

NOKUTs utredninger og analyser

Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning

Undersøkelse om universiteters og høyskolers arbeidslivskontakt og studienes relevans for arbeidslivet

April 2015



NOKUT 

Med NOKUTs analyse- og utredningsrapporter ønsker vi å bidra til økt kunnskap om forhold som har betydning for studiekvalitet innenfor høyere utdanning og fagskoleutdanning. Rapportene vil til dels formidle analyser av informasjon som vi innhenter gjennom vår evaluerings-, akkrediterings- og godkjenningsvirksomhet, dels også resultater fra særskilte prosjekter som vi gjennomfører.

Vi håper at institusjonene får nyttige ideer og stimulans i arbeidet med å kvalitetssikre og videreutvikle studietilbudene sine.

| | |
|-----------------------|--|
| Tittel: | Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning |
| Forfatter(e): | Jon Haakstad og Kim Kantardjiev |
| Dato: | 30.04.2015 |
| Rapportnummer: | 2015 – 1 |
| ISSN-nr | 1892-1604 |

Forord

Den foreliggende rapporten gir resultatene fra en undersøkelse omkring arbeidslivsrelevans i norsk høyere utdanning. Undersøkelsen er utført på NOKUTs eget initiativ. Resultatene har blitt innhentet ved gjennomgang av nyere aktuell litteratur, inkludert NOKUTs egne tilsyns- og utredningsrapporter, spørreskjemaer sendt til undervisere og programledere ved et utvalg bachelor- og mastergradsprogram samt intervjuer med et mindre utvalg. Også noen representanter for arbeidsliv har blitt intervjuet. Spørreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2014, med etterfølgende intervjuer i februar–mars 2015. NOKUT vil takke alle som har deltatt i undersøkelsen for at de tok av sin tid til å svare på spørsmål.

Oslo, 29. april 2015



Terje Mørland
direktør

Sammendrag

Bakgrunn, formål og informasjonskilder

Arbeidslivsrelevans har i seinere år fått økt oppmerksomhet fra myndighetenes side. Temaet har vært lite utforsket, men på bakgrunn av antakelser om svake koblinger mellom utdanningsbasert kompetanse og arbeidslivets kompetansebehov, og mellom teori og praksis i utdanningene, har både Rambøll og FAFO (i samarbeid med NIFU-STEP) utarbeidet analyser (2007 og 2008) på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. I Stortingsmeldinga *Utdanningslinja* (2008–2009) ble det som et tiltak slått fast at det skal opprettes Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved alle universiteter og høyskoler.

Formålet med undersøkelsen er å bidra til bedre innsikt i forholdet mellom utdanning og arbeidsliv, først og fremst gjennom å undersøke utdannedes syn på behov og aktivitet. Er bildet det samme som i 2008, eller ser vi ei utvikling? Støttes antakelsen om svake koblinger av dem som gir utdanningene? Og mer spesifikt: Hva har ordninga med RSA-er betydd for økt kontakt og samarbeid mellom utdannings- og arbeidslivsarenaene?

Informasjonsgrunnlaget er (a) ei sammenfatning av informasjonen i nyere litteratur, spesielt de ovenfor nevnte rapportene, men også NOKUTs egne rapporter; (b) en skriftlig spørreundersøkelse til undervisere og programledere og (c) intervjuer med et mindre utvalg undervisere, programledere og representanter for RSA-er. Også representanter for arbeidslivet og RSA-er har blitt intervjuet. Undersøkelsen har et begrenset omfang: Den skriftlige spørreundersøkelsen omfattet 48 studieprogram (både MA og BA; ulike fagområder), mens intervjuer ble foretatt ved 10 av disse.

Relevansbegrepet

Relevans kan sies å ha to ulike aspekter: Det første kan kalles *porteføljerelevans* og dreier seg om i hvilken grad tilbudte utdanninger motsvarer et behov i arbeidslivet. Dette aspektet må angå myndigheter og institusjonsledere i stor grad. Det andre, som vi kan kalle *innholdsrelevans*, går mer på hvordan det enkelte programs innhold og arbeidsprosesser er designet for å gi optimalt nyttig læring for det arbeidslivet det siktes mot. Videre må relevansbegrepet defineres vidt: Det er et stort spenn i hvordan profesjonsutdanninger og mer faglig-teoretiske utdanninger kan være relevante for arbeidslivet, og i hvordan de kan ha tett kontakt og samarbeid med dets aktører. Jo mer vi beveger oss i retning av profesjonsutdanninger, jo viktigere blir spørsmålet om innholdsrelevans, og jo mer naturlig blir det med kontakt og samarbeid.

Litteraturgjennomgangen

De viktigste konklusjonene fra rapportgjennomgangen kan oppsummeres slik:

- Det meste av samarbeid med arbeidslivet foregår på fag- og programnivå, og mest i profesjonsutdanningene. Aktiviteten er større i høyskolene enn i universitetene, men i alle institusjonstyper er den ujevnt fordelt i omfang og intensitet, ofte drevet av ildsjeler eller spesielt engasjerte miljøer.
- På nasjonalt og institusjonelt nivå er det få sentrale styringsgrep for å styrke samarbeidet, og det er få incentiver for å stimulere aktiviteten. Få institusjoner har strategiske, målbare målsetting på området, og det er lite styring, kvalitetssikring og rapportering.

- Omfang og virkemidler for arbeidslivskontakt og –relevans er ikke systematisk kartlagt, og man vet enda mindre om hvilke effekter de har.
- Oppfatningene av egne studietilbuds relevans er stort sett positive i akademia. Også studentene gir jevnt over positiv bedømmelse av eget studiums relevans.
- Arbeidslivets representanter har vært pådrivere for økt relevans i høyere utdanning, men dette gjelder særlig de store organisasjonene. Arbeidslivets holdning «som helhet» er lite kartlagt.
- Praksisopphold og andre former for utplassering er det vanligste virkemidlet for å skaffe studenter arbeidslivserfaring i løpet av studiet. Andre hyppig brukte virkemidler er forelesere fra arbeidslivet og oppgaveskriving med utgangspunkt i bedrift/virksomhet.

De viktigste funnene

- Resultatene fra undersøkelsen samsvarer i stor grad med funnene i litteraturgjennomgangen. Det gjelder de faglig tilsattes positive bedømmelse av studienes relevans, det gjelder forskjellene mellom utdanningstyper, fagområder og institusjonstyper og det gjelder den relativt svake involveringa av institusjonsledelsene. Institusjonene tar ikke noe helhetlig grep om arbeidslivskontakt og relevansproblematikk som viser at dette er et prioritert område.
- RSA-ene har ennå ikke etablert seg som drivkrefter for økt arbeidslivskontakt og samarbeid og viser ikke noen innflytelse på studietilbudene.
- Undersøkelsen viser også at fagmiljøenes kontakt med arbeidslivet er ujevn, og gjennomgående svak. De vanligste formene for arbeidslivskontakt er de samme som observert i litteraturgjennomgangen. Det hentes fortsatt i beskjeden grad inn systematisk informasjon fra avtakere og kandidater, og dette kan gi grunn til å problematisere akademias positive oppfatning av studienes relevans.
- Det foregår samlet sett en god del kontaktarbeid mot arbeidslivet, men det er ujevnt fordelt, og det initieres og utføres stort sett på fagmiljø-/programnivået. Det er oftest liten eller ingen kommunikasjon eller sammenheng mellom aktiviteter på institusjonsnivået og fagmiljønivået. Fagmiljøene gir i liten grad uttrykk for at de savner styring fra ledelsen.
- Der kontakten er svak eller fraværende, kan det skyldes både manglende engasjement og/eller utydelig nedslagsområde i arbeidslivet og vansker med å opprette kontakt. Det hevdes at de fleste virksomheter, unntatt de aller største, prioriterer kontakt med utdanningsinstitusjoner lavt, og har lite av tid og ressurser til å pleie kontakt.
- Oppmerksomheten omkring relevansproblematikk er relativt stor blant utdannerne, og tydelig økende, i en situasjon med økt konkurranse om studentene. Det har ført til at stadig flere miljøer gjennomfører kandidat- (og i noen grad avtaker-) undersøkelser. Det gjelder også etter hvert faglig-teoretiske studier, med mindre tydelig definerte avtakerområder for kandidatene.
- Motivet for å gjennomføre slike undersøkelser synes mer å være legitimering av utdanningene som nyttige i arbeidslivet, enn det å la dem bli innholdsmessig påvirket av den informasjonen som innhentes. Få informanter kan vise til at undersøkelsene har hatt reell innvirkning på innhold eller prosess i studiene.
- Dette kan settes i sammenheng med deres betoning av «faglig relevans», dvs. at relevansen mest av alt anses som liggende i selve den faglige kompetansen, og dels også i de generiske ferdighetene som framelskes i studiene. De vitenskapelig tilsatte er skeptiske til bestillinger fra arbeidslivet som innebærer instrumentell relevans, eller ren redskapsferdighet.

- Innenfor profesjonsutdanningene, og spesielt de med obligatorisk praksis, er det betydelig kontakt, men samarbeidet kan også være preget av spenninger og motsetninger i synet på hva hver av partene bør levere inn mot studentenes utdanning.
- Faglig tilsatte i høyere utdanning føler et sterkt press for å forske og publisere, i tillegg til å gi mye undervisning. Prioritering av arbeidslivskontakt kommer i beste fall i tredje rekke. Akademisk drift i høyskolesektoren, forsterket av fusjoner inn i universiteter, sies å forsterke driften mot forskning, og å føre til at det rekrutteres mer ensidig for forskningsarbeid, mens erfaring fra profesjonsfeltene vektlegges mindre. Opp mot dette blir incentivene for arbeidslivskontakt svake.

Utviklingsmuligheter

Selv om vi ser en tydelig tendens til at arbeidslivskontakt og relevans blir oppfattet som stadig viktigere, synes ikke resultatene fra denne undersøkelsen å peke i retning av et behov for store strukturelle grep. Alt i alt virker det ikke som det er noen krise i forholdet mellom norsk høyere utdanning og det arbeidslivet som det utdannes for. Dette understøttes i betydelig grad av kandidatundersøkelser. I stedet kan vi framheve noen kontakt- og samarbeidsformer som synes å fungere godt der de prioriteres. Hovedutfordringa kan være å styrke og utbre slike virkemidler jevnere utover i sektoren:

- ***RSA-er, ledelse og verdsetting***
Samarbeid mellom academia og arbeidsliv synes å være mest nyttig og effektivt på fagmiljønivået. Likevel kan det være en oppgave for RSA-ene å stimulere til oppretting av slikt samarbeid over hele porteføljen, samt utforme mer langsiktige strategier og tiltak på området. Men RSA-ene er rådgivende, og resultater vil avhenge av ledelsens aktive styring. Styring kan omfatte noen generelle krav og belønninger, og det bør føre til at relevans inngår i kvalitetsbegrepet og i de faste rutinene for kvalitetsarbeid.
- ***Faglige samarbeidsråd***
Lokale samarbeidsråd har vist seg å kunne fungere svært godt. Det er den jevne kontakten i seg selv som er det viktigste, der det kan bygges bru over vansker og spenninger, der det legges til rette for utvekslinger, og der fagmiljøet får innspill og ideer til videre utvikling av studieplanene. Også fagområder utenfor profesjonsutdanningene kan ha nytte av samarbeidsråd, f. eks. inn mot skoleverket eller andre yrkesområder som en vet at mange kandidater finner veien til.
- ***Økt arbeidslivskontakt under utdanninga***
Det kan satses enda sterkere på å gi studentene arbeidslivserfaring under studiene ved at en øker innsatsen på de tiltakene som en ser alt er i bruk og som synes å gi gode resultater. Det forutsetter imidlertid engasjement og innsats også fra arbeidslivets side.
- ***Arbeidslivsrelevans som allmenn ferdighet***
Såkalte overførbare ferdigheter kan anses som en viktig del av arbeidslivsrelevansen. Bevisst satsing på overførbare ferdigheter forutsetter studentaktive arbeidsmåter.
- ***Tilbakemeldinger fra kandidater og avtakere***
Jevnlig bruk av tilbakemeldinger fra kandidater, alumni og avtakere er økende innenfor høyere utdanning, men er fortsatt langt fra praksis på bred front. Gjennom slike kanaler, som ikke er for krevende å opprettholde, får fagmiljøet greie på hvor det blir av kandidatene, og man får tilbakemeldinger om detaljer i programmet, sett i et relevansperspektiv.

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Bakgrunn, formål og informasjonskilder | ii |
| De viktigste funnene | iii |
| Utviklingsmuligheter | iv |
| 1 Innledning..... | 1 |
| 2 Litteraturgjennomgang | 3 |
| 2.1 Kandidatundersøkelsen 2013..... | 3 |
| 2.1.1 Kandidatenes arbeidslivstilpasning..... | 3 |
| 2.1.2 Kandidatenes kvalitetsvurdering | 4 |
| 2.1.3 Hovedfunn..... | 5 |
| 2.2 Rambøll-rapporten..... | 5 |
| 2.2.1 Målsettinger, drivkrefter og barrierer | 6 |
| 2.2.2 Utbredelse av samarbeidsaktiviteter..... | 6 |
| 2.2.3 Resultater og effekter av samarbeid. | 7 |
| 2.2.4 Anbefalinger..... | 8 |
| 2.3 FAFO/NIFU-STEP-notatet..... | 8 |
| 2.3.1 Drivkrefter, incentiver og barrierer | 9 |
| 2.3.2 Varianter av samarbeid..... | 9 |
| 2.3.3 Behov for videre kartlegging..... | 11 |
| 2.4 NOKUTs tilsynsrapporter og undersøkelser | 11 |
| 2.4.1 Tilsyn med eksisterende studier: Mastergradsstudier i historisk-filosofiske fag | 12 |
| Relevans som kvalitetsfaktor i NOKUTs tilsynsforskrift | 12 |
| 2.4.2 Akkreditering av mastergrader | 13 |
| De sakkyndiges vurderinger | 14 |
| 2.4.3 Andre undersøkelser foretatt av NOKUT | 15 |
| 2.4.4 Oppsummering av rapportgjennomgangen | 16 |
| 3 Spørreskjemaundersøkelse | 19 |
| 3.1 Formål..... | 19 |
| 3.2 Om undersøkelsen | 19 |
| 3.3 Hvor tilfreds er de involverte med eget studiums arbeidslivsrelevans? | 19 |
| Spørsmål: Hvordan vurderer du selv studiets arbeidslivsrelevans i dag? | 19 |
| 3.4 Kontakt med relevant arbeidsliv | 21 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.5 | Arbeidslivets eget ansvar | 22 |
| 3.6 | Kvalitetsarbeid rettet mot relevans | 23 |
| 3.7 | Innføring av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)..... | 24 |
| 3.8 | Oppsummering av spørreundersøkelsen..... | 26 |
| 4 | Intervjuundersøkelse | 29 |
| 4.1 | Relevans som faktor og begrep | 29 |
| 4.2 | Kunnskap om arbeidslivstilpasning og relevans | 31 |
| 4.3 | Tiltak og virkemidler | 32 |
| 4.4 | Hindringer og utfordringer | 33 |
| 4.5 | Synspunkter fra arbeidslivet | 35 |
| 5 | Oppsummering og refleksjoner | 38 |
| 5.1 | Aktivitetsbildet: Mer oppmerksomhet, men lite endring..... | 38 |
| 5.2 | Holdninger og utfordringer: To verdener? | 39 |
| 5.3 | Utviklingsmuligheter | 40 |
| | Referanser:..... | 42 |
| | Vedlegg A: Spørreskjema..... | 43 |
| | B: Spørremal for intervjuer | 46 |
| | Programledere og undervisere | 46 |
| | Institusjonsnivået | 46 |

1 Innledning

Arbeidslivrelevans har i seinere år fått økt oppmerksomhet fra myndighetenes side. Temaet har vært lite utforsket, men på bakgrunn av indikasjoner på svake koblinger mellom utdanningsbasert kompetanse og arbeidslivets kompetansebehov, og mellom teori og praksis i utdanningene, har både Rambøll og FAFO (i samarbeid med NIFU-STEP) utarbeidet analyser (2007 og 2008) på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. I Stortingsmeldinga *Utdanningslinja* (2008–2009) ble det som et tiltak slått fast at det skal opprettes Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved alle universiteter og høyskoler, seinest 1. mars 2012. RSA-ene skal være et hjelpemiddel til å styrke relevansen av utdanningstilbudene gjennom et formalisert samarbeid med andre samfunnsaktører. Videreutvikling av både grunnutdanning og etter- og videreutdanning bør være sentrale tema for RSA, heter det i en påfølgende Stortingsproposisjon fra Kunnskapsdepartementet¹.

Formålet med denne undersøkelsen er å bidra til bedre innsikt i forholdet mellom utdanning og arbeidsliv, først og fremst gjennom å undersøke utdannedes syn på behov og aktivitet. Er bildet det samme som i 2008, eller ser vi ei utvikling? Støttes antakelsen om «svake koblinger» av dem som gir utdanningene? Og mer spesifikt: Hva har ordninga med RSA-er betydd for økt kontakt og samarbeid mellom utdannings- og arbeidslivsarenaene?

Arbeidslivsrelevans skal være et viktig kjennetegn ved høyere utdanning, noe som også er et underliggende premiss i Bologna-prosessen og kvalifikasjonsrammeverkene. NOKUT ønsker å stimulere til diskusjon om hvorvidt institusjonenes arbeidslivskontakt er i samsvar med samfunnets forventninger, og vil med denne undersøkelsen innhente mer kunnskap om hvordan arbeidslivskontakt og relevans i dag forstås, anses og praktiseres i universiteter og høyskoler.

Relevansbegrepet må defineres vidt: Det er et stort spenn i hvordan det må tenkes omkring relevans, fra rene profesjonsutdanninger på den ene sida og til mer faglig-teoretiske utdanninger på den andre. De første kan være arbeidslivsorienterte på en mye mer direkte måte. De har ofte praksistrening integrert i studiet og klart definerte typer avtakerarbeidsplasser. Det gjør det lettere og mer naturlig å pleie faglig kontakt med avtakermarkedet. For mange av studiene innenfor f. eks. humaniora eller rene realfag blir situasjonen annerledes. Fordi karriereveiene for humanister, samfunnsvitere og kandidater fra f. eks. matematikk og fysikk er mer spredte, er det vanskeligere for disse fagområdene å sirkle inn det spesifikt arbeidslivsrelevante og å finne naturlige avtakervirksomheter å pleie kontakt med. Et nærliggende avtakermarked for disse fagområdene kan være skoleverket, men ved at arbeidsrelevansen her ofte defineres mer som pedagogisk enn faglig, og dermed faller utenfor fagets eget kompetanseområde, kan faget selv komme til å neglisjere tenking omkring egne fagtilbuds relevans.

Et studium kan ha arbeidslivsrelevans på to nivåer: Det kan være et sterkt behov for utdanninga – *qua* utdanning – i arbeidslivet, altså det en kan kalle *porteføljerelevans*. Det kan for eksempel gjelde et tilfelle der det er sterk mangel på ingeniører. Institusjonene må bestrebe seg på å være relevante i denne betydninga, slik at de tilbyr etterspurte studier. På dette feltet gjøres det mye arbeid i institusjonene, der en bl. a. må avveie hensynene til unge menneskers studiepreferanser og arbeidslivets behov, som slett ikke alltid er sammenfallende. Om en her tenker for idealistisk på

¹ Kunnskapsdepartementet: Prop. 1 S (2013–2014), s. 151

samfunnets behov, risikerer en å bli straffet økonomisk om den faktiske studentrekrutteringa svikter. Dernest kan utdanningene ha – eller ikke ha – det vi kan kalle *innholdsrelevans*, dvs. at de har visse innholds- og prosesskjennetegn som anses som viktige og verdifulle innenfor (a) spesifikke mottakeryrker, og/eller (b) i tilnærmet alle jobbsammenhenger. Jo mer vi beveger oss i retning av profesjonsutdanninger, jo mer påtrengende blir spørsmålet om innholdsrelevans.

I denne undersøkelsen har vi prøvd å finne svar på noen overordnede spørsmål: Hvor stort er egentlig behovet for ei generell heving av arbeidslivsrelevansen i akademiske studier? Hvor god er kontakten mellom studiene og det arbeidslivet som tar imot de ferdige kandidatene? I hvilken grad påvirker arbeidslivet utvikling og etablering av nye og etablerte studieprogram? Formår arbeidslivets aktører å konkretisere hva *de* mener at kravet om relevans bør innebære? Finner vi forskjeller mellom og innen ulike fagområder og institusjonstyper? Og hvor godt forankret har RSA-ordninga blitt i organisasjon og ledelse ved de høyere utdanningsinstitusjonene?

