

Semesteroppgave

AOS234 - Studenter i ledelse, NMBU våren 2016

Jenni Vereide, Birgith Terum, Sølvi Maria Stordalen Blindheim & Beate Beheim.



...hva er det som teller?

Forord

AOS234 har vært et spennende og lærerikt fag, med mange nye utfordringer og erfaringer med ledelse- og organisasjonssarbeid. Det har vært god progresjon i faget og vi ønsker å takke Per-Ove og Sigurd for engasjementet faget har gitt oss og hvordan det har preget oppgaven vår. Vi har vært gjennom strategi, styrearbeid og ledelse, som har gitt oss et innblikk i hvordan det hele fungerer praksis, og har satt pris på spennende gjesteforelesere. Gjennom en psykologitest har vi fått et klarere bilde på våre egne styrker og svakheter, noe vi tar med oss videre inn i fremtidig ledelsesarbeid så vel som det daglige liv. Faget har gitt oss innsikt i NMBUsvirke og styringssett, noe som vil være gunstig og interessant å ta med oss i videre studiegang. Etter introduksjon i hva store navn, professorer og bedriftsledere har fortalt, har vi i større grad fått erfaring med, vilje for og mot til å stille oss kritisk til informasjon vi blir servert, og ikke ta alt for *god fisk*. Dette er en viktig egenskap, da en kritisk holdning ofte fører til en dypere innsikt i mye av det man skal arbeide med.

Til slutt vil vi takke alle som har stilt til intervju og tatt seg tid til å gi gode svar på spørsmål vi har hatt. Dere har gitt oss en mer nyansert innsikt og har gitt verdifull informasjon om deres og universitetets virke. Det har vært til uvurderlig hjelp å få tilbakemeldinger på problemstilling, tidsbruk og veiledning av vår veileder Sigurd.

Sammendrag

Vi studenter studerer i utallige timer i hele fem år for å tilegne oss *fremragende* kompetanse slik at vi kan møte arbeidslivet best mulig rustet. Samtidig som vi studerer, engasjerer vi oss i frivillig arbeid, bruker sommerferiene våre på å tjene inn ekstra penger til studiehverdagen og samler opp all den relevante erfaringen vi kan. Men hva er det som teller? Hva får vi ut av det?

For å dykke dypere i denne materien har vi søkt dem som bidrar med, setter krav til og anerkjenner de faktorene som utgjør kompetansens helhet. Dette har vi prøvd å nærme oss ved å snakke med fagfolk, intervjuere studenter og innhente statistikk og resultater, for å finne ut hvordan universitetet sikrer en tilstrekkelig kompetanse gjennom de overordnede krav utdanningsmyndighetene setter for å sikre gode kandidater til arbeidsmarkedet. Ved å undersøke et valgt studieprogram ved universitetet, har vi fått bred innsikt i hvordan dette fungerer ved et spesifikt institutt, og hvordan universitetet forholder seg til prosessen. Vi har beveget oss på flere nivåer i denne prosessen, og har søkt de som blant annet setter kravene, de som skal gi kompetanse som dekker kravene, og de ferdige kandidatene som angivelig sitter på kompetansen. Vi har gått veien fra å søke informasjon om hvordan dette lyder i de overordnede rammene myndighetene setter, og hvordan dette stemmer overens med utdanningen som tilbys og gis av universitetet som sender de ferdige kandidatene ut i verden.

For hva er *fremragende* kompetanse? Finnes det et svar, og hvem burde svare? Universitet? Professorene? Arbeidsmarkedet? En ting er sikkert, det er i hvertfall ikke studentene. Vi kan med denne oppgaven konkludere med at det ikke finnes én oppskrift. Det er ingen tvil om at universitetet utdanner mennesker for å skape kompetente kandidater som kan gå ut i samfunnet og bidra, bidra til en bedre verden. For gir universitetet deg den rette kompetansen til å møte arbeidsmarkedet tilstrekkelig rustet? Universitetet, arbeidsmarkedet og utdanningstilbudene er

alle dynamiske og nyanserte, og utvikler seg i noe som kan virke som stadig økende tempo. Med slike forutsetninger er det utfordrende for studentene å vite hvor de skal investere tid og ressurser for å både være rustet til en arbeidshverdag og for å være den mest kvalifiserte til en stilling. Vi og mange studenter med oss spør oss til stadighet; *hva er det som teller?*

Innholdsfortegnelse

1. Tema	5
2. Innledning.....	5
3. Bakgrunn	7
3.1 Historie	7
3.2 Søkertall til Eiendom	10
3.3 Om utdanningen	10
3.4 Studentens egen arbeidsinnsats	11
3.5 Kompetansen etter fullført 5-årig master	11
3.6 Utdanning.no om mulighet for jobb, yrke og lønn for eiendomskandidater	12
3.7 Kvalitet i høyere utdanning.....	13
3.7.1 Innledning	13
3.7.2 Kunnskapsdepartementets beskrivelse av kvalitet	13
3.7.3 Norges internasjonale rolle	13
3.7.4 NOKUT	14
3.7.5 Karrieresenteret ved NMBU.....	15
3.7.6 Hva er resultatbasert utdanning, og hva skal dette måles mot?	15
3.7.7 Kvalitet og fusjon.....	16
3.8 Kvalitetsmelding NMBU 2015.....	16
3.9 Kan den økonomiske situasjonen påvirke kompetansetilbudet til kandidatene?	18
3.10 Colbjørnsenrapporten “Et ambisiøst, lite universitet”	19
4. Teori.....	20
4.1 Definisjoner.....	20
4.1.1 Visjon	20
4.1.2 Mål	21
4.1.3 Strategi og taktikk	21
4.1.4 Studiekvalitet	21
5. Metode.....	22
5.1 Valg av metode	22
5.2 Kvalitativ metode	22
5.3 Intervjuet.....	23
5.3.1 Planlegging.....	23
5.3.2 Utvalg	23
5.3.3 Under intervjuet.....	23
5.3.4 Etter intervjuet.....	23
5.4 Kandidatundersøkelse ved ILP	23
5.5 Feilkilder	24
6. Data	24
6.1 Synspunktene på studiekvalitet og hva som teller i de ulike nivåene.....	24
6.1.1 NOKUT	24
6.1.2 Karriereveileder	24
6.1.3 Kandidatundersøkelse ILP	25
6.1.4 Studieveileder ved ILP (institutt for landskapsplanlegging)	29
6.1.5 Forelesere ved ILP (institutt for landskapsplanlegging)	31
6.1.6 Eiendom som profesjonsstudium.....	37
6.1.7 Studentene.....	40
6.1.8 Bedrifter.....	42
7. Diskusjon	45

8. Referanser	49
9. Vedlegg.....	54
9.1 Vedlegg 1	54
9.2 Vedlegg 2 Historie.....	57
9.3 Vedlegg 3	60

1. Tema

Tema for denne semesteroppgaven vil være hvordan utdanningen av kandidater fra studieprogrammet Eiendom ved NMBU samsvarer med de kompetansekrav som settes av bransjen.

2. Innledning

Vi studenter studerer i utallige timer i hele fem år for å tilegne oss en *fremragende* kompetanse slik at vi kan møte arbeidslivet best mulig rustet. Samtidig som vi engasjerer oss i frivillig arbeid, bruker sommerferiene våre på å tjene inn ekstra penger til studiehverdagen og samler opp all den relevante erfaringen vi kan. Men hva er det som teller? Hva får vi ut av det? Hva er *fremragende* kompetanse?

Tipsene fra media ramler inn om hvordan man skal bli en fullstendig kandidat; man skal ha relevant erfaring, ha engasjert seg i frivillig arbeid, og være en sosial og oppegående person som kan tilegne seg ny kunnskap raskt. Ikke minst; D er en dårlig karakter og du må ha bedre karakterer enn som så. Flere oppslag fra media finnes i vedlegg 1.

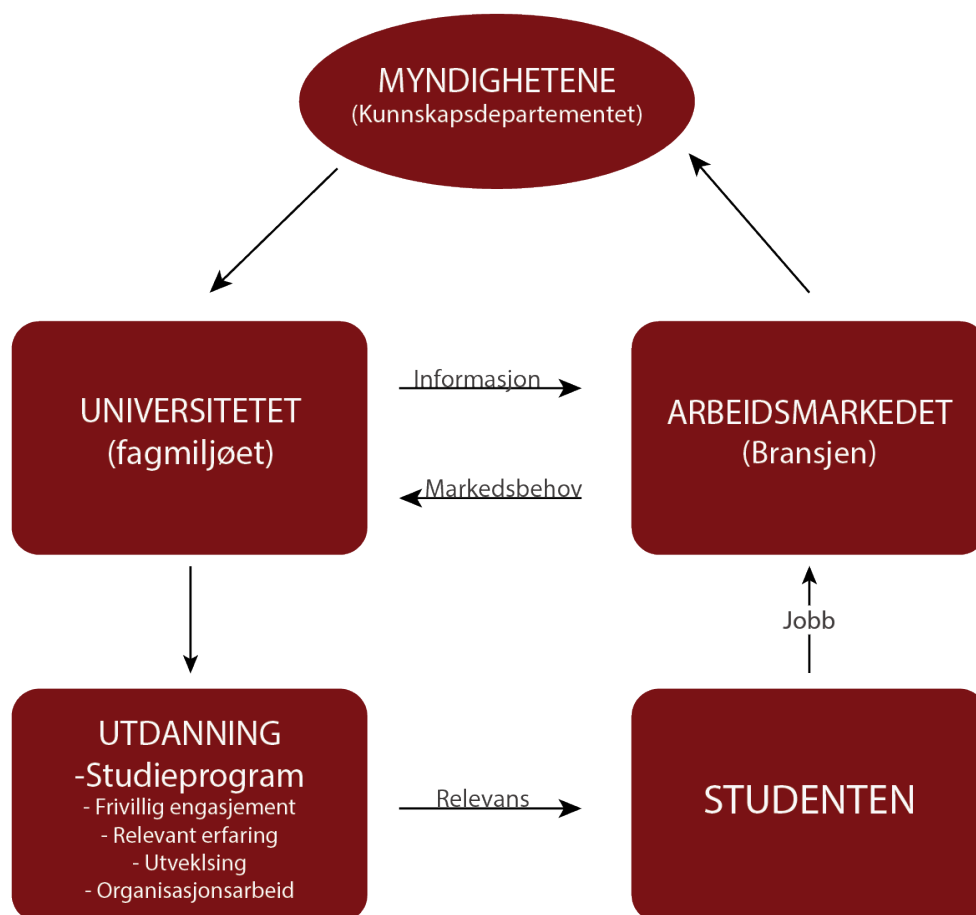
Er dette mulig å oppnå, og er dette mulig for alle? Er det dette som teller?

Vi har i denne oppgaven søkt etter hvordan kvalitet måles i høyere utdanning, hvordan kompetanse måles og hvilke krav næringslivet setter til kandidatens kompetanse. Samt hvor vidt denne kompetansen samsvarer med den utdanningen universitetet gir kandidaten og hvordan kandidaten selv kan påvirke sin egen kompetanse. Det er ingen av disse spørsmålene som er lett å besvare med to streker under svaret, men det er heller ikke det vi har prøvd å sitte igjen med. Vi har prøvd å finne hva det er samfunnet, arbeidslivet og verden forventer av en ferdig utdannet kandidat. Vi ønsker med denne oppgaven å knytte kvaliteten av høyere utdanning opp mot arbeidslivet.

I denne oppgaven skal vi derfor finne ut av nettopp dette; ”Hva er det som teller?”. Vi skal studere nærmere hva som faktisk er *fremragende* utdanning. Videre skal vi studere hva som er grunnlagene, målene, forventningene, kravene og omfanget. Dette skal vi gjøre ved å se det i en helhet av de faktorene som påvirker kandidatene underveis i studieløpet. Vi skal gi en fremstilling av hvordan utdanningsmyndighetene, universitet og arbeidsmarkedet samarbeider for å skape et mest mulig relevant utdanningstilbud for studenter. Vi skal se på hvordan de kommuniserer og hvordan universitetet innretter seg etter arbeidsmarkedets krav til kompetanse. Videre ønsker vi å undersøke hvilke kvaliteter, ferdigheter og egenskaper arbeidsmarkedet krever

av kandidater og hvordan universitetet legger til rette for at kandidatene har grunnlag og mulighet for å opparbeide seg *fremragende* og tilstrekkelig kompetanse. Både faglig og sosialt. Dette ønsker vi å vise med denne modellen;

Modellen illustrerer problemstillingen for denne oppgaven. Modellen skal illustrere hvordan utdanningsmyndighetene legger overordnede krav og føringer for hvordan universitetet skal sikre kvalitet i studiet og sikre rett kompetanse hos kandidater som skal ut på arbeidsmarkedet. Samtidig som utdanningsmyndighetenes føringer og avgjørelser i stor grad blir påvirket, og til en viss grad er basert på arbeidsmarkedets behov og videre krav, for å opprettholde nærhet mellom den utdanning universitetet tilbyr og arbeidsmarkedets behov. Videre skal modellen vise hvordan



universitetet (fagmiljøet) informerer arbeidsmarkedet og hvordan arbeidsmarkedet har muligheten til å kommunisere hvilken kompetanse de krever fra utdanningsinstitusjoner.

Videre påvirker universitetet utdanningen ved å legge føringer, verdier og prinsipper. Utdanningen skal ha et studieprogram som best mulig tilfredsstiller arbeidsmarkedets brede og

spesifikke kompetansekrav, slik at nettopp studenter kan stille med *fremragende* kompetanse etter fullført grad. Og da få en jobb hos bransjen.

I denne modellen finner en i tillegg andre faktorer, som relevant arbeidserfaring og frivillig organisasjonsarbeid, som ligger under den totale pakken av kompetanse en kandidat kan inneha etter endt studie. Modellen kan fremstilles om et kretsløp for hvordan systemet skal jobbe eller hvordan systemet *burde* jobbe for å skape det som teller; relevant kompetanse. Hvordan jobber disse leddene sammen for å legge et grunnlag, en verdi og en relevans for studenters utgangspunkt for å tilegne seg den rette *fremragende* kompetansen? Hvem har ansvaret? Hvem tar ansvaret? Og til syvende og sist; hva er det som teller når studenten står og banker på døren til en bedrift?

Som fire nysgjerrige, kreative og løsningsorienterte studenter som per dags dato besitter UKEstyret sammen, er det nysgjerrighet som har preget oppgaven vår.

Kort sagt;
Hva er det som teller?
Våren 2016, NMBU.

Gammaglimt.

3. Bakgrunn

3.1 Historie

3.1.1 Oppstart Eiendom

Profesjonsutdanningen Eiendom ved NMBU har en lang historie. Vi skal helt tilbake til 22. mai 1897, da dagens universitet var Norges Landbrukshøgskole og profesjonen het jordskifte. Da var studiet en profesjonsutdanning, og studenten ble jordskifte kandidat eller jordskiftedommer (Wikipedia, 2013).

3.1.2 Overgangen fra Norges Landbrukshøgskole til Norges Miljø- og Biovitenskapelige Universitet

Foreleser Per Ove Røkholt (2016) holdt en forelesning om *Viktige epoker i NMBUs historie* hvor han tok for seg endringer som har skjedd fra Landbrukshøgskole-status i 1859 til et universitet fusjonert med Veterinærhøgskolen i 2014. Det henvises til vedlegg 2 for en mer utfyllende gjennomgang av NMBUs historie med fokus på strategi, statlige utvalg og universitetets utvikling.

Kvalitetsdebatten i høyere utdanning startet blant annet i et innlegg i Dagbladet i 1987 (Meng-Hsuan Chou og Åse Gornitzka, 2011). Den som ledet an debatten fikk etter hvert i oppgave å lede et offentlig utvalg for å vurdere *mål, organisering og prioritering når det gjelder høyere*

utdanning og forskning fram mot år 2000-2010, Hernesutvalget (Meng- Hsuan Chou og Åse Gornitzka, 2011). Utvalget fremmet forslaget om å slå sammen flere av høyskolene.

Høyskolereformen gjorde at 98 mindre statlige høyskoler ble slått sammen til 26 større enheter i 1994. Et nytt utvalg ble nedsatt i 1998 for å vurdere sentrale spørsmål og problemstillinger i norsk høyere utdanning (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000). Den endelige innstillingen *Frihet med ansvar* kom i 2000 og i den ble det lagt spesielt vekt på å bedre kvaliteten i utdanning og forskning, som ble bundet til forslag om nye former for organisering og finansiering av høyskoler og universiteter.

Kort gjennomgang av noen av forslagene:

- **Det var et ønske om at de høyere utdanningsinstitusjonene burde få mer frihet.** Da kunne institusjonene selv velge hvilke løsninger og hvilke tiltak de ville sette i verk for å fremme kvaliteten i den utdanning og forskning de tilbude.
- **Utvalget ønsket at finansieringen ble delt mellom forskning og utdanning** ved høyere utdanningsinstitusjoner. De foreslo en ordning hvor institusjonene ble belønnet for kvalitet og resultat i forskning og utdanning.
- **Et mer gjensidig forhold mellom student og utdanningssituasjon var ønsket.** Forslaget her var å satse på mer veiledning og oppfølging i utdanningen, som ville fremme den enkelte students læring og føre til at flere fullførte studieløpet på normert tid.
- **Et senter for evaluering og akkreditering ble foreslått av utvalget.** Senteret skulle bistå institusjonene i kvalitetsarbeid i utdanningstilbudene de besatte, samt å "*foreta godkjenning av grader og yrkesutdanninger i det norske høgre utdanningssystemet*" (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000). Dette er i dag NOKUT.
- **Det ble foreslått at gradssystemet ble endret** slik at den normerte studietiden for en bachelor og master til sammen ble fem år, mens den normerte studietiden for et bachelor-program ble 3 - 3,5 år.
- **Utvalget ønsket at høyskoler lettere skulle kunne omdannes til universiteter** hvis kravene for dette ble oppfylt. Følgen av dette var at dette ville bli universiteter som var spesialiserte i bestemte fagretninger, noe som igjen ville føre til bedret utdannelse ved disse (Eig, 2000).

Dette var det første utvalget som hadde satt studenten i fokus, og leder ved Norges studentunion (NSU), Sigrun Aasland, mente dette var en historisk seier for studentene. Aasland mente at et større ansvar for dette lå hos utdanningsinstitusjonen, og det at studentene fullførte på normert tid ville være et tiltak som bedret studiekvaliteten (Eig, 2000).

Ryssdal-utvalget

I 2003 ble et nytt utvalg nedsatt for å *utrede forhold knyttet til den overordnede styringen av høyere utdanning i Norge* (NOU 2003:25, 2003). Flertallet ønsket å foreta en omorganisering slik at institusjonene skulle ivareta sine samfunnsmessige oppgaver. Derfor så de det som nødvendig at høyskoler og universiteter ble omorganisert til *selveide institusjoner* (NOU 2003:25, 2003).

Stjernø-utvalget

Det klare skillet mellom universiteter og høyskoler var blitt svekket de siste årene, spesielt etter at høyskoler kunne tildele egne doktorgrader. Etter denne innføringen ble blant annet universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB) akkreditert. I 2006 ble et nytt utvalg nedsatt fra regjeringen for å vurdere utviklingen i høyere utdanning i et tidsperspektiv på 10-20 år (NOU 2008:3, side 5, 2008). Utvalget er bedt om å foreslå tiltak for å sikre at strukturen av universiteter og høyskoler bidrar til å møte samfunnets behov og sikrer en god ressursutnyttelse (NOU 2008:3, 2008). Utvalget foreslo at strukturen i institusjonene i norsk høyere utdanning skulle endres ved sammenslåinger. Dette skulle hindre økningen av mange få og små doktorgrader og heller virke samlende for fagmiljøet, slik at kvaliteten kunne sikres (NOU 2008:3, 2008).

I 2008 beslutter regjeringen å samlokalisere Norges veterinærhøyskole (NVH) med universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB). Etter flere diskusjoner i perioden 2006-2007, og utsettelse av vedtaket tre ganger, vedtok Stortinget fusjonen (NMBU 2014). Universitetet feiret 150 årsjubileum i 2009, og hadde da 450 ansatte og 3100 studenter. Det ble utarbeidet en visjon om 5000 studenter og 1500 ansatte for perioden 2014-2018.

Fra 2010 til 2014 tok fusjonsprosessen *all oppmerksomhet*, og universitetet måtte ta stilling til svært omfattende politiske, økonomiske, sosiale, faglige og kulturelle prosesser for å samkjøre UMB og NVH til et felles universitet (Røkholt, 2016). Strategi for utvikling av universitetet falt i skyggen av arbeidet med fusjonen. Det nyetablerte universitetet i 2014 ble kalt NMBU, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, og fakultetsmodellen ble innført som organisasjonsmodell. Det nye universitetets tretten institutter ble organisert i tre fakulteter.

Røkholt (2016) beskriver perioden etter fusjonsprosessen som et *strategivakuum* hvor universitetet står overfor spørsmålet: *hva slags universitet ønsker NMBU å være i fremtiden?*. NMBU utvikler en strategi fra 2014 til 2018, som innbefatter visjonen *kunnskap for livet*. Regjeringen innfører i 2015 strengere krav for universiteter, både for kommende og eksisterende. Endringen åpner for at flere høyskoler kan bli universitet, men også at eksisterende universiteter kan miste sin status som universitet (Tønnesen og Larsen, 2015). Forslagene til de nye kravene består av konkrete krav til gjennomføring av doktorgradene, samt krav til innholdet av studiet. Det skal bli høyere krav for å innføre nye master og doktorgradsstudier, hvor målet er å unngå at master- og doktorgradsprogrammer blir for smale og sikre at fagmiljøene har tilstrekkelig forskningstygde og kvalitet (Rød Isaksen, Pressemelding nr 58-15, 2015).

