

Til: Universitetets studiekomité
Fra: Studiedirektøren

Sakstype: Diskusjon
Møtesaksnr.: Sak 2
Møtenr.: 6-12
Møtedato: 11. okt 2012
Notatdato: 04.okt 2012
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Lene Fosshaug og Anne Marthe Gibbons

UTDANNINGSLEDELSE – Forslag til kompetansetilbud innen utdanningsledelse ved UiO i 2013

Henvvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling:

1. UiO årsplan 2013 – 2015. Tiltak 17: Målrettet kompetanseutvikling og oppfølging av ansatte, styrke ledelsesfunksjonene og tydeliggjøre lederroller
2. Utdanningsledelse, rapport til studiekomiteen, sak 2, 08.12.2011
3. Studiekomiteens prosess og arbeid med utdanningsledelse, sak 1, 09.02.2012
4. Kartlegging av ledelse ved HF, rapport 03.05.2012

Hovedproblemstillinger i saken:

Utarbeidelse og gjennomføring av et opplæringsopplegg innen utdanningsledelse er en av milepælene for gjennomføring av tiltak 17 i UiOs årsplan. STA, OPA og HF har siden sommeren 2012 samarbeidet om å finne fram til mulige løsninger for å støtte utdanningsledere ved HF og andre fakulteter ved UiO. På bakgrunn av kartlegging av behovet for kompetanseheving hos utdanningsledere ved UiO, legges det nå frem et forslag til et pilotopplegg for utdanningsledere med planlagt gjennomføring våren/sommeren 2013.

Studiekomiteen bes i denne forbindelse diskutere følgende spørsmål:

1. Synes Studiekomiteen det foreslåtte pilotopplegget er dekkende for de utfordringene som ligger i utdanningsledelse?
 - a. Koblingen mellom vitenskapelige og administrative roller
 - b. Et modulbasert pilotopplegg
 - c. Skisserte innholdskomponenter
2. Har Studiekomiteen innspill til hvordan UiO kan ta tak i utfordringene beskrevet i avsnittet over?

Vedlegg

Notat til Studiekomiteen fra Studiedirektøren: UTDANNINGSLEDELSE – Forslag til kompetansetilbud innen utdanningsledelse ved UiO i 2013



FRA STUDIEDIREKTØREN

Sakstype: Diskusjon
Saknr.: Sak 2
Møte nr.: 6-12
Møtedato: 11.10.2012
Notatdato: 04.10.2012
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: anmar, lenefos

NOTAT

TIL

UNIVERSITETETS STUDIEKOMITE

UTDANNINGSLEDELSE – Forslag til kompetansetilbud innen utdanningsledelse ved UiO i 2013

Relevante dokumenter i saken

1. UiO årsplan 2013 – 2015. Tiltak 17: Målrettet kompetanseutvikling og oppfølging av ansatte, styrke ledelsesfunksjonene og tydeliggjøre lederroller
2. Utdanningsledelse, rapport til studiekomiteen, sak 2, 08.12.2011
3. Studiekomiteens prosess og arbeid med utdanningsledelse, sak 1, 09.02.2012
4. Kartlegging av ledelse ved HF, rapport 03.05.2012

Bakgrunn

I tillegg til tiltak for kompetanseutvikling og tydeliggjøring av lederroller generelt, nevnes opplæringsopplegg innen utdanningsledelse spesielt i en av milepælene for gjennomføring av tiltak 17 i UiOs årsplan. OPA har ansvaret for tiltaket som helhet, mens STA har ansvar for å utarbeide en kravspesifikasjon for et opplæringstilbud innen utdanningsledelse. Fristen for tiltaket er 31.12.2013.

Studieavdelingen og OPA gikk i dialog med HF sin HR-seksjon i juni 2012 for å samarbeide om å finne fram til mulige løsninger for å støtte utdanningsledere ved HF og andre fakulteter ved UiO. Etter samtalene med HF har Studieavdelingen sammen med OPA gjennomført fire gruppeintervjuer med både vitenskapelige og administrative representanter i ulike roller på fakultets- og instituttnivå. Fakultetene som deltok var SV, MN, UV, MED og TF. Vi har også hatt referansesamtaler med FUP, Studentparlamentet og undervisningslederne ved HF.

Hovedfokus i intervjuene var å kartlegge hvilken kunnskap og ferdigheter det er behov for å utvikle innen utdanningsledelse. Det ble også spurt om hvilke roller som kunne være målgruppe for et tiltak og hvilken form et slikt kompetansetilbud burde ha. Informantene ble også spurt om å angi suksesskriterier for et eventuelt program i utdanningsledelse. For en kort oppsummering av resultatet fra intervjuene, se vedlegg 1.

Engasjement og inspirasjon

Universitetet i Oslo skal legge til rette for at studenter og ansatte skal realisere sitt potensial i et godt læringsmiljø. Vi ønsker å skape engasjerende og inspirerende møter i alles hverdag. Studieprogramutvikling og utdanningsledelse handler om å våge å se hvilke muligheter som gir rom for utvikling og forbedringer utover dagens løsninger. Det innebærer blant annet at studentenes bidrag i studieprogram- og kvalitetsarbeide må løftes fram.

Hvorfor et eget kompetansehevingstilbud innen utdanningsledelse?

Utdanningsoppdraget er omfattende. Det danner basis for universitetets finansielle situasjon, berører omtrent alle ansatte og rundt 30 000 studenter. Feltet er driftstungt, med mange frister og har store krav til korrekt og oppdatert informasjon både innad og utad. På bakgrunn av dette er kanskje utdanningsfeltet det mest omdømmekritiske feltet for UiO.

Utdanningsledelse er et begrep som omfatter mange roller og funksjoner samtidig som det også definerer utdanning som et lederansvar. Lederrollene er mange, fra rektor til emneansvarlig, fra instituttleder til programleder og semesterkoordinator. I tillegg er mange administrativt ansatte involverte i utdanningsfeltet - fra studiedirektør til programkonsulent. De færreste av de involverte rollene utøves på heltid. Lederrollene preges også av at utdanning fortsatt oppleves å ha mindre status enn forskning. Lederrollene går ofte på rundgang blant de ansatte og de ulike rollene benevnes og utføres svært ulikt fra enhet til enhet. Det er få arenaer for strategiske diskusjoner om utvikling av studieprogram og undervisningskvalitet. Det er også behov for å se på grenseflaten mellom vitenskapelige og administrative arbeidsoppgaver slik at vi unngår dobbeltarbeid, avlaster de faglige rollene for mer driftsmessige oppgaver og slik kan gi rom for mer strategisk og langsiktig arbeid med utdanningstilbudet ved UiO.

UiO har de siste årene hatt suksess med å utvikle flere lederprogram. Både forskningslederprogrammet og institutt- og fakultetslederprogrammet har vært arrangert flere ganger og er i kontinuerlig utvikling. Erfaringer fra disse programmene vil være med å påvirke utviklingen av kompetansetilbud for utdanningsledere, og på lenger sikt vil det være nødvendig å se på koblingen mellom disse ulike lederprogrammene – særlig i innholdskomponenter av mer generisk karakter. På bakgrunn av dette ønsker STA og OPA å foreslå et pilotopplegg innen utdanningsledelse våren/sommeren 2013. Vi foreslår å gi opplegget en tydelig modulisering av de ulike innholdselementene slik at det lettere kan ses i sammenheng med eksisterende og fremtidige lederprogram/moduler.

Forslag til innhold i pilotopplegg innen utdanningsledelse ved UiO 2013

Informantene i gruppeintervjuene beskriver kulturen rundt planlegging og gjennomføring av emner og undervisning på deler av universitetet som et privatområde. Programledere, programrådsledere og undervisningsledere har behov for å tydeliggjøre sin rolle innenfor UiO-strukturen og avklare grenseflaten mot administrative roller. I tillegg er det behov for erfaringsutveksling og opplæring i gjeldende rammer, systemer og regelverk og hvordan disse kan brukes strategisk.

- Målgruppe: UiO bør prioritere å gi utdanningsledere som forvalter studieprogram kompetanse og utviklingsmuligheter i de rollene de påtar seg. Disse rollene utøves både av vitenskapelig og administrativt ansatte. Vi ser for oss at enkelte deler av opplegget gjøres i plenumssesjoner, mens andre deler gjennomføres i grupper basert på roller og oppgaver innen utdanningsledelse.
- Gjennom samarbeidet med OPA og STA har HF opsjon på å delta i pilotopplegget. Opplegget vil ha 20-30 deltakere totalt.
- Innholdsmodulene settes sammen til halve og hele dager, til sammen 3 dager + 1 oppfølgingsdag. Oppfølgingsdagen avholdes noe tid (3-4 mnd) etter hoveddelen av opplegget. Avhengig av ressurstilgang kan oppfølgingsdagen enten være et fellesarrangement for alle kursdeltakerne, eller en mer institutt/teamvis oppfølging.
 - Det er behov for generisk lederkompetanse i lederrollene knyttet til studieprogrammene (kvalitetsutvikling, bruk av programevaluering, porteføljearbeid og -utvikling).
 - Vi foreslår at tilbudet i studieprogramutvikling som Fagområdet for universitetspedagogikk (FUP) tilbyr kobles til opplegget i utdanningsledelse.
 - Rammebetingelse ved UiO (som f.eks finansiering av virksomheten, lover og regler og kvalitetssikring) er en del av opplegget og kan tilbys fra STA i samarbeid med andre aktuelle fagavdelinger.
- Mer praktiske ferdigheter som er viktige for god koordinering og ledelse av studieprogrammene ved UiO (møteledelse, kommunikasjon, samtaleferdigheter osv) behandles også, primært gjennom caseoppgaver.
- Vi foreslår at OPA, STA og FUP er ansvarlige for gjennomføring, men samarbeider med fakultetene om utvikling av innhold i opplegget. Studiekomiteen er diskusjonsarena under planleggingen av opplegget.

- Evaluering av opplegget gjennomføres underveis og i etterkant og vil bli diskutert med rektorat, dekanat og studiekomiteen. Videre opplegg justeres i henhold til evalueringene.

Suksessfaktorer

Deltakerne skal oppleve at opplegget er nyttig i hverdagen, både på kort og lang sikt. Opplegget skal gi grunnlag for god strategisk portefølje- og kvalitetsutvikling. Studentene skal oppleve at deres rolle som bidragsyttere og deltakere i det gode universitetet styrkes. På lang sikt er det interessant å se hvorvidt studiepoengproduksjon påvirkes og om eventuelt studentmobiliteten endres.

Andre utfordringer i utdanningsledelse

Samtaler med FUP om utdanningsledelse som tema og funn fra kartleggingen viser at det på litt lenger sikt er behov for en mer helhetlig tilnærming. Dette gjelder spesielt spørsmål om status for utdanningsfeltet og eksterne og interne insentiver for å drive utviklingsarbeid på feltet. Bortfall av særavtalen og insentiver for tverrfaglighet er også nevnt som et sentralt tema. I tillegg er flere informanter opptatt av rekruttering og tydeligere karriereveier som utviklingsområder. Se også diskusjonssak 1 i Studiekomiteens møte 9. februar 2012 «Studiekomiteens rolle og prosess i arbeidet med utdanningsledelse 2012»

Opplegg i regi av UHR/NTNU

UHR har satt utdanningsledelse på dagsorden. Det ble avholdt en konferanse om temaet i Trondheim 24.-25. september 2012. Som en oppfølging av denne konferansen har NTNU fått midler til å gjennomføre et lederutviklingsprogram for utdanningsledelse i 2013. Opplegget er nasjonalt og har 30 plasser. UiO er i dialog med NTNU og vil tilby erfaringer fra kartleggingsarbeidet foretatt ved UiO og holde kontakt med arrangørene fremover. Se vedlegg 2.

Vi ber studiekomiteen diskutere:

1. Synes Studiekomiteen det foreslåtte pilotopplegget er dekkende for de utfordringene som ligger i utdanningsledelse?
 - a. Koblingen mellom vitenskapelige og administrative roller
 - b. Et modulbasert pilotopplegg
 - c. Skisserte innholdskomponenter
2. Har Studiekomiteen innspill til hvordan UiO kan ta tak i utfordringene beskrevet i avsnittet over?

Monica Bakken
Studiedirektør

Lene Fosshaug Anne M Gibbons
Saksbehandlere STA

Vedlegg 1: Utdanningsledelse, oppsummering fra gruppeintervjuer 2012

Vedlegg 2: Lederutviklingsprogram for utdanningsledelse 2013, UHR/NTNU

Utdanningsledelse, oppsummering fra gruppeintervjuer 2012

Kunnskapsbehov:

- Erfaringsutveksling og overføring
- Bevissthet om hva ledelse er
- Møte andre i samme rolle / myndighet / ansvar/ressurser
- Tverrfag / vitenskap
- Å se helheten i institusjonen, studie/undervisning/planlegging/økonomi/personal/langtid
- Regelverket – rettigheter og plikter for studenter
- Kommunikasjon, å formidle de gode ideene på en meningsfull måte
- Samarbeid på tvers
- Undervisningskvalitet
- Linjeleder – matriseleder
- I orden med ulikheter mellom fakultet / institutt
- Lage møtearena
- Kulturendring; hvordan vil vi ha utdanning på UiO? Finnes det en politikk på området eller kan vi gjøre som vi vil?
- En mismatch mellom oppgaver og ansvar og hvordan de er koblet sammen nivåmessig
- Hvordan identifisere kompetanse og lederegenskaper?
- Det er behov for profesjonalitet i utdanningsledelse, delegerer til både fag og administrasjon

..... kunnskapsbehov forts:

- Å få hjelp til å gå inn i rollen
- Å få hjelp til å forstå hverandres roller og ansvar (adm-vit)
- Studiekonsulentene trenger også kurs
- Aktivitet direkte relatert til daglig oppdrag for å skape mening i hverdagen
- Hvordan gjøre utdanningen vi tilbyr så gode at de dekker behovene ute i samfunnet?
- Hvordan skape trygghet for læring? Hvordan skape prosesser som bygger god kultur, holdninger og spilleregler som støtter læring?

Roller for tiltaket:

Programleder, programrådsleder

Undervisningsleder

Fagrådsleder

Emneansvarlig med mange kurs/emner

Administrative ledere

Studiekonsulenter

Ønsker:

- Cases
- Finne noe det er meningsfylt å samarbeide om
- Tid og relevans må stemme
- Kort reisevei
- Hva gjør administrasjonen?
- Obligatorisk kurs, krev deltakelse og ansvar
- Både nei og ja til å ha folk med ulike roller og i både administrative og vitenskapelige stillinger på same kurs/samling/tilbud....

