mellom gruppene i dette spørsmålet. Mange i bachelorgruppene opplevde å ha dette (hhv. 81 og 83 prosent), men i noe mindre utstrekning enn kandidatene fra de ulike mastergruppene, og de med doktorgrad (mellom 92 og 100 prosent).

Tabell 50: Opplever å ha kunnskap og evner som skal til for å holde på en tilfredsstillende jobb. 8 studieprogram. Prosent. (N=545).

Har kunnskapen og evnene som skal til for å holde på en tilfredsstillende jobb	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Uenig	10.3	4.2	4.2	3.8	-	1.2	3.3	-	3.8
Verken/eller	8.7	12.5	4.2	1.7	3.6	-	-	-	2.9
Enig	81.0	83.3	91.5	96.4	96.4	98.8	96.7	100.0	93.2
Total (N)	100% (58)	100% (24)	100% (71)	100% (235)	100% (28)	100% (84)	100% (30)	100% (16)	100% (546)

$\chi^2=30.694$, $df=14$, $sig <0.005$

På spørsmålet om de opplever å ha de ferdighetene som trengs for å gjøre det bra i en jobb, var det ingen forskjeller mellom de 8 gruppene (tabell 51). Nesten alle (om lag 97 prosent) var enig i utsagnet, 2 prosent svarte verken/eller og rundt 1 prosent opplevde at de ikke hadde ferdighetene som trengs. Kun BPED-gruppen og SpesPed-gruppen hadde valgt dette svaralternativet.

Tabell 51: Opplever å ha de ferdigheter som trengs for å gjøre det bra i en jobb. 8 studieprogram. Prosent. (N=545).

Har ferdighetene som skal til for å gjøre det bra i en jobb	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Uenig	3.4	-	-	2.1	-	-	-	-	1.3
Verken/eller	6.9	4.2	1.4	1.3	-	2.4	-	-	2.0
Enig	89.7	95.8	98.6	96.6	100.0	97.6	100.0	100.0	96.7
Total (N)	100% (58)	100% (24)	100% (71)	100% (235)	100% (28)	100% (83)	100% (30)	100% (16)	100% (545)

Ikke forskjell

Det neste spørsmålet handlet om i kandidatene er innforstått med hvilke ferdigheter og erfaringer som verdsettes av arbeidsgivere (tabell 52). Her var det heller ingen forskjeller mellom gruppene, og de aller fleste svarte bekreftende på spørsmålet (om lag 91 prosent). Rundt 7 prosent uttrykte mer usikkerhet, mens om lag 3 prosent mente at de ikke visste hvilke vurderinger av kompetanse arbeidsgivere gjør.

Tabell 52: Vet hvilke ferdigheter og erfaringer som verdsettes av arbeidsgivere. 8 studieprogram. Prosent. (N=545).

Vet hvilke ferdigheter og erfaringer arbeidsgivere verdsetter	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Uenig	3.4	8.3	2.9	2.1	-	2.4	3.4	-	2.6
Verken/eller	10.3	4.2	7.1	6.4	14.3	6.0	-	6.3	6.8
Enig	86.2	87.5	90.0	91.5	85.7	91.7	96.6	93.9	90.6
Total (N)	100% (58)	100% (24)	100% (70)	100% (234)	100% (28)	100% (84)	100% (29)	100% (16)	100% (543)

Ikke forskjell

Til sist ble kandidatene presentert for spørsmålet om de vet hvordan de skal framheve sine fortrinn overfor arbeidsgivere (tabell 53). Det er ikke forskjell mellom gruppene. Vi ser at om lag 81 prosent føler seg trygge på dette, mens en relativt stor andel uttrykker usikkerhet eller en klart negativ holdning til dette (nesten 19 prosent).

Tabell 53: Vet hvordan jeg skal framheve mine fortrinn overfor arbeidsgivere. 8 studieprogram. Prosent. (N=545).

Vet hvordan jeg skal framheve mine fortrinn overfor arbeidsgivere	BPED	BRVL	Master U&O	Master SpesPed	MVL	MRAD	EVU (4 prog)	Doktor	Total
Uenig	8.6	8.3	5.6	5.6	3.6	2.4	3.3	-	5.1
Verken/eller	19.0	12.5	12.7	12.4	14.3	11.9	13.3	25.0	13.6
Enig	72.4	79.2	81.7	82.1	82.1	85.7	83.3	75.0	81.3
Total (N)	100% (58)	100% (24)	100% (71)	100% (234)	100% (28)	100% (84)	100% (30)	100% (16)	100% (545)

Ikke forskjell

Det ble laget en sumvariabel "Ansettbarhet" av disse fire spørsmålene (Cronbachs alfa: $\alpha = 0.82$). Det ble gjort en analyse av hvordan kandidatene fra de 8 studieprogrammene opplevde sin ansettbarhet, og det kom fram en signifikant forskjell mellom BPED-gruppen og de andre gruppene. En Bonferroni post hoc-test viste at denne bachelorgruppen skåret lavere på sin opplevelse av ansettbarhet.

Kandidatene fra MRAD og MVL skåret høyest av alle på sin opplevelse av ansettbarhet (mean 18.35 og 18.25), dernest kom kandidatene fra EVU-mastrene og de med doktorgrad (mean 18.14 og 18.06). Kandidatene fra masterprogrammene SpesPed og U&O skåret likt, men litt lavere enn de andre (mean 17.83). BRVL skåret omtrent på nivå med dette (mean 17.54), mens den andre bachelorgruppen BPED skåret lavest (mean 16.52).

Tabell 54: Opplevelse av ansettbarhet. 8 studieprogram. Enveis Anova.

Program (1-8)	N	Mean	Std. d	Min	Max
Bachelor i Pedagogikk (BPED)	58	16.52	2.87	4	20
Bachelor i Rådgivning og Voksnes læring (BRVL)	24	17.54	2.81	10	20
Master i Utdanning & Oppvekst (U&O)	70	17.83	2.23	9	20
Master i Spesialpedagogikk (SpesPed)	233	17.83	2.46	4	20
Master i Voksnes læring (MVL)	28	18.25	2.24	13	20
Master i Rådgivningsvitenskap (MRAD)	83	18.35	1.90	12	20
EVU-master (4 prog)	29	18.14	1.98	14	20
Doktor	16	18.06	1.70	14	20
Total	541	17.80	2.40	4	20

F_(welch)=2.746, df=7,105.06, sig<0.05.