Vi har i hovedsak hentet inn informasjon på tre måter:

- Ved gjennomgang av nyere relevante utredninger og rapporter (spesielt de ovenfor nevnte rapportene fra Rambøll og FAFO/NIFU STEP, men også NOKUTs egne tilsyns- og utredningsrapporter)
- Ved en spørreundersøkelse til et utvalg programledere og undervisere
- Ved intervjuer med representanter for RSA-er, arbeidslivsrepresentanter, programledere og undervisere.

I rapportens kapittel 2 gis ei oppsummering av litteraturgjennomgangen, mens kapittel 3 presenterer resultater fra spørreundersøkelsen. Av et samlet utvalg på 48 program i spørreundersøkelsen ble 10 program tatt ut til en oppfølgende kvalitativ undersøkelse, der representanter for RSA-er, programledere og undervisere ble intervjuet. I tillegg presenteres resultater fra intervju med noen sentralt plasserte representanter for arbeidsgivere. Rapportens kapittel 4 omhandler informasjon som kom fram i intervjuene, mens kapittel 5 gir ei oppsummering av resultatene fra hele undersøkelsen og noen refleksjoner knyttet til disse.

2 Litteraturgjennomgang

I denne gjennomgangen konsentrerer vi oss om de resultatene som framkommer i tre rapporter om temaet som er utarbeidet av uavhengige institutter på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet:

- NIFUs seineste kandidatundersøkelse, *Kandidatundersøkelsen 2013: Mastergradsutdannedes arbeidsmarkedssituasjon og vurdering av utdanningen et halvt år etter endt utdanning* (2014)
- Rambøll Managements *Utredningsprosjekt om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv; Sluttrapport* (2007)
- FAFO-notatet *Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie* (2008), som ble utarbeidet i samarbeid mellom FAFO og NIFU STEP.

Disse utredningene gir til sammen en rimelig oppdatert oversikt over kunnskapsstatus på feltet. Vi finner ikke seinere litteratur som endrer det bildet de tegner. Som et supplement summerer vi opp de viktigste funnene fra en gjennomgang av NOKUTs rapporter: Det gjelder både tilsynsrapporter, der de sakkyndige har gjort vurderinger som vedrører kontakt eller samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv, og andre undersøkelser foretatt av NOKUT mellom 2010 og 2014.

2.1 Kandidatundersøkelsen 2013

Som tittelen antyder, er dette (NIFU, 2014) en undersøkelse av hvordan mastergradskandidater fra norsk høyere utdanning har oppnådd relevant sysselsetting i arbeidslivet et halvt år etter at de ble uteksaminert. Samtidig ble kandidatene også spurt om tilfredshet med den utdanninga de har fått, blant annet om utdanninga gir læring av ferdigheter og kompetanser som gjør den relevant for arbeidslivet.

2.1.1 Kandidatenes arbeidslivstilpasning

Når det gjelder kandidaters innpassing i arbeidslivet, skilles det mellom kategoriene «relevant» og «irrelevant» arbeid, «undersysselsetting» og arbeidsledighet. «Irrelevant» betyr her – i en streng definisjon – bl. a. at arbeidet ikke krever høyere utdanning. En mindre streng definisjon av «irrelevant» vil si omtrent det samme som *overutdanning*, at arbeidet krever et lavere utdanningsnivå, f. eks. bachelorgrad i stedet for master.

Arbeidsledige

Mer enn åtte av ti kandidater er i arbeid et halvt år etter eksamen. Likevel er det bare 6,8 % som defineres som arbeidsledige, da en del kandidater fortsatt er i utdanning eller er utenfor arbeidsmarkedet av andre selvvalgte grunner.

Undersysselsatte

Denne kategorien omfatter kandidater som er i arbeid, men i mindre omfang enn ønsket, dvs. deltidsansatte. I alt 6 % av kandidatene oppga undersysselsetting, med en relativt stor kjønnsforskjell: Blant kvinner var det 7,3 % og blant menn 3,8 %.

Irrelevant arbeid

Etter den strenge definisjonen, der arbeidet ikke krever høyere utdanning, er 6 % av kandidatene i denne situasjonen. Men dette kan ha ulike årsaker, og ikke bare det at en ikke finner relevant arbeid.

Overutdannede

I denne kategorien for «svakt mistilpassede» finner vi hele 44 % av kandidatene. Tallet har vært stabilt høyt de seinere årene, men andre undersøkelser viser ifølge NIFU at andelen overutdannede går

betydelig ned noen år etter endt utdanning. Og til tross for de seinere års store økning i antallet mastergradskandidater, har altså ikke andelen overutdannede økt. Om dette sier rapporten:

Tallet på mastere/høyere grads kandidater som inngår i våre undersøkelser og er utdannet i vårsemesteret, er totalt sett mer enn doblet siden 2003. (...) Til tross for den store økningen i tallet på nyutdannede mastere, er andelen masterkandidater som er mistilpassede i arbeidsmarkedet i 2013, lavere eller på samme nivå som det som var situasjonen i 2003 og 2005. Dette er et gjennomgående bilde som gjelder for de fleste større utdanningsgrupper, og det gjelder eksempelvis også humanistene, som hadde lavere nivå på mistilpasningen i 2013 enn i 2005, og samme nivå som i 2003. Dette viser at arbeidsmarkedet i vesentlig grad har vært i stand til å absorbere økende årskull av nyutdannede.

(NIFU, 2014, s. 9)

Det er betydelige variasjoner mellom fagområdene når det gjelder grad og type av sysselsetting. I noen grad er disse variasjonene også konjunkturbasert og endrer seg fra år til år. I 2013 ser man f. eks. ei markant økning i ledigheten for mastere i økonomisk-administrative fag: fra 4,3 % til 7,8 % mellom 2011 og 2013. Over tid viser det seg at kandidater i teknisk-naturvitenskapelige fag, jurister og økonomer er mest utsatte for konjunktursvingninger.

Kanskje noe overraskende viser rapporten at nyutdannede realister har relativt høy ledighet (9,6 %), mens ledigheten for samfunnsvitere og humanister ligger nær gjennomsnittet (6,8 %). Disse er heller ikke spesielt utsatt for svingninger fra år til år.

På den annen side har humanistene den høyeste andelen undersysselsatte, fulgt av kandidater i helse- og sosialfag og pedagogiske fag.

Humanister har også den høyeste andelen overutdannede. Mastere i naturvitenskap og teknologi har relativt høy andel overutdannede, men den lave andelen undersysselsatte gjør at mistilpasning totalt sett er lavere enn gjennomsnittet. De som i minst grad er mistilpasset er mastere i økonomisk-administrative fag og i pedagogikk og lærerutdanning.

Alt i alt viser rapporten at kandidater fra norsk høyere utdanning tilpasser seg arbeidslivet på en god måte². Men når man vurderer betydninga av disse resultatene er det viktig også å ha i mente at de har begrenset utsagnsverdi om hvor godt arbeidslivstilpasset selve utdanningstilbudene egentlig er. Arbeidsmarkedet er jo nettopp det, et *marked*, regulert av tilbud og etterspørsel, slik at forskjeller og nivåer i sysselsetting og tilpasning i stor grad bestemmes av det som tilbys: arbeidslivet må ta de kandidatene de får og preferere innenfor denne poolen, enten gjennomsnittskvaliteten (i betydning relevans) er god eller dårlig, og enten forholdet mellom tilbud og behov har god balanse eller ikke.

2.1.2 Kandidatenes kvalitetsvurdering

Undersøkelsen består også av en del spørsmål om hvordan kandidatene, etter et halvt år, vurderer kvaliteten på den utdanninga de har fått. Det generelle inntrykket fra denne delen av undersøkelsen er at de nyutdannede stort sett gir ei positiv helhetsvurdering av både utdanning og institusjon. Særlig tilfredse er de som har studert ved vitenskapelige høyskoler og de som har tatt økonomisk-

² Resultatene stemmer godt overens med de som kommer fram i en undersøkelse fra Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo og Akershus. (Andreea Ioana Alecu: *Arbeidsmarkedsituasjon for høyskoleutdannede*, HIOA Rapport nr. 11, 2014)

administrative fag. Det faglige innholdet i utdanningene er jevnt over ikke utsatt for misnøye. Disse funnene samsvarer godt med det som kommer fram i Studiebarometeret³.

Det stemmer også overens med Studiebarometeret når det registreres at det er minst tilfredshet med tilbakemeldinger og veiledning, selv om det også er store variasjoner mellom fagene på dette punktet, med juristene som de mest kritiske. Også når det gjelder relevans for arbeidslivet er det relativt misnøye innenfor enkelte fagfelt, spesielt humanistiske fag og idrettsfag. Det er også relativt mange som er misfornøyd med læringsutbyttet når det gjelder yrkesspesifikk kunnskap og muntlig kommunikasjonsferdighet.

2.1.3 Hovedfunn

I rapporten oppsummeres følgende hovedfunn fra undersøkelsen:

- *Det er små endringer i arbeidsmarkedstilpasning for nyutdannede mastergradskandidater, de siste årene, men det er en økning i arbeidsledighetene blant mastergradskandidater med økonomisk-administrativ utdanning.*
- *De fleste er i arbeid, men ikke alle har jobb som oppfattes som relevant i forhold til utdanningen. Det er relativt små forskjeller i andelen som er arbeidsledige, men andre former for mistilpasning i arbeidsmarkedet (irrelevant arbeid, overutdanning, undersysselsetting) varierer mye med type utdanning. Kandidater med humanistisk og estetisk utdanning er mer utsatt for mistilpasning enn andre.*
- *Til tross for en sterk vekst i antall mastergradskandidater det siste tiåret, er ikke omfanget av mistilpasning i arbeidsmarkedet større i 2013 enn i 2003. Dette gjelder alle fagfelt.*
- *Kandidatene gir jevnt over en positiv helhetsvurdering av utdanningen. Vurderingen av utdanningens arbeidslivsrelevans varierer mye med fag. Jurister er mest fornøyde med relevansen, mens humanister er minst fornøyde.*

(NIFU. 2014, s. 7)

2.2 Rambøll-rapporten

Rapporten (Rambøll, 2007) ble bestilt av Utdannings- og forskningsdepartementet på bakgrunn av foreløpige utredninger som ifølge departementet viste at «det er store utfordringer knyttet til relevansen og utnyttelsen av den utdanningsbaserte kompetansen i arbeidslivet. Det er svake koblinger mellom teori og praksis i utdanningsløpet». (Rambøll, 2007, s. 10)

Utredninga er basert på tre metodiske tilnærminger: (a) En internasjonal litteraturgjennomgang, (b) en breddeundersøkelse ved samtlige norske universiteter og høyskoler som omfattet dekaner/avdelingsledere og instituttledere/studieledere og (c) casestudier (dybdestudier) ved to universiteter og tre høyskoler. Analysene skiller mellom tre *typer* aktiviteter: Strukturelle aktiviteter, formidlings-/tilretteleggingsaktiviteter og konkrete (spesifikke/isolerte) aktiviteter. De er videre utført i henhold til oppsatte skalaer for *nivå* (fra samfunnsnivå til individnivå) og *intensitet* (fra informasjon og formidling til forpliktende samarbeid innen FoU og undervisning). Til sammen skal disse (i alt 13) kategoriene gi en typologi over ulike samarbeidsaktiviteter og si noe om hvilket omfang de har.

³ Studiebarometeret, www.nokut.no (2015)

2.2.1 Målsettinger, drivkrefter og barrierer

Rapporten viser at omkring 70 % av respondentene ved både universiteter og høyskoler sier at deres fakultet/avdeling har generelle målsettinger for samarbeid, mens det er langt færre som opplyser at de har operasjonelle og målbare målsettinger. Det er imidlertid stor forskjell mellom respondentene fra universiteter (28 %) og høyskoler (46 %) når det gjelder operasjonelle målsettinger. Når det gjelder barrierer og drivkrefter for videreutvikling av samarbeidet, siterer vi rapportens oppsummering på dette punktet i sin helhet:

Resultatene fra undersøkelsen viser at det er stor enighet både ved høyskoler og universiteter om betydningen av samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv. Dermed anser vi at en viktig forutsetning er til stede for økt samarbeidsaktivitet. En annen viktig forutsetning for samarbeidsaktivitet er at det utarbeides operasjonelle målsettinger for samarbeidet. Resultatene fra undersøkelsen viser at det er flere høyskoler enn universiteter som har dette. Undersøkelsen viser imidlertid at rapporteringen på måloppnåelse i forhold til samarbeid med arbeidslivet er lite standardisert og formalisert både på høyskoler og universiteter.

Videre i undersøkelsen har vi identifisert noen sentrale barrierer for samarbeid. Dette dreier seg i hovedsak om at finansierings- og meritteringssystemet i liten grad bygger opp under denne type aktiviteter. Det fremkommer også at respondentene blant dekaner og avdelingsledere mener manglende administrativ støtte i forbindelse med etablering og gjennomføring av samarbeidsaktiviteter er en barriere. Respondentenes motivasjon og institusjonens egen økonomi oppfattes imidlertid ikke som noen barriere for samarbeid.

Det er viktig å understreke at dette er respondentenes oppfatning av situasjonen. Finansieringssystemet gir muligheter for institusjonene selv til lokal tilpasning. Man kan se på respondentenes fokus på finansieringssystemet, fremfor på institusjonens egne prioriteringer, som et uttrykk for et behov for å finne hindringer utenfor egen kontroll. Vi anser det imidlertid å være utenfor vårt mandat å gå inn i en diskusjon om dette.

Når det gjelder tiltak som kan fremme økt samarbeidsaktivitet, har undersøkelsen gitt kunnskap om hva de ansatte selv mener er relevante tiltak. Her fremkommer det at en betydelig andel respondenter mener at en endring av finansieringssystemet slik at det blir attraktivt for institusjonen å drive samarbeidsaktiviteter, er nødvendig. Videre er opplæring i hvordan utvikle og drive samarbeid, samt administrativ støtte, noe som trekkes frem som relevante tiltak. Det er også en betydelig andel respondenter som mener at institusjonene selv bør øke sin formidling om samarbeidsaktiviteter, både til studenter og bedrifter.

(Rambøll, 2007, s. 35)

2.2.2 Utbredelse av samarbeidsaktiviteter

På spørsmål om i hvilken grad fakulteter/avdelinger innhenter tilbakemeldinger fra arbeidslivet om kvaliteten på utdanningene eller kandidatenes kompetanse, gir undersøkelsen som resultat at nesten halvparten av de spurte svarer at de gjør dette «i noe omfang», altså i beskjeden grad, mens det er litt flere som svarer «i stort omfang» enn «i lite omfang». Igjen merker en seg at det blant respondenter fra høyskolene er sterk overvekt positive svar, mens det for universitetene er dobbelt så mange negative («lite omfang») svar som positive.

Når det gjelder samarbeid med arbeidslivet om nye fag eller studietilbud, viser rapporten at nesten 80 % av respondentene svarer «i noe omfang» eller mer, også her med høyskolene som mer positive enn universitetene. Respondentenes svar på dette spørsmålet synes å motsi eventuelle oppfatninger om at høyere utdanning utvikles og drives i akademisk isolasjon fra samfunnet for øvrig.

Det ble også spurt om generell og gjennomgående kontakt for informasjonsformidling mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner. De tiltakene/praksisene som nevnes oftest, er at arbeidsgivere holder presentasjoner for studenter, at institusjonen arrangerer studiebesøk i bedrifter/foretak og at den enkelte faglærer formidler kontakt.

Undersøkelsen legger stor vekt på den typen samhandlingsaktiviteter som er mer direkte integrert i studiene, nærmere kategorisert som praksis, prosjektoppgave, mentorordning og «andre integrerte aktiviteter». Det er denne typen aktivitet som krever størst grad av involvering og forpliktelser. Praksis, prosjektoppgave og bruk av forelesere fra arbeidslivet er mest utbredt, mens mentorordning er noe sjeldnere. Disse aktivitetene foregår ifølge over 50 % av respondentene «i noe omfang» eller hyppigere.

Et uttrykk for generell tilbøyelighet til å involvere relevant arbeidsliv i studiene kan være graden av bruk av forelesere fra arbeidslivet. For de fleste fag viser det seg at hele 70–80 % svarer at dette foregår i «noe» eller «stort» omfang. Helsefag, økonomi og ledelse og teknisk-vitenskapelige fag scorer høyest, og høyere enn f. eks. veterinærmedisin og lærerutdanning. Det generelt positive inntrykket som disse svarfordelingene etterlater, kan imidlertid problematiseres ut fra det vide tolkingsrommet som ligger i termen «i noe omfang» og en mulig tilbøyelighet til å svare positivt på eget fags og egen institusjons vegne.

2.2.3 Resultater og effekter av samarbeid.

Rapporten tar først for seg hvordan dekaner/avdelingsledere vurderer umiddelbare (eller kortsiktige) effekter av eksisterende samarbeidsaktiviteter. Hovedfunnene summeres opp slik:

Datamaterialet gir det hovedinntrykket at dekaner og avdelingsledere i stor grad vurderer at samarbeidsaktivitetene de har ved sin enhet har positive effekter. Et stort flertall vurderer at samarbeidet har bidratt til å gjøre studiene mer relevante for arbeidsmarkedet, til å øke kvaliteten på studiene, og til å øke studentenes motivasjon. Resultatene vurderes også som svært positive i forhold til at studenter får prøvd ut det de lærer i praksis, og at studenter får økt kjennskap til arbeidslivet.

(Rambøll, 2007, s. 63)

Den eneste effekten det ble spurt om som scoret markant lavere enn de andre, var samarbeidets bidrag til å redusere frafall i studiet, selv om en fjerdedel av respondentene oppgir at de ser også denne effekten «i stor grad».

Også når det gjelder vurdering av resultater finner en den samme forskjellen mellom universiteter og høyskoler, der mer enn dobbelt så mange i sistnevnte kategori ser positive effekter «i stor grad». Dette kan ses i sammenheng med de forskjellene som kommer fram mellom utdanningstyper, der en i profesjonsutdanninger innenfor og helse og lærerutdanning i mye større grad enn i andre utdanninger melder om gode erfaringer og resultater.

Både dekaner/avdelingsledere og instituttledere/studieledere ble også spurt om effekter som ble kategorisert som mer langsiktige: Regional utvikling, styrking av FoU-virksomheten, økt rekruttering av studenter og kandidaters oppnåelse av arbeid etter endt studium. Også for denne typen effekter er det en klar tendens til at disse oppleves i sterkeste grad i høgskolene. Men her er vurderingene mye mer «beskjedne»: På de ulike spørsmålene svarer bare fra 2 til 18 % at de ser resultater «i stor grad», mens hovedvekten av svarene ligger i området «i noen grad». På spørsmålene om bidrag til regional utvikling og til studentrekruttering svarer rundt 40 % «i liten grad» eller «vet ikke».

Når en ser på hvordan respondentene vurderer positive effekter av de enkelte samarbeidsaktivitetene som det spørres om, kommer – ikke uventet – organisert praksis ut med høyest score. Her svarer over 40 % at de ser «stor grad» av effekt når det gjelder studiets relevans, studiets generelle kvalitet, studenters øving av ferdigheter og deres kjennskap til arbeidslivet. Bruk av mentorordninger vurderes som nesten like positiv, mens arbeidslivsrelaterte prosjektoppgaver også får relativt høy score (rundt 30 % svarer «i stor grad» på flere typer effekter). Jevnlig bruk av forelesere fra arbeidslivet og bruk av casemateriale fra bedrifter/virksomheter scorer noe lavere, men likevel klart positivt. En mulig konklusjon kan være at det – ifølge faglige ledere – er et uutnyttet potensial for øking av studiers arbeidslivsrelevans ved at det er flere typer samarbeidsaktiviteter som vurderes som effektive, men som bare brukes i beskjeden grad.