Sitater:

"Løft opp og definer programlederrollen."

"Vi må forholde oss til studentene, - hvordan håndtere alvorlige studentsaker?"

"... vi blir utdanningsledere av ulike årsaker, - min tur, på rundgang, - osv."

"... en utfordring å fange opp temaer som studentene er opptatt av og tilby det i undervisningen."

"Hva vil vi med utdanningen vår? Hva vil vi med kunnskap? Hva er vårt samfunnsmandat som utdanningsinstitusjon?"

"Hva er vårt faglige og moralske ansvar overfor studentene? Hva er den normative dimensjonen i universitetet?"

"For å bli mer bevisste hva vårt ansvar er, må vi også utvikle et språk for dette ansvaret, der vi integrerer faktakunnskap med verdier, utvikler et språk der begrep som samarbeid, omsorg etc. også får plass. Samarbeid er vel det beste konkurransefortrinn en kan ha?"

"Å se helheten; hvilke idealer strever vi mot og hvordan operasjonaliseres idealene? Hvilke konkrete problemstillinger står vi i til daglig og hvordan møter vi utfordringene med idealene våre?"

"En leder skal motivere, men det er skummelt å ta den rollen."

"Hva er merkevaren på UiO når det gjelder utdanning? Er det fritt fram å gjøre som man vil?"

"Vi snakker for lite sammen om undervisning, du leverer undervisning, men hva undervisningen skal være diskuterer vi ikke."

...sitater fortsetter:

"... (vitenskapelig lederrolle).. har knapt hatt en lederrolle utenom egen undervisning, - ingen overlapp betyr å finne opp kruttet på nytt, men er de interessert i hva administrasjonen har å bidra med? Noen spør ikke engang om hva administrasjonen kan gjøre, de vil bare gå sine egne veier."

"Når skal UiO få en systematisk tenkning rund kompetanse for sin administrasjon? ... vi er ikke skrive damer mer ... det er demotiverende og det blir gjennomtrekk når det gjøres endringer uten vårt bidrag."

"Vi er organisert med instituttledere som velger sine nestledere selv. Det samme skjer på fakultetsnivå. Men hvilke faktorer er det som gjør at personer havner i posisjon? Jobben de får handler om profesjonalitet. Hva betyr egentlig ledelse for dem?"

"Skal vi få de som vil noe, ønsker noe, da må det sikres at de får plass og status. Mer kurs kan føre til irritasjon!"

"Status til rollene som er der for fellesskapet må opp."

"Vi må bygge støttestrukturer for de som får delegert oppgaver. UiO er stor og blir stadig større, utdanningsledelse i vår store organisasjon må fungere på flere områder, - og det utfordrer de eksisterende strukturene."

"Vi tenker for tradisjonelt om utdanning, vi må tenke nytt og det er en lederjobb, en motivasjonsjobb, - å få folk med seg."



Lederutviklingsprogram for utdanningsledelse

NTNU, i samarbeid med Universitets- og høyskolerådet, inviterer til nasjonalt, samlingsbasert lederutviklingsprogram i utdanningsledelse i universitets- og høyskolesektoren. Programmet er en oppfølging av konferansen om utdanningsledelse som ble arrangert i Trondheim 24. og 25. september 2012. Det er et pilotprosjekt som er finansiert av SAK-midler fra Kunnskapsdepartementet.

Målsetting

Målsettingen med programmet er å belyse og arbeide med utfordringer deltakerne står overfor i ledelse av utdanningsprogrammer. Lederutviklingsprogrammet skal gi kunnskap om ledelse generelt og faglig-administrativ studieprogramledelse spesielt, og gi innsikt i hvordan man kan sette tydelige mål, motivere de man jobber sammen med og drive prosesser fremover på en god måte. Deltakerne skal etter endt program sitte igjen med økt bevissthet om og forståelse av hva det innebærer å ha/ta en lederrolle uavhengig av om deres lederrolle har en formell status i organisasjonen.

Målgruppen

Målgruppen for programmet er først og fremst personer som leder flerårige studieprogrammer. Deltakerne kan ha en formell lederrolle (instituttledere, studieledere) eller en uformell lederrolle (fagpersoner som leder studieprogrammer).

Om programmet

Gjennom teori, diskusjon og praktiske øvelser får deltakeren innsikt i og kunnskap om viktige elementer som kjennetegner studieprogramledelse ved universiteter og høyskoler. Arbeidsformen vil variere mellom plenumsforedrag, refleksjon og erfaringsutveksling i plenum og i arbeidsgrupper. Programmet tar sikte på å være et interaktivt, dynamisk og prosessorientert opplegg med lydhørhet for deltakernes behov. Vi forutsetter aktiv deltakelse fra alle og forventer at deltakerne prioriterer å være til stede på alle samlingene.

Kursavgift

Programmet er gratis, men reise og opphold må dekkes av deltakerne.

Søknadsfrist er 15. november.

Det er plass til 30 deltakere på programmet. Om det melder seg flere søkere enn det er plasser til, vil vi ved utvelgelsen legge vekt på å få god balanse mellom deltakere fra universitet og høyskoler, og vi ønsker geografisk, faglig og kjønnsmessig variasjon.

Kontaktpersoner

Søknad sendes/eventuelle spørsmål rettes til:

Kari Rueslåtten: kari.rueslatten@ntnu.no (tlf. 73 59 80 64 og mobil: 90 75 74 29)

Marte Mostervik: marte.mostervik@ntnu.no (tlf. 73 59 54 88)



Oversikt over samlingene:

Samling	Tidspunkt	Tittel på samlingen	Innhold/metode
1.samling	11. - 12. februar	Lederrollen	Teori og diskusjon/refleksjon omkring lederrollen med vekt på utdanningsledelse. Hva er spesielt med rollen som studieprogramleder – hvilke utfordringer og muligheter har jeg.
2.samling	21. – 22. mars	Jeg som leder	Teori og diskusjon/refleksjon omkring det personlige i lederrollen og arbeid med personlighetstesten JTI.
3.samling	17. - 18. april	Kommunikasjon, påvirkning og konflikthåndtering	Noe av særtrekket ved utdanningsledelse er koplingen mellom det faglige og det administrative arbeidet. En viktig utfordring som leder blir å kommunisere med og positivt påvirke personer med forskjellige ståsted og interesser, hvor intensjonen med lederskapet er å få alle til å dra i samme retning. Å trene på kommunikasjon og påvirkning blir derfor en viktig del av programmet.
4.samling	6. – 7. juni	Endringsledelse og ledelse av utdanning	Teori og diskusjon/refleksjon knyttet til endring. Hvordan lede endringsprosesser og hva må man spesielt ta hensyn til som studieprogramleder?

Sted for alle samlinger er Rica Hell Hotell, Værnes (5 minutters gangavstand fra Trondheim lufthavn Værnes).

Tidspunkt på samlingene: Dag 1: kl. 09:30-18:00; Dag 2: kl. 08:30-15:30.

Se også: <http://www.ntnu.no/kompetanseutvikling/index.php?groupid=&kursid=503>

Lederutviklingsprogram for utdanningsledelse 2013



Søknad om deltagelse i lederutviklingsprogram for utdanningsledelse februar 2013 – juni 2013

1. samling: 11. - 12. februar 2013
2. samling: 21. – 22. mars 2013
3. samling: 17. - 18. april 2013
4. samling: 6. – 7. juni 2013

Sted for alle samlinger: Rica Hell hotell Værnes
(5 min gangavstand fra Trondheim lufthavn Værnes)
Dag 1: 09:30-18:00; dag 2: 08:30-15:30

Søknaden sendes/eventuelle spørsmål rettes til:

Kari Rueslåtten: kari.rueslatten@ntnu.no (tlf. 73 59 80 64 og mobil: 90 75 74 29)

Marte Mostervik: marte.mostervik@ntnu.no (tlf. 73 59 54 88)

Navn

Tittel/utdanning

Stillingsbeskrivelse

Alder

Arbeidssted

Adresse arbeidssted

Telefon / Mobiltelefon

E-post-adresse

Evt. tidligere ledererfaring/lederutdanning

Beskriv kort hvorfor du ønsker å delta:

Dato:

Signatur:

INNHALDSFORTEGNELSE

INNLEDNING	4
BAKGRUNN OG FORMÅL.....	5
OPPSUMMERING AV FUNN.....	8
PÅ BAKGRUNN AV RAPPORTEN MENER NORSK STUDENTORGANISASJON:	9
METODE	10
SPØRREUNDERSØKELSE	10
UTVALG	11
KVALIFIKASJONSRAMMEVERKET, KANDIDATUNDERSØKELSER OG ØVRIGE KILDER	13
Hvilken kompetanse skal studentene tilegne seg?	13
Får samfunnsvitere og humanister relevante jobber?	13
Undersøkelser om studenters holdninger til arbeidslivet mens de studerer	14
1: DET STORE BILDET	15
Hvor mange opplever seg som attraktive for arbeidslivet?	15
Hvor mange opplever at kompetansen de tilegner seg er kjent for arbeidslivet?.....	16
Hvor mange opplever at kompetansen de tilegner seg i løpet av studiet er relevant for arbeidslivet?	17
2: HVA GJØR EN STUDENT ATTRAKTIV?	19
Hva påvirker om studentene tror de har relevant kompetanse?.....	20
3: STUDENTERS SELVOPPLEVDE KOMPETANSE I FORHOLD TIL RELEVANS OG ARBEIDSLIV	23
Studenter som opplever seg som attraktive for arbeidslivet	23
Studenter som var usikre eller som ikke opplevde seg attraktive for arbeidslivet.....	25
Sammenheng mellom studenter og potensielle arbeidsgiveres kjennskap til deres kompetanse	27
4: UNIVERSITETENES AVKRYSNINGSPROFILER.....	32
Universitetet i Bergen	33
Universitetet i Oslo	33
Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet	33
Universitetet i Agder	34
Universitetet i Stavanger	34
KONKLUSJONER	35
NORSK STUDENTORGANISASJON SINE ANBEFALINGER	37
STYRKING AV FAGLIG STOLTHET OG FAGIDENTITET	37
BEVISSTGJØRING AV KOMPETANSE	37
VIKTIGHETEN I IKKE-FAGLIGE ENGASJEMENT	38
BEDRE KONTAKT MELLOM STUDENTER OG ARBEIDSLIV	39
OPPRETTING AV ALUMNUS-NETTVERK	38

OM NSO, FKHF OG FKSJV.....	40
TAKK.....	41
KONTAKTINFORMASJON.....	42
FAGLIG KOMITÉ FOR HISTORISK-FILOSOFISKE FAG	42
FAGLIG KOMITÉ FOR SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAG	42

INNLEDNING

Over lang tid har debatten om humaniora og samfunnsfagenes verdi fått stor oppmerksomhet. Hvor mange litteraturvitere og sosiologer har Norge bruk for? Hvilke ferdigheter får man når man tar en bachelorgrad i utviklingsstudier? Kan en historiker være nyttig? Utdannes det for mange samfunnsvitere og humanister? Slike spørsmål har preget utdannings-Norge, politikk rundt sysselsetting, forskning og ikke minst studenter landet over.

Spørsmålene stilles ikke bare av Kunnskapsdepartementet, lokalpolitikere og universitets- og høyskolesektoren, men også av studenttillitsvalgte. Norsk Studentorganisasjons faglige komiteer for Humaniora og Samfunnsvitenskapelige fag opprettet høsten 2011 et samarbeid for å finne svar på disse og flere spørsmål. Komiteene ønsket å undersøke utfordringene mange studenter innen humaniora og samfunnsvitenskapelige fag møter i overgangen mellom studier og arbeidsliv. Et grunnleggende spørsmål komiteene stilte seg var om utfordringen ligger i at disse studentene ikke oppfatter seg selv som attraktive for arbeidslivet. Vet studentene hvordan deres kompetanse kan brukes? Tror de at potensielle arbeidsgivere kjenner til hvilken kompetanse de har? Og hvilke ferdigheter mener studentene kompetansen deres inneholder?

Komiteene holdt en nasjonal kampanje og spørreundersøkelse rettet mot studenter innen humaniora og samfunnsvitenskapene for å få svar på disse spørsmålene, og undersøkelsen resulterte i denne rapporten. Kampanjen ble gjennomført med bred støtte fra lokale tillitsvalgte, engasjerte studenter og positive rektorater og dekanater. Kampanjen kunne ikke ha blitt gjennomført uten denne støtten.

BAKGRUNN OG FORMÅL

Da de faglige komiteene startet samarbeidet for å se nærmere på utfordringene studenter av humaniora og samfunnsvitenskapelige fag møter i overgangen mellom studier og arbeidsliv, ble i første omgang kandidat- og læringsmiljøundersøkelser fra landets universiteter gjennomgått. Ut ifra dette så komiteene at mange studenter fra humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag verken vet hva de kan bruke utdanningene sine til eller hvilke muligheter som venter i arbeidsmarkedet. De samme undersøkelsene viste at nesten alle disse studentene faktisk fikk relevante jobber etter endt utdanning. Dermed bekymrer studentene seg unødig.

Tryggheten som kommer med å kjenne sine fremtidsutsikter og med å vite at man kommer til å få en relevant jobb etter endt studie er viktig for studenters motivasjon og selvtillit. Videre påvirker det gjennomføringsevne og studiepoengsproduksjon. Motivasjon og selvtillit er ikke bare viktig for studentenes velferd, det er også viktig for institusjonenes økonomi, da disse får betalt etter hvor mange studiepoeng studentene produserer. Universitetene tildeles midler fra staten blant annet etter studentantall, etter studiepoengproduksjonen og gjennomstrømningskraft. Gjennomsnittlig studiepoengsproduksjon årlig per student innen humaniora- og samfunnsvitenskap var i 2011 henholdsvis 38,4 og 41,9¹. Normert studiepoengsproduksjon årlig per student er 60.

Etter gjennomlesing av kandidat- og læringsmålundersøkelsene, og samtaler med forskjellige ressurspersoner ved utdanningsinstitusjonene og i arbeidslivet, så komiteene et behov for å undersøke denne utfordringen grundigere. Fremfor å videre undersøke kandidatenes syn på utfordringene knyttet til overgangen til arbeidslivet, valgte komiteene å se på de studerende sine perspektiver. Dette var for å undersøke om studentene, som kandidatene, oppfattet at arbeidslivet har lite innsikt i sin kompetanse. Samtidig var det for å se om de mener kompetansen de tilegner seg er lite relevant for arbeidslivet. Et ønsket resultat var å bidra til at utdanningsinstitusjonene skulle gjøre gode tiltak for å bedre situasjonen. Komiteene ønsket også å bevisstgjøre studentene om problemstillingen for at de selv ville bidra til å løse utfordringen. Der-

som alle studentene hadde undersøkt sine muligheter etter endt utdanning, reflektert over hvilke ferdigheter studiene gir dem og skaffet seg kunnskap om hva de kan gjøre for å bli mer attraktive på arbeidsmarkedet, kunne flere av utfordringene ha blitt løst.