7.3 Oppsummering: vurdering av utdanningen

Studievalget

I et tilbakeblikk på utdanningen skulle kandidatene vurdere selve valget av studium. Omlag 44 prosent av hele utvalget ville valgt samme studium om igjen, 22 prosent ville valgt en mer profesjonsrettet utdanning, mens 19 prosent var usikre. De resterende kunne tenkt seg andre fagkombinasjoner, ved samme institutt, fakultet eller ved andre fakultet.

Det var også forskjeller mellom kandidatene. BPED-gruppen var de som i minst utstrekning ville valgt samme studium om igjen (23 prosent), mange ville heller satset på en mer profesjonsrettet utdanning (58 prosent). Blant dem med doktorgrad var det flest som ville valgt det samme om igjen (69 prosent), mens 19 prosent var usikre.

Om lag halvparten av BRVL-, SpesPed-, MRAD- og EVU-kandidatene ville valgt det samme om igjen. I disse gruppene var det også en relativt høy andel som i tilbakeblikk ville valgt en mer profesjonsrettet utdanning. Det kom også fram at over 42 prosent av EVU-kandidatene var usikre på hvilke andre valg de ville gjort dersom de skulle startet på nytt.

En litt lavere andel av kandidatene fra U&O og MVL ville valgt det samme om igjen (hhv. 33 og 39 prosent), i U&O-gruppen var det relativt mange usikre (over 34 prosent), mens i MVL-gruppen var det en del (18 prosent) som kunne tenke seg en mer profesjonsrettet utdanning, eller de var usikre (18 prosent) .

Utbytte av utdanningen

Det var en del variasjon mellom gruppene i forhold til om de opplevde at utdanningen hadde forberedt dem til oppgavene de hadde i nåværende jobb. De fleste med doktorgrad var enige i dette, dernest de med MRAD, SpesPed og EVU-master (mellom 70 og 94 prosent). Noe færre fra MVL, U&O og BRVL opplevde dette (63 prosent). Det var kandidatene fra BPED som i minst grad opplevde dette (36 prosent).

Det ble også stilt spørsmål om utdanningen hadde gitt dem teoretisk kunnskap som de har bruk for i jobben. De aller fleste svarte bekreftende på dette (83 prosent), 7 prosent opplevde ikke dette i særlig grad, mens 10 prosent svarte verken/eller. Det var ikke forskjell mellom gruppene.

Det tredje utbytterelaterte spørsmålet dreide seg om de hadde fått praktiske ferdigheter gjennom utdanningen som de hadde bruk for i jobben. Her var det forskjell mellom gruppene. MRAD-kandidatene opplevde dette i betydelig større utstrekning enn alle de andre (86 prosent). Litt over halvparten (55 prosent) av BRVL-kandidatene oppgav det samme, mens det var færrest i BPED-gruppen som mente at de hadde fått anvendelige praktiske ferdigheter (22 prosent).

Det siste spørsmålet i denne kategorien handlet om utdanningen hadde gitt dem evne til etiske betraktninger som kan komme til nytte i jobben. De fleste oppgav at dette var tilfelle (82 prosent), mens 13 prosent var mer forbeholdne og 6 prosent var negative til dette.

Alt i alt viser disse resultatene at de fleste kandidatene hadde godt utbytte av utdanningen på flere områder.

Karakterer

Kandidatene ble bedt om å oppgi snittkarakteren de fikk på graden de hadde tatt. Det var forskjell mellom gruppene, hvor MRAD-gruppen kom ut med de beste karakterene (95 prosent fikk A eller B). Blant MVL-kandidatene fikk 75 prosent A eller B, og 25 prosent fikk C. I U&O-gruppen fikk 72 prosent A eller B, 25 prosent fikk C.

Også mange fra EVU-gruppen og SpesPed-gruppen fikk tilsvarende gode karakterer; A eller B (67 og 62 prosent), hhv. 23 og 34 prosent fikk C. Nærmere 57 prosent av BRVL-kandidatene fikk A eller B, over 30 prosent fikk C, mens i BPED-gruppen var det nærmere

37 prosent som fikk de to høyeste karakterene og 52 prosent fikk C. I utvalget sett under ett var det 2 prosent som fikk D, ingen fikk laveste ståkarakter.

Alt i alt kan en si at det var overveiende høyt karakternivå blant disse kandidatene.

Ansettbarhet

Det var av interesse å få et bilde av hvordan disse kandidatene anså seg selv i forhold til ansettbarhet (employability). Dette kan defineres som ”evne til å finne og beholde arbeid”(Harvey 2001; Wittekind et al.2010; Green, 2011)⁶.

Det ble stilt 4 enkeltspørsmål, og disse inngikk så i en sumvariabel som måler ansettbarhet. Det første spørsmålet handlet om de opplever å ha de kunnskaper og evner som trengs for å holde på en tilfredsstillende jobb. Det var forskjell mellom gruppene, hvor litt færre i bachelorgruppene svarte bekreftende på dette enn dem med mastergrader og doktorgrad.

Det andre spørsmålet handlet om de mener å ha de ferdigheter som trengs for å gjøre en god jobb. Her var det ikke forskjell mellom kandidatgruppene, og de svarte overveiende positivt (97 prosent).

Det tredje spørsmålet handlet om de er innforstått med hvilke ferdigheter og erfaringer som verdsettes av arbeidsgivere. Her var det heller ikke forskjell mellom gruppene, og de aller fleste svarte bekreftende på dette (91 prosent), mens 7 prosent var usikre og 3 prosent oppgav at de ikke visste.

Det fjerde spørsmålet handlet om de vet hvordan de kan fremheve sine fortrinn overfor arbeidsgivere. Heller ikke her var det forskjell mellom gruppene. Om lag 81 prosent svarte bekreftende, omlag 14 prosent var usikre og 5 prosent mente at dette kunne de ikke.

