

Taper med bachelorgrad

En ny undersøkelse viser at det kan være vanskelig å få jobb med bare bachelorgrad. Arbeidslivet må ta sin del av ansvaret.

Terje Mørland, direktør i NOKUT

Mye skulle bli bedre da den gamle cand.mag.-graden ble gjort om til bachelorgrad under Kvalitetsreformen i 2003. Bachelorgraden skulle sørge for en kortere og mer arbeidslivsrelevant grad – uten å miste noe faglig innhold. Har vi isteden fått en grad uten verdi for arbeidslivet?

NOKUT har sett på bachelorgrader innenfor såkalte disiplindefag som statsvitenskap, sosiologi, historie, biologi og så videre. Vi har undersøkt hvordan arbeidslivsrelevansen til bachelorgraden vurderes av ansatte ved universiteter og høyskoler, av studentene og av arbeidslivet. Undersøkelsen avdekker en oppfatning om at bachelorgrader i disiplindefag er faglig god, men lite verdt ute i dagens arbeidsmarked.



Terje Mørland, direktør i NOKUT. Foto: Moment Studio

I vår undersøkelse svarer mindre enn halvparten av de ansatte ved utvalgte universiteter og høyskoler at disiplindefaglige bachelorgrader (heretter bare bachelorgrader) gir en fullverdig

kvalifikasjon til arbeidslivet. Tilsvarende få mener at bachelorgraden bør gi en fullverdig kvalifikasjon til arbeidslivet. Nesten 90 prosent av studentene vi spurte og 75 prosent av de ansatte var enig eller delvis enig i at det er vanskelig å konkurrere i arbeidsmarkedet med «bare» en bachelorgrad.

Hvorfor er det slik? Er det innholdet i bachelorgraden som ikke holder mål? Eller blir kandidater med bachelorgrad utkonkurrert av kandidater med mastergrad? NOKUTs undersøkelse avdekker at hverken studenter, ansatte, eller arbeidslivet mener det er noen vesentlige mangler i det faglige innholdet i bachelorutdannelsene. Studenter og ansatte mener graden er god (også når det gjelder ferdigheter arbeidslivet trenger) og arbeidslivet ser få mangler i kompetansen som kandidatene innehar. Likevel er oppfatningen at du ikke får jobb med kun en bachelorgrad. Det var ikke intensjonen med Kvalitetsreformen.

Hvordan svarer arbeidslivet? Vi har fulgt opp våre undersøkelser med å intervjuer representanter fra arbeidslivet. I våre intervjuer med representanter fra både offentlig og privat arbeidsliv er det typiske svaret at «vi har stor søkermasse, og da velger vi de beste». De fleste tar for gitt at kandidater med en mastergrad er «bedre» kvalifisert – når det gjelder det spesifikt faglige, men også når det gjelder generell kompetanse. Et eksempel fra offentlig sektor: En jobb som passet til en med bachelorgrad gikk likevel til en med mastergrad. Hvorfor? Fordi man tar for gitt at de skal få mer avanserte oppgaver senere – og da vil man ha en med master.

De arbeidsgiverne vi snakket med som var «best» til å bruke bachelorkandidater, var også de som var mest bevisst på å rekruttere bachelor-, ikke masterkandidater – hvis oppgavene tilsa det. For de fleste var det likevel slik at de valgte å rekruttere bachelorkandidater først og fremst til de rollene der mulighetene for karriereutvikling var små. Jobbene med utviklingsmuligheter ble gitt til masterkandidater, fordi dette økte arbeidsgivers fleksibilitet når det gjelder oppgavefordeling.

Arbeidslivet er en viktig læringsarena. Derfor bør det være opplagt at bachelorkandidater kan ansettes og utvikles på arbeidsplassen – men fåtallet så ut til å ta den muligheten. NOKUT sin undersøkelse tyder på at hovedproblemet ikke ligger i innholdet i bachelorutdannelsen, men at arbeidslivet ikke vil ansette bachelorkandidater når de kan velge masterkandidater. Fortsetter de å velge vekk disse kandidatene er det grunn til å stille spørsmålet om bachelorgradene i disiplinifagene kan overleve som selvstendige utdannelser.

Denne kronikken sto på trykk i Dagens Næringsliv 12. januar 2018.