

Fagfellerapport for Masterprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Fakultet, UiB, 2022

Bestilling

For 2022 har fagmiljøet formulert denne bestillingen:

«Vi ønsker først en vurdering av programmets arbeidsrelevans (ut fra studieplan), og så gjennom intervjuer hvorvidt tidligere studenter finner utdanningen relevant for nåværende jobb».

Etter en nærmere avklaring med fagmiljøet ble de presisert at rapporten skal ta utgangspunkt i studieplanen for 2021. Samtidig ble jeg oppfordret til å mene noe om den gjeldende studieplanen også (2022), og vurdere om den svarer på mulige forslag til forbedringsområder.

Vedlagt bestillingen var en oversikt over tidligere studenter som hadde samtykket i å bli kontaktet, et forslag til en intervjuguide, studieplan 2021, en oppsummering som ble gjort i fjor over en delvis kartlegging av tidligere studenter på masterprogrammet og hva de jobbet med, og tidligere fagfellerapporter.

Fjorårets fagfellerapport tok også for seg arbeidsrelevans men da for de to fagretningene Sosial og kognitiv psykologi og Adferd og nevrovitenskap. Samtidig er det momenter fra fjorårets rapport som er relevant for årets rapport som drøfting av begrepet «arbeidsliv» og henvisninger til NIFU-rapporten «Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler» (Støren & al. 2019). Jeg anbefaler derfor å lese fjorårets rapport særlig for å få en påminnelse om innholdet i NIFU-rapporten.

Bakgrunn

Begrepet arbeidsrelevans har fått stadig større oppmerksomhet i sektoren. Stortingsmelding nr. 16 (2020 – 2021) Utdanning for omstilling: Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning som ble vedtatt i Stortinget 2021 gir en del råd og føringer for å utdanne kandidater som møter arbeidslivets kompetansebehov. I rapporten defineres begrepet relevans som at «studentene forberedes på hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeids- og samfunnslivet, både slik disse arenaene er i dag og slik de kan bli i fremtiden» (s. 13). I en verden og et arbeidsliv med voldsomme endringer understreker rapporten at vi skal utdanne kandidater til både dagens arbeidsliv og fremtidens endrede arbeidsliv med jobber som enda ikke finnes. Det legges vekt på at i tillegg til å gi *fagspesifikke* kunnskaper bør studieprogrammene gi studentene *generiske* ferdigheter som vil hjelpe dem til å håndtere arbeidslivet. Generiske ferdigheter beskrives som «nøkkelferdigheter som går på tvers av ulike fag og utdanninger, som skriftlig og muntlig formuleringsevne, grunnleggende digital kompetanse, evne til samarbeid, problemløsning, selvstendighet og ansvar. Inn under de generiske ferdighetene faller i tillegg evne til selvstendig refleksjon og kritisk tenkning, evne til omstilling, innovasjon og

entreprenørskap, men også evne til å forstå og tilpasse seg usikkerhet og risiko» (s. 7). Rapporten peker på viktigheten av *samspill* mellom høyere utdanning og arbeidsliv særlig for å utvikle generiske egenskaper og for sammen å skape den fremtiden vi ønsker.

World economic forum oppsummerte videre i sin [Future of Jobs 2020 report](#) at noen ferdigheter er særlig sentrale for å mestre fremtidens arbeidsliv og disse er oppsummert i Figuren nedenfor. Ved utvikling og videreutvikling av studieprogram kan det være hensiktsmessig å vurdere hvordan en kan fremme disse ferdighetene. En vurdering av et studieprograms arbeidsrelevans bør dermed vurdere om det bidrar til å utvikle studentenes fagspesifikke kunnskap så vel som relevante generiske ferdigheter.

Top 10 skills of 2025



Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Når det gjelder hvilke læringsformer som er særlig egnet til å fremme arbeidslivsrelevans fremheves i St.m. 16 å ha professor II-stillinger, forelesere fra arbeidslivet, arbeidslivspaneler som gir innspill og råd om studier sett fra et arbeidslivsperspektiv, mer arbeidsrelevante oppgaver i undervisningen, formidle det akademiske med flere referanser til problemer hentet fra virkeligheten, mer bruk av studentaktive læringsformer og praksis med god kvalitet (s 16-17). Jeg vil se til de rådene som er gitt i begge de beskrevne rapportene når jeg vurderer studieplanen og studentens uttalelser om arbeidslivsrelevans.