2.2.4 Anbefalinger

Rapporten munner ut i noen anbefalinger om tiltak som kan stimulere til økt samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning:

1. At det stilles krav om at institusjonene nedfeller operasjonelle og målbare målsettinger for samarbeid, og standardiserer rapportering når det gjelder samarbeid med arbeidslivet.
2. At finansierings- og meritteringssystemer endres på en slik måte at samarbeid med arbeidslivet gir bedre uttelling for institusjonene og de enkelte faglærerne.
3. At det gjøres en innsats for å formidle og legge til rette for at flere studenter kan delta i samarbeidsaktiviteter.
4. At det igangsettes systematiske studier for å undersøke effekter av ulike satsinger.

2.3 FAFO/NIFU-STEP-notatet

Notatet (FAFO, 2008), som ble bestilt av Kunnskapsdepartementet og var et samarbeid mellom FAFO og NIFU-STEP, hadde til hensikt å «beskrive aktuelle problemstillinger og metodiske utfordringer knyttet til å gjennomføre studier av effekter av samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet». (Notatet, s. 5).

I notatet slås det innledningsvis fast at det «i liten grad er gjennomført systematiske kartlegginger av kjennetegn ved og omfanget av utdanningsrelatert samarbeid. Når det gjelder *effektene* av ulike typer samarbeid er kunnskapsgrunnet særlig mangelfullt.» (s. 6) «Erfaring både fra norske fagmiljøer og

internasjonal forskning tyder like fullt på at utdanningsrelatert samarbeid er utbredt.» (s. 7). FAFO/NIFU-STEP følger altså her Rambølls slutninger. Notatet gir en teoretisk oversikt over feltet der en prøver å kategorisere drivkrefter, incentiver og barrierer for samarbeid, ulike former for samarbeid og mulige effekter av samarbeidet. Med utgangspunkt i denne oversikten pekes det i notatets siste kapitler på «noen aktuelle problemstillinger og metodiske tilnæringer til studier av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv.» (s. 6). Notatet følger i stor grad de samme tema som Rambøll-rapporten, men skiller seg fra denne ved at den retter seg mer mot å identifisere fruktbare veier for videre forskning, og ved at den er en rein metastudie, og altså ikke bygger på egne empiriske undersøkelser på feltet.

2.3.1 Drivkrefter, incentiver og barrierer

I gjennomgangen av drivkrefter, incentiver og barrierer, pekes det på at politiske prosesser gjerne er sterke ytre drivkrefter (Bologna, Kvalitetsreform, innovasjonspolitik), mens det både for utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet foreligger klare incentiver.

Arbeidslivets aktører kan ønske å vri institusjonenes utdanningsporteføljer i visse retninger (ref. aktuell realfagskrise), å påvirke studiers innhold for økt umiddelbar relevans, å påvirke rekruttering til egen virksomhet gjennom økt kontakt med studenter og fagmiljøer, og å oppnå ny kompetanse og kunnskap gjennom kontakt med fagmiljøene. De virksomhetene som legger vekt på det sistnevnte momentet ser gjerne samarbeidet som en strategi for å skape og vedlikeholde langsiktige relasjoner. Kartlegginger indikerer ifølge notatet «at bedrifter kan være mindre avkastningsorienterte når de inngår samarbeid med utdanningsinstitusjoner enn mange synes å anta», men dette synes også mest å gjelde store bedrifter/konsern. (s. 10)

Når det gjelder *utdanningsinstitusjonenes* motiverer, er det flere antakelser enn kunnskaper. Tilgang til eksterne ressurser kan være et motiv. Økt konkurranse om studenter kan være et annet, og faglig tilsattes ønske om utvikling av programporteføljen et tredje. «Enkelte utdanningsinstitusjoner kan karakteriseres som proaktive ved at de tar en sentral rolle i å tilrettelegge for samarbeid på regionalt eller nasjonalt nivå.» (s. 11) Rapporten sier imidlertid ikke noe om hvor vanlige slike holdninger er, eller hvor ofte institusjoner faktisk tar slike pådriverroller.

Den viktigste barrieren kan ligge i begge siders manglende prioritering av tid og ressurser til et samarbeid der avkastningen kan virke diffus og usikker. For institusjonene gjelder det dessuten at «bedriftenes økonomiske interesser, og etableringen av mekanismer for å sikre disse, kan komme i strid med sentrale normer og prinsipper om åpenhet og uavhengighet i offentlig høyere utdanning.» (s. 11) Hensynet til faglig autonomi og kvalitet kan dermed fungere som en barriere mot næringslivssamarbeid.

2.3.2 Varianter av samarbeid

Vi så at Rambøll-rapporten delte inn samarbeidsaktivitetene etter tre hovedtyper: Strukturelle, formidlings/tilretteleggings- og konkrete (knyttet til spesifikt studium) aktiviteter, og to hoveddimensjoner: nivå (f. eks. institusjon, avdeling eller individ) og intensitet (grad av involvering).

Dette kommenteres i notatet:

*Vår inndeling ligger nært opp til Rambølls tre hovedtyper. Vi mener imidlertid at det som i første rekke skiller de tre hovedtypene i utredningen fra hverandre er **innholdet**, dvs. hva samarbeidet omfatter. Vi vil derfor i dette notatet ta utgangspunkt i en enkel inndeling i tre hovedtyper basert på hvilken type aktiviteter som er omfattet av samarbeidet.*

(FAFO, 2008, s. 13)

Notatet oppsummerer dermed samarbeidsaktivitetene i følgende tabell:

| Aktivitet/oppgave | Høy grad av institusjonalisering | Lav / Middels grad av institusjonalisering |
|--|---|---|
| Faglig innhold | Strategisk samarbeid Eksterne styremedlemmer | Uformell dialog/høringer |
| Gjennomføring | Obligatorisk integrert praksis | Frivillig praksis Bruk av eksterne forelesere Bruk av lokaler/utstyr Casematerialer Oppgaver på «oppdrag» |
| Overgang utdanning - arbeidsliv | Traineeordninger | Bedriftsbesøk Karrieredager Karriereveiledning Mentorordninger |

Effekter

Som nevnt ovenfor, kan forskningen hittil fortelle lite konkret om effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Ifølge notatet har forskningen i hovedsak vært rettet mot arbeidsmarkedseffekter (kandidaters innpassing i arbeidslivet), og i mindre grad mot utdanningseffekter (påvirkning/utvikling av studiene). Noen undersøkelser indikerer at kontakt med arbeidslivet i studiet øker studentenes motivasjon og sannsynligheten for gjennomføring på normert tid. På den annen side foreligger det også forskningsresultater som tyder på at studenter som arbeider med master- eller doktorgradsoppgave som krever samarbeid med arbeidslivet *ikke* har vesentlig bedre studieprogresjon enn andre⁴.

Vurdering av effekter blir dermed i stor grad hvilende på antakelser, der antatte effekter gjerne utledes av ønskeligheten av mål og incentiver: bedre tilpassede porteføljer, høyere samfunnsrelevans i studiene, gjensidig kompetanseberikelse gjennom kunnskapsutveksling, innovasjon, osv. Men om ønskede måloppnåelser faktisk samsvarer med oppnådde effekter, har en lite kunnskap om.

⁴ FAFO-NIFU STEP-rapporten, s. 17

2.3.3 Behov for videre kartlegging

I notatet slås det fast at kunnskapsgrunnlaget i dag er mangelfullt både når det gjelder hvilke typer samarbeidsformer som finnes mellom høyere utdanningsinstitusjoner og ulike aktører i arbeidslivet, og hvilket omfang de har. På de fleste områder, bl. a. i påvisninga av den relative mangelen på institusjonalisering av samarbeidet, samt behovet for bedre rapportering om og oversikt over aktivitetene, gjentar FAFO/NIFU-STEP konklusjonene fra Rambøll-rapporten. I og med at dette er en metastudie, kommer det ikke fram ny kunnskap om det faktiske samarbeidet mellom academia og arbeidslivet.

Derimot pekes det på behovet for «en bredere statusgjennomgang» på feltet, som med fordel kunne involvere flere forskningsmiljøer:

Det vil i første omgang være behov for kvalitative intervjuer med aktører i ulike institusjoner i høyere utdanning. Målet med en slik kartlegging vil være å få en oppdatert oversikt over de høyere utdanningsinstitusjonenes motiver for samarbeid, forankring og tilrettelegging på institusjonsnivå, samt hvilke rutiner som eksisterer for rapportering og kvalitets sikring av utdanningsrelatert samarbeid. Slike intervjuer bør fortrinnsvis suppleres med intervjuer for representanter for samarbeidspartnere i arbeidslivet regionalt og lokalt.

På bakgrunn av en kvalitativ undersøkelse vil det så kunne gjennomføres breddeundersøkelser der hovedformålet vil være å kartlegge forekomsten av og omfanget av ulike samarbeidsformer.

(FAFO, 2008, s. 19)

Det argumenteres videre for at breddeundersøkelsen fortrinnsvis bør rettes mot fakultets-/avdelingsnivå. En vil ikke kunne få tilfredsstillende data uten å gå ned på det operative nivået:

To ting taler for dette. For det første viser forskning at samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet i liten grad er institusjonalisert. For det andre omfatter utdanningsrelatert samarbeid mange ulike aktiviteter. Med dette som bakgrunn er det grunn til å tro at det sentrale nivået i institusjonene ikke har tilstrekkelig kjennskap til aktivitetene ute i enhetene til å kunne gi dekkende informasjon om omfanget av dette samarbeidet.

(FAFO, 2008, s. 20)

2.4 NOKUTs tilsynsrapporter og undersøkelser

NOKUT vurderer studienes arbeidslivsrelevans både ved akkreditering av nye studier og ved tilsyn med eksisterende virksomhet. Siden institusjonene samlet sett har stor grad av selvakkrediteringsrett, er det bare et ganske lite antall – og et lite representativt utvalg – nye utdanninger som blir vurdert for akkreditering. Det er dessuten problematisk å dokumentere relevansen til studier som ennå ikke er startet opp, så det er avgrenset hvor mye akkrediteringsrapporter kan si om saken. Den mest nyttige informasjonen vil man derfor få fra tilsyn med eksisterende virksomhet, og i noen grad fra Studiebarometeret og andre undersøkelser som NOKUT har foretatt.

2.4.1 Tilsyn med eksisterende studier: Mastergradsstudier i historisk-filosofiske fag⁵

Heller ikke tilsyn med eksisterende studier gjennomføres i noen representativ bredde gjennom sektoren, slik at utvalget gjennomgatte studier vil være nokså skjevt. Tilfeller av tilsyn som går helt til revidering⁶ – og dermed full gjennomgang ved eksterne sakkyndige – vil gjelde program der man på forhånd har mistanke om alvorlige svakheter og mangler. Det er dessuten hittil gjennomført få slike. NOKUT har imidlertid også gjennomført noen revisjonsrunder av hele nasjonale fagfelt. Mellom 2005 og 2008 ble mastergrads- og doktorgradsprogrammer innenfor farmasi, rettsvitenskap og odontologi revidert, mens den seineste revisjonsrunden (2012 – 14) gjaldt alle mastergradsstudier i historisk-filosofiske fag (60 studietilbud ved 10 universiteter og høyskoler). Revisjoner før 2011 var relatert til en tilsynsforskrift som ikke inneholdt noen eksplisitt referanse til relevans. Alle disse revisjonene gjaldt profesjonsstudier, der en må anta at kvalitetsvurderingene *indirekte* var relatert til et hensyn til yrkesrelevans, men rapportene gir ingen egen drøfting av temaet, og heller ingen anbefalinger. Ved tilsynet med historisk-filosofiske mastergradsstudier hadde tilsynsforskriften fått innarbeidet krav om relevans, og rapportene gir et visst innsyn i hvordan institusjonene jobber med å dokumentere arbeidslivsrelevans på studienivå. Ikke minst er det av interesse å se hvordan et fagområde som ikke er tett knyttet til et spesifikt profesjonsområde arbeider med å gjøre studiene arbeidslivsrelevante.

Relevans som kvalitetsfaktor i NOKUTs tilsynsforskrift

NOKUTs tilsynsforskrift gir ingen entydig definisjon av hva som menes med relevans for arbeidsliv, og NOKUT hadde ved tilsynet med historisk-filosofiske fag lite erfaring med å operasjonalisere dette kriteriet. Fra institusjonenes side ble det ofte framholdt at en mastergrad er arbeidslivsrelevant i seg selv, i kraft av den *generelle* kompetansen den gir. Forskriften slår imidlertid fast at studiet skal ha en «tydelig *faglig* relevans»⁷, og det anbefales derfor at det innhentes informasjon fra for eksempel arbeidsliv, råd for samarbeid med arbeidslivet, kandidatundersøkelser eller lignende. I tilsynet med humanistiske fag ble hovedvekta lagt på å undersøke omkring institusjonenes innhenting av slik informasjon, og spesielt hva kandidatundersøkelser viser om kandidatenes karriereveier. I noen grad ble det også drøftet i hvilken grad institusjonene/fagmiljøene har generelle, overgripende tiltak for å fremme relevans og kontakt med arbeidslivet.

Institusjonenes kunnskap og informasjon utad om arbeidslivsrelevansen

Tilsynsrapporten påpeker at institusjonene gir informasjon om arbeidslivsrelevans for de aller fleste studiene. Det tyder på at temaet som regel blir vurdert. Men informasjonen på dette punktet hadde som regel klare begrensninger, og det var uklart om den var basert på kunnskap innhentet gjennom gjennomførte undersøkelser, eller bare på antakelser. Mange institusjoner, og spesielt universiteter og vitenskapelige høyskoler, har relativt nylig gjennomført store kandidatundersøkelser, som også kan brytes ned på fagområde, mens andre ikke har det. Det varierte også mye hvor spesifikk informasjonen utad var. For noen studier var det listet opp hva slags jobber en ferdig kandidat kunne være kvalifisert

⁵ <http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Tilsynsrapporter/>

⁶ NOKUT bruker en hovedmodell for tilsyn med eksisterende studieprogram der en går trinnvis fram: Fra registrering av mulige svake program etter nøkkeltallsindikasjoner, til nærmere undersøkelser og dialog, og i siste instans til full revidering.

⁷ Se også 4.1, s. 28.

for. For andre studier var informasjonen enda mindre konkret. En beskrivelse oppga bare at kandidatene var kvalifisert til arbeid «i både offentlig og privat sektor».

Tilsynet viste at institusjonene som regel har god informasjon om karriereveiene til kandidatene. Kandidatene hadde i stor grad fått relevante jobber. Institusjonene påpekte selv at relevansen er vurdert som *faglig*, altså ikke bare som den generelle relevansen man kan anta et en høyere utdanning på mastergradsnivå uansett vil gi. For humanistiske fag framstår utdanningssektoren som mest relevant, men det var likevel variasjon mellom de ulike mastergradsstudiene i hva som var de vanligste karriereveiene. Møtene med representanter for programmene ga inntrykk av at også fagmiljøene i humanistiske fag er opptatt av at studiene skal ha arbeidslivsrelevans.

Tilsynet viste også at institusjonene vanligvis informerer korrekt om faktiske karriereveier for kandidater på nettsidene sine. En vanlig tilbakemelding fra studentene var likevel at de ønsket seg bedre formidling og synliggjøring av dette.

Tiltak for å styrke og tydeliggjøre arbeidslivsrelevansen

Det framgår at mange institusjoner/fagmiljø har tiltak for å kartlegge framtidig utdanningsbehov, for å synliggjøre utdanningstilbudene eksternt, og for å finne ut om hvordan samfunnet vurderer kandidatene fra institusjonen. Rapporten nevner flere eksempler på tiltak. Ved en institusjon har det humanistiske fakultetet opprettet et arbeidslivspanel som «speiler» oppgavene til RSA på mer studienært nivå. Panelet skal, gjennom å innhente informasjon fra arbeidslivet og spre informasjon om hva humanistisk kompetanse omfatter, få arbeidslivet til å ansette flere humanister og motivere studentene til å tenke bredere om karriere. Selv om denne utstrakte kontakten med yrkeslivet også gir impulser inn mot studieprogrammene, merker en seg at tiltaket er mer innrettet mot markedsføring av fagfeltet utad enn mot innhenting av impulser til egen forandring og tilpasning.

Praksis er en vanlig type studienært tiltak. 13 av de 60 studiene som var med i tilsynet, gir mulighet for praksis. For studier innafor humaniora er det et positivt høyt tall. Et annet vanlig tiltak er karrieredager spesifikt for studenter innen humanistiske fag, selv om disse ikke alltid hadde like godt oppmøte fra studentenes side. Fra noen studier rapporterte institusjonene om karrieredager som studentene selv hadde tatt initiativ til, og disse hadde god oppslutning. Tiltak som i større grad var knyttet til de enkelte studiene, ble trukket frem som mer virkningsfulle enn mer generelle tiltak.

Alt i alt viser tilsynsrapporten at man innafor humaniora er bevisst på behovet for å framvise studiene som relevante og attraktive for arbeidslivet, men også at det er komplisert å få et godt grep om relevansbegrepet for denne type studier. Det betyr videre at kontakten med arbeidslivet blir ujevn og lite systematisk. Tilsynet gikk stort sett *ikke* inn på vurderinger av innholdet i de enkelte studietilbudene og ga få konkrete anbefalinger om endringer i studiene som ville øke relevansen. Mangelen på slik konkret tilnærming kan understreke det komplekse i relevansbegrepet for allmenne vitenskapsfag.

2.4.2 Akkreditering av mastergrader

Også i den faglige vurderingen av søknader om akkreditering av mastergrader skal de sakkyndige vurdere oppfyllelse av krav om studiets «faglige relevans for arbeidsliv og/eller videre studier». Her

har vi sett på søknader om akkreditering av mastergrader der vedtak ble fattet i løpet av 2014. Dette utgjør til sammen ti søknader.

Det har vært en del kritikk av det norske systemet for akkreditering som går på at det gir incentiver til oppretting av nye studier som er tilfeldige, «sære» og til dels lite etterspurte, og at de samlet sett derfor ikke svarer optimalt til det som er arbeidslivets behov. På den annen side viser det seg at de aller fleste nye studier som det søkes akkreditering for er relativt klart målrettet mot definerte yrkessegment. Spørsmålet blir da om de leverer også når det gjelder faktisk innholdsmessig relevans for det området de retter seg mot, og om området i seg selv har tilstrekkelig betydning i arbeidslivssammenheng.

Institusjonenes begrunnelser for studienes relevans

Flere av begrunnelsene viser til at masterutdanningene bygger på bachelorgrader som kan dokumentere arbeidslivsrelevans, eller institusjonen viser til at (f. eks.) 90 % av kandidatene fra bachelor får relevante jobber, og at de derfor antar at disse kandidatene også vil stille sterkt i arbeidsmarkedet med en master i tillegg.

I fire av søknadene blir det opplyst om eksterne samarbeidspartnere. En av institusjonene oppgir at studieplanen er utviklet i dialog med et nasjonalt bransjeråd. En av institusjonene har fått eksternt finansiering fra aktører som også fremstår som sannsynlige avtakervirksomheter. En søknad nevner muligheter for å gjøre feltarbeid basert på observerende deltakelse og praksis. En annen viser til at de tidligere har fått godkjent en fellesgrad i samme fagområde sammen med et universitet, og at de i *den* akkrediteringsprosessen var i tett dialog med en aktør i yrkesfeltet. To av institusjonene viser til yrker med pedagogisk kompetanse som kvalifikasjonskrav, der det er stort behov for kvalifisert arbeidskraft. Eller det vises til offentlige etaters lovpålagte ansvar for å iverksette tiltak som krever den kompetansen som utdanninga gir, eller det anføres at den aktuelle utdanninga svarer på behov som har blitt påpekt i stortingsmeldinger.

Alle begrunnelsene gir omtaler av mulige felt i arbeidslivet der kandidatene vil ha relevant kompetanse, men bare noen få viser til at de har gjennomført undersøkelser. Forskere i fagmiljøet ved en institusjon har gjennomført analyser i aktuelle sektorer, og funnet at virksomhetene var opptatt av å rekruttere personer med forskningsbasert kompetanse. Ved en annen institusjon hadde studiets relevans blitt kartlagt regionalt av en interesseorganisasjon for næringslivet. En institusjon hadde selv gjennomført en regional avtakerundersøkelse der 15 organisasjoner svarte positivt på spørsmål om relevansen til studiet.