Kvalitetskravene som utdanningsinstitusjonene skal vurderes etter er (Pressemelding nr 58-15, 2015):

- Antall årsverk i førstestillinger, det vil si ansatte med doktorgrad eller tilsvarende
- Antall søkere per studieplass
- Antall studenter som gjennomfører på normert tid
- Studentenes tidsbruk
- Publisering av ny forskning
- Eksterne forskningsinntekter
- Størrelse på doktorgradsutdanningene
- Internasjonalt samarbeid

- Samspill med samfunnet (for eksempel oppdragsforskning og kommersiell bruk av forskning)

3.2 Søkertall til Eiendom

Hvert år tar NMBU opp cirka 35 nye studenter til Eiendoms ved NMBU, noe som på landsbasis er blant de mindre klassene ved utdanning på universitetsnivå. Det skal sies at denne utdanningen ikke er den mest allmennkjente utdanningen i dette landet, noe som har resultert i lavt søkertall. Dette har de siste årene endret seg, trolig i sammenheng med at skolen har gått aktivt inn for å markedsføre instituttet for landskapsplanlegging (ILP) i større grad enn tidligere. I 2016 viste søkertallet ved Eiendom en økning på 43% sammenlignet med søkertallet i 2015. I 2016 viser tallene til hele 465 søkere totalt hvorav 103 søkere hadde Eiendom som førstevalg, mens i 2015 lå søkertallet på 435 totalt søkere, hvorav 72 søkere hadde Eiendom som førstevalg. Av de i gjennomsnitt 35 studentene som starter ved Eiendom hvert år er antall uteksaminerte mastergradsstudenter ikke tilsvarende. I 2015 var det riktignok en økning fra gjennomsnittet de tidligere årene med hele 27 leverte gradoppgaver på våren, hvor det tidligere har ligget på 20 stykker eller mindre. Av disse studentene er gjennomsnittskaracteren på masteroppgaven *B*. For studenter som ikke fullførte, er vanligste grunner frafall fra studiet, studenten byttet studie eller så går studenten på overtid og skriver masteroppgaven i høstparallellen. Til tross for avvikene fra utgangspunktet av søkere, kan NMBU legge frem tall på at 98% av fullførte kandidater går ut i relevant jobb etter endt studium. (Monica Vestvik, Studieveileder ILP)

3.3 Om utdanningen

Hvis du visiterer NMBU sine hjemmesider, og søker på Eiendom, finner du mye informasjon om studiet. Her får du informasjon om hva du skal lære, hva du burde ha interesse for, hva man kan bli og om opptakskravene. Det er en hel del informasjon som kan både skremme og motivere. Emnebeskrivelsen på nettsidene er den eneste beskrivelsen også inneværende studenter har å forholde seg til, og man finner ingen videre beskrivelse av hva studiet går ut på dersom man ikke forhører seg med en faglærer eller studieveileder. Det aller første du møter på siden er introen. Dette er kanskje det eneste noen leser og kan være avgjørende for om man velger å lese videre eller ikke. *"Vil du lære å forhandle, avklare, megle eller løse konflikter innen eiendomsspørsmål? Med utgangspunkt i juss, eiendomsfag, økonomi og en flerfaglig forståelse av arealbruk gir vi deg alle muligheter til å bli ekspert i å håndtere eiendomsspørsmål"* (NMBU: Eiendom, 2016). Med andre ord, du får tilbud om kompetanse. Her skal du få lære for å bli en ekspert, noe vi kan kalle *å bli gitt muligheten til noe mer*.

Hvis en velger å lese videre på universitetet sine sider om Eiendom dukker disse titlene opp: *hva blir du og hva lærer du*. Her lover de deg at om du studerer Eiendom vil det gi deg *meget gode jobbmuligheter og spennende utfordringer både privat og offentlig innenfor kjøp, salg og leie av eiendom eller mer spesialiserte områder som jordskifte og ekspropriasjon* (NMBU: Eiendom, 2016). Videre garanterer de deg *meget gode kunnskaper om eiendom og at du vil gjøre deg svært ettertraktet som forhandler i store arealkrevende prosjekter* (NMBU: Eiendom, 2016). Dette høres ut som en flott kompetanse som en kommer langt med og universitetet skal med disse ord lære deg alt du trenger for å bli en kompetent kandidat innenfor Eiendom.

De beskriver selve studieløpet og her fremstiller de at de første årene er det satt opp bestemte fag, før du mot slutten av studiet kan velge deg inn på mer spesialiserte felt. Med andre ord; det er god valgfrihet og du får muligheten til i noen grad å forme din kompetanse innenfor eiendom som utdanningsfelt. Faget nevnes også som viktig for samfunnet, da spesielt sett i forhold til miljø og velferd. Forvaltning av naturområder og forbedring av forholdene for landbruk er noen av temaene som skal inn i kompetansen for at en senere skal kunne være godt rustet til å møte samfunnet.

3.4 Studentens egen arbeidsinnsats

Egen studieaktivitet blir beskrevet i de ulike alderstrinnene. I første del av studiet er emnene preget av at undervisningen i stor grad skjer ved forelesning og øvinger, og dermed er selvstendig studium i denne fasen preget av lesing og forståelse av pensum. Når studenten med tiden blir introdusert for fag på 200-nivå er studiet i større grad preget av gruppearbeid, prosjektarbeid og øvinger, i tillegg til seminarer, kollokvier og selvstendig arbeid. Her forutsettes det at studenten ved selvstendig studium leter etter relevant informasjon, og deltar på gjesteforelesninger, diskusjonsmøter og andre faglige tilbud i eller omkring universitetsmiljøet på Ås utenom det ordinære emnetilbudet. Med andre ord stiller skolen flere krav til at studenten tar ansvar for sin egen opparbeidelse av kompetanse utover i studieløpet. Studenten må til en viss grad tilegne seg egen kompetanse ved egen innsats og engasjement (NMBU: Eiendom, 2016).

3.5 Kompetansen etter fullført 5-årig master

Etter endt studie forventer universitetet at kandidaten skal ha oppnådd læringsutbyttet innenfor generell kompetanse, kunnskaper og ferdigheter.

Generell kompetanse (NMBU: Eiendom, 2016):

- *kompetanse innen relevante juridiske, økonomiske, planfaglige og eiendomsfaglige emner og metoder til å kunne kommunisere med andre fagfolk og aktører i konkrete prosesser med arealbruk som tema.*
- *kompetanse innen tilegnelse og kritisk håndtering av faglig stoff på høyt nivå knyttet til egen profesjon og til kommunikasjon med andre relevante fagfelt.*
- *kompetanse innen analyse av komplekse eiendomsrelaterte situasjoner, men også til profesjonell syntese i form av konstruktiv problemløsning.*

Kunnskaper (NMBU: Eiendom, 2016):

- *en samlet profesjonell kompetanse som gjør kandidaten foretrukket til stillinger knyttet til avklaring og løsning av eiendomsrelaterte konflikter og problemer.*
- *En samlet profesjonell kompetanse som gjør kandidaten foretrukket til stillinger innenfor grunnerverv og ekspropriasjon og liknende transaksjoner med eiendom.*

Ferdigheter (NMBU: Eiendom, 2016):

- *kompetanse til å avklare og analysere eiendomsforhold*
- *kompetanse til å håndtere prosesser rundt endring av eiendomsforhold;*
 - *endringsverktøy og prosesser gitt i Jordskifteloven*
 - *tilsvarende endringer gjennomført utenom domstolen*
 - *kjøp, salg, grunnerverv, ekspropriasjon og andre transaksjoner med eiendom*

- eiendomsregistrering
- handlingskompetanse med sikte på løsninger av eiendomsproblemer.
- *Via studiets profesjonsrettede flerfaglighet utvikles gode holdninger hos den som skal operere effektivt og med tillit i slike situasjoner; troverdig egen kompetanse, analytisk og kritisk evne, ydmykhet, respekt og kommunikasjonsevne ovenfor andre fag og aktører.*

Etter endt studie og levert mastergrad, forventes det at kandidaten har innfridd de overnevnte kompetanse spesifikasjonene. Kandidaten skal nå være rustet til å søke jobb, samt inneha kompetanse nok til å få en jobb innenfor sitt fagfelt. Så - hva kan man bli etter endt utdanning på Eiendom? Hvilke jobber er kandidaten kompetent til?

“Masterprogrammet gir kompetanse til profesjonell håndtering av problematikk knyttet til eiendomsforhold, og sikte mot håndtering av eiendomsspørsmål, samt meling, koordinering og løsning av eiendomsrelaterte konflikter. Utdanningen oppfyller krav til å kunne kvalifisere seg til jordskiftedommer, men kvalifiserer også for et bredt spekter av arbeid med eiendomsfaglig spørsmål i private og offentlig virksomhet. Masterprogrammet gir et utgangspunkt for videre studier som innebærer tematiske utvidelser (naturfag, tekniske fag, kartfag, andre spesialister innenfor programmet), geografiske utvidelser (internasjonale perspektiver, utviklingsstudier) eller utdyping av deler av kompetansen (juss, økonomi, kartfag). Utdanningen er akseptert som utgangspunkt for å søke opptak til PhD-programmet innenfor fagområdet ved norsk og utenlandske universiteter” (NMBU: Eiendom, 2016).

Hvis en følger oppskriften NMBUs fagsider presenterer, skal kandidaten etter fem år som aktiv og faglig engasjert student tilfredsstillende de kompetansekravene universitetet mener næringslivet stiller til en kandidat til deres stillingsutlysning. Universitetet lover å stille rikelig med faglig input og forme kandidaten til profesjonell innenfor eiendomsfaget ved primært undervisning. Samtidig krever de at kandidaten er faglig engasjert i fagmiljøet til Eiendom, og i stor grad nedlegger egen arbeidsinnsats og bruker et visst antall timer til selvstudium (NMBU: Eiendom, 2016). Hvilke andre forhold er det som teller? Og gjør universitetet noe for å legge til rette for at studentene tilegner seg kompetanse og ferdigheter på andre arenaer?

- Hva med arbeidserfaring?
- Hva med engasjement i studentorganisasjoner?
- Hva med hvem du er som person? Akademisk sterk VS. Medmenneske VS. Leder?

3.6 Utdanning.no om mulighet for jobb, yrke og lønn for eiendomskandidater

Utdanning.no er en nasjonal nettportal for informasjon om utdanning og yrker, og har oversikt over utdanningstilbudet i Norge. Nettstedet gir oversikt over mer enn 5000 utdanninger i Norge, fra videregående opplæring til høyere utdanning, inkludert fagskoler og etter- og videreutdanning. Denne siden er kjent blant studiesøkende, samt studenter. Her inne finner en blant informasjon om krav til en selv, muligheter for jobb, mulige arbeidsgivere, gjennomsnittlig lønn osv. Dessverre viste siden for Eiendom svært lite informasjon, da de jobber med å oppgraderer webområdene sine. Vi kontaktet derfor utdanning.no per mail, og kom i kontakt med Harald Groven, web- og informasjonsansvarlig (Utdanning.no, 2016).

Vi ønsket en oversikt over hvilke jobber samtlige fast ansatte eiendomskandidater har. Han kunne vise til en oversikt over hvilke jobber samtlige fast ansatte hadde fra årsskiftet 2014/2015. Den viser at det er overingeniør kommer øverst på listen med flest ansatte. *“Overingeniør er en stilling som kan tillegges arbeidsleder- og/eller spesialistfunksjoner innenfor særskilte fagområder, permanente definerte arbeidsoppgaver, prosjektarbeid av lengre varighet (ut over 1 år)”* (Høgskolen i Østfold, 2006). Videre på listen finner vi de typiske yrkene som flere studenter nærmere relaterer seg til ut i fra intervjuer som jordskifteretten, ingeniør innenfor private firmaer, forvaltere og rådgivere. Da jordskifte kandidater innenfor ulike etater og ulike retninger for ingeniørarbeid. Man ser at yrkene med høyest antall ansatte kandidater fra Eiendom er de mest relevante yrkene, men også at enkelte kandidater havner i andre mindre relevante yrker, til tross for dette er yrker som krever utdanning på høyere nivå.

Samtidig ønsket vi informasjon over gjennomsnittlig årslønn for kandidater fra Eiendom. Utdanning.no viste til statistisk sentralbyrå (SSB) sine sider. På SSB sine sider er det vanskelig å skille Eiendom som egen kategori, men nærmeste relevante statistikk viser til at den gjennomsnittlige årslønnen for kandidater fra Eiendom ligger på hele 652 800 kroner. Denne årslønnen er visstnok uavhengig av antall år med arbeidserfaring (Statistisk sentralbyrå. u.å.).

3.7 Kvalitet i høyere utdanning

3.7.1 Innledning

Staten ved regjeringen er den øverste myndigheten i Norge, og legger føringene og de store linjene for all utdanning i Norge. I artikkelen ”Kvalitet i høyere utdanning” på regjeringens nettsider fra 28.12.2015, og i Sundvoldenerklæringen gjør regjeringen rede for hva de ønsker for universitetssektoren for fremtiden, og hvordan de ønsker å oppnå dette.

”Norge vil aldri bli billigst, men vi kan bli best”.

3.7.2 Kunnskapsdepartementets beskrivelse av kvalitet

Kunnskapsdepartementet beskriver kvalitet som et sammensatt fenomen og at det dermed ikke finnes noen enkel form for definisjon av begrepet. De skriver: *”Kvalitet i høyere utdanning ligger i det som formidles av kunnskap, kompetanse og ferdigheter. Og dessuten måten dette innholdet formidles på og blir lært. Helt sentralt er derfor læringsmål, innhold, programdesign, tilrettelegging, undervisning, arbeidsformer, veiledning og vurderingsformer. Men også innsatsen, forutsetningene og læringsstrategiene til studentene er med på å påvirke hvor gode læringsresultatene kan bli”* (regjeringen.no, 29.05.2016).

3.7.3 Norges internasjonale rolle

Ettersom Norge har en kunnskapsbasert økonomi, ligger fundamentet for verdiskapning og velferd i å realisere et kunnskapssamfunn, for å holde tritt med arbeidsplasser, kunnskap og

kapital som beveger seg over landegrenser. For å hevde oss i en internasjonal sammenheng, er det kunnskap som blir kriteriet for at vi skal kunne oppnå suksess og verdiskapning, går det frem av Sundvoldenerklæringen.

Et gjennomgående mål for både regjeringens artikler og dokumenter og for NMBUs strategi, er at norsk høyere utdanning og forskning tar sikte på en utvikling som gjør at norsk universitetssektor skal kunne hevde seg i en internasjonal sammenheng. Dette skal man oppnå gjennom investering av ressurser og innføring av tiltak som primært retter seg mot forskningsaspektet.

I Sunnvolderklæringen og i Stortingsmelding nr. 7 (2014-2015) ”Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024” er store økonomiske omstillinger og målbevisst finansiering en av de aller fremste og mest avgjørende grep. Dette skal kunne bidra til og være avgjørende for at Norge skal kunne bidra til å gjøre en forskjell og oppnå verdiskapning i en internasjonal sammenheng i et globalisert samfunn. Sundvoldenerklæringen er en del av den større stortingsmeldingen, som angir hovedtrekkene for hva regjeringen ønsker for høyere norsk utdanning og forskning. For at myndighetenes ønske om en internasjonal rolle skal kunne realiseres, har man formulert et mål:

”Øke andelen av finansieringen til universitets- og høyskolesektoren som er resultatbasert. Kriteriene for resultater skal utredes.”.

3.7.4 NOKUT

”Bidra til at samfunnet har tillit til studentenes kompetanse” er et av NOKUTs mange mål.

NOKUT har som hovedoppgave å dokumentere og informere om tilstanden i høyere utdanning, fagskoleutdanning og godkjent utenlandsk utdanning. Som et uavhengig forvaltningsorgan fører NOKUT tilsyn med utdanningsinstitusjoner og bidrar med faktabaserte råd som skal stimulere til økt utdanningskvalitet. NOKUT skal bidra til å sikre at studenter i Norge får en relevant utdanning som holder høy kvalitet.

- Godkjenne og føre tilsyn med institusjoner og utdanninger ut fra nasjonale og internasjonale standarder.
- Forvalte og utvikle virkemidler for å stimulere kvalitetsutvikling.
- Frambringe, sammenstille og analysere kunnskap om utdanning og kvalitet.
- Informere om utdanning og kvalitet.
- Skape møteplasser for meningsutveksling og sette viktige tema på dagsorden
- Gi råd til myndighetene og utdanningsinstitusjonene.

(NOKUT, u.å. *Om NOKUT*)

“...NOKUTs ambisjoner er å være en synligere samfunnsaktør, samtidig som NOKUT skal vil fortsette å styrke samarbeidet og dialogen med studentene, utdanningsinstitusjoner og samfunns- og arbeidslivet. Med denne strategien ønsker vi å stake ut retningen for et NOKUT som tar en

større rolle som ambassadør for utdanningskvalitet i det norske samfunnet i årene som kommer” (NOKUT, u.å. Kvalitetssikring og - utvikling).

Gjennom systematisk arbeid med kvalitet, skal lærestedene avdekke sviktende kvalitet i utdanningene og har selv ansvaret for å sikre kontinuerlige forbedringer i studietilbudene. Lærestedene skal også dokumentere kvalitetsarbeidet og gi styret rapporter fra dette arbeidet. NOKUT skal evaluere systemet for kvalitetssikring av utdanningen ved lærestedene. Systemene skal evalueres minst hvert sjette år. Lærestedene blir varslet om evalueringen minst seks måneder før evalueringen starter (NOKUT, u.å. *Evaluering av system for kvalitetssikring*).

3.7.5 Karrieresenteret ved NMBU

Karrieresenteret er en kompetanseenhet for karriereveiledning ved NMBU, som i samarbeid med studieveiledere, institutter og linjeforeninger sikrer nåværende studenter et godt helhetlig karriereutviklingstilbud. Dette betyr at senteret til enhver tid skal være faglig oppdatert i forhold til veiledning, trender i arbeidslivet, kurs og tester. Senteret skal være et positivt supplement til NMBUs øvrige virksomhet. Det skal også bidra til fokus på det å starte egen virksomhet og tilby veiledning for dette (Solerød L., 2016). Senteret består i dag av karriereveileder Mirjana Hodnekvam.

Karrieresenterets sitat, alle har en karriere; *karriere er ikke et formalisert utvekslingsforløp for de få, men et livsløp for alle. Når du tenker karriere bør du tenke på både faglig og personlig utvikling, tilpasset dine mål og forutsetninger. Det er en prosess der du skaper sammenheng mellom nåværende studier og fremtidige arbeid. Karrierebegrepet er derfor ikke helt avgrenset til arbeidslivet, men griper inn studiehverdagen, privatlivet og gjennom livsfaser (Solerød L., 2016).*

3.7.6 Hva er resultatbasert utdanning, og hva skal dette måles mot?

Wikipedia definerer *et universitet* som ”et begrep som i moderne tid først og fremst betegner institusjoner hvor det utføres forskning og gis høyere utdanning basert på forskning” (www.wikipedia.no/universitet). Videre definerer Store Norske Leksikon *universitet* som *en institusjon som har til formål å gi høyere undervisning i forskjellige fag og profesjoner, meddele akademiske grader og etter avlagte prøver og være senter for vitenskapelig forskning.*

Det er ingen tvil om at universiteter skal bedrive forskning, og at dette er forankret i hva det går ut på å drive et universitet. I samsvar med det som går fram av NMBUs strategidokument 2014-2018, finner vi i Stortingsmelding nr. 7 (2014-2015) et økt fokus på ressurser inn i og finansiering forskning, og det er ingen tvil om forskning er i førersetet hva angår høyere utdannings langsiktige perspektiv.

I strategien til NMBU finner man ambisiøse og luftige og kanskje til og med pompøse mål. Man finner redegjørelser om hvilke forutsetninger NMBU har som gjør at universitetet er i stand til å hevde seg i en internasjonal. Mange av forutsetningene er omformulert til strategier for hvordan universitetet kan ta steget og hevde seg i en internasjonal sammenheng. Det vi savner er ikke

nødvendigvis løsningene, men vi savner de konkrete tiltakene. Vi savner hva som kommer til å skje, hvilken virkning det vil få for oss studenter. Hva vi skal bli, være og stå for vet vi. Man har hørt begreper som ”fremragende utdanning og forskning” og visjonen ”Kunnskap for livet”.

Det er ingen tvil om at NMBU kan anses som ledende når det kommer til miljø- og biovitenskap. Det er det dagens universitet bygger sin verdiskapning omkring og sitt fundament på. Det som er noe mer uvisst er hvorvidt forskning, fremragende utdanning og forskning og verdiskapning utgjør en forskjell eller bidrar til en forbedring av den studiekvalitet NMBU skal og bør etterstrebe for de kandidatene de utdanner.

3.7.7 Kvalitet og fusjon

Målet med å ta høyere utdanning er tross alt at kandidatene skal sitte igjen med mest mulig læringsutbytte etter endt studie. Det kan være vanskelig å definere hva *god kvalitet* i høyere utdanning er. I tillegg varierer det enormt fra studieprogram til studieprogram. Regjeringen setter sine krav til universitetene som de må følge opp og rapportere om. Det er opp til hvert enkelt universitet og følge opp disse kravene.

NIFU (2016) hevder at det er vanskelig for universitetsstyret å jobbe strategisk, fordi *“...departementet på den ene siden har behov for å styre på nasjonalt nivå, samtidig som de har sterkt ønske om at styrene skal agere strategisk”*. En tolkning av dette er at Kunnskapsdepartementet drar alle *under en kam*. Samtlige av universitetene i Norge får krav av departementet. Er det dermed sagt at disse kravene er optimale for NMBU? Eller burde departementet tilpasse sine krav mer for hvert universitet?

Dersom NMBUs styringsmodell ikke fungerer optimalt kan dette føre til at studenter slutter, bytter studieretning eller bruker lengre tid på å fullføre utdanningen. Regjeringen har nå anbefalt høyskoler og universiteter å fusjonere for å oppnå høyere kvalitet på studiene og for å stå sterkere i en internasjonal sammenheng. De mener at fusjoner skal føre til bedret studiekvalitet ved universitetene.

3.8 Kvalitetsmelding NMBU 2015

Det ble i 2015 utarbeidet en kvalitetsmelding for NMBU. Her tok universitetet for seg statusen på egen studiekvalitet i 2015, og rapporten oppsummerte hvordan NMBU ligger an sett i forhold til andre universiteter. I rapporten fastsettes det tiltak for å bedre studiekvaliteten ved NMBU ytterligere, da det var mye å ta tak i. Under er det trukket ut noen hovedaspekter i kvalitetsmeldingen:

- At studentene skal fullføre på normert tid
- Læringsutbytteoppnåelse
- Undervisningslokaler

3.8.1 Fullføre på normert tid

Ved NMBU har det lenge vært slik at studentene går over normert tid for å fullføre sitt studieløp. Dette viser en rapport fra NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) fra 2013 (Kvalitetsmelding NMBU, 2015). Her kom det frem at det var lav gjennomføring og lite frafall blant studentene ved NMBU. Dette betyr at mange studenter gjennomfører utdanningen, men på lenger tid enn hva universitetet og Kunnskapsdepartementet ønsker.

I 2014-2015 ble det gjennomført en SHOT-undersøkelse, en landsomfattende undersøkelse som tok for seg studenters helse og trivsel (Kvalitetsmelding NMBU, 2015). Etter resultatene som fremgikk av denne nedsatte NMBU en arbeidsgruppe som skulle jobbe med tiltak og forbedringer. Tiltakene består i hovedtrekk av:

- Forbedre mottaket og fadderordningen for å redusere ensomhet, øke trivsel og redusere alkoholforbruk.
- Videreutvikle veiledningstilbudet for å redusere frafall, minske eksamensangst og øke studiemestringen.
- Videreutvikle emne og program med tanke på å sikre at det skapes arena for å bygge klassemiljø, og skape øvingsarena for muntlige presentasjoner og forventningsavklaringer”.
- Bidra til å etablere faglige og sosiale møteplasser for å redusere ensomhet og stimulere til nettverksbygging.

(Kvalitetsmelding NMBU, 2015)

Tidsbruken på studiene påvirkes mange faktorer, og kan blant annet gå utover gjennomføring av studiet på normert tid. Ofte velger studenter å bruke ekstra tid for å komme seg gjennom tunge semestre når de har mye å gjøre.

Er det bedre å bruke litt ekstra tid og heller fullføre, enn å *rushe* igjennom, bli utbrent og kanskje slutte? Vil studenten bli bedre kvalifisert for arbeidslivet dersom vedkommende har erfaring for eksempel fra jobb og fra verv i større studentorganisasjoner?