Norsk studentorganisasjons formål med undersøkelsen, kampanjen og rapporten:

- Undersøke studenters oppfatning av egen attraktivitet og deres forhold til arbeidslivet
- Fremheve nye sider ved utfordringene mellom studier og arbeidsliv, og bidra til at utdanningsinstitusjonene gjør gode tiltak for å bedre situasjonen
- Bidra til at studentene reflekterer over utfordringene mellom studier og arbeidsliv, slik at de tar mer gjennomtenkte valg gjennom studietiden

Definisjon av HumSam og ikke-faglige ferdigheter

HumSam er et begrep som ofte blir brukt for å omtale studenter eller fag innenfor humaniora og samfunnsvitenskap. For å omtale fag er det i rapporten brukt begrepet HumSam-fag, mens det for å omtale studenter er brukt HumSam-studenter.

Ikke-faglige ferdigheter. Ut i fra ferdighetene respondentene kunne krysse av for i undersøkelsen, kan en del av disse omtales som ikke-faglige ferdigheter. I ikke-faglige ferdigheter inngår ferdigheter som man ofte tilegner seg gjennom engasjement utover studiet. Eksempler på dette er ledelseserfaring, organisasjonsarbeids og engasjement i samfunnsdebatter.

I rapporten er også ikke-faglig engasjement omtalt. I dette menes engasjement utover det som inngår i ens spesifikke studium.

SPØRSMÅLENE I UNDERSØKELSEN

De fem første spørsmålene i undersøkelsen var demografiske spørsmål for å skille studentene etter fagområde, institusjon, alder og studietidlengde. Etter at vi hadde fått inn svarene, viste det seg at svarene på spørsmålene om studieprogram og hvor man var i studieløpet var vanskelige å ta utgangspunkt i for en analyse. Disse ble dermed ikke blitt benyttet i analysearbeidet.

Spørsmål ni, som spurte studentene om hva de kunne gjøre for å bli mer attraktive for en fremtidig arbeidsgiver, var hovedsakelig for å bidra til at studentene skulle tenke mer over arbeidslivet tidlig i utdanningen. På den måten kunne studentene i større grad bli klar over at de selv kan bidra til å bedre utfordringene HumSam-studenter ofte møter i overgangen til arbeidslivet.

Det viktigste i undersøkelsen, er spørsmålet om HumSam-studentene oppfattet seg selv som attraktive for arbeidslivet. En forklaring for at HumSam-studenter har en vanskeligere overgang fra studier til arbeidslivet er at man mangler troen på egne ferdigheter, at man ikke opplever seg som attraktiv for arbeidslivet. En annen forklaring er at arbeidslivet ikke kjenner til studentenes kompetanse. Spørsmål syv i undersøkelsen måler derfor hvorvidt studentene opplever at arbeidslivet kjenner kompetansen man får av utdanningene.

Spørsmål åtte, måler om studentene mener de tilegner seg relevant kompetanse gjennom utdannelsen. HumSam-kandidater har oftere enn andre oppfatning om at de ikke får relevant jobb etter endt utdanning. Komiteene ønsket derfor å måle om studentene selv opplevde at de tilegnet seg relevant kompetanse. Det siste spørsmålet var en oppstilling av 22 ferdigheter og evner, der studentene skulle krysse av for de ferdighetene og evnene de mente de hadde tilegnet seg gjennom studiet. Komiteene ønsket å øke studentenes bevissthet om innholdet i deres humanistiske eller samfunnsvitenskapelige kompetanse. Samtidig var det interessant å undersøke hvilke ferdigheter HumSam-studenter mener de tilegner seg, eller ikke tilegner seg, gjennom studiene. En stor del av ferdighetene og evnene er hentet fra kandidatundersøkelser, samt noen komiteene selv har inkludert. I tillegg kunne respondente fylle inn flere ferdigheter i det åpne svaralternativet annet.

OPPSUMMERING AV FUNN

- 46 % av HumSam-studentene svarte at de var usikre eller oppfattet at de ikke var attraktive for arbeidslivet
- Svarene fra undersøkelsen viste små forskjeller mellom studentene som studerer humaniora og samfunnsfag.
- Studenter ved de eldre akademiske institusjonene mente i større grad at de hadde kompetanse på tradisjonell teoretisk kunnskap, mens studenter ved de nyere universitetene mente tydelig at de hadde mer kunnskap når det gjaldt praktiske ferdigheter.
- Studentene som ikke opplevde kompetansen sin som relevant for arbeidslivet rapporterte færre ikke-faglige ferdigheter enn gjennomsnittet
- Studentene som mente de var attraktive for arbeidslivet rapporterte flest ikke-teoretiske ferdigheter
- Studenter som opplevde seg selv som attraktive for arbeidslivet rapporterte flere ferdigheter enn studentene som var usikre eller ikke opplevde seg som attraktive for arbeidslivet
- Oppfatning av egen kompetanse som inkluderer flere ikke-faglige ferdigheter, påvirker oppfatningen studentene har om potensielle arbeidsgiveres kjennskap til egen kompetanse i positiv retning

PÅ BAKGRUNN AV RAPPORTEN MENER NORSK STUDENTORGANISASJON:

- Gjennom studieløpet bør fagansvarlige, professorer og andre forelesere sammen sette fokus på hvilke ferdigheter studentene skal og kan tilegne seg både gjennom det enkelte fag og gjennom hele utdanningsløpet. For å styrke fokuset på dette, bør universitetsansatte samtidig opprette bedre samarbeid med studentdemokratiene ved utdanningsinstitusjonene.
- Universitetsansatte bør styrke den faglig stoltheten til både studenter og forskere innen humaniora og samfunnsvitenskap, gjerne gjennom allmenn formidling og økt kontakt med studentene.
- Universitetene og studentenes tillitsvalgte bør tydeliggjøre viktigheten av engasjement utenfor pensum, særlig for nye studenter.
- Universitetene og studenttillitsvalgte bør i langt større grad styrke ordninger og legge til rette for et tettere bånd mellom arbeidslivet og studentene, både på lavere og høyere grads utdanning.
- Alumnus-nettverk bør opprettes og i større grad brukes av alle fagretninger, for motivasjon og for å vite hva deres kompetanse kan brukes til.

METODE

SPØRREUNDERSØKELSE

Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk og ved utfylling på stand. Den elektroniske versjonen ble gjort tilgjengelig på NSOs nettsider og på kampanjens Facebook-side. I tillegg ble undersøkelsen gjort tilgjengelig av utdanningsinstitusjonene via e-post og interne nettsider.

Undersøkelsen var relativt kort, og det kan innvendes at den burde vært mer utfyllende ettersom en her tar for seg sammensatte problemstillinger. Dette var imidlertid et bevisst valg fra komiteenes side. Det var ønskelig at så mange som mulig av studentene fikk mulighet til å svare, og komiteene antok at en lang undersøkelse kunne virke avskrekkende på studentene. Komiteene mener også at undersøkelsen ville gi interessante funn tross få spørsmål, da den skal sees i sammenheng med kandidat- og arbeidslivsundersøkelser, der den samme tematikken omhandles.

Valget av svaralternativene "ja", "nei" og "vet ikke" mente komiteene var hensiktsmessig, da en ønsket at studentene skulle ta tydelig standpunkt til spørsmålene. Det er som regel hensiktsmessig å forsøke å unngå høyt antall avkryssninger på "vet ikke" i spørreundersøkelser, da dette anses som et tegn på at svaralternativene er lite dekkende. I denne undersøkelsen er imidlertid "vet ikke" en aktiv kategori som avslører usikkerhet hos studentene når det gjelder hvorvidt de opplever seg som attraktive for arbeidslivet. Det er derfor ikke et problem at andelen vet ikke er relativt høy.

UTVALG

Undersøkelsens målgruppe var studenter innen humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Komiteene valgte å fokusere på universitetene ettersom det er her man finner de fleste studentene innenfor målgruppen. Våren 2012 var antallet studenter innenfor disse studieretningene ved universitetene beregnet til 37.550ⁱⁱ.

Undersøkelsen ble gjennomført ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Tromsø, Universitetet i Agder og Universitetet i Nordland. Universitetet for miljø- og biovitenskap på Ås ble ikke prioritert da de ikke har et stort nok antall studenter innen målgruppen.

Sannsynlighetsutvalg ble benyttet for å sikre representative utvalg. Dette ble gjort ved at alle studentene i målgruppen fikk spørreundersøkelsen tilsendt på e-post tilknyttet lærerstedet. Av erfaring vet man imidlertid at studentene kan være vanskelig å nå på e-post og komiteene stod derfor også på stand på universitetene for å treffe studentene direkte, og slik sikre flere svar. Det kan her innvendes at de studentene vi møtte på stand ikke utgjør et representativt utvalg, fordi mange ikke befant seg på universitetet da vi var på besøk. Komiteene anså dette likevel som nødvendig, da det som nevnt kan være vanskelig å samle inn tilstrekkelig med svar via e-post.

Responser på undersøkelsen ble 2206 svar av 37 550 mulige (5,8 %). Dette er noe lavt, men sannsynlighetsutvelgingen sikrer representativitet av hele studentmassen. Av disse var 1201 fra samfunnsvitenskapelige fakultet, mens 813 var fra humanistiske fakultet. De 192 resterende oppga annen fakultetsmessig tilhørighet. Dette betyr ikke at de ikke studerte humanistiske eller samfunnsvitenskapelige fag, da ikke alle universitetene opererer med klare fakultetsmessige skiller. Ved noen av utdanningsinstitusjonene gikk fag som ofte regnes som humaniora- eller samfunnsvitenskapelige fag under andre fakulteter. Alle respondentene svarte på alle spørsmålene i undersøkelsen på nett. Av de som besvarte undersøkelsen på stand unnlot eller glemte ca. 10 respondenter å svare på spørsmålet om ferdigheter. Man kan anta at de ikke så

spørsmålet siden det sto bak på arket, eller ikke ønsket å svare på dette. Antallet dette gjaldt er imidlertid så lavt at det vurderes å ikke ha noen innvirkning på statistikken.

Svarprosenten var høyest ved UiB, der 12,5 % av målgruppen responderte. For UiO var svarprosenten 6,5 % og for UiS var den på 5,3 %. På NTNU og UiA svarte henholdsvis 4,5 % og 3,1 %. Hos UiN og UiT vurderte komiteene at svarprosenten var for lav til at resultatene fra disse institusjonene kunne analyseres i dybden. Forskjellen mellom institusjonene når det gjelder svarprosent er tatt hensyn til i analysen, særlig der det gjøres sammenligninger mellom institusjonene.

Det kan for eksempel hevdes at studentene som besvarte undersøkelsen kan være de ivrigste og mest engasjerte studentene, ettersom de oppdaget e-posten og tok seg tid til å svare, eller befant seg på universitetet i det gitte tidsrommet komiteene var på besøk. På den andre siden er det i utgangspunktet helt tilfeldig hvem som hadde forelesninger og hvem som hadde pause og tid til å svare.

I kampanjeperioden var det ved UiB vinterferie og undervisningsfri, noe som kan ha ført til færre studenter på universitetet enn normalt. Utforming av campusene ved de forskjellige universitetene var også en utfordring. Det opplevdes som vanskelig å nå ut til HumSam-studenter ved universiteter der disse deler campus med studenter fra andre fagretninger.

KVALIFIKASJONSRAMMEVERKET, KANDIDATUNDERSØKELSER OG ØVRIGE KILDER

Analysen i denne rapporten ble gjort med kjennskap til andre undersøkelser om arbeidslivsrelevans, humaniora og samfunnsvitenskap. Under presenteres de mest sentrale norske undersøkelsene, som tar for seg dette temaet.

Hvilken kompetanse skal studentene tilegne seg?

I det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring, beskrives blant annet hvilket læringsutbytte studentene skal ha ved høyere utdanning. Læringsutbyttet deles inn i tre deler: Kunnskap, ferdigheter og generell kompetanseⁱⁱⁱ. Dette viser hvilken kompetanse uteksaminerte studenter fra bachelor- og masternivå forventes å ha tilegnet seg.

Læringsutbyttet fungerer som rammebetingelser for utdanningsinstitusjonene, som selv lager blant annet emnebeskrivelser for egne fag. Bakgrunnen er at det må være en sammenheng mellom læringsutbytte, undervisningsformer og vurderingsformer i et fag. Videre er tanken at kompetansen studentene tilegner seg gjennom studiene, skal kunne brukes innenfor fremtidig yrkesutøvelse. Kort oppsummert er målsetningen at studenten, institusjonen og arbeidslivet lettere skal se sammenhengen mellom uteksaminerte studenters kunnskaper, ferdigheter og holdninger i en dynamisk kombinasjon.

Får samfunnsvitere og humanister relevante jobber?

Ut ifra NAVs undersøkelser om arbeidsledighet kan man se at humanister og samfunnsvitere har lav arbeidsledighet^{iv,v}. NIFUs spesialundersøkelser^{vi} viser at humanister og samfunnsvitere opplever at jobbene de får er relevante. Disse undersøkelsene tar for seg kandidatenes arbeidssituasjon et halvt år etter endt studium. I tillegg til at HumSam-studenter får relevante jobber, viser UiOs arbeidslivsundersøkelse at arbeidsgivere er fornøyde med kandidater med bakgrunn i HumSam.

Likevel viser NIFUs halvårsundersøkelser at det tar lengre tid for humanister og samfunnsvitere å finne relevante jobber enn for studenter fra andre fagretninger.

Undersøkelser om studenters holdninger til arbeidslivet mens de studerer

NTNUs læringsmiljøundersøkelse viser at studentene mener det viktigste ved utdanningen de tar er at den forbereder dem til arbeidslivet. Samtidig viser undersøkelsen at mange studenter opplever at utdanningen de tar ikke gjør dette^{vii}.

Kandidatundersøkelsen fra UiA viser at arbeidslivsrelevans er en nøkkelfaktor for studentenes trivsel mens de studerer^{viii}. Dette kan indikere at en forventning om jobb etter endt studie er en viktig faktor for trivsel og studiepoengsproduksjon. En frafallsundersøkelse fra psykologimiljøet ved UiB viser at frafall fra psykologistudiet skyldes at studentene ikke ser arbeidslivsrelevansen til faget^{ix}.