Hvilket arbeidsliv sikter studieprogrammet mot?

I studieretningsbeskrivelsen står det at kandidatene skal være relevante for jobber innen «personalutvikling, arbeidsmiljøutvikling, leiarutvikling og organisasjonsutvikling, både i privat og

offentleg sektor, og i organisasjonar på lokalt, nasjonalt og internasjonalt nivå. Kandidatane vil typisk kunne arbeide i personal/HR-avdelingar, innan bedriftshelsetenester, i konsulentselskap og innan forskning og utdanning.

Studiet kvalifiserer for vidare forskarutdanning. Studiet gjev praktisk analytisk kompetanse for ulike typar arbeidsoppgåver, som mellom anna sjølvstendig planlegging og iverksetjing av prosjektarbeid, forskings-, utgreiings- og dokumentasjonsverksemd samt informasjonsarbeid».

Denne rapportens vurdering av arbeidslivsrelevans vil ta utgangspunkt i den ovennevnte studieretningsbeskrivelsen av hva som er relevant arbeid for studieprogrammet. Det må samtidig ikke ses på som manglende måloppnåelse om studenter får andre typer jobber som oppleves som meningsfulle for studenten.

Hvor jobber de tidligere studentene - Instituttets undersøkelse

Instituttet har samlet inn data fra 82 tidligere studenter. Det meste av data er selv meldt inn av kandidatene omtrent ett år etter avsluttede studier. Instituttet presiserer at en må ta høyde for noe unøyaktighet i målemetoder og sortering, og at det er relativt lav svarprosent som kan ha systematiske feilkilder. Allikevel gir dette datamaterialet et visst inntrykk av hvor studentene har fått jobber.

Tabell 1 viser frekvensen av ulike arbeidsroller fordelt på de ulike studieretningene i masterprogrammet. Arbeidsrollen «rådgiver» og «HR-rådgiver» er hyppigst rapportert blant studentene fra studieretningen ARBORG (til sammen 61%). De andre oppgitte rollene faller stort sett innen området ledelse eller HR/organisasjon og et par studenter har startet opp en forskerkarriere. Selv om en må ta høyde for begrensningene i undersøkelsen, så indikerer resultatene at kandidatene fra studieretningen innen arbeids- og organisasjonspsykologi stort sett får jobber som er i samsvar med de arbeidsrollene studieprogrammet sikter mot. Dette er igjen en indikasjon på at studieprogrammet er arbeidsrelevant.

| Arbeidsroller | ARBORG | ATFNEV | SOSKOG |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| Rådgiver | 12 | | 11 |
| Miljøterapeut | | 1 | 6 |
| Studieveileder | | | 3 |
| Stipendiat | 2 | 7 | 3 |
| Lærer | | | 3 |
| Produktutvikler | | 1 | 3 |
| Vitenskapelig assistent | | 1 | 2 |
| Organisasjonsrådgiver | 1 | | 2 |
| Tilkallingsvakt | | | 1 |
| Trainee | 2 | | 1 |
| Lektor | | | 1 |
| Leder | 1 | | 1 |
| Rekrutteringskonsulent | 2 | | 1 |
| Selvstendig næringsdrivende | 1 | | |
| HMS-ansvarlig | 1 | | |

| | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| HR-rådgiver | 8 | | |
| Forsker | | 1 | |
| Prosjektleder | 2 | | |
| PA for adm. dir. | 1 | | |
| Totalt | 33 | 11 | 38 |

Tabell 1. Arbeidsroller fordelt etter studieretning

Selv om studentene ser ut til å havne i relevante arbeidsroller, betyr det ikke nødvendigvis at de opplever innholdet i utdanningen som relevant for jobbene de har gått inn i. I den videre vurderingen av arbeidsrelevans er det derfor nødvendig å vurdere om innholdet i studieprogrammet forbereder studentene til å kunne håndtere sine nåværende og fremtidige arbeidsroller, samt høre hva tidligere studenter selv tenker om studieprogrammets arbeidsrelevans.