Analysen av ansettbarhet i de ulike gruppene viser at kandidatene fra MRAD og MVL skåret høyest på sin opplevelse av ansettbarhet, dernest EVU-kandidatene og de med doktorgrad. De med master i SpesPed og U&O skåret likt (og litt lavere), BRVL-gruppen skåret høyest av bachelorene, mens BPED-gruppen skåret lavest i hele utvalget.

Alt i alt kan en slå fast at utdanningen fra instituttet har gitt de uteksaminerte kandidatene godt utbytte både faglig og personlig.

⁶ Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109.

Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 566-586

Green, F.(2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impact of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.

Referanser

Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Third Ed. Sage.

Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impact of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.

Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109.

Landrø, K. og Rønning, W.M. (2018): Studieveiledning i høyere utdanning – en kompleks og utfordrende oppgave. *Uniped*, 3, s 331-346.

Rønning, W.M. og Landrø, K. (2015): *Studieveiledningstilbudet til NTNU-studenter. Status og utfordringer*. Rapport NTNU.

Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 566-586

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD



Wenche M. Rønning
7491 TRONDH EIM

Vår dato: 07.12.2017
ref:

Vår ref: 57372 / 3 / H IT

Deres dato:

Deres

Tilråddning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 23.11.2017 for prosjektet:

57372	Kandidatundersøkelsen 2017 NTNU-IPL. En undersøkelse blant tidligere studenter om nåværende arbeidslivstilknytning.
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Wenche M. Rønning

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt
Ved prosjektslutt 30.12.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54 / hildur.thorarensen@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Vedlegg 2: Følgebrev til kandidatene

Kjære tidligere student.

Institutt for pedagogikk og livslang læring (NTNU-IPL), (tidligere Pedagogisk institutt og Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap) gjør en undersøkelse blant uteksaminerte studenter fra perioden 2012-17. Vi ønsker vite hvor du har tatt veien etter endt utdanning, og hvor tilfreds du er med din kompetanse. Har utdanningen vist seg å være brukbar og relevant for arbeidslivet?

Spørreskjemaet sendes ut til alle som har fått vitnemål enten fra bachelor, master, ph.d. eller EVU (etter- og videreutdanning). Det er selvsagt frivillig å delta i undersøkelsen, men vi oppfordrer deg sterkt til å svare. Dette vil danne grunnlag for å vurdere om den utdanningen vi tilbyr våre studenter er relevant i samfunns- og arbeidsliv.

Her er lenken til spørreskjemaet:

< lenke inn her >

Alle opplysninger behandles konfidensielt, og resultatene vil presenteres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Datamaterialet vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2018. Undersøkelsen er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) AS.

Alle som svarer på undersøkelsen blir med i en trekning om 3 Ipad'er.

Undersøkelsen gjennomføres ved Institutt for pedagogikk og livslang læring (NTNU-IPL) ved Forsker Wenche M. Rønning (tlf 73592871, wenche.m.ronning@ntnu.no). Ta gjerne kontakt hvis det er behov.

Takk for at du er villig til å delta!

Vedlegg 3: Arbeidssted etter studieprogram

Bachelor i pedagogikk	Samlokaliserte boliger
	Hapro Involve ved Jessheim
	Hallset skole, Trondheim kommune
	Signo
	Barnehage
	For Pedagogisk Vikarsentral
	EY (Ernst & Young)
	Barnehage
	Asker kommune
	Psykiatrien
	Helse midt norge it
	I barnehage.
	Restaurant Ro
	Trondheim kommune
	Barnehage
	Oslo Kommune, Bydel Sagene.
	NAV
	Skedsmo kommune, Asak barnehage
	nordhus skole, Brønnøy kommune
	NAV
	Grong
	Skaun kommune, for tiden Buvik skole
	AS Rehabil
	Hong Kong
	Dokka Barnehage
	Ålesund kommune, Ellingsøy Barnehage.
	Mestring og læringsenteret, Ekne
	Kolonial.no
	Heimta
	29
Bachelor i rådgivning og voksnes læring	Brekstad
	Oslo, Skøyen
	NAV
	Jobber pdd på Oppfølgingstjenesten, men fra 01.01.18 starter jeg i ny jobb som jobbspesialt hos Euroskolen.
	Escala Karriere
	Trondheim
	NTNU
	Telenor
	Ilse Jacobsen klesbutikk (70%), og nylig fått mulighet til å ta noen vikartimer (undervisning) hos Enhet for voksenopplæring.
	Kapto AS
	Barneverntjenesten
	Kvalifiseringssenter for innvandrere, Trondheim kommune
	NAV
	13
Master i pedagogikk, utdanning og oppvekst	Norservice
	Synsam, NTNU
	Ungdomsskole
	Charlottenlund barneskole
	Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning
	Orkdal
	Vinne barnehage
	NTNU
	Nord Universitet
	Orkdal kommune, enhetsleder barnehage
	DMMH

	Trondheim kommune
	NTNU
	NAV
	Billingstad barnehage
	Oppdal kommune
	Voksenopplæringen
	Grunnskole (lektor med tilleggsutdanning)
	Trondheim
	NTNU
	Skole
	verdal kommune som leder i barnehage
	Trondheim kommune
	Høgskulen på Vestlandet
	Trondheim kommune
	Barnehage
	DMMH
	Grunnskole
	Livid Jeans Retail AS
	Barnehage
	NTNU, Avdeling for studenttjenester.
	StOlav hospital
	Styrer i barnehage
	Gjesdal kommune, ungdomsskole
	Stjørdal kommune, Stokkan Ungdomsskole
	NAV Arbeid og ytelser Hamar
	Thor Olsen barnehage
	Møre og Romsdal fylkeskommune
	Sunnadal kommune
	Montessoriskolen i Stavanger
	Høgskolen i Østfold, avdeling for lærerutdanning
	Heimdal vgs
	Vinderen Skole
	Barnebolig.
	Ole Vig videregående skole
	NTNU, ILU
	Ila Aktivitetsskole
	Dronning Mauds Minne
	Rambøll Management Consulting
	Larvik
	Psoriasis- og eksemforbunder
	Fosnes kommun, flyktningtjenesten, flyktningkoordinator/programrådgiver
	Trondheim kommune
	Rosenborg skole
	DMMH
	I barnehage
	ungdomsskole og barnevernet
	57
Master i pedagogikk, spesial-pedagogikk	DMMH
	Trondheim kommune
	Pedagogisk psykologisk tjeneste
	KVT
	Nordvoll skole og autismesenter
	Steinerskolen
	Samisk Høyskole
	Odal PPT
	Trondheim kommune
	Fredrikstad Kommune - Råkollen skole avd. Ressursteamet