Undersøkelsen Kompetanse 2020, fra UiB, viser at universitetsansatte ved HF- og SV-fakultetene undervurderer rollen faglig og teoretisk kunnskap spiller i ansettelsesprosessen for Bergensstudentene, når de skal ut i jobb etter endt studier. Universitetsansatte ser fortsatt disse ferdighetene som viktige i ansettelsesprosessen, men i noe mindre grad enn arbeidsgiverne. I samme undersøkelse, kan en se at kandidatene fra HF- og SV-fakultetene er de som oftest mente at arbeidsoppgavene de hadde i daværende jobb ikke krevde fagkunnskapen de hadde tilegnet seg gjennom studiene^x. De opplevde altså at fagkunnskapen ikke var relevant for den jobben de fikk etter endte studier. Undersøkelsen viser dermed behovet for bedre kommunikasjon mellom alle de tre partene; arbeidslivet, universitetsansatte og studentene.

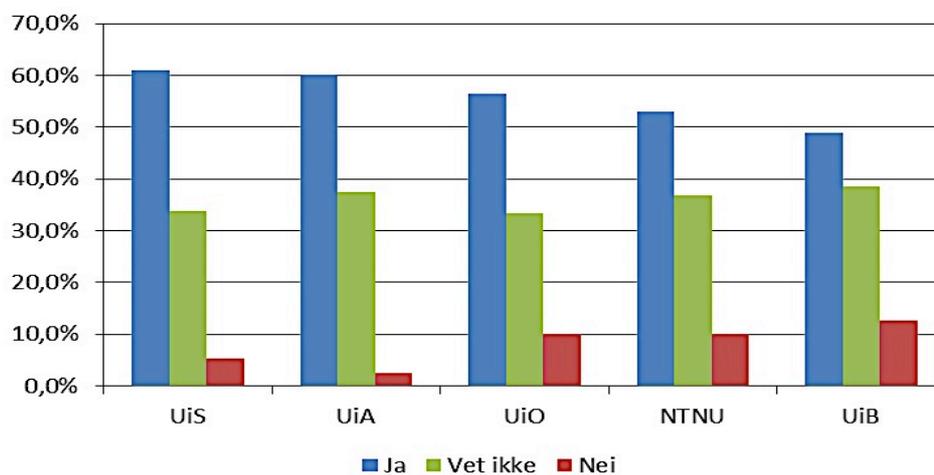
1: DET STORE BILDET

Hvor mange opplever seg som attraktive for arbeidslivet?

Figur 1.1 viser at 54 % av respondentene krysset av for at de opplevde seg som attraktive for arbeidslivet. Variasjonene i opplevd attraktivitet mellom universitetene kan en se i figur 1.2.

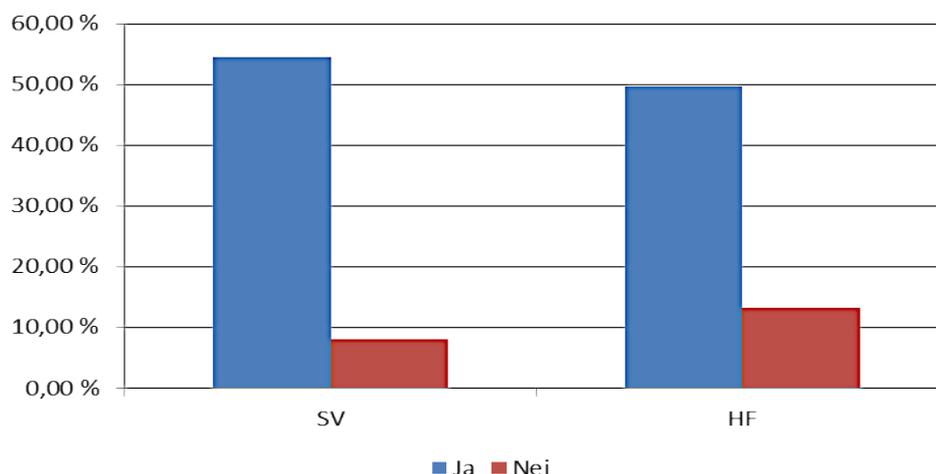


Figur 1.1: Om studentene opplever seg som attraktive for arbeidslivet



Figur 1.2: Respondentenes selvopplevelse av attraktivitet, fordelt på universitetene

Figur 1.3 viser at det er liten forskjell mellom humaniora- (HF) og samfunnsvitenskapsstudenter (SV) når det gjelder opplevd attraktivitet for arbeidslivet. 4.8 % flere SV-studenter enn HF-studenter opplever seg som attraktive. Dette betyr at man ikke kan legge noe mer vekt på den ene fagretningen foran den andre, når det er snakk om studentenes usikkerhet på egen attraktivitet.

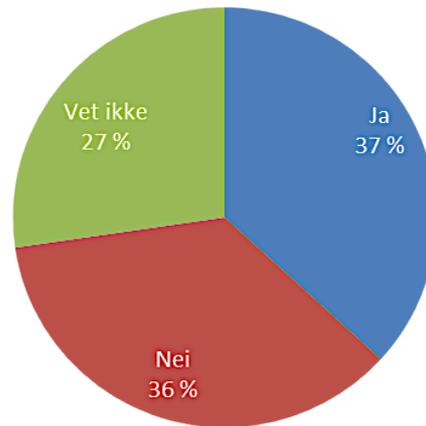


Figur 1.3: Respondentenes selvopplevelse av attraktivitet, fordelt på HF- og SV-fakultetene

Hvor mange opplever at kompetansen de tilegner seg er kjent for arbeidslivet?

Når studentene ble spurt om de opplevde at kompetansen de tilegner seg gjennom studiene er kjent for arbeidslivet, svarte kun 37 % ja (figur 1.4). Forskjellene mellom institusjonene var store, som vi vil komme tilbake til i del 2 av analysen. UiS kom best ut med der 52 % svarte ja, mens UiB kom dårligst ut med der 32 % svarte ja.

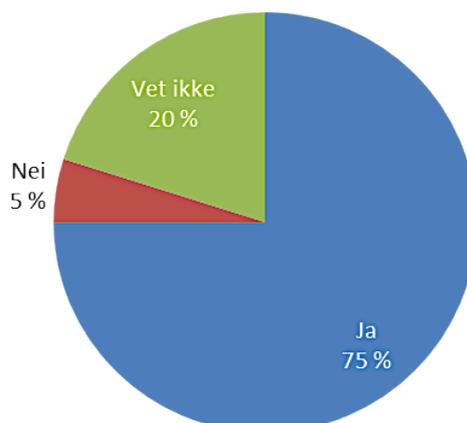
Ved dette spørsmålet ble det ikke funnet signifikante forskjeller mellom bachelor- og masterstudenter eller mellom humanister og samfunnsvitere.



Figur 1.4: Om studentene opplever at potensielle arbeidsgivere er kjent med deres kompetanse

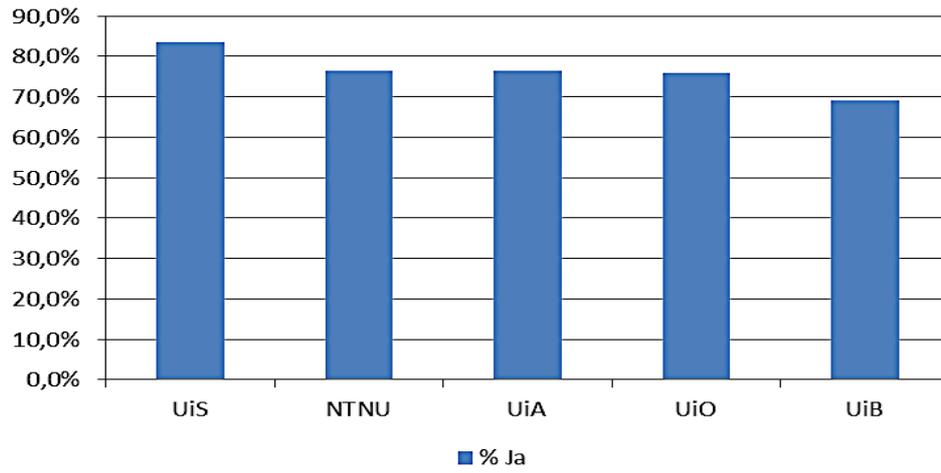
Hvor mange opplever at kompetansen de tilegner seg i løpet av studiet er relevant for arbeidslivet?

Figur 1.5 viser at 75 % av studentene opplever at de i løpet av studiet tilegner seg kompetanse som er relevant for arbeidslivet. Her finnes det forskjeller mellom institusjonene (figur 1.6). I ytterpunktene er UiB og UiS med henholdsvis 69 % og 84 % ja-svar.



Figur 1.5: Om studentene opplever at de tilegner seg arbeidslivsrelevant kompetanse gjennom studiene

Norsk studentorganisasjon



Figur 1.6: Studenters opplevelse av arbeidslivsrelevant kompetanse, fordelt på universitetene

2: HVA GJØR EN STUDENT ATTRAKTIV?

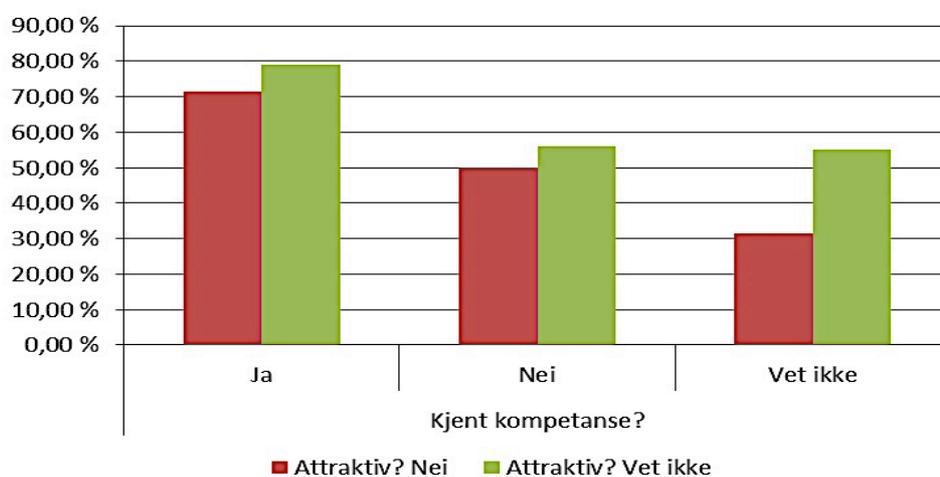
Studenter opplever at utdanningen de tar ikke forbereder dem på arbeidslivet, men flere undersøkelser (vist side 14) viser at studentene samtidig mener det er nettopp forberedelser til arbeidslivet som er det viktigste med deres utdanning. Dette er problematisk når de samme undersøkelsene viser at mange studenter opplever at utdanningen de tar ikke i tilstrekkelig grad gjør dette^{xi}.

I tillegg til at arbeidslivsforberedende studier er viktig for studentene, viser kandidatundersøkelsen fra UiA at arbeidslivsrelevans er en nøkkelfaktor for studentenes trivsel^{xii}. I en frafallsundersøkelse fra psykologimiljøet på UiB, har det kommet frem at oppfattelsen av liten arbeidslivsrelevans under studiet er en sterk påvirkning til studentenes frafall^{xiii}. Ut i fra disse undersøkelsene ser man at det er viktig for studentenes trivsel og gjennomføringsevne at de ser arbeidslivsrelevansen til fagene sine.

3 av 4 som svarte på spørsmålet om de opplevde at de fikk arbeidslivsrelevant kompetanse i løpet av studiet svarte som tidligere vist ja. Forskjellene mellom fakultetene var små, men de som studerte samfunnsvitenskapelige fag kom noe bedre ut. Hver fjerde student svarte altså at de ikke opplevde å få arbeidslivsrelevant kompetanse eller at de ikke visste om kompetansen de tilegnet seg var relevant. Dette er en stor gruppe, og bekymringsverdig med tanke på hva dette har å si for gjennomføringsevne og trivsel. Dette kapitlet ser spørsmålene i sammenheng med hverandre og gjør en grundigere analyse av hvilke faktorer som påvirker at studentene opplever seg som attraktive på arbeidsmarkedet og at de opplever at de får relevant kompetanse.

Hva påvirker om studentene tror de har relevant kompetanse?

I figur 2.1 kan en se at 4 av 5 studenter som oppga at de trodde potensielle arbeidsgivere kjente deres kompetanse, og som samtidig oppga at de var usikre på om de var attraktive for arbeidslivet, mente at de *hadde* kompetanse som var relevant for arbeidslivet. Ser man derimot på studenter som oppga at de ikke trodde potensielle arbeidsgivere kjente deres kompetanse og som samtidig oppga at de var usikre på om de var attraktiv for arbeidslivet, mente kun halvparten (55 %) at de hadde kompetanse som er relevant for arbeidslivet.



Figur 2.1: Hvordan studentens opplevelse av egen attraktivitet og om de mener arbeidslivet har kjennskap til deres kompetanse påvirker om de tror kompetansen deres er relevant for arbeidslivet

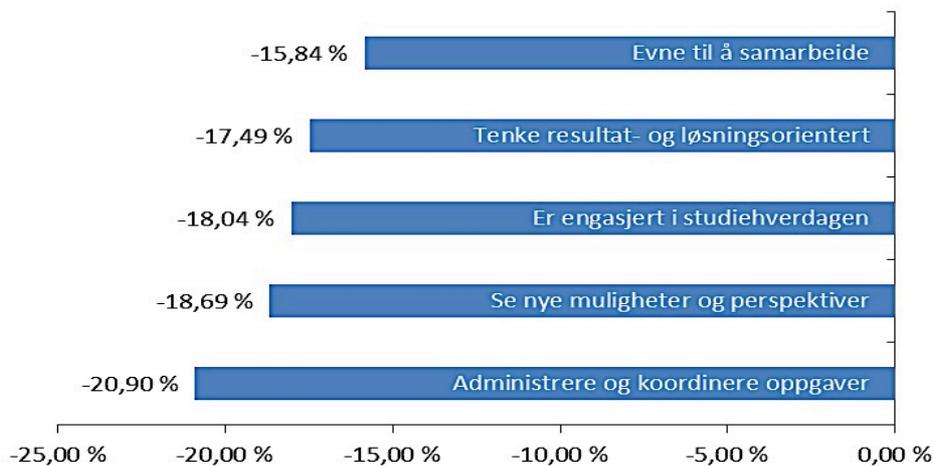
En ser altså at opplevelsen av relevant kompetanse faller med omtrent 25 prosentpoeng for studentene som var usikre på om de var attraktive for arbeidslivet, når en går fra de som mener arbeidslivet kjenner deres kompetanse, til de som mener at arbeidslivet ikke gjør dette.