Vurdering av studieplan

I studieplanen, versjon 2021 beskrives studieprogrammets mål som

«å gje deg forskningsbasert kunnskap om korleis ein kan forstå og utvikle enkeltmenneske, grupper og organisasjonar i ein arbeidsmessig samanheng. Det vil bli særskilt fokusert på rolla som endringsagent, og på kartleggings- og intervensjonsmetodar for leiar-, gruppe og organisasjonsutvikling».

Læringsutbyttebeskrivelsen er som følger:

Kunnskap:

Ved fullført emne skal kandidaten ha:

- Forskningsbasert kunnskap om sentrale teoriar og modellar for utvikling av leiarar, grupper og organisasjonar.
- Inngåande kunnskap om fagetiske problemstillingar knytt til utvikling av leiarar, grupper og organisasjonar, med spesiell vekt på konsulentrolla i høve til det.
- Inngåande kunnskap om dei sentrale brukte metodane for utforming, etablering, kartlegging og utvikling av leiarar, grupper, team og arbeidsmiljø.
- Kjennskap til viktige føringar i norske lovverk for organisasjonspsykologisk praksis.

Dugleik:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

- Reflektere over og drøfte sentrale teoriar og modellar for utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar.
- Reflektere over og drøfte sentrale metodar for utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar.
- Nytte sentrale metodar innan utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar.
- Reflektere over og drøfte ulike etiske, faglege og praktiske aspekt ved rolla som konsulent og endringsagent.

- Planleggje og gjennomføre kartlegging med sikte på å designe og gjennomføre adekvate utviklingsprogram.

Generell kompetanse:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

- Identifisere og reflektere over sentrale problemstillingar knytt til utvikling av leiarar, grupper og organisasjonar.
- Tileigne seg forskingsbasert kompetanse med omsyn til å kartleggje og utvikle leiarskap, leiarar, grupper og organisasjonar.
- Identifisere og reflektere over konsulenten si betydning, rolle og moglege konsekvensar for organisasjonen og organisasjonsmedlemmane.
- Tileigne seg ny forskingsbasert kompetanse med tanke på å utvikle sine kunnskapar og evner som psykologivitar i dette fagfeltet.
- Identifisere og utvikle relevante organisasjonspsykologiske problemstillingar og forskingsprosjekt.
- Vurdere kvalitet og relevans av eksisterande organisasjonspsykologisk forskning.

En generell vurdering er at studieplanen i hovedsak er rettet mot fagdisiplinen og i noe mindre grad mot direkte anvendelse av faget i en arbeidssammenheng og mot mer generiske ferdigheter.

Kunnskapsmålene omfatter både teori, modeller, metoder og fagetiske/juridiske tema relatert til utvikling og kartlegging av ledere, grupper og organisasjoner. Disse kunnskapsområdene vurderes som stort sett dekkende for kunnskapsbehov for arbeidsrollene studieretningen sikter mot. Imidlertid er lite nevnt om kunnskap knyttet til rollen som rådgiver eller konsulent i virksomheter utover fagetiske problemstillinger.

Angående **ferdighetsmål** så handler tre av fem læringsmål om å «reflektere over og drøfte». Dette er nyttige ferdigheter i de tiltenkte arbeidsrollene for kandidatene, men det kan virke noe vel passivt. Sentrale ferdigheter kan i tillegg handle om å ta refleksjonene og drøftingene et hakk videre og kunne bruke disse analysene mer praktisk i rådgivning av ledere/medarbeidere og implementering av prosesser i organisasjoner. To av læringsmålene kan sies å angå anvendelse av fagområdet, «Nytte sentrale metodar innan utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar» og «Planleggje og gjennomføre kartlegging med sikte på å designe og gjennomføre adekvate utviklingsprogram». Igjen så vurderes dette som nyttige ferdigheter. Imidlertid så er de ganske sterkt vinklet mot disiplinferdigheter og mindre mot generiske ferdigheter. Ingenting nevnes om hvilke ferdigheter en organisasjonskonsulent eller rådgiver trenger for å *lykkes* med kartleggingen og utviklingen i organisasjonene. Kan det for eksempel tenkes at noen av de ferdighetene som fremheves i den ovennevnte rapporten fra World Economic Forum kan være relevante, særlig «leadership and social influence», «creativity, originality and social initiative» og «recilience, stress tolerance and flexibility»?

