

Til:	Instituttstyret
Fra:	Instituttleder
Sakstype:	Diskusjonssak
Saksnummer:	12/2024
ePhorte:	
Møtedato:	29. mai 2024
Notatdato:	21. mai 2024
Saksbehandler:	Inger-Lise Schwab

### Bemanningsbehov, tverrfaglige programmer

#### Bakgrunn for saken

Masterprogrammet i Organisasjon, ledelse og arbeid har vært en del av studieprogramporteføljen ved ISS siden 2011. I programmet vektlegges kritisk organisasjonsteori og nyere organisasjonssosiologi. Studentene følger emner både ved ISS og ved andre enheter, slik at programmet har en tverrfaglig profil med forankring i organisasjonssosiologi. 20 studiepoeng i *Prosjektforum – lederskap og organisering* bidrar også til å sikre god arbeidslivsforankring og gir studentene relevant praksis.

For ISS er OLA-programmet strategisk viktig. Det er et av UiOs mest populære masterprogram. I 2024 hadde programmet 8,29 førstevalgsøkere per studieplass (mot 1,69 på sosiologi-MA og 3,15 på human geography-MA). Med sin tverrfaglige og praksisorienterte innretning får studieprogrammet mye positiv oppmerksomhet.

De senere årene har OLA også innrettet flere av sine emner slik at de også åpner opp for andre masterstudenter på ISS og dermed forbedrer det totale emnetilbudet for alle våre masterstudenter: Ved ledig kapasitet tilbys også andre masterstudenter ISS plass på Prosjektforum, og en egen 10 studiepoengs-variant av OLAs innføringsemne tilbys som *SOSGEO4210 Sosiologiske perspektiver på organisasjon og ledelse*.

Programmet har god gjennomføring og høy studiepoengproduksjon og generer dermed inntekter som bidrar betydelig til ISS' budsjett.

Det er nylig gjennomført en periodisk programevaluering av OLA-programmet. Evalueringen påpeker at programmet har en relativt sett få vitenskapelig tilsatte knyttet til seg og i høy grad er avhengig av ekstern kompetanse. Det anbefales at ISS tildeler flere ressurser til programmet, bl.a. en fast stipendiat.

#### Bemanningssituasjonen

Frem til 2020 var det 40 studieplasser på OLA. I forbindelse med pandemien ble programmet



tilført 20 ekstra studieplasser og en ekstraordinær KD-finansiert stipendiatstilling. ISS tilsatte også Beate Karlsen i en bistilling for å håndtere den økte studentmassen.

Gitt programmets høye popularitet i kombinasjon med lavere søkertall på våre andre masterprogram, er det ønskelig å opprettholde et relativt høyt antall studieplasser på OLA. Vi ser imidlertid at bemanningssituasjonen kan bli utfordrende fremover.

Per i dag er det tre fast ansatte som dedikerer mesteparten av sin undervisningskapasitet til OLA (Kjekshus, Klemsdal og Byrkjeflot). I tillegg til studieemner og omfattende veiledning på OLA, har disse i tillegg hatt emneansvar for sosiologi-emnene *SOS2200 Organisasjon, ledelse og arbeid*, *SOS2603 Nordic Welfare Society* og *SOS4200 arbeidsliv og velferdsstat*. P.t. er undervisningsbelastningen høy på OLA-teamet med tilhørende store timeoverskudd. Det har vært svært utfordrende å avvikle forskningsterminer, og avhengigheten av eksterne krefter er høy.

Tilføringen av en dedikert OLA-stipendiat i 2021 var derfor svært kjærkomment. Det økte undervisnings- og veiledningskapasiteten, men vel så viktig var at det bidro til å utvide det faglige miljøet med «ungt blod» og nye forskningstemaer. Denne stillingen kom som del av en særskilt korona-bevilgning og den særskilte finansieringen vil ikke bli videreført.

### **Bruk av KD-stillinger**

SV-fakultetet tildeles en betydelig bevilgning til stipendiat- og postdoktorstillinger fra UiOs grunnbevilgning. Det er dette vi kaller KD-stillinger. I motsetning til de fleste andre fakulteter som gjerne bruker en del av disse stillingene til egne strategiske satsinger, har SV-fakultetet valgt å fordele alle stillingene videre til grunnenhetene med et budskap om at vi skal bruke dem strategisk.

ISS har lang tradisjon for å utlyse disse stillingene helt åpent med en begrunnelse om at dette vil gi tilgang på de beste søkerne og gi best rom for fri forskning. I vår strategi åpnes det imidlertid for at også andre hensyn kan ivaretas:

*ISS prioriterer åpne og internasjonale utlysninger av stillinger. Dette må avveies med behovet for å sikre faglig bredde og dekke grunnleggende undervisningsbehov. (fra pkt 4 om aktiv rekruttering og kompetanseutvikling).*

### **Til diskusjon i styret**

Instituttledelsen og programledelsen på OLA ser et behov for å sikre et sterkt og forskningsbasert fagmiljø rundt OLA i årene fremover.

Vi ber derfor styret diskutere følgende punkter:

- Kan det sikres at minst én stipendiatstilling til enhver tid er knyttet til OLA-relatert tematikk? Vedkommende vil da bli en del av OLA-teamet, og slik sikres et godt fagmiljø og relevante undervisningsoppgaver gjennom PhD-løpet.
- Ved fremtidige utlysninger av faste stillinger bør det vurderes om det i løpet av de neste 1 til 3 årene skal øremerkes en stilling til OLA-tematikk. Dette for å sikre god overgang og kontinuitet ved fremtidige avganger og tilstrekkelig undervisningskompetanse i OLA-relaterte emner ved forskningsterminer og evt annet fravær.

Anniken Hagelund  
instituttleder

Inger-Lise Schwab  
kontorsjef

**Vedlegg:** Periodisk evaluering av masterprogrammet OLA, UiO

# **Periodisk evaluering av masterprogrammet «Organisasjon, ledelse og arbeid» (OLA). Universitetet i Oslo**

Elena Gonder (Publicis MSL)

Bergit Lien Kittelsaa (Student, SV)

Bjørn Erik Mørk (Handelshøyskolen BI)

Jan Erling Klausen (Universitetet i Oslo)

Oslo, april 2024

## 1. Introduksjon

Samfunnsvitenskapelig fakultet (SV) ved Universitetet i Oslo (UiO) oppnevnte i begynnelsen av januar 2024 følgende komité til å gjennomføre den periodiske evalueringen av masterprogrammet «Organisasjon, ledelse og arbeid» (OLA): Professor Bjørn Erik Mørk (Handelshøyskolen BI), kommunikasjonsrådgiver Elena Gonder (Publicis MSL), student Bergit Lien Kittelsaa (UiO/OLA-programmet) og førsteamanuensis Jan Erling Klausen (komiteens administrator, UiO).

En periodisk evaluering er en del av kvalitetssystemet ved UiO, og er en prosess som i hovedsak er innrettet for å gjøre en helhetlig vurdering av programmene, med en spesiell forankring i SV-fakultetets «Strategi 2030» av 2021. Komiteen har fulgt prosedyre for periodisk programevaluering nedfelt i Kvalitetssystemet i sitt arbeid.

I forkant av evalueringen hadde Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (ISS) utarbeidet en egevaluering som ga komiteen sentral bakgrunnsinformasjon om studieprogrammet, dets innretning og resultater. Komiteen fikk dessuten tilsendt statistikk, studentevalueringer og annet dokumentasjonsgrunnlag som beskrevet i mandatet, og har i tillegg innhentet utfyllende informasjon primært fra relevante emnesider. Komiteen hadde 28. februar, 1. og 4. mars til sammen åtte individuelle møter med instituttlederen, programledelsen, studiekonsulenten, lærere og tre studenter fra studieprogrammet. Komiteens synspunkter og anbefalinger er basert på dette datagrunnlaget og interne drøftinger i komiteen. Komiteen står samlet bak synspunktene og anbefalingene i denne rapporten.

I tråd med mandatet for programevalueringen konsentrerer rapporten seg om å gi faglige vurderinger og anbefalinger om videreutvikling av OLA-programmet. Ellers vises det til inngående beskrivelse av programmet i OLA-programmets egevalueringsrapport.