Dette tydeliggjør sammenhengen mellom problemene. Når studentene ikke ser kompetansen sin som relevant for arbeidslivet, opplever de sjeldnere at de er attraktive for arbeidslivet. Dette kan tyde på mangel på korrelasjon mellom universitetene og arbeidsmarkedets behov. Det kan også ganske enkelt bety at studentene ikke kjenner til hva arbeidsmarkedet etterspør, eller ser attraktivt, i humanistisk eller samfunnsvitenskapelig kompetanse. Her kan for eksempel Karrieresentre rundt om på universitetene veilede studentene i et stort arbeidsmarked. Egne karrieredager, hvor ulike arbeidsgivere har stands og holder foredrag om egen organisasjon, bidrar også til at studentene kan få et innblikk i potensielle arbeidsgivere. Studentene får her mulighet til å stille spørsmål og på den måten bli kjent med arbeidslivet og hva de enkelte ser etter hos sine fremtidige arbeidstakere. Studentene får også mulighet til å presentere seg selv og sin kompetanse for arbeidsgivere, og flere kan på den måten få en fot innenfor og inviteres til videre samtaler eller intervju.

Hvorvidt studentene tror at potensielle arbeidsgivere kjenner deres kompetanse, påvirker altså om de oppfatter det de har lært som arbeidslivsrelevant. Dette sier noe om viktigheten av at studenter har kontakt med arbeidslivet underveis i studiet. Dersom studentene har kontakt med arbeidslivet kan det tenkes at de får et mer realistisk bilde av hvilke ferdigheter som verdsettes av potensielle arbeidsgivere og på den måten kan de se relevansen av sin egen utdanning.

Av studentene som var usikre eller opplevde at kompetansen deres ikke var relevant for arbeidslivet, oppga færre i denne gruppen at de hadde praktiske ferdigheter som samarbeid og engasjement i studiehverdagen, sammenliknet med studentene som mente de hadde relevant kompetanse (Figur 2.2). Ser man dette i sammenheng med forskjellene på universitetene, er det tydelig at de teoritunge universitetene kommer særlig dårlig ut. Det er tydelig at studenter er avhengig av kompetanse med praktiske ferdigheter, som erfaring fra organisasjonsliv, for å oppfatte selv at deres kompetanse er attraktiv for arbeidslivet.

I figur 2.2 ser en blant annet at 20,9 % færre studenter, som er usikre eller mener de ikke har arbeidslivsrelevant kompetanse, krysset av for ferdighetene administrere og koordinere oppgaver, sammenliknet med gjennomsnittet. Ferdigheter som evne til å samarbeide, tenke resultat- og løsningsorientert og se nye muligheter og perspektiver, som alle burde være ferdigheter en tilegner seg gjennom høyere utdanning, kommer også dårlig ut sammenliknet med gjennomsnittet. Denne profilen bygger opp under påstanden om at kontakt med arbeidslivet gjør at man får mer tro på egen kompetanse. Figur 3.2 på side 24 viser de fem ferdighetene der studenter som oppga at de var attraktive for arbeidslivet avviker mest fra gjennomsnittet i positiv retning.

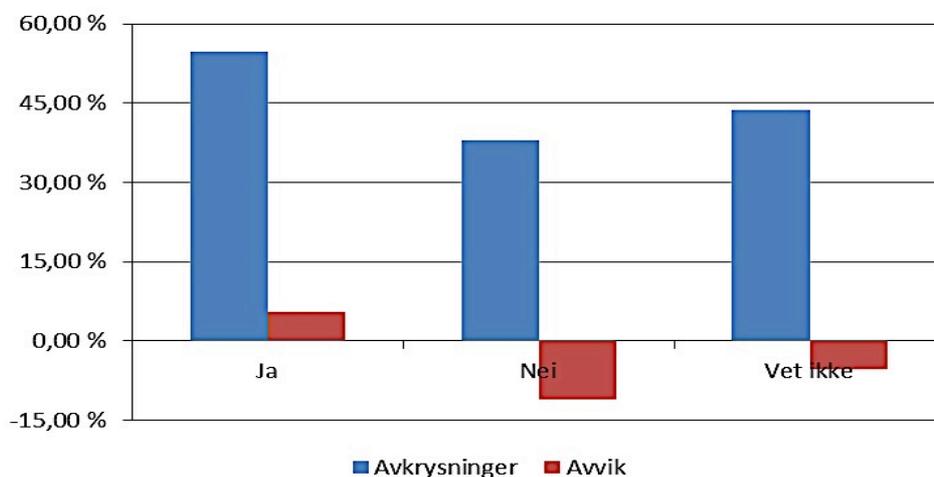


Figur 2.2: Ferdighetene der studentene som var usikre eller opplevde at kompetansen deres ikke var arbeidslivsrelevant skilte seg mest ut fra gjennomsnittet, når det gjelder avkryssninger av ferdigheter.

3: STUDENTERS SELVOPPLEVDE KOMPETANSE I FORHOLD TIL RELEVANS OG ARBEIDSLIV

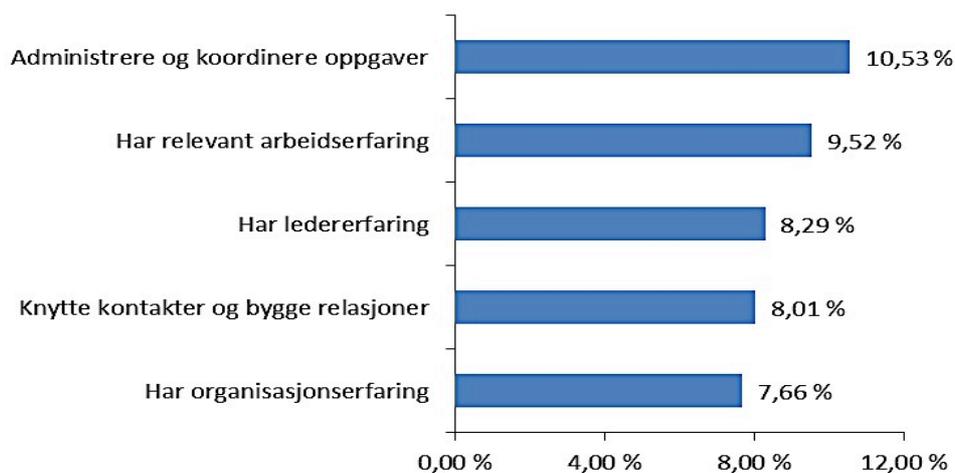
Studenter som opplever seg som attraktive for arbeidslivet

Hvilke studenter opplever seg selv som attraktive for arbeidslivet? Det første som er verdt å legge merke til er at disse studentene krysset av for flere ferdigheter enn de resterende (Figur 3.1). Figur 3.1 viser en oversikt over antall avkryssinger, fordelt på om studentene krysset av for at de var attraktive for arbeidslivet, at de ikke var det eller om de var usikre. De blå stolpene viser hvor stor prosentandel, målt mot mulige avkryssinger, studentgruppene i gjennomsnitt krysset av for. De røde stolpene viser avviket for antall avkryssinger av ferdigheter, målt mot gjennomsnittlig antall avkryssinger. Gjennomsnittlig antall avkryssinger for studenter som opplevde at de var attraktive for arbeidslivet, var 55 % av mulige ferdigheter. For studentene som var usikre eller oppfattet at de ikke var attraktive for arbeidslivet, var gjennomsnittlige avkryssinger henholdsvis 44 % og 38 % av mulige ferdigheter.



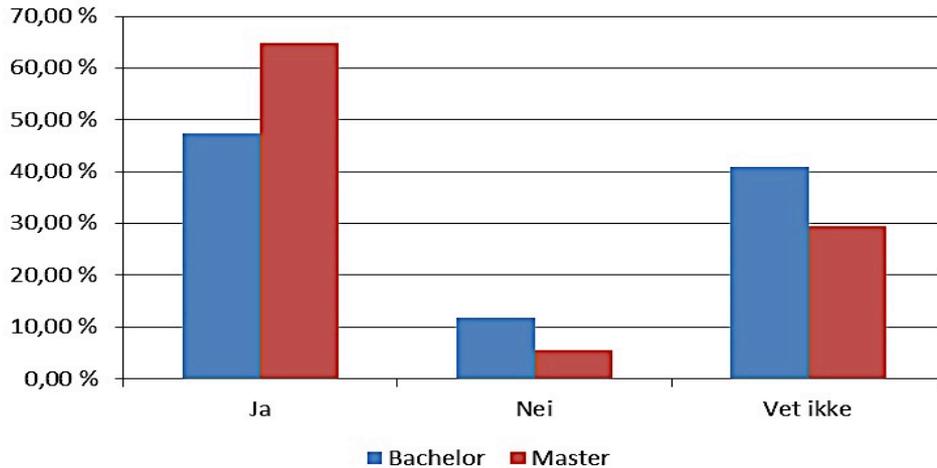
Figur 3.1: Antall avkryssinger på ferdigheter og avvik fra gjennomsnittet, fordelt på om studentene oppfattet seg som attraktive for arbeidslivet, usikre eller ikke attraktive

Figur 3.2 viser de ferdighetene der studentene som følte seg attraktive skilte seg mest ut fra gjennomsnittet når det gjelder avkryssninger. Det er verdt å merke seg at de fleste ferdighetene var ikke-faglige. I UiOs arbeidslivsundersøkelse, kan en se at en stor del av HumSam-kandidatene oppgir at kompetansen de tok med seg fra utdannelsen ikke var relevant for arbeidslivet. Likevel mener arbeidslivet at de har god kompetanse for gitte stilling, hvilket indikerer at studentene (da kun sett på ved UiO) har kompetanse utenfor det teoretiske, og at det er nettopp dette som gjør dem attraktive for arbeidsmarkedet og gode arbeidstakere.



Figur 3.2: Ferdighetene der studentene som oppfattet seg selv som attraktive skilte seg mest ut fra gjennomsnittet når det gjelder avkryssninger av ferdigheter

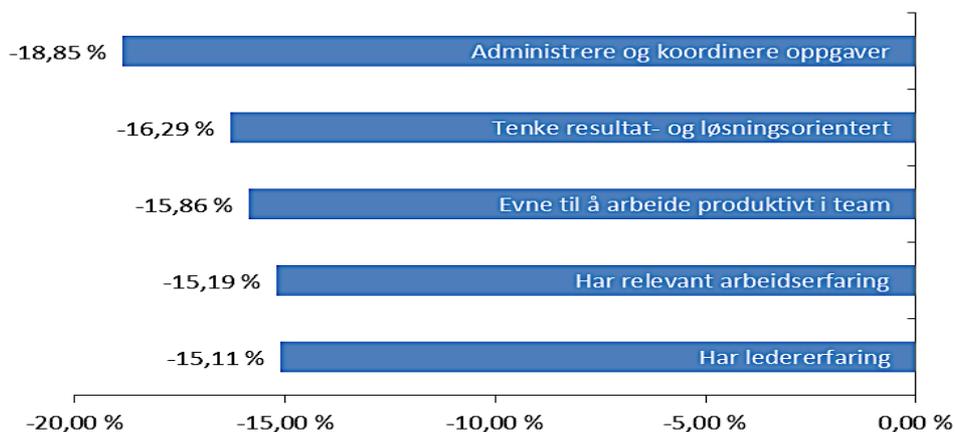
Av figur 3.3 kan man lese at flere masterstudenter enn bachelorstudenter opplevde at de var attraktive for arbeidslivet. Dette kan bidra i økningen av masterstudenter, da mange virker å tenke at man behøver en mastergrad for å få jobb. I tillegg til å ha en positiv virkning på samfunnet, i form av kompetanseøkning, kan det også bety at kunnskaps-Norge overutdanner studenter. Det at flere bachelor-studenter mener de ikke er attraktive for arbeidsmarkedet, tyder på et behov for mer kontakt mellom arbeidslivet og studentene på lavere grads utdanning, som en del av styrkingen av bachelorgraden.



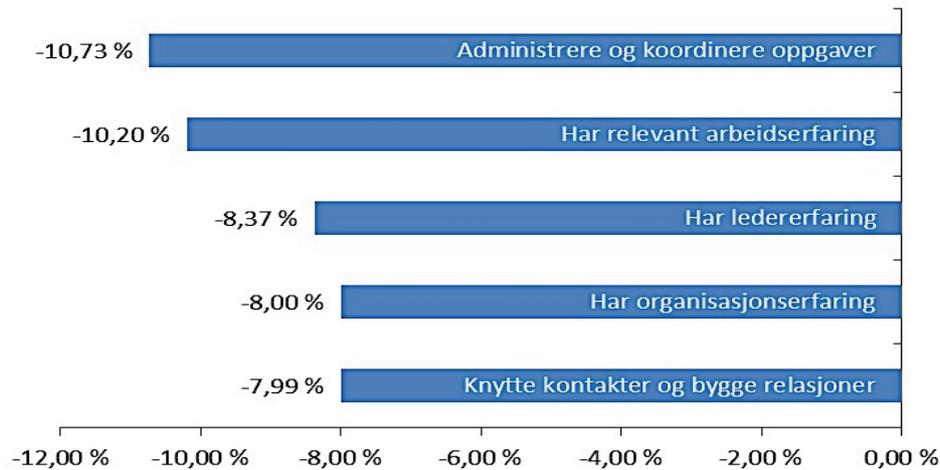
Figur 3.3: Opplevelse av attraktivitet, fordelt på bachelor- og masterstudenter

Studenter som var usikre eller som ikke opplevde seg attraktive for arbeidslivet

Fra figur 3.1 kunne en se at studentene som svarte «nei» eller «vet ikke» på spørsmål om de var attraktive for arbeidslivet, krysset av for færre ferdigheter. De ferdighetene disse studentene sjeldnest krysset av på, er de samme ferdighetene som studentene som mente de er attraktive for arbeidslivet krysset av på. Dette betyr at studenter som mener de er attraktive for arbeidslivet oppfatter at de har helt andre ferdigheter, enn hva studentene som ikke opplever at de er attraktive for arbeidslivet mener de har. Det betyr også at studentene, uansett om de oppfatter seg som attraktive på arbeidsmarkedet eller ei, ser på de samme ferdighetene som relevant og ikke-relevant for å være attraktive for arbeidslivet.



Figur 3.4 Studentene som krysset av for at de ikke var attraktive for arbeidslivet



Figur 3.5 Studentene som krysset av for at de ikke visste om de var attraktive for arbeidslivet

Studentene som krysset av på at de oppfattet at de var attraktive for arbeidslivet skiller seg altså først og fremst fra resten av respondentene ved praktiske ferdigheter. Komiteene antar derfor at ikke-faglige aktiviteter, som styrker studentenes praktiske ferdigheter, har en positiv påvirkning på studentenes oppfattelse av egen attraktivitet på arbeidsmarkedet.