Jeg oppfatter de **generelle kompetansemålene** som i overkant orientert mot teori og disiplin og i mindre grad relatert til praktisk anvendelse i en arbeidssituasjon. Begrepene «identifisere og reflektere» og «tilegne seg» er mye brukt og jeg vurderer det som viktig kompetanse. Samtidig mener

jeg dette er en noe passiv tilnærming og læringsmålene kunne vært supplert med kompetansemål som handler om å kunne samarbeide med ulike aktører i arbeidslivet, kunne ha påvirkningskraft, kunne bidra med konstruktive og kreative løsninger sammen med organisasjonene og å få gjennomslagskraft.

Konklusjonen min angående studieplanen fra 2021 er at den med fordel kan revideres slik at læringsmålene blir noe mer vinklet i retning anvendelse av kunnskap i en arbeidssituasjon og generiske ferdigheter.

Jeg har også lest gjennom studieplanen til det nylig opprettede masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi (2022) for å se om den i større grad inkluderer mål knyttet til arbeidsrelevans. Det er imidlertid ikke store endringer angående arbeidsrelevans og flere av ferdighetsmålene er fremdeles noe «passive» idet de handler mye om å analysere og redegjøre for og læringsmålene tar i liten grad for seg generiske kunnskaper. Mine vurderinger av 2021 studieplanen endres dermed ikke i særlig grad. Et viktig unntak er det generelle kompetansemålet «bidra til fagleg nytenking, til gode forbetningsprosessar og utviklingsprosessar hos individ, grupper og organisasjoner innanfor arbeidslivet» som er både mer aktivt mål og viser til generiske ferdigheter. Dette generelle kompetansemålet kunne vært reflektert noe mer i kunnskaps- og ferdighetsmålene.

Vurdering av emnebeskrivelser

MAPSYK301 [Perspektiv i psykologisk vitenskap | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

Emnet skal gi studentene en inngående forståelse i de ulike teoretiske perspektivene i psykologien og gi en forståelse for de vitenskapsteoretiske fundamentene for psykologifaget. Dette emnet kan oppfattes som et innføringsemne på masterstudiet og danner dermed et grunnlag for de andre emnene. Læringsmålene er ikke knyttet til arbeidsrelevans, utover relevans for de som skal inn i en forskerkarriere. Dette er kanskje heller ikke ønskelig for dette emnet siden en vil forvente at arbeidslivsrelevansen i større grad vil dekkes av emner med et noe mer anvendt perspektiv.

MAPSYK321 [Leiar-, team og organisasjonsutvikling | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) (tidligere Organisasjons- og lederutvikling)

Et hovedmål for emnet er at studentene skal ha et grunnlag for kritisk refleksjon om «relevante teoretiske perspektiv og modellar, empirien i fagfeltet, samt bruksretta metodar for leiar-, team- og organisasjonsutvikling». Det er også et mål at studentene skal «tileigne seg brei kunnskap om korleis leiings-, leiar-, team-, og organisasjonsutvikling som fagfelt har utvikla seg nasjonalt og internasjonalt». Således er målsetningene for emnet sterkt disiplinforankret og i liten grad relatert til en praktisk arbeidshverdag. Det er stort overlapp mellom emnets- og studieprogrammets læringsutbyttebeskrivelser og dermed er mine vurderinger av studieprogrammets arbeidsrelevans gyldige også for dette emnet. Imidlertid er det noe mer fokus på å lære seg å bruke kunnskapen i en arbeidslivssituasjon: «Nytte sentrale metodar innan utvikling av leiarar, team og organisasjonar» og «Nytte kunnskap om samanhengen mellom organisasjonsdiagnose og aktuelle OU-metodar». Tematisk sett synes det å være svært relevant for en arbeidsrolle som organisasjonsrådgiver eller konsulent. Imidlertid kunne det vært inkludert læringsmål som inneholdt nærmere beskrivelse av

hvilke generiske ferdigheter en ser for seg vil være relevante. For eksempel så beskriver emnebeskrivelsen at undervisningsformene inkluderer «førelesingar, diskusjonar, gruppeøvingar og studentpresentasjonar». Dersom gruppeøvelsene består i å utvikle relevante generiske ferdigheter, kunne dette vært nærmere reflektert i læringsutbyttebeskrivelsen.