Jobber i Nord-Trøndelag fylkeskommune, avdeling for videregående opplæring
Barnehage
Aalesund internationa scjool
Malvik vgs
Statped
Statped
Barnehage
Barnehage
Dagskolen
Tiller videregående skole
NAV
Trondheim kommune
Brønnøysund barne- og ungdomsskole
Barneskole
DMMH
Kolstad skole
Bærum kommune
Skatval skole. Stjørdal kommune
Har jobbet ved avdeling for Habilitering i 6 år
Majorstuen skole
Fagseksjon barnehage
PPT
Lysheim skole
Ungdomsskole
Barnehage
PPT
Sunndal Kommune
Klæbu kommune
Olderskog barnehage, Vefsn kommune
Grunnskolen
Levanger kommune, Frol barneskole
Steindal skole
Skole
Byomfattende avdeling for elever med Asperger syndrom, Hauketo skole, Oslo kommune
Nylund skole
Barneskole i Sandnessjøen
Trondheim kommune
Ladesletta bhg.
Barneskole
Barneskole (1-7)
Barnehage midtre gauldal kommune
Barnehage
Barneverntjenesten i Klæbu
Studentsamskipnaden
Lektor ved Kyambogo University i Uganda (utveksling via HiOA)
Lademoen barnehage
Nardo skole
Jakobsli skole
Vikåsen SkoleTrondheim Hundeskole
Bandershage og Gnist barnehager
Bærum Kommune, Storøya Barnehage
Trondheim Kommune, BFT midtbyen: PPT
habiliteringsteam
Oppegård kommune
Barnehage
Barnehage
Barnehage i Trondheim kommune

Ila skole
Syns- og Audiopedagogisk Teneste
privatpraktiserende audiopedagog
St.Olav
Toppåsen skole
Barnehage i Oslo kommune
Kattem barnehager
Statped
Enhet barnehager, Fet kommune
Åsveien skole og ressurscenter
Barnehage
Huseby skole
St. Sunniva barnehage
Trasop skole
Barnas hus barnehage
Grunnskole
Bratsberg FUS Kulturbarnhage
Trondheim kommune
Hegra Ungdomsskole
BUP Kristiansund
Videregående skole
Volsdalen skole, Ålesund kommune
Trondheim kommune
Steinkjer videregående skole
PPT
Nesøya skole, Asker kommune
Eide kommune, barneskole
Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (NTNU)
Vahl skole
Privat barnehage
Kanvas
Statped
Oslo
Ppt
Ahus
Orkdal kommune
Orkdal kommune, PPT
Finstad skole
Sverresborg skole
Ungdomsskole
Grunnskolen (ungdomstrinnet)
Leksvik videregående skole, Nord-Trøndelag Fylkommune
Statlig beredskapshjem
Lilleby skole
Kommunal sjef for barnehager
Statped midt.
Flyktningetjenesten
Skole
Sit barn
Gnist barnehager Trøa
Steinerskolen barneskole
Steinkjer kommune
Ranheim skole
Trondheim kommune. Barneskole.
Misjonær i Atyrá, Paraguay.Arbeidsgiver: Betel Trondheim.
St. Olavs hospital HF
Hegra ungdomsskole

Stjørdal
Skole
Drammen kommune
Kvaløysletta Ungdomsskole
Etiopia
Skole
BUP
Hegra barnehage
Kjør for livet
Jobber som au pair i Nederlandsk familie
Levanger Ungdomsskole, Levanger
NAV Lerkendal
Tyholtunet barnehage
Barne-og ungdomsskole
Barneskole i Bærum kommune
Verdalsøra barneskole
Oslo kommune
fylkesmannen i nord trøndelag, oppvekst- og utdanningsavdelingen
Grunnskole
Bjørnevatn Skole
Trondheim kommune
Taraxacum bhg., Stjørdal.
Bestum skole
Pedagogisk-psykologisk rådgiver i PPT.
Trondheim kommune, Kvalifiseringssenter for innvandrere
Hemne
Siltdråpen barnehager
PPT
Møller barnehage, Statped
Surnadal ungdomsskuleSurnadal kommune6650 Surnadal
Barneskole, Oslo.Kontaktlærer i en spesialklasse.
Evjen barnehage
Gjøklep Ungdomsskole
Økernly barnehage, ped.leder.
Klemetsrud skole
Sykehuset i Østfold, Edwin Ruud dps. Tok videre utdanning og ble psykolog. Jobbet kun som spes.ped ved siden av psykologstudiene.
Trondheim kommune (jobber på en barneskole)
Uranienborg skole
PPT, Verdal kommune
Barnehage
Flatåsen skole, Trondheim Kommune.
Nøtterøy kommune
Sentrum barnehager
Stjørdal
Ppt
Åsveien skole og ressursenter
Fredly Folkehøgskole
Asker kommune
Nardo skole
Nord universitet Levanger
Trondheim kommune
Melhus kommune. Lærer og Spesialpedagog.
Helse Nord-Trøndelag
Tanem skole
Fylkeskommune (vgo)
Statped