3.8.2 Læringsutbytte

Programrapportene til NMBU fra 2015 sier at NMBUs programmer legger til rette for at studentene skal nå definert læringsutbytte. Emne- og programsammensetning, faglig kompetanse og attraktivitet hos kandidatene vurderes som god, og de læringsaktiviteter og vurderingsformer som benyttes anses også som å bygge opp under læringsmålene (NMBU, 2015).

Studiebarometeret viser derimot noe helt annet. Studentene støtter ikke opp under det NMBU presenterer. Undervisning, veiledning, medvirkning, studie- og læringsmiljø ligger på et lavere nivå enn de øvrige indeksene i studiebarometeret (Kvalitetsmelding NMBU, 2015). Dette betyr nødvendigvis at studentene selv ikke er helt fornøyd med hvordan NMBUs studieprogrammer fungerer. NMBU har satt ned forslag til tiltak som skal foretas for å øke læringsutbytte i de ulike studieprogrammene:

- Det er foreslått tiltak som er ment å øke læringsutbytte for stort sett alle programmer, og i mange programmiljøer et bredt spekter av tiltak. Dekanene vil følge opp tiltakene i dialog med instituttene.
- Dekanene ved alle de tre fakultetene vil i 2016 ha oppmerksomhet på spredning av gode eksempler og utvikling av undervisnings- og vurderingsformer. Læringssenteret vil være en samarbeidspartner.
- Studieavdelingen/Læringssenteret vil i starten av 2016 utlyse midler til prosjekter innen innovativ undervisning.

(Kvalitetsmelding NMBU, 2015)

Her kan det stilles spørsmålstegn ved dekanenes gjennomslagsevne på instituttnivå. I Colbjørnsenrapporten kommer det tydelig frem at dekanene har veldig lite makt over instituttene. Det forekommer ofte *bypass* av fakultetene ved at instituttene har fått gjennomslag for å kunne rapportere direkte til rektor og ikke via dekanene (Colbjørnsen, 2016). Dermed kan det stilles spørsmål ved om slike tiltak er mulig å gjennomføre med den styringsmodellen man opererer med nå, og om dekanene og instituttene klarer å bli enige slik at læringsutbytteoppnåelsen kan bedres slik NMBU gir uttrykk for at den skal.

3.8.3 Undervisningslokaler

Årsrapporten fra Læringsmiljøutvalget ved NMBU 2015 sier at utvikling av rom, bygg og IKT går i positiv retning, og at systematisk oppgradering av undervisningsrom har gitt positive resultater over flere år (Kvalitetsmelding NMBU, 2015). Studentene trenger plasser de kan jobbe, samt gode forelesningssaler hvor det tekniske utstyret er i orden. Hvis dette ikke fungerer optimalt kan det skape hodebry og bremse effektiviteten. Det kan redusere studiekvaliteten fordi studentene ikke har tilgang på tilfredsstillende verktøy de benytter seg av underveis i studietiden, som for få leseplasser, dårlig ventilerte lesesaler og forelesningssaler og for få grupperom. NMBU har det siste året foretatt en oppussing av Ur-bygningen som er ferdig og skal tas i bruk fra høsten 2016. Dette kommer til å bedre undervisningslokalene for en del studenter.

3.9 Kan den økonomiske situasjonen påvirke kompetansetilbudet til kandidatene?

Det virker som det viktigste er å få flest mulig *superstudenter*. Hvis flere gjennomfører på normert tid betyr det for staten at mindre penger går tapt. En student som tar høyere utdanning ved offentlig universitet eller høyskole koster i gjennomsnitt 186 000kr per år. (NIFU, 2014). Det er lett å se at det kan være politisk motivasjon i å igangsette tiltak for å få flest mulig studenter til å gjennomføre på normert tid. Hvis en student tar et år ekstra vil det koste staten for studentplassen, men også det studenten eventuelt ville produsert i form av skatt hvis vedkommende hadde vært i jobb. Det er tydelig at mye av den politiske motivasjonen til Kunnskapsdepartementet er økonomisk. Hvis de fleste studenter fullfører på normert tid vil utdanningsinstitusjonene kunne utdanne flere fortære og dermed vil det bli flere arbeidende som betaler skatt til staten resten av sitt arbeidsliv.

3.10 Colbjørnsenrapporten "Et ambisiøst, lite universitet"

Det ble oppnevnt et eksternt utvalg 22. oktober 2015. Utvalget ble bedt om å ta en evaluering av NMBUs styrings- og ledelsesmodell. De fikk en tidsfrist på tre måneder og rapporten ble lagt frem for universitetets styre 21. januar 2016 (Colbjørnsen, 2016). Rapporten fikk navnet "Et ambisiøst, lite universitet". NMBU har høye ambisjoner for fremtiden. De skal produsere fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Det er viktig at den styringsmodellen NMBU velger, bidrar til å nå de målene universitetet setter seg. Dersom styringsmodellen er mer til hinder enn den bidrar til å fremme NMBUs ambisjoner og mål bør det foretas en omstrukturering.

I 2008 vedtok Stortinget at NMBU, den gang UMB, skulle fusjoneres med NVH. Det ble nedsatt et fellesstyre med representanter fra de to universitetene og de ble enige om at fusjonen skulle tre i kraft fra 1. januar 2014, noe som ble en realitet. Siden fusjonen startet har NMBU blitt styrt etter en 3-nivåmodell. Det vil si at det er universitetsstyret som sitter på toppen sammen med rektor. Under der er det tre fakulteter som styres av tre dekaner. Fakultetene består igjen av totalt tretten institutter. NMBU styres i dag av sytten styrer totalt, og det kan stilles spørsmålsteget ved om dette hensiktsmessig. Vil fusjonen fungere som grep i å bidra til å øke studiekvaliteten ved NMBU?

Slik det går frem av Colbjørnsenrapporten styres ikke NMBU optimalt i dag. Instituttene og universitetsstyret har for mye makt, mens rektor og fakultetene har for lite makt (Colbjørnsen, 2016). Problemet ligger mye i NMBUs budsjettmodell som gir til dels midler direkte til institutter basert på den til forskning og utdanning som utføres der. Dermed ønsker hvert institutt mest mulig penger for seg selv. Hvis to institutter samarbeider om fag osv., skal det foretas en internfakturerings mellom instituttene. Dette har vist seg lite hensiktsmessig, da dette fører til mer jobb. Instituttene leier da ofte inn eksterne til å utføre faktureringen, eller så gjør de jobben selv og bruker ressursene på å utvikle egne emner for sine studieprogram.

Instituttene står dermed veldig sterkt. Dette kan gjenspeiles av at instituttene er veldig gamle, mens fakultetene er forholdsvis nye. I tillegg rapporterer instituttene direkte opp til rektor, og ikke gjennom fakultetene. For at NMBU skal oppfylle sine ambisjoner om å markere seg som et internasjonalt universitet, faglig skreddersydd for å håndtere fremtidens globale utfordringer, må det utløses mer synergi mellom fagområdene (Colbjørnsen, 2016). Med unntak av VETBIO bidrar fakultetene ikke til at det blir realisert noen faglige synergier innad i fakultetene (Colbjørnsen 2016). Konklusjonen i Colbjørnsenrapporten er at NMBUs styringsmodell slik den er i dag ikke fungerer optimalt. Det anbefales at NMBU går over til en 2-nivåmodell hvor fakultetene fjernes. Det anbefales, og at rektor bør tilegnes mer makt enn hun har i dag. En slik endring vil kunne føre til mindre styrer og dermed bedre kommunikasjon mellom disse. Det vil i tillegg kunne føre til bedre samarbeid på tvers av fag og NMBU er et steg nærmere sine mål og ambisjoner.

En fusjon er starten på noe nytt, noe annerledes og spennende. Det skaper store omveltninger, og universitetet må tenke i andre retninger på mange områder. Ved et lite og ganske nytt universitet

som NMBU, med sine sterke institutter og lange tradisjoner, er ikke en integrasjon gjennomført over natten. Det tar tid for de ansatte og studentene å omstille seg, venne seg til nye regler og ordninger. Er det mulig å se hvordan dette kan ha påvirket studiekvaliteten ved NMBU? Siden sammenslåingen tro i kraft for ca. 2,5 år siden er det vanskelig å si om det har hatt stor innvirkning på studiekvaliteten.

Det er midlertid lagt ned mye tid og penger i denne fusjonen. Mye av dette går til nybygg og oppussing av lokaler. Dette kan på sikt føre til økt studiekvalitet for mange. Helt nye lokaler og nytt utstyr fører til at studentene kan få bedre læringsutbytte og dermed økes studiekvaliteten. Denne investeringen vil selvfølgelig gagne mange av de ansatte ved NMBU også. Problemet med en slik investering er at noen studenter får mye nytte av dette, mens andre får mindre.

I Colbjørnsenrapporten kommer det tydelig frem at fusjonen har ført til bekymring blant de ansatte og studentene. En så stor omstrukturering fører til mange nye endringer og nye regler som må følges. Mange av de ansatte merker dette veldig godt, og dette skaper tydeligvis bekymringer hos mange. Dette kan igjen gå utover kvalitet i undervisningen da ansatte må bruke tid på omstrukturering i tillegg til sine vanlige oppgaver. For studentene kan det være frustrerende å sitte "nederst" og ikke helt få med seg hva som skjer høyere opp i systemet. I tillegg har det kommet frem en bekymring blant studentene med tanke på økt antall studenter. De peker på at flere nye studenter kan føre til at det gode studentmiljøet her på Ås endres (Colbjørnsen, 2016).

På lang sikt vil nok fusjonen kunne bedre studiekvaliteten ved NMBU i sin helhet. Hvis dette skal skje må NMBU ha en styrings- og ledelsesmodell som fungerer optimalt. Det må være fremdrift og kontinuitet i alle ledd, og det må være god kommunikasjon på alle plan. Med en stabil ledelse som har klare rammer og et velfungerende styre vil NMBU på sikt kunne øke studiekvaliteten. Er det da fusjonen i seg selv som skal få æren, eller er det omstruktureringene som følge av fusjonen som er vinneren? Det må uansett settes inn tiltak, for slik det er nå mangler mange ansatte og studenter sin tilhørighet til NMBU. De føler tilhørighet til sitt institutt og til sine fag heller enn selve universitetet (Colbjørnsen, 2016).

4. Teori

4.1 Definisjoner

4.1.1 Visjon

En visjon kan defineres som et bilde av en fremtidig tilstand. En visjon er altså en slags fremtidsdrøm. En visjon gir et fremtidshåp og en drivkraft til å gjennomføre noe (Cappelen Damm AS: Merkur, u.å).

NMBUs visjon er kunnskap for livet, og av strategidokumentet går det fram at denne uttrykker universitetets overordnede mål om å bidra til å sikre fremtidens livsgrunnlag gjennom fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon (NMBU, "strategi i 2014-2018",

u.s, u.å). Visjonen er ganske tvetydig. Kunnskap for livet uttrykker at her lærer vi noe og opparbeider oss kunnskap om et fagområde som vi skal bære med oss inn i arbeidslivet og inn i verden for å gjøre en forskjell, og at vi skal gjøre det for at vi skal utvikle en mer bærekraftig hverdag.

NTNUs visjon er kunnskap for en bedre verden, og fremgår i strategidokumentet som omhandler universitetets strategi fra 2011- 2020 utgitt i 2011. NTNU har i de siste tiår vært et stort, profilert og høyt ansett universitet som har blitt en rollemodell for andre universiteter og høyskoler og noe de kan sammenligne seg med. Det er et slags ideal på undervisningsportal i Norge. Det er ikke så rart at NMBU ser til NTNU når de skal sette en god visjon og strategi.

4.1.2 Mål

”Mål kan defineres som en ønsket tilstand på et fremtidig tidspunkt. Målene skal være noe som vi skal styre mot. De skal danne grunnlag for de beslutningene som blir tatt. Målene skal gi et uttrykk for hva organisasjonen ønsker å oppnå. De skal virke samlende på de ansatte og bidra til en felles identitet og lagånd. Målene gir noe å måle resultatene mot. To typer mål, kvalitative og kvantitative. Kvalitative mål er ikke tallfestet, men ofte generelle. De kan for eksempel gi uttrykk for hvordan man ønsker å bli oppfattet på markedet. Kvantitative mål er alltid tallfestet. De er konkrete og tidsbestemte og så entydig at både ledelsen og de ansatte har den samme oppfatningen av dem” (Cappelen Damm AS: Merkur, u.å).

Krav til målene

- ”Målene må være hierarkiske, ordnet trinnvis i en pyramide med de overordnede målene øverst. De overordnede målene skal være retningsgivende for mange år og målsette bedriftens visjon og forretningsidé” (Cappelen Damm AS: Merkur, u.å).
- ”Målene må være realistiske, det må være mulig å oppfylle dem og slik basert på en grundig analyse av situasjonen” (Cappelen Damm AS: Merkur, u.å).
- ”Målene må være konsistente, det må ikke være innbyrdes motstridende” (Cappelen Damm AS: Merkur, u.å).

4.1.3 Strategi og taktikk

”En strategi er lederens plan eller angrepsmåte for å nå et mål. Strategi handler mer om hva som skal gjøres enn hvordan noe skal gjøres.” ”Taktikk handler om fremgangsmåten for å løse en oppgave, mens strategi handler om det underliggende for oppgaven, for eksempel hvorvidt man bør gjøre oppgaven. Hvilke ressurser man har til rådighet for utførelse og hva som skal legges til grunn for å vurdere om målet er oppnådd eller ikke” (Wikipedia: strategi/taktikk, sist oppdatert 2016).

4.1.4 Studiekvalitet

Studiekvalitet er vanskelig å definere, siden det er en sum av flere faktorer. Hovedargumentet er at studiekvalitet må peke fremover slik at studentene utdannes til morgendagens samfunn (Halvor Hektoen, 2015). Dag Rune Olsen, rektor på universitetet i Bergen formulerte utdanningskvalitet

og kvalitetsutvikling slik: *"Det viktigaste grunnlaget for utdanningskvaliteten ved universitetet er at utdanninga er forskingsbasert, at ein vektlegg oppdaterte kunnskapar i alle fag og har vilje til pedagogisk kvalitet", "Evaluering og tolking av evalueringstiltak er viktige føresetnader for kvalitetsutvikling. Kvalitetsarbeidet innan forskning og utdanning er ein del av den løpande akademiske debatten"*. (NMBUs studiekvalitet- hva er god studiekvalitet?, side 19, 2015)

5. Metode

5.1 Valg av metode

For å angripe vår problemstilling, måtte vi velge en eller flere metoder. En metode defineres av Store Norske Leksikon som en planmessig fremgangsmåte (Tranøy, 2014). Selve problemstillingen angir ofte hvilke metode som bør benyttes. Med tanke på at vår oppgave handler om hva som faktisk teller i arbeidslivet etter endt utdanning, var det nødvendig å intervju de ulike partene som studenten, universitetet v/rektor, studieveiledere og forelesere og parter i arbeidslivet.

De to analysemodellene som blir brukt i markedsundersøkelser er kvalitativ og kvantitativ metode. Disse metodene har veldig stort forskjell i omfang. Valget vårt var å gjøre kvalitative undersøkelser. Det ville gi oss muligheten til å intervju personer som kunne mye om emnet, og kunne bidra til å sette temaet i ulike perspektiv. Vi fant det som en utfordring å skulle lage en bra nok spørreundersøkelse slik at detaljer som studiekvalitet og personlige erfaringer med veiledere og studiegang kunne bli vektlagt, og benyttet oss derfor ikke av kvantitativ metode. Derfor valgte vi å bruke kun kvalitativ metode i oppgaven.

5.2 Kvalitativ metode

En kvalitativ undersøkelse har fokuset på den enkeltes oppfatninger og meninger (Mogstad, 2011). Slike undersøkelser blir ofte gjennomført som et intervju, så svarene vil ikke kunne fremstilles statistisk (Malt, 2015). Det er mer fokus på tendenser i svarene enn direkte fellestrekk, og hver enkelt person er bevisst valgt pga. av sin posisjon eller tilknytning til temaet som skal bli undersøkt. En kvalitativ undersøkelse er i stor grad rettet mot en målgruppe, hvor spørsmålene er ofte stilt med forbehold om forkunnskaper i emnet. En styrke for de kvalitative undersøkelsene er at de ofte får frem personlige meninger og holdninger, og eventuelle uklarheter kan oppklares underveis. Dette ved at det skapes et bånd mellom intervjuer og informanter.

En svakhet er at det er vanskelig å trekke konklusjoner ut fra svarene som kommer frem eller det å avdekke feilkilder. Det kan fort oppstå misforståelser i en intervjusammenheng, enten ved at spørsmål misforstås av informatant eller at svaret er vanskelig å forstå for intervjuer. Dette kan karakteriseres som støy, eller hvor en av de involverte av intervjuerne overstyrer og fremmer sine meninger til stor påvirkning på de andre, ved for eksempel å forme spørsmålene etter sin mening. Dette er ikke heldig, derfor var alle obs på dette i intervjusituasjonen slik at minst mulig støy skulle oppstå.

5.3 Intervjuet

5.3.1 Planlegging

I forkant av intervjuene satte gruppen først opp spørsmål som skulle stilles til de ulike trinnene, studieveileder, forelesere, karriereveileder, NOKUT og arbeidslivet. Med tanke på ressurser, ønske om å intervju flere informanter, og med hensyn på vedkommendes tid til å svare valgte gruppen å gjøre de fleste av intervjuene ved å sende ut et spørsmålsark. Informantene mottok spørsmålene på mail og svarte helhetlig på dette. Dette fant vi meget hensiktsmessig da intervjuprosessen gikk raskere.

5.3.2 Utvalg

Vårt utvalg av informanter har alle en tilknytning og relevant bakgrunn for å besvare spørsmålene, i kraft at de er forelesere, veiledere eller studenter selv. Vi har også forsøkt å rekruttere informanter fra kunnskapsdepartementet, NOKUT og rektor selv. Alle informanter har mottatt spørsmålene skriftlig. Noen har svart direkte på spørsmålsarket og returnert på mail, og andre har gruppen hatt personlige intervju med. Vi har valgt et tilfeldig utvalg av studenter, og de har vi kun hatt korrespondanse på mail. Vi har avtalt med informanter som ikke er anonyme og som kan gjenkjennes i materiale, hva som blir sitert og ikke. Etiske hensyn har blitt drøftet innad i gruppen både i planlegging og formulering av resultat.

Intervjuguiden har blitt noe tilpasset til den rollen informanten har til studieforløpet.

Alle informanter ville ha verdifull erfaringer og meninger om problemstillingen, da de alle hadde nærhet til temaet.

- Arbeidslivet ved forskjellige bedrifter
- Karriereveileder ved NMBU, Mirjana Hodnekvam
- Studieveileder for Eiendom, Monica Vestvik
- Tre forelesere ved ILP
- Studenter 1.-5. trinn ved Eiendom, samt kommende student og ferdige kandidater

5.3.3 Under intervjuet

Under selve det personlige intervjuet var minst to av medlemmene i gruppen med. Dette for at en kunne lede intervjuet og en kunne styre båndopptaket. Dette ble avtalt med informant før intervjuet startet, og ble gjort hvis informanten tenkte det var greit å bli sitert. Alle uklarheter underveis i intervjuet ble oppklart ved direkte spørsmål, ellers var avtalen med informant at ytterligere spørsmål ble sendt på mail.

5.3.4 Etter intervjuet

Etter intervjuet ble innholdet på båndopptaket transkribert, for så å bli utformet videre til en tekst.

5.4 Kandidatundersøkelse ved ILP

Som et ledd for å sikre at kvaliteten i utdanningen ved NMBU, utføres det jevnlig kandidatundersøkelser. Det gir også et viktig bidrag i utviklingen av program og emner. Det er egne kandidatundersøkelser for mange av programmene som gjennomføres årlig eller periodisk. Disse omfatter hvordan studenten tilpasses til arbeidslivet, på mange ulike områder. Noen

eksempler er sysselsetting, type yrke, lønn, vurdering av utdanningens kvalitet og relevans. Målsettingen til universitet er å gjennomføre jevnlig kandidatundersøkelser som omfatter alle kandidatene (Granvin, 2016). Undersøkelsen inneholder omtrent 100 spørsmål, hvor studenten kan velge forskjellige svaralternativer.

5.5 Feilkilder

En mulig feilkilde er at det oppstår støy, noe det lett kan forekomme ved bruk av kvalitativ metode. I en intervjusituasjon kan partene misforstå hverandre og utsagn blir feiltolket. Gruppen kan ha misforstått informasjonen fra sine referanser, og det kan ha ført til at tolkningen og drøftingen av kilden ble feil.

6. Data

6.1 Synspunktene på studiekvalitet og hva som teller i de ulike nivåene

6.1.1 NOKUT

Vi kontaktet NOKUT for mer utfyllende informasjon om kvalitet og kompetanse knyttet til NMBU og nærmere bestemt for Eiendom. Vi stilte spørsmål direkte til problemstilling, hvor vi blant annet ønsket å vite hva de mente arbeidslivet forventer av kandidater fra Eiendom, hvilken kompetanse det er som teller og hvordan kandidaten skal skape en best mulig kompetanse? Vi kom i kontakt med rådgiveren i seksjon for akkreditering og rådgivning og han forteller at *NOKUT har ikke foretatt kandidatundersøkelse av den typen du skisserer i spørsmålslisten. Programansvarlige ved NMBU bør selv gjøre slike relevansstudier, men det er generelt ikke noe vi har oppsyn med.* NOKUT ønsket ikke svare utenom resultater fra undersøkelser som de kunne referere til, da de ikke hadde slike referanser ønsket de derfor ikke svar.

6.1.2 Karriereveileder

Vi intervjuet karriereveileder hos Karrieresenteret til NMBU, Mirjana Hodnekvam, om blant annet hennes samarbeid med studieveiledere, med vekt på hvordan implementering av endringer i arbeidslivet påvirker studieløpet. Siden det kun er en karriereveileder på NMBU, følger Hodnekvam opp alle studieveilederne ved universitetet. De møtes en gang i måneden i *forum for studiesaker*. Diskusjonen føres mellom Hodnekvam, studieveilederne og flere fra studieavdelingen. Karriereveileders rolle i disse møtene er å representere arbeidslivet. Hodnekvam fortalte at hun kun ved spesielle anledninger har fortalt om endringer som har skjedd siden forrige møte.

Som et forslag til at selve overlappingen kunne bli bedre mellom studieveileder og karriereveileder, foreslo vi å legge alle studieveilederne under Karrieresenteret. Dette var Hodnekvam uenig i, da hun mente at studieveilederne burde forbli på instituttet, i nærhet til

fagmiljøet for den enkelte. Det hun derimot forslo var at hvert institutt også skulle ha en karriereveileder, i tillegg til studieveilederne. Da trodde hun både at overlappingen kunne bedres, samt at virkene kunne utfylle hverandre i mye større grad.