MAPSYK322 [Arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) (tidligere Team- og arbeidsmiljøutvikling). Emnet tar for seg teorier og modeller relatert til arbeidsmiljø og også metoder for analyse og håndtering av konflikter og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Læringsutbyttebeskrivelsen inkluderer ferdighetsmål om å bruke sentrale metoder innen kartlegging og håndtering av konflikter og arbeidsmiljøarbeid og å planlegge og gjennomføre kartlegginger relatert til arbeidsmiljøintervensjoner og tiltak. Tematisk sett synes dette emnet også å være svært relevant for en jobb som organisasjonskonsulent eller rådgiver. Men på samme måte som for MASPSYK 321 kunne en også inkludert læringsmål som tar for seg hvilke generiske ferdigheter en ønsker å utvikle hos studentene som kan hjelpe dem til å mestre tiltenkte fremtidige arbeidsroller.

MAPSYK302 [Forskningsmetodar | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#). Emnet er et klassisk metodeemne med mål om at studentene skal lære seg forskningsdesign- og metode. Det er knyttet opp til en ren forskningsorientering. Et slikt emne bør kanskje ikke vris for mye på for å øke arbeidsrelevans, men læringsmål kunne kanskje inkludert et ferdighetsmål om at studentene skal kunne bruke sin kunnskap i forskningsdesign og metode som rådgivere i arbeidslivet ved for eksempel formidling av forskningsresultater og valg av design for datainnsamlinger.

MAPSYK345 [Masteroppgåve i arbeids- og organisasjonspsykologi | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) I likhet med metodeemnet er masteroppgaven først og fremst en introduksjon til forskning og er dermed selvsagt svært relevant for en fremtidig rolle som forsker. Det nevnes også i emnebeskrivelsen at det blir lagt stor vekt på oppgaveløsning gjennom samarbeid mellom studentene. Dette kunne kanskje også vært reflektert i et læringsmål om samarbeidsferdigheter relatert til prosjekt- og teamarbeid? Videre så kunne en ha supplert med et generelt kompetansemål om hvordan studentene kan bruke den kunnskapen de opparbeider seg gjennom masteroppgaven i en annen arbeidshverdag enn kun forskerrollen. Her er det kanskje flere generiske ferdigheter som kan være relevante, som analytiske ferdigheter, løse komplekse problemstillinger, prosjektstyring og skriftlig fremstilling på høyt nivå.

MAPSYK323 [Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) I dette emnet lærer studentene mer om den anvendte siden av utviklings- og rådgivningsarbeid i organisasjoner. De får også praktisk erfaring gjennom «studentfirmaet» der de blir engasjert av en ekstern virksomhet til å gjennomføre et oppdrag. Flere av læringsmålene knyttes opp til en praktisk hverdag som rådgiver/konsulent. Dermed fremstår dette emnet som svært arbeidsrelevant. Det bygger også videre på den teoriforståelsen som er utviklet i

emnene MASPSYK321 og MASpSYK322 og bidrar dermed til at også disse emnene blir mer arbeidsrelevante enn det fremgår fra emnebeskrivelsene.

Konklusjon angående emnebeskrivelser

Det enkelte emne inkluderer i varierende grad læringsmål som vurderes som arbeidsrelevante.

Dersom en ser på emnene som en helhet endrer dette inntrykket seg noe siden det svært arbeidsrelevante emnet MASPSYK323 i stor grad handler om å lære seg å anvende kunnskapen fra flere av de andre emnene. Hovedinntrykket er dermed at studieprogrammet fremstår som arbeidsrelevant, men en kan med fordel endre på eller legge til noen læringsmål som handler om å utvikle generiske ferdigheter som er særlig relevante for de tiltenkte arbeidsroller.

Undervisningsmetodene er beskrevet relativt generelt og på samme måte på tvers av emner. Det kunne kanskje vært nyttig å ta en gjennomgang av undervisningsmetodene for å vurdere om de er treffer godt nok angående arbeidsrelevant. En kunne blant annet sett på anbefalingene fra St.m. 16 som jeg har oppsummert ovenfor og vurdert om en kan endre på noe i retning av disse.

Samtaler med tidligere studenter

Jeg har hatt samtaler med til sammen seks tidligere studenter, to som var ferdige i 2017, to i 2018, en i 2019 og en i 2021. Jeg brukte en lett modifisert utgave av intervjuguiden jeg fikk tilsendt fra fakultetet.