Den forrige periodiske programevalueringen ble gjennomført i 2018. OLA-programmet har gjennomført en rekke endringer for å følge opp vurderinger og anbefalinger fra den evalueringen. En annen viktig beveggrunn for endringer i studieprogrammet har vært 20 ekstra studieplasser som ble lagt til som følge av tilleggsbevilgning under pandemien. Komiteen har fokusert spesielt på disse endringene, mer konkret innføring av fordypninger, endringer i metodeundervisningen og i obligatoriske emner, samt nye opptakskrav.

I det følgende presenteres vurderinger og anbefalinger samlet for i alt åtte temaer som etter komiteens oppfatning fremstår som sentrale.

## 2. Studieprogrammet «Organisasjon, ledelse og arbeid» (OLA)

OLA er et studieprogram som skiller seg fra andre programmer på UiO og ISS, blant annet ved den tette koblingen mellom teori og praksis, ved tverrfagligheten og ved at studentgruppen kommer fra ulike institusjoner og bakgrunner. OLA har et tverrfaglig kunnskapsgrunnlag fra samfunnsvitenskap, humaniora, juss og pedagogikk. Selv om navnet på programmet er organisasjon, ledelse og arbeidsliv, så er det noe ulike oppfatninger blant både faglige og studenter om til hvor mye programmet fokuserer på ledelse. Programmet vektlegger at det skal være en tett kobling mellom akademisk forskning med relevans for arbeidspraksis – målet er «å gi kandidatene en selvstendig og helhetlig analytisk holdning og evne til kritisk refleksjon om organisasjon, ledelse og arbeidsliv» (egevaluering side 2). Denne koblingen er spesielt tydelig i prosjektforum. Studenter, ansatte og

oppdragsgivere som er involvert i prosjektforum oppgir at denne koblingen er god, mens for de andre emnene er det noe mer variasjon med tanke på hvor tett koblingen er. Det akademiske er primært knyttet til teori, mens innenfor metode er dette i mindre grad dekket. Fordypningene er gjennomgående teoretisk orientert, og dermed er det ofte 60 studiepoeng som hovedsakelig fokuserer på teori.

Selv om OLA har store innslag av sosiologi, og fagoppbygningen tradisjonelt har bestått av en del sosiologitunge fag, har OLA slitt med å finne sin plass på instituttet. Flere av informantene har hørt OLA-programmet beskrevet som en «gjøkunge». For å bidra til en sterkere integrering av OLA, og å gi programlederne på instituttet et større fellesskap, har programledelsen nylig blitt del av en utvidet ledergruppe på ISS. Komiteen opplever dette som et steg i riktig retning. Samtidig oppleves det som at OLA ikke i tilstrekkelig grad blir prioritert på instituttet, noe som hindrer at det fulle potensialet i programmet fra å bli utnyttet.

OLA-studentene utgjør rundt halvparten av studentene ved instituttet, og de tar en del emner sammen med de andre studentene ved instituttet. Koblingen til annen aktivitet ved instituttet er også styrket ved at OLA-studentene har flere muligheter for å ta sosiologiemner. Samlet sett kan det imidlertid stilles spørsmål ved balansen i antall OLA-relevante emner på ISS sammenlignet med antallet emner som gis i sosiologi og samfunnsgeografi, særlig med i bakgrunn hvor mange masterstudenter som tar OLA. Det tilbys kun tre rene OLA-fag på ISS. Til sammenlikning tilbyr ISS i 2024 20 masteremner i sosiologi og 14 i samfunnsgeografi, alt inkludert.

Per 2023 er OLA det største masterprogrammet på ISS, men med den relativt sett minste vitenskapelige staben. Det er fem vitenskapelig ansatte som er tilknyttet programmet. Dette inkluderer programleder, to professorer, en som er ansatt i 15 prosent stilling og en stipendiat som forsker på tematikk knyttet til OLA. Det brukes i tillegg mange eksterne, spesielt i forbindelse med veiledning knyttet til prosjektforum og knyttet til masteroppgaven (egnevaluering side 15). På administrativ side er det tilknyttet en studiekonsulent som har et tett samarbeid med programleder, og i forbindelse med opptaket skal instituttet også bidra med ytterligere ressurser.

Staben oppleves som svært engasjert, men også som sårbar for sykdom, forskningstermin og liknende. De vitenskapelig ansatte har ansvar for undervisning og den faglige oppbyggingen av programmet, men også for omfattende administrative oppgaver. Mye av tiden til flere av de vitenskapelig ansatte går med til forhandlinger med andre institutter og fakulteter om muligheter for å kunne ta emner der, og til dialog med mulige oppdragsgivere som kan tilby relevante prosjekter for prosjektforum. Det ser dessuten ut til å være noe manglende ressurser for å kunne følge opp nettverksaktivitet for de som har gjennomført programmet, selv om disse er viktige ambassadører som kunne ha bidratt med både prosjekter og formidling av egne erfaringer fra arbeidslivet.

Det oppleves som en utfordring at OLA-programmet ikke har en eller flere egne stipendiat-stillinger. I kombinasjon med den betydelige administrative belastningen på de vitenskapelig ansatte gjør mangelen på stipendiat det vanskeligere å bygge opp et ledende organisasjonsteoretisk forskningsmiljø på UiO, slik OLA-programmet kunne hatt forutsetninger for å gjøre.

På bakgrunn av dette foreslår komiteen:

- Tildeling av flere stillinger til OLA-programmet. I første omgang er det behov for en administrativ ressurs som kan bidra med akkvisisjon av kontrakter for prosjektforum, men vedkommende kan med fordel også fungere som en arbeidslivskontakt og eventuelt også støtte resten av ISS.

- Opprettelse av egne OLA-fag, gjerne tilknyttet hver fordypning for at fordypningene blir tettere knyttet til organisasjon og ledelse. Se nærmere omtale i avsnittet om fordypningene.
- En fast stipendiat tilknyttet OLA (og ikke sosiologi) som kan bidra til å bygge opp et organisasjonsteoretisk forskningsmiljø

### 3. Studentene – før, under og etter OLA

#### *Opptak*

OLA-programmet er meget populært, og det fjerde mest populære masterprogrammet UiO tilbyr.<sup>1</sup> I 2023 var det 803 søkere på 55 plasser, og en poenggrense for opptak på 4,5. Dette er vesentlig høyere enn det som kreves for å komme inn på for eksempel sosiologi (2,5) og samfunnsgeografi (3,57). Ettersom det er så mange søkere på programmet kjennetegnes programmet gjennomgående av høyt motiverte og dyktige studenter.

For å være kvalifisert til OLA-programmet må studentene ha avlagt minst 10 studiepoeng i metode. Det er relativt nytt er at det også gis tilleggspoeng for avlagt eksamen i Exphil. På grunn av metodekravet og muligheten for tilleggspoeng, må i overkant av 800 søknader gås gjennom og vurderes manuelt, noe som er svært tidkrevende. Arbeidet starter allerede i april, og har tidligere blitt gjort av studiekonsulent på OLA. Fra 2024 skal andre studiekonsulenter på ISS bidra inn i dette arbeidet, og komiteen anser dette for å være et godt tiltak.

Det er en generell utfordring på UiO at studenter som har takket ja til studieplass ikke møter opp til undervisning. Det oppleves likevel som paradoksalt at OLA, med så høye søkertall og alle forutsetninger for å fylle opp plassene, likevel ikke klarer dette. I 2023 var det 66 studenter som takket ja til plassen på OLA og 47 studenter som møtte opp. Det forklares med at det er flinke studenter som får tilbud om andre studier eller jobb. I et forsøk på å få nok studenter på programmet er praksis per i dag at det gis tilbud til vesentlig flere enn det er studieplasser. Antall som får tilbud er erfaringsbasert, men innebærer samtidig en potensiell risiko dersom det mot formodning skulle vise seg at flertallet som får tilbud faktisk benytter seg av det. Det bør være mulig å gjøre noen grep for å fylle opp alle, eller i alle fall flere, av studieplassene.