Studieveilederne har ansvar for fagene ved sitt institutt, og de styrer arbeidet av fag som skal tas bort eller settes til i samarbeid med Undervisningsleder på instituttet. Ifølge karriereveileder tar denne prosessen lang tid, og hun er selv litt usikker på hva som faktisk skal til før et fag blir endret. I forhold til hennes rolle i prosessen svarer Hodnekvam: ”Det jeg sier (i forumene) behøver ikke nødvendigvis føre til at det blir noe endring, siden det tar så lang tid før en får tatt bort et fag eller får et nytt osv. ” Den delen bidro hun egentlig ikke til i, bortsett fra at hun sier ifra ved enkelttilfeller som kan innvirke på lengre sikt, som når oljemarkedet falt.

Da overføringen fra karriereveileder til studieveileder er såpass lav, er det vanskelig å tro at relevansen i forhold til hvilke fag som etterspørres i arbeidslivet vurderes i alle fag. Dette er en utfordring for NMBU, men også for academia generelt ifølge Hodnekvam. Selve omstillingen som universiteter og høyskoler gjør med tanke på arbeidslivet går for tregt. Hodnekvam presiserer det som en av sine ankersaker at arbeidslivet burde vært inkludert i større grad hos universitetene og høyskolene, for å hele tiden oppdateres på hva behovet i arbeidslivet alltid er. Hun referer til arbeidslivet som eksperten på hva som trengs.

Ut fra intervjuene med studentene kom det frem at det var vanskelig å opprette kontakt med studieveileder. Dette ser vi på som et bekymringsmoment, da mange studenter trenger hjelp ved valg av valgfag og siden valgfrihet i tillegg er så stor på Eiendom. Er det nok studieveiledere per institutt? Det er for det meste tre stykker per institutt, men det antallet er noe hvert institutt selv bestemmer da det går på bruk av ressurser. Grunnen til at mange av studieveilederne var så vanskelig å få tak i, trodde Hodnekvam, var at studieveilederne har flere andre, administrative, oppgaver i tillegg til det å være der for studentene.

Helt avslutningsvis spurte vi Hodnekvam om hvilke trinn som besøkte henne mest. Det var 4 og 5.klassinger, noe som ikke er overraskende, da de trenger blant annet hjelp til jobbsøking. Hvert år starter det ca. 1000 nye studenter ved NMBU, det tilsier at ca. 1000 også uteksamineres hvert år. Hvis alle disse skal veiledes av én person angående sin karriere, kan nok dette være omfattende arbeid for denne ene personen. Som et universitet med mål om å være i toppsjiktet for kvalifiserte kandidater, er det påfallende at det ikke er større fokus på å få disse kandidatene opp og frem ved mye fokus på karriereveiledning.

6.1.3 Kandidatundersøkelse ILP

6.1.3.1 Hensikt

Hensikten med kandidatundersøkelsen fra 2015 var å kartlegge ferdige kandidaters arbeidslivstilknytning og deres vurdering av utdanningen ved NMBU. I denne analysen av rapporten har vi tatt for oss resultatene fra ILP, hvor Eiendom er en del av studieprogrammene. Tallene nevnt under kommer frem fra hvem som svarte på de forskjellige oppgavene.

6.1.3.2 Aktiviteter under studiet

Kandidatundersøkelsen gjort fra 2015 viser til hvilke aktiviteter tidligere kandidater bedrev, samt hvordan de har fått nytte av det senere i arbeidslivet. Tallene viser at over halvparten av de som svarte på undersøkelsen hadde jobb ved siden av studiet, mens de resterende hadde ikke jobb eller brukte sommerferien på jobb. Av de studentene som hadde jobb under studiene, mener over halvparten at jobben var relevant for utdanningen. Hele 65 stykker forteller at de hadde studierelatert kontakt med arbeidslivet. Når det gjelder frivillig engasjement viser tallene til at 72 stykker som hadde hatt frivillig engasjement innenfor fagpolitisk arbeid, politisk arbeid, humanitært arbeid, studentarbeid eller annet arbeid, mens 49 stykker skriver at de ikke har hatt frivillig engasjement. Av de som har hatt frivillig engasjement mener 38 stykker at disse aktivitetene har i stor grad vært nyttige for dem i arbeidshverdagen.

Når det gjelder frivillig arbeid, er det som nevnt mange ulike organisasjoner. Det er også et nokså stort spenn mellom de ulike vervene både innenfor organisasjonene og mellom organisasjonene. Med andre ord; det er forskjell på en kjøkkenfunksjonær for UKA og lederen av studentdemokratiet, samtidig som det er forskjell på lederen av UKA og lederen av studenttinget. Det er ulike oppgaver, ulikt ansvar, samt er studentens studieretning ikke konstant lik. Det vil si at det er ikke alltid rollen til en student i et frivillig engasjement har direkte relevans til studiet, og om man er funksjonær innenfor bar for UKA skal det litt til for at dette finner en direkte relevans eller fordel ovenfor arbeidslivet. Trolig er det derfor folk har svart slik de gjør. Hvis en sammenligner de 38 kandidatene som mener de har hatt svært stor nytte av sitt frivillig engasjement i arbeidshverdagen med intervjuene vi gjorde med studenter på Eiendom i dag, handler dette trolig om det å lære å ta og ha ansvar, be om og utvise tillit, om samarbeid, drive noe og produsere noe. Ikke nødvendigvis av direkte relevans for den faglige delen av studiet, men heller i en større helhet med personlige egenskaper som en del av kompetansen knyttet til det generelle arbeidslivet.

I løpet av studietiden er det noen studenter som også velger å dra på utveksling et eller flere semester. Kandidatundersøkelsen viser til at ved ILP er det 82 stykker som sier at de ikke har vært på utveksling, mens 18 stykker forteller at de har vært på utveksling. Et resultat som viser at det ikke er så mange som drar på utveksling, men av de som har vært på utveksling svarer de fleste at oppholdet i utlandet har vært en fordel når de har søkt jobb. Dette er også noe Karrieresenteret fremstiller som noe positivt å ha på CVen.

6.1.3.3 Overgangen fra utdanning til arbeidsmarkedet

Et kapittel i kandidatundersøkelsen viser til overgangen fra utdanning til arbeidslivet, hvor det er knyttet spørsmål mot nettopp det. Resultatene viser at 47 stykker fikk arbeid etter å ha søkt på stillingen. 26 stykker begynte i en stilling de hadde blitt tilbud før fullført studie, 7 stykker begynte i en stilling uten å søke, mens 12 stykker fortsatte å studere og 5 stykker var arbeidsledige i over 6 måneder. Hovedgrunnen til de arbeidsledige var for alle at de ikke hadde fått jobber som de hadde søkt på. Disse tallene viser i noen grad likhet til tallene studierådgiveren

la frem om at cirka 98% prosent av studentene som fullfører mastergrad i Eiendom går ut i jobb etter endt studie. Tallene viser også at de går ut i relevant jobb, noe som kandidatundersøkelsen samtidig kan bekrefte da 54 stykker svarte at de fikk en svært relevant jobb, 29 stykker en relevant jobb, mens 15 stykker svarer verken eller, eller at jobben er mindre relevant. De fleste forteller også at de kun trengte søke på rundt 5 stillinger før de fikk jobb. For mange kan det føles som et mas om å få seg jobb, og ikke minst et press. Resultatene fra undersøkelsen viser at de aller fleste søker jobb før de avsluttet studiet, og da spesielt i løpet av det siste semesteret. Det semesteret hvor en fortsatt går på skolen og skriver mastergraden. For mange er det en trygghet å starte søknadsprosessen tidlig for å ha sikkerhet i jobb når masteroppgaven leveres, noe tallene fra undersøkelsen også viser da flertallet får jobb før de leverer masteroppgaven.

Ferdige studenter kan søke i alle sektorer, og de fleste går inn i stillinger som fast ansatte. Sammenlignet med våre intervjuer og analyser av NMBU sine hjemmesider angående jobbmuligheter, samsvarer disse resultatene relativt godt. Det er gode muligheter for å få jobb etter endt utdanning innenfor Eiendom ved NMBU, det er ingen selvfølge at tilbudet om jobb faller ned i hendene dine, men hvis en gjør en innsats skal en være på god vei, og veien er nødvendigvis ikke lang.

6.1.3.4 Bruk av Karrieresenteret

Vi har vært i kontakt med Karrieresenteret hvor vi intervjuet Mirjana Hodnekvam. Hun er i dag den ansvarlige for Karrieresenteret, ettersom hun den eneste som jobber der. Hun forteller at Karrieresenteret er godt brukt, men at kapasiteten kunne vært større, noe man også kan analysere seg frem til etter resultatene som vises i kandidatundersøkelsen. Den viser nemlig til at det er få som har utnyttet seg av Karrieresenteret i sin tid som student, både av den veiledningen og de kursene det tilbyr. Det skal sies at de som har unyttet seg av tilbudet er veldig fornøyde. Når de spør; *i hvor stor grad mener du det er viktig å ha et Karrieresenter ved NMBU som kan bistå studentene i overgangen mellom studier og jobb*, svarer noen at det er viktig, men de fleste svarer at de ikke vet. Vet studenter om Karrieresenteret? Hodnekvam forteller at hun aktivt jobber med å fortelle om hennes rolle og Karrieresenteret i de første ukene førstestudentene starter på Ås, og at hun har et tett samarbeid med studentrådgiveren. Men er førstestudentene målgruppen? Hva med de som går den siste tiden sin på masternivå? Er karriere kanskje mer aktuelt for dem? Flere studenter vi har vært i kontakt som går nå studerer sitt fjerde år på NMBU forteller at de aldri har hørt om Karrieresenteret før. Burde Karrieresenteret i større grad knytte seg nærmere studieveilederne? Burde hver studieretning ha en egen karriereveileder?

6.1.3.5 Hva er det som teller - for studenten?

Studenter stiller seg spørsmålet; hva er det som teller? Hva må jeg gjøre for å få jobb? Hva forventer arbeidslivet av meg? Hva om man snur litt på spørsmålet; hva er det som teller for studentene? Hva er det studentene ønsker at skal være utslagsgivende, hva ønsker studenten av arbeidslivet?

Ut fra våre intervjuer med studentene fra Eiendom er flere enige om at frivillig engasjement er noe de alle legger vekt på. Her mener de selv de lærer mye. For selvsagt er skole den viktigste grunnmuren, men det er ansvaret man har i tillegg som gir deg den ekstra kompetansen. Samtidig forteller Hodnekvam ved Karrieresenteret også at dette er noe arbeidsgivere setter som et viktig kriterium for kompetanse når de søker nye folk. Kandidatundersøkelsen har også tatt for seg spørsmål i forbindelse med hva som er viktig for kandidatene med arbeidslivet, hva det er som teller for dem. Resultatene viser at blant annet at karrieremuligheter, samfunnsutvikling, stabilitet og trygghet, frihet, samarbeid, læring og utvikling er viktige faktorer ved en stilling for kandidatene ved ILP. Samtidig viser resultatene at slikt som inntekt og mulighet for lederoppgaver er noe viktig, mens eksempelvis en internasjonal karriere ikke er like viktig. Resultatene viser også til at de aller fleste føler at jobben dere oppfyller disse ulike temaene, samt opplever de at deres kvalifikasjoner samsvarer med arbeidsoppgavene i jobben deres.

6.1.3.6 Utbytte av utdanning

Når en har studert fem år ved universitetet på studiet Eiendom er det naturlig å forvente at en har et visst utbytte av tiden, og man har tilegnet seg kompetanse man får bare ved å ha tatt denne utdanningen. Eiendom har en dose obligatoriske emner som alle studentene må ta for å få godkjent utdanningen, men samtidig har de, sammenlignet med andre studieretninger ved ILP, svært mange valgfag. Dette gir dem muligheten til å spesialisere seg innenfor ulike temaer eller lære litt av alt. Ut i fra intervjuene fremstiller studentene at de valgfrie emnene til tider er noe frustrerende fordi det både er vanskelig å velge og det er mangel på relevante fag. De svarer også at de syns det er positivt at de får muligheten til å jobbe tverrfaglig med andre institutter og studieretninger. Resultatene fra kandidatundersøkelsen viser til det samme, for av de som svarte på dette spørsmålet mente nesten alle at de hadde fått godt utbytte og hadde lært av det tverrfaglige samarbeidet. Samtidig viser resultatene at kandidatene mener de har god kompetanse innenfor konkrete løsninger, skriftlig og muntlig fremstilling, presentasjonsteknikk, jobbe selvstendig og med gruppearbeid. Også å kunne føre en faglig diskusjon, å kunne knytte kontakter og bygge relasjoner. På den andre siden mener flere at de har manglende kompetanse innenfor de mer praktiske ferdighetene.

For utdanningen generelt viser resultatene fra kandidatundersøkelsen at kandidatene syntes at utdanningen ga dem en solid faglig basis som gjør dem aktuelle for ulike typer arbeid innenfor deres fagfelt. Nesten alle svarte at kunnskapen fra basisfagene og de grunnleggende fagene er nyttige i deres arbeid, samt fra de anvendte emnene. Samtidig er studentene fornøyd med studiets faglige innhold og ikke minst undervisningskvaliteten. Derimot er kandidatene misfornøyd med utdanningens vekt på samarbeid med arbeidslivet og veiledningen de har fått i forbindelse med overgangen fra studie til jobb, men at den generelle veiledningen og rådgivningen fra lærere har vært god.

6.1.3.7 Generelt om NMBU

Kandidatene opplever at NMBU har et veldig godt omdømme som utdanningsinstitusjon blant arbeidsgivere, samtidig som de opplever at deres utdanning spesielt er etterspurt i arbeidsmarkedet. Alt i alt er de fleste tilfreds med utdanningen sin fra NMBU (Kandidatundersøkelse, 2015).

6.1.4 Studieveileder ved ILP (institutt for landskapsplanlegging)

Vi ønsket å undersøke statistikk i forbindelse med studentene ved Eiendom og tok derfor kontakt med Monica Vestvik, studieveileder for Eiendom ved NMBU.

6.1.4.1 Studiets tilpasning til arbeidslivet

Vi ønsket å vite hvordan ILP aktivt jobber for å møte arbeidslivets behov for kompetanse, og rådgiver Vestvik kan fortelle at; *ILP gjennomfører jevnlig møter med aktører i arbeidslivet som vi har et nært samarbeid med. Dette er aktører som ansetter mange av våre ferdige kandidater. For eksempel Domstoladministrasjonen, Statens vegvesen, Oslo kommune m.fl. Det gjennomføres også jevnlig undersøkelser som viser hvor våre ferdige kandidater får jobb etter endt utdanning, lønnsnivå, arbeidsoppgaver osv. Med jevne mellomrom skal studieprogrammet ved NMBU gjennomgå en ekstern evaluering. En slik evaluering vil blant annet innkalle et panel av representanter fra arbeidsmarkedet for å se på kompetansebehovet og hvordan utdanningstilbudet samsvarer med dette behovet.*

Sett i sammenheng med intervjurunden vi gjorde med studentene, viser det til at studentene er stort sett fornøyde med hvordan studieløpet er lagt opp, men da spesielt når det gjelder de obligatoriske emnene. Når det gjelder de valgfrie emnene som de må legge til i studieløpet sitt for å oppnå nok studiepoeng, finner de ikke disse like relevant. Flere mener det er mangel på relevante valgfrie emner, samt at det er vanskelig å velge. I tråd med at studentrådgiveren ikke er lett å få kontakt med, er dette en utfordring for flere studenter. Eiendom, og jordskifte i sin tid, er en av de eldste utdanningen ved universitet, og likevel mener studentene at de ikke finnes tilstrekkelig mengde relevante fag til sin utdanning. Er Eiendom blitt *for* bredt? Har det sklidd ut av rammene, eller har samfunnet utviklet seg? Kanskje et forslag kan være flere obligatoriske emner med relevans for å oppnå mindre forvirring?

Vestvik sitter i programrådet for Eiendom og forteller at hun opplever at programrådet er svært endringsvillige i takt med hva samfunnet etterspør av kompetanse. I programrådet sitter det også to studentrepresentanter, og Vestvik mener disse er flinke til å komme med endringsforslag og forteller at i mange tilfeller har disse forslagene blitt tatt til følge og iverksatt.

6.1.4.2 Studentrepresentantenes kommentarer til Vestviks utsagn om endringsvilligheten til programområdet

Vi tok kontakt med studentrepresentantene i programrådet for Eiendom for å høre om de kan si seg enige i sitatet til Monica.

”Jeg er enig i de fleste påstandene til Vestvik, men jeg tror ofte at endringsvilligheten kommer av to grunner: ”småsaker” som enkelt lar seg inkorporere, og at det er et generelt lavt engasjement fra studentene på M-EIE, slik at sakene ofte er lite debattert eller problematisert av studentene” forteller en av studentrepresentantene, og den andre sier seg enig. I tråd med intervjuene av studentene kan en trekke en kobling mellom at studentene kanskje ikke er så engasjerte da de i grunn virker relativt tilfreds med fagene de har og hvordan det er lagt opp. Det skal nevnes at studentrepresentantene er femteklassinger noe som kan ha en påvirkning på hva de velger å legge vekt på og hvilke saker de engasjerer seg for, noe de også sier seg enige i. Sett i sammenheng med kommentarer fra intervjuene der studenter uttrykker at de første årene kan være forvirrende, da de lærer mye om *alt* og til tider ikke helt forstår hva de studerer. Det er først når de bikker over i tredje klasse at de ser det stor bildet og får en bedre oppfatning av studiet. Derfor kan situasjonen være at studentrepresentantene eksempelvis har kjempet for endringer av de første årene.

Videre forteller studentrepresentantene at de blir hørt og at forslagene går igjennom, men at de sakene som går igjennom er av de forslagene som også engasjerer lærerne. Når det gjelder den praktiske gjennomføring av endringene er det vanskelig for representantene å se denne endringen da de ikke sitter lenger enn et år som er for kort tid for at de får opplevd endringen. Burde det vært tre studentrepresentanter fra årskullene første-, tredje- og femteklasse, for å sikre at en dekker hele studiet på alle nivåer? Når en går i femteklasse er det hele fire år siden første klasse, og diskusjonen rundt de fagene er kanskje ikke like engasjerende, og motsatt. Slik studentrepresentantene fremstiller situasjonen handler dette mer om å få studenter til å engasjere seg og tørre å stå imot overfor ledelsen og lærerne for å få til en endring.

6.1.4.3 Ønskelige forandringer

Når vi spør Vestvik om det er noe hun kunne ønske seg var annerledes, svarer hun; *jeg kan ikke se at det er noe som ikke fungerer*. Sammenlignet med intervjurunden med studentene, er det ikke noen store spesifikke situasjoner som kommer frem her. Studentene er riktignok ikke helt fornøyd med Vestvik når det kommer til å få kontakt. På den andre siden er de veldig fornøyd med rådgivningen når de først får den, men det skjer ikke med det første. Har Vestvik ansvar for for mange studenter?

6.1.4.4 Studentveileders hverdag

Vi spurte Vestvik hvordan hverdagen som studentrådgiver for Eiendom er, og hun forteller at hun syntes det er både spennende og givende å snakke med studenter og kunne bidra til å løse

utfordringer i studiehverdagen. Hun forteller også at det er mange som oppsøker henne. De vanligste samtalene hun har i løpet av en arbeidsdag er med studenter som har spesielle utfordringer i løpet av studietiden sin (psykiske utfordringer, alvorlig sykdom osv.), og med studenter som har spørsmål knyttet til oppbyggingen av studieløpet, tilrettelegging for utvekslingsopphold, valgfrie profiler og innpassing av ekstern tidligere utdanning.

Typiske spørsmål fra studentene:

- Jeg vil gjerne reise på utveksling, hvordan går jeg frem? Hvilke fag kan jeg få godkjent osv.
- Jeg har fag fra annet universitet eller høyskole som jeg vil søke om å få lagt inn i graden min ved NMBU. Hva gjør jeg?
- Jeg klarer ikke å ta eksamen i alle de fagene jeg er meldt opp i dette semesteret. Trenger hjelp til å ordne planen min.
- Jeg har opplevd noe vanskelig i privatlivet mitt og klarer ikke å ta eksamen. Kan vi ta en prat?
- Jeg har en diagnose som gjør at jeg trenger å få tilrettelagt studieløpet mitt. Kan du hjelpe meg?
- Jeg er usikker på om jeg har begynt på det rette studiet. Kan vi ta en prat?

6.1.5 Forelesere ved ILP (institutt for landskapsplanlegging)

6.1.5.1 Bakgrunn for intervjuene

Hensikten med intervjuene vi gjorde med faglærere var å søke informasjon fra dem som møter studentene direkte. Nærmere bestemt informasjon om hvordan utdanningen av kandidater på Eiendom tilrettelegges for å dekke de faglige kravene bransjen har og setter. Det er essensielt å vektlegge at innholdet i det følgende kun er basert på samtale med foreleserne og mer eller mindre sammenfattet er teksten sitater fra intervjuene vi hadde med disse. Vi intervjuet følgende fagpersoner ved ILP.

- Einar Bergsholm, førstelektor ved seksjon for eiendom og juss
- Håvard Steinsholt, førsteamanuensis ved seksjon for eiendom og juss.
- Einar A. Hegstad, førsteamanuensis ved seksjon for eiendom og juss.

6.1.5.2 Intervju med Håvard Steinsholt og Einar A. Hegstad.

Innledningsvis ønsket vi å vite hvilke fag de underviser i på instituttet, og hvilken del av kompetansen til kandidaten deres fag bidrar til å dekke. Håvard Steinsholt er emneansvarlig for APL100 – introduksjonskurs for profesjonsstudium i By- og regionplanlegging. Dette er det første kurset som studentene på Eiendom møter. Steinsholts andre store fag er EIE320; Ekspropriasjon og grunnnerverv. Grunnnerverv er noe ferdige kandidater ofte håndterer i sin arbeidshverdag, og eksempelvis ved ansettelse i Vegvesenet er dette en særdeles relevant del av den nødvendige kompetansen.

Vår andre informant er Einar A. Hegstad, som sitter i programrådsutvalget for Eiendom og er lokal tillitsvalgt ved instituttet for landskapsplanlegging (ILP). Hegstad underviser i innføringsemne i EIE100, som i bunn og grunn er studentenes første møte med fagfeltet. Hegstad er også ansvarlig for EIE200 som går på eiendomsregistrering og matrikkel, altså eiendomsdanning. Han vil til høsten også være involvert i EIE306 som er et fag i forhandling og konfliktbehandling.

Vi ønsket å vite hvorvidt den utdanningen jordskifte kandidaten tilbys på universitetet stemmer overens med de krav som settes av bransjen.

Steinsholt er raskt ute med å poengtere at det moderne mennesket ikke er ferdig med sin utdanning når det forlater universitetet. Markedet er ute etter et mangfold som gjør at både arbeidsgivere og arbeidstakere trenger en viss mengde *påfyll* for å kunne holde tritt med utviklingen. Steinsholt mente det var *kjernen* universitetet bidrar med, en basiskunnskap for alle som skal arbeide med eiendom i en juridisk-økonomisk forstand.