De sakkyndiges vurderinger

I fire av de 10 søknadene ble kravet om arbeidslivsrelevans vurdert som oppfylt. I tre av disse ble det ikke gitt noen anbefaling innenfor dette temaet. For de seks søknadene der kravet *ikke* ble ansett som oppfylt ble det gitt pålegg om hvilke forhold som må utbedres. Disse påleggene (og anbefalingene) er imidlertid svært generelle. De går oftest på ytterligere dokumentasjon av behov, klargjøring og begrunnelser. Ikke i noen av disse ti akkrediteringene går de sakkyndige inn på selve innholdet i utdanningene og ber om forbedringer med sikte på økt arbeidslivsrelevans.

Oppsummering

Begrunnelsene av relevans fra institusjonenes side i søknader om akkreditering er ofte preget av å være indirekte: De er mindre basert på en innholdsmessig vurdering av relevansen i studiets innhold enn på indirekte informasjon som indikerer et marked i arbeidslivet. Kravet om relevans er et eksplisitt kriterium ved akkrediteringene, og de sakkyndige kan gjøre vurderinger om relevans ut fra innholdsbeskrivelsene i søknadene. De vil alltid kommentere temaet og gi sine vurderinger, men ut fra de gjennomgåtte rapportene kan det virke som at de sakkyndige vurderer relevans mer som en virkning av andre forhold ved søknaden enn at relevanskravet fungerer veldig sterkt som et formål eller krav i seg selv. De sakkyndiges begrunnelser er kortfattede, men likevel rimelig konkrete.

2.4.3 Andre undersøkelser foretatt av NOKUT

Rapporten *De vitenskapelig ansattes kvalitetsbarometer 2010 (NOKUT, 2011)*⁸

Kvalitetsbarometeret var en skriftlig spørreundersøkelse til et utvalg vitenskapelig ansatte ved norske universiteter og høyskoler, spredt på ulike fagområder. Respondentene ble bedt om å vurdere kvaliteten på ulike aspekter ved det studieprogrammet som de selv var mest engasjert i som undervisere. Undersøkelsen inneholdt også to spørsmål om arbeidslivsrelevans. Det første gjaldt ei vurdering av arbeidslivsrelevansen for norsk høyere utdanning *som helhet*, der svarene viser betydelig forsiktighet når det gjelder å ta stilling: Den største kategorien er svarere som verken har ei positiv eller negativ vurdering av dette kvalitetsaspektet (34,9 %), mens de fleste av dem som tar stilling, gjør dette i svak grad. Bare 15 % tar helt tydelig stilling til spørsmålet om norsk høyere utdanning generelt sett er tilstrekkelig innrettet mot arbeidslivets behov. Selv om det alt i alt er et flertall i retning «tilstrekkelig», viser svarene mest av alt usikkerhet omkring denne faktoren.

Da er det interessant å sammenligne disse svarene med respondentenes bedømmelse av yrkesrelevansen i «eget studietilbud». Spørsmålet som ble stilt var følgende:

I Bologna-prosessen legges det vekt på at alle studieprogram også på bachelornivå, skal kunne tas i bruk i yrkeslivet. Hvordan vurderer du at studietilbudet ivaretar dette hensynet? (Svaralternativ: Svært godt / Tilfredsstillende / Ikke helt tilfredsstillende / Dårlig / Vet ikke/ikke relevant)

Det mest iøynefallende trekket her er at det gis overveiende uttrykk for tilfredshet (76,1 %). Over en fjerdedel sier sågar at ens eget studietilbud ivaretar yrkesorientering på en «svært god» måte. Og av de som ikke var fornøyd (17,6 %) ligger det store flertallet (13,8 %) i kategorien «ikke helt tilfredsstillende». Bare 3,8 % svarte «dårlig». Hvis de vitenskapelig ansatte her gir adekvat uttrykk for tingenes tilstand, kan vi nærmest se bort fra de usikre svarene i spørsmålet ovenfor og konkludere at det står så bra til på dette feltet at det vil være nokså overkommelig for Norge å oppfylle Bologna-målet om at alle studieprogram skal kvalifisere for yrkeslivet.

⁸ http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Utredninger_og_analyser/

NOKUTs kvalitetsbarometer 2011 og rapporten *Oppfatninger om kvalitet* (NOKUT, 2012)⁹

Kvalitetsbarometeret er en skriftlig spørreundersøkelse til studenter og undervisere, der både undervisere og studenter ble spurt om vurderinger av ulike kvalitetsaspekter ved eget studium. Rapporten *Oppfatninger om kvalitet* beskriver en intervjuundersøkelse blant ledere, undervisere og studenter der resultatene fra barometeret følges opp. I den skriftlige undersøkelsen var det bare studentene som fikk spørsmål om dette temaet. Hovedinntrykket var også her ei tilfreds og aksepterende holdning fra studentenes side, med få kritiske kommentarer til studienes relevans. Relevansaspektet scorer høyt i barometeret (5.13 på en skala fra 1 til 6), og også i intervjuene kom det fram at studentene hadde tillit til eget programs yrkesrelevans og nytteverdi for dem personlig.

Studiebarometeret 2013 og 2014¹⁰

Den første årgangen av Studiebarometeret som NOKUT publiserte for 2013 viser samme tendens som de tidligere mindre undersøkelsene. Av sju kjerneaspekter for utdanningskvalitet var det faktisk «arbeidslivsrelevans» som scoret høyest av alle (4.2 på en skala fra 1 til 5) når samtlige studenters vurdering – uansett fag og programtype – teller med. Resultatene viser ingen signifikant forskjell mellom bachelor- og mastergradsstudentenes vurdering av dette aspektet, men det framkommer et markert skille mellom profesjonsutdanninger og «frie» studier: Mens score for yrkesrelevans i kunsthøgskolefag, humaniora, samfunnsfag og realfag varierer mellom 3,5 og 3,9, ligger tilsvarende tall for profesjonsutdanninger (inkludert medisin) mellom 4,2 og 4,6. Tallene fra Studiebarometeret 2014 ligger stabilt på de samme verdiene: Det er fortsatt «arbeidslivsrelevans» som scorer høyest av alle kjerneaspektene, opp 0.1 fra 2013 til 4.3 i 2014. Vi finner også den samme forskjellen mellom profesjonsutdanninger og andre typer program, selv om noen av de «myke» fagene scorer en anelse bedre enn i 2013.

2.4.4 Oppsummering av rapportgjennomgangen

Rambøll- og FAFO/NIFU-STEP-rapportene er de kildene som gir mest konkret og detaljert innsikt forholdet mellom høyere utdanning og arbeidslivet for øvrig. Her får vi et bilde av graden og karakteren av samarbeid og kontakt og institusjonenes arbeid med relevansproblematikk rundt 2008. Rapportene peker på drivkrefter og barrierer i arbeidet med å fremme kontakt og samarbeid, men forteller også at det er mye en ennå ikke vet, at mange sammenhenger fortsatt er uklare, og ikke minst at selve relevansbegrepet bør utvikles og nyanseres i forhold til ulike fag- og yrkesområders behov. Et av hovedfunnene i Rambøll-rapporten var at samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet har vært lite systematisk forankret på institusjonsnivå og i ledelsen av institusjonene.

Rapportene fra tilsynet med enkeltstudier, både nye akkrediteringer og tilsyn med eksisterende tilbud, synes å vise at innskjerpinga av kravet om arbeidslivsrelevans i NOKUTs tilsynsforord har hatt effekt. Relevansstemaet tas alltid opp, og det gis anbefalinger på området. Dette fører til at tilbyderne må være bevisste på dette kvalitetsaspektet i utforminga av studiet. Men rapportene gir også et

⁹ Ibid.

¹⁰ <http://www.studiebarometeret.nokut.no>

inntrykk av hvor vanskelig det kan være å være veldig konkret i forståelsen og bedømmelsen av relevans.

NIFUs kandidatundersøkelse og NOKUTs rapporter fra tilsyn og undersøkelser, bl. a. to år med Studiebarometeret, er av nyere dato. Et slående funn når det gjelder underviseres og studenters oppfatning av ulike kvalitetsaspekter ved eget studium, er den unisont positive bedømmelsen som arbeidslivsrelevans får fra både studentene og lærerne deres. Et interessant spørsmål er om denne tilfredsheten er godt begrunnet, eller om den beror mer på manglende engasjement i spørsmålet om utdanningens betydning for samfunnet.

For å oppnå mer detaljert kunnskap om samarbeidsaktivitetene, og ikke minst effekter av disse, ville det ifølge FAFO/NIFU-STEP-rapporten være nødvendig med større breddeundersøkelser med hovedvekt på det operative nivået. En større breddeundersøkelse vil også kunne bidra til den ønskede nyansering av relevansbegrepet og dets anvendelse i ulike deler av sektoren. NOKUTs prosjekt er ingen slik «større breddeundersøkelse», men har representativ spredning i sektoren og legger hovedvekta nettopp på det operative nivået. Den kan derfor antyde noen flere svar.

Et mål for NOKUTs undersøkelse med spørreskjema og intervjuer, som refereres i de neste kapitlene, var derfor blant annet å undersøke i hvilken grad disse trekkene, som virker tydelige ut fra rapportgjennomgangen, faktisk er gjeldende:

- Det virker å være betydelig, men svært varierende samarbeidsaktivitet med arbeidslivet, men institusjonenes kunnskap om dette er mangelfull, og lite systematisk og ordnet.
- Engasjement og involvering på institusjonsnivået er begrenset. Få institusjoner har langsiktige, strategiske målsettinger og samarbeidsavtaler som er fylt med aktiviteter. Institusjonene har gjennomgående svake rapporteringssystemer om samarbeid på institusjonsnivået. Det er lite institusjonell kvalitetssikring av, og styring med, samarbeidsaktiviteter med arbeidslivet.
- Mye av samarbeidet synes å være isolert, *ad hoc* og initiert og utført lokalt i fagmiljøene. En får et klart inntrykk av at engasjement for samarbeid i stor grad er person- og fagmiljøavhengig.
- Både på nasjonalt og institusjonelt nivå er det få sentrale styringsgrep for å styrke samarbeid med arbeidslivet, og få incentiver for å stimulere denne aktiviteten.
- På grunnlag av utførte undersøkelser vet man ganske mye om hvilke *typer* samarbeidsaktiviteter som er vanlige, men en god del mindre om hvilket *omfang* de har og svært lite om hvilke *effekter* de har.
- Holdninger og initiativer til samarbeid *fra arbeidslivets side* er lite kartlagte, men virker å være beskjedne på bedrifts-/virksomhetsnivå. Arbeidslivets store organisasjoner viser derimot betydelig engasjement når det gjelder problemstillinger på overordnet nivå.
- I generelle termer er holdningene til relevans og arbeidslivskontakt positive i akademia, men det er usikkert hvor forpliktende disse holdningene er. Både for akademia og arbeidslivets bedrifter og virksomheter kan reservasjon i forhold til samarbeid ha sammenheng med usikkerhet omkring effekter på rimelig kort sikt. Fra akademias side kan skepsis styrkes av hensynet til faglig autonomi og egenart, og av manglende incentiver og ressurser til å holde systematisk samarbeid ved like.
- Lite pågåenhet i spørsmålet om relevans fra akademias side kan også ha sammenheng med en gjennomgående relativ tilfredshet blant lærere og studenter med studienes faktiske arbeidslivsrelevans.

- Samarbeidet er mer utbredt i høyskoler enn i universiteter, sannsynligvis beroende på overvekten av profesjonsutdanninger i høyskolesektoren og praksiskomponenten i disse. Praksisordninger synes å være den klart viktigste samarbeidsformen, både hva gjelder omfang og engasjement.
- Institusjonsbesøk, forelesninger fra arbeidslivsrepresentanter og oppgaveskriving med utgangspunkt i data fra arbeidslivet er også typiske samarbeidsformer. Utnyttelse av synspunkter fra arbeidslivet i forbindelse med utvikling av studieprogram virket derimot å være lite utbredt.
- Det er betydelige forskjeller mellom fagområder, sannsynligvis varierende med hvilken grad av direkte forhold de har til spesifikke yrkesområder. Minst organisert samarbeid synes en derfor å ha i fagene innenfor humaniora, samfunnsvitenskap og realfag.

3 Spørreskjemaundersøkelse

3.1 Formål

Formålet med spørreundersøkelsen er generelt og begrenset: Den tar først og fremst sikte på å få fram kunnskap om hvordan de vitenskapelig tilsatte som underviser i utvalgte utdanningsprogram, eller som er faglige ledere for disse, ser på noen sentrale problemstillinger knyttet til eget studiums arbeidslivsrelevans: Vet man nok om hvordan studiet er tilpasset til bestemte kompetansebehov i arbeidslivet – og ikke bare til fortsatte akademiske studier? Har man kontakt med relevante deler av arbeidslivet slik at man kan vurdere dette? Inkluderer man relevansaspektet i det systematiske kvalitetsarbeidet? Og sist men ikke minst: i Hvilken grad merkes den nye ordninga med Råd for samarbeid med arbeidslivet på de enkelte studieprograms nivå?

3.2 Om undersøkelsen¹¹

Spørreskjema ble sendt i to versjoner til henholdsvis programledere¹² og undervisere i til sammen 48 studieprogram, fordelt på 16 institusjoner av ulike typer og fire fagområder: (1) økonomi og administrasjon, (2) humaniora, (3) realfag og teknologi og (4) helsefag. Av programmene var 21 mastergradsprogram og 27 bachelorprogram. 8 av programmene var tradisjonelle profesjonsutdanninger til ingeniør, sykepleier, sosionom eller fysioterapeut.

Spørreskjemaene til de to gruppene var gjort så like som mulig, men med noen flere spørsmål til programlederne. Begge spørreskjemaene ga mulighet for generell kommentar i fritekst.

I alt gikk spørreskjemaet ut til 34 *programledere* (flere hadde doble lederfunksjoner, en del programledere lot seg ikke identifisere, og noen av de utvalgte programmene svarte ikke på vår henvendelse, og ble derfor ikke med). Av disse svarte 29, som gir en svarprosent på 85,3.

285 *undervisere* mottok skjemaet og av disse svarte 173, som gir en svarprosent på 60,7.

3.3 Hvor tilfreds er de involverte med eget studiums arbeidslivsrelevans?

Spørsmål: *Hvordan vurderer du selv studiets arbeidslivsrelevans i dag?*

| Svar | Programledere | Undervisere |
|-----------------------------|---------------|-------------|
| For svak | 8 % | 12 % |
| Noenlunde tilfredsstillende | 40 % | 53,5 % |
| Svært god | 52 % | 34,5 % |

Svarene viser at fagfolkene med direkte involvering i studieprogrammene stort sett synes å være godt tilfreds med arbeidslivsrelevansen i studiene sine. Det er også rimelig samsvar mellom svarene fra programledere og undervisere, selv om programlederne, kanskje som ventet, er noe mer positive. I

¹¹ Se spørreskjemaet under *Vedlegg*.

¹² «Programledere» brukes her som samlebetegnelse på personer med lederansvar for programmet, enten disse var institutt-/seksjonsledere, utvalgsledere eller programledere.

mange av fritekstsvarene ble begrepet arbeidslivsrelevans problematisert, men de fleste synes å ha funnet en passende forståelse for eget studieprogram. At vel halvparten av programlederne svarer «svært god», og 90 % av alle svarer minst «tilfredsstillende», er ei ganske sterk tilbakemelding, som for øvrig samsvarer med tidligere undersøkelser.¹³

Faglig variasjon¹⁴

Blant lærerne skiller ingeniør/real-fag seg ut ved å ha høyest andel som mener relevansen er «svært god» (41 %), men også høyest andel som mener den er «for svak» (sammen med humaniora, ca. 15 %). Blant lederne, derimot, er det klart flest i økadm. /ledelse som svarer «svært god» (hele 86 %), fulgt av ingeniør/real-fag (50 %). Relativt store utslag blant lederne kan forklares med at disse utgjør et mye mindre utvalg. Resultatene for denne gruppa må derfor ses på med et stort forbehold. Når alle tall ses i sammenheng, kommer ingeniør/real-fag ut med størst relativ tilfredshet med egen arbeidslivsrelevans. En bør merke seg at utvalget i denne kategorien hadde betydelig større innslag av ingeniørstudier enn reint teoretiske real-fag som matematikk og fysikk.

Variasjon institusjonstype

Ved vitenskapelige høyskoler svarer *ingen*, verken ledere eller lærere, at relevansen er for svak. Alle lederne svarer «svært god», og hos lærerne er det over dobbelt så høy andel (78 %) som hos de andre to institusjonstypene som svarer «svært god». (Også utvalget svarende fra vitenskapelige høyskoler er for lite til å garantere representative svar.) Ellers uttrykker svarene fra høyskoler noe større grad av tilfredshet enn svarene fra universiteter.

Spørsmål: Ser du mulighet for endringer i studiet som ville styrke relevansen?

| Svar | Programledere | Undervisere |
|-------------------------|---------------|-------------|
| Nei, eller i liten grad | 12 % | 13 % |
| I noen grad | 76 % | 71 % |
| I betydelig grad | 12 % | 16 % |

Svarene på dette spørsmålet samsvarer bra med graden av generell tilfredshet som kommer fram i spørsmålet ovenfor. Det er ingen direkte motsetning mellom generell tilfredshet og det at en ser noen muligheter for styrking. Man kan heller ikke slutte direkte fra det at mange ser noen muligheter for styrking og til at slik styrking anses som spesielt påkrevet. Svært få svarer jo også «i betydelig grad».

Samlet sett synes svarene å vise at de som arbeider direkte med studietilbudene føler rimelig stor grad av tilfredshet med studienes arbeidslivsrelevans, og at programledere og (øvrige) undervisere ser noenlunde likt på saken.

Faglig variasjon

Den faglige variasjonen i svarene på dette spørsmålet er ganske liten. I alle fagområder er det minst 75 % både av ledere og lærere som ser muligheter for endringer som kan styrke relevansen. Blant både

¹³ De vitenskapelig ansattes kvalitetsbarometer (NOKUT, 2012); http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Utredninger_og_analyser/

¹⁴ I denne framstillinga viser vi ikke tabeller for variasjoner etter fagområde eller institusjonstype, men kommenterer de viktigste utslagene.

ledere og lærere er det helsefag som har mest positivt syn på mulighet for endringer, fulgt av ingeniør/realfag.

Variasjon institusjonstype

Her er svarene helt like fra universiteter og høyskoler, mens det er en noe større andel respondenter fra vitenskapelige høyskoler som ser muligheter «i noen grad». Vi ser ingen motsetning mellom ledere og lærere.

3.4 Kontakt med relevant arbeidsliv

Programlederne ble spurt **om studieprogrammet har jevnlig eller systematisk kontakt med arbeidslivsorganisasjoner eller virksomheter**. Også her er svarene nokså positive, da 58 % svarer at de har slik kontakt «med flere organisasjoner/virksomheter». Det er likevel også 29 % som svarer «ingen slik kontakt».

Både programledere og undervisere ble spurt om hvordan de vurderer **lærernes gjennomgående kontakt med arbeidslivet innafor sitt fag**. Her fordelte svarene seg slik:

| Svar | Programledere | Undervisere |
|-----------------------------|---------------|-------------|
| For svak | 40 % | 25 % |
| Noenlunde tilfredsstillende | 36 % | 50 % |
| Svært god | 24 % | 25 % |

Hele 40 % av programlederne mener altså at mange undervisere har for svak kontakt med arbeidslivet. Denne oppfatninga er interessant i forhold til den relativt høye graden av tilfredshet med relevansen som framgår ovenfor. Er dette en rimelig diskrepans? Det er for øvrig neppe svært overraskende at programlederne er betydelig mer kritiske til lærernes gjennomgående arbeidslivskontakt enn det lærerne selv er. Men det er også verd å merke seg at en fjerdedel av alle spurte mener at kontakten med arbeidslivet er «svært god».

Faglig variasjon

Ei mulig forklaring på ulike oppfatninger av undervisernes arbeidslivskontakt kan være at de som er involvert i profesjonsrettede utdanninger med mye praksis vil tendere mot å mene at de har god kontakt, i motsetning til de som representerer øvrige program. Dette avspeiles imidlertid bare svakt i svarene, som viser at helsefag og ingeniør/realfag i litt større grad mener at lærerne har bra kontakt med arbeidslivet. Men blant lærerne er økadm. /ledelse like positive. Humaniora kommer noe svakere ut.

Variasjon institusjonstype

Mønsteret er ganske likt det en ser foran: Respondenter i vitenskapelige høyskoler har mest positivt syn på lærernes kontakt med arbeidslivet, mens respondenter i høyskoler scorer litt mer positivt enn de i universitetene. Dette gjelder både lærere og ledere.