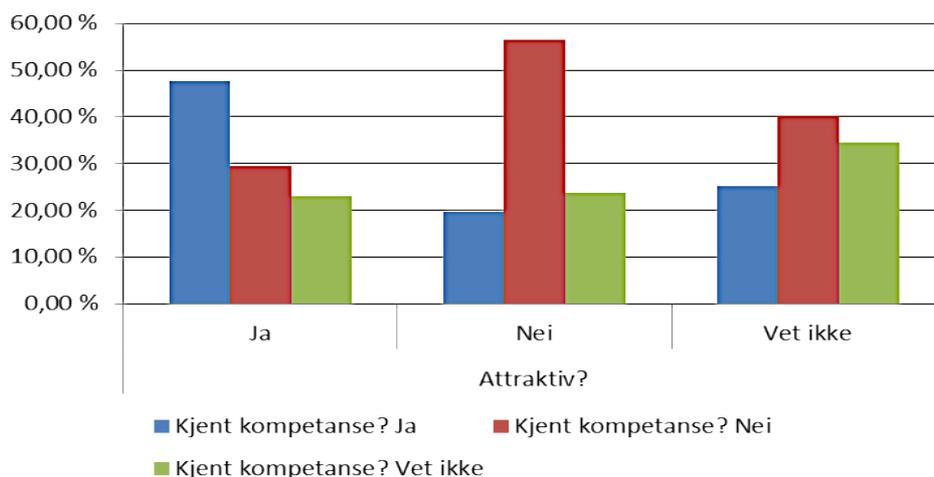
Kandidatundersøkelsen fra Studentskipnaden i Bergen 2011^{xiv} har vist en lignende sammenheng. Denne viser at det er en sammenheng mellom aktiviteter som verv og frivillig arbeid og holdninger til arbeidslivet. 1/4 og 4/10 av studentene fra henholdsvis HF- og SV-fakultetet ved UiB som hadde hatt verv i en organisasjon i løpet av studietiden, mente dette hadde sterk eller svært sterk påvirkning på deres yrkesvalg. I samme undersøkelse mente 1/10 og 1/3 av studentene fra henholdsvis HF- og SV-fakultetet som hadde jobbet frivillig i løpet av studietiden at dette hadde sterk eller svært sterk påvirkning på deres yrkesvalg. Undersøkelsen viser ikke en konsekvent sammenheng, men det viser at engasjement kan påvirke studenters forhold til arbeidslivet. Undersøkelsen fra Bergen støtter altså opp under komiteenes konklusjon her. Vi ønsker også å understreke at å engasjere seg i egen studiehverdag er en av de viktigste og letteste måtene for studenter å oppnå praktisk kompetanse, hvilket det er stort behov for, særlig ved de teori-tunge universitetene.

Sammenheng mellom studenter og potensielle arbeidsgiveres kjennskap til deres kompetanse

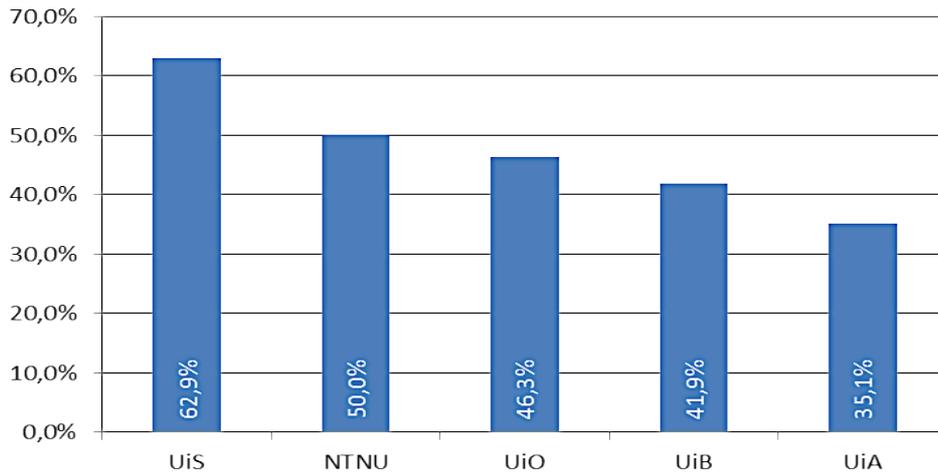
Av studentene som opplevde seg som attraktive for arbeidslivet, oppga halvparten at de trodde potensielle arbeidsgivere hadde kjennskap til deres kompetanse (Figur 3.6). Her finnes det store institusjonelle forskjeller. 50 % av NTNU-studentene og 63 % av UiS-studentene krysset av for begge disse svaralternativene, mens tallet var 46 % for UiO, 42 % for UiB og 35 % for UiA (Figur 3.7).

I figur 3.6 kan en se at blant studentene som opplevde at de ikke er attraktive for arbeidslivet, eller var usikre på dette, oppga henholdsvis annenhver og 2 av 5 at de ikke trodde at arbeidsmarkedet hadde kjennskap til deres kompetanse. Samtidig kan en se at 1 av 5 studenter som opplevde at de ikke er attraktive for arbeidslivet oppga at de trodde potensielle arbeidsgivere hadde kjennskap til kompetansen deres.

Av de som har krysset av for at de er attraktive for arbeidslivet, mener halvparten av respondentene at arbeidslivet kjenner kompetansen de tilegner seg gjennom studiet. Det kan dermed bety at flere studenter mener de er attraktive dersom de vet eller tror at arbeidslivet har kjennskap til deres kompetanse, og hva den kan brukes til.

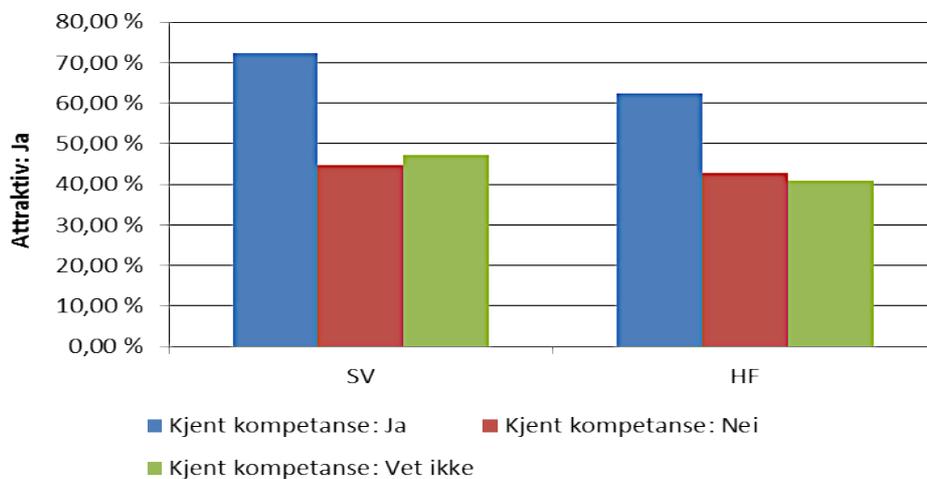


Figur 3.6: Opplevelse av om arbeidslivet er kjent ens kompetanse, fordelt på studentenes opplevelse av attraktivitet på arbeidsmarkedet



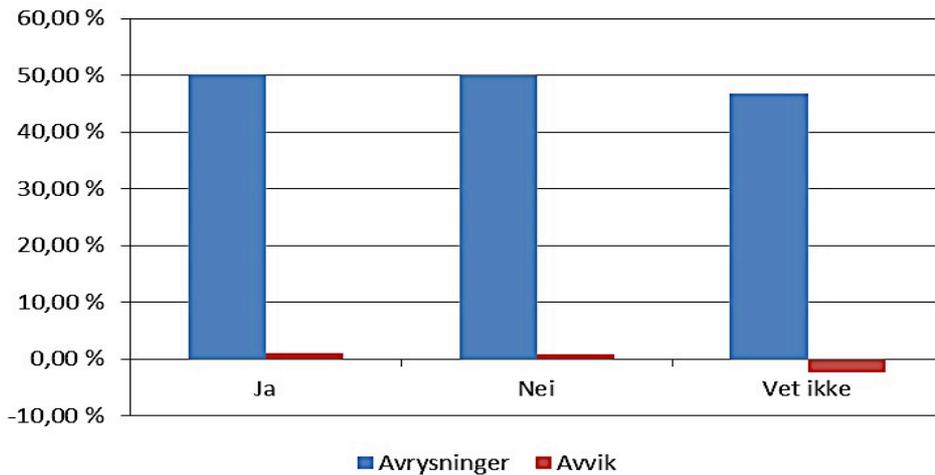
Figur 3.7: Studentene som både mente at de var attraktive for arbeidslivet og at arbeidslivet var kjent med deres kompetanse, fordelt på universitetene

Fra figur 3.8 kan man lese at flere SV-studenter enn HF-studenter som opplever seg selv som attraktive for arbeidsmarkedet, mener at arbeidsmarkedet kjenner deres kompetanse. Dette kan tyde på at det er viktigere for SV-studenter enn HF-studenter at arbeidslivet kjenner deres kompetanse.



Figur 3.8: Studentene som både mente at de var attraktive for arbeidslivet og at arbeidslivet var kjent med deres kompetanse, fordelt på SV og HF.

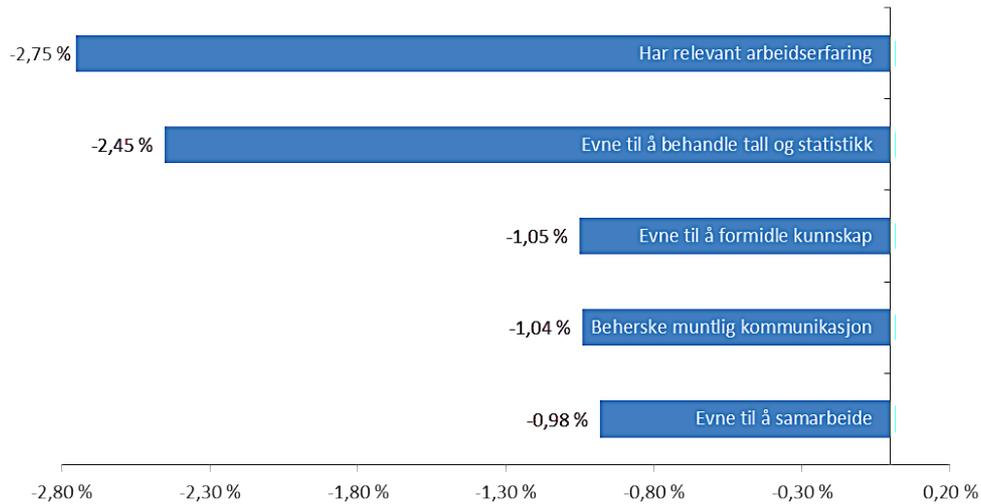
Som en kan se i figur 3.9 krysser i gjennomsnitt både studentene som svarer «ja» og «nei» på spørsmålet om de tror potensielle arbeidsgivere kjenner deres kompetanse av på like mange ferdigheter. De som derimot er usikre på om potensielle arbeidsgivere kjenner deres kompetanse, krysser av på noen færre ferdigheter.



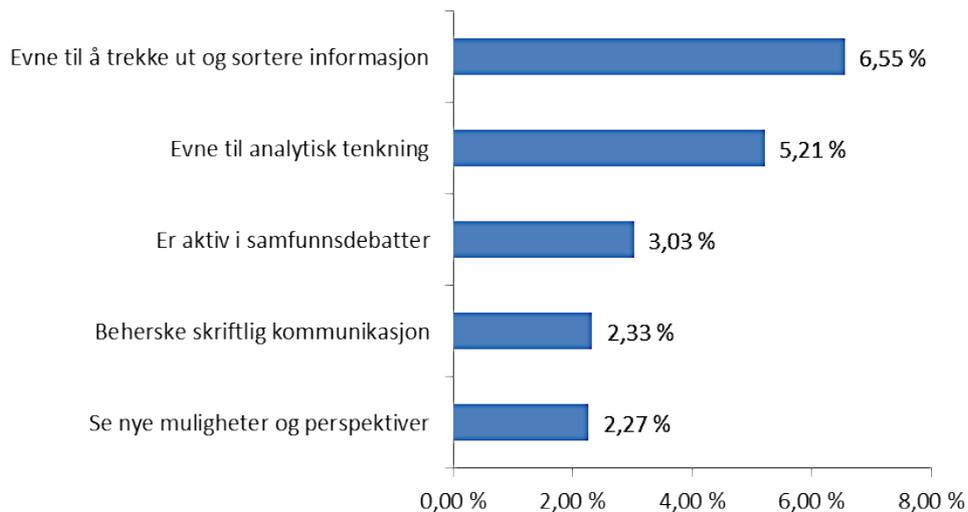
Figur 3.9: Antall avkryssninger på ferdigheter, og avvik fra gjennomsnittet, fordelt på om studentene mente arbeidslivet kjente til deres kompetanse, studentene som mente de ikke var det, og de som var usikre

Figurene 3.10 og 3.11 viser ferdighetsprofilen til studentene som mente at potensielle arbeidsgivere *ikke* har kjennskap til deres kompetanse. Figur 3.10 viser ferdighetene der studentene skiller seg mest negativt ut fra gjennomsnittet, mens figur 3.11 viser ferdighetene der gruppen skiller seg mest positivt ut fra gjennomsnittet, når det gjelder avkryssninger av ferdigheter. I figur 3.12 og 3.13 vises ferdighetsprofilen til studentene som mente at potensielle arbeidsgivere har kjennskap til deres kompetanse. Figur 3.12 viser ferdighetene der gruppen skiller seg mest negativt ut fra gjennomsnittet, mens figur 3.13 viser ferdighetene der studentene skiller seg mest positivt ut.