Hegstad supplerte med at instituttet alltid har kontinuerlig kontakt med bransjen, *markedet*, hver gang man har revisjoner eller arbeider med det strukturelle rundt studiet. Dette er et eksempel på hvordan akkurat Eiendom tilpasses til arbeidsmarkedet ved å følge opp nye krav. *“I bunn og grunn gir selve studieprogrammet de utdanningsmessige krav i forhold til å kunne bli jordskiftedommer”*, utdypet Hegstad videre. Mange bedrifter tilbyr ytterligere opplæring etter ansettelse, og hvis kandidaten eksempelvis skal arbeide i jordskifteretten sendes vedkommende gjennom et lite studieløp ved oppstart. Slik må det nødvendigvis være, da det ellers hadde ført til en smalere spesialisering i studieprogrammet, som igjen hadde ekskludert andre fagområder man kan arbeide innenfor i bransjen.

Det må nødvendigvis være slik med et profesjonsstudium som Eiendom, at jordskiftedommeren ligger i bunnen som et krav. Det innebærer nødvendigvis å inngå noen kompromisser i studieløpet, supplert med hva universitetet er i stand til å tilby rent ressursmessig. I tillegg er arbeidsmarkedet for jordskifte kandidaten bredt, ved at det er flere andre næringer som har interesse av den kunnskapen kandidatene innehar.

Vi ønsket videre å høre hva foreleserne mente var de fremste styrkene en kandidat har ved fullført utdanning. *“Det ligger en styrke i dette med den faglige bredden, som også blir rapportert utenfra. En kandidat fra eiendom er kjent i mange miljøer i bransjen, nettopp fordi kompetansen er så bred”*, forteller Steinsholt. Videre forteller han at et inntrykk er at kandidaten ikke har en fagarroganse man kan møte hos andre spesialister. Denne ydmykheten innebærer også at kandidaten er kjent for å kunne kommunisere med folk i faglige grupper, men også med utenforstående, eksempelvis grunneiere. Enten det er planlagt fra instituttets side eller ikke, fremheves kandidatens utpregede kommunikasjonsevne som en styrke. Sammen med den faglige bredden ser kandidaten at andre spesialister har vesentlig kunnskap å bidra med, samtidig som man har språk nok fra sin egen utdanning til å kunne diskutere og kommunisere med dem. Kandidaten er i stand til å sette andre faggruppers bidrag inn i en kontekst, som utgjør en styrke som gjør at man blir en veldig viktig kommunikasjonsperson når man havner midt i sårne

grupper. *Det tror jeg er en kjempestyrke som kandidater fra NMBU er kjent for. Med en slik kjennskap til ulike fagområder og med en bred kompetanse, blir en kandidat fra Eiendom en slags edderkopp i faglige nettverk*”, forteller Steinsholt.

Utdanning av kandidater fra Eiendom finnes både på UiB og NMBU, men Hegstad bemerker at at utdanningene er ganske så forskjellige. Da en eiendomskandidat fra NMBU har et fortrinn på juss-, eiendomsfags-, og plankompetansen, får kandidatene fra Bergen en geomatikkkompetanse man ikke får ved NMBU. Så det er ikke slik at utdanning av kandidater fra NMBU har et monopol, men ved en annen fagkombinasjon blir de muligens mer ettertraktede i mange bedrifter.

Vi spurte hva Hegstad og Steinsholt mente om myndighetenes og universitetets fremtredende satsning på forskning. Hva har dette å si for et norsk profesjonsstudium som befinner seg i et universitetsmiljø som setter forskning og forskningsbasert utdanning i førersetet? *“Dette byr på utfordringer, selv om vi prøver å holde profesjonsutdanningsfanen høyt”*, sier Steinsholt. Begge understreker at en ikke skal være for snar med å klage på ressurstilgang, men at det etter deres mening ligger noe i universitetets retorikk og i systemene omkring dets syn på forskning som *skurrer*. Det er en generell utvikling etter deres syn at det blir færre og færre profesjonsutdanninger ved dette universitetet, delvis på grunnlag av dette fokuset på forskning. Man prøver å vise til og holde fokus på at man skal utdanne kandidater som skal lære et eget håndverk, og at utdanningen da vil innebære opplæring og ikke primært forskning.

Til tider blir det foreslått at all undervisning på NMBU skal foregå på engelsk, noe som kan anses som absurd om man ser på en norsk profesjonsutdanning som Eiendom. Det er vanskelig å få til en profesjonsutdanning som primært tjener et norsk fagmiljø, som foregår på norsk språk med norsk juss. Norsk juss er jo norsk språk, og å skulle undervise dette på engelsk ville gått dramatisk utover kvaliteten på utdanningen, mener Steinsholt. Når det er sagt bygger man opp studieplanen med et blikk på den internasjonale sammenhengen, med diskusjoner som særtegnert de som utdannes i familien *land administration*.

Med tanke på utformingen av emnebeskrivelsen på NMBUs nettsider, stilte vi spørsmål ved hvorvidt denne er tilstrekkelig beskrivende og representativ for hva som faktisk er tilfellet. I følge Steinsholt og Hegstad har denne blitt *kvernet* mange ganger, men understreker at instituttet selvfølgelig står inne for at det som står der er riktig. Det kan dog stilles spørsmålstegn ved om denne appellerer til og dekker det 19-åringer trenger å vite for å bli interessert, og om det stemmer overens med det som er realiteten i studieprogrammet. Målet med emnebeskrivelsen er nettopp at den skal kommunisere med potensielt søkende ungdom, samtidig som den må *holde vann* rent faglig fra universitetets side. De to sidene er ikke alltid like lett å forene i en kort tekst. Skal man skrive en god og beskrivende tekst for 19-åringer må man til enhver tid vite hvilke knagger og referansepunkt menneskene man kommuniserer med har, noe som kan være utfordrende. Da teksten skal inneholde det faglige synet universitetet ønsker å fokusere på, er det utfordrende å ikke havne på detaljnivå og bruke fagvokabular.

De forteller at dette er noe man utfordres på i studiets helhet. Fra emnebeskrivelsen og presentasjonen av studiet til hvordan man legger frem studiets innhold i undervisningen.

Tidligere hadde de aller fleste mennesker noen mentale knagger knyttet til jordbruk og skogbruk, og det er det angivelig færre som har nå. Dagens studenter har også noen slike referansepunkt, men disse er vanskeligere å dechiffrere, sier Steinsholt. Med knagger menes de erfaringene i livet som ligger forut kandidatens tid ved universitetet, som man kan bygge på for å skrive en slik tekst slik at den skal kunne forstås, eller *”så det svinger litt”*, som Steinsholt sier.

Videre fremgår det av samtalen at det er vanskelig å visualisere Eiendom knyttet til å skulle vise visuelle eksempler. Et bilde av et grensemerke er ikke all verdens, men å gå ut og se og diskutere det som er *mulig* å se for seg er noe helt annet. Dette er en del av fagområdet i likhet med andre juridiske-økonomiske fag. Det å kunne se hva man holder på med kan være vanskeligere for studentene i dette fagfeltet enn i andre fagfelt. Hegstad forteller at det er dette studentene pleier å si når de har vært ute i felten og ser på en konkret sak. *”Åh, dette burde vi gjort mer, sier studentene. For da er vi ute og ser på det virkelige livet”*, forteller Hegstad.

Det skjedde en studieplanrevisjon for Eiendom i 2010. Vi ønsket å høre forelesernes erfaringer med denne, og om hvordan det har ført til at studentens opparbeidelse av kompetanse underveis i studieløpet ble forbedret. Før studieplanrevisjonen i 2010 var studiet preget av en langt mer tradisjonell vitenskapelig modell som innebar at studiet var bygd opp med grunnfag. Ofte visste folk noe om jordskifte før de kom til studiet. Dette førte til at studentene i tidligere tider hadde den juridisk-økonomiske forståelsen, som man hele tiden har i bakhodet på Eiendom.

Med tiden oppdaget man at studentene var usikre på hva det var utdannelsen deres dreide seg om. Derfor ble det tatt grep i studieplanen ved å fjerne de fagene som ikke var relevante og heller fokusere på å få de relevante fagene tidlig i studieløpet. Dette for å bedre forståelsen av faget på et langt tidligere stadium. *”Vi liker å tro at dette har vært en viss suksess”*, sier Hegstad.

Med tanke på grunnfagene som statistikk, kjemi og matematikk i de tidligere studieplanene, var dette oppsettet preget av et positivistisk syn i universitetsverdenen, sier Steinsholt. Hvis man var god i jordbunnskjemi var man i stand til å verdsette jord. Det var ideen, men det viser seg å være relativt lite interessant når man faktisk skal ut og verdsette jord når man ser på hvordan verden faktisk henger sammen. Det er noe med systemet og tankegangen som ikke *henger på greip*. Det er ikke teknologi eller automatikk, det er fag basert på kunnskap.

Vi ønsket å vite hvordan instituttet kommuniserer med markedet, for at studiet hele tiden har mulighet til å tilpasse seg de krav til utfordringer man vil møte på i arbeidslivet.

Foreleserne forteller at de årlig møter og kommuniserer med Domstolsadministrasjonen (jordskifteretten) og Statens Vegvesen, og etter de samtaler vi har hatt med akkurat disse bedriftene ser vi at kommunikasjonen her er god.

I tillegg er det en stor virksomhet med hensyn på etterutdanning på instituttet. Ved siden av de formelle møtene har man god kontakt med tidligere studenter som ringer fra bransjen i andre sammenhenger når man har kontakt på annen måte. Instituttet får også årlig tilsendt temaer fra bedrifter som vedkommende bedrifter ønsker studentene skal skrive om på masteroppgaven. Dette pekes på som et viktig bidrag til kontakten med bransjen, nettopp for å kunne tilpasse

kandidater til hva det er behov for i arbeidslivet, som er til hjelp for å kunne følge med på utviklingen av fagfeltet.

Kontakten man får med eksterne sensorer har også en funksjon i vurderingen av studiet og kan føre til at studiet ledes en annen vei. Både rent strukturelt og for innholdet i undervisningen, trigget av at det er et felt sensor mener studentene kollektivt skorter på.

Håvard Steinsholt mener det er tre typer ferdige studenter. Det er de som mener at dagens studenter skal få akkurat samme utdanning som de selv fikk, eller de som er veldig opptatt av at studentene får trening og opplæring i problemer og utfordringer de har i sin arbeidshverdag. Den siste gruppen er de som har forståelse for at man må utdanne folk både med de kreftene og ressursene man har, men også folk som skal fungere på mange ulike fagområder.

Når samtalen beveget seg inn på en eventuell sammenslåing av faglige enheter er det klart ILP er bekymret for hvordan den fremtidige ledelsen og organiseringen av en eventuell ny faglig enhet vil strukturere seg. Man er bekymret for å bli mindre synlige dersom man puttes i en større boks. Steinsholt hevdet at sammenslåing ikke ville påvirke utdanningen av kandidater - ikke med en gang. ILP kan fortsette å ta i mot studenter til studiet bygget på den ideen man har om profesjonsutdanningen i dag. Uansett hvordan instituttene blir slått sammen vil studiene den første perioden konsentrere seg om å drive studiet på akkurat samme måte man alltid har drevet det. Videre vil fagmiljøene være opptatt av om den eventuelle sammenslåingen vil by på problemer for ens egen hverdag og for ens egne studenter, og dette er det en viss grunn til å tro og frykte. Spesielt de nye styringssystemene som blir innad på en ny faglig enhet.

Einar A. Hegstad sitter som lokal tillitsvalgt på instituttet, og mener den prosessen som foregår ikke er heldig. Det kommer nye alternativer til sammensetninger hele tiden, og det går så fort i svingene at man ikke rekker å puste. Det nærmer seg tiden hvor dette skal vedtas, men det er fortsatt mye fokus på detaljer. På mange måter kan man si at foreleserne stiller seg det samme spørsmålet som vi stiller oss; er dette noe som fremmer kunnskapsbasert utdanning og bidrar dette til økt studiekvalitet i studentenes hverdag?

Vi stilte også foreleserne spørsmål om deres formening om den strategien som foreligger for NMBU 2014-2018. Nærmere bestemt hvordan denne kan ha effekt for Eiendom som et profesjonsstudium, og hvordan den fokuserer på forskning og forskningsbasert utdanning.

”Det er et munnhell i mye av det som er i forskningspolitikk på alle nivåer, at det er de beste forskerne som er best til å undervise, også når det gjelder å undervise om forskningsfronten. Det tror jeg ikke noe på, jeg tror det er feil”. – Håvard Steinsholt.

Ikke helt feil, fortsetter han, for de som underviser må jo nødvendigvis ha grep om metoder og skjønne hva som foregår, men er mer jevnt fordelt. Det finnes toppforskere som er gode på undervisning, men det finnes også folk som ikke driver den forskningen selv som er grusomt flinke til å formidle det, naturligvis.

Videre er det tvilsomt at noen norsk universiteter kan komme i noen internasjonal forskningsfront. Den strategien og visjonen som fremmes i dette dokumentet skaper en del ekstraarbeid, frustrasjoner og dilemmaer for profesjonsutdanningen, men også for profesjonsbasert forskning. NMBU kan trolig komme på verdenstoppen i norsk tingsrett også, mener Steinsholt, men legger til: ”*Men vi prøver å holde profesjonsutdannings-fanen høyt her, i slike forum hvor dette kommer opp i. Men det virker som om den retorikken der (om NMBUs fokus på forskning) bare kvernes rundt kontinuerlig*”, sier Steinsholt.

I følge Steinsholt går det en åndskamp i universiteter om dagen som går på språk som har mange fasetter, den er nyansert og skiftende. Blant annet er den mellom *internasjonale fag-fag* og profesjonsfag. Og denne debatten har kun en dimensjon, mener Steinsholt.

Avslutningsvis har vi hele prosessen stilt spørsmåltegn ved hvilken rolle *utdanning* har i målsettinger som ”fremragende forskning og utdanning”. Hvilken rolle har utdanning for universitetet, på ILP og for Eiendom, sett opp i mot forskningsaspektet?

Hegstad mener det er en trend på seksjonen at det har blitt flere folk på eiendom og juss, og at det er mer rom for forskning som naturligvis fører til at det forskes mer. Dette gir også en mer forskningsbasert undervisning. Noe så enkelt som å øke antallet på stipendiater på Eiendom fra to til tre, er en indikator på at forskningen aldri har vært i nærheten av å være så stor på seksjonen som den er nå. Det er viktig og helt nødvendig at det foregår forskning i miljøet, understreker Steinsholt. Han mener også verden er mer sammensatt enn som så. Hvis man skal forstå det slik at det er toppforskerne som bør og skal være best til å undervise forskningsbasert. Det tror han blir for enkelt.

6.1.5.3 Intervju med Einar Bergsholm

Einar Bergsholm har arbeidet ved universitet i 15 år, og underviser i JUS110 (innføring i eiendomsjuss), JUS210 (eierådighet og rettigheter i fast eiendom) og JUS311 (overføring av fast eiendom). Alle kurs er jussfag, nærmere bestemt tingsrett – det juridiske feltet som omhandler rettsreglene vedrørende materielle ting, løsøre og fast eiendom.

Vi spør Bergsholm samme spørsmål som de andre fagpersonene vi har hatt kontakt med, om hvilken del av kandidatens kompetanse hans kurs er ment å dekke, og i hvilken grad disse sørger for kandidatens faglige bredde.

Bergsholm sier at det er lett for ham å si det, men han hevder at tingsrett er helt sentralt i en kandidats totale kompetanse om fagfeltet, fordi det handler om rettigheter i fast eiendom. *På en måte er det det man holder på med på eiendom, nettopp rettigheter i fast eiendom.* Han forklarer faget på mikro- og makronivå. Mens hans fag innebærer mikroforståelsen av praksisen og hvordan fagfeltet blir sett på når man kommer ut i verden, vil et makroperspektiv være de sidene av faget som er mer sosiologisk. Det som er større og gir en mer tverrfaglige forståelse dekkes av andre fag.

Videre spør vi også Bergsholm hvilke fordeler han har inntrykk av at kandidaten fra eiendom særkjennes for i markedet. Svaret her er i likhet med andre svar vi har fått - det er bredden. Bergsholm vil også dra fram forhandlingsaspektet som et fortrinn og en styrke hos kandidater fra NMBU. Han har inntrykk av at mange av kandidatene er populære i bransjen rett og slett fordi det er så lette å ha med å gjøre. De har fått trening i å ikke låse seg fast i en eneste profil, som kan ha noe å gjøre med en faglig bredde og en faglig ydmykhet kandidaten har.

Også Bergsholm spør vi om hvordan studieplanrevisjonen fra 2010 har påvirket studentens tilegnelse av kunnskap og opparbeidelse av kompetanse. Dette har Bergsholm tenkt en del på, men viser til viktigheten av at hans fagfelt er juss, og det blir derfor hans fokus når man tar opp spørsmålet om studieplanen. Han mener det i mange tilfeller er en uenighet om hvilken plass jussen skal ha i forhold til de mer tradisjonelle eiendomsfagene. Det er noen ganger slik at juristene tenker at jussen er det viktige, mens eiendomsfagmiljøet tenker at eiendomsfagene er de viktigste.

”Også tenker alle at det viktigste er det de selv gjør, og det gjør det ofte litt vanskelig å vite hvilke elementer i studiet som er essensielle”. -Einar Bergsholm

Videre stiller vi spørsmål ved den informasjonen NMBU gir om studieprogrammet, blant annet på nettsiden, men også om problematikken rundt at studentene er usikre på hva det er de studerer.

Bergsholm vinkler spørsmålet annerledes enn vi ville ventet – han svarer at man kan ikke tenke på eiendom som et yrke selv om det er en profesjonsutdanning. Man har muligens klarere bilder av andre profesjoner, og det kan være disse ikke sliter på samme måte med å tydeliggjøre det i begynnelsen av utdanningen. Eksempelvis leger, advokater og sykepleiere kommer opp. Desto fortere man står ovenfor profesjoner som har flere elementer i seg slik Eiendom har, desto viktigere og mer utfordrende blir det å få frem innholdet i faget.

Bergsholm mener man muligens må leve litt med at Eiendom ikke er et entydig studium. Det er riktignok en profesjon, men det er ikke et yrke. En profesjon som baserer seg på kunnskap det er behov for på mange ulike områder. Man har ikke en spesiell yrkesprofil, men man går fra universitetet og ut i verden med en viss ballast.

6.1.6 Eiendom som profesjonsstudium

Artikkelen *“Undervisningen i jordskiftefaget 1859 - 2015. Fra Håndtverksopplæring til profesjonsutdanning til opplæring i evidensbasert håndverksutøvelse”* tar for seg viktige omstruktureringer i jordskiftefaget fra 1859 og frem til i dag, samt drøfting av ulike årsaker til denne utviklingen av studiet. Hovedfokuset ligger på jordskifte, nå Eiendom, som profesjonsstudium. Vedlegg 3 er en oppsummering av artikkelen, og dette avsnittet baserer seg på dette.

Studiet har utviklet seg enormt fra det startet i 1859 og frem til i dag. Hovedendringen ligger i hvilke fag som er satt sammen og som skal utgjøre Eiendom og gjøre deg skikket som jordskiftedommer. Dagens fagkombinasjoner baserer seg mye på samfunnsvitenskapelige fag, samt mye juss. Dette gir kandidatene en bred kompetanse innenfor sitt fagfelt. Denne egenskapen bidrar til at jordskifte kandidatene ved NMBU er veldig ettertraktet.

Jordskiftestudiet var tidligere basert på de mer naturvitenskapelige fagene som kjemi, matematikk, fysikk, jordlære osv. I en tid hvor “bonde” var det største yrket og bytting av jord skjedde ofte er det klart at jordskifte kandidater var ettertraktet. Etter endt studie jobbet kandidatene ute i “felt”. De var ute på jordene, verdsatte jorda og eiendommen før skifte. Dette gjelder i mindre grad i dag enn for 100 år siden. I dag jobber jordskifte kandidatene på flere områder, og ikke like spesifikt som før. Samfunnet har gjennomgått en endring, og for å følge trenden slik at studiet og kandidatene fortsatt er attraktive, var nok fagkombinasjonene i jordskifte også nødt til å endres. Jordskifte er kanskje ikke et like sterkt profesjonsstudium som det en gang var, men det har tilpasset seg et samfunn i endring noe som gjør at faget fortsatt lever i dag.

6.1.6.1 Resultatrefleksjon - Eiendom som fagfelt

Foreleserne mener man ikke er i stand til å utdanne et ferdig produkt på et slikt studie, og at dette heller ikke er retningen man går i. Det å produsere en kandidat helt ferdig og klar for jobben som jordskifte kandidat ville nødvendigvis innebære å spise av annen kompetanse kandidaten har mulighet til å tilegne seg. En kandidat fra eiendom sitter igjen med en kompetanse som berører mange ulike fagfelt og betegnes som svært bred, som gjør kandidaten til en *edderkopp i faglige nettverk*. Dersom bedriftene belager seg på og opererer med å tilby en mikroutdanning når kandidaten kommer i arbeid er dette noe som gir antydning til å fungere, sett i en større sammenheng.

Dette betyr ikke nødvendigvis at de ulike fagområdene ødelegger for hverandre, men at markedet opererer på en måte som gjør at studiet står i den posisjon at de *kan* utdanne en kandidat som er *nesten* klar for arbeidslivet på mange ulike fagområder. Man utdanner muligens ikke kandidater som er perfekte og absolutte, men som har vært innom mange ulike fagfelt, og i tillegg har en ydmykhet og respekt for disse fagfeltene. Dette er en kvalitet ved kandidaten som er ansett som ettertraktet i bransjen, forteller intervjuene våre oss.

Tanken kan også lede til at studiet muligens har blitt *for* bredt, med en *for* god tilpasningsevne til en skiftende og nyansert bransje. Kan man snu på det, og påstå at bransjen formes av studiet til en viss grad?

”På slutten av dagen er det nok vi som sitter i marmortårnet her og skuer inn i fremtiden og spør oss selv; hva trenger et menneske, som skal operere som profesjonell i eiendom, sett i et juridisk-økonomisk-praktisk perspektiv? Hva er det dette mennesket trenger på lang sikt?” – Håvard Steinsholt.

Av det som tidligere er diskutert, ser man på et studie som i dag har en lang historie, med hensyn på bytte av studiets navn, og en endring av fokus og retning som har ført til en utvidelse, basert på endringer i fagområdet. Det våre intervjuer viser oss, er at man hele tiden prøver å ha et løpende samarbeid med fagfeltet og bransjen for å finne ut *hva er det markedet trenger, og hva kan vi gjøre for å gi markedet det det trenger*. Av det som kom opp i intervjuene vi har hatt, ser det ut til at eiendom gjør en gjennomgående god jobb på akkurat dette, i tillegg til at kontakt med ferdige kandidater i arbeidslivet ser ut til å ha en klar effekt på hvordan fremtidig utvikling av eiendom blir.