3.5 Arbeidslivets eget ansvar

Spørsmål: Synes du at arbeidsgiverrepresentanter generelt evner å formulere klare/konkrete ønsker når det gjelder å gjøre høyere utdanning mest mulig arbeidsrelevant?

| Svar | Programledere | Undervisere |
|------------------|---------------|-------------|
| I liten grad | 45 % | 28 % |
| Til en viss grad | 48 % | 56 % |
| I stor grad | 7 % | 16 % |

Et klart flertall av de spurte – både programledere og undervisere – virker lite imponert over kommunikasjonen fra arbeidslivets side, men mener likevel også at representanter for arbeidslivet i *noen grad* klarer å framføre konkrete ønsker. Også her merker en seg en forskjell mellom programledere og undervisere, der førstnevnte er klart mest kritiske til arbeidslivets bidrag når det gjelder å «bestille» kvaliteter ved utdanningene som samsvarer med arbeidslivets behov.

Faglig variasjon

Lærerne på økadm. /ledelse har det mest positive synet på arbeidslivets evne til å kommunisere behov og ønsker, mens humanistiske fag og ingeniør/realfag er noe mer kritiske, og helsefag klart mest kritisk. Dette motsies i noen grad av lederne, der økadm. /ledelse er klart mest kritisk (71 % svarer «i liten grad»), mens lederne i de andre faggruppene er noenlunde samstemt om ei mildere vurdering. (Vi minner igjen om at lederne er et lite utvalg, der større utslag kan ventes.)

Variasjon institusjonstype

Igen er lærerne i vitenskapelige høyskoler – også når det gjelder motparten i arbeidslivet – klart mest positive. Bare 11 % svarer «i liten grad». Også forholdet mellom høyskoler og universiteter er det samme som i foregående spørsmål: Lærere i høyskolene er litt mer positive enn kolleger på universitetene. Blant lederne, derimot får en de klart mest positive svarene fra universitetene, der bare 28 % svarer «i liten grad».

Spørsmål: Har du registrert henvendelser fra arbeidslivets side som gjelder arbeidslivsrelevansen i (bl. a.) eget program?

Begge utvalgene ble spurt om dette. Her svarer over en tredjedel at de ikke har registrert slike henvendelser, mens noe under halvparten svarer at de har registrert «få henvendelser». Som en kunne vente, har relativt flere av programlederne registrert henvendelser enn underviserne (66,5 % mot 58,5 %).

Faglig variasjon

På dette spørsmålet skiller humanistene seg klart ut: 58 % av lærerne og 67 % av lederne oppgir at de ikke har registrert slike henvendelser. Blant de andre fagområdene er bildet noenlunde likt. Av lærerne i disse fagområdene oppgir fra 58 til 63 % at de har registrert få eller flere henvendelser.

Variasjon institusjonstype

Det er ikke betydelige variasjoner etter institusjonstype på dette spørsmålet. Men igjen er det størst andel respondenter fra vitenskapelige høyskoler som har registrert «flere henvendelser».

3.6 Kvalitetsarbeid rettet mot relevans

Det har etter hvert blitt vanlig at universiteter og høyskoler som ledd i kvalitetsarbeidet sitt sender ut spørreskjemaer til interessentgrupper om hvordan deres studier lykkes med å utdanne kandidater som er tilpasset yrkeslivet.

Spørsmål: I hvilken grad innhentes det tilbakemeldinger om programmet fra henholdsvis studenter, kandidater og avtakervirksomheter?

Vårt skjema til programlederne inneholdt tre spørsmål om dette, mens skjemaet til underviserne hadde ett spørsmål om slike tilbakemeldinger, der studenter, kandidater og avtakervirksomheter var slått sammen.

Av programlederne svarte rundt to tredjedeler (63, 69 og 64 prosent om henholdsvis avtakere, sysselsatte kandidater og studenter) at slike undersøkelser enten ikke gjøres, eller gjøres i liten grad. I spørsmålet til undervisere var det også tatt med et svaralternativ for «vet ikke», og hvis svarene i dette alternativet legges sammen med «gjøres ikke» og «i liten grad», gir dette en prosentandel på 69 som uttrykker at slike tilbakemeldinger kun innhentes i beskjeden grad, som er godt samsvarende med programledernes oppfatning. Svarandeler på 37, 31, og 36 prosent (fra programledere) og 31 prosent (undervisere) på alternativet «i betydelig grad» gir en indikasjon på at ca. en tredjedel av programmene har systematiske tilbakemeldingsrutiner, mens to tredjedeler ikke har det. Dette stemmer godt overens med Rambølls undersøkelse fra 2007 (se s. 5). Selv om svaralternativene her var litt annerledes formulert, tyder resultatene på at situasjonen ikke har endret seg de siste ti åra.

Faglig variasjon:

Det er relativt liten forskjell mellom fagområdene i svarene på dette spørsmålet. Vi ser likevel at spesielt mange innenfor økadm. /ledelse sier at det «ikke gjøres». Av de som svarer at dette gjøres «i stor grad», er ingeniør/realfag det fagfeltet som har det mest positive resultatet med 37 % og bare 7,4 % som svarer «gjøres ikke». Helsefag følger nærmest, men med den direkte koplingen til yrkesfeltet som denne utdanningen har, er ikke i 32,7 % som svarer «i stor grad» et spesielt høyt tall.

Variasjon institusjonstype

Blant lærerne er det bare små forskjeller etter institusjonstype. Det mest markante utslaget er at lærerne ved vitenskapelige høyskoler er dobbelt så tilbøyelig som øvrige lærere til å svare at dette gjøres «i stor grad». Blant lederne er det vanskelig å avlese noen klar tendens.

Begge gruppene fikk også spørsmål om de hadde kjennskap til behovsundersøkelser for å tilby programmet.

Spørsmål: Er du kjent med om institusjonen har foretatt undersøkelser som underbygger behovet for dette programmet, eller hvordan det er sammensatt?

| Svar | Programledere | Undervisere |
|---------------------------------------|---------------|-------------|
| Kjenner ikke til | 52 % | 66 % |
| Vet at noe slikt har blitt gjort | 28 % | 26,5 % |
| Har god kjennskap til undersøkelse(r) | 20 % | 7,5 % |

Når 80 % av programlederne og 92,5 % av underviserne har ingen eller kun vag kjennskap til om behovet for programmet, slik det framstår, har blitt skikkelig undersøkt, tyder ikke det på noen høy generell bevissthet omkring det samfunnsmessige behovet for studiene i den utformingen de har fått, selv om svarene på ingen måte utelukker at slike behovsanalyser likevel kan være foretatt. I Rambølls studie fra 2007 ga faglige ledere noe mer positive svar på et tilnærmet likt spørsmål (se s. 5), da nesten 80 % av respondentene sier at de kjenner til samarbeid med arbeidslivet om nye studietilbud «i noe omfang» eller mer. I undersøkelsen vår sier 20 % av programlederne at de har god kjennskap til underbyggende undersøkelser, og det kan tyde på at slike forekommer for mange program. Det kan også være slik at mange program som har høye søkertall ikke finner det formålstjenlig å utrede behovet nærmere, selv om behovsundersøkelser nok kunne gitt innspill til å øke arbeidslivsrelevansen.

Faglig variasjon

Blant underviserne skiller økadm. /ledelse seg positivt ut med 45 % som sier de kjenner til at underbyggende undersøkelser har blitt foretatt, men det er likevel klart flest ingeniør/realfagslærere som sier de har «god kjennskap» til slike undersøkelser (17 %). Blant programlederne er det også lederne for ingeniør/realfagsprogram som gir uttrykk for mest kjennskap, mens lederne for økadm. /ledelse uttrykker minst kjennskap (52 mot 28 %). Det er bare innenfor økadm. /ledelse at underviserne uttrykker større grad av kjennskap til slike undersøkelser enn programlederne.

Variasjon institusjonstype

Det er lærerne ved universitetene som i størst grad uttrykker at de har kjennskap til slike undersøkelser (39 %, mot 28 % for høyskoler og 22 % for vitenskapelige høyskoler.) Blant lederne er det de fra høyskolene som scorer høyest. Det kan virke noe motsetningsfylt at både ledere og lærerne i vitenskapelige høyskoler gir så sterkt uttrykk for tilfredshet med relevansen i egne program, samtidig som de i svært liten grad vet om undersøkelser som underbygger programmet.

3.7 Innføring av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)

RSA-ene skal være et hjelpemiddel til å styrke relevansen i utdanningstilbudene gjennom et formalisert samarbeid med andre samfunnsaktører. Spørreskjemaene hadde spørsmål med sikte på å undersøke hvor godt RSA-ordninga nå er innarbeidet i institusjonenes vedlikehold og videreutvikling av studieprogramporteføljen.

I to tabeller nedenfor viser vi hvordan svarene fordelte seg på to spørsmål om RSA-ene som gikk til både programledere og undervisere:

(a) Spørsmål: I hvilken grad er du oppmerksom på/informert om institusjonens Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og dets oppgaver?

| Svar | Programledere | Undervisere |
|-------------------|---------------|-------------|
| Kjenner ikke til | 65,5 % | 68 % |
| Kjenner noe til | 27,5 % | 28 % |
| Er godt informert | 7 % | 4 % |

(b) **Spørsmål:** Kjenner du til om RSA-arbeidet har ført til justeringer i studieprogrammet?

| Svar | Programledere | Undervisere |
|------------------|---------------|-------------|
| Kjenner ikke til | 84,5 % | 85 % |
| I noen grad | 15,5 % | 12,5 % |
| I betydelig grad | 0 | 2,5 % |

Svarene på disse to spørsmålene viser godt samsvar mellom oppfatningene til programledere og undervisere, men programlederne gir rimeligvis uttrykk for å være noe bedre informert om RSA-ordninga og hvordan den har fungert. Selv om ca. 15 % mener å ha registrert at RSA-ordninga har ført til noen programjusteringer, tyder svarene på disse to spørsmålene på relativt beskjeden kjennskap til RSA, og at rådene ikke har hatt særlig effekt på utdanningsprogrammene. Noen annet var kanskje heller ikke å vente så kort tid etter fristen for implementering i institusjonene.

Faglig variasjon

Variasjonene mellom fagområder er beskjedne, og i noen grad preget av motsigelser mellom lærernes og ledernes syn. Blant underviserne er det f. eks. de i humaniorafag som uttrykker størst grad av kjennskap til ordninga, mens lederne innafor samme fagområde gir uttrykk for klart dårligst kjennskap (86 % «kjenner ikke til»). Lederne uttrykker gjennomgående litt større grad av kjennskap til ordninga enn underviserne, men mindre enn man kanskje skulle vente. Variasjonene har ellers usikker representativitet pga. små utvalg når informantene deles inn etter faggrupper. Spesielt gjelder dette programlederne, som er få i utgangspunktet.

Når det gjelder kjennskap til om RSA-arbeidet har hatt innvirkning på studieprogram, kan en merke seg at helsefag og økadm. /ledelse uttrykker minst kjennskap til slike effekter. Det gjelder både for lærere og ledere, men forskjellene mellom fagområdene er små. De mest positive svarene får en fra lederne innenfor ingeniør/real-fag, med 25 % som mener at de ser slik påvirkning «i noen grad».

Variasjon institusjonstype

Vi finner det samme mønsteret som for mange spørsmål ovenfor: Lærere og ledere i vitenskapelige høyskoler gir mye klarere uttrykk for å være informert om ordninga enn respondenter fra universiteter og høyskoler. Og høyskoler scorer litt høyere enn universiteter.

Skjemaene hadde også spørsmål om involvering i RSA-initiert arbeid, men noe ulikt utformet for programledere og undervisere, ut fra forventning om at de to gruppene vil ha noe ulik mulighet for oversikt.

Spørsmål (programledere): Har program i ditt fagområde blitt dratt inn i arbeidet til RSA?

Spørsmål (undervisere): I hvilken grad har du blitt involvert i RSA-initiert arbeid om studietilbudets arbeidslivrelevans?

| Svar | Programledere (Fagområde dratt inn?) | Undervisere (Personlig involvert?) |
|------------------|---|---------------------------------------|
| Har ikke skjedd | 78,5 % | 88,5 % |
| I noen grad | 14,5 % | 9,5 % |
| I betydelig grad | 7 % | 2 % |

Svarene viser at et overveldende flertall av så vel programledere som undervisere ikke har hatt noen direkte involvering i RSA-initiert arbeid, at noen få har hatt litt befatning med det, mens svært få har vært involvert i betydelig grad. Svarene samsvarer godt med den relativt beskjedne kjennskapen til RSA-ordninga som framgår ovenfor.

Faglig variasjon

Samlet sett er variasjonene ubetydelige. Av lederne innenfor helsefag gir *ingen* uttrykk for at fagområdet deres har blitt involvert.

Variasjon institusjonstype

Igjen er det klart størst andel av både ledere og lærere ved vitenskapelige høyskoler som sier at de i noen eller i betydelig grad har blitt involvert i RSA-initiert arbeid. Høyskoler har like klart en større andel involverte enn universitetene. Men de absolutte tallene er altså lave.

Som et siste spørsmål i skjemaene ble programledere og undervisere bedt om å se framover:

Spørsmål: Hvilke forventninger har du til den framtidige praktiske nytten av RSA-ordninga?

| Svar | Programledere | Undervisere |
|------------------------------|---------------|-------------|
| Ingen eller få forventninger | 68 % | 59,5 % |
| Visse forventninger | 28 % | 35,5 % |
| Store forventninger | 4 % | 5 % |

Rundt en tredjedel har altså «visse forventninger», mens over to tredjedeler av programlederne har få eller ingen forventninger. En merker seg at det faktisk er programlederne som har minst forventninger til den framtidige nytten av RSA-ene, og at forventningsnivået generelt sett er lavt.

Faglig variasjon

Blant *lærerne* har de innenfor helsefag størst forventninger: 49 % har «visse» eller «store» forventninger til ordninga, mot 42,5 % innafor ingeniør/realfag, 35,5 % innafor humaniora og 31,2 % i økadm. /ledelse. Blant *lederne*, derimot, er det flest innafor humaniora som har forventninger, mens forventningene er mest beskjedne hos lederne i ingeniør/realfag og økadm. /ledelse. (Men det minnes igjen om at det forholdsvis lille utvalget ledere (29) er sårbart for tilfeldige, ikke-representative utslag.

Variasjon institusjonstype

Forventningene er klart minst blant respondentene fra universiteter: *Alle* lederne, og 64 % av underviserne, svarte her «ingen eller få forventninger». Noe større forventninger kan registreres hos høyskoleansatte: 70 % av lederne, men bare 43 % av underviserne, har forventninger, men det er få av dem som svarer «store forventninger». Store forventninger finner vi heller ikke hos ansatte i vitenskapelige høyskoler, men her er det 78 % av lærerne og 50 % av lederne (NB: få i antall!) som svarer at de har «visse forventninger».

3.8 Oppsummering av spørreundersøkelsen

Undersøkelsen viser for det første at de fagfolka som er direkte engasjert i utdanningstilbudene i stor grad er tilfreds med status når det gjelder tilbudenes arbeidslivsrelevans. Undersøkelsen bekrefter

dermed resultat fra NOKUTs tidligere gjennomførte *De vitenskapelig ansattes kvalitetsbarometer* (2011). Den positive bedømmelsen reflekteres i svarene på spørsmålet om en ser muligheter for endringer som kan øke relevansen i eget studium, der den store majoriteten svarer «i noen grad», men bare 10–15 % svarer «i betydelig grad». At også studentene går så langt i å uttrykke tilfredshet med sitt eget studiums relevans, slik Studiebarometeret viser, gir støtte til de faglig tilsattes vurderinger. Betyr det at norsk høyere utdanning faktisk karakteriseres ved høy arbeidslivsrelevans, slik det for eksempel ble oppsummert i OECDs siste gjennomgang av sektoren?¹⁵

Andre resultat kan tyde på at denne positive bedømmelsen bør kvalifiseres eller problematiseres. Hvor grundig kjennskap, og hvor tydelig engasjement, ligger det bak bedømmelsene? Det virker ikke som at det er vanlig med undersøkelser som begrunner arbeidslivets behov for eksisterende eller nyopprettede program, eller det konkrete innholdet i disse. Når dette ses i sammenheng med tilsvarende svake tall for innhenting av tilbakemeldinger fra kandidater og kandidatavtakere, tyder dette på at problemstillinger rundt relevans og arbeidslivsnytte spiller en beskjeden rolle i utforming og utvikling av studieprogrammene, når en ser bort fra de rene profesjonsutdanningene. 40 % av programlederne mener da også at lærernes gjennomgående kontakt med arbeidslivet er for svak, og bare en fjerdedel av begge gruppene mener den er svært god. Dette tyder på at kontakt og engasjement varierer en god del, men er gjennomsnittlig beskjeden.

Hvis mange fagmiljøer har ei lite aktiv holdning til relevansspørsmålet, kan det ha sammenheng med manglende påtrykk fra arbeidslivet selv, for både programledere og undervisere, og særlig lederne, er nokså samstemt i at arbeidslivets representanter bare i liten grad formulerer klare ønsker til studieprogrammene, selv om ca. 2/3 av respondentene sier de har registrert henvendelser fra arbeidslivet angående egen programtype.

Av variasjoner mellom institusjonstyper er det en gjennomgående, men ikke veldig sterk, tendens til at det i høyskolene legges mer vekt på relevans enn i universitetene: De ansatte her oppgir at de er noe mer tilfredse med relevansen i eget tilbud, har noe mer kontakt med arbeidslivet, kjenner noe bedre til RSA-ordninga og har litt mer tro på RSA-ene. Dette er som forventet når en tar institusjonstypenes programporteføljer i betraktning. Tilsatte i vitenskapelige høyskoler er enda mer positive, men her er indikasjonene mer usikre, siden utvalget respondenter er lite.

Variasjoner etter fagområder er ikke veldig klare: På mange spørsmål svarer faggruppene ganske (overraskende?) jevnt og i noen grad er resultatene preget av motsigelser, der f. eks. ledere for ei faggruppe kan være de mest kritiske, mens lærerne i samme faggruppe er de mest positive. Det gjennomgående inntrykket blir likevel at humanistene har det minst nære forholdet til relevans i studiene. Ingeniør/realfagansatte synes å være mest tilfredse med relevansen i egne program, mens helsefagansatte gir sterkest uttrykk for at de ser muligheter for forbedringer, er relativt kritiske til arbeidslivssidas engasjement samt har visse forventninger til RSA-ordninga.

RSA-ene skal etter hensikten stimulere til kontakt og relevans. Det er for tidlig å felle noen dom over hvilken effekt de vil ha, men tre år etter at de skulle vært innført i alle institusjoner, svarer 2/3 av respondentene at de ikke kjenner til ordninga, og bare svært få er «godt informert». Hvis innføringa av RSA-er er sett på som et viktig grep for å gjøre norsk høyere utdanning mer arbeidslivsrelevant, må dette sies å være et skuffende resultat. De aller fleste ser heller ingen innflytelse av RSA-ene på eget studieprogram, og langt over halvparten oppgir at de har «ingen eller få forventninger» til ordninga.

¹⁵ OECD: *Country Background Report for Norway; Thematic Review of Tertiary Education* (2005)

Mye kan tyde på at RSA-ene foreløpig hovedsakelig fungerer som policy-organ på toppnivået i institusjonene, uten å avsette særlige spor nedover i institusjonene og i selve utdanningene.

Det er usikkert hva som ligger i generelle utsagn om tilfredshet; det avhenger ikke minst av hvordan undervisere og faglige ledere tenker omkring *behovet* for relevans. Hva forstås med god arbeidslivsrelevans i de ulike fagområdene, gitt fagenes ulike grad av direkte kobling til spesifikke yrkesområder? Hvor viktig anses dette momentet å være, sett opp mot f. eks. faglig nivå? I hvilken grad identifiseres relevans med generiske, overførbare ferdigheter, som jo skal kjennetegne alle studieprogram på tvers av fagområder? Høy grad av tilfredshet, kombinert med velvillighet når det gjelder ytterligere forbedring, kan også tolkes som ei defensiv, relativt lite engasjert, men «korrekt» holdning til spørsmålet. I den kvalitative delen av dette prosjektet prøver vi å komme nærmere inn på disse problemstillingene.

4 Intervjuundersøkelse

10 av de programmene som var med i spørreundersøkelsen, pluss to andre, ble valgt ut til intervjuer med faglige ledere og undervisere. Også her ble hensynet til spredning på ulike fagområder og institusjonstyper ivaretatt. Til sammen ble om lag 40 personer intervjuet, dels individuelt og dels i små grupper. I tillegg ble noen få representanter for institusjoners RSA intervjuet. De synspunktene som kom fram i samtale med RSA-representanter var lite avvikende fra det vi ellers hørte i intervjuene og gis derfor ingen egen framstilling her. Heller ikke mellom programledere og øvrige undervisere kom det fram merkbare ulikheter i synet på relevans og kontakt med arbeidslivet, så de to gruppene behandles under ett i gjennomgangen nedenfor.

Synspunktene som kom fram i intervjuene med representanter for academia var, som en kan vente, mangslungne og av og til motstridende. Noen klare mønstre trådte likevel fram, og nedenfor forsøker vi å sammenfatte disse under fire hovedtema. Hovedpunkter fra intervjuer med arbeidslivets representanter avslutter kapitlet.

4.1 Relevans som faktor og begrep

Informantene våre ga unisont uttrykk for ei holdning om at høyere utdanning ikke eksisterer for seg selv, og at utdanningenes relevans for arbeidslivet er en sentral kvalitetsfaktor. Alle utdanninger skal på en eller annen måte være anvendbare i bredere eller smalere deler av arbeidslivet, slik det også er et mål i Bologna-prosessen. Det er også et klart inntrykk at både programledere og undervisere føler at presset fra arbeidsmarkedet har økt, i den forstand at det å ha utdanninger som gir lett innpassing i yrkeslivet er et viktig element i den skjerpede konkurransen om å tiltrekke seg studenter. Problemstillinger om relevans oppleves derfor som mer presserende nå enn for en del år siden. Økt tverrfaglighet og økt antall studier som sikter mot nisjer i arbeidslivet understreker dette.

Reformering av *porteføljen* kan imidlertid være ei utfordring i den forstand at nedlegging av studier er en treg prosess, der rettighetene til dem som alt er opptatt på studiene også skal ivaretas. På overordnet nivå, og på lengre sikt, kan en drøfte om nasjonens samlede studietilbud bør dimensjoneres tydeligere ut fra hva en vet at samfunnet trenger mest. Når en god del fagfolk er beredt til å si et forsiktig ja til det, er det imidlertid under forutsetning av at det politiske nivået garanterer en viss forutsigbarhet når det gjelder å betale for det som bestilles, og at det ikke er til hinder for at fagene får utvikle seg i pakt med utviklinga i forskning og kunnskapsfront.

Når det gjelder den *kvalitative relevansen*, er det interessant å merke at mange av informantene fra academia kom opp med uttrykket «faglig relevans», et begrep som også brukes i NOKUTs tilsynsforskrift¹⁶. Begrepet er ikke nærmere definert i forskriften og kan synes paradoksalt (eller intetsigende). Av informantene ble denne «faglige relevansen» ofte framhevet foran den mer prosessorienterte yrkesrelevansen. Og det var ikke bare representantene for de typiske disiplinifagene som la vekt på dette. Også i profesjonsutdanningene var det mange som brukte dette begrepet for å vise at relevansen, som i denne sammenhengen må referere til nytteverdien i arbeidssituasjonen, tross alt i hovedsak ligger i det spesifikt faglige, i den teoretiske kunnskapen og i en grunnleggende faglig forståelse. Jo mer vekt en legger på dette spesifikt faglige elementet i relevansbegrepet, jo mer vil det virke i retning av at relevans *ikke* bør forstås som at opplæringa skal være mest mulig instrumentelt

¹⁶ Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning. <http://www.nokut.no/no/Universitet-og-hoyskoler/Lover-og-forskrifter/> Fastsatt av NOKUT i 2013. Se også s. 10 foran.

tilpasset arbeidsprosesser i ulike yrker. Informanter fra alle fagfelt møttes i oppfatninga av at grunnleggende teoretisk-faglig kunnskap, tenkemåte og forståelse er et av de viktigste *redskapene* i arbeidslivet. Og nokså uavhengig av hvilken faglig kunnskap det er snakk om, vil de særskilte generelle kompetansetrekk som skal kjennetegne høyere utdanning når det gjelder frambringning, bruk, vurdering og presentasjon av kunnskap alltid være en etterspurt kvalitet i de fleste jobbsammenhenger. Det er en relativt bestandig kompetanse, og den antas å fremme forståelse, problemløsning og kreativitet i yrkesutøvelsen. På denne bakgrunnen er det lettere å forstå den relativt tilfredse holdninga til egne studiers relevans som kommer fram i spørreundersøkelsen.

Spesielt når det gjelder profesjonsutdanningene, der koblinga utdanning – yrke er tett, viser intervjuene at fagmiljøenes oppfatninger ofte står i et visst spenningsforhold til de som de møter på arbeidsplassene: mellom institusjonenes syn på formålet med ei utdanning og arbeidslivets forventninger om hva slags kandidater de skal få. For eksempel la informanter fra helsefagene vekt på at arbeidslivet ikke tar helt inn over seg hva de får fra utdanningene, og hva de faktisk *bør* få: I stedet for faglig kompetent personell som kan være med på å bringe yrkespraksis framover, sies de å ønske kandidater med «verktøyskompetanse» som kan gå rett inn i jobbene uten videre skoloring på arbeidsplassen. Som eksempel kan nevnes et utsagn fra en underviser om at «de etterspør studenter som kan OSCAR (databehandlingsverktøy), og forstår ikke at studentene ikke skal kunne dette. Det finnes massevis av saksbehandlingsverktøy som brukes og opplæring i dette er noe som skal skje i jobben».

Det er et klart inntrykk fra samtalen at arbeidslivsrelevans *som faktor* i høyere utdanning føles mer påtrengende enn tidligere på de fleste fagområdene, og at det gjøres klare bestrebelse på å presentere utdanningene som aktuelle og relevante. Dette vises først og fremst i økt kontakt med arbeidslivets representanter, tydeligere markedsføring av studietilbudene og rokkeringer i tilbudsporteføljen. I mindre grad synes det å resultere i direkte påvirkning utenfra på studienes innhold og gjennomføring. Når det gjelder relevans *som begrep* i høyere utdanning, derimot, ser vi en tendens til å betone det akademisk-faglige, til å «holde på sitt» i møtet med arbeidslivets krav. Denne holdninga kan selvfølgelig også være påvirket av hensynet til at utdanningene i størst mulig grad skal følge utviklinga i kunnskapsfronten på eget fagområde, som akademias prioritet nummer en. I denne sammenhengen kan det nevnes at informanter uttrykte at presset for økt arbeidslivsrelevans kan oppleves som negativt og overdrevet. I et disiplin-fag hørte vi at for deres fags vedkommende hadde man bevisst valgt å ignorere Bologna-bestillinga om at også BA-kandidatene skal ha ei utdanning som er tilpasset jobbmarkedet. De fokuserer alt på det spesifikt faglige og tilegnelse av et nivå som gir en god inngang til mastergrad.

Ifølge de faglig tilsatte må altså relevansbegrepet forstås som bredt og sammensatt, og på ingen måte instrumentelt. En enkel dikotomi mellom det arbeidslivsorienterte og det spesifikt faglige blir for unyansert. I vurderinga av hva som vil gagne arbeidslivet og støtte kandidatenes arbeidskarriere best, ligger det for det første ei avveining av hva relevansen består i for det enkelte utdanningsprogram vedkommende. Dernest må en finne ei fornuftig løsning på spørsmålet om hva som lønner seg å satse på i utdanningene, og som presumptivt vil ha langsiktig effekt, opp mot hva som er mest fornuftig å overlate til intern opplæring på de enkelte arbeidsplassene. Fra flere informanter ble det framhevet at om en legger seg for nært opp til å kopiere arbeidslivets prosesser, kan utdanninga gi for liten grunnforståelse og utviklingskompetanse, samtidig som en blir «løpende etter» et arbeidsliv som har et mangfold av forgreininger, utstyr og prosesser, og som utvikler og endrer seg i en takt som utdanningene ikke kan kopiere.

4.2 Kunnskap om arbeidslivstilpasning og relevans

Behovet for kunnskap om hvordan en institusjons utdanningstilbud svarer til behovene i arbeidsmarkedet vil være ulikt på ulike nivåer i institusjonen. Representanter for RSA-er og ledelse ga uttrykk for at de prøver å overvåke hvordan institusjonens kandidater kommer inn i arbeidslivet. De analyserer tall for søking til tilbudene og følger med på andre undersøkelser som gjøres omkring kandidatenes karriereveier etter eksamen, samt generelle trender for sysselsetting og ledighet for ulike grupper. Spesielt NIFUs landsomfattende kandidatundersøkelser gir informasjon om arbeidskraftbehov som må antas å fortsette langt inn i framtida. Institusjonsledelsenes kontakt med arbeids- og øvrig samfunnsliv gjennom konferanser og andre møter synes å være økende. Inntrykket fra intervjuene er at de fleste institusjonene gjør mer på dette feltet i dag enn for få år siden, men også at innsatsen fordeler seg ujevnt, og at Rambøll-utredningas konklusjon fortsatt har gyldighet: De aller fleste institusjonene synes ikke å ha systematisk og dekkende kunnskap om utdanningenes forhold til relevante yrkesfelt. Det kan synes lettest for mindre, og gjerne mer spesialiserte institusjoner som vitenskapelige høyskoler, å ha god oversikt.

Heller ikke på fagområde- eller studieprogramnivå tyder intervjuene på at det er vanlig med systematiske følgeundersøkelser om kandidatenes karriereveier eller vurderingene deres av studienes arbeidslivsrelevans. Enda mindre vanlig er det med spørreundersøkelser til arbeidsgivere for å få tilbakemeldinger om hvor godt skikket de mener kandidatene er for yrkesutøvelsen, selv om også dette skjer i noen grad. Likevel var det vanlig å høre at programledere og lærere mente å ha bra kunnskap om hvordan det går med kandidatene deres, og at de får tilbakemeldinger fra mange av dem. Mange av informantene opplyste at dette i stor grad beror på personlig kontakt. For profesjonsutdanninger er praksissteder en fast møteplass med relevant arbeidsliv, og det samme gjelder deltidstudier der studenten er i arbeid parallelt med studiet og programmer som har ordninger med mulighet for utplassering i bedrift og/eller benytter forelesere fra arbeidslivet, som f. eks. mange fagmiljø innafor økadm. Det er stort sett gjennom disse kontaktene at fagmiljøene danner seg ei oppfatning om studiets arbeidslivsrelevans.

Men intervjuene ga samtidig et klart inntrykk av at slike kontakter er ujevnt fordelt. I noen grad er de tilfeldige og personavhengige, og i noen grad beroende på ulike «kulturer» for eksternt samarbeid. Slett ikke alle lærerne på profesjonsutdanningsprogram virker å være svært involvert i studentenes praksis eller å pleie kontakter i arbeidslivet ut fra egen faglig interesse og engasjement, og utdanningene har gjennomgående få obligatoriske koblinger for samarbeid. I andre utdanninger er berøringspunktene enda mer sparsomme: For disiplinstudier innafor realfag og humaniora er inntrykket at kandidatene spres på mange ulike yrkesområder, slik at faglig kontakt med relevant arbeidsliv blir vanskeligere. Informantene her ga uttrykk for at de har mindre sikker informasjon om kandidaters karriereveier og at de får færre tilbakemeldinger som går på oppfatninger av studiets kvalitet og relevans. Samlet sett tjener inntrykkene fra intervjuene til å så tvil om holdbarheten i resultatene fra spørreundersøkelsen (se 3.4 foran), der så mange som 75 % av underviserne oppga at de har «noenlunde tilfredsstillende» eller «svært god» gjennomgående kontakt med arbeidslivet innafor faget sitt. På den annen side hørte vi også et eksempel på at denne kontakten er så tett og god at en jevn strøm av tilbakemeldinger kan tas systematisk med i de periodiske kvalitetsgjennomgangene for programmet.

Selv om kontakt, kunnskap og samarbeid helt klart kunne ha vært bedre, er det tydelig at fagmiljøenes oppmerksomhet mot aktuelt arbeidsliv er økende, og dette gjelder særlig de fagområdene som ikke er

direkte koblet opp mot spesifikke yrker. Her følger man nå bedre med på hvordan deres – eller deres type – kandidater gjør det i arbeidslivet, og med den kunnskapen de hadde, mente de fleste av informantene at kandidatene stort sett får gode og relevante jobber, selv om det ble sagt om humanistene at de ofte må gå flere trinn gjennom midlertidige eller deltidige tilsetninger. Dette samsvarer godt med funnene i NIFUs kandidatundersøkelse. Kanskje er det nettopp for disse «frie» fagene at den informasjonen som kandidatundersøkelser eller systematiske alumnikontakter gir, kan være mest nyttig, både for videreutvikling av studiene og for markedsføringa av dem.

4.3 Tiltak og virkemidler

De fleste tiltakene som fremmer relevans gjennom direkte kontakt mellom studier og arbeidsliv er lokalt initiert og utført i fagmiljøene, uten at institusjonens toppnivå er involvert. I fagmiljøene hevder man stort sett at dette også er det mest naturlige, og at overordnet ledelse i høyden bør *veilede og inspirere* til at lokalt initierte kontakter, nettverk og samarbeid inngås og opprettholdes. Ledelsesnivåets rolle ble imidlertid sterkt understreket i forbindelse med langsiktige kontakter og samarbeidsprosjekt, som ofte er avhengig av god ledelsesforankring for å bevare aktivitetsnivået over tid. Institusjonsnivået bør ellers arbeide gjennom *hovedstrategier* som gir retning og *målsettinger* til de samarbeidsforhold som innledes, samt gjennom *ressursallokeringer* til *incentiver og belønninger* for de fagmiljøene som viser aktivitet og oppnår resultater i samarbeid med arbeidslivet. Ved bruk av proaktive virkemidler kan institusjonens ledelse inspirere fagmiljøene ved å gå foran og synliggjøre prioritering av arbeid med relevans i studiene, men ifølge informantene våre er ikke dette særlig utbredt. På institusjonsnivået synes i dag de vanligste konkrete tiltakene å være oppretting av *karrieresentra* som kan veilede studentene med tanke på muligheter i arbeidslivet, samt arrangement av *karrieredager* o. l. For enkelte fagområder ved noen institusjoner er det alt opprettet faste *fag- eller bransjeråd* der representanter for utdanningsprogram og arbeidsliv kan møtes jevnlig. **RSA-ene** vil her kunne fylle en slik funksjon på et overordnet og koordinerende nivå.

For profesjonsutdanningene i helsefag, lærerutdanning og til dels ingeniørutdanning er de viktigste mekanismene for arbeidslivskontakt innebygd i studiet, i form av *praksisperioder* eller *utplasseringer* i bedrifter/virksomheter. For studentene innebærer dette direkte veiledet arbeidslivserfaring, mens det for fagmiljøene gir kontaktpunkter og tilbakemeldinger gjennom oppfølging av studentene og møter med praksisstedene. I ingeniørutdanningene er det ikke faste praksisperioder, men mange av fagmiljøene arbeider aktivt for å få til kortere utplasseringsperioder og avtaler om sommerjobber, selv om dette på ingen måte blir noe heldekkende opplegg. Det samme gjelder i stor grad for programmene i økonomi og administrasjon. Et beslektet kontaktpunkt er de mange *deltidsprogrammene* med studenter som alt er i relevant jobb, og som kan dra direkte arbeidserfaring med seg inn i studiesituasjonen, til berikelse for hele gruppa og fagmiljøet.

De fleste fagmiljøene la ellers vekt på betydninga av at mange studenter skriver *bachelor- og mastergradsoppgaver* med utgangspunkt i informasjon som hentes inn i arbeidslivet. Ikke minst gjelder dette for ingeniørfag og økonomi/administrasjon. I prosessingeniørutdanninga ved en høyskole, f. eks., har 119 av til sammen 179 MA-oppgaver de siste tre åra slikt utgangspunkt i en bedrift. Et annet mye brukt tiltak er å invitere *eksterne forelesere* fra relevant arbeidsliv inn i undervisninga. Dette synes å være spesielt mye brukt innenfor økonomi og administrasjon, der en også til en viss grad engasjerer eksterne forelesere i mindre *deltidsstillinger*. I noen grad brukes det også

forskere og andre spesialister. Fra andre kilder vet vi at dette praktiseres i flere andre fagområder som ikke er med i denne undersøkelsen.

Arbeidslivskontakt oppnås også gjennom *ekskursjoner/bedriftsbesøk*, der nok intensiteten i tiltaket avhenger mye av de lokale lærernes initiativ og engasjement, og derfor varierer mye. Bruk av slike besøk er det også eksempler på innenfor humaniora, samfunnsfag og disiplinorienterte realfag, f. eks. til forlag og museer, laboratorier og forskningsinstitutter. De konkrete tiltakene i disse fagområdene er ellers naturlig nok færre og mindre hyppig benyttet.

Det kan være verdt å trekke fram at studiearbeid med arbeidslivsrelevans ikke behøver å være tilknyttet en ekstern arbeidslivskontakt. Mange av de fagmiljøene vi snakket med hevdet at de legger stor vekt på trening i generiske ferdigheter som er høyt verdsatt i alle deler av arbeidslivet, ikke minst ved at *prosjektarbeid*, trening i *prosjektledelse* og øvelse i skriftlig og muntlig *presentasjon av stoff* har en sentral plass blant arbeidsformene. Andre fagmiljøer innrømmet at de er forholdsvis svake på dette området, men sier også at de nå arbeider bevisst med å utvikle denne sida av studieprogrammene, og spesielt skriveferdighet, som i dag er kritisk viktig i de fleste jobber. Mange la vekt på at satsing på kompetanse innenfor de generiske ferdighetsområdene kanskje er det viktigste tiltaket – ved siden av det reinte faglige – med sikte på å utdanne kandidater med ei utdanning som vil være relevant ikke bare neste år, men i mange år framover, uavhengig av endringer i arbeidsprosessene. Her stiller fagområdene mer likt med hensyn til muligheter.

Arbeid med *revisjon av tilbudsportefølje og sammensetting av program* er som regel til dels styrt av relevans- og rekrutteringsbetraktninger. Det gjelder for profesjonsstudiene, der egne studieplaner skal avstemmes mot rammeplanens krav, men det er kanskje vel så aktuelt i disiplinstudier, der man i rekrutteringsbestrebelsene må ta hensyn til at studiet framstår som attraktivt på arbeidsmarkedet. I humaniora, f. eks., førte kvalitetsreformen til ei radikal omkasting av studieporteføljen ved mange institusjoner, der tendensen var oppsplitting og spissing i vitenskapsfaglige spesialiteter. Dette gikk ut over de tidligere sammensatte studietilbudene i spesielt språkfag som var innrettet mot videregående skole. På dette området har man i de seinere år foretatt ei grundig sanering, der bredere, mer skolerettede tilbudspakker i stor grad har kommet tilbake, og der programmenes antall er kraftig redusert. Vurdert med henblikk på relevans for skoleverket, som er og blir en hovedmottaker av humanister, må dette anses som ei gunstig utvikling.

4.4 Hindringer og utfordringer

Engasjement, kommunikasjon og oppfatninger om behov og nytte

Dersom bedrifter og virksomheter skal kunne påvirke tilbudene i høyere utdanning til å oppnå bedre arbeidslivsrelevans, er en i noen grad avhengig av at arbeidslivets representanter kan identifisere og formulere hva som er for svakt utviklet i eksisterende tilbud, og hva som derfor burde styrkes i studiers innhold og arbeidsmåter. Ifølge flertallet av informantene våre kan det ofte skorte på både evne og vilje til dette. Noen syntes det var både påfallende og skuffende hvor lite offentlige virksomheter (skole, helse, forvaltning) engasjerer seg i utdanningene, til tross for at de burde være store nok til å kunne avsette mer ressurser til oppgaven. Det er heller ikke alltid lett å opprette kontakter til det private næringslivet som kan gi konkrete innspill. På høyt og representativt nivå, i hovedorganisasjonene, er engasjementet tydelig, men synspunktene herfra har naturlig nok generell og overordnet karakter. På enkeltbedriftsnivå varierer det mye. Selv om det finnes klare unntak, var det en gjennomgående kommentar i intervjuene med programledere og undervisere at det ofte er ei

utfordring å klare å engasjere arbeidslivet til å prioritere kontakt med dem som utdanner deres framtidige medarbeidere. I travle virksomheter dominerer andre agendaer. Det ble nevnt at spørreskjemaer blir sendt ut til firmaer, uten å oppnå svar. I den grad man får tilbakemeldinger, etterspørres ofte mer prosessnær og verktøysrelatert kompetanse (jfr. 4.1 ovenfor), der hver virksomhet svarer ut fra sitt eget, ofte snevre perspektiv. Med stor spredning på typer arbeidsplasser og spesialområder er det vanskelig å sammenfatte ønsker og behov til noe som kan være felles og samlende i utdanninga. Man får med andre ord både svært partikulære og svært generelle tilbakemeldinger, som det er vanskelig å omsette i konkrete tiltak i utdanningene.