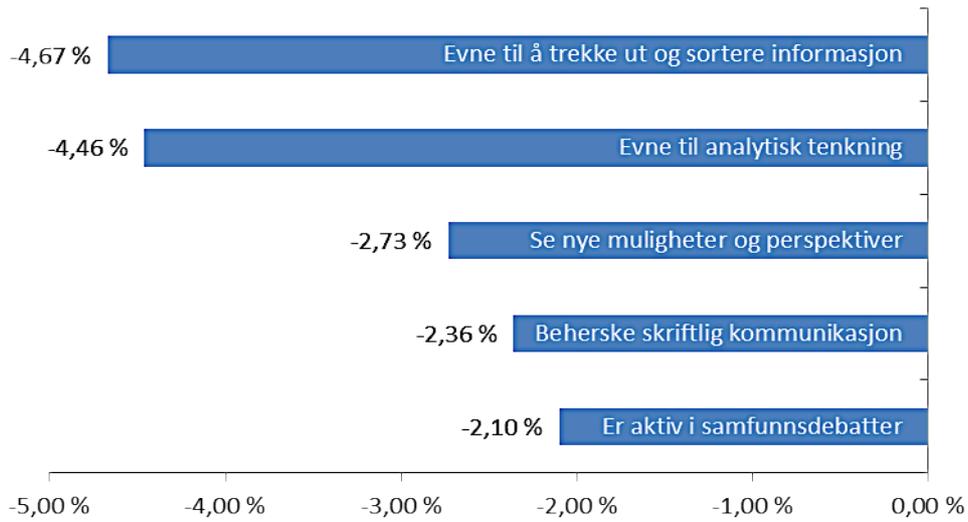
Sammenlikner en figurene 3.10 og 3.13, ser en at flere av de samme ferdighetene kommer igjen i de to figurene. De positive avvikene hos studentene som mener potensielle arbeidsgivere kjenner deres kompetanse (figur 3.13), er altså negative avvik hos studentene som enten er usikre eller mener potensielle arbeidsgivere ikke har kjennskap til deres kompetanse (figur 3.10). Noe en da burde legge merke til er at studentene som krysset av for at potensielle arbeidsgivere har kjennskap til deres kompetanse, oftere krysset av på praktiske ferdigheter enn typisk akademiske ferdigheter. Det kan virke som om studenter flest mener at arbeidslivet ikke har kjennskap til flere akademiske ferdigheter.



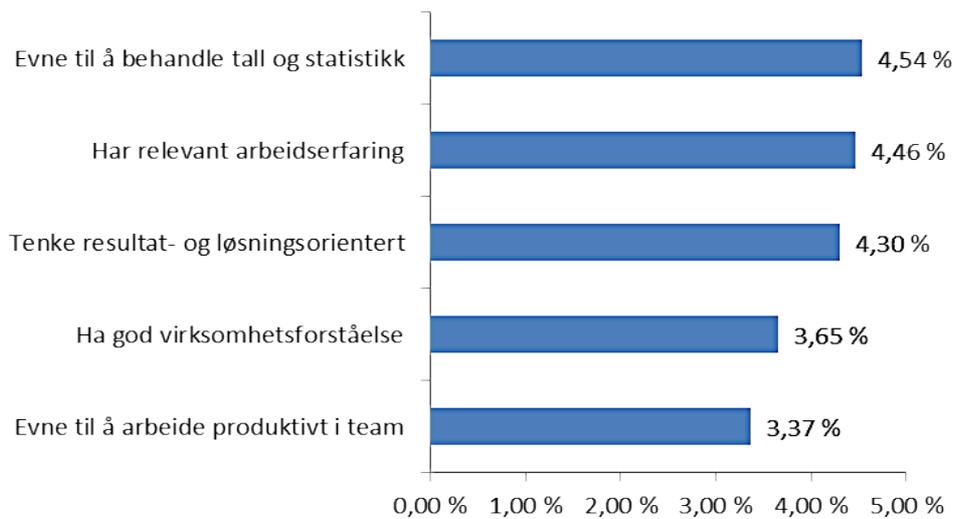
Figur 3.10: Ferdighetene der studentene som mente arbeidslivet ikke har kjennskap til deres kompetanse skilte seg mest *negativt* ut fra gjennomsnittet, når det gjelder avkryssninger av ferdigheter.



Figur 3.11: Ferdighetene der studentene som mente arbeidslivet ikke har kjennskap til deres kompetanse, skilte seg mest *positivt* ut fra gjennomsnittet når det gjelder avkryssninger av ferdigheter



Figur 3.12: Ferdighetene der studentene som mente arbeidslivet har kjennskap til deres kompetasne, skilte seg mest *negativt* ut fra gjennomsnittet når det gjelder avskryninger av ferdigheter



Figur 3.13: Ferdighetene der studentene som mente arbeidslivet har kjennskap til kompetansen deres, skilte seg mest *positivt* ut fra gjennomsnittet når det gjelder avskryninger av ferdigheter

4: UNIVERSITETENES AVKRYSNINGSPROFILER

I denne delen vises en oversikt over hvilke ferdigheter studenter ved de forskjellige universitetene mener de har. Spesielt blir det gitt fokus til ferdighetene universitetene har store positive eller negative avvik ved. Gjennomsnittlig antall avkryssede ferdigheter var omtrent likt mellom institusjonene. Samtidig har studentene ved de forskjellige institusjonene krysset av for forskjellige ferdigheter. Det er mulig å dele institusjonene i to kategorier eller profiler når det gjelder avkryssing av ferdigheter. Den ene profilen har et teoretisk preg der ferdigheter som muntlig og skriftlig kommunikasjon, evne til analytisk tenkning og evne til å trekke ut og sortere informasjon fra en mengde kilder får mange avkryssninger. Den andre profilen har et praktisk preg der ferdighetene god virksomhetsforståelse, evne til å samarbeide, evne til å knytte kontakter og å bygge relasjoner får flere avkryssninger enn hos institusjonene som faller inn under den akademiske profilen.

UiB og UiO faller inn under den første profilen, mens UiA og UiS faller inn under den andre. Studenter fra UiB og UiO opplever altså at de er dyktigere når det gjelder teoretiske ferdigheter i forhold til UiA og UiS. UiS- og UiA-studenter opplever på den andre siden oftere enn UiB og UiA studenter at de er gode på praktiske ferdigheter. NTNU-studenter faller inn under begge kategoriene, da disse krysset av over gjennomsnittlig for både teoretiske og praktiske ferdigheter.

Universitetet i Bergen

UiB har en akademisk profil. Generelt sett har UiB-studentene krysset av gjennomsnittlig i forhold til det totale resultatet i antall avkryssinger, men på to områder skiller UiB-studentene seg negativt ut. For ferdighetene å behandle tall og statistikk og administrere og koordinere oppgaver var avviket på henholdsvis -8,2 % og -5,2 % prosentpoeng fra gjennomsnittet. UiB hadde også et negativt avvik (-4,1 %) på egenskapen interesse for faglig utvikling, noe som sammen med evne til å behandle tall og statistikk var overraskende gitt institusjonens teoritunge tradisjon.

UiB skiller seg positivt ut ved praktiske akademiske ferdigheter som skriftlig kommunikasjon (3,9 % over gjennomsnittet), muntlig kommunikasjon (4,1 % over gjennomsnittet) og evne til å formidle kunnskap (3,3 % over gjennomsnittet).

Universitetet i Oslo

UiO har en tydelig akademisk forankring og kommer bra ut når det gjelder teoretiske ferdigheter. Derimot ser vi at UiO skiller seg kraftig ut fra de andre universitetene når det gjelder praktiske ferdigheter. Ferdighetene med største negative avvik, sammenlignet med gjennomsnittet, er evne til å samarbeide (-7,9 %), evne til å arbeide produktivt i team (-6,4 %), tenke resultat- og løsningsorientert (-3,3 %) og ha god virksomhetsforståelse (-3,2 %).

Positivt skiller UiO seg ut ved ferdighetene skriftlig kommunikasjon (4,1 % over gjennomsnittet), evne til å trekke ut og sortere informasjon (3,1 % over gjennomsnittet) og analytisk tenkning (3,1 % over gjennomsnittet).

Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet

Samtidig som NTNU har en tydelig akademisk profil, scorer de også bedre enn gjennomsnittet på de praktiske ferdighetene. NTNU-studentene var de som flest ganger oppga at de hadde tilegnet seg ferdigheten å behandle tall og statistikk, med hele 13,1 % avkryssinger mer enn gjennomsnittet. De har også positive utslag i evne til å samarbeide (5,2 % over gjennomsnittet) og arbeide produktivt i team (6,2 % over gjennomsnittet). Det er ved disse to

praktiske ferdighetene at NTNU skiller seg klarest fra UiO og UiB.

Tendensene i undersøkelsen viser at NTNU klarer å kombinere teoretiske og praktiske ferdigheter. Det er verdt å merke seg at dette ikke gir utslag i antall studenter som føler at de er attraktive for arbeidsmarkedet.

Universitetet i Agder

Studentene ved Universitetet i Agder har en tydelig praktisk profil. UiA skiller seg særlig positivt ut når det gjelder god virksomhetsforståelse (16,2 % over gjennomsnittet), evne til å samarbeide (14,7 % over gjennomsnittet), evne til å arbeide produktivt i team (13,5 %), knytte kontakter og bygge relasjoner (7,7 %). UiA kommer derimot særlig dårlig ut når det gjelder ferdighetene å beherske skriftlig kommunikasjon (-14,7 %), spisskompetanse som er særegen for faget (-13,3 %), trekke ut og sortere informasjon fra en mengde kilder (-7,4 %) og evne til analytisk tenkning (-4,1 %).

Universitetet i Stavanger

I likhet med UiA, har studentene ved Universitetet i Stavanger en praktisk profil. Akademiske ferdigheter som å beherske skriftlig kommunikasjon (-21,1 %), evne til analytisk tenkning (-15,9 %) og evne til å trekke ut og sortere informasjon fra en mengde kilder (-14,1 %) er de tre ferdighetene der UiS-studentene kommer dårligst ut i forhold til gjennomsnittet. Vesentlig flere UiS-studenter enn gjennomsnittet har krysset av på at de har arbeidserfaring og dette bygger opp under påstanden på side **25** og side **29** i denne rapporten der sammenhengen mellom ikke-faglige aktiviteter og opplevd attraktivitet diskuteres.

Andre ferdigheter der UiS-studentene skiller seg positivt fra gjennomsnittet er arbeide produktivt i team (10,6 % over gjennomsnittet), evne til å samarbeide (9,5 % over gjennomsnittet), tenke resultat- og løsningsorientert (6,4 % over gjennomsnittet), knytte kontakter og bygge relasjoner (5,6 % over gjennomsnittet) og god virksomhetsforståelse (5,2 % over gjennomsnittet).

KONKLUSJONER

Mange studenter oppfatter at de ikke er attraktive for arbeidslivet. 46 % av HumSam-studentene er usikre eller oppfatter at de ikke er attraktive for arbeidslivet.

Forskjellene mellom humaniora-studenter og samfunnsvitenskap-studenter er svært liten. Studentene ved de samfunnsvitenskapelige fagretningene skilte seg noe positivt ut fra humaniora-studenter, men denne forskjellen var så liten at en kan se studenter av begge fagretninger i samme lys når det gjelder følelse av attraktivitet på arbeidsmarkedet og opplevelse av egen kompetanse.

De tradisjonelle universitetene skiller seg fra de nyere universitetene. Mens studentene ved de tradisjonelle universitetene (UiO, UiB, NTNU) mener de har kompetanse spesielt på typiske teoretiske ferdigheter, legger studentene ved de nyere universitetene (UiA, UiS) større vekt på mer praktiske ferdigheter når de omtaler sin kompetanse.

Ikke-faglige og mer praktiske ferdigheter har positive effekter. Der studentene mente de hadde flere ikke-faglige ferdigheter var det en større andel som svarte "ja" ved spørsmålene om oppfatning av attraktivitet, relevant kompetanse og potensielle arbeidsgiveres kjennskap til ens kompetanse. Undersøkelsene som det gjennom rapporten er blitt referert til, har blant annet vist at arbeidslivsrelevans og at arbeidslivet er kjent ens kompetanse, er viktige faktorer for motivasjon og for å lykkes med fullføringen av studiene. Videre er dette viktig når kandidatene skal ut på arbeidsmarkedet. Da er det også essensielt at kandidatene har et selvsikkert bilde av sin kompetanse, og hvordan den kan brukes i arbeidslivet. Etersom ikke-faglige ferdigheter i denne undersøkelsen innebar organisasjonserfaring og ledererfaring, samt ferdigheter man tilegner seg utover ens spesifikke studium, kan en si at studentene som krysset av for flere av disse ferdighetene kan regnes som engasjerte studenter. Det kan dermed virke som at de engasjerte studentene, som driver med ikke-faglige aktiviteter ved siden av studiene, har mest selvtillit til egen kompetanse, dens arbeidslivsrelevans og til arbeidslivets kjennskap til ens kompe-

tanse. En kan videre tenke seg at disse studentene vil ha større motivasjon gjennom studiene, samt en enklere overgang til arbeidslivet.

Oppsummert kan man si at altfor mange HumSam-studenter har dårlig selvtillit i forhold til deres attraktivitet på arbeidsmarkedet. En av de store utfordringene er at studentene opplever at potensielle arbeidsgivere ikke har kjennskap til deres kompetanse, og hva den kan brukes til. Roten til problemet virker allikevel å stikke dypere, nemlig at mange studenter ikke er bevisst sin helhetlige kompetanse, og dermed sin attraktivitet.

Man kan anta at studentene som i størst grad har teoretisk kunnskap med lite kontakt med arbeidslivet (og «verden utenfor pensum»), ikke opplever at arbeidslivet kjenner deres kompetanse, nettopp fordi det ikke er noen relasjon der. Det kan også sies at universitetene har en stor jobb i forhold til formidling, ikke bare det med å være aktiv i media, men å skape relasjon med arbeids- og næringslivet og å la samfunnet forøvrig vite hva slags kompetanse deres studenter besitter. Det er også et viktig moment å la studentene vite hva deres kompetanse er, både før og etter studiestart, i tillegg til gjennom studiet. Uten å gå for mye inn på tema kan man for eksempel si at en statsvitenskapsutdanning på UiO er helt forskjellig fra en statsvitenskapsutdanning på UiS. Dette er dermed ikke i samsvar med verken arbeidslivets forventninger, heller ikke studentenes forventninger. Hvordan skal en som søker høyere utdanning kunne vite at utdanningene er forskjellige når dette ikke opplyses om? Og hvordan sikrer man at arbeidslivet forstår forskjellene? Dette er spørsmål vi blir nødt til å gå dypere inn i en senere rapport, men som det er viktig at universitetene er bevisste på.

Når studentene derimot fokuserer på mer ikke-faglige ferdigheter en tilegner seg gjennom utdanningen, virker de å være mer positive til både sin egen attraktivitet, utdannelsens relevans og potensielle arbeidsgiveres kjennskap til deres kompetanse. Mange studenter virker samtidig å ha en oppfatning om at potensielle arbeidsgivere ikke kjenner til typiske teoretiske ferdigheter som man tilegner seg gjennom studiene.