	Meldal kommune, PPT
	Oslo Voksenopplæring Nydalen
	SEBASTIAN KOLOWA MEMORIA UNIVERSITY (SEKOMU) TANZANIA
	Kattem skole
	Nerdrumshagen barnehage
	Vårtun kristne oppvekstsenter og Nord universitet
	Trondheim kommune
	Utadrettet tjeneste ved Lønnebakken skole
	Stjørdal kommune, Hegra barnehage
	Øvre sjetnan barnehager
	Oslo kommune, grunnskole
	Barne- og ungdomsskole
	Steinkjer PPT
	Barne- og familietjenesten, PP-rådgiver
	Utleira/Stubban barnehage
	Verdal kommune
	Oppsal skole
	Barneskole
	Pedagogisk psykologisk tjeneste
	Løkkeberg barnehage
	BUP
	Stavanger kommune
	BUP Poliklinikk, St. Olavs
	Kristiansund kommune
	Trondheim kommune
	Barnehage
	PPT
	Ungdomsskole
	Kristiansand
	Tverrfaglig spesialisert rusbehandling. Blå Kors Lade behandlingssenter
	Utlandet
	Statped vest
	aalesund international school
	Kattem barnehager
	214
Master i voksnes læring	Nord universitet
	NTNU, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse
	Trondheim kommune, østbyen helsehus
	Staten
	Coop Oppdal
	Sykehuspartner HF
	Forsvaret
	NTNU
	NTNU-MH-ISM
	NTNU, Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie
	AS Reko
	Trondheim kommune, BFT Omsorgsenheten
	Flyktningetjeneste
	Studieforbundet Folkeuniversitetet
	Sprakskole
	NTNU
	barnekole i oslo
	Oslo
	Borre ungdomsskole, Horten kommune
	Trondheim kommune og bufetat
	Barnehage
	NTNU

	Telia Norge
	Euroskolen / Sonans Karriere
	Ntnu
	St. Olavs Hospital
	Oslo
	27
Master i rådgivning/ rådgivnings- vitenskap	Betania Malvik som logoped
	Ppt
	Rauma Kommune
	Lillestrøm
	NTNU institutt for lærerutdanning
	Barne- og familietjenesten Heimdal
	Eget firma.
	Trondheim kommune
	trondheim kommune
	Sør Trøndelag fylkeskommune Melhus vgsNTNU IPL
	Nav
	Nidaros bispedømmekontor
	NTNU
	Oppfølgingsenheten Frisk AS
	PPT (pedagogisk-psykologisk tjeneste), levanger
	Rådgiver på ungdomsskole i Oslo
	Oslo
	Fylkesmannen i Oslo og Akershus
	Høgskolen Kristiania
	Oslo voksenopplæring Rosenhof
	Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo (Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus er arbeidsgiver).
	Sonans Karriere
	Heggli, barnevern
	Stavanger DPS, Stavanger universitetssykehus
	Oslo
	NTNU
	Kvalifiseringssenter for innvandrere
	Stiftelsen Fossumkollektivet
	Universitet i Oslo.
	AS3
	Nav
	På en helsestasjon og hos en tiltaksleverandør til Nav (attføringsbedrift)
	Høgskolen i Innlandet
	Euroskolen
	Navigator Kompetanse
	NTNU
	BDO
	NKI Nettstudier
	Tiltaksbedrift
	Sonans Karriere.
	voksenopplæring
	Trondheim kommune, Barne-og familietjenesten , PPT
	Oslo kommune, utdanningsetaten, rådgiver i VGS
	Malvik vgs som rådgiver og lærer
	Muritunet AS
	Psykologisk rådgivningstjeneste i München
	Furene AS
	NTNU Institutt for lærerutdanning
	Trondheim sentrum
	NTNU

	Brisk Kompetansesenter AS	
	Hosletoppen skole	
	Bain & Company	
	Personaltjenesten i Trondheim kommune, Opplæringskontoret	
	St.Olavs Hospital	
	Larsnes skole, Sande kommune	
	NAV	
	Fosen barnevernstjeneste	
	Statens jernbanetilsyn	
	Pedagogisk-psykologisk tjeneste (ppt)	
	NTNU	
	NTNU	
	Rennebu kommune	
	HR seksjon	
	Kirkens Bymisjon	
	Samisk videregående skole, Karasjok	
	Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Drammen. Ikke særlig anonymt lenger dette kanskje.	
	NTNU Institutt for lærerutdanning	
	PP-Tjenesten	
	NAV Ringsaker	
	Handelshøyskolen BI	
	NTNU	
	Intempo AS	
	Attføringsbransjen, privat bedrif, Adecco	
		74
EVU: Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk, studieretning audio-pedagogikk	Statped	
	Statped Heimdal	
	Statped, fagavdeling hørsel	
	Holmestrand	
	Alta videregående skole	
	Barnehage	
	Statped	
	Statped	
	Ålesund sjukehus	
		9
EVU: Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk, studieretning synspedagogikk	Enggrav skole og barnehage	
	Statped Trondheim	
	Fylkesmannen i nordland	
	Statped	
	Videregående skole	
	Lillehammer læringssenter	
		6
EVU: Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk, studieretning spesialpedagogikk	Breidablikk barnehage	
	Barne og familievern, institusjon	
	Pedagogisk-psykologisk tjeneste	
	Barneskole	
		4
EVU: Erfaringsbasert master i pedagogisk/psykologisk rådgivning	PPT	
	PPT	
	PPT	
	Trondheim kommune	
	Sør-Trøndelag fylkeskommune	
	PPT Værnesregionen	
	PP-tjenesten	

	Ppt	
	Pp-tjenesten	
	Grong kommune	
		10
Doktorgrad i pedagogikk	Nord universitet	
	Høgskolen i Sørøst-Norge	
	NTNU	
	Fakultet for sykepleie og helsevitenskap, Nord universitet	
	Høgskolen i Innlandet	
	Trondheim	
	Statped midt	
	Nord Universitet	
	Høgskolen i Innlandet	
	NTNU	
	SINTEF - konsernstab	
	Georgetown UniversityGeorge Washington UniversityGeorge Mason UniversityWorld Beyond War	
	UiS	
	NTNU	
	IPL	
	NTNU	
		16

Vedlegg 4: Spørreskjema
(Se neste side.)



Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL

Side 1 av 8

Hva handler denne undersøkelsen om?

