Fra avdelingsdirektør, Avdeling for fagstøtte

 Møtedato: 12.05.15.

Notatdato: 25.04.15.

 Arkivsaksnr.: 2015/5571

 Saksbehandler: anneggru

NOTAT TIL

UNIVERSITETETS UTDANNINGSKOMITE

# ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSEN 2016 – forslag til rammer for videre arbeid

**Bakgrunn**

I tråd med universitetsstyrets vedtak juni 2013[[1]](#footnote-1) skal det gjennomføres jevnlige arbeidsgiver- og kandidatundersøkelser ved UiO. Det er avsatt 800.000. for å utforme og gjennomføre en arbeidsgiverundersøkelse i 2016.

Arbeidsgiverundersøkelser ble også gjennomført i 2006 (SV, HF) og i 2010(MN, HF, SV og UV). Den gang ble undersøkelsen finansiert av fakultetene. Etter ønske fra Studiekomiteen [[2]](#footnote-2)har Avdeling for fagstøtte (AF) fra 2014 overtatt koordineringsansvar for kandidat- og arbeidsgiverunderundersøkelser ved UiO.

**Føringer for arbeidsgiverundersøkelsen 2016**Ledelsen ved UiO ønsker at Arbeidsgiverundersøkelsen 2016 utformes slik at resultater kan sammenliknes over tid og at spørsmålene ses i sammenheng med kandidatundersøkelsen. Med dette utgangspunktet vil en sentral del av undersøkelsen belyse arbeidsgiveres vurdering av kompetansen til UiO- kandidater, både bachelor-, master- og Ph.d.- kandidater.

Nedenfor beskrives forslag til rammer for arbeidsgiverundersøkelsen i 4 punkter.
Forslagene bygger konkret på erfaringene fra Arbeidsgiverundersøkelsen 2010 og kandidatundersøkelsen 2014. I tillegg er forslagene basert på AF sin vurdering av ressursbruk sett i forhold til utbytte av undersøkelsen. Utdanningskomiteens tilslutning til forslagene vil legge føringer for det vider arbeidet.

**1. Overordnet formål**

Avdeling for fagstøtte har vurdert alternative innretninger og formål for undersøkelsen og har som forarbeid til dette notatet hatt uformelle samtaler med de administrative studielederne ved alle fakulteter for å få bedre kjennskap til anvendelsen av tidligere undersøkelser, innhente erfaringer og diskutere ulike tilnærminger.

AF har fanget opp at det er behov for ulik type informasjon på ulike nivåer i organisasjonen og ser at forventningene til utbyttet av en felles arbeidsgiverundersøkelse må være realistisk og bygges på en omforent forståelse av formålet.

I henhold til UiOs kvalitetssystem og styrevedtak juni 2013 skal kandidat- og arbeidsgiverundersøkelser gi kunnskapsgrunnlag for utvikling av utdanningstilbudet, rekruttering og profilering av UiOs utdanningstilbud, samt studie- og karriereveiledning.

Ser vi på muligheten for å benytte arbeidsgiverundersøkelsen til utvikling av det enkelte studieprogram vil det forutsette innhenting av data på programnivå. Det vurderes som urealistisk å designe en institusjonell arbeidsgiverundersøkelse som gir robuste data på programnivå for over 180 studieprogram. Erfaring viser at det er uforholdsmessig krevende å utforme en spørreundersøkelse som skal ivareta mange formål. Samtidig er det kjent at respondenter fort mister interessen for å fullføre et spørreskjema dersom det blir for omfattende.

Det er en generell forventning til UiO om å utvikle gode metoder for måling av studentenes læringsutbytte i henhold til kvalifikasjonsrammeverket[[3]](#footnote-3). Det har vært diskutert om kvalifikasjonsrammeverket kan være utgangspunkt for utforming av Arbeidsgiverundersøkelsen. Kvalifikasjonsrammeverket definerer oppnådd læringsutbytte i kategoriene kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse- differensiert for nivåene bachelor, master og ph.d. Avdeling for fagstøtte anser det som svært krevende å designe en undersøkelse hvor arbeidsgivere skal vurdere kandidatenes kompetanse differensiert på ulike nivåer i tråd med kvalifikasjonsrammeverket. Likevel kan det være hensiktsmessig å se til kvalifikasjonsrammeverket i den hensikt å definere fakultets- og fagovergripende kvalifikasjoner og ferdigheter som det kan være aktuelt å be arbeidsgivere vurdere, men da med et annet formål enn å måle læringsutbytte slik det er definert i kvalifikasjonsrammeverket.

Ser vi på muligheten for å benytte arbeidsgiverundersøkelsen i rekrutterings- og profileringsarbeid finner vi at hovedfunn fra tidligere undersøkelser kan være godt egnet som profileringsmateriale (se vedlegg 5.) Enkelte fakulteter oppgir at de har benyttet tidligere undersøkelser aktivt i profileringsarbeid og etterspør oppdaterte data til dette formålet.

**Anbefaling:** Avdeling for fagstøtte anbefaler at det overordnede formålet med undersøkelsen er å fremskaffe data til bruk i profilering av UiO og UiOs fakulteter. Sekundært vil undersøkelsen trolig kunne innrettes slik at vi får data for fagområder/ faggrupper som kan brukes til rekrutteringsarbeid og karriereveiledning.

**2. En felles undersøkelse for UiO**

Det er flere mulige gevinster ved å gjennomføre en felles undersøkelse for alle fakulteter. En felles undersøkelse vil gi data til bruk i arbeidet med å styrke UiOs profil i nasjonal kontekst. Når det gjelder metode kan en felles undersøkelse gi mindre sårbarhet i materialet og bidra til høyere svarprosent enn en desentralisert modell med åtte ulike undersøkelser, eller med stor grad av ruting i spørreskjemaet. Resultater på overordnet nivå vil fange opp tendenser som kan følges opp lokalt og med alternativ metodisk tilnærming, jf pkt 4 nedenfor.

En økende andel av UiOs ph.d.- kandidater går inn i en yrkeskarriere utenfor akademia og det blir stadig viktigere å kjenne til arbeidsmarkedssituasjonen og skaffe data til profilering av ph.d- kandidaters kompetanse. Volumet på antall phd- kandidater taler for en felles undersøkelse.

**Anbefaling:** Avdeling for fagstøtte anbefaler at arbeidsgiverundersøkelsen 2016 utformes som en felles undersøkelse for alle fakulteter. Arbeidsgruppen vurderer i hvilken grad ruting bør legges inn for å få data på fakultetsnivå og fagområder. Fakultetene vil bli involvert i beslutningen om endelig spørreskjema.

**3. Organisering**
En av begrunnelsene for at Avdeling for fagstøtte skulle overta koordineringen av kandidat- og arbeidsgiverundersøkelser var gevinsten med hensyn til ressursbruk for fakultetene.

En effektiv organisering av arbeidet vurderes som avgjørende for å oppnå balanse mellom innsats og utbytte av undersøkelsen. I det ligger også avklarte forventninger til hvordan og på hvilket tidspunkt fakultetene skal involveres i prosessen. Med effektiv organisering kan en felles undersøkelse være ressursbesparende for fakultetene. Derfor foreslår AF at en liten operativ arbeidsgruppe utarbeider forslag til løsninger som fakultetene gir innspill på.

Når det gjelder kompetansen i arbeidsgruppen har AF lagt vekt på metodekompetanse og rekrutteringskompetanse. Vi foreslår også at fakultetene representeres med ett fakultet som deltok i Arbeidsgiverundersøkelsen 2010 og ett fakultet som ikke deltok den gang. Forslaget innebærer at en person med solid metodekompetanse skal lede det faglige arbeidet med å utvikle innholdet i spørreundersøkelsen. Samtidig vil det være behov for administrativ koordinering gjennom alle fasene i prosessen, særlig i tilknytning til involveringen av fakultetene og i planleggingen av den siste fasen, lansering av resultater. Derfor innebærer forslaget også en administrativ koordinator.

Utdanningskomiteen inviteres til å vurdere hvorvidt foreslått organisering er hensiktsmessig og om fakultetene med dette forslaget involveres på en tilfredsstillende måte. Det er også ønskelig med innspill på arbeidsgruppens ledelse og sammensetning.

**Anbefaling:** Utdanningskomiteen legger rammer for innretningen av undersøkelsen og det videre arbeidet. Arbeidsgruppen får i oppgave å utarbeide undersøkelsen i tråd med disse rammene. I tillegg skal fakultetene involveres på angitte punkter prosessen, særlig i tilknytning til utlysning av anbud, ferdig spørreskjema, utvalg av arbeidsgivere og utforming av kommunikasjonsplan. Fakultetene involveres med administrative studieledere som kontaktpunkt, og studielederne får i oppgave å avklare innspill fra eget fakultet. Se vedlegg nummer 2 som beskriver forslag til aktører og roller i arbeidet med undersøkelsen.

**4. Metode**

Med utgangspunkt i et langsiktig perspektiv foreslår Avdeling for fagstøtte at en relativt stor andel av ressursene brukes på å utvikle robust design for undersøkelsen. Hensikten er å muliggjøre gjenbruk over tid og slik også spare ressurser på sikt. Dette ligger til grunn for forslaget om frikjøp av metodekompetanse inn i arbeidsgruppen, jf punkt 3 overfor.

Utvalg av arbeidsgivere og å treffe gode respondenter i virksomhetene er en utfordrende oppgave avgjørende for kvaliteten på dataene. Mulige kilder er listen fra Arbeidsgiverundersøkelsen 2010, Alumni-lister, NHO, NAV og SSD.

**Anbefaling:** AF foreslår en kvantitativ spørreundersøkelse med et begrenset omfang, tentativt 20 – 25 spørsmål. I svarskjemaet legges inn et avsluttende spørsmål som muliggjør kvalitative oppfølgingssamtaler i regi av fakultetene i etterkant. AFforeslår at utvalget defineres nærmere av arbeidsgruppen og at fakultetene involveres i beslutningen om endelig liste.

Resultatene fra undersøkelsen skal foreligge i form av rådata og en rapport med hovedtendenser på UiO- og fakultetsnivå, som fakultetene kan undersøke nærmere gjennom kvalitative dybdeintervju.

**Spørsmål til komiteen**

1. Har komiteen synspunkter på forslag til formål, organisering og metode?

2. Slutter komiteen seg til forslagene til rammer for videre arbeid slik det er beskrevet i pkt 1 – 4, eventuelt med endringer som fremkommer i møtet?

3. Ønsker noen av fakultetene å delta arbeidsgruppen?

Monica Bakken

Avdelingsdirektør

Anne Grete Grude

 Saksbehandler

1. Saksnummer 2013/1358 [↑](#footnote-ref-1)
2. Møte 24. januar 2013 [↑](#footnote-ref-2)
3. Strukturmeldingen 2015 og styringsdialogmøte mellom UiO og KD i 2013. [↑](#footnote-ref-3)