Veien ut i arbeidslivet:

To av studentene startet etter avsluttet utdanning i trainee/graduate stillinger med relevant innhold og en tredje gikk rett inn i en annen type relevant stilling innen kompetanseutvikling av ansatte. Disse studentene mente det var ganske ukomplisert å få relevante jobber. De tre andre studentene begynte i noe mindre relevante jobber, innen NAV systemet. En av disse har nå en mer relevant jobb mens en annen har valgt seg en annen karrierevei. Disse har strevd noe mer med å finne seg til rette i relevante jobber. Dette har hatt ulike årsaker, både at de ikke har trivdes i typisk relevante jobber (eks rekruttering) og har valgt en annen retning eller at de har hatt problemer med å få relevante jobber. Noen mener det er lettere å få relevante jobber i Oslo enn andre steder og andre mener at masterprogrammet ikke er godt nok kjent blant arbeidsgiverne og kunne vært markedsført bedre. Samtalene med disse seks studentene viser dermed at halvparten gikk ut i relevante jobber og gir dermed et noe mer nyansert inntrykk enn instituttets undersøkelse som indikerte at studentene får relevante jobber.

Oppfattes studiet som relevant for nåværende jobb?

Samtlige studenter opplever at det de lærte på studiet var relevant for jobben. De opplevde teoriene og modellene som nyttige og to fortalte at de bruker teoriene og modellene direkte for å løse arbeidsoppgavene. Flere mener de har lært seg en måte å tenke på som gjør at de forstår- og kan analysere prosesser i organisasjoner bedre enn mange andre, de har lært seg å reflektere, være

nysgjerrig og samtidig kritisk. Også masteroppgaven opplevdes som nyttig og en av studentene mente at en del av de prosjektene som ble gjennomført i arbeidsrollen var nesten å betrakte som mini-masteroppgaver. Å gjøre masteroppgaven sammen med medstudenter ble også beskrevet som nyttig og relevant fordi de fikk erfaring med samarbeid i team. Utstrakt bruk av gruppearbeid ble også beskrevet som nyttig for læring om gruppedynamikk og samarbeidstrening. Imidlertid var det flere som etterlyste en enda tydeligere praktisk vinkling i undervisningen. Studiet oppfattes av noen som i overkant teoretisk mens andre foreslår at en burde innføre praksis i studiet eller i det minste mer bedriftsbesøk. Begrunnelser for dette var delvis å lære seg flere direkte relevante verktøy og delvis å bygge et kontaktnett i arbeidslivet for lettere å få relevant jobb. Et par av studentene oppgir at de skulle ønske de hadde hatt noe mer inngående innføring i arbeidsrett mens en annen mente at studiet med fordel kunne vært vinklet noe mer i retning positiv psykologi og en mente at emnet generell psykologi gjerne kunne vært erstattet med noe mer relevant for arbeids- og organisasjonspsykologi.

En konklusjon fra samtaler med studentene er at de generelt sett opplever studieprogrammet som veldig relevant for de tiltenkte arbeidsrollene, men det kunne hatt en enda sterkere praktisk orientering. En observasjon er at flere av studentene oppgav at de hadde opparbeidet seg noen generiske ferdigheter som var svært nyttige.

Konklusjoner

En generell konklusjon er at masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi er arbeidsrelevant, men noen justeringer kan med fordel vurderes som oppsummert nedenfor:

- Vurdere å innføre mer praksis.
- Vurdere hvilke genereriske ferdigheter som er mest relevante å utvikle for studentene og inkludere disse i læringsutbyttebeskrivelser.
- Vurdere undervisningsmetoder med tanke på i enda større grad å bli arbeidsrelevante.
- Vurdere å bytte ut emnet «perspektiv i psykologisk vitenskap» med et direkte arbeidsrelevant emne som for eksempel praksis og/eller arbeidsrett.
- Vurdere enda tettere samarbeid med relevant arbeidsliv i videre utvikling av studieprogrammet både for å sikre fremtidig arbeidsrelevans og for å markedsføre studiet mot fremtidige arbeidsgivere.

Stavanger 14.11.22

Gro Ellen Mathisen