

NOKUTs notater

Bachelorgraden som selvstendig grad

– arbeidslivsrelevans i teoretiske bachelorgrader

Kim Orlin Kantardjiev og Jon Haakstad, 2016



NOKUT 

Sammendrag

Dette notatet viser foreløpige resultater fra en undersøkelse som NOKUT gjennomfører for å øke kunnskapsgrunnlaget om de teoretiske bachelorgradenes arbeidslivsrelevans. Fra bachelorgradens innføring i 2003 har det i stadig økende omfang blitt stilt krav om arbeidslivsrelevans og at bachelorgraden «må stå på egne ben». Prosjektet har et begrenset mål. Vi har valgt å se spesielt på de teoretiske bachelorgradene, ettersom det er de som over tid har vært gjenstand for mest kritikk for kun å være innrettet mot arbeid innenfor academia, mens den store majoriteten av kandidatene likevel ikke får arbeid i denne sektoren. For å få svar på dette har vi ønsket å «triangulere» undersøkelsen: vi har spurt studenter, vitenskapelig ansatte og arbeidsgivere om deres oppfatninger.

Vi finner en bred enighet blant studenter og vitenskapelig ansatte om at bachelorgraden gir viktig kompetanse, og dessuten at vitenskapelig ansatte bruker studentaktive læringsformer for å heve relevansen. Samtidig er det enighet om at bachelorgraden sliter med å konkurrere på arbeidsmarkedet og ikke er en fullverdig forberedelse til arbeidslivet.

For studentenes del er informasjonen de mottar om hva slags kompetanse de oppnår mangelfull, mens de ansatte heller peker på informasjon til arbeidslivet som et problemområde. Dette gjenspeiles også i deres oppfatning av at de kjenner arbeidslivet godt, men har begrenset kontakt med det samme arbeidslivet.

For arbeidsgiveres del er det først og fremst ønsket deres om «mer kompetanse» som gjør at de velger vekk bachelorgraden, mens de som velger bachelor har klare ideer og strategier for å tilpasse kompetanse og stillingskrav.

I den grad man må «løse» bachelorens problem, så ligger det i skjæringsfeltet mellom informasjon til studenter og arbeidsliv om hvilken kompetanse bacheloren gir og arbeidslivets vurderinger av behov for kompetanse. Til syvende og sist er det arbeidslivet som er «etterspørselen» og i størst grad kan endre på dagens tilstand.

Innhold

1	Innledning	1
2	Bakgrunn	1
3	Resultater	2
3.1	Hovedspørsmål	2
3.2	Innholdet i studiet	3
3.3	Synliggjøring og informasjon	5
4	Arbeidslivsbetraktninger	6
5	Oppsummering og betraktninger	7

1 Innledning

Spørsmålet vi prøver å gi et svar på i dette prosjektet er følgende:

- ***Har de teoretiske bachelorgradene et arbeidslivsproblem?***

Prosjektet har et begrenset mål. Vi har valgt å se spesielt på de teoretiske bachelorgradene, ettersom det er de som over tid har vært gjenstand for mest kritikk for kun å være innrettet mot arbeid innenfor akademia, mens den store majoriteten av kandidatene likevel ikke får arbeid i denne sektoren. Da er det ikke nok å bare se på hvordan kandidatene sysselsettes. Vi må også vite noe om hvordan innholdet i studiene relaterer seg til arbeidslivets utfordringer, og vi må søke å få presisert hva som er (det viktigste) formålet med utdanningene. I tillegg bør vi skaffe oss et inntrykk av hvordan informasjon (eller mangel på slik) skaper forventninger til utdanningene som holder eller ikke holder.

Metode

Vi har prøvd å «triangulere» informasjonstilfanget ved å innhente synspunkter fra de forskjellige interessentene: Arbeidsgivere, vitenskapelig ansatte og studenter, for på den måten få et mest mulig komplett bilde. Studentene og de vitenskapelige ansatte har mottatt en spørreundersøkelse med like, men ikke helt identiske spørsmål,¹ mens vi har gjennomført intervjuer med arbeidsgivere. Prosjektet er ennå ikke helt slutført, så dette notatet vil senere bli fulgt opp med en full rapport.

- Første trinn i prosjektet var en gjennomgang av relevant litteratur. Spørsmålsutforming og generell innretning på prosjektet er dels utledet av NOKUTs tidligere arbeid med spørsmålet relevans i høyere utdanning²
- Studentundersøkelsen hadde en svarprosent på 44, dvs. 297 respondenter, mens 54 prosent av de spurte vitenskapelig ansatte (144 respondenter) svarte på undersøkelsen.
- Intervjuer med arbeidsgivere pågår i oktober 2016³

2 Bakgrunn

- ***I hvilken grad har bachelorgraden blitt «en selvstendig grad» for arbeidslivet?***

Nesten umiddelbart etter at de første studentene kom ut med en bachelorgrad kom kravene om at graden måtte «styrkes som selvstendig grad»⁴ og varianter av kritikken har kommet i flere former siden. Men etter at NHO i 2014 hevdet at for mange tar utdanninger utover det behovet som

¹ Studentene var innfor fagområdene humanistiske fag, samfunnsvitenskapelige fag (inkludert samfunnsøkonomi) og matematisk naturvitenskapelige fag (biologi). Ansatte var innen fagområdene humaniora, samfunnsvitenskap (inkludert samfunnsøkonomi) og matematisk naturvitenskapelige fag (biologi).

² Se Haakstad og Kantardjiev: *Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*, (NOKUT. 2015)

³ I alt vil 7-10 større arbeidsgivere i offentlig og privat sektor bli intervjuet

⁴ Se f.eks.: http://old.studvest.no/nyhende9013.html?art_id=9390

arbeidslivet har, har vi i den senere tid også fått en debatt med motsatt utgangspunkt: At bachelor oftest er godt nok, og at vi angivelig har en «mastersyke».

Et sentralt mål med Kvalitetsreformen var å sikre høyere utdannings relevans for arbeidslivet. I Stortingsmeldingen om reformen slås det fast at «institusjonene har et ansvar for at studenten skal lykkes i sin læringskarriere, og at studienes innhold er relevant og attraktivt for det arbeidslivet studenten skal inn i».⁵ Mjøs-utvalgets forarbeid til reformen hadde konkludert med at studentene brukte lang tid, med unødige kostnader for samfunn og individ og med at cand.mag.-graden hadde en for «uklar profil» for arbeidslivet.⁶ I Bologna-prosessen forventes det også at alle gradsutdanninger skal utgjøre en fullverdig arbeidslivskvalifikasjon. Dermed skal også bachelorgraden fungere som en selvstendig yrkesrelevant grad. Gjør den det, etter femten år?

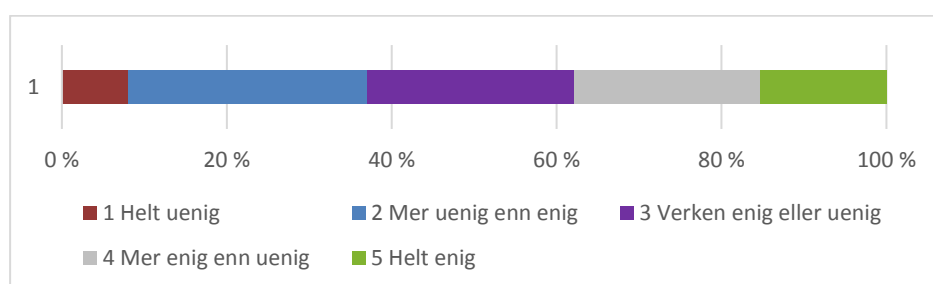
3 Resultater

3.1 Hovedspørsmål

For å sette rammene for problemstillingene spurte vi både ansatte og studenter:

- **Hvor enig er du i følgende påstand: – Det er i dag vanskelig å konkurrere i arbeidsmarkedet med «bare» bachelorgrad i allmenne vitenskapsfag.**

Svarene viser en forholdsvis bred enighet om at det er vanskelig å konkurrere med en bachelorgrad. I snitt svarer de ansatte 4,0 på en fem-delt skala, der 5 er «helt enig». Over 70 prosent av de ansatte i alle utdanningstypene svarer mer enig enn uenig eller helt enig på påstanden. Studentene svarer enda mer entydig at det er vanskelig å konkurrere i arbeidsmarkedet med «bare» en bachelorgrad, i snitt er 4,4 enig i påstanden. Forskjellene mellom fagområdene er ikke store. Bildet blir forsterket av svarene fra spørsmålet «Alt i alt gir en bachelor i mitt fagområde en fullverdig kvalifikasjon for arbeidslivet.» Ansatte svarer i snitt 3,1 på dette, og over en tredel er helt uenig eller mer uenig enn uenig i påstanden.



Figur 2: Prosentvis fordeling av vitenskapelig ansattes enighet med påstanden: Alt i alt gir en bachelor i mitt fagområde en fullverdig kvalifikasjon for arbeidslivet.

En forklaring på dette resultatet kan være at graden ganske enkelt ikke er tilpasset formålet: Den er først og fremst tilpasset videre studier. Spørsmålene vi stilte til studenter og ansatte var ikke helt like, men omhandlet det samme:

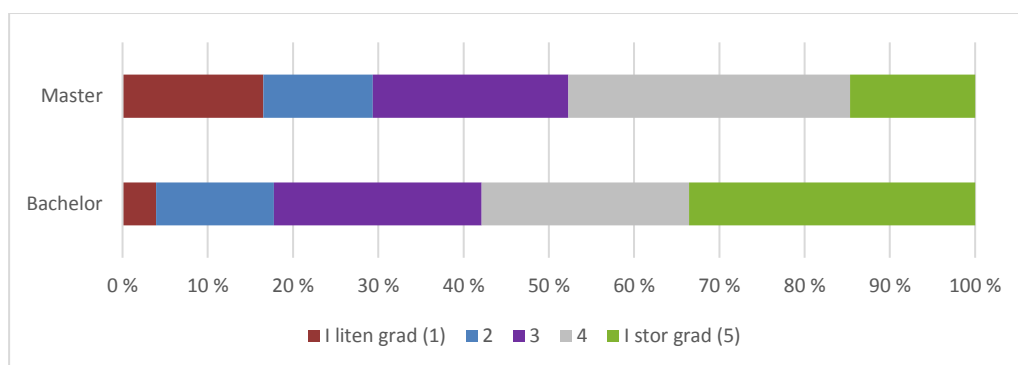
⁵ St.meld. 27 – Gjør din plikt – krev din rett.

⁶ NOU 2000: 14: 308-312.

- **Mangler studiet tydelig innretning mot arbeidslivet?**

Denne påstanden får lite gjenklang hos de vitenskapelig ansatte, selv om det er noen fagforskjeller. I snitt (2,7) heller de mot å avvise at studiene først og fremst er innrettet mot videre studier. Samtidig er det et ikke ubetydelig antall på nesten en tredel som er helt enig eller mer enig enn uenig i påstanden.

For studentene ser det noe annerledes ut: Snittet på 3,5 er ikke dramatisk, men skiller seg betraktelig fra skår for ansatte. Studentene er her klart mer kritiske. Dette spørsmålet er også et av få der bachelor- og masterstudentene svarer merkbart forskjellig. Masterstudentene har et gjennomsnitt på 3,2 på spørsmålet, mens bachelorstudentene har et gjennomsnitt på 3,7. Det er også langt flere bachelorstudenter som er «helt enig» og færre som er «helt uenig», sammenlignet med masterstudentene. Dette peker tydelig mot at bachelorgraden i mindre grad oppleves som en selvstendig grad.



Figur 2: Prosentvis fordeling av studentenes svar på spørsmålet: «I hvilken grad mener du at studieprogrammet du går på bare sikter mot videre studier, uten tydelig innretning mot arbeidslivet?», fordelt på nivå.

3.2 Innholdet i studiet

- **Faglig innhold eller generelle ferdigheter viktigst for relevansen?**

Et spørsmål vi ønsket å få svar på var om det er de generelle ferdighetene eller de fagspesifikke kunnskapene og ferdighetene som er viktigst for arbeidslivsnytte. Fra andre kilder⁷ vet vi at det spesielt er de generelle ferdighetene arbeidslivet selv trekker frem når de blir bedt om å vurdere hva de legger vekt på. Det er – kanskje noe overraskende – nærmest ingen forskjell på enighet i vurdering av «viktigst» mellom de to aspektene, som jo i noen grad står i et motsetningsforhold til hverandre. Begge vurderes i snitt (for alle ansatte) til 4,2, som må sies å være høyt. Det samme gjelder for studentene, selv om spørsmålsformuleringen her er noe annerledes og antagelig forklarer noe lavere skår.⁸ Poenget er at begge gruppene vurderer begge elementene relativt høyt og – ikke minst – likt:

	Det faglige innholdet viktigst	Generelle ferdigheter viktigst
Ansatte	4,2	4,2
Studenter	3,8	3,8

⁷ Se bl.a.: «Kompetanse 2020» (UiB) og «Universitetet i Oslo, Kandidatundersøkelsen 2014» (UiO).

⁸ Spørsmålene er stilt noe annerledes hos studentene: «I hvilken grad mener du at ... 1) det FAGLIGE innholdet i ditt studieprogram gjør det til en relevant utdanning for arbeidslivet?» Og 2) «de generelle ferdighetene du opparbeider deg i ditt studieprogram gjør det til en relevant utdanning for arbeidslivet?»

Tabell 1: Gjennomsnittlig enighet på påstandene: «Det er det faglige innholdet i programmet som er viktigst for studiets relevans» og «Det er generelle (overførbare) innsikter og ferdigheter som er viktigst for studiets relevans» (ansatte), og «I hvilken grad mener du at ... 1) det FAGLIGE innholdet i ditt studieprogram gjør det til en relevant utdanning for arbeidslivet?» Og 2) «de generelle ferdighetene du opparbeider deg i ditt studieprogram gjør det til en relevant utdanning for arbeidslivet?» (studentene)

- **For økt relevans: Faglig spissing og sammenheng – eller faglig bredde og valgfrihet?**

Studentene fikk spørsmål om å prioritere langs akse spissing – bredde. Av fire spørsmål var det to som indikerte mer spesialisering og to som indikerte mindre spesialisering og mer bredde. Svarene viser en tendens hos studentene til å ønske seg mer spesialisering, men det er ikke entydig, for de ønsker også valgfrihet. I rimelig grad kan svarene tolkes som at studentenes oppfatning heller mot at et noe mer konsentrert innhold i studiet ville gitt større verdi for senere arbeidsliv, men i like stor grad kan de små utslagene tolkes som usikkerhet:

Studenter	Faglig bredde	Mer valgfrihet	Faglig spissing	Innholdsmessig sammenheng
Skåre	3,1	3,4	3,6	3,5

Tabell 2: Gjennomsnittsskår på spørsmål: Gjennomsnittsvurdering på spørsmålene: Hvis du skulle endre studiet i mer arbeidslivsrelevant retning, ville du da hatt mer 1) Faglig bredde i studiet, 2) Valgfrihet i studiet, 3) Faglig spissing i studiet og 4) Større innholdsmessig sammenheng i studiet

De vitenskapelig ansatte viser seg minst like ambivalente som studentene til dette. Det er med andre ord ikke entydig hvilken retning som skulle gitt mer arbeidslivsrelevans – og som antydnet over, kan noe av svaret være at ansatte og studenter vurderer faglig innhold og generelle ferdigheter som like viktig og at balansen i dag er «perfekt»:

Ansatte	Hvis studiet skulle gjøres enda mer relevant for arbeidslivet, ville jeg øke innholdsmessig bredde og valgfrihet	Hvis studiet skulle gjøres enda mer relevant for arbeidslivet, ville jeg øke innholdsmessig dybde, konsentrasjon og sammenheng.
Skåre	3,0	3,2

Tabell 3: Gjennomsnittsskår på påstand: 1) Hvis studiet skulle gjøres enda mer relevant for arbeidslivet, ville jeg øke innholdsmessig bredde og valgfrihet og 2) Hvis studiet skulle gjøres enda mer relevant for arbeidslivet, ville jeg øke innholdsmessig dybde, konsentrasjon og sammenheng.

- **Studentene lærer mye som er viktig og som ikke lett kan tilegnes i yrkesutøvelsen?**

Vi spurte også begge gruppene om å vurdere hvorvidt *studentene lærer ting som vanskelig kan læres i arbeidslivet*. Det er stor enighet blant vitenskapelig ansatte i denne påstanden. I snitt svarer de 4,3 og ca. halvparten sier seg *helt enig*. (Den største andelen «helt enig» på noe spørsmål i undersøkelsen.)

Studentene er noe mindre positive – men fortsatt *positive* – når de skal vurdere det samme. Gjennomsnittsvurderingen av dette spørsmålet er på 3,6. Dette er noe lavere enn for vurderingen av innholdsmessig relevans av studiet, men ikke påfallende mye lavere.

- **Studentene lærer mye som er irrelevant for arbeidslivet?**

Et tegn på manglende relevans ville være om mange respondenter ga uttrykk for at studentene lærer *for mange ting som ikke kommer til nytte i arbeidslivet*. Studentene fikk et spørsmål om dette, og der ble gjennomsnittlig skår 2,9. Gjennomsnittlig stiller altså studentene seg nøytrale, selv om det også må påpekes at nesten en tredel (31,5 prosent) uttrykker enighet i at man lærer for mange ting som ikke

kommer til nytte. Det er for øvrig ubetydelige forskjeller mellom bachelor- og masterstudentene i svarene på dette spørsmålet (2,9 mot 3,0).

- **Innføring av moduler som kan differensiere studieløp for arbeid i og utenfor akademien?**

På spørsmål om hvorvidt bachelorgradens angivelige relevansproblem kunne løses ved å differensiere studieløpet noe mellom de som sikter på videre studier og de som vil gå direkte ut i arbeidslivet, svarer studentene et klart ja til dette med gjennomsnittskår på 3,6, mens de ansatte gir et like klart avvisende svar med 2,2. Det er naturlig å tenke at det bak de ansattes avvisning ligger en kost-nytte vurdering.

3.3 Synliggjøring og informasjon

Én viktig del av diskusjonen om arbeidslivsrelevans er hvorvidt den kompetansen studentene sitter igjen med er kjent for interessentene: potensielle studenter, studentene selv og det arbeidslivet de skal ut i. Studenters og ansattes opplevelse trenger ikke nødvendigvis å være den samme, men spesielt viktig er studentenes opplevelse. Hvis de ikke selv mener å kjenne sine egen kompetanse, så er det i seg selv et problem.

Ansattes syn

Potensielle studenter vil påvirkes av studiets «omdømme» angående relevans. Vi spurte ansatte om de var enig i at «Studieprogrammet har utfordringer med rekruttering på grunn av antatt manglende relevans for arbeidslivet. I snitt svarer de 2,3 og er med andre ord relativt ubekymret for problemstillingen. Marginale 3 prosent er helt enig i påstanden, mens rundt 20 prosent sier seg mer enig enn uenig.

Like viktig er synliggjøring overfor studentene og deres framtidige arbeidsgivere. De vitenskapelig ansatte ble bedt om å vurdere to påstander: et om synliggjøring utad mot arbeidslivet («Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for arbeidslivet») og et pekte innover til studentene («Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for studentene»).

De vitenskapelig ansatte er langt mer fornøyd med innsatsen de gjør for studentene enn arbeidet som gjøres for å markedsføre og synliggjøre relevans for arbeidslivet. Synliggjøring mot arbeidslivet har 2,9 i snittskår og men nesten halvparten (45,8 prosent) er i større eller mindre grad uenig i påstanden. Når det er snakk om synliggjøring for studentene, er resultatene langt bedre: her er gjennomsnittet 3,5 og under en firedel er (i større eller mindre grad) uenig i påstanden.

Vit. Ansatte	Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for ARBEIDSLIVET	Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for STUDENTENE
	2,9	3,5

Tabell 4: Gjennomsnittsskår på påstand: 1) Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for ARBEIDSLIVET og 2) Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for STUDENTENE

Studentenes syn

Studentene synes å oppleve dette noe annerledes. De ble spurt om «i hvilken grad mener du at institusjonen/fagmiljøet gjør nok for å synliggjøre for deg at studiet er relevant for arbeidslivet». Det tilsvarende (men ikke helt like) spørsmålet svarte ansatte 3,5 på, mens studentene på sin side er mye

mer negative. Dette er spørsmålet med lavest snitt av alle spørsmål vi stilte studentene. Gjennomsnittet for spørsmålet er 2,6, og nesten halvparten (48,5 prosent) negativt (1 eller 2) på spørsmålet.

Vit. Ansatte	Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for STUDENTENE (vit. ansatte)	Mener at institusjonen/fagmiljøet gjør nok for å synliggjøre for deg at studiet er relevant for arbeidslivet (studenter)
	3,5	2,6

Tabell 5: Gjennomsnittsskår på påstand/spørsmål: 1) Institusjonen/fagmiljøet gjør mye for å synliggjøre og markedsføre studiet som arbeidslivsrelevant for STUDENTENE (vit. ansatte) og 2) I hvilken grad mener du at institusjonen/fagmiljøet gjør nok for å synliggjøre for deg at studiet er relevant for arbeidslivet (studenter).

Det er nærliggende å påpeke at dette skulle representere en overkommelig utfordring for institusjonene: Relevansen vurderes jo forholdsvis høyt, men tallene kan også antyde at studentene mener de trenger en tydeliggjøring av hvordan kompetansen deres kan utnyttes i arbeidslivet. Spesielt med tanke på at ansatte vurderer sin kjennskap til arbeidslivet som god (se under), bør dette være noe institusjonene kan følge opp tydeligere.

Fagmiljøenes kontakt med arbeidslivet

Når det gjelder fagmiljøenes kontakt med arbeidslivet utenfor academia, ba vi vitenskapelig ansatte vurdere to påstander: «Jeg mener å ha god kunnskap om hvilke typer jobber kandidatene fra dette studiet går til» og «jeg har god kontakt med representanter for virksomheter i arbeidslivet som ofte mottar kandidater fra programmet». Intuitivt kunne man tenke seg at disse to henger tett sammen, men det synes ikke å være tilfellet.

I snitt vurderer de ansatte kontakten med representanter for arbeidslivet som noe under middels. Nesten halvparten (48,4 prosent) sier seg helt eller delvis uenig i påstanden og er dermed uenig i at de har god kontakt med virksomheter, mens ca. en tredel (33,9 prosent) i større eller mindre grad er enige.

Likevel er det få ansatte som mener at de ikke kjenner godt til det arbeidslivet som studentene skal ut i: Snittskår for enighet i denne påstanden er 3,9, noe som – sett i lys av den heller lave vurderingen av kontakt med arbeidslivet – kan virke overraskende.

Samlet sett tyder dette på at det er kommunikasjon ut og ikke de interne forholdene som preger ansattes egenvurdering av kommunikasjonsarbeidet. De mener studentene får brukbar informasjon om arbeidslivsrelevans, og de mener at de har kunnskap om hvor studentene ender, men de har ikke mye kontakt med arbeidslivet og mener at de ikke får formidlet kompetansen ut.

Vit. Ansatte	Jeg mener å ha god kunnskap om hvilke typer jobber kandidatene fra dette studiet går til (vit. ansatte)	Jeg har god kontakt med representanter for virksomheter i arbeidslivet som ofte mottar kandidater fra programmet (vit. ansatte)
	3,9	2,8

Tabell 6: Gjennomsnittsskår på påstand: Jeg mener å ha god kunnskap om hvilke typer jobber kandidatene fra dette studiet går til (vit. ansatte) og 2) Jeg har god kontakt med representanter for virksomheter i arbeidslivet som ofte mottar kandidater fra programmet (vit. ansatte)

4 Arbeidslivsbetraktninger

Intervjuer av arbeidsgivere er under arbeid, men foreløpige resultater peker på to hovedtrender i arbeidslivets vurderinger av bachelorgraden.

1. Manglende ansettelser av bachelorgraden forsvares primært med at mastergraden gir «mer kompetanse» – og at mer er bedre (spesielt for kompliserte oppgaver)
2. Ansettelser av bachelorkandidater skjer som følge av bevisste valg der ansettelsesprosessen i stor grad starter med å identifisere krav til stillinger og ikke «overoppfylle» disse kravene.

Med et begrenset utvalg arbeidsgivere er det først og fremst indikasjoner på at det kreves en strategisk bevissthet om å ansette bachelorkandidater dersom dette skal være aktuelt. Kvalifikasjonsprinsippet står sterkt, spesielt i offentlig sektor, og problemstillingen peker dermed primært på at det må være *grunner til å velge bachelorkandidater, ikke grunner til å la være*. Dette handler først og fremst om å ikke få overkvalifiserte inn i stillinger der de vil mistrives pga. manglende karrieremuligheter og/eller interessante arbeidsoppgaver. Det pekes på kompliserte arbeidsoppgaver og spesielt skriftlige og analytiske evner som begrunnelse for å velge masterkandidater. Det er foreløpig ingen som har pekt på noen innholdsmessige mangler i bachelorgraden som forklarer at masterkandidater blir foretrukket (i den grad de gjør det).

Arbeidsgivere ser heller ikke noen utpreget «retning» på spørsmålet om bredde eller spissing i utdanningene – med et bredt sett av arbeidsoppgaver vil det være behov for begge deler i forskjellige roller. Interessant nok er det spesielt engasjement og lærevillighet som blir trukket frem av arbeidsgiverne som nyutdannede (uansett nivå) sine fortrinn i arbeidslivet, samt deres gode kjennskap til ny teknologi og kommunikasjonsplattformer.

5 Oppsummering og betraktninger

Bachelorgraden har utfordringer knyttet til relevans i arbeidslivet, men det er langt fra innlysende hva dette problemet skulle bestå i. At den gir mindre kompetanse enn en mastergrad – slik som deler av arbeidslivet (indirekte) sier – kan vanskelig sies å være et fullgodt svar på utfordringen, dels fordi det er en banal påstand, dels fordi det gir lite informasjon om hva som er mulige løsninger på utfordringen.

Denne undersøkelsen peker i retning av tre «svar» på problemet: 1) Det er innholdsmessige endringer som kan gjøres i utdanningene for å bedre relevansen 2) Det er kommunikasjonsmessige utfordringer med hvilken kompetanse en bachelor gir og 3) Arbeidslivets strategiske valg vil være avgjørende for bachelorgradens fremtid.

1) Innholdsmessige endringer:

Både studenter og ansatte peker på endringer som kan gjøre arbeidslivsrelevansen bedre og som dessuten bør kunne heve kvaliteten på utdanningen mer generelt. Fremst blant disse forslagene er studentsentrerte læringsformer – dette pekes på av både studenter og ansatte og dessuten i andre sammenhenger som virkningsfullt for kvalitet mer generelt. En begrensning ligger i ressursene som kreves for å gjennomføre slik undervisning.

Videre er både oppgaver skrevet i samarbeid med/bestilt av arbeidslivet og praksis i arbeidslivet trukket frem som muligheter for å løfte både kvalitet, motivasjon og relevans på utdanningene.

Det er likevel ikke innholdet i utdanningene som peker seg ut som det mest innlysende forbedringsområdet. Tross alt vurderer både studenter og ansatte – og også de arbeidsgiverne som ansetter bachelorkandidater – kompetansen som god. Vitenskapelig ansatte og studenter opplever dessuten at de får noe ut av utdanningen som de vanskelig kunne fått i arbeidslivet. Dette burde mane til forsiktighet om å konkludere med at det er innholdet i bachelorgradene som er den primære utfordringen.

2) Kommunikasjonsutfordringer

Ansatte er tilsynelatende fornøyd med det arbeidet som gjøres med å informere studentene om kompetansen sin. De er også fornøyde med sin kjennskap til arbeidslivet studentene skal ut i. Samtidig svarer studentene at de ikke er spesielt fornøyde med arbeidet med å gjøre dem klar over kompetansen de innehar. Her bør institusjonene kjenne sin besøkelsestid: Hvis man både mener at man gir noe unikt til studentene og kjenner arbeidslivet godt, så bør man kunne formidle studentenes merverdi av utdanning.

Likevel er det ikke innlysende at de ansatte har den kjennskapen de trenger om arbeidslivet. De vurderer sin egen kontakt med arbeidslivet som forholdsvis svak – og dessuten (eller «som en konsekvens av dette») vurderer de at de bare moderat grad klarer å synliggjøre utdanningenes verdi for arbeidslivet.

3) Arbeidslivets strategiske valg

Det kan synes som om det mest presserende spørsmålet i bachelorgradens fremtid først og fremst handler om arbeidslivets valg. De strategiske vurderingene knyttet til kompetansekrav ligger her, og dersom bachelorgraden skal «stå på egne ben» er det først og fremst etterspørselssiden som er utfordringen. Som indikert kan kommunikasjonsutfordringer gjøre at arbeidslivet i for liten grad kjenner til kompetansen som ligger i bachelorgraden, men samtidig er omfanget av masterkrav for stort til at det utelukkende kan skyldes manglende informasjon. Bachelorgradens fremtid avhenger tilsynelatende vel så mye av personalavdelinger i norske bedrifter og organisasjoner, som av universitetene og høyskolenes innsats.