Denne kandidatundersøkelsen sendes ut til tidligere studenter som i perioden vårsemesteret 2012 til og med vårsemesteret 2017 har tatt en grad ved Pedagogisk institutt, Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap (IVR) eller fra det nye instituttet, Institutt for Pedagogikk og livslang læring (IPL). Spørreskjemaet sendes til bachelor-, master- og doktorgradskandidater, samt til etter -og videreutdanningsstudenter (EVU).

Vi ønsker å få mer kunnskap om hva du har gjort etter endt studium, hvor du står i forhold til arbeidslivet, og hvor relevant dere opplever at utdanningen har vært i denne sammenhengen. Dette er opplysninger som våre nye studenter ofte etterspør, og vi håper derfor at du vil dele egne erfaringer med oss. Vårt mål er tilby en best mulig utdanning som er samfunnsrelevant for aktuell for yrkeslivet.

Neste

Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL

Side 2 av 8

Du kan besvare skjemaet i flere økter. Bryter du av midt på en side, klikker du på «Lagre» nederst på sida. Bruk lenken i e-postinvitasjonen for å komme tilbake til skjemaet.

Bakgrunnsinformasjon

1. Kjønn:

- ☐ Kvinne
☐ Mann

2. Fødselsår (4 siffer):

3. Bor du alene eller sammen med andre?

- ☐ Alene
☐ Med ektefelle/partner
☐ Med barn
☐ Med ektefelle/partner og barn
☐ Bofelleskap med venner e.l.

4. I hvilket fylke bodde du da du var 16 år?

- | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ Østfold | ☐ Akershus | ☐ Oslo | ☐ Hedmark | ☐ Oppland |
| ☐ Buskerud | ☐ Vestfold | ☐ Telemark | ☐ Aust-Agder | ☐ Vest-Agder |
| ☐ Rogaland | ☐ Hordaland | ☐ Sogn og Fjordane | ☐ Møre og Romsdal | ☐ Sør-Trøndelag |
| ☐ Nord-Trøndelag | ☐ Nordland | ☐ Troms | ☐ Finnmark | ☐ Utlandet |

5. I hvilket fylke bor du i dag?

- | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ Østfold | ☐ Akershus | ☐ Oslo | ☐ Hedmark | ☐ Oppland |
| ☐ Buskerud | ☐ Vestfold | ☐ Telemark | ☐ Aust-Agder | ☐ Vest-Agder |
| ☐ Rogaland | ☐ Hordaland | ☐ Sogn og Fjordane | ☐ Møre og Romsdal | ☐ Sør-Trøndelag |
| ☐ Nord-Trøndelag | ☐ Nordland | ☐ Troms | ☐ Finnmark | ☐ Utlandet |

6. Hvilken beskrivelse stemmer best med stedet der du bor nå?

- ☐ Stor by (f.eks. Oslo, Bergen, Stavanger, Trondheim, Tromsø)
☐ Mindre by
☐ Tettsted
☐ Spredtbygd område

7. Har du flyttet fra Trondheim etter at du var ferdig med studiene?

- ☐ Nei, bor fortsatt her
☐ Ja, har flyttet, først og fremst for å få jobb

☐ Ja, har flyttet av andre årsaker

8. Innenfor hvilket studieprogram ved NTNU fullførte du graden din?*

Dette spørsmålet må besvares, fordi svaret avgjør hvilke spørsmål du vil bli stilt på de etterfølgende sidene.

- ☐ Bachelor i pedagogikk
- ☐ Bachelor i rådgivning og voksnes læring
- ☐ Master i pedagogikk, utdanning og oppvekst
- ☐ Master i pedagogikk, spesialpedagogikk
- ☐ Master i voksnes læring
- ☐ Master i rådgivning/rådgivningsvitenskap
- ☒ EVU: Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk, studieretning audiopedagogikk
- ☐ EVU: Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk, studieretning synspedagogikk
- ☐ EVU: Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk, studieretning spesialpedagogikk
- ☐ EVU: Erfaringsbasert master i pedagogisk/psykologisk rådgivning
- ☐ Doktorgrad i pedagogikk

9. Hva gjør du nå?*

Dette spørsmålet må besvares, fordi svaret avgjør hvilke spørsmål du vil bli stilt på de etterfølgende sidene.

- ☒ Er i lønnet arbeid
- ☐ Er i lønnet arbeid, studerer ved siden av
- ☐ Er student
- ☐ Har permisjon fra jobb
- ☐ Er arbeidssøkende
- ☐ Er hjemmearbeidende uten lønn
- ☐ Er trygdet/pensjonist
- ☐ Annet

Tilbake

Lagre

Neste



Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL

Side 3 av 8

Til deg som har tatt bachelorgrad

10. Hva gjorde du rett etter at du var ferdig med bachelorgraden?

- ☒ Studerte videre
- ☐ Søkte og fikk jobb
- ☐ Fortsatte i jobb du hadde fra før
- ☐ Annet

11. Studerte/studerer du videre rett etter bachelorgraden?

- ☒ Mastergradsstudium i pedagogikk
- ☐ Annet, vennligst spesifiser

13. Har du studert/studerer du videre ved PED/IVR/IPL?

- ☐ Ja
- ☒ Nei

14. Hvis du ikke studerte/studerer videre ved PED/IVR/IPL: Hvorfor ikke?

- ☐ Ønsket ikke å studere videre
- ☐ Ønsket å studere videre, men ville ta andre fag
- ☐ Kom ikke inn på ønsket studieprogram ved PED/IVR/IPL
- ☐ Studieprogrammene ved PED/IVR/IPL passet meg ikke
- ☐ Flyttet til et annet sted
- ☐ Annet

Tilbake

Lagre

Neste



Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL

Side 4 av 8

Spørsmål bare til etter-og videreutdanningsstudentene (EVU)

15. Omtrent hvor lang yrkeserfaring hadde du før du begynte på etter-og videreutdanningen?

Avrund til nærmeste antall hele år.