Når man ser på problematikken i at studentene ikke får grep om utdannelsen sin, er det mange aspekter som kommer inn i bildet. Våre intervjuer forteller oss at man må finne en balanse mellom å gi så konkret informasjon som mulig for at Eiendom skal kunne selge, samtidig som man ikke skal bruke for mye fagspråk for å forklare innholdet, som kan bidra til å skremme. Da man oppdaget at det var usikkerhet om hva det var utdannelsen gikk ut på ved at studentene sluttet, prøvde man å fjerne de fagene som ikke var relevante og få inn de relevante fagene på et tidlig stadium i studieløpet. Dette kan ha bidratt til at studentene tidligere får en bedre forståelse, men åpner også for spørsmål om hvilke fag som *ikke* er relevante i et så bredt felt. Hva er relevante fag i en profesjonsutdanning der navlestrengen er jordskifte, men som har blitt supplert av nye fagområder som eiendomsteori, forhandling og verdsetting?

Etter de intervjuene vi har hatt med fagpersoner på Eiendom, viser det seg en situasjon det ikke er lett å få tak på. Det burde riktignok vært gitt en mer helhetlig fremstilling av profesjonen i starten, men at det til tider har vært utfordrende å få det til. Dette fordi det har vært ulike syn og tanker om dette innad på universitetet og hva ulike meninger om hva som har vært det viktige å få vist.

Av intervjuene våre kommer det også frem, kan det sies, at det *var enda verre før*. Da var man mer opptatt av å forme studiet etter en mer tradisjonell vitenskapelig modell generell for akademia. Dette innebar å ha et tydeligere fokus på grunnfag. Det innebar de mer fysiske aspektene av å drive juridisk-økonomisk-praktisk fag på eiendomsfaget, og tok med seg geologi, matematikk, kjemi og statistikk inn i studiet. Ofte visste folk noe om jordskifte før de kom til studiet, og hadde i det minste kjennskap til konseptet. I dag er det vanskeligere å vite hvilke knagger man kan henge de ulike aspektene av et slikt bredt fagfelt på.

Når man beveger seg inn på spørsmålet om hvordan grep som fusjon og sammenslåing av faglige enheter arbeidet skal fremme studiekvalitet og kompetanseheving, er dette et tema som fremstår som sårbart for ILP. Dette er i aller høyeste grad en utfordring for instituttet, både med tanke på at det vil påvirke fagmiljøene, men også når man snakker om forskningsfokus. Det ligger noe i bunnen av retorikken, i det systemet universitetet skaper rundt forskning som middel mot internasjonal anerkjennelse – ja rett og slett innstillingen universitet har til forskning. Hadde eiendom og universitetet vært laget for å *tjene* næringslivet hadde det vært annerledes. Det er ikke et universitet primært er. Det er en forskningsbasert institusjon der utdanning baseres på forskning, og de som underviser må også drive forskning.

”Det er ikke bra for folkehelsa med en arbeidsgiver som har en retorikk som aldri passer deg selv. Over tid er ikke det bra i det hele tatt. Do no harm – ikke skad det som allerede fungerer”
- Håvard Steinsholt

Dette økende fokuset på forskning og oppmerksomheten rundt forskningsbasert utdanning kan sies å *ikke passe* for Eiendom. Det er i bunn og grunn en norsk profesjonsutdanning som handler om å behandle og håndtere et norsk fagfelt, og man kan stille spørsmål ved hvorvidt eiendom kan drukne på et universitet som setter forskning og ikke opplæring i fokus.

6.1.7 Studentene

6.1.7.1 Studenter ved ILP

Vi spurte studentene hva som gjorde at de valgte å studere Eiendom ved NMBU, gjengangeren i svaret er den praktiske vinklingen av juss og økonomi i ett, noe som også viser seg å være de fagene studentene føler de får best kompetanse i gjennom studiet. Samtidig refererer flere til gode jobbmuligheter, som de blant annet har fanget opp via NMBU sine hjemmesider. Samtidig ønsket vi vite hvilke forventninger de hadde til selve studiet før de begynte. De fleste hadde ikke stort med forventninger, da de ikke viste så mye om studiet. De som kjente til studiet, forteller at de forventet mange gode forelesere og praktiske temaoppgaver. Verdt å nevne er en student som nevnte opptakskravet til studiet, og studenten syntes det var lavt i forhold til andre studier som hadde juss som hovedfag. Hun gjorde seg opp tanker om det skyldtes at studiet er så vanskelig. Dette hadde hun i ettertid funnet ut at ikke stemte, da studiet var tyngre enn hun hadde forventet. Videre handlet spørsmålene om selve studiet og studietiden. Først ut var spørsmål om studentene mener forventningene har blitt innfridd, noe stort sett alle mente de hadde gjort. Og de som ikke hadde så mange forventninger, er blitt overbevist om at de har valgt rett studieretning, da de blant annet nå har blitt engasjement i faglige problemstillinger.

Relevans av fagene i et studieløp er et mye diskutert tema. Vi valgte å høre hva studentene mente om dette i forhold til sin studieretning. Studentene forteller at de obligatoriske emnene er relevante, men det er få relevante emner, samt at det ikke alltid er lett og velge. Noe som viser seg med kommentarene på hvordan de mener studentrådgiveren fungerer; fraværende og ubrukkelig. Riktignok er det noe som forteller at de har hatt god kontakt med Vestvik, men at det rett og slett er veldig vanskelig å få kontakt via mail eller telefon. Angående valgfrie emner, velger de fleste studentene å ta fag innenfor ILP, men flere har også valgt flere fag fra handelshøgskolen.

Kompetanse kan tilegnes på flere måter, når vi spurte studentene; i hvilken grad de føler at de har tilegnet seg kompetanse på egen hånd, svarer studentene tre ting; selvstudie, sommerjobb og frivillig engasjement. Flere av studentene, spesielt de eldre har hatt relevant sommerjobb og forteller at de lærte mye som de har fått god nytte av. Det samme gjelder frivillig engasjement, stort sett alle studentene har bidratt med frivillig engasjement, noen med tyngre verv andre med mindre verv. Alle legger veldig vekt på denne delen, da de mener de har lært mye om ansvar, samarbeid og utvikling, noe de mener de ikke ville lært på skolebenken. De håper og tror dette vil styrke dem inn i arbeidslivet og ikke minst i søkeprosessen. Når vi spør direkte; hva tror dere

arbeidslivet forventer av deg, svarer de; å kunne tilegne seg kunnskap relativt raskt, være lærevillig, samarbeidsvillig og tørre å ta ansvar. Men hva med karakterene? Vi spurte studentene hva de mener om relevansen av karakterer når en søker jobb. Kort oppsummer; karakterer er viktig til en viss grad og gjerne som førstegangssøkende, men utover det så handler det om engasjement, hvem du er som person og om du tørr og ta ansvar.

Helt til slutt hadde vi noen ekstra spørsmål til de tidligere studentene, for å høre om tiden etter studiet og hvordan de har opplevd overgangen. Først tok vi for oss jobbsøkerprosessen; hva ble vektlagt, de forteller at engasjement var det de brydde seg om. Som erfaring og faglig kompetanse. Samt trekker de frem det å kunne jobbe selvstendig, ta ansvar, lærevillig og være et arbeidsjern. Overgangen fra studiehverdagen til arbeidslivet beskriver de som tøff, mye grunnet nye rutiner og nytt miljø. Faglig sett, forteller de at de har hatt lært utrolig mye nytt i jobben sin, både på relevant og tverrfaglig nivå.

6.1.7.2 Gammaglimt om frivillig organisasjonsarbeid

Tar man en titt på Skoletjenestens videoer av studenter som forteller om studenthverdagen på Ås, er det ikke vanskelig å forstå at det er over middels trivelig å være student ved NMBU. Spesielt trivelig er det å leve på Ås når man ikke sitter på skolebenken. Det er alltid noe å engasjere seg i og det er et alltid et fellesskap man kan søke og finne trygghet og likhet i. Vi i Gammaglimt har ikke studert så mange andre steder enn Ås, så vi er ikke kvalifisert til å sammenlikne studenthverdagen ved NMBU med andre studiesteder. Allikevel når man engasjerer seg i de frivillige organisasjoner og i de sosiale foreningene som vi gjør, er det ikke vanskelig å trekke slutningen om at dette er noe helt eget for vår lille bygd og for vårt lille studiemiljø.

Visjonen til NMBU heter "Kunnskap for livet", og av strategidokumentet går det fram at denne "uttrykker universitetets overordnede mål om å bidra til å sikre fremtidens livsgrunnlag gjennom fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon" (www.nmbu.no).

Visjonen er ganske tvetydig. Kunnskap for livet uttrykker at her lærer vi noe og opparbeider oss kunnskap om et fagområde som vi skal bære med oss inn i arbeidslivet og inn i verden for å gjøre en forskjell, og at vi skal gjøre det for at vi skal utvikle en mer bærekraftig hverdag.

Strategien kan også leses som kunnskap om livet. Det vi tar med oss fra Ås for å skape oss et liv, for oss selv, for andre og for at livet og hverdagen selv skal være preget av en erfaringskunnskap som gir oss bærekraft i alle ledd - som menneske. Man skal bli mennesker som fungerer i samfunnet og som slik setter Ås på kartet. Sistnevnte betydning og effekt finner man på Studentsamfunnet i Ås, og man finner slik erfaring av å gå frivillig, ubetalt og utslitt rundt i Samfunnsbygningens ganger for å lage en studenthverdag for andre. Man får det av å sitte dager og netter på kontorer på posthuset eller sitte i et universitetsstyret der man er en av de få som kan sette seg inn i hvordan endringer i den strukturelle delen av studenthverdagen vil få direkte virkninger og konsekvenser for sin og andre studenters hverdag, og videre i studentenes utdanning og fremtid. Man får det av å bruke i mangfoldige timer på studentorganisasjoner og på frivillig arbeid. Og man blir et menneske av å gjøre en forskjell for studentene. Den erfaringen

man får av pur dugnadsånd kan ikke sammenliknes med noe annet fag man tar ved NMBU, mener Gammaglimt.

”Det jeg kan si med sikkerhet er at mitt arbeid med UKA i Ås har gitt meg mye mer kunnskap om meg selv, både som leder og som samarbeidspartner, om å jobbe med mennesker, å produsere noe som betyr noe for andre og gitt meg en arbeidsmoral jeg er ganske sikker på at ingen fag ved NMBU kan ha gitt meg.” - Sølvi, Revysjef for UKA i Ås 2016.

Det handler om sjel. For det er ikke på skolebenken mange av oss legger igjen sjela vår. Den legger vi igjen på andre arenaer, på arenaer vi tar skolefri. Den legges igjen på arenaer det vi kanskje heller legger igjen penger enn å tjene penger. Vi legger ned innsats og hardt arbeid for å bli de menneskene vi ønsker å bli. For tilfellet er ikke at studenten ikke ønsker å gjøre det bra på skolebenken - det er mer evnen til å investere tid i de *riktige* syslene det til tider kan skorte på. Man sitter kanskje igjen etter tre år med litt for mange Cer på vitnemålet, og med en annen tidsbruk hadde man kanskje sittet igjen med et vitnemål man kunne vise fram med stolthet og med en visshet om at man hadde gjort det beste man kunne.

Likevel har vi lagt ned mangfoldige frivillige arbeidstimer og har knyttet bekjenskaper og et nettverk vi aldri hadde hatt dersom ikke hadde drevet med organisasjonsarbeid eller var på akkurat den sosiale tilstelningen. Vi bruker tid og ressurser på å bygge vår egen sosiale krets, vår egen personlighet og slik vår egen arbeidsfremtid. Det er ikke på skolebenken sjela vår lærer å bli et menneske som skal fungere sammen med andre i en hverdag. Det er ikke bare der vi lærer oss hva vi egentlig har lyst til å bruke resten av livene våre på. Man får kanskje ikke alltid med seg forelesningen kl. 10:00 torsdag morgen, men man får erfaring man aldri ellers ville hatt. Man får stå i blikket og vett i pannen, og man legger igjen sjela si som gir deg sjel tilbake.

Det er ikke overraskende eller sjokkerende at NMBU ikke vil promotere eller markedsføre fyll og fest på sine nettsider i formidlingen til andre institusjoner og potensielle nye studenter, men så er det vel akkurat det studentene på reklame filmene deres prøver å gjøre. På Studentsamfunnet, i styreverv i organisasjonsarbeid ved universitet og i foreningslivet blir man oppfordret til å ta ansvar, ta ledelse og ta kamper man sjelden blir oppfordret til på skolebenken, og det er Ås-studentene som har denne kompetansen, denne erfaringen, og det burde NMBU sette pris på i mye høyere grad enn det de gjør i dag. Setter de pris på det, har vi hvert fall ikke sett eller hørt det.

6.1.8 Bedrifter

Studenter studerer for å lære, for å skaffe seg kompetanse, for å kunne bidra ute i den store verden, for å bli viten, men hvorfor? Alle studenter har selvsagt hver sine individuelle verdier og mål ved studiet, men et sterkt fellestrekk for dem alle er nemlig at de skal få seg en jobb. Og gjerne en god jobb, en relevant jobb, en jobb de kan trives med. Og da må man være veldig smart og flink til det meste, eller? Vi har kontaktet relevante arbeidsgivere knyttet til Eiendom for å høre hva de mener må til for å få jobb hos dem, hvilke kompetanse de ser etter og eventuelle tiltak de gjør for å påvirke utdanningsløpet for at det skal matche det de trenger mest mulig.

6.1.8.1 Personalkonsulent fra personal- og kompetanseenheten i plan- og bygningsetaten (PBE) i Oslo kommune.

Når vi spør Norvik hva de ser etter i en kandidat fra Eiendom forteller hun; *”Det er mye av det man lærer på eiendom ved NMBU som kan brukes her i PBE, for eksempel eiendomsdannelse (fradeling og seksjonering). Kompetanse innenfor prosessene rundt eiendomsdannelse eller endringer av eiendommer er viktige for PBE. Det gjelder da særlig kompetanse til å løse ulike problemstillinger innenfor plan- og bygningsloven, matrikkelloven og eierseksjonsloven.*

Videre ønsket vi vite litt mer om hva de tenker om viktigheten av karakterer, knyttet opp mot når en skal søke jobb. Norvik forteller; *”Dersom man er nyutdannet og har lite/ingen arbeidserfaring teller karakterene mer enn når man har noen års arbeidserfaring å vise til. Det kan også, sammen med andre faktorer, være avgjørende når flere nyutdannede uten arbeidserfaring søker på samme jobb.”*

For å få et litt dypere svar angående hva som teller når de skal ansette en kandidat, satte vi karakterer opp mot for eksempel utveksling, frivillig engasjement osv. For å høre hva som veier tyngst, eller om det faktisk kun er karakterene. Norvik forteller; *”Det vi først og fremst vektlegger når vi ansetter er om kandidatene oppfyller kvalifikasjonskravene for stillingen. Det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansettes. Sommerjobber som har gitt relevant erfaring for stillingen vil være positivt.”*

Så vi spør derfor videre hvordan de mener en kandidat kan bygge seg opp den beste kompetansen gjennom studietiden for å møte dem best mulig ”rustet” og for å imøtekomme deres kvalifikasjonskrav. Norvik forteller; *”Det er for eksempel viktig med god forståelse innenfor de lovverkene vi jobber mest med (plan- og bygningsloven, matrikkelloven og eierseksjonsloven). I tillegg kan det være hensiktsmessig å søke på sommerjobbene vi har eller på sommerjobber i bedrifter som vil gi relevant kompetanse.*

Avslutningsvis ønsket vi høre om deres bedrift følger opp hvordan NMBU legger opp studieplanen for Eiendom for å sikre at fagene er relevante for de stillingene bedriften lyser ut, Norvik forteller; *”Nei, vi har ingen kontakt med NMBU om hvordan de legger opp studieplanen.”*

6.1.8.2 Intervju med Jan Erik Lindøe, kommunalsjef kultur og næring i Røyken Kommune

Vi startet dette intervjuet på lik linje med de fleste andre intervjuene vår med spørsmålet; hva er det som teller når man søker jobb hos dere? Lindøe svarer; *”I røyken kommune søker man ledere som ønsker å jobbe i skjæringspunkt mellom administrasjon og politikkområdet, må like å jobbe innenfor et forvaltningsregime (lov/regelverk). Vi ser etter kandidater som har gode samarbeidsevner, som kan jobbe selvstendig, har analytisk legning og som er nytenkende og*

utviklingsorientert. Man vil i enhver stilling spesielt se etter personlig egnethet. Vi tar gjerne flere tester på kandidater som er til intervju i organisasjonen. Brei og variert bakgrunn i kompetanse teller.” Videre forteller Lindøe om hvilke konkrete fagområder de ønsker kompetanse innenfor hos deres søkende kandidater; *”Bredt, lederstillinger krever både fag og spesifikk lederkompetanse (organisasjonsforståelse, innovasjons- og utviklingsarbeid, demokratiforståelse).*”

Videre spurte vi Lindøe om det store spørsmålet; Hva veier tyngst fra CVen når en søker jobb hos dere? Lindøe svarer; *”Personlig egnethet til stillingen betyr mye, erfaring og praksis, engasjement i samfunnet.*” Alle studenters undring og håp ligger ved; hvor mye har frivillig engasjement (verv) egentlig å si? En god rekke studenter håper nok inderlig at det teller en god brøk når en søker jobb, derfor spurte vi Lindøe om nettopp dette, Lindøe svarer; *”Det skader aldri en CV å vise til samfunnsengasjement og erfaring herfra.*”

Avslutningsvis ønsker vi vite hvilke eventuelle tiltak kommunen gjør hos utdanningsinstitusjoner for å skape best mulig kandidater til arbeidslivet? Lindøe svarer; *”Kontakt med utdanningsinstitusjoner er forsømt, men det gjelder begge veier. Det må spesielt være utdanningsinstitusjonenes oppgave å forespørre større arbeidsgivere om deres utdanning og fagkombinasjoner er riktig og etterspurt.*”

6.1.8.3 Intervju med Hilde Wahl Moen, jordskiftedomstolen

Jordskiftedommer er en høyt respektert stilling, en stilling som flere Eiendoms kandidater drømmer om, og for mange er denne stillingen et mål. Vi tok derfor kontakt med jordskiftedomstolen for å høre hva som må til for å få en slik stilling. Vi startet intervjuet på lik linje med de andre intervjuene, hvor første spørsmål ut er; hva er det som teller? Hva er det dere ser etter i en kandidat fra Eiendom? Moen svarer; *”For å komme i betraktning i et dommerembete må man tilfredsstille en kombinasjon av kjernekompetanse (utdanning) med et karakterkrav (A eller B) samt yrkeserfaring i 8-10 år. I tillegg må man også vise at man har de personlige egenskapene som skal til for å bli dommer.*” Videre forteller Moen at karakterer er viktig, men nødvendigvis ikke avgjørende i seg selv. Da A eller B-snitt er hoved utgangspunktet, men at det finnes alltid unntakstilfeller.

Videre stilte vi spørsmål rundt de vektlegger karakterer ovenfor blant annet frivillig engasjement, relevant erfaring, utveksling også videre. Moen svarer; *”Frivillig engasjement er positivt og sier en del om personen og de personlige egenskapene til den det gjelder. Dette kommer midlertidig inn som et vurderingstema når ”kjernekompetansen” er tilfredsstilt.*” Hvordan får en denne kjernekompetansen? Vi spør jordskiftedomstolen om hvordan de mener en kandidat kan bygge seg opp den beste kompetansen gjennom studietiden for å møte de best mulig ”rustet”. Moen svarer; *”God og jevn innsats, med jevnt over gode karakterer i de tyngste eiendomsfagene vil alltid være et pluss i en søknadsprosess. Det er også viktig at man sørger for å få en god og bredest mulig yrkespraksis før man søker et dommerembete.*” Avslutningsvis spurte vi Moen om de følger opp NMBU på hvordan de legger opp studieplanen for Eiendom for å sikre at fagene er relevante for de stillingene dere lyser ut, Moen forteller; *”Ja, vi følger opp NMBU. Gjennom den*

nye jordskifteloven har vi fått kompetanse til å fastsette kompetansekravene. Dette har vi gjort gjennom retningslinjer som vi følger opp i jevnlige møter med NMBU hvor studieplanene gjennomgås og diskuteres.”

6.1.8.4 Refleksjon bedrifter

Etter å ha snakket med flere enheter hos NMBU, studenter og studentrepresentanter, fikk vi nå tak i en som turte å si at karakterer teller, at karakterer faktisk er i høy grad avgjørende når en søker jobb for første gang etter endt studie. Ja, karakterer er et resultat og et formelt skriv på hva du kan og hva du har lært i løpet studietiden. Men forteller karakterer alt? Beskriver det hva du kan i praksis? Det fremlegges også hvordan relevant sommerjobb også er en fordel når en skal søke jobb, ja nok en gang på grunnlag av at da har man erfaring og trolig lært en hel del om faget i praksis. Men forteller det at du vil bli en hardtarbeidende kollega, som tørr å ta ansvar, kan samarbeide og stå på egne ben? For plan- og bygningsetaten handler det tydeligvis kun om kandidatens kompetanse i form av fagkunnskaper da gjenspeilet i karakterer og relevant sommerjobb. Så karakterer og erfaring teller alt?

Eller ikke? Eller ikke for alle? Røyken kommune har en oppfatning som kanskje er lettere for mange studenter å like. For ja, du skal kunne faget ditt, men vell så viktig er det å være det mennesket de søker etter. En kan med andre ord si; du skal være personlig egnet for bedriften, inneha en kompetanse på flere områder og nivåer. Kort sagt, verv er alltid positivt, erfaring er strålende og engasjement i samfunnet er utmerket.

Så handler det kanskje om balansen i det store bilde av kompetanse? Eller handler det om hvilken bedrift du søker i, eller kanskje så enkelt som hvilken person du møter på? Men kanskje vell så viktig hvem gir deg egentlig denne kompetansen? I hvor stor grad skal du skape denne alene på egne ben?

Jordskiftedomstolen fremstiller denne balansen i form av at det er flere faktorer som teller, men at faglig kompetanse kommer alltid i første rekke. Først må man tilfredsstille det faglige kompetansekravet, deretter vil annen tilleggskompetanse spille inn og eventuelt styrke sin søknad ovenfor andre. Jordskiftedomstolen jobber i motsetning til de andre bedriftene tettere på NMBU når det gjelder oppfølging av studieplanen og hvilken kompetanse denne bidrar til. Hvorfor gjør ikke flere dette? Er det ikke nettopp dette samarbeidet som drar verden fremover? Er det ikke slik vi utvikler oss sammen?

7. Diskusjon

Hva er fremragende kompetanse?

Finnes det ett svar? Hvem burde svare på dette? Hvem er egnet til å svare? Universitet? Professorene? Arbeidsmarkedet? En ting er sikkert, det er i hvert fall ikke studenten. Eller? Er det noe vi skal finne ut av selv? Vi kan ut i fra denne oppgaven konkludere med at det finnes ikke én oppskrift. Noen mener alt handler om fag og resultater, andre snakker om den helhetlige pakken av deg som person og noen går så langt som å si at; *det handler ikke om hva du gjør, men at du gjør noe.*

Hvem sitt ansvar er det å sørge for fremragende kompetanse hos studenter?