Ei næringsgrein som ble trukket fram som eksempel på liten interesse fra næringslivets side er havbruksindustrien, som typisk består av mange relativt små bedrifter, preget av ekspansjon og meget god lønnsomhet. Her er det etter det vi ble fortalt ikke uvanlig med lokale, nettverksbaserte ansettelser. Mange av de nyansatte blir lært opp fra grunnen av i bedriften, uten nødvendigvis å gå veien om fagskole eller høyere utdanning, til tross for at utdanningsinstitusjonene i lang tid har utdannet spesifikt for dette området. I for liten grad har man lyktes med å overbevise industrien om at kandidatene har nyttig kompetanse å tilføre, ikke minst med tanke på innovasjon og utvikling. Der de med magre tider ikke finner tid og ressurser å avsette til kontakt med utdanninger, kan de med gylne tider finne det unødvendig.

Et kalkulert nytteperspektiv hos bedrifter kan også komme i veien for samarbeid og velte planlagte prosjekt. Et eksempel som ble trukket fram av et fagmiljø gjaldt miljøets forarbeid til et studieprogram med finansiering fra en større bedrift for å imøtekomme samme bedrifts antatte behov for arbeidskraft. Dette samarbeidet ble brått avbrutt fra bedriftens side da det viste seg at søkning til bedriftens nye stillinger ble helt tilfredsstillende også uten de planlagte kandidatene. For fagmiljøet, som har små ressurser til omstilling og manøvrering, var dette selvsagt frustrerende.

Praksis i utdanninga: To verdener?

Hva så med academia selv? Selv om vi har sett at de fleste faglærere uttrykker bevissthet omkring betydninga av at studiene er relevante for arbeidsmarkedet, og at de hevder de har kontakter i arbeidslivet som bidrar til at de får dette bra til, merker vi oss også fra spørreundersøkelsen at svært mange programledere mener at faglærerne gjennomgående har for lite kontakt med arbeidslivet. I studier med praksisordning, f. eks., er det vanlig å høre at den brede åpninga for kontakt som ordninga gir ofte utnyttes dårlig av universitetets/høgskolens underviserne, slik at campus- og praksisdelene av faget blir liggende i «to verdener».

Men det går gjerne andre veien også: Fra helsefagprogram hørte vi utsagn i retning av at man mente praksisstedene i for liten grad var forberedt på å ta imot studentene med tilfredsstillende veiledning. Holdninga om at «pasientene kommer først» sies å føre til at studentene ofte blir for dårlig ivaretatt. Fagmiljøene savner derfor ordninger som kan garantere mer forpliktende avtaler med praksisinstitusjonene.

Akademisering: Arbeidslivskontakt taper mot undervisning og forskning

Intervjuene viser ellers at de enkelte fagfolks kontakt varierer mye, ikke bare fra utdanning til utdanning, men også fra lærested til lærested og fra person til person. De lærerne vi intervjuet betonte sterkt at arbeidssituasjonen deres er preget av tidspress i undervisning og forskning, der de ser sine viktigste oppgaver, og der krav og incentiver er sterkest. Da blir det vanskelig å prioritere kontakt med

arbeidslivet dersom det ikke er lagt til rette for slikt samarbeid med spesielle fora og forpliktende agendaer, og helst med en type administrativ støtte som en ikke får i dag.

Særlig fra helsefagmiljøene kom det fram synspunkter på den akademiseringa som nå er gjennomgående i de fagområdene der høgskolene tradisjonelt hadde et mer direkte arbeidslivsrettet fokus. Økende krav til antall personer med førstestillingskompetanse fører til at nyansatte tilfredsstiller akademiske krav, men stadig oftere mangler relevant arbeidslivserfaring. Og jo større innslag av ansatte med forskningsbakgrunn, jo større vil kravet være til forskningsproduksjon og mindre tid til oppfølging av studentene. «Vi ser at det å være ute i praksis er det første man forhandler seg vekk fra», som en informant uttalte.

Faglig ledelse og faglig samarbeid

Dersom en fast arbeidsoppgave skal prioriteres som viktig for institusjonen, kreves det at oppgaven bringes inn i de regulære styrings- og monitoreringssystemene. Når det gjelder arbeidet med arbeidslivsrelevans og kontakt med arbeidslivet, tyder ikke informasjonen vi får gjennom spørreundersøkelse og intervjuer på at dette kan sies å være tilfelle i særlig grad i dag. Mye av arbeidet synes å foregå med lite involvering fra formell ledelse, selv om vi også finner at mange av de «ildsjelene» som så ofte nevnes, nettopp er institutt- og programledere. Involveringen synker jo høyere opp i institusjonens lederstruktur en kommer. I nær sammenheng med faglig ledelse står det interne samarbeidet som forutsettes i fagmiljøer og faglige enheter. Begge deler har tidligere blitt kritisert som for svakt utviklet ved institusjonene, og sammenlignet med temaet relevans og arbeidslivskontakt virker de å være nærmest fraværende. Følgelig virker det som at betraktninger omkring dette temaet i svært liten grad blir brakt inn i de rutinemessige kvalitetsvurderingene og rapporteringene som inngår i det formelle kvalitetssikringssystemet. Temaet forsvinner i drøftinger om utdanningskvalitet.

Kultur og holdning

Det kan se ut som at de viktigste hindringene for samarbeid og kontakt, der det i dag ikke fungerer godt, ligger i to forhold: For det første i kulturen(e), i mangelen på tradisjon for samarbeid mellom utdanningsmiljøene og avtakerarbeidsmiljøene og ditto manglende tro på at er mye hente fra samarbeidet. Og kanskje er det heller ikke like naturlig eller nødvendig for alle utdanningsprogram å pleie utstrakt samarbeid med arbeidslivet. I dette bildet kan det også blande seg en porsjon fordomsfull skepsis overfor motparten. For det andre er det også her et spørsmål om ressurser og satsing. Det de operative miljøene på begge sider av skillelinja synes å enes om, er at de ikke ønsker belastning og tidstyver i form av symbolske kontaktmøter og snakkefora, eller økt administrativt arbeid som er lite innrettet mot å oppnå konkrete gevinster. I dette bildet ligger det ei utfordring i rollen til institusjonsledelsen: Dersom det er ønskelig at økt kontakt og samarbeid skal oppnås på bred front, tror mange av informantene våre at det vil kreves ei strategisk satsing fra institusjonens side som gir ei fornuftig arbeidsfordeling mellom nivåene i institusjonen og som griper ned til fagmiljøene med målsettinger, retningslinjer, tilrettelegging og ikke minst incentiver/ressurser.

4.5 Synspunkter fra arbeidslivet

Representanter fra arbeidslivet var ikke omfattet av den skriftlige spørreundersøkelsen, men noen få sentrale representanter for privat og offentlig virksomhet ble intervjuet. På forhånd hadde man merket seg at det særlig er representanter for privat næringsliv som i seinere tid har vært pådrivere i diskusjonen om arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. Blant annet foretok NHO en egen spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene sine og arrangerte et frokostseminar om temaet i slutten

av 2014. NHO har gjort seg til talerør for ei generell heving av utdanningenes innretning mot arbeidslivet, uten at dette betyr at man er veldig misfornøyd med status i dag. Det gis uttrykk for at det har vært ei positiv utvikling i de seinere år, der også samfunnsfagene og humaniora i større grad har gått inn i diskusjoner om fagenes anvendelsesnytte i arbeidslivet. Også eksterne medlemmer av RSA-er ved store institusjoner og representant fra NAV understreker at de ikke ser manglende relevans som noe stort problem i høyere utdanning. De anser holdninga fra institusjonene i dette spørsmålet som generelt positiv. Men det påpekes samtidig at ansvaret for kontakt med arbeidslivet er ujevnt ivaretatt ved lærestedene, og i stor grad overlatt til ildsjeler på fagmiljø- og programnivå. Mange steder sies dette å fungere helt utmerket, og oftest innenfor profesjonsrelaterte fag, mens kontakten i mange andre tilfeller er svak eller fraværende. Her mener man at økt kontakt med arbeidslivet kunne gi sterkere bevissthet omkring hva de enkelte programmene har å tilby arbeidsmarkedet, og hva de *kunne* tilby med visse modifikasjoner. Det ville også gjøre det lettere å rekruttere studenter og å selge inn kandidatene i aktuelle områder av arbeidslivet.

Informantene satte derfor spørsmålsteget ved tilbydernes tilfredshet med egne studiers arbeidslivsrelevans, slik den kommer fram i spørreundersøkelsen. Kan det være at undervisere i høyere utdanning har anlagt en noe for «snill» forståelse av relevansbegrepet som grunnlag for svarene sine? Mellom ei reint instrumentell innretning mot arbeidslivets prosesser på den ene sida, og det som representanter for høyere utdanning ofte viser til som «faglig relevans» på den andre, pekter arbeidslivets representanter på en konstruktiv mellomting, en grenseflate der man sammen aktivt utforsker hvilke faglige innretninger som ville ha bred nytteverdi for arbeidsliv og samfunn. Arbeidslivet ønsker å komme i så nær dialog med utdanningene at de kan ha en viss innvirkning på dem. En ser at dette skjer i noen tilfeller, men savner et mer generelt og forpliktende system som kunne sikret det på bred front.

Arbeidslivets representanter som vi snakket med erkjenner at ansvaret for eventuelt sviktende kontakt og samarbeid mellom utdanning og avtakervirksomheter må deles mellom partene. De erkjenner at det burde legges bedre til rette for å skaffe praksisplasser, og de er klar over at det for mange mindre bedrifter er vanskelig å prioritere, enn si forholde seg aktivt til diskusjoner omkring studietilbudene og deres innhold. De større virksomhetene og bransjeforbundene må være forberedt på å dra de største delene av lasset, til nytte for alle. Det blir betont at det er på fagmiljø-/bransjenivået at det er lettest å få til systematisk kontaktarbeid, og at det også er på dette nivået at mulighetene for å oppnå gode resultater er størst.

På den annen side gis det også uttrykk for at enkeltbedrifter kan møte motstand når de nærmer seg akademia med synspunktene sine. En mener å se at fagmiljøene ofte viker unna, med henvisning til faglig autonomi og hensynet til vitenskapens egne behov og drivkrefter, der arbeidslivets representanter vil hevde at også de rent vitenskapelige hensynene ville tjene på impulser og stimulans fra avansert virksomhet utenfor akademia. Det ble her vist til erfaringer fra amerikanske universiteter, der slikt samarbeid er langt mer vanlig. Akademia kunne gjerne åpne seg mer.

Som ledd i å få dette til bør utdanningsinstitusjonene – på institusjons- og ledelsesnivå – legge strategisk til rette for systematisk kontakt og samarbeid gjennom brede retningslinjer, målsettinger og incentiver. Her er det ifølge arbeidslivsinformantene fortsatt et forbedringspotensial som RSA-ene kan bli et redskap for å realisere, særlig når det gjelder «porteføljerelevans». Men i hovedsak ser man ennå ikke at RSA-ene har klart å påvirke utdanningsbildet, og det ble uttrykt en del skepsis angående deres rolle. Det ble antydnet at mange institusjoner har valgt å sette sammen for store RSA-er, i noen tilfeller

med eksternt flertall, noe som lett gjør dem til «parlamentar». For store RSA-er vil vanskelig kunne bli veldig operative, ble det hevdet.

Selv om spesifikk relevans i de enkelte fagområdene vil variere mye etter hvor smalt utdanningene er innrettet mot definerte yrkesområder, er det i den sammenhengen også interessant at NHO, i spørreundersøkelsen deres til medlemsbedrifter, mottok svært positive tilbakemeldinger når det gjelder bedriftenes vurdering av de generelle ferdighetene til nyansatte med høyere utdanning. Det gjelder deres evne til å arbeide selvstendig, koordinere og drive større prosjekter, forholde seg til komplekse samlinger av informasjon, samt å kommunisere muntlig og skriftlig om arbeidsprosesser og resultater. Dette er kvaliteter som i dag vektlegges mer og mer i alt arbeidsliv, og som dermed bidrar til relevans på bred front. Vektlegging av generiske ferdigheter ble også sterkt understreket av informanten fra NAV, som også mente at det ikke alltid er slik at arbeidslivet ønsker seg mer spissede utdanninger. Brede utdanninger vil også kunne spille på et bredere register av virksomheter som kan stille praksisplasser til disposisjon. (Et eksempel som ble nevnt var den nå nedlagte generalistutdanninga til «velferdsviter».)

Arbeidslivsrepresentantene har forståelse for at utdanningsinstitusjonene kan slite med å prioritere kontakt med arbeidslivet og kalibrering av utdanningsprogrammene for maksimal arbeidslivsrelevans. Institusjonene er utsatt for forventninger og incentiver som går i flere retninger, og som til dels kan motvirke hverandre. Av disse påvirkningskreftene er kravet om relevans et av de svakeste, når det måles opp mot kravene om forskningsproduksjon, studentrekruttering og utdanningseffektivitet. Ut fra disse tunge parameterne er institusjonene satt inn i et konkurranseforhold med hverandre som de er nødt til å ta på alvor gjennom interne prioriteringer, og der godt arbeid med relevans ikke gir størst belønning. Men dette er uansett ikke konkurranse i et fritt marked. Det dreier seg om offentlige midler og et nasjonalt anliggende. Det ble derfor antydnet at høyere utdanning kunne styres noe mer når det gjelder portefølje og dimensjonering, uten at dette trengte å gå på bekostning av den faglige autonomien.

5 Oppsummering og refleksjoner

Det meste av informasjonsgrunnlaget for denne rapporten er innhentet fra ansatte i universiteter og høyskoler, og reflekterer derfor i stor grad deres synspunkter. Våre oppsummerende refleksjoner er likevel forsøkt gjort med kritisk distanse til informasjonen, og tar også i noen grad inn synspunkter fra de få representantene for arbeidslivet som ble intervjuet. Det bildet som framtrer ses opp mot hovedfunnene i de tidligere rapportene som ble gjennomgått i kapittel 2, bl. a. for om mulig å identifisere utviklingstrekk og endringer som måtte ha skjedd de siste 8–10 åra.

5.1 Aktivitetsbildet: Mer oppmerksomhet, men lite endring

Det generelle inntrykket er at de viktigste funnene i Rambølls og FAFO/NIFU-STEPs undersøkelser bekreftes som fortsatt gyldige. Det gjelder forholdet mellom aktiviteter på institusjons- og institutt-/fagnivåene, forskjellene mellom profesjonsutdanninger og utdanningsprogram i disiplinfag, og de tilsynelatende mer tilfeldige forskjellene i aktivitetsnivå som kan observeres. De viktigste trekkene i aktivitetsbildet:

- Institusjonene tar ikke noe helhetlig grep om arbeidslivskontakt og relevansproblematikk som viser at dette er et prioritert område. Temaet vises lite i strategier, gis få institusjonsgjennomgående incentiver og belønninger, og synes heller ikke å dras inn i det formelle kvalitetsarbeidet. RSA-ene har ennå ikke fått noen merkbar virkning på fag- eller studietilbudsnivå.
- Samtidig virker det som at temaet føles mer presserende nå enn for bare få år siden. Informantene våre gir uttrykk for at studienes arbeidslivsrelevans oppleves som stadig viktigere, i en situasjon med økt konkurranse om studentrekruttering. Denne endringa spores over hele linja, men er kanskje tydeligst i disiplinfagene, der mange føler et økt press for å legitimere at utdanningene er nyttige for arbeidslivet.
- Dette har ført til en økende tendens til å gjennomføre kandidatundersøkelser for å se hvordan uteksaminerte faller inn i arbeidslivet, og i noen grad også undersøkelser hos avtakere. Også utenfor profesjonsutdanningene er det en bevegelse i retning av å opprette kontakter i avtakerfeltet og for å skaffe studentene mulighet for praksistrening i arbeidslivet.
- Men nettopp det å legitimere utdanningene virker viktigere enn å la dem bli innholdsmessig påvirket av en nær kontakt med arbeidslivet. I markedsføring av studiene påpekes det hvordan de er attraktive for ulike typer jobber. Det er relativt få informanter som kan vise til at informasjonstilgang eller kontakt med arbeidslivet har hatt noen direkte innvirkning på innhold eller prosess i studiene.
- Spesielt innafor profesjonsutdanningene foregår det et betydelig kontaktarbeid mot arbeidslivet. Det meste av denne aktiviteten initieres og utføres på fagmiljø-/programnivået, noe de aller fleste involverte ser på som rett og naturlig, i og med at relevans i studiene må forstås ut fra det enkelte studiums spesifikke forhold til arbeidslivet. På fagnivå gir man *ikke* uttrykk for at man savner styring av aktiviteten fra institusjonsledelsen.
- De typene aktiviteter som hyppigst inngår i utdanningene og som skaper kontakt mellom studenter og arbeidsliv er stort sett de samme som for noen år siden: Praksis, utplassering, internships, etc.; eksterne forelesere; oppgaveskriving med utgangspunkt i bedrift/virksomhet; ekskursjoner/bedriftsbesøk.
- Arbeidslivskontakt og arbeid med relevans er ujevnt fordelt gjennom sektoren. Dels har dette sin årsak i utdanningenes ulike grad av direkte innretting mot arbeidslivet, der profesjonsutdanninger og til dels utdanninger i økonomi og administrasjon/ledelse har tettere

kontakt enn mange andre fagmiljø. Men dels har også ujevn aktivitet sin årsak i avhengigheten av engasjement på fagmiljønivået, slik at det finnes forskjeller mellom relativt sterkere og svakere innsatser innenfor *alle* fagområdene. Samarbeid med arbeidslivet synes å fungere best der et fagmiljø klarer å opprette og vedlikeholde løpende kontakt med en klynge aktuelle virksomheter gjennom en type samarbeidsorgan.

- Samlet sett gir ikke denne undersøkelsen grunnlag for å hevde at mangel på arbeidslivsrelevans er et stort og generelt problem innenfor norsk høyere utdanning. Men feltet har visse utfordringer, og rom for forbedringer.

5.2 Holdninger og utfordringer: To verdener?

De utfordringene som må overvinnes dersom man ønsker økt samarbeid og arbeidslivsrelevans, synes å ha nær forbindelse med både prioriteringer og holdninger på begge sider av skillelinja. Ønsket uttrykkes klart på avtakersida, men dette gjelder de store organisasjonene i mye større grad enn de enkelte bedrifter og virksomheter. Akademias tilslutning til et slikt ønske synes ofte begrunnet i en påtvunget nødvendighet, en overlevelsesstrategi. Dette er en konklusjon som kan trekkes ut fra følgende forhold:

- Både spørreundersøkelsen og intervjuundersøkelsen viser at et stort flertall av undervisere og faglige ledere egentlig er rimelig tilfredse med egen kontakt med arbeidslivet og eget studiums arbeidslivsrelevans. Det behovet som uttrykkes fra arbeidslivets ledere finner ikke helt gjenklang i utdanningsinstitusjonene.
- De faglig ansatte vil peke på at andre faglige hensyn innenfor undervisning og forskning er viktigere, samtidig som de betoner betydninga av det faglig-teoretiske innholdet i studiene, *også* med tanke på arbeidslivsrelevans, jfr. bruken av uttrykket «faglig relevans» og vektlegging av generiske ferdigheter. Hensynet til faglig autonomi gjør at underviserne vil skjerme forskning og utdanningen mot «instrumentell relevans». Arbeidslivets representanter, derimot, vil hevde at akademia ofte «drar autonomikortet», som en av informantene uttrykte det, også der det finnes rom for mer konstruktiv utvikling.
- Fra utdanningas representanter hevdes det også at økt kontakt med arbeidslivet er lett i teorien, men ofte vanskeligere å få til i praksis, spesielt over tid. Mange virksomheter man prøver å ta kontakt med har nok med sitt og viser liten interesse; når de av og til gir innspill eller råd, blir disse gjerne for spesielle og orientert mot redskapsferdighet. Representanter for reine disiplin-fag kan føle at utstrakt arbeidslivskontakt ville bli lite målrettet og relativt unyttig. Fra arbeidslivet hevdes det at det like mye kan mangle vilje i utdanningsmiljøene til å komme arbeidslivet i møte.
- Også innafor profesjonsutdanningene, der det er naturlig med mye kontakt, kan det eksistere motsetninger og spenninger som vanskeliggjør samarbeidet. Et av resultatene fra de nasjonale evalueringene av allmenn- og førskolelærerutdanningene som NOKUT gjennomførte (2006 og 2010), var at teori- og praksisfeltene ikke snakket godt med hverandre. Teori og praksis framsto som svakt integrerte, og med ulike faglige vektlegginger. Informasjonsgrunnlaget for denne undersøkelsen inkluderer ikke lærerutdanningene og kan ikke gi noe inntrykk av om dette forholdet har bedret seg etter evalueringene. Men informasjon fra helsefagene gir mye av det samme bildet: Fagmiljøet og praksisfeltet prioriterer ulikt og en ser antydningen av en kamp innad om definisjonsmakt og hegemoni når det gjelder praksis og dens rolle i utdanninga.