16. Fortsatte du i din gamle jobb etter at du var ferdig med etter- og videreutdanningen?

- ☐ Ja
☐ Nei

17. Opplever du at utdanningen du tok har hatt betydning for din jobbutførelse?

Besvar alle spørsmålene

	I svært liten grad	I liten grad	Verken /eller	I stor grad	I svært stor grad
Jeg har blitt tryggere som fagperson	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har fått mer teoretisk innsikt i fagfeltet	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har blitt flinkere til å være løsningsorientert	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har blitt flinkere til å analysere og forstå utfordringer jeg støter på	☐	☐	☐	☐	☐

18. Har etter-og videreutdanningen hatt betydning for din karriere?

Besvar alle spørsmålene

	I svært liten grad	I liten grad	Verken /eller	I stor grad	I svært stor grad
Jeg har fått høyere lønn	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har fått økt anseelse blant kolleger	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har fått økt anseelse hos ledelsen	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har fått nye, mer utfordrende oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har blitt mer ettertraktet på arbeidsmarkedet	☐	☐	☐	☐	☐

19. Omtrent hvor mange uketimer satte du av til studier det siste året du studerte?

- ☐ Inntil 7.5 timer
☐ 7.5 -15 timer
☐ 15.5 - 22.5 timer
☐ over 22.5 timer

20. Hvis du var i jobb samtidig som du studerte, hvordan opplevde du å kombinere studier med jobb?

Besvar alle spørsmålene

	Helt uenig	Litt uenig	Verken /eller	Litt enig	Helt enig
Det var slitsomt	☐	☐	☐	☐	☐
Det gav meg energi fordi det var spennende	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg holdt på å gi opp studiene underveis	☐	☐	☐	☐	☐
Det var vanskelig å få tiden til å strekke til	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg lærte nye ting underveis som jeg brukte i jobben	☐	☐	☐	☐	☐
Partner/familie støttet meg fullt ut	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg måtte nedprioritere fritidsaktiviteter	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg fikk god nytte av erfaringene fra jobben min i oppgaver og diskusjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg fikk økt tro på meg selv fordi jeg klarte å gjennomføre det	☐	☐	☐	☐	☐

[Tilbake](#)[Lagre](#)[Neste](#)



Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL

Side 5 av 8

Arbeidserfaring i løpet av utdanningen

21. Hvor mange timer jobbet du i gjennomsnitt per uke ved siden av studiene det siste året før du fullførte graden din?

- ☐ Jobbet ikke siste året
- ☒ Inntil 7.5 timer
- ☐ 7.5-15 timer
- ☐ 15.5- 22.5 timer
- ☐ Over 22.5 timer

22. Hvis du jobbet ved siden av studiene det siste året, hvor relevant var denne jobben for den du fikk rett etterpå?

- ☐ Svært lite relevant
- ☒ Lite relevant
- ☐ Verken/eller
- ☐ Relevant
- ☐ Svært relevant

23. Drev du med frivillig arbeid, var aktiv i en organisasjon eller hadde verv i studietiden?

- ☒ Ja
- ☐ Nei

24. Hvor relevant var det frivillige arbeidet for jobben du fikk rett etterpå?

- ☐ Svært lite relevant
- ☐ Lite relevant
- ☐ Verken/eller
- ☐ Relevant
- ☐ Svært relevant

25. Har du hatt studieopphold i utlandet?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Overgangen til arbeidslivet

28. Beyttet du noen ressurser da du skulle søke jobb?

Velg de 3 viktigste.

- ☐ Nei, ingen
- ☐ Karrieredager ved NTNU
- ☐ Medstudenter/linjeforeninger
- ☐ Karriereveiledning NTNU

- ☐ Veiledning fra studieveileder på fakultetet,
☐ Veiledning fra studieveileder på instituttet
☐ Veiledning fra faglig ansatt
☐ Praksis fra arbeidslivet
☐ NAV
☐ Annet

Her vil vi vite hvilke ressurser du eventuelt benyttet deg av da du skulle søke jobb.

29. Hadde du nytte av de ressursene du eventuelt brukte?

Besvar alle spørsmålene

	Svært liten	Liten	Verken /eller	Stor	Svært stor	Benyttet ikke
Karrieredager ved NTNU	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medstudenter/linjeforeninger	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jobbsøkerkurs NTNU	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Karriereveiledning NTNU	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Veiledning fra studieveileder på fakultetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Veiledning fra studieveileder på instituttet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Veiledning fra faglig ansatt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Praksis fra arbeidslivet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
NAV	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annet	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeidslivstilknytning

30. Hvordan skjedde overgangen fra utdanning til arbeidsmarked?

- ☐ Søkte ledige stillinger som var lyst ut
☐ Søkte ikke, fortsatte i samme jobb jeg hadde under studiene
☐ Jeg begynte i en stilling jeg hadde søkt på og fått før utdanningen var fullført
☐ Søkte ikke, driver eget firma
☐ Jeg ble headhuntet, slapp å søke
☐ Annet, spesifiser

31. Når fikk du din første jobb etter fullført grad?

Oppgi måneder

32. Hvor relevant synes du din første jobb var/er i forhold til utdanningen din?

- ☐ Svært lite relevant
☐ Lite relevant
☐ Verken/eller
☐ Ganske relevant
☐ Svært relevant

33. Har du byttet stilling/arbeidsgiver etter at du fikk din første jobb?

- ☐ Nei, har både samme arbeidsgiver og stilling
- ☐ Ja, har skiftet arbeidsgiver
- ☐ Ja, har skiftet stilling, men er hos samme arbeidsgiver

Tilbake

Lagre

Neste

**Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL**

Side 6 av 8

Om din nåværende stilling**34. Hvor mange måneder har du jobbet i din nåværende stilling?**

Avrund til nærmeste antall hele måneder.