Det er ingen tvil om at universitetet utdanner mennesker for å skape kompetente kandidater som kan gå ut i samfunnet å bidra, bidra til en bedre verden, en verden som fungerer, en verden som vokser. Noen skal gjøre jobben sin slik den står skrevet i boken, andre skal ut å forske på mygg, andre på tornadoer, men alt i alt; så skal kandidatene ut å bidra i samfunnet, i arbeidslivet. Så hvem sitt ansvar er det å styre disse kompetansekravene? Er det ikke naturlig at det er arbeidsmarkedet? De vet hva samfunnet trenger, de har den oppdaterte dagsaktuelle informasjonen. Eller vet universitetet og spesialiserte professorer som har jobbet med utdanning og Eiendom *hele* deres liv best?

Arbeidsmarkedet er en evigvarende dynamisk historie som trolig aldri tar slutt, den er i stadig utvikling og stiller daglig krav til ny kompetanse. En dynamisk utvikling vi ikke kommer for uten, verden utvikler seg og vi må henge på. Vi klarer ikke stoppe det, og det er til en viss grad heller ikke ønskelig. Men vi kan tilpasse oss denne utviklingen, vi kan utvikle kompetanse i tråd med behovene. Arbeidsmarkedet og utdanningsinstitusjonene må utnytte hverandre, hva trenger arbeidsmarkedet? Hva kan eksempelvis universitetene bidra med for å tilfredsstille samfunnets kompetansebehov? Forholdene mellom disse etatene er avgjørende for at studentene skal klare å tilegne seg den kompetansen som trengs ute i den store verden. Situasjonen i dag er at dette dessverre ikke alltid fungerer i praksis, i alt for mange tilfeller samsvarer ikke kompetansetilbudet fra utdanninger med hva arbeidsmarkedet søker og det brukes kanskje mer tid på å diskutere hva som er den mest relevante løsningen enn å skape den. Dette resulterer i at kandidaten står igjen med spørsmålet; *hva er det som teller?* Hva skal til for å få jobb?

Hvordan kan universitetet med sine fag møte arbeidsmarkedet med fremragende kompetanse?

Eiendom hadde en endring i studieprogrammet sitt for noen år tilbake hvor de skulle endre på utvalget av fagene, det gjorde de ved å droppe noen fag og hente inn noen nye fag, da mer tverrfaglige fag. Målet her var å gjøre utdanningen mer relevant ovenfor arbeidsmarkedet, gjøre utdanningen bredere slik at kandidatene skulle få kompetanse på flere fagområder. Det skal sies at det fungerte i den grad at kandidater med Eiendomsutdanning fikk et bredere utvalg av jobbmuligheter, men hva skjedde med profesjonsutdanningen? Hva skjedde med jordskifte kandidatene som skulle være spesialisert på å traske rundt på landet å verdsette jord? Handler det nå kun om å slå med hammeren i domstolene? Ja, en kandidat fra Eiendom har i dag bredere kompetanse, kan litt om alt, eller kanskje mye om alt? Hva med spesialiseringen, profesjonen, som før ingen andre hadde? Er Eiendom og Jordskifte blitt to forskjellige utdanninger? Fagene NMBU tilbyr kandidatene er grunnlaget for kompetanse arbeidsmarkedet

har behov for, og det er instituttene og universitet som bestemmer fagene, ikke arbeidsmarkedet. Burde det være slik?

Er NMBUs mål og visjoner skadelig for kompetansen bransjen trenger?

Det blir angivelig færre og færre profesjonsutdanninger ved universiteter, delvis på grunnlag av dette fokuset på forskning. Innstillingen til en forskningsbasert utdanning *matcher* ikke det fokuset man har i en profesjonsbasert utdanning. Det skaper frykt for at lite norsk profesjonsstudium som primært er ment å tjene et norsk fagfelt skal forsvinne i en enda større boks. Vil et slikt forskningsfokus skade utdanningskvaliteten for studentene på profesjonsstudier? Det bør vel være slik at det er forståelsen for fagfeltet og håndverket som bør komme i første rekke på et profesjonsstudium. I følge våre informanter ligger problematikken i et ønske, som har flyttet seg fra myndighetene til NMBU, om å gå i en internasjonal forskningsfront.

”Det er ikke noe norsk universitet som kan ta sikte på å være på forskningsfronten unntatt på latterlige små ting som underavkjølt vanns virkning på skiføre, det kan vi bli i verdenstoppen på.” - Håvard Steinsholt

Dette er muligens et av svarene vi fikk som var mest preget av humor. Dog bringer det på banen en formening ansatte ved universitetet kan ha om det forskningsfokuset norsk utdanningsmyndighet og NMBU klamrer seg til. Det virker som om vi prøver å bli noe vi ikke er. Universitetet kaster seg på den dype enden av bassenget, og Stortingsmelding nr. 7 *Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning* står på kanten og sier “svøm”. Vi begynner i den tyngste vektclassen med det samme vi har bestemt oss for å bli verdensmestere, ute å ha tid eller tålmodighet til å gå i gradene.

“NMBU - Et *for* ambisiøst lite universitet”? Vil dette føre til at kandidatenes kompetanse tilfredsstiller myndighetenes og universitetets drømmer mer enn den tilfredsstiller arbeidslivets krav?

Er faglig kompetanse alt en trenger?

For studenter ved NMBU finnes det en rekke tillitsverv man kan engasjere seg i, enten det er på universitetet, universitetets fagmiljøer og linjeforeninger, eller i studentmiljøet ved Studentsamfunnet i Ås. Det er ingen tvil om at en trening i å måtte samarbeide med og forholde seg til andre kan anses som en uvurderlig erfaring det er hensiktsmessig å ha med seg ut i arbeidslivet. Ikke minst erfaringen av å be om og bli gitt ansvar og tillit, som videre er en faktor for styrket arbeidsmoral. Ser arbeidsmarkedet disse verdiene når de leter etter kandidater? Ser universitet disse verdiene? Ser universitet hvilken betydning disse organene har for kandidatene?

”Ved siden av studiet har jeg engasjert meg sosialt både i foreningslivet og i ulike verv. Det har gitt meg utrolig mye tilbake. Det gjør slik at jeg strukturerer studietiden min mer, jeg vet at på ettermiddagen skjer det noe artig. I tillegg har jeg blitt kjent med utrolig mange folk på andre studieretninger, ikke minst. Og man får bidra”.

- Ragnhild Syrstad, arrangementssjef ved Samfunnet i Ås

(SiT, 2016)

”Det mest unike med Ås er vel det spesielle foreningslivet og studentmiljøet vi har her. Jeg tror ikke jeg kjenner noen som ikke trives. Så det vil jeg si er noe av det mest spesielle. Og også at vi er et såpass lite universitet at vi (studentene) ikke forsvinner i mengden, og at du føler at du blir sett i hverdagen”.

- Nora Bakke, student på eiendom.

(SiT, 2016)

”Jeg valgte å begynne på dette universitetet fordi jeg hadde hørt utrolig mye bra om studentmiljøet. Om Samfunnet i Ås, om UKA i Ås og jeg kunne jo ikke gå glipp av det. Det høstes så artig ut med mange spennende foreninger, masse å være med på og det var jo virkelig noe jeg hadde lyst til å drive med ved siden av studiene. Man er jo bare student en gang, og da hadde jeg lyst til å ha det gøy og lære mye som er relevant for fremtiden og ikke minst relevant for en jobb når jeg er ferdig”.

- Per Fredrik Nordhov, tidligere styreleder i SiÅs, tidligere studenttingsleder.

(SiT, 2016)

Det er ingen tvil om at det er godt å studere på Ås ved NMBU. Man kan selvfølgelig også anse studentmiljøet som en del av studiekvalitet, og der kan man hevde at miljøet på NMBU er i Norgestoppen. Spørsmålet blir muligens om det er NMBU som *sørger for* dette. Og ikke minst – hvordan gjør NMBU det til sitt embete å oppmuntre til og legge til rette for at dette utvikles og forbedres? Eller kanskje enda viktigere – er det NMBUs oppgave? Muligens ikke. Dersom det har seg slik at universitetet ikke tar større del i akkurat denne delen av studentenes hverdag og erfaringskunnskap, er dette også å anse som et viktig argument for å styrke selve tanken om studentorganisasjonsarbeid i seg selv. Nemlig at studentene skal drive det på egen hånd, og at i teorien og i ånden er det studentene som skal gi hverandre opplæring og utvikle organisasjonsarbeidet til beste for nåtidens og fremtidens studenter. Et enda viktigere spørsmål for oss og andre studenter blir derfor; hva betyr frivillig engasjement for arbeidsmarkedet, for universitet, for samfunnet?

Hvilket ansvar har kandidaten for egen kompetanse?

Da du gikk på videregående hadde du ansvar for egen læring, ble det sagt. Ja, til en viss grad. Du måtte komme på skolen, være i timen og gjøre lekser. Ansvarer kan diskuteres. Derimot er universitet andre boller, her kan en skrive under på at du har ansvar for egen læring. Det er ingen som bryr seg om du ikke kommer i forelesning, om du ikke studerer på ”fritiden” din er det heller ingen som bryr seg og hvis det skulle gå så lang (eller kanskje kort) at du ikke skulle møte på eksamen er det ingen som merker det. Det er bare å ta et år ekstra. Så ja? Kandidatene har kanskje totalt ansvar for egen tilegnelse av kompetanse. Greit nok, men hvor begynner man? Er det mulig å få hjelp? Veiledning? Hva skal man gjøre? Hvordan gjør man det? Spørsmålene kunne strekt seg i en evighet. I løpet av studietiden lærer man litt for hver dag; ok, dette teller, dette er viktig, dette må jeg kunne, dette burde jeg kunne, det kan jeg ikke. Burde jeg engasjere meg? Jeg må få meg relevant jobb. NMBU har studieveiledere på hvert eneste institutt. NMBU

har også et karrieresenter, riktig nok kun med en ansatt, men det finnes hjelp å få. Det finnes også utallige lærere som det faktisk er lov å slå av en prat med for veiledning. Er dette apparatet godt nok? Er det nok folk? Er to studieveileder nok for 700 kandidater? Er en karriereveileder nok for 5000 studenter? Ja, kandidatene har ansvar for egen læring og tilegnelse av kompetanse, men står vi totalt på egne ben?

Så; er det egentlig som teller?

Etter å ha arbeidet med denne semesteroppgaven har vi oppdaget en hel del. Om universitetet, systemet, eiendom, arbeidslivet, arbeidsmarkedet og ikke minst om hva det er som teller. Hvilke kompetansekrav arbeidsmarkedet søker etter, verdier, oppskrifter og retningslinjer. Men burde ikke dette være informasjon for allmennheten av studenter? Hvorfor må vi skrive semesteroppgave i AOS234 for å få denne informasjonen? Ønsker ikke universitetet skape de beste kandidatene i landet, kanskje til og med i verden, skreddersydd for arbeidsmarkedet? Ja, arbeidsmarkedet er dynamisk og varierende, og det finnes ikke én oppskrift. Men det finnes informasjon!

For at studentene skal ha det best mulige utgangspunktet for å bli de mest kvalifiserte kandidatene for arbeidsmarkedet, burde en ikke da få vite hva det er som teller? Ja vi har Karrieresenteret, men det mest omtalte kommentaren om Karrieresenteret var; "*Å, hvem er det? Har vi et Karrieresenter, det viste jeg ikke*". Noen forteller at karakterer er alt, andre mener det i hovedsak handler om hvem du er som person, noen ønsker en leder, noen ønsker en "fagidiot", og noen vil ha hele pakken. Fortell oss dette, gi oss informasjon om gjennomsnittene, gjengangeren, at karakterer ikke er alt, men erfaring er gull eller at hvis du blir leder av Studentsamfunnet er du sikret jobb et sted, men ikke et annet sted. Nok en gang ser man at det varierer, men la oss vite det. Vi har et karrieresenter hvor det jobber kun ett menneske og vi er snart 5000 studenter. Er det en spøk? Hvordan skal NMBU med disse forutsetningene klare å skape de beste kandidatene som skal klare seg i den store verden, med den bredeste og mest balanserte kompetansen, uten at studentene vet hvordan de skal få det til?

8. Referanser

Litteraturliste:

Aamodt, Per Olaf (2014), "Så mye koster en student", NIFU-rapport 52, 19.12.16 (<http://www.nifu.no/news/sa-mye-koster-en-student/> Lest 29/5-16)

Blindheim, S.M.S. (2016). *Rotskudd: Tid er sjel. Tuntreet, nr. 1*, Årgang 71, s. 3.

Cappelen Damm AS: Merkur, (u.å.), (<https://merkur3.cappelendamm.no/c406203/merkurmodul/vis.html?tid=406220>), Lest: 24.05.16

Colbjørnsen, Digernes og Forsse(2016); "*Et ambisiøst, lite universitet*", NMBU, 21.01.2016,

Domstol.no (2016), "Jordskifte i et historisk perspektiv", 10.02.2016, Trondheim
<http://www.domstol.no/nn-NO/Jordskifte-enkelt-domstol/Sor-Trondelag-jordskifterett/Om-oss/Kort-historikk/> Lest 15.05.2016

Eiendom (2016), "Master / Eiendom, (u.å), STUDIEPROGRAM NMBU (Ås)
<https://www.nmbu.no/studier/studietilbud/master-femarig/eiendom> Lest 13.05.2016

Eig, Karsten (2000), "Mjøsutvalget vil ha studenter i fokus", 10.05.2000, UNIVERSITAS nr.15
<http://universitas.uio.no/Arkiv/2000/15/NYHET1.HTM>) Lest 30.05.16

Frølich, Gulbrandsen, Vabø, Wiers-Jenssen og Aamodt - *Kvalitet og samspill i universitets- og høskolesektoren*, NIFU 2016.

Granvin, Ellen (2016), "Kandidatundersøkelser" under "Undersøkelser, evalueringer og rapporter", NMBU, sist oppdatert 24.05.16
https://www.nmbu.no/ansatt/adm/ksu/organisasjon_rammer/evalueringer Lest 01.05.16

Hektoen, Halvor (2015), "NMBUs studiekvalitet- hva er god studiekvalitet?", AOS234 07.02.15
(https://athene.nmbu.no/emner/pub/AOS234/Dokumenter/Hektoen_%20studiekvalitet_%202015_aos234.pdf, lest 20.05.16)

Høgskolen i Østfold (2006), *Stillingsbeskrivelse for Teknisk-administrative stillinger*, 06.04.2006, Halden
<http://www2.hiof.no/nor/hogskolen-i-ostfold/hr-enheten/ansettelser/stillingsbeskrivelser/teknisk---administrativt&PHPSESSID=gg1gq4iekt8ktoon5th8crvs0> Lest: 15.05.2016.

Kandidatundersøkelse (2015) *Oppsummering av Kandidatundersøkelse ved NMBU*, (u.d), av TNS, for NMBU Ås. (Tilsendt per mail via Vestvik M. som pdf-fil)

Kunnskapsdepartementet(2015), "Kvalitet i høyere utdanning", sist oppdatert 20.11.2015,
<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/innsikt/kvalitet-i-hoyere-utdanning/id2008162/> Lest 29.05.16
(sist oppdatert 20.11.2015)

"Kvalitet i høyere utdanning"/Sundvoldenerklæringen Sist oppdatert 28.12.2015
<https://www.regjeringen.no/no/om-regjeringa/solberg/Regjeringens-satsingsomrader/Regjeringens-satsingsomrader/kunnskap-gir-muligheter-for-alle1/Kvalitet-i-hoyere-utdanning/id753136/>Lest 12.5.2016

"Kvalitet i høyere utdanning " sist oppdatert 20.11.2015
<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/innsikt/kvalitet-i-hoyere-utdanning/id2008162/> lest 20.5.2016

Malt, Ulrik (2015), “Kvalitativ metode, Store norsk leksikon, 04.09.15, (<https://snl.no/kvalitativ>)
Lest: 23.05.16

Meng- Hsuan Chou og Åse Gornitzka (2011) ”Europautredningen” (side 3), Norge

Meld. St. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet— Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-18-2014-2015/id2402377/>
lest 20.5.2016

Meld. St. 7 (2014-2015) Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Meld-St-7-20142015/id2005541/?ch=1&q=>
20.05.2016

Mogstad, Live Marie Toft (2011), “Kvantitative og kvalitative metoder”, ndla, 13.07.11,
(<http://ndla.no/nb/node/93376>) Lest: 23.05.16

NMBU (2015), “Kvalitetsmelding NMBU – Status for studiekvaliteten”, u.d 2015,
(https://www.nmbu.no/sites/default/files/pdfattachments/kvalitetsmelding_2015.pdf) Lest 29/5 -
16)

NMBU, “strategi i 2014-2018”, u.s, u.å, NMBU

NOKUT (u.å), *Evaluering av system for kvalitetssikring*, Oslo
<http://www.nokut.no/no/Universitet-og-hoyskoler/Kvalitetssikring-og--utvikling/Evaluering-av-system-for-kvalitetssikring/> Lest 15.05.2016

NOKUT (u.å), ”Hva gjør NOKUT?”, (u.d), Oslo
<http://www.nokut.no/no/Om-NOKUT/Hva-gjor-NOKUT/> Lest 15.05.2016

NOKUT (u.å), *Kvalitetssikring og –utvikling*, Oslo
<http://www.nokut.no/no/Universitet-og-hoyskoler/Kvalitetssikring-og--utvikling/> Lest
15.05.2016

Norges offentlige utredninger (2003:25), Regjeringen Bondevik II, 23.09.2003, Oslo,
(<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2003-25/id148008/?q=&ch=2>) Lest 30.06.16.

Norges offentlige utredninger (2008: 3), Regjeringen til Kunnskapsdepartementet, 22.01.2008,
Oslo (<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2008-3/id497182/?q=&ch=4>) Lest
30.05.16.

NOU 2008:3, side 5, 2008,
(<https://www.regjeringen.no/contentassets/7b45efd2ef1d4960a73a2bc7d0e9ec98/no/pdfs/nou200820080003000dddpdfs.pdf>), lest 31.05.16

NTNU (2011), "Visjon- kunnskap for en bedre verden", 30.03.11, (<http://www.ntnu.no/ntnu-2020>, lest: 29.05.16)

Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 08.05. 2000
(https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/mjos-utvalget-bedre_kvalitet_i/id242772/) Lest: 29.05.16.

Rysstad, *Undervisningen i jordskiftefaget 1859-2015. Fra håndverksopplæring til profesjonsutdanning til opplæring i evidensbasert håndverksutøvelse*, 2016.

Røkholt, P. (2016) "Viktige epoker i NMBUs historie", forelesning AOS234, 12.01.16, NMBU

Solerød L. (2016), "Om Karrieresenteret", 15.01.2016, NMBU Ås
<https://www.nmbu.no/student/livet-rundt/karrieresenteret/om>

SiT (2016) "Studentpresentasjon Ragnhild Syrstad" NMBU via SiT 16.2.2016
(<https://www.facebook.com/UniNMBU/videos/959642044132322/> lest 2.6.2016)

SiT (2016) "Studentpresentasjon Nora Bakke" NMBU via SiT. 18.1.2016
(<https://www.facebook.com/UniNMBU/videos/944776768952183/> lest 2.6.2016)

SiT (2016 "Studentpresentasjon Per-Fredrik Rønneberg Nordhov. 12.1.2016)
<https://www.facebook.com/UniNMBU/videos/941723925924134/> Per Fredrik

Store Norske Leksikon "universitetet", sist oppdatert 26.11.2012
<https://snl.no/universitet> lest 30. mai 2016

Tranøy, Knut Erik (2014) "Metode", Store norske leksikon, 24.07.2014, (<https://snl.no/metode>),
Lest: 23.05.2016

Torbjørn Rød Isaksen, Kunnskapsdepartementet, Pressemelding Nr 58-15, 05.11.2015.
(<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strengere-krav-for-a-bli-universitet/id2460234/>)
Lest 30.05.16

Tønnesen og Larsen, (2015), "Flere kan bli universitet, men strengere krav", Khrono for [www.forskning.no](http://forskning.no), (<http://forskning.no/2015/03/flere-kan-bli-universitet-men-strengere-krav>)
Lest 30.05.16.

Utdanning.no (2016), "Om utdanning.no", 18.04.2016, Tromsø
https://utdanning.no/tema/om_utdanning.no/om_utdanning.no Lest 15.05.2016

Wikipedia "Høgskolereformen", sist endret 2016
(<https://no.wikipedia.org/wiki/Høgskolereformen>) Lest 29.05.16

Wikipedia (2013), "Jordskifterett", 29.04.2013, Oslo

<https://no.wikipedia.org/wiki/Jordskifterett> Lest 15.05.2016

Wikipedia(2015), “Kvalitetsreformen”, sist endret 28.12.15,
<https://no.wikipedia.org/wiki/Kvalitetsreformen>

Wikipedia (sist oppdatert 2016), “strategi”/”taktikk”,
(<https://no.wikipedia.org/wiki/Strategi>, 24.05.16)

Wikipedia, “universitet”, sist oppdatert 25. mars 2016
<https://no.wikipedia.org/wiki/Universitet> lest 30. mai 2016

9. Vedlegg

9.1 Vedlegg 1

“HVA ER DET SOM TELLER?” har blitt diskutert i mange sammenhenger. Under har vi listet noen utsagn av personer som har blitt intervjuet i forhold til temaet eller aktuelle nyhetsartikler om emnet.

Monica Vestvik, studieveileder ved Eiendomsfag ved NMBU.

”Spørsmålet om karakterer og betydningen for jobbsøknader er vanskelig å svare veldig ”svart – hvitt” på. Mitt generelle inntrykk er at arbeidsgivere ser etter personer som har et gjennomsnittlig godt karakternivå og som i tillegg viser flere egenskaper – for eksempel jobberfaring, ulike verv, utvekslingsopphold osv. De fleste arbeidsgivere lar nok ikke bare karaktersnittet avgjøre ved en jobbsøknad.”

Eva, tidligere Eiendomsfag student, hatt et større frivillig leder verv ved siden av studiene.

”Mitt verv i UKEstyret har påvirket mine muligheter i arbeidslivet på flere forskjellige måter, men kanskje mest i søknadsprosessen/på intervju. Jeg satt av god plass i søknadene til å skrive litt om vervet, hva jeg oppnådde og hvordan jeg kunne bruke egenskapene jeg hadde tilegnet meg, i den aktuelle stillingen jeg søkte på. På intervju knyttet jeg ofte svaret på spørsmål jeg fikk, opp mot erfaringer jeg hadde fått fra vervet. Særlig i den jobben jeg er i nå som prosjektleder føler jeg at arbeidsgiver la tung vekt på min erfaring fra UKEstyrevervet. I jobben jeg har skal jeg lede flere prosesser parallelt og ha god kontakt med mange forskjellige mennesker. Her viste jeg ting jeg lærte av å sitte i styre, av å være leder, hvordan jeg taklet problemer, hvordan jeg styrte økonomien (heh..), og hvilke forbedringspotensial jeg hadde fra «prosjektlederstillingen» som revysjef. Så kort sagt: jeg føler at vervet har hatt en stor positiv innvirkning på muligheten for å få min første jobb.”

”Det jeg kan si med sikkerhet er at mitt arbeid med UKA har gitt meg mye mer kunnskap om meg selv, både som leder og som samarbeidspartner, om å jobbe med mennesker, å produsere noe som betyr noe for andre og har gitt meg en arbeidsmoral jeg er ganske sikker på at ingen fag ved NMBU kan gi eller har ha gitt meg.”

-Sølvi, Revysjef for UKA i Ås 2016.

DAGBLADET – meninger

En C-students bekjennelser

Noen har sagt at A-studenter er de som lærer B-studenter å jobbe for C-studenter.

Publisert den **9. mai 2016**, kl. 16:19 av

Henrik Kyte Assmann

Student ved NHH

Dagbladet la ut en artikkel på deres meningsform hvor en påtroppende femteklassing student fra NHH uttrykker sine meninger om jager på karakterer han føler på ved NHH. Hvor han viser frustrasjon over folk som ikke er fornøyd med karakteren B, og skammen det er blitt å være en C-student. Han trekker også inn hans mening om viktigheten av frivilligengasjement ved siden av studie. Sitater fra artikkelen;

”...lærdom fra studentforeningen er like viktig som skoleprestasjoner.”

”På jobbintervjuet ble ikke karakterene mine nevnt én eneste gang. Min fremtidige sjef var mer nysgjerrig på mine arbeidsoppgaver under UKEN og at jeg spiller skarptromme.”

”...A-studenter er de som lærer B-studenter å jobbe for C-studenter”
(Assmann H. K., 2016)

Assmann H. K. (2016) “*En C-students bekjennelser*”, 09.05.2016, Bergen (Dagbladet)
<http://www.dagbladet.no/2016/05/09/kultur/meninger/kronikk/debatt/studier/44159053/> Lest 28.05.2016

NETTAVISEN – jobb og utdanning

Karakterer teller lite

Du trenger ikke toppkarakterer for å nå drømmejobben.

Artikkelen *Karakterer teller lite* handler om rett og slett om i hvilken grad karakterer teller når en skal søke jobb. Artikkelen trekker frem annen relevant erfaring, frivillig engasjement og personlige egenskaper. Artikkelen skisserer viktigheten rundt en fullstendig pakke av kompetanse, hvor balanse er viktig.

”Om du skulle ha en C eller D innimellom på vitnemålet, vil du allikevel ha mulighet til å nå toppsjiktet.”

Filip Skogstad” – har seksten års erfaring med rekruttering og utvelgelse av kandidater til stillinger

”Det er det du er god på vi er ute etter og da blir det med snittkarakter meningsløst”

”...Vi skal ikke ha folk som er flinke til å gjøre jobben sin, påpeker rekrutteringseksperter.”

Gisle Hellsten, leder ved Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo.

”Fagkombinasjonen og det du har gjort ved siden av studiene, i tillegg til karakterer, er det totale arbeidsgiver ser etter.”

”Kompetanse er mer enn kunnskap. Det betyr at det selvfølgelig er viktig å gjøre det best mulig i studiene, men like viktig blir også verv og deltagelse i frivillige.

(Nettavisen, 2012)

Nettavisen (2012), “Karakterer teller lite, (u.d) Oslo

<http://www.nettavisen.no/nyheter/karakterer-teller-lite/3309680.html> Lest 28.05.2016

STUDENTTORGET.NO

Karakteren teller, men den forteller ikke alt

- Noen dårlige karakterer spiller ingen rolle, som regel, sier rekrutteringseksperter.

Også i denne artikkelen fremstiller de i hvilken grad karakterer er avgjørende når en søker jobb. De gir tips til hvordan lykkes som god student og ansvaret en selv har for å skape kompetanse.

Filip Skogstad, jobbet med rekruttering i 16 år.

”Noen dårlige karakterer spiller ingen rolle, som regel, sier rekrutteringseksperter”

”...D er en dårlig karakter, og er vitnemålet preget med D’er og E’er, er arbeidsgiver ute etter å finne årsaken til at studiet ble nedprioritert”.

Gisle Hellsten, karriererådgiver ved Universitetet i Oslo.

”Kompetanse er mer enn kunnskap!”

”De beste tipsene for at du skal lykkes som godt student er å fokusere på skole og lesing. Like viktig blir det å danne nettverk med studiekamerater igjennom kollokviegrupper og seminargrupper og uten for skole ved å skaffe seg jobb og omgå det miljøet du ønsker å være en del av i karrieren din. Vær bevisst på de valgene du gjør, anbefaler rådgiverne.”

(Hellås C. 2012)

Hellås C. (2012), “Karakteren teller, men den forteller ikke alt”, 10.01.2012, Oslo

<http://www.studenttorget.no/index.php?show=4513&expand=4631,4513&artikkelid=10462>

Lest 28.05.2016

DISKUSJON av Media

Det er en kjent sak at media kan få en til å tro på det meste, samtidig som et velkjent sitat er; *ikke tro på alt du leser*. Så hva skal vi forholde oss til når vi leser om karakterers relevans i media? Unge i dag er vokst opp med at det er viktig med gode karakterer, for hvis du har gode karakterer kan du bli hva du vil. Du må ha gode karakterer for å komme inn på høyere utdanning, du må holde karakterene oppe for å klare utdanningen, du må ha gode karakterer for å bli tatt inn til intervju også sitter du der og arbeidsgiver skal velge mellom to stykker, hvem velger han? I media finner man en rekke artikler som bagatelliserer viktighet av karakterer, med titler som; *karakteren teller, men den forteller ikke alt, karakterer teller lite osv*. Det får en hver stresset student til å lette på skuldrene, ”ok, da var det ikke så ille at det faget ikke gikk så bra”. Men så leser enn videre i artikkelen, joda, karakterer er viktig, men det er også erfaring.

Tipsene fra media ramler inn; Du skal være en fullstendig kandidat, du skal ha relevant erfaring, ha engasjert deg i frivillig arbeid, du skal være en sosial oppegående person som kan tilegne deg ny kunnskap raskt og ikke minst D er en dårlig karakter, du må ha gode karakterer. Er dette mulig å oppnå? Du har 5 år på deg, innen de 5 årene så skal du rekke å tilegne deg denne kompetanse for å møte arbeidsmarkedet best rusta. Er dette mulig for alle? Er det dette som teller?

9.2 Vedlegg 2 Historie

Jordskifte kandidat som de het, har i lang tid vært anerkjent i Norge som en høy og profilert utdanning. (Domstol.no, 2016). Utdanningen var sterkt knyttet opp mot målet om å bli jordskiftedommer. *“Jordskiftedomstolene/ jordskiftedommer, er særdomstoler som behandler saker som gjelder rettigheter og bruker av fast eiendom. Alle som eier en eiendom eller har en varig bruksrett, og har problemer med sin eiendom, kan få løst sine problemer etter reglene i jordskifteloven. I tillegg har noen offentlige myndigheter rett til å kreve sak uten å være grunneier eller rettighetshaver.”* (Wikipedia, 2013)

Ut fra dokumentet til Røkholt legges det spesielt vekt på tiltak i forhold til strategi, kvalitet og samfunnsutvikling. I epoken fra 1945 og frem til 1970 var “virksomhetsplaner” og ”strategier” ukjente fenomener for datidens NLH.

Utover på 1970-tallet startet endringsprosessen NLH trengte for å følge samfunnsutviklingen. Denne prosessen førte med seg endringer i ledelses- og styringsstruktur, instituttsammenslåinger, nye fag og kurs, og navneendringer. I konkurranse med de nye fagområdene mister tradisjonelt landbruk stadig sin plass i forskningen og undervisning. Fra midten av 80-tallet til midten av 90-tallet fikk New Public Management en innføring på høyskolen, som fristilling, konkurranse og en sterkere ledelse. (Røkholt, 2016)

Fra 1970 til 1985 skjedde det en overgang for NLH, og et nytt vedtak utvidet formålet til skolen til landbruk og ”tilgrensende fagområder”. Det ble innført 5-årige studier som meieribruk,

skogbruk, og jordskifte (nå: eiendom) . Dette ga mulighet til økt faglig spesialisering. (Røkholt, 2016)

Utover på 1970- og 80-årene ble det gjort omorganiseringer og en kraftig reduksjon av institutter på NLH. Alle disse ble gjort med tanke på å følge samfunnet- og arbeidsmarkedet i større grad, da utviklingen på disse områdene skjedde raskt. Reduksjonen førte til at 35 institutter ble til 12, og disse inneholdt de 12 studieretningene: hagebruk, husdyrfag, jord-/plantefag, karttekniske fag, landskapsarkitektur, naturforvaltning, næringsmiddelfag, naturvitenskapelige fag, planfag, skogfag, tekniske fag og økonomi og ressursforvaltning.

Den første sivilingeniørlinjen startet opp i 1989, etter at deler av NLH- miljøet hadde jobbet sterkt for å få etablere et slik studie, skriver Redaksjonen ved NMBU om “Studietilbudets utvikling etter krigen” i dokumentet “*Fra den høiere landbruksskole i Ås til UMB/NMBU*” (oppdatert 2014).

Redaksjonen ved NMBU om “Studietilbudets utvikling etter krigen” i dokumentet “*Fra den høiere landbruksskole i Ås til UMB/NMBU*” (oppdatert 2014)

(<https://www.nmbu.no/om/historier/landbrukshistorie/historie/node/12448>) Lest 29.05.16

Hernesutvalget

Kvalitetsdebatten for norske universiteter starter i Dagbladet i 1987. Den som ledet an debatten fikk etter hvert oppgave å lede et offentlig utvalg for å vurdere ”mål, organisering og prioritering når det gjelder høyere utdanning og forskning fram mot år 2000-2010”, ”Hernesutvalget” (Meng- Hsuan Chou og Åse Gornitzka, 2011). Dette var Gudmund Hernes, som da satt som statsråd. I 1988 lanserte utvalget tanken om samlokalisering og sammenslåing av høyskolene. Dette utviklet seg videre til høyskolereformen som førte til at 98 mindre statlige høyskoler ble slått sammen til 26 større enheter i 1994. Hernes ønsket at lærekrefter ikke lengre skulle bli brukt til administrative oppgaver, men til undervisning og forskning.

Fem år senere ble reformen evaluert. Dette viste at den ikke hadde bidratt til at høyskolene ble drevet mer effektivt, som Hernes hadde tenkt ved fordelene av stordriften. I tillegg hadde det administrative arbeidet heller økt hos faglærerne. (Wikipedia: Høyskolereformen, sist endret 2016).

Mjøs-utvalget

Fra 1995 og frem til 2000-tallet skulle det utarbeides en ny samfunnskontrakt. Utvalget bak denne var Mjøs-utvalget, ledet av Ole Danbolt Mjøs, som ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 30.april 1998. Utvalget skulle ”vurdere sentrale spørsmål og problemstillinger i norsk høyere utdanning. Blant medlemmene av utvalget er representanter fra partene i arbeidslivet, vitenskapelige ansatte og ledere ved universiteter og høyskoler, studenter og personer med lang erfaring fra forvaltning og politisk arbeid.” (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000).

Det ble lagt frem to innstillinger fra utvalget i 1999, en om realkompetanse i høyere utdanning og en om organisering av oppdragsvirksomhet. Den endelige innstillingen ”Frihet med ansvar” kom i 2000 og omhandlet de fleste sider ved norsk høyere utdanning. Det ble lagt spesielt vekt på å

bedre kvaliteten i utdanning og forskning, som ble bundet til forslag om nye former for organisering og finansiering av høyskoler og universitet (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000).

Kort gjennomgang av noen av forslagene:

- Det var et ønske om at de høyere utdanningsinstitusjonene burde få mer frihet. Da kunne institusjonene selv velge hvilke løsninger og hvilke tiltak de ville sette i verk for å fremme kvaliteten i den utdanning og forskning de tilbydde.
- Flertallet i utvalget ønsket at institusjonene skulle *“organiseres som egne rettssubjekter i henhold til egen særlov”* (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000). Mindretallet ønsket *“organisering som forvaltningsorgan med utvidede fullmakter”* (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000).
- Utvalget ønsket at en finansiering ble delt mellom forskning og utdanning ved høyere utdanningsinstitusjoner. De foreslo en ordning hvor institusjonene ble belønnet for kvalitet og resultat i forskning og utdanning.
- Et mer gjensidig forhold mellom student og utdanningssituasjon var ønsket. Forslaget her var å satse på mer veiledning og oppfølging i utdanningen, som ville fremme den enkelte students læring og gjøre at flere ville fullføre studieløpet på normert tid.
- Et senter for evaluering og akkreditering ble foreslått av utvalget. Senteret skulle bistå institusjonene i kvalitetsarbeid i utdanningstilbudene de besatte, samt å *“foreta godkjenning av grader og yrkesutdanninger i det norske høgre utdanningssystemet”* (Regjeringen Stoltenberg: Pressemelding 037-00, 2000).
- Det ble foreslått at gradsystemet ble endret slik at den normerte studietiden for en bachelor og master til sammen ble fem år, mens den normerte studietiden for et bachelor-program ble 3 - 3,5 år.
- Utvalget ønsket at høyskoler lettere skulle omdannes til universitet hvis faglige krav ble oppfylt. Følgen av dette var at dette ville bli universiteter som var spesialiserte i bestemte fagretninger, noe som igjen ville føre til bedret utdannelse ved disse (Eig, 2000).

Dette var det første utvalget som hadde satt studenten i fokus, og leder ved Norges studentunion (NSU), Sigrun Aasland, mente dette var en ”historisk seier for studentene”. Aasland mente at et større ansvar hos utdanningsinstitusjonen i forhold til at studentene skulle gjennomføre på normert tid ville være et tiltak som bedret studiekvaliteten. Prorektor ved Universitetet i Oslo på daværende tidspunkt, Rolv Mikkjel Blakar, stilte seg kritisk til innstillingen da det ikke var gjennomført noen konsekvensanalyse i form av hvor mye disse reformene ville koste. Disse analysene måtte utarbeides, og Blakar mente at *”mest sannsynlig blir det Utdanningsdepartementet, og da går det ytterligere tid før vi kommer til nødvendig handling”* (Eig, 2000). Etter innstillingen til Mjøsutvalget gikk NLH inn i en periode med raske endringer, turbulens og radikale strukturelle grep frem mot 2013 (Røkholt, 2016).

Ryssdal-utvalget

I Norges offentlige utredninger, nr. 25, *“Ny lov om universiteter og høyskoler”* viser regjeringens uttalelser til Utdannings- og forskningsdepartementet (2003) til at et nytt utvalg ble utnevnt ved kongelig resolusjon i slutten av 2002, for å ”utrede forhold knyttet til den overordnede styringen

av høyere utdanning i Norge, og legge frem forslag til et lovverk for statlige og private universiteter og høyskoler, samt utrede ny tilknytningsform for statlige institusjoner”. Utvalgets leder var advokat Anders Ryssdal, og besto av ni andre medlemmer. Utvalget var samlet om at institusjonene, både statlige og private, skulle være ”uavhengige fra staten i utførelsen av sine faglige områder” (NOU 2003:25, 2003). Flertallet ønsket å foreta en omorganisering slik at institusjonene skulle ivareta sine samfunnsmessige oppgaver, og så det derfor som en nødvendighet at høyskoler og universiteter omorganiseres til ”selveide institusjoner”(NOU 2003:25, 2003).

Stjernø-utvalget

Flere og flere høyskoler gjennomførte og hadde planer om å gjennomføre kravene om å bli et universitet; med fem mastergrader og fire doktorgrader (Norges offentlige utredninger nr 3 , 2008). Det førte til at det klare skillet mellom universiteter og høyskoler ble svekket, spesielt da høyskoler kunne tildele egne doktorgrader. Etter denne innføringen ble blant annet universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB) akkreditert. For å møte utfordringene med at stadig flere høyskoler ble universiteter ble i 2006 et nytt utvalg utnevnt fra regjeringen for å “vurdere utviklingen i høyere utdanning i et tidsperspektiv på 10-20 år” (NOU 2008:3, side 5, 2008). Utvalget er bedt om å “forslå tiltak for å sikre at strukturen av universiteter og høyskoler bidrar til å møte samfunnets behov og sikrer en god ressursutnyttelse” (NOU 2008:3, 2008).

Utvalget foreslo at strukturen i institusjonene i norsk høyere utdanning skulle endres ved sammenslåinger. Universitetene og høyskolene skulle selv komme med forslag om hvilke institusjoner de ønsket å samarbeide med, og et endelig vedtak fattes etter regjeringens stilling til den endelige institusjonsstrukturen. Dette skulle hindre økningen av mange få og små doktorgrader og heller virke samlende for fagmiljøet, slik at kvaliteten kunne sikres. I tillegg ønsket utvalget å oppheve den særegne definisjonen for universiteter som ikke finnes i andre land (NOU 2008:3, 2008)

9.3 Vedlegg 3

“Undervisningen i jordskiftefaget 1859-2015. Fra håndverksopplæring til profesjonsutdanning til opplæring i evidensbasert håndverksutøvelse”, av Sigurd Rysstad

“Undervisningen i jordskiftefaget 1859-2015. Fra håndverksopplæring til profesjonsutdanning til opplæring i evidensbasert håndverksutøvelse” er en artikkel skrevet av Sigurd Rysstad og skal trykkes i førstkomende utgave av i det vitenskapelige tidsskriftet “Kart og Plan”. På bakgrunn av vårt tema fikk vi tilsendt artikkelen, før publisering, av forfatteren selv. Artikkelen tar for seg viktige omstruktureringer i jordskiftefaget fra 1859 og frem til i dag, samt drøfting av ulike årsaker til denne utviklingen av studiet. Hovedfokuset ligger på jordskifte, nå Eiendom, som profesjonsstudium.

Jordskiftefaget ansees som et av landets eldste profesjoner. I 1859 ble Jordskifteværket etablert, den gang kalt Udskiftningsvæsenet (Rysstad, 2016). Samtidig som denne etableringen fikk Norge sin første offentlig beskyttede jordskifteprofesjon. I de første årene baserte opplæringen seg på lærlingeordninger. Studiet var omfattende og besto blant annet av matematikk, fysikk, landmåling, kjemi, jordbunnsfag, bokholderi (regnskap) og nasjonaløkonomi (samfunnsøkonomi) (Rysstad, 2016). Dette er naturvitenskapelige fag, med hovedvekt på naturgrunnlag, landbruk og økonomi. I tillegg måtte du ha et års jordbrukspraksis (Rysstad, 2016).

Fra 1919 ble faget omgjort til treårig, og opptakskravene ble betydelig skjerpet. I 1920 fastsatte regjeringen et nytt reglement for undervisningen ved NLH. Det ble fastsatt nye fagplaner som ble videreført de neste femti årene (Rysstad, 2016). I 1937 kom et nytt reglement for utdanningen. Arvelære og mikrobiologi ble tatt bort, landmålingsfaget ble forsterket, mens jaktlære og ferskvannsfiske ble innført (Rysstad, 2016). De naturvitenskapelige fagene sto høyt helt frem til 1971 da det kom en ny studieordning.

I 1971 besluttet Stortinget at studietiden ved NLH skulle utvides til 4 år. Samtidig ble den praktiske biten av jordskifte kortet ned. Opptakskravene ble i tillegg endret slik at det ble mer tilpasset flere studenter som tok artium, samtidig som det ble en nedgang i landbruksbefolkningen (Rysstad, 2016). I 1989 kom Loven om universiteter og vitenskapelige høyskoler. Regjeringen skulle nå bestemme hvilke studieprogram hvert lærested skulle tilby, mens det ble opp til hver enkelt institusjon å bestemme innholdet i studieprogrammet (Rysstad, 2016). Med Kvalitetsreformen som kom i 2001, og iverksatt i 2003, skjedde en rekke endringer i profesjonsstudiet (Wikipedia, 01.06.16). Kjemi forsvant først og det eneste gjenværende landbruksfaglige kurset var et egenkomponert kurs i jord- og skogbruk (Rysstad, 2016). Flere nye fag kom til, blant annet rettslære og arealplanlegging (Rysstad, 2016). Ved overgangen NLH til UMB i 2005 byttet studiet navn til Eiendomsfag, som igjen i 2012 ble forkortet til Eiendom (Rysstad, 2016). Det tok ikke lang tid før resten av landbruk-, matematikk- og de naturvitenskapelige fagene ble byttet ut med mer samfunnsfaglige emner.

Som man ser av profesjonens historie har det skjedd store endringer av innholdet i studieprogrammet. Det har gått fra å ha en kjerne i naturvitenskapen, til å bli et mer samfunnsrettet studie. I artikkelen stilles det spørsmålsteget ved hvorfor dette kan ha skjedd og om jordskifte som profesjonsstudium snart ikke eksisterer mer. Det har skjedd mye i samfunnet fra jordskifte ble startet og frem til i dag. Antall jordbrukere har gått betydelig ned, og teknologien har endret seg enormt. I de tidligere år var det viktig med kunnskap i matematikk og fysikk siden det ikke fantes teknologi som kunne anvendes til utregning o.l. slik vi har i dag. De fleste som startet på jordskiftestudiet var bønder eller godt kjent med dette yrket. Etter endt studie skulle de omgås bønder og jordbrukere i mye større grad enn i dag. De jobbet mer ute i "felten". I dag foregår mye arbeid fra kontorer og tilgangen på kunnskap ligger bare noen få tastetrykk unna. Kan dette være en grunn til at instituttene i dag mener at kandidatene ikke trenger å besitte kunnskaper i matematikk, fysikk og jordbrukslære i like stor grad som før? Har dette vært til det beste for å opprettholde jordskifte som et profesjonsstudium?

På 2000-tallet hadde jordbruket fått betydelig mindre status. Kan dette ha bidratt til slik enorm utskifting av fag? Måtte det en så dristig endring til for at jordskifteprofesjonen skulle beholde status? På slutten av 1990-tallet ble det foretatt en revisjon av jordskifteloven. Her kom det et forslag om at jordskifteretten skulle bli gitt utvidet kompetanse (Rysstad, 2016). For å holde mål og ikke bli “tråkket på” av jurister kan man vel si at NLH nesten ble “tvunget” til å endre på fagene i profesjonen. Ble studiet bedre ved å endre så drastisk på fagene, eller førte det bare til en mer gunstig status for jordskifte og NLH?

I tillegg ble det innført resultatbasert finansiering av instituttene rundt år 2000 (Rysstad, 2016). Dette betyr i hovedsak at hvert institutt får betalt fra staten i forhold til hvor mange studiepoeng som blir avlagt i instituttets emner. Dette førte til at det ble viktig for instituttene å fylle opp med flest mulig emner, og man kan jo vurdere om alle fagene var like hensiktsmessige å ha i studieprogrammet. Det ble også viktig å fremme sitt studieprogram, og siden landbruk hadde mistet mye av sin status måtte jordskifte markedsføre seg annerledes for å gjøre studiet mer attraktivt for nye studenter. Har studiet fått et mer moderne preg ved å endre navn i 2005 og 2012, og samtidig vende seg bort fra de opprinnelige naturvitenskapelige fagene?

Er det hensiktsmessig at kandidatene besitter så lite kunnskap om selve materien de i hovedsak jobber med? Selve jorden og dets egenskaper? Klarer kandidatene å utføre jobben på best mulig måte, eller er det bare “godt nok” for arbeidsgiver. Kunne eiendoms kandidatene vært enda bedre rustet til å gjøre kloke valg og snakke med klienter dersom det fortsatt var igjen en del av de naturbaserte fagene?