NORSK STUDENTORGANISASJON SINE ANBEFALINGER

På bakgrunn av funnene i rapporten, anbefaler Norsk studentorganisasjon følgende tiltak.

STYRKING AV FAGLIG STOLTHET OG FAGIDENTITET

I et presset arbeidsmarked er det essensielt å ha en stolt holdning og sterk identitet til fagområdet sitt. Innen HumSam-fagene ser en derimot en uheldig trend i at universitetsansatte så vel som studenter omtaler både fagene og forskningen med liten stolthet. Samtidig trekkes det spesielle og det samfunnsnyttige sjeldent frem i det å utdanne kandidater for arbeidslivet og forskere innen disse fagområdene. Det kan føre til at mange studenter kan miste motivasjonen i løpet av studietiden, noe som er den vanligste årsaken til frafall.

Styrking av fagidentitet og faglig stolthet er dermed viktig for gjennomføringen av studiene så vel som for overgangen til arbeid. I tillegg er det essensielt å få til en holdningsendring innad i fagområdet før man kan få en mer positiv holdning til HumSam-fagene hos arbeidsgivere og samfunnet for øvrig.

BEVISSTGJØRING AV KOMPETANSE

Ved å ta en utdanning innen humaniora eller samfunnsvitenskap tilegner studentene seg en rekke ferdigheter og verktøy som de kan bruke til problemløsning i en rekke yrker og andre kontekster. Samtidig tilegner man seg en spesifikk og særegen faglig kunnskap. Den faglige kunnskapen er i de aller fleste tilfeller tydelig for studentene, ettersom det er den som står i fokus gjennom undervisning, eksamen, osv. Verktøyene man tilegner seg gjennom oppgavearbeid, kollokvier og eksamen er derimot ikke like åpenbare. Når studentene ikke blir introdusert for at disse verktøyene og ferdighetene er noe av det som gjør dem attraktive på arbeidsmarkedet, er det lett å fokusere mer på de åpenbart faglige ferdighetene, ettersom det er disse som får størst fokus gjennom utdannelsen. Samtidig kan dette ses som en del av forklaringen for hvorfor mange HumSam-kandidater trer inn på arbeidsmarkedet med større

usikkerhet enn kandidater fra mange andre fagområder, der en er godt kjent med egen kompetanse.

I arbeidsgiverundersøkelsen gjennomført av Universitetet i Oslo kan en se at kandidater fra HumSam-fagene undervurderer egen kompetanse^{xv}. Spesielt gjelder dette de mer praktiske ferdighetene som man tilegner seg både implisitt gjennom utdannelsen og via ikke-faglige engasjement. Norsk studentorganisasjon mener dette er et klart signal om at læringsmål, blant annet utarbeidet i Kvalifikasjonsrammeverket av Kunnskapsdepartementet, må omtales tydeligere og oftere gjennom utdannelsen.

VIKTIGHETEN I IKKE-FAGLIGE ENGASJEMENT

For mange er ikke-faglige aktiviteter, som relevant arbeid eller organisasjons-erfaring og frivillig arbeid, viktig for å finne ut hva en ønsker å jobbe med^{xvi}. Dette kan blant annet komme av at man gjennom slike ikke-faglige aktiviteter anvender ens helhetlige kompetanse på en annen måte enn det en gjør gjennom studiene, og dermed ser hva den kan brukes til. I tillegg er slikt engasjement med på å gi studentene god erfaring når de skal ut i et presset arbeidsmarked. Det er derfor viktig at utdanningsinstitusjonen tydeliggjør viktigheten av å engasjere seg i ikke-faglige aktiviteter og setter fokus på den kompetansen og erfaringen dette gir. I denne synliggjøringen bør utdanningsinstitusjonene øke samarbeidet med studentdemokratiene og studentorganisasjoner ved sine institusjoner.

OPPRETTING AV ALUMNUS-NETTVERK

Alumnus-nettverk er et godt tiltak for at nye studenter skal kunne se mangfoldet av muligheter utdanningen gir en. Samtidig er det et bra bidrag for å styrke fagidentiteten og fagstoltheten når man ser det store nettverket og potensialet en har innen hvert enkelt fagfelt. Alumnus-nettverkene bør derfor opprettes umiddelbart der det ikke finnes og introduseres for studentene tidlig i studieløpet.

BEDRE KONTAKT MELLOM STUDENTER OG ARBEIDSLIV

Et tiltak som kan bedre studentenes holdning til egen attraktivitet på arbeidsmarkedet og bevissthet om egen kompetanse, er tettere kontakt med arbeidslivet. Ved å introdusere tiltak som praksis og internships får studentene mulighet til å prøve sin kompetanse, og samtidig vil de kunne få bedre innsikt i hva slags kompetanse arbeidsgivere forventer. På den måten vil studentene lettere kunne se hvilke tiltak de må ta for å tilegne seg den kompetansen som forventes når de skal ut på arbeidsmarkedet. Det er viktig at denne kontakten styrkes allerede fra lavere grads utdanning, slik at studentene fra et tidlig stadium kan sette egne mål og ta nødvendige tiltak.

Tiltak som praksis eller internships er dessuten også positivt for arbeidsgiversiden. Først og fremst får de gratis eller billig arbeidskraft gjennom studentene. For det andre får de bedre innsikt i kompetanse og ferdigheter HumSam-studenter innehar. Det siste kan videre føre til at arbeidsgivere ser HumSam-studenter som mer attraktive for sin bedrift. For institusjonenes del kan det resultere i at flere studenter opprettholder motivasjon og dermed fullfører på normert tid.

Kontakten mellom studentene og arbeidslivet kan også styrkes ved å for eksempel innføre caseoppgaver, tildelt av bedrifter, som del av seminarer. I tillegg kan utdanningsinstitusjonene styrke tilretteleggingen av mulighetene for å skrive bachelor- og masteroppgaver i samarbeid med bedrifter og organisasjoner.

For å styrke kontakten mellom studenter og arbeidsliv, bør utdanningsinstitusjonene samtidig øke kontakten med karrieresentre, arbeidslivsutvalg og andre studentforeninger ved institusjonene. Samtidig bør de selv organisere og arrangere møter mellom arbeidsliv og studenter hvor de tar direkte kontakt med arbeidsgivere og inviterer dem til å komme på besøk og delta på arrangementer.

OM NSO, FKHF OG FKS SV

Norsk Studentorganisasjon (NSO) er den største interesseorganisasjonen for studenter i Norge. NSO er dannet som en paraplyorganisasjon som består av 44 medlemslag fra universiteter og høyskoler over hele landet. NSO representerer 200.000 studenter. NSOs overordnede mål er å bedre studenters faglige, sosiale og økonomiske rettigheter.

NSO har seks personer som jobber på fulltid, et landsomfattende styre, og en rekke komiteer med forskjellige mandater. Der finner man blant annet elleve faglige komiteer som velges av Landsstyret. Disse velges for et år om gangen og har virke fra 1.juli hvert år. Komiteene har fem til seks møtehelger i løpet av det året. Faglige komiteer arbeider med dagsaktuelle spørsmål studentene selv er opptatt av, og de velger selv hvilke saker de vil sette fokus på.

To av disse ti komiteene er Faglig Komité for historisk-filosofiske Fag (FKHF) og Faglig Komité for Samfunnsvitenskapelige Fag (FKSV). Et overordnet mål for disse komiteene har det siste året vært å arbeide med studenters bevissthet om egen kompetanse.

TAKK

Tusen takk til studenttillitsvalgte som har hjulpet oss med kampanjen og gjennomføringen av undersøkelsen ved å bidra med å stille spørsmål, stå på stand, spre budskapet til medstudenter, dele ut flyers og jobbe opp mot og med deres lokale ledelse, professorer og administrasjon. Vi ønsker også å takke alle som har hjulpet oss i det tekniske arbeidet, dobbeltsjekk og veiledet arbeidet. Takk til Karrieresenteret UiO og UiB for mange gode innspill, og Studentparlamentene UiO, UiB og UiT, Studenttinget NTNU, Studentorganisasjonene ved UiA, UiN og UiS.

Vi ønsker også å takke Norsk Studentorganisasjon sentralt og landsstyret for gode bidrag og mye støtte, ikke minst for å gi oss muligheten til å gjennomføre dette. Her ønsker vi å fremheve Anne Marit Ringvold og Karsten W. Nielsen.

Vi ønsker også å takke studenter, ansatte og ledelse på alle Norges universiteter for gode bidrag og samtaler. Dette kunne ikke vært gjennomført uten deres støtte.

KONTAKTINFORMASJON

FAGLIG KOMITÉ FOR HISTORISK-FILOSOFISKE FAG

Johan Tunestam, leder 2011/2012
Knut Jørgen Vie
Runa Næss Thomassen
Sigurd Langseth

Runa Næss Thomassen,
leder 2012/2013
E-post: fkhf@student.no
Tlf: 900 86 829

FAGLIG KOMITÉ FOR SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAG

Karoline Barkvoll Holstad, leder 2011/2012
Mads Rosnes
Stine Bliktun Sørflaten
Magnus Sparre

Hilde Mari Vik, leder 2012/2013
E-post: fksv@student.no
Tlf: 978 79 743

Sluttnoter:

ⁱ DBH, "Registrerte studenter" på Database for statistikk om høgre utdanning sine nettsider: http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/student/student_studiepoeng_rapport.cfm (lastet ned 25. Juli 2012)

ⁱⁱ DBH, "Registrerte studenter" på Database for statistikk om høgre utdanning sine nettsider: http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/student/registrerte_rapport.cfm (lastet ned 25. Juli 2012)

ⁱⁱⁱ Definisjon av de tre begrepene:

"Kunnskaper: Kunnskaper er forståelse av teorier, fakta, begreper, prinsipper, prosedyrer innenfor fag, fagområder og/eller yrker.

Ferdigheter: Evne til å anvende kunnskap til å løse problemer og oppgaver. Det er ulike typer ferdigheter – kognitive, praktiske, kreative og kommunikative ferdigheter.

Generell kompetanse: Generell kompetanse er å kunne anvende kunnskap og ferdigheter på selvstendig vis i ulike situasjoner gjennom å vise samarbeidsevne, ansvarlighet, evne til refleksjon og kritisk tenkning i utdannings- og yrkessammenheng." (Kunnskapsdepartementet, "Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring" på Regjeringen sine nettsider: <http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Kompetanse/NKR2011mvedlegg.pdf> (Publisert 15. Desember 2011 og lastet ned 25. Juli 2012))

^{iv} NAV, "Helt ledige ved utg. av desember 2010. Antall og i prosent av arbeidsstyrken. Fordelt på utdanningsfelt og kjønn. Høyere utdanning 1 - 4 år." på NAV sine nettsider: <http://www.nav.no/Helt+ledige+ved+utg.+av+desember+2010.+Antall+og+i+prosent+av+arbeidsstyrken.+Fordelt+på+utdanningsf.277668.cms> (Publisert 5. Mai 2011 og lastet ned 25. Juli 2012)

^v NAV, "Helt ledige ved utg. av desember 2010. Antall og i prosent av arbeidsstyrken. Fordelt på utdanningsfelt og kjønn. Høyere utdanning utover 4 år." på NAV sine nettsider: <http://www.nav.no/Helt+ledige+ved+utg.+av+desember+2010.+Antall+og+i+prosent+av+arbeidsstyrken.+Fordelt+på+utdanningsf.277670.cms> (Publisert 5.mai 2011 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{vi} Clara Åse Arnesen (NIFU STEP), "Kandidatundersøkelsen 2008" på Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning sine nettsider: <http://www.nifu.no/Norway/Sider/STATISTIKK/Kandidatunders%C3%B8kelsen/Spesialundersokelser/Spesialundersokelser.aspx?ItemId=2716&ListId=3074294f-5cf7-4988-b2da-72ceaa435ff1>

^{vii} Norges teknisk-vitenskapelige universitet, "Læringsmiljøundersøkelse 2010" på Norges teknisk-vitenskapelige universitet sine nettsider: <http://www.ntnu.no/adm/utvalg/uu/lmund> (Publisert 29. november 2009 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{viii} Universitetet i Agder (Rambøll Management Consulting AS), "UiA Kandidatundersøkelse 2010" på Universitetet i Agder sine nettsider: <http://www.uia.no/kandidat> (Publisert 4. juli 2010 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{ix} Westli, H. K. (Eid, J. og Randal, F.), "Frafallsundersøkelse på bachelorprogram" på Universitetet i Bergen sine nettsider: <http://www.uib.no/psyfa/nyheter/2009/05/frafallsundersokelse-paa-bachelorprogram> (Publisert 6. Mai 2009 og lastet ned 25. Juli 2012)

^xRyssevik, J., Høgestøl, A., Dahle, M., Holthe I. C. (Universitetet i Bergen og Ideas2evidence), "Kompetanse 2020, Universitetsutdannens synlighet og relevans og samfunnets behov" på Universitetet i Bergen sine nettsider: <http://www.uib.no/filearchive/kompetanse-2020-rapport-16-02-11-.pdf> (Publisert februar 2011 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{xi} Se for eksempel NTNUs kandidatundersøkelse fra 2009 <http://www.ntnu.no/adm/utvalg/uu/kandund> (Publisert 8. Mars 2010 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{xii} Universitetet i Agder (Rambøll Management Consulting AS), "UiA Kandidatundersøkelse 2010" på Universitetet i Agder sine nettsider: <http://www.uia.no/kandidat> (Publisert 4. juli 2010 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{xiii} Westli, H. K. (Eid, J., og Randal, F.), "Frafallsundersøkelse på bachelorprogram" på Universitetet i Bergen sine nettsider: <http://www.uib.no/psyfa/nyheter/2009/05/frafallsundersokelse-paa-bachelorprogram> (Publisert 6. Mai 2009 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{xiv} Karrieresenteret i Bergen (tns gallup) "Fra studier til jobb i Bergensregionen - Kandidatundersøkelsen 2011" på Studentskipnaden i Bergen sine nettsider: http://www.sib.no/no/karriere/copy_of_kandidatundersokelsen-1/kandidatundersokelsen-2011/view (Publisert 4. September 2011 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{xv} Universitetet i Oslo (tns gallup), "Kandidatundersøkelsen 2010, Kortversjon" på Universitetet i Oslo sine nettsider: <http://www.uv.uio.no/om/strategi/arbeidsmarked/> (Publisert 17. Mars 2011 og lastet ned 25. Juli 2012)

^{xvi} Kompetanse 2020, Universitetsutdannens synlighet og relevans og samfunnets behov" på *Universitetet i Bergen sine nettsider*: <http://www.uib.no/filearchive/kompetanse-2020-rapport-16-02-11-.pdf> (Publisert februar 2011 og lastet ned 25. Juli 2012)