35. Hva er din stillingsandel i nåværende stilling?

- ☐ Heltid i en stilling (100%)
☐ Heltid, men i flere stillinger (tilsammen 100%)
☐ Deltid (50% eller mer)
☐ Deltid (under 50 %)

36. Ansettelsesforhold i nåværende stilling?

- ☐ Fast ansatt
☐ Stipendiat/forskeropplæring (midlertidig ansatt)
☐ Engasjement/vikariat med varighet mer enn 6 måneder
☐ Engasjement/vikariat med varighet mindre enn 6 måneder
☐ Annet, spesifiser

37. Hvor jobber du (oppgi arbeidssted)?**38. Hvilken sektor er du ansatt i?**

- ☐ Er ansatt i stat/fylke/kommune/offentlig eid foretak
☐ Har en stilling i næringslivet
☐ Er selvstendig næringsdrivende/Frilanser
☐ Jobber i en ideell organisasjon eller interesseorganisasjon
☐ Annet, spesifiser

39. Hvilke hovedoppgaver har du i ditt daglige arbeid?

Du kan velge inntil de 3 viktigste

- ☐ Forskning og utvikling (FOU)
☐ Analyse/metode
☐ Undervisning/opplæring
☐ Rådgivning/veiledning
☐ Saksbehandling/forvaltning/utredningsarbeid

- ☐ Rekruttering/bemanning
☐ Kontor/sekretærarbeid
☐ Ledelse/prosjektledelse
☐ Personalarbeid/HR/bedriftshelsetjeneste
☐ Annet, spesifiser

40. Hvilke målgrupper jobber du primært med?

Du kan velge inntil de 3 viktigste.

- ☐ Arbeider med voksne i utdanning
☐ Arbeider med voksne i arbeidslivet
☐ Arbeider med barn og ungdom (skole, fritidstilbud o.l.)
☐ Arbeider med små barn (f.eks. barnehage).
☐ Jobber i hjelpeapparatet (PPT, BUP, Habiliteringsteam, Familievern, Barnevern, Krim.omsorg, Rusomsorg)
☐ Arbeider med eldre (omsorgsboliger/sykehjem etc.)
☐ Arbeider med flyktninger og innvandrere
☐ Annet, spesifiser

41. Din opplevelse av jobben din?

Besvar alle spørsmålene

	I svært liten grad	I liten grad	Verken /eller	I stor grad	I svært stor grad
Opplever du at du får utvikle deg faglig i din nåværende jobb?	☐	☐	☐	☐	☐
Opplever du at du får utvikle deg personlig i din nåværende jobb?	☐	☐	☐	☐	☐
Opplever du å ha en jobb du er utdannet til?	☐	☐	☐	☐	☐
I hvilken grad opplever du at din nåværende jobb oppfyller de kriterier du selv stiller til en attraktiv jobb?	☐	☐	☐	☐	☐

42. Hvordan ville det vært for deg å finne en jobb som er minst like bra som den du har nå?

- ☐ Svært vanskelig
☐ Ganske vanskelig
☐ Verken/eller
☐ Ganske lett
☐ Svært lett

43. Hva er din nåværende brutto årslønn?[Tilbake](#)[Lagre](#)[Neste](#)



Kandidatundersøkelsen 2017 - IPL

Side 7 av 8

Vurdering av utdanningen din

44. Dersom du skulle begynt å studere på nytt i dag, ville du valgt:

- ☐ Samme studium
- ☐ Annen fagkombinasjon fra instituttet jeg ble uteksaminert fra
- ☐ Annen fagkombinasjon fra samme fakultet
- ☐ Annen fagkombinasjon fra et annet fakultet
- ☐ En mer profesjonsrettet utdanning (lærer, sykepleier, sosionom, psykolog etc.)
- ☐ Usikker

45. Hvor godt har utdanningen forberedt deg for oppgavene du gjør i din nåværende jobb?

- ☐ I svært liten grad
- ☐ I liten grad
- ☐ Verken/eller
- ☐ I stor grad
- ☐ I svært stor grad

46. I hvor stor grad har utdanningen gitt deg:

Besvar alle spørsmålene

	I svært liten grad	I liten grad	Verken /eller	I stor grad	I svært stor grad
Teoretisk kunnskap som jeg har bruk for i jobben	☐	☐	☐	☐	☐
Praktiske ferdigheter som jeg har bruk for i jobben	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til etiske betraktninger som jeg har bruk for i jobben	☐	☐	☐	☐	☐

47. Hvilken snittkarakter fikk du i graden du tok?

- ☐ A
- ☐ B
- ☐ C
- ☐ D
- ☐ E
- ☐ Ønsker ikke å oppgi det

48. Om din studieprogresjon:

- ☐ Fulltid fra start til slutt
- ☐ Fulltid i starten, trappet ned til lavere studieprogresjon
- ☐ Deltid fra start til slutt
- ☐ Deltid fra start, trappet opp til full progresjon

49. Kan du ta stilling til følgende utsagn?

Besvar alle spørsmålene

	Helt uenig	Litt uenig	Verken /eller	Litt enig	Helt enig
Jeg opplever at jeg har kunnskapen og evnene som skal til for å holde på en tilfredsstillende jobb	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har de ferdighetene som skal til for å gjøre det bra i en jobb	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vet hvilke ferdigheter og erfaringer som verdsettes av arbeidsgivere	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vet hvordan jeg skal framheve mine fortrinn(ferdigheter, evner, kunnskaper) til arbeidsgivere	☐	☐	☐	☐	☐

Tilbake

Lagre

Neste

Har du noen refleksjoner om din utdanning i forhold til nåværende jobb? Utdyp med egne ord.

50. Fikk du noen ferdigheter gjennom ditt studium som du har nytte av i din nåværende jobb?

51. Savner du noen ferdigheter som du du kunne hatt bruk for i din nåværende jobb?

52. Alle som besvarer dette spørreskjemaet har mulighet til å være med i trekningen av tre premier, hver på én iPad. Vannersjansene øker jo flere spørsmål du besvarer.

Ønsker du å være med i premietrekningen?

- ☐ Ja
☐ Nei

53. Som et ledd i denne undersøkelsen ønsker vi å gjennomføre et intervju med noen av dere som svarer, om temaene i dette spørreskjemaet. Vi regner med at dette vil ta ca. en halv time. Intervjuet kan gjennomføres ved personlig oppmøte på instituttet, eller via telefon.

Kan du tenke deg å bli intervjuet?

- ☐ Ja
☐ Nei

For å sende inn svarene dine, vennligst klikk på «Ferdig».

VIKTIG: Ikke klikk på «Ferdig» før du er *helt* ferdig med å svare.
Når du klikker på «Ferdig», stenges skjemaet.

Tilbake

Lagre

Ferdig