- Press på tid og ressurser er en tung faktor som vanskeliggjør kontakt. I likhet med flere tidligere undersøkelser¹⁷, viser også denne at de faglig tilsatte i universiteter og høyskoler føler et sterkt press for å forske og publisere, og at dette lett kommer i konkurranse med undervisningsoppgavene. Prioritering av arbeidslivskontakt kommer da i beste fall i tredje rekke. Akademisk drift i høgskolesektoren, som blir ytterligere forsterket av at mange høyskoler dras inn i universitetssektoren gjennom fusjoner, fører ifølge flere informanter til at driften mot forskning stadig forsterkes: I profesjonsutdanningene rekrutteres det mer ensidig for forskningsarbeid og erfaring fra profesjonsfeltet vektlegges mindre. De pågående strukturendringene i høyere utdanning ser ut til å utviske skillet mellom universiteter og høyskoler mer og mer, og dette kan være ei utfordring for profesjonsutdanningenes arbeidslivstilknytning.

5.3 *Utviklingsmuligheter*

Akademia og øvrig arbeidsliv har ulike oppgaver og målsettinger, søker ulike typer resultater og utvikler ulike arbeidskulturer. Derfor er det et spørsmål om hvor nyttig et intensivt samarbeid mellom academia og arbeidslivet ville være, og hvor langt det i så fall bør gå. Innenfor academia synes det å være relativ tilfredshet med hvordan høyere utdanning i dag fungerer inn mot arbeidslivet, og heller ikke fra arbeidslivets side uttrykkes det noe sterkt behov for endring. Særlig utenfor profesjonsutdanningene opplever de fleste fagområder at arbeidslivsrelevans er et komplekst og vanskelig håndgripelig tema, og at det beste tiltaket for arbeidslivsrelevans derfor kan være å legge hovedvekt på faglig egenart og styrke. Med det etter hvert store volumet av arbeidsplasser innafor forvaltning, utredning og kunnskaps-/informasjonsformidling i mange ulike sektorer viser det seg også at emnespesialister med forskningsnær utdanning og gode generiske ferdigheter er ettertraktet også utenfor eget spesialområde.

På den annen side ser vi en tydelig tendens til at spørsmålet om relevans blir stadig oftere vektlagt i fagmiljøene. Det vil helt sikkert være gevinster å hente dersom de to sektorene kommer nærmere hverandre. Ni av ti mastergradsutdannede blir ikke forskere, men finner arbeid i det øvrige arbeidsliv. Men de finner også i høy grad relevant sysselsetting, og denne undersøkelsen peker heller ikke mot et behov for store strukturelle grep som skulle tjene til å øke høyere utdannings arbeidslivsrelevans. Hovedutfordringa kan heller være å styrke og utbre slike virkemidler som kan dokumenteres å fungere godt, heller enn å finne på «noe helt annet». Her antydes noen mulige handlingsrom:

Fagnivået:

- ***Faglige samarbeidsråd***
Det er særlig innenfor ingeniørutdanninga at vi har sett at lokale samarbeidsråd mellom fagmiljø og arbeidsliv kan fungere svært godt. Det samme bør være mulig innenfor andre profesjonsutdanninger, som tross alt utgjør en betydelig andel av sektoren. Men slike råd bør ikke trå over grensen som markerer institusjonens/fagmiljøets autonome styringsområde. Dette er et samarbeid som virker ensidig inn mot utdanningsinstitusjonen, i den forstand at det aldri er tale om at arbeidslivet skal endre seg. Det er kontakten i seg selv som er det viktigste, der det kan bygges bru over vansker og spenninger, der konkrete samarbeidsproblemer kan søkes løst og der fagmiljøet får ideer og innspill som de kan velge å handle ut fra etter egne prioriteringer. Vi ser heller ikke noe i veien for at andre fagområder kan ha nytte av lignende

¹⁷ F. eks. *Oppfatninger om kvalitet*, [http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Utredninger og analyser/](http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Utredninger_og_analyser/)

samarbeidsråd, f. eks. inn mot skoleverket eller mot grupper av yrkesområder dit en vet at mange av kandidatene finner veien.

- ***Økt arbeidslivskontakt for studenter under utdanninga***

Denne undersøkelsen kommer opp med akkurat de samme funnene som tidligere undersøkelser når det gjelder hvilke former for relevansfremmende kontakt den enkelte student kan ha i løpet av studiet. De viktigste er fortsatt praksis og praksislige arbeidsopphold, innslag av forelesere fra arbeidslivet, plassbesøk og ikke minst skriving av oppgaver med utgangspunkt i et arbeidssted. De fleste av disse tiltakene passer best for profesjonsutdanninger og er vanskelig å se for seg i stor skala i disiplinfag, men også disse fagene vil ha arenaer utenfor academia som er aktuelle avtakere og samarbeidspartnere.

- ***Arbeidslivsrelevans som allmenn ferdighet***

Relevans i ei utdanning vil normalt ha mest å gjøre med selve innholdet i faget. Kravet til innholdsrelevans vil da variere mye fra profesjonsutdanninger til disiplinfag, der tilknytninga til spesifikt arbeidsfelt er svak. Desto viktigere blir da de overførbare ferdighetene, som vil være det elementet som sterkest knytter kompetansen til bredere arbeidsfelt utenfor det snevert akademisk-faglige. Bevisst satsing på overførbare ferdigheter i studiene – som forutsetter studentaktive arbeidsmåter – kan da ses på som en styrking av arbeidslivsrelevansen.

- ***Tilbakemeldinger fra kandidater og avtakere***

Et tiltak som sikrer tilbakemeldinger fra arbeidslivet er ulike former for kontakt med arbeidsgivere og kandidater, fra spørreundersøkelser til faste møtefora for alumni eller mer uformell kontakt, f. eks. gjennom en Facebook-gruppe. Gjennom slike kanaler får fagmiljøet greie på hvor det blir av kandidatene, og man får tilbakemeldinger om detaljer i programmet, sett i et relevansperspektiv. Alt dette kan være nyttige innspill til videreutvikling av programmet. Selv om undersøkelsen viser at slike tiltak for tilbakemeldinger blir mer og mer vanlige, er det fortsatt bare relativt få fagmiljøer som bruker dem systematisk.

Institusjonsnivået:

- ***RSA, ledelse og verdsetting***

Det relativt nye grepet med RSA-er har ennå ikke avsatt merkbare spor innad i institusjonene. Det ser da også ut som at samarbeidsråd mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjon er mer virksomme og effektive på fag- eller programnivå. Men det kan nettopp være en hovedoppgave for RSA-ene å stimulere til oppretting av slike samarbeidsorgan over hele porteføljen, og å legge føringer for virksomheten deres. Andre oppgaver kan være å utforme strategier for institusjonens kontaktarbeid mot arbeidslivet, forberede brede samarbeidsavtaler og foreslå incentiver og målbare målsettinger. RSA-ene kan imidlertid ikke være annet enn rådgivende og pådrivende, så en intensivt politikk på dette feltet er avhengig av ledelsens aktive styring. Temaet må blant annet holdes oppe av faglige ledere, det må innarbeides i institusjonens system for incentiver og ressursallokeringer, og det må inngå i kvalitetsbegrepet og i de faste rutineene for kvalitetsarbeid, f. eks. ved at alle studieprogrammer jevnlig foretar systematisk SWOT-analyse og refleksjon over utdanningens rolle i et arbeidslivsperspektiv, basert på informasjon som bl. a. kommer fra arbeidslivet.

Nasjonalt nivå:

Innføringa av RSA-er er et eksempel på hvordan det nasjonale styringsnivået kan legge føringer for institusjonenes arbeid med arbeidslivsrelevans. Dette arbeidet kan rette seg mot de enkelte studienes innhold og læringsprosesser, og det kan rette seg mot institusjonens samlede tilbud av utdanninger og studieplasser. Kanskje er den sistnevnte oppgaven den viktigste på høyt styringsnivå. Men den enkelte

institusjon kan ikke make oppgaven alene. I siste instans er det et nasjonalt anliggende å legge til rette for at høyere utdanning gir oss de kandidatene som arbeids- og samfunnsliv har mest behov for. I hvilken grad dette er tilfelle i dag kan ikke denne undersøkelsen gi svar på, og noe entydig svar finnes neppe heller, men vi har mange indikasjoner utenfor denne undersøkelsens ramme på at samsvaret ikke er optimalt. Etter de siste tiårenes deregulering av sektoren ligger styringstrykket i dag mer på styrking av kvaliteten – i akademisk-faglig forstand – enn på regulering av nasjonens studieplasser innafor ulike fag og utdanninger. Kanskje er det grunn til å diskutere om ikke noen sterkere dimensjoneringsmekanismer enn de vi har i dag ville være et nyttig bidrag til å øke den samlede arbeidslivsrelevansen i norsk høyere utdanning.

Referanser:

- Kunnskapsdepartementet: St.meld. nr. 44 (2008-2009) *Utdanningslinja*
- Kunnskapsdepartementet: Prop. 1 S (2013–2014), s. 151
- NIFU: *Kandidatundersøkelsen 2013: Mastergradsutdannedes arbeidsmarkedssituasjon og vurdering av utdanningen et halvt år etter endt utdanning* (2014)
- Rambøll Management: *Utredningsprosjekt om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv; Sluttrapport* (2007)
- FAFO: *Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie* (2008). (Utarbeidet i samarbeid mellom FAFO og NIFU STEP)
- *Studiebarometeret*, www.nokut.no (2015)
- <http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Tilsynsrapporter/>
- [http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Utredninger og analyser/](http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Utredninger-og-analyser/)
- *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning*. <http://www.nokut.no/no/Universitet-og-hoyskoler/Lover-og-forskrifter/>
- OECD: *Country Background Report for Norway; Thematic Review of Tertiary Education* (2005)
- Andreea Ioana Alecu: *Arbeidsmarkedssituasjon for høyskoleutdannede* (HIOA rapport nr. 11, 2014)

Vedlegg

A: Spørreskjema

| Spørsmål til programledere | Svaralternativ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • I hvilken grad er du oppmerksom på/informert om institusjonens Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og dets oppgaver? • Har program i ditt fagområde blitt dratt inn i arbeidet til RSA • Har RSA-arbeidet ført til justeringer i det studieprogrammet du leder? • Synes du arbeidsgiverrepresentanter generelt evner å formulere klare/konkrete ønsker når det gjelder å gjøre høyere utdanning mest mulig arbeidslivsrelevant? • Har du registrert henvendelser fra arbeidslivets side som gjelder arbeidslivsrelevans i (bl. a.) ditt program? • I hvilken grad hentes det inn tilbakemeldinger om studiets arbeidslivstilpasning fra avtakervirksomheter? • I hvilken grad hentes det inn tilbakemeldinger om studiets arbeidslivstilpasning fra sysselsatte kandidater? • I hvilken grad hentes det inn synspunkter fra nåværende studenter om deres vurdering av studiets arbeidslivsrelevans? • Har studieprogrammet organisert eller jevnlig kontakt med arbeidslivsorganisasjon(er) eller virksomheter? | <ul style="list-style-type: none"> • Kjenner ikke til • Kjenner noe til • Er godt informert • Har ikke skjedd • I noen grad • I betydelig grad • Har ikke skjedd • I noen grad • I betydelig grad • I liten grad • Til en viss grad • I betydelig grad» • Har ikke registrert • Har registrert få henvendelser • Har registrert flere henvendelser • Gjøres ikke • I liten grad • I betydelig grad • Gjøres ikke • I liten grad • I betydelig grad • Gjøres ikke • I liten grad • I betydelig grad • Ingen slik kontakt • Med en organisasjon/virksomhet • Med flere organisasjoner/virksomheter <p>→ Hvis «En eller flere»: Hvilke? Nevn en eller noen (Tekstboks)</p> |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan vurderer du selv programmets arbeidslivsrelevans i dag? • Ser du mulighet for endringer i studiet som ville styrke relevansen? • Hvordan vurderer du lærernes gjennomgående kontakt med arbeidslivet innafor ditt fag? • Er du kjent med om institusjonen har foretatt undersøkelser som underbygger behovet for dette programmet, eller hvordan det er sammensatt? • Hvilke forventninger har du til den framtidige praktiske nytten av RSA-ordninga? | <ul style="list-style-type: none"> • For svak • Noenlunde tilfredsstillende • Svært god • Nei, eller i liten grad • I noen grad • I betydelig grad • For svak • Noenlunde tilfredsstillende • Svært god • Kjenner ikke til • Vet at noe slikt har blitt gjort • Har god kjennskap til undersøkelse(r) • Ingen eller få forventninger • Visse forventninger • Store forventninger |
|--|---|

| Spørsmål til undervisere | Svaralternativ |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • I hvilken grad er du oppmerksom på/informert om institusjonens Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og dets oppgaver? • I hvilken grad har du blitt involvert i RSA-initiert arbeid om studietilbudets arbeidslivsrelevans? • Kjenner du til om RSA-arbeidet har ført til justeringer i studieprogrammet? • Synes du arbeidsgiverrepresentanter generelt evner å formulere klare/konkrete ønsker når det gjelder å | <ul style="list-style-type: none"> • Kjenner ikke til • Kjenner noe til • Er godt informert • Har ikke skjedd • I noen grad • I betydelig grad • Kjenner ikke til • I noen grad • I betydelig grad • I liten grad» • Til en viss grad |

| | |
|--|---|
| <p>gjøre høyere utdanning mest mulig arbeidslivsrelevant?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har du registrert henvendelser fra arbeidslivets side som gjelder arbeidslivsrelevans i (bl. a.) ditt program? • I hvilken grad hentes det inn tilbakemeldinger om studiets arbeidslivstilpasning fra avtakervirksomheter, kandidater og studenter? • Hvordan vurderer du selv programmets arbeidslivsrelevans i dag? • Ser du mulighet for endringer i studiet som ville styrke relevansen? • Hvordan vurderer du lærernes gjennomgående kontakt med arbeidslivet innafor ditt fag (også uavhengig av RSA)? • Er du kjent med om institusjonen har foretatt undersøkelser som underbygger behovet for dette programmet, eller hvordan det er sammensatt? • Hvilke forventninger har du til den framtidige praktiske nytten av RSA-ordninga? | <ul style="list-style-type: none"> • I stor grad • Har ikke registrert henvendelser • Har registrert få henvendelser • Har registrert flere henvendelser • Gjøres ikke • I liten grad • I betydelig grad • Vet ikke • For svak • Noenlunde tilfredsstillende • Svært god • Nei, eller i liten grad • I noen grad • I betydelig grad • For svak • Noenlunde tilfredsstillende • Svært god • Kjenner ikke til • Vet at noe slikt har blitt gjort • Har god kjennskap til undersøkelse(r) • Ingen eller få forventninger • Visse forventninger • Store forventninger |
|--|---|

B: Spørremal for intervjuer

Intervjuene hadde karakter av samtaler mer enn utspørringer, men de ble styrt med sikte på å få respons på følgende spørsmål:

Programledere og undervisere

1. Hvordan tenker dere omkring arbeidslivsrelevans, for eget fags vedkommende og generelt for høyere utdanning? Spenningsforhold til akademisk nivå og kvalitet?
2. Hvordan «står» relevans seg som faktor i fagmiljøets diskusjoner om faglige prioriteringer og utdanningskvalitet?
3. Hvilke konkrete/praktiske utfordringer oppleves som de mest krevende i forsøk på å skape arbeidslivsrelevant utdanning? (F.- eks. heterogene avtakerområder? Holde seg oppdatert om raske endringer i arbeidslivet? Manglende utstyr? Arbeidslivets holdninger? Holdninger i egne rekker? Annet?)
4. Har programmiljøet noen permanente tiltak som sikrer god kontakt med de delene av arbeidslivet som er mest aktuelle som avtakere av deres kandidater?
5. Hvor bra informasjon har dere om hvordan kandidatene fra deres program lykkes med å finne relevant sysselsetting? Og hva vet dere om hvordan de vurderer relevansen i ettertid?
6. Hvor lett/vanskelig er det å oppnå ønsket kontakt og samarbeid med aktuelle arbeidslivsrepresentanter?
7. Hvor godt klarer arbeidslivsrepresentanter å uttrykke hvilke behov/ønskemål de har når det gjelder utdanningas tilpasning til arbeidslivet?
8. Har fag-/programmiljøet gode og vedvarende kontakter i aktuelt arbeidsliv som gjør det mulig for arbeidslivets representanter å ha noen innflytelse på innhold og prosess i programmet? (Eller er slik direkte innflytelse ikke ønskelig?)
9. Er det noen typiske trekk ved de meldingene dere får fra arbeidslivet?
10. Hvilke former for kontakt ser dere som ønskelige mellom deres studenter og arbeidslivet? I hvilken grad skjer slik samhandling i dag?
11. Hvilket forhold har dere til utvikling av studentenes generiske ferdigheter? Hvor viktige er disse i et relevansperspektiv?
12. Savner dere sterkere signaler fra institusjonsnivået for intensivering av samarbeid med arbeidslivet?
13. RSA: Har det hatt noen innflytelse hos dere, og hvordan tror dere det kan fungere som virkemiddel i framtida?

Institusjonsnivået

1. Hvordan tenker dere omkring arbeidslivsrelevans? Hva «er» det, og hvor viktig er det? Hvor store forskjeller er det mellom de ulike fagområdene?
2. Hvor god kunnskap har dere om hvordan institusjonens kandidater innpasses i arbeidsmarkedet?
3. Hvor god oversikt har dere på institusjonsnivået over kontakt- og samhandlingsaktiviteter med arbeidslivet i de ulike fagmiljøene?

4. Hvordan vil du/dere beskrive institusjonens policy når det gjelder arbeidslivskontakt og arbeidslivsrelevans i studiene? I hvilken grad makter dere å følge opp intensjonene?
5. Hvilke holdninger opplever dere fra det omliggende arbeidsliv når det gjelder vilje til kontakt og engasjement i hvordan dere «fungerer» som utdanningsinstitusjon for arbeidslivet?
6. Er signalene fra arbeidslivet tydelige og greie å forholde seg til?
7. Hvordan arbeider institusjonen med å utvikle en programportefølje som svarer til samfunnets/arbeidslivets kompetansebehov, regionalt og nasjonalt? Hvordan avveies dette mot andre former for behov, som studentenes studiepreferanser og mer overgripende verdier som kjennetegner et godt samfunn?
8. Tidligere studier antyder at det er særlig to forhold som bør forbedres for at større grad av samstemthet mellom utdanning og arbeid skal kunne oppnås: (a) incentiver for samarbeid, og (b) at temaet i større grad må inn i målsettinger, handlingsplaner, monitorering og rapportering på sentralt nivå i institusjonene
 - a. Hvordan stiller dere dere til dette?
 - b. Hvilke forventninger har dere til RSA som redskap for å få til dette (om ønskelig)?
 - c. Hvordan bør rolle- og arbeidsfordelinga være mellom institusjonsnivået og fagmiljøene i dette spørsmålet?