Dette er tiltak som kan vurderes:

- Større grad av automatiserte prosesser for opptaket, hvis mulig
- Fast zoom-møte i sommerferien hvor de som har fått tilbud, men ikke har svart, får presentert OLA-programmet kort, med mulighet til å stille spørsmål. Det påstås at dette hadde effekt da det ble gjort i 2020.
- Første uken etter undervisning kan en dedikert ressurs (evt sommerjobb/ student) kontakte alle studenter som har fått plass, men ikke har møtt opp til undervisning.
- Eventuelt ledige plasser bør kunne tilbys andre studenter med kort svarfrist.

#### *Studentmiljøet*

Både studenter og faglige som komiteen gjennomførte møter med oppgir av at de er stolte av OLA. Studentene som ble intervjuet av komiteen beskriver studentmiljøet som godt, og det arrangeres

<sup>1</sup> <https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2023/05-05/i-sak-10-2023-sokertall-for-opptak-til-universitetet-i-oslo-2023.pdf>

regelmessig aktiviteter som gir gode muligheter for studentene til å møtes for både faglig og sosialt samvær.

Studentene etterlyser noe større bruk av gjesteforelesere som kan fortelle om egne erfaringer fra arbeidslivet. Faglige har også vært inne på tanken om å bruke arbeidslivsrelaterte case i noe større grad, men det er begrenset med tid til å jobbe med utvikling til dette. Samlet sett er det imidlertid tydelig at OLA oppleves som mer arbeidslivsrelevant enn mange andre tilsvarende studietilbud. OLA-studentene får derfor gjennomgående attraktive og relevante jobber etter endt studie.

#### *Etter OLA*

Alumni-undersøkelsen viser at det går greit for de fleste studentene å få seg jobb etter studiet. På en skala fra 1 til 5 fra «det var en lang prosess» til «det gikk fint» var det én av 58 studenter som krysset av for laveste verdi 1 og fire som krysset av verdien 2. Hele 43 studenter krysset av 4 eller 5.

Mange av OLA-studentene oppga å ha fått jobb som konsulent eller rådgiver, særlig innenfor personalforvaltning, kommunikasjon og organisasjonsutvikling. Noen oppga å ha gått inn i lederstillinger.

Gjennomsnittlig lønn som nyutdannet for de 31 som besvarte alumni-undersøkelsen var 527 484,- med en variasjonsbredde fra 450 000,- til 634 000,-. Disse nyutdannede OLA-studentene lå dermed en del under gjennomsnittlig månedslønn for nyutdannede (0-4 års yrkespraksis) med universitets- og høgskoleutdanning over 4 år, som er 59 640,- pr måned (715 680,-/år).<sup>2</sup>

## **4. Fordypningene**

### *Generelt*

OLA har siden forrige programevaluering innført fem fordypninger. Ifølge egevalueringen av OLA-programmet skal innføringen av fordypningsløp avhjelpe studentene i valg av fordypningsemner. I tillegg skulle faste avtaler med utvalgte institutter sikre OLA-studentene plass og forutsigbarhet.

Dette har vært positivt med innføringen av fordypninger for å gi studentene større fleksibilitet til å velge hvilke områder de skal spesialisere seg innenfor, og det er positivt med tanke på kapasitet. Samtidig er det utfordrende å ha fem fordypninger. Det tar mye tid å forhandle med andre institutt og fakultet for å kunne gi studentene tilgang til deres emner, det er varierende forutsigbarhet for hvilke emner som kjøres og det kan være krevende å få en god kobling mellom emnene i fordypningen og læringsmålene til OLA. I tillegg kan det å ha så mange fordypninger være uheldig for opplevelsen av kullfølelse.

For å velge en fordypning som oppleves som relevant for den enkelte student, er det viktig at studentene får nok informasjon om hva fordypningsløpet inneholder og hvilken kompetanse de skal sitte igjen med etter endte studier. Det avholdes vanligvis et informasjonsmøte om valg av fordypning hvor dette gjennomgås, i tillegg til at studentene kan finne informasjon om hver enkelt fordypning på nett. Den generelle informasjonen om hver enkelt fordypning er kort og ikke særlig detaljert. Det

---

<sup>2</sup> Kilde: SSB (tilgjengelig 20240409) <https://www.ssb.no/statbank/table/12407/tableViewLayout1/>



fremgår heller ikke hva som kreves av studenten for å koble hver enkelt fordypning til organisasjonsteoretiske perspektiver.

Som det fremgår av egevalueringen fra OLA-programmet, har studentene fordelt seg svært ulikt mellom de ulike fordypningene i de tre årene siden 2021. Flest studenter har valgt *Teknologi og kunnskapsledelse* (55 av 149 studenter), *Arbeidsliv og forhandlinger* (26) eller *Kommunikasjon og innflytelse* (23). Færre har valgt *Bærekraft og omdømme* (17) og *Politikk og organisasjonsutforming* (9). Nedenfor kommenterer komiteen hver av fordypningene spesielt, før vi gir en samlet vurdering og anbefalinger.

### *Arbeidsliv og forhandlinger*

Fordypningen i Arbeidsliv og forhandlinger skal gi studentene «en unik mulighet til å kombinere arbeidslivssosiologi med arbeidsrettslige fag fra det juridiske fakultet med vekt på forhandlinger i arbeidslivet, samt arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter.» Kjernen i fordypningen er to kurs i hhv individuell og kollektiv arbeidsrett (JUS5511 og JUS5512), som tilbys av det juridiske fakultet. I tillegg er det opprettet et forkurs kun for OLA studentene for å gi dem en innføring i juridisk metode.

Fordypning i arbeidsliv og forhandlinger gir en klar praksis-vinkling på OLA-master siden dette er profesjonsfaglige og ikke akademiske kurs. Innretningen på de to kursene treffer direkte på kjernetemaer i OLA, ikke minst det som dekkes av arbeidslivskurset (SOS4200) og prosjektforum. Mange OLA-studenter burde få god nytte av denne fordypningen når de kommer ut i arbeidslivet. Dette har også vært en forholdsvis populær fordypning, med 12 studenter både i 2021 og 2023.

De to fordypningsemnene mangler detaljert forelesningsplan, læringsmålene er kursorisk formulert, og ingen emneevalueringer er publisert. Selv om dette ikke er ideelt, er de to kursene såpass konkret avgrensede og spesifikke at det burde være klart for studentene hva kursene dreier seg om. Fordi mange OLA-studenter har svake forutsetninger for å gå inn i en profesjonsutdannelse i jus, er det stort pluss at JF tilbyr forkurs.

Fra OLA-programmet vises det til at de to kursene i kollektiv og individuell arbeidsrett går regelmessig, noe som begrenser den administrative belastningen for OLA. Dessuten virker samarbeidet med JF å gå fint, med betydelig velvillighet begge veier.

Etter komiteens vurdering er Arbeidsliv og forhandlinger en populær fordypning med høy innholdsmessig og praksisrettet relevans i forhold til OLA-profilen. Vi anbefaler dermed at denne fordypningen beholdes uendret, og at det gode samarbeidet med JF videreføres så langt det går.

### *Bærekraft og omdømme*

Ifølge informasjonssiden til fordypningen i Bærekraft og omdømme får studentene “unik mulighet til å kombinere organisasjonsteoretiske perspektiver på organisasjonskultur, identitet, endringsledelse og omdømmebygging med betydningen av bærekraftsmål og klima- og miljøspørsmål.” Per 2024 er det fire emner som tilbys:

SUM4019 – Consumption, Sustainability and Social Change tilbys hver vår. Emnet har en kort beskrivelse, tre læringsmål og ingen ferdighetsmål. Hovedtemaer i emnet er hvordan forbruksmønstre er knyttet til globale bærekraftsutfordringer og, hvilke faktorer som påvirker forbruk og perspektiver og modeller for å fortolke dette. Pensum ser ut til å støtte læringsmålene, men emnets relevans for organisasjonsteori og bærekraftsmål kan diskuteres; eksempler på dette er forelesningene, “Energy practices: gender, technology and sustainability”, “The meatification and de-meatification of diets” og “Approaches to sustainable clothing”.

SUM4029 – Global Governance for Sustainable Development tilbys hver vår. Emnesiden har en kort beskrivelse og kun to læringsmål. I hovedtrekk skal studentene sitte igjen med dyp innsikt i "global governance", ulike teorier om styring, hvilke aktører og institusjoner som er viktige og hvordan man kan overkomme hindringer for å løse store globale utfordringer innen helse, fattigdom, energi, klimaendringer og liknende. Selv om det trekkes frem noen eksempler fra norsk kontekst (en forelesning er dedikert til Oljefondet), har pensum og forelesninger en overordnet og global tilnærming. Dette stemmer overens med emnebeskrivelsen og læringsmålene.

HGO4301 – The Social Dimensions of Environmental Change tilbys annenhver høst. Emnet har flere lærings- og ferdighetsmål, og fokuserer på sammenhengen mellom samfunn og miljø, med særlig vekt på hvordan miljøutfordringer forstås og defineres innen ulike fagmiljøer. Pensumbidragene stemmer godt overens med emnebeskrivelse og læringsmål, men heller ikke her ser det ut til at emnet legger til rette for å kombinere organisasjonsteoretiske perspektiver med bærekraft og omdømme. På pensum finnes blant annet bidrag fra samfunn og grupper i Indonesia, Sri Lanka, Ecuador og Colombia.

HGO4302 – Transformations to sustainability tilbys annenhver høst. Emnet utforsker teorier, politikk og praksiser knyttet til bærekraftig omstilling, og pensum og forelesninger skal belyse hva som driver og styrer store endringer fra ulike perspektiver og paradigmer. Seminarene skal fokusere på hvordan omstilling skjer i praksis og hvordan enkeltpersoner sammen kan skape varige endringer. Emnet har definerte lærings- og ferdighetsmål, og det oppleves som at pensum gir grunnlag for å nå disse.

HGO4604 – The futures of work listes opp på informasjonssiden til fordypningen, men ble sist tilbudt våren 2022. Emnet handler i hovedtrekk om et arbeidsliv i rask endring, betydningen av globalisering, teknologiske endringer og klimaendringer for fremtidens jobber og ansattes evne til å påvirke og motstå endringer. Læringsmål, ferdigheter og generelle ferdigheter er listet opp på emnesiden, og det ser ut til at seminarundervisning og en introduksjonsforelesning gir godt grunnlag for å oppnå lærings- og ferdighetsmål. På pensum finnes både tekster og temaer fra Norge, Norden og EU i tillegg til bidrag med et mer globalt perspektiv på produksjon, arbeidskraft og representasjon. Dette er kanskje det emnet som fremstår som mest relevant for OLA-studentene.

Selv om antall studenter som velger “Bærekraft og omdømme” har sunket de siste årene, er det trolig at *tittelen* på fordypningen oppleves som relevant i organisasjonsteori og for fremtidig yrkesliv. Komiteen merker seg at ingen av emnene som tilbys inkluderer pensum om omdømme (som har en tett kobling med kommunikasjonsfag), og tittelen oppleves derfor som misvisende. Programledelsen har derfor foreslått å endre tittelen til “Bærekraft og utvikling”, noe som kan være mer beskrivende, selv om andre alternativer kunne inkludert “klima”, “miljø” og/ eller “sosial endring”.

Hovedutfordringen med fordypningen er imidlertid emnene som tilbys, og ikke tittelen. Flertallet av emnene fremstår som overordnede, abstrakte og med et globalt perspektiv, og det kan tenkes at pensumbidragene oppleves som mer relevante for studentene på sosiologi eller samfunnsgeografi, enn på OLA. OLA-programmet har en arbeidslivsrettet profil, og studentene på programmet har en forventning om at innholdet i masteren er praktisk og arbeidslivsrelevant. Emnet HGO4604 The futures of work som sist ble tilbudt våren 2022, anses for å være det mest relevante emnet for OLA-studenter, da det oppleves at dette emnet har sterkest kobling til det norske arbeidslivet.

Våren 2023 leverte en gruppe studenter en formell klage på fordypningen Bærekraft og omdømme til ISS. Studentene har vært særlig misfornøyde med emnene SUM4019 og HGO4301, og de opplever fordypningen som svært lite relevant for utdanning og arbeidsliv, at de ikke får kompetanse om bærekraft og omdømme og manglende forståelse fra underviser om at denne studentgruppen ikke har studert samfunnsgeografi. Studentene forteller at de lærer om levekår i Nepal og Vietnam, som oppleves å være fjernt fra arbeidslivet studentene skal gå inn i. Studentene ønsker, og hadde forventet, å lære om bærekraft og omdømme ut ifra en arbeidslivsfokusert kontekst og eksempler på temaer som nevnes er sirkulærøkonomi, grønnvasking og bærekraftsrapportering.

Dersom Bærekraft og omdømme skal videreføres må det gjøres en grundig vurdering av om emnene som tilbys i dag er relevante for OLA-studenter. Komiteen mener at emnene som tilbys i dag ikke er relevante nok for OLA-studentene, og det må vurderes om studentene kan velge andre emner ved UiO eller ved andre studiesteder. UiO-emner som kan vurderes er ENERGI4010 – Bærekraftig energiomstilling (tilbys i dag som fritt emne) og HGO4604 – The futures of work dersom dette skal tilbys i fremtiden.

### *Kommunikasjon og innflytelse*

Fordypningen i Kommunikasjon og innflytelse skal fremheve «betydningen av strategisk kommunikasjon, men også forholdet mellom kommunikasjon, opinionsdannelse og innflytelse» og «et godt utgangspunkt for å jobbe med informasjon og kommunikasjon i offentlige og private organisasjoner». En fordypning innenfor kommunikasjon og innflytelse kan være særlig relevant for studenter som sikter mot karrierer innen PR, merkevarebygging, krisekommunikasjon, eller tilsvarende felt hvor omdømme er en nøkkelfaktor. Komiteen er imidlertid usikker på hvor godt fordypningen innfrir forventningene, ut ifra innholdet i emnene som inngår.

MEVIT4326 – Strategisk kommunikasjon i samfunnet er et emne som på papiret lover å dekke den kritiske rollen kommunikasjon/public relations (PR) spiller i samfunnet. Dette inkluderer en undersøkelse av de sosiale og politiske konsekvensene som følger med kommunikasjonsbransjens virksomhet. Emnet tar sikte på å belyse både de positive og negative sidene ved strategisk kommunikasjon og dens betydning innen fagfelt som organisasjon, ledelse, og arbeid. Læringsmålene fremhever innsikt i hvordan effektiv kommunikasjon kan forme organisasjoner, påvirke ledelsespraksis og arbeidsmiljøer, samt spille en rolle i å forme offentlig mening og politiske prosesser. Imidlertid gjør vektleggingen av teoretikere som Weber, Luhmann, Beck, Latour, Putnam, Goffman, Habermas, Bourdieu, Giddens, Marx og Foucault at kurset ikke fremstår som relevant for området strategisk kommunikasjon. Det er et gap mellom kursets tittel og beskrivelse, og kursets faktiske innhold og tilnærming. De nevnte teoretikerne er grunnleggende innenfor sosiologi, politisk teori, og kulturteori, men de kan virke fjerne fra de mer praktiske og anvendte aspektene ved strategisk kommunikasjon. Utfordringen ligger i å oversette disse bredere teoretiske rammene til

innsikter som er direkte anvendelige for de som arbeider med eller studerer strategisk kommunikasjon. Samlet sett oppleves emnet lite OLA-relevant i møte med studenter som søker praktisk anvendbar kunnskap på kommunikasjonsfeltet.

MEVIT4327 – Anvendt strategisk kommunikasjon presenterer teorier om hvordan organisasjoner bør kommunisere med sine omgivelser. I emnet legges det vekt på de viktigste anvendte prinsippene for slikt arbeid, både i forhold til strategi, etikk, dialog, refleksjon, og retorikk. Dette emnet henger tett sammen med MEVIT4326, og det er noe negativt for OLA studenter at man bare kan ha et av dem, da MEVIT4326 er forløperen til dette emnet. MEVIT4327 virker å være mer praktisk rettet- «hvordan organisasjoner bør kommunisere med sine omgivelser». Dette faget for seg det som oppleves som mangelfullt i MEVIT4326-strategisk kommunikasjon i samfunnet.

MEVIT4320 – Political communication: Opinion processes and influence: De politiske kommunikasjonssystemene i etablerte demokratier gjennomgår for tiden grunnleggende endringsprosesser. Digitalisering endrer strukturen i offentligheten, utfordrer nyhetsmedienes økonomiske modeller, og endrer folks mediekonsum på grunnleggende måter. Politisk kommunikasjon handler om informasjons- og meldingsflyten mellom politiske aktører, borgere og medier, og konsekvensene av kommunikasjon for fordeling av offentlige ressurser. Kurset tar for seg betingelsene for og betydningen av politisk kommunikasjon i dagens digitale mediesystem. MEVIT4320 er et interessant emne og det passer godt inn i en fordypning om kommunikasjon og innflytelse. Men emnet er likevel svært snevert. Emnet virker relevant for de som ønsker å arbeide med politisk kommunikasjon. Forståelsen av politisk kommunikasjon er relevant for organisasjon, ledelse og arbeid fordi den digitale transformasjonen påvirker hvordan informasjon deles og brukes. Dette endrer ikke bare måten vi kommuniserer på, men også hvordan beslutninger tas og implementeres i organisasjoner. Likevel er emnet snevret inn til å omhandle politisk kommunikasjon og derfor vil nok de som ønsker å jobbe med politikk heller velge politikk-fordypningen og MEVIT4320 virker derfor ikke like relevant lenger.

Selv om kurset er relevant for de som ønsker å forstå og mestre politisk kommunikasjon, kan kurset oppfattes som spesialisert. Kursets fokus på politisk kommunikasjon gjør det spesielt tiltrekkende for de som sikter mot en karriere innen politikk, noe som kan føre til at studenter med en bredere interesse for kommunikasjon, ledelse, og arbeid kan finne emnet for begrenset. De som er mer interessert i politikken bredere spekter, kan finne politikk-fordypningen og andre kurs mer relevante. Dermed kommer MEVIT4320 litt dårlig ut – andre emner om kommunikasjon virker mer relevante å inkludere i en fordypning om kommunikasjon og innflytelse, samtidig som MEVIT4320 heller ikke passer inn i politikk-fordypning.

Populariteten på fordypningen har også gått ned det siste året. Gitt at populariteten av fordypningen har falt, kan det være nødvendig med en gjennomgang av hvordan fordypningen markedsføres. Det er viktig å kommunisere verdiene og den unike posisjonen av fordypningen klart til potensielle studenter. Dette kan inkludere suksesshistorier fra alumni, relevans i arbeidsmarkedet, og unike læringsmuligheter som tilbys gjennom programmet.

Basert på tilbakemeldingen om MEVIT4326 og MEVIT4327, hvor sistnevnte virker som en mer direkte anvendelse av strategisk kommunikasjon, kan det være nyttig å vurdere strukturen av fordypningen slik at studenter har muligheten til å velge kurs som best møter deres individuelle karriereplaner. Å tillate studenter å ta begge kursene, hvis de ønsker, kan også være en fordel.

Gitt den snevre fokuseringen på politisk kommunikasjon i MEVIT4320, og hvordan dette kan begrense interessen for studenter med bredere kommunikasjonsinteresser, kan det være nyttig å

inkludere kurs som dekker et bredere spekter av kommunikasjonstemaer. Aktuelle kurs er særlig MEDK4000 og MEDK4300. Et annet kurs som med betydelig relevans for både kommunikasjon og teknologi, og som kan vurderes inkludert, er MEVIT4311 – Media Innovation and generative AI.

### *Politikk og organisasjonsutforming*

Fordypningen i Politikk og organisasjonsutforming skal gi studentene «en mulighet til å særlig vektlegge administrasjon, politikk og forvaltningsperspektivet innen organisasjonssosiologien med vekt på organisasjonsutforming», som «et godt utgangspunkt for å jobbe med offentlige utredninger, forvaltningspolitikk, organisasjonsdesign og organisasjonsutforming». Fordypningen bygger på MA-undervisningen på Institutt for statsvitenskap, og OLA-studentene kan velge mellom kursene innenfor offentlig politikk og administrasjon (OPA) og komparativ politikk (KP). Våren 2024 er det fem OPA-emner og tre KP-emner som kan velges.

Flere av emnene som tilbys burde oppleves som relevante og nyttige, særlig for OLA-studenter som ser for seg en karriere innenfor eller opp mot norsk offentlig forvaltning. For våren 2024 er kanskje kursene om sentralforvaltningen (STV4436) og kommunesektoren (STV4423B) mest nærliggende i så måte. Kurset om sentralforvaltningen har gått hvert vårsemester siden 2021, men kurset om kommunesektoren ble ikke tilbudt i 2021 og 2023. Heller ikke OPA-kursene i klimapolitikk og i EU-politikk ble tilbudt hvert av disse årene.

Til tross for antatt relevans har Politikk og organisasjonsutforming gjennomgående vært den minst populære fordypningen – bare ni OLA-studenter har valgt den i 2021-2023. En årsak kan være at kursene på statsvitenskap gjennomgående har høy akademisk profil, med vektlegging av teori og i mindre grad praksisrettet. Kurset om sentraladministrasjonen er relativt jordnært, men de andre er utpreget akademiske. Dessuten har det vært relativt få kurs med innretning mot norsk politisk-administrativ kontekst, men flere kurs med Europa, EU eller et spesifikt policy-område som klima og utdanningspolitikk som kontekst. Fra OLA-programmet får vi vite at kort tidshorison for undervisningsplanlegging på ISV gjør at mange studenter kvier seg for å velge denne fordypningen, all den tid det er vanskelig for dem å forutsi hvilke emner som vil bli tilbudt.

Studentene fremholder at fordypningen i Politikk og organisasjonsutforming er lite attraktiv fordi OLA-kandidater med denne fordypningen ikke er konkurransedyktige på arbeidsmarkedet, mot kandidater med master i statsvitenskap. Det er vanskelig å si om dette er en riktig antagelse, men vi har inntrykk av at den er utbredt.

Slik komiteen ser det, har programledelsen på OLA lite handlingsrom til å videreutvikle fordypningen i Politikk og organisasjonsutforming, verken når det gjelder sammensetning, innretning og planleggingshorison for kurs på ISV, eller mht konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet. I så fall er det risiko for at den lave oppslutningen rundt fordypningen vil vedvare. Derfor bør OLA vurdere om det er formålstjenlig å videreføre fordypningen i Politikk og organisasjonsutforming.

### *Teknologi og kunnskapsledelse*

I forrige programevaluering ble OLA utfordret til å i større grad ta inn betydningen av teknologi som del av programmet. Denne fordypningen er det tydeligste tegnet på at dette nå er gjort. Teknologi og

kunnskapsledelse er den mest populære fordypningen, og hadde i 2021 10 studenter, i 2022 27 studenter og i 2023 18 studenter. Studentene synes gjennomgående å være fornøyde med fordypningen. Informasjonen om fordypningen på nettsidene er imidlertid noe mangelfull, men ut fra det som fremkommer på nettsidene til OLA, så er dette en «fremtidsrettet fordypning som kombinerer det organisasjonspsykologiske og teknologiske perspektiv med det organisasjonssosiologiske og er et godt utgangspunkt for å jobbe med kunnskapsledelse, innovasjon, digitalisering og det nye arbeidsliv.» Fordypningsløpet tilbyr to organisasjonspsykologiske emner innen teknologi og kunnskapsledelse. Emnene ser særlig på forholdet mellom maskin og menneske og de organisatoriske betingelsene.

I likhet med de andre fordypningene er det ikke formulert egne læringsmål. Emnene som tilbys er fra institutt for psykologi, og studentene virker fornøyd med de to emnene. Emnet PSY4404 Menneske-teknologi -organisasjon har ikke tydelig formulerte læringsmål som sier noe om kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. I beskrivelsen av hva man lærer fremkommer det at man skal kunne forstå, endre og evaluere komplekse systemer og at man skal lære metoder for dette. Det er behov for å videreutvikle læringsmålene for dette emnet. Videre er vinklingen på kurset noe snever med fokus på «komplekse sosiotekniske systemer, som kontrollromsystemer, navigasjon i maritime miljøer, jernbanesystemer, tunneler og så videre». Det er i tillegg slik at kurset i særlig grad omhandler sikkerhetskultur og risiko. Selv om det åpenbart er relevant å lære om disse aspektene, er det rimelig å anta at med tanke på arbeidslivsrelevans, så kunne kurset med fordel «zoomet» noe mer ut til å ta for seg mer generelle problemstillinger knyttet til menneske-teknologi-organisasjoner. Dette er noe enhver organisasjon må håndtere.

Det andre emnet i denne fordypningen, PSY4505 – Identitet, kultur og kritisk psykologi, er relevant, og gir studentene mulighetene til å lære om større samfunnsutfordringer. Koblingen mellom temaene som tas opp i emnet og teknologi og kunnskapsledelse synes imidlertid å være noe uklare.

Temaer som innovasjon og kreativitet synes i begrenset grad å være sentralt i denne fordypningen, selv om det henger tett sammen med teknologi og kunnskapsledelse.

OLA har forsøkt å få til et forutsigbart samarbeid med institutt for informatikk som har mange relevante emner innen teknologi og kunnskapsledelse, men har per i dag ikke kunnet tilby det. Dette er uheldig siden fagmiljøet ved Ifi ville kunne bidratt med viktige tilleggsperspektiver på emnet. Tilsvarende kunne en tenke seg at institutt for pedagogikk kunne tilbudt relevante emner innen kunnskapsledelse (læring), men heller ikke der har det vært mulig å få et forutsigbart samarbeid med relevante studietilbud innen denne spesialiseringen.

Avslutningsvis bør det nevnes at navnet på spesialiseringen fremstår noe gammeldags. Kunnskapsledelse er et begrep som i særlig grad ble brukt på slutten av 90-tallet, tidlig 2000-tall, mens nå snakker de fleste heller om læring.

#### *Samlede vurderinger og forslag om endringer*

Fordypningene ble innført som et praktisk tilsvarende på den brå økningen i antallet studieplasser, for å skape større sikkerhet for at OLA-studenter fikk plass på relevante valgfrie emner, og for å bistå studentene i å finne frem i det brede undervisningstilbudet på UiO. Vårt inntrykk er at grepet med å tilby ulike fordypninger alt i alt verdsettes av studentene, og er et hensiktsmessig virkemiddel for å legge til rette for valgfrihet innenfor OLA-programmets samlede profil.

Samtidig utfordrer fordypningene den disiplinære og institusjonelle «silo»-strukturen på UiO, og stiller betydelige krav til samordning og samarbeid på tvers av institutt- og fakultetsgrenser:

- Flere relevante undervisningstilbud er ikke tilgjengelige for OLA-studenter. Dette gjør at noen av fordypningene fremstår som mindre relevante enn tittelen skulle tilsi. Vi har spesielt påpekt det beklagelige i at *Teknologi og kunnskapsledelse* ikke kan tilby studieplasser på emner i informatikk og pedagogikk.
- Kort planleggingshorisont på noen masterprogrammer reduserer forutsigbarheten for studentene som skal velge fordypning, mht hvilke kurs som faktisk vil bli tilbudt.
- Det er i liten grad mulig å påvirke innholdet i undervisningen. Selv om mange OLA-studenter tar et kurs, er det små muligheter til å få innretningen på kurset til å passe bedre overens med 'OLA-profilen'.
- Med fem fordypninger og mange obligatoriske og valgfrie emner innenfor hver av dem, blir det administrativt krevende for programledelsen på OLA å ha god innsikt i innretningen og kvaliteten på det enkelte emne. Komiteen har spesielt lagt merke til kritikk fra studentene over emner innenfor *Bærekraft og omdømme*, både i form av en skriftlig klage og i komiteens møte med studentene.

Det er utfordrende at flere fordypninger ser ut til å kreve tettere oppfølging, samtidig som programledelse og lærere på OLA allerede har omfattende forpliktelser med undervisning og administrasjon. Gradvis reduksjon i antallet studieplasser på OLA-programmet bør også tas i betraktning. Vår vurdering i lys av dette er at OLA-programmet bør vurdere å redusere antallet fordypninger, slik at det blir mulig å følge opp hver fordypning tettere. Komiteen påpeker samtidig at økt administrativ kapasitet er et relevant og ønskelig tiltak for å sikre kvalitet og innretning på fordypningene, og for å avlaste programledelsen på OLA i dette arbeidet.

Et relevant tiltak for å styrke fordypningene er å opprette et eget OLA-emne for hver fordypning, og supplere dette med emner fra andre institutter/fakulteter. Dersom det innføres egne OLA-emner tilpasset hver fordypning vil koblingen mellom fordypning og organisasjonsteori kunne styrkes betraktelig. Med en slik tilnærming kunne man også trukket på både interne og eksterne faglige med spisskompetanse innenfor de ulike fordypningene, og fått en større forutsigbarhet med tanke på innholdet, noe som også ville gitt en bedre kobling mellom læringsmål, aktivitet og evalueringsform (med andre ord; bedre «constructive alignment» (Biggs 1996)<sup>3</sup>.

For å redusere antall fordypninger, og ha kapasitet til å opprette et OLA-emne for hver fordypning, kan det være et alternativ å ha tre, eventuelt fire, fordypninger. (1) *Arbeidsliv og forhandlinger* (bør videreføres i nåværende form), (2) *Bærekraft, kommunikasjon og politikk*, (3) *Teknologi, læring og innovasjon* og eventuelt (4) *Rettsinformatikk* (se nedenfor). Temaer innenfor bærekraft, kommunikasjon og politikk henger tett sammen, og komiteen tror at det vil være mulig å lage et fordypningsemne som berører alle disse "grenene" i et organisasjonsteoretisk perspektiv. Studentene kan da velge om de ønsker å ta emner innenfor alle tre områder eller å fordype seg i en av grenene.

Komiteen foreslår at OLA-programmet vurderer om fag innenfor rettsinformatikk kan legges til i et eller flere av de andre fordypningsløpene, eller om det bør opprettes en egen fordypning i

---

<sup>3</sup> Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. *Higher education*, 32(3), 347-364.

rettsinformatikk. Avdeling for rettsinformatikk (AFIN) ved Juridiske fakultet tilbyr et masterprogram som kombinerer juridiske, informatiske og samfunnsvitenskapelige innfallsvinkler for å undersøke bruken av ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi i offentlige organisasjoner, noe som kan gi et verdifullt supplement til OLA-programmet. For eksempel kan kursene FINF4011 – Digital teknologi i offentlig forvaltning, og FINF4012 – Rettslig regulering av personvern og digital forvaltning være aktuelle, dersom OLA-studentene kan få innpass. OLA-programmets samarbeid med JF om fordypningen i *Arbeidsliv og forhandlinger* gir grunn til optimisme, det samme gjør det langvarige samarbeidet mellom rettsinformatikk og bachelorprogrammet i Offentlig administrasjon og ledelse (OADM, ligger under Institutt for statsvitenskap) om dette programmets fordypningsløp i rettsinformatikk.

OLA-programmet kan vurdere om “OLA4060 – Fordypningsemne - organisasjon, ledelse og arbeid” skal legges til og profileres som et valgfritt emne i alle fordypningene. OLA 4060 er et emne som gir studentene muligheter for å fordype seg innenfor avgrensede OLA-områder. I løpet av semesteret skal studentene lage en pensumliste selv, og skrive en semesteroppgave. Pensumlisten er på minimum 800 sider, og bidragene skal verken være elementære eller overlape med litteratur studentene har hatt på tidligere emner. Studentene har mulighet for å delta på fem seminarer i løpet av semesteret, og disse seminarene bidrar til en bedre forståelse av hva som er forventningene og kan også være positivt med tanke på progresjon siden kurset har så stor grad av fleksibilitet. Læringsmålene for emnet er tydelig beskrevet, og det er godt koblet til både aktivitetene og evalueringsform med semesteroppgave. Både faglige og studenter opplever at dette emnet fungerer godt, og det gir en god mulighet for å fordype seg i et område som er relevant for masteroppgaven. For å styrke koblingen mellom fordypningsemner og organisasjonsteoretiske perspektiver, kan studentene velge pensum og tema fra egen fordypning og skrive en oppgave.

Programledelsen forteller at navnet på fordypningene er satt med utgangspunkt i temaer studenter skriver masteroppgave om, og ikke hvilke emner som fordypningen består av. Men komiteen har oppfattet av tittelen på fordypningen spiller en betydelig rolle for hvilken fordypning de velger. Både for student og arbeidsgiver er det viktig at tittelen på fordypningsløpet gir en god pekepinn på hva fordypningen inneholder og hvilken kompetanse den gir. Dermed er det viktig at tittel samsvarer med innholdet i fordypningen og hva de kan forvente å lære, og der hvor dette ikke er tilfelle i dag må titler endres. Flere studenter understreker dessuten betydningen av «buzzwords» i titlene, både for å gi opplevd aktualitet og fordi noen begreper tar seg godt ut på CVen.

Komiteen understreker uansett at det bør gis mer informasjon om hva studentene skal lære i de ulike fordypningene på informasjonssiden om fordypning, og hvordan de kan koble kunnskaper fra fordypning med organisasjonsteoretiske perspektiver. Det kan legges til korte intervjuer fra tidligere studenter om hva de lærte i sin fordypning, og hvordan de bruker dette i jobb i dag.

## 5. Obligatoriske emner

### *OLA4001 - Ledelse, organisasjon og institusjon*

OLA 4001 gir studentene en omfattende og viktig introduksjon til hvordan de med bakgrunn i sentrale teorier på området kan forhold seg kritisk til institusjon, organisasjon og ledelse. Dette inkluderer «grunnleggende spørsmål knyttet til hva organisasjoner er, forholdet mellom organisasjoner og institusjonelle omgivelser, forholdet mellom organisasjonsformer og



organiseringsprosesser som ledelse, læring, endring og innovasjon, samt makt, tillit og identitet...». Det er anbefalt å ha SOS2200 Organisasjon, ledelse og arbeid som forkunnskap. Læringsmålene for OLA 4001 er tydelig formulert, og synes å henge godt sammen med både aktiviteter, evalueringsform og pensumet.

Det at OLA 4001 har både forelesninger og seminarer oppleves som positivt av studentene. Temaene som belyses i forelesningene er relevante, og det er en logisk rekkefølge på når de ulike temaene behandles. Det er positivt at det i første forelesning tematiseres kunnskapsmål og evalueringsform siden man vet at studenter vil være opptatt av hva de skal evalueres på allerede ved oppstart av kurs (se for eksempel Biggs 1996 som beskriver dette, fotnote 3). Gjennomgangen av de ulike temaene synes i særlig grad å være basert på teori, og i noe varierende grad å være koblet til konkrete praktiske eksempler fra arbeidslivet (for eksempel gjennom bruk av case og evt gjesteforelesere som deler av egne erfaringer fra arbeidslivet). Studentene er fornøyde med kurset, men det fremstår som at kurset kan være noe mer krevende for studenter som ikke har sosiologibakgrunn. Videre er det noe uklart hvorvidt kurset i tilstrekkelig grad tar for seg ledelse, mens organisasjon og institusjon fremstår som godt dekket. I emnebeskrivelsen er innovasjon nevnt, men dette synes ikke å være noe sentralt tema utover en avsluttende forelesning om kreativitet i grupper. Den forelesningen får for øvrig god omtale av studentene, men den fremstår som noe løst koblet til resten av temaene på kurset. Se en nærmere beskrivelse av dette når prosjektforum omtales senere i denne rapporten.

Pensumet er oppdatert, relevant og godt koblet til både temaer og læringsmål. Det er også god representasjon av bidrag fra sentrale forskere i feltet, og bruk av artikler fra de internasjonalt ledende tidsskriftene på området. Vel og merke med unntak av temaet ledelse.

Selv om OLA 4001 samlet sett synes å fungere godt, er det enkelte områder som bør vurderes å videreutvikle:

- Dersom emnet fortsatt skal hete «Ledelse, organisasjon og institusjon», så bør ledelse også i større grad tematiseres både med tanke på forelesninger og pensum.
- Emnet er i stor grad teoretisk orientert, og gir en nyttig introduksjon til sentrale problemstillinger i programmet. Det kan imidlertid vurderes noe mer bruk av praktiske eksempler (ev. også case) og ev. noen bidrag fra praksisfeltet for å gi tettere kobling til arbeidslivet.

#### *SOS4200 - Arbeidsliv og velferdsstat*

SOS4200 er et emne som har blitt gitt på ISS i alle fall siden 2004. Fra og med 2021 har emnet vært obligatorisk for alle OLA-studenter. Emnet handler om koblinger mellom arbeidsliv, velferdsstat og politikk i den nordiske modellen. Emnebeskrivelsen virker informativ og – også studenter som ikke har vært borti temaet før bør kunne får en klar idé om hva emnet dreier seg om og hvorfor dette er viktig. Læringsmålene virker gjennomarbeidede og gode. De er ikke for mange, de er poengterte, og de inneholder ikke unødige gjentakelser. Undervisningen på emnet består av ni forelesninger og fire seminarer. Fra 2024 er seminarene frivillige, men den som vil delta må presentere en kort tekst. Det er en stor styrke at emnet trekker på flere eksterne forelesere, med hver sin spesielle kompetanse innenfor feltene de foreleser over (statsborgerskap, immigrasjon og integrasjon, kjønn, arbeid og velferdsmodeller, nordisk neoliberalisering).

Pensum har fint omfang (788 sider), men det er ganske fragmentert, med 39 bidrag i alt. Noen vil kanskje savne en lærebok e.l. som kunne bundet stoffet bedre sammen, men et slikt ønske har ikke framkommet i studentevalueringene. Emnet fremstår med en god blanding av teoretisk og mer kontekstuell stoff. Innretningen er utpreget nordisk, med lite bredere komparativt stoff.

Emnet har fått gode tilbakemeldinger fra studentene, med hensyn til pensum, opplegget for emnet og som god forberedelse til masteroppgave. Eksamensformen har vakt en del diskusjon blant studentene, og da særlig overgangen til skoleeksamen fra hjemmeoppgave med utdelt tema. Men med tanke på KI synes det foreløpig som at bruken av skoleeksamen vil vedvare.

Selv om studentene gir positive tilbakemeldinger om SOS4200 og undervisningen som gis, kan noen innspill tyde på at innretningen på forelesningen og pensumlitteraturen bare delvis oppleves som praksisrelevant og yrkesnær. Dette er litt overraskende, siden arbeidsliv og velferdsstat ligger nært opp til kjernen i OLA-programmet og burde ha betydelig relevans i yrkeslivet for mange av OLA-kandidatene. Vi vil anbefale at emneansvarlig vurderer innretningen på pensum og forelesninger, om det er rom for justeringer som kan dreie emnet litt mer i retning nåtidige institusjoner.

#### *SVPRO4000 – Prosjektforum - lederskap og organisering*

I egevalueringen beskrives prosjektforum som «en viktig identitetsskaper for OLA», og komiteen har inntrykk av at studentene i helhet er fornøyde med prosjektforum. Nåværende og tidligere studenter opplever prosjektforum som arbeidslivsrelevant, og faget fremstår som en verdsatt og viktig pilar i OLA-programmet. De siste årene har prosjektforum blitt organisert både vår og høst, i takt med at studentmassen har økt. Det er langt flere studenter som tar prosjektforum om våren, som kan føre til utfordringer med å få nok veiledere og tett oppfølging av alle grupper.

Den største utfordringen med organiseringen av prosjektforum er å få bedrifter til å binde seg til å delta, særlig da å underskrive på kontrakter. Dette krever mye oppfølging og administrasjon. Per i dag binder arbeidsgivere seg for et semester av gangen, som gjør at planleggingshorisonten er kort. Flere trekker frem at det er viktig at studentene får jobbet med prosjekter som ikke tilhører UiO, for arbeidslivsrelevans. Dette krever at de ansvarlige for prosjektforum har god dialog med bedrifter som har deltatt tidligere, nye bedrifter og tidligere studenter. Komiteen har blitt fortalt at evalueringen som gjøres av oppdragsgivere ikke er så detaljert, og at evalueringen med fordel kan utvides for å ha større nytteverdi for nye oppdragsgivere.

Komiteen har diskutert utfordringer ved at flertallet av studentene velger kvalitativ metode som metodeemne, og hvorvidt dette setter begrensninger for oppdragsgivere. Vi må anta at noen oppdragsgivere har problemstillinger og prosjekter krever en kvantitativ tilnærming, eller mixed methods-design. For studenter som har kommet inn på OLA uten undervisning i kvantitativ metode kan dette være krevende å levere på, og erfaringsmessig er det flere kvalitative prosjekter enn kvantitative prosjekter.

En siste utfordring er at OLA-studenter jobber mye ved siden av studiene, og at det er krevende for gruppene og møtes for å jobbe med prosjektet. Det er dessverre vanskelig å kreve at studentene jobber mindre, og det er derfor viktig at samlingene oppleves som relevante og effektive for studentene når de møtes. Undervisningen på prosjektforum består av 16 samlinger. Studentene opplever at undervisningen preges av felles gjennomgang av status i de ulike gruppene, og at dette tar mye tid. Samtidig er denne delen viktig for at studentene skal lære av hverandre, og at

seminarleder skal få verdifull informasjon om hvordan prosjektet ligger an. Komiteen opplever at i overkant mange seminarer handler om gruppearbeid, og at de kan spisses tydeligere. Komiteen tror også at det er rom for å dekke temaer som per i dag ikke dekkes i andre obligatoriske fag på OLA, som vil være relevante både for arbeidet med prosjektforum, men også senere i arbeidslivet.

Komiteen foreslår at det vurderes noen justeringer i undervisningsopplegget på prosjektforum.

- Få inn en bolk med innføring/kurs i Excel. Kompetanse i Excel vil være relevant både i prosjektforum og i arbeidslivet.
- Inkludere en bolk om prosjektledelse og hvordan man driver prosjektledelse i praksis, eventuelt ved å hente inn en prosjektleder fra arbeidslivet for å dele erfaringer og verktøy.
- Flytte seminaret «Creativity in small groups» av Parker fra OLA4001 til Prosjektforum, da dette seminaret kan oppleves som litt malplassert i OLA4001, men veldig relevant for prosjektforum.
- Ta inn en bolk kalt «anvendt samfunnsforskning» med en innføring til metode og hvordan man skal forstå forskningsresultater i praksis og i media. Dette vil sikre at alle OLA-studenter kjenner til styrker og svakheter i kvalitativ og kvantitativ metode, uavhengig av hvilken metodefordypning de velger. (Se utdypende anm. i avsnittet om metodeundervisningen.)

Videre foreslår komiteen å vurdere noen endringer i oppfølging og kontakt med arbeidsgiverne som tilbyr prosjekter:

- Vurdere om kontraktene med arbeidsgiverne skal gjelde for et år av gangen, og ikke bare et semester, for å skape økt forutsigbarhet. Dette er kanskje mest aktuelt for arbeidsgivere som har vært med tidligere og som UiO allerede kan gå god for, men det bør også være mulig med nye arbeidsgivere gitt en klausul om at oppdraget kan avsluttes etter et semester dersom gitte krav ikke oppfylles.
- Oppdragsgiver må tidlig informeres om at det ikke kreves kjennskap til både kvalitativ og kvantitativ metode for å komme inn på OLA, og at de fleste prosjektene ender opp med å være kvalitative.
- Dersom OLA tilføres forsterket administrativ ressurs bør det lages et system for dialog med tidligere oppdragsgivere og tidligere studenter for å hente inn nye prosjekter.
- Evalueringsskjemaet til oppdragsgivere kan utvides for å få mer relevant informasjon. Skjemaet kan inkludere flere spørsmål om hva som krevdes av tid og ressurser fra oppdragsgiver i de ulike fasene av prosjektet, som nye oppdragsgivere ofte lur på.

Dersom studentene skal fordeles jevnere vår og høst, må dette sees sammen med fordypningsemnene, og eventuelt om noen av de mest populære fordypningene kan flyttes til våren.

## 6. Metodeundervisningen på OLA

### *Endringer siden 2018*

Siden høsten 2020 har 10sp kurs i kvalitativ eller kvantitativ metode (SOS4010/ SOS4020) vært obligatorisk for nye studenter. Studenter blir tilordnet kurs alt etter forkunnskaper, slik at studentene får samme innretning på OLA som de hadde i bachelorgraden. Kun studenter med tilstrekkelige forkunnskaper i både kvalitativ og kvantitativ metode kan velge innretning på OLA.

Fra 2021 ble det innført strengere krav til forkunnskaper i metode, mer spesifikt 10sp i enten kvalitativ eller kvantitativ metode. I egevalueringen fremholdes det at denne endringen har gitt en mer motivert og bedre kvalifisert studentgruppe.

#### *SOS4010 - Kvalitativ metode*

SOS4010 - Kvalitativ metode skal gi studentene en praktisk og teoretisk forståelse av kvalitativ metode. Undervisningen består av 12 forelesninger og seks samlinger på seminar.

Seminarene har en praktisk tilnærming til læring, og inkluderer blant annet intervjuutøring, transkribering, koding og analyse. Dette hands-on-perspektivet kan gi en dypere forståelse av kvalitative metoder, samtidig som det forbereder studentene på realistiske scenarier de kan møte i sine fremtidige yrkesliv. Ved å engasjere seg direkte med materialet, oppmuntrer denne tilnærmingen studentene til å utvikle kritiske analyseperspektiver og en praktisk forståelse.

Eksamen består av en emneoppgave hvor studentene skal bruke en valgfri kvalitativ metode i praksis. Etter komiteens oppfatning styrker dette eksamensformatet emnets relevans og anvendelighet. Praktisk anvendelse av kvalitativ metode kan gi studentene reelle ferdigheter som er etterspurt i arbeidsmarkedet og forskning, og ikke minst forberede dem på masteroppgaven.

Emnet gir etter komiteens oppfatning et godt grunnlag for masteroppgaven, prosjektforum, hvor mange velger kvalitativ metode, og for arbeidslivet - både i og utenfor akademien.

Pensum bærer naturlig nok preg av at SOS4010 er et sosiologi-emne, og kunne med fordel hatt en klarere OLA-innretning. For å øke relevansen for OLA-studenter bør det vurderes om pensum kan inkludere organisasjonsstudier i større omfang. For eksempel kunne pensumartikler som demonstrerer deltakende observasjon med like stor relevans ha fokusert på temaer innen organisasjon og ledelse, som på temaer innenfor klassisk sosiologi.

Komiteen har merket seg en holdning blant studentene om at kvalitativ metode er lett, og et fag som "alle" kan klare. Det er vanskelig å si noe om hvor utbredt denne holdningen er, men i samtale med studentene blir det sagt at mange studenter velger kvalitativ metode enten for de må - fordi de ikke har hatt kvantitativ metode på bachelornivå og derfor ikke kan velge kvantitativ på masternivå - eller fordi det regnes som "lett". Hvis studentene har rett i at den kvalitative metodeundervisningen er lett å gjøre unna, bør det vurderes om nivået i undervisningen har et nivå som reflekterer den reelle kompleksiteten i kvalitativ metode.

#### *SOS4020 – Kvantitativ metode*

Informasjonen på emnesiden tyder på at undervisningen på SOS4020 er i godt samsvar med læringsmålene. Temaene som dekkes fremstår som sentrale og velvalgte for et videregående kurs i kvantitativ metode, både med hensyn til akademisk nivå (MA) og arbeidslivsrelevans.

Tilbakemeldingen fra studentene er god, særlig når det gjelder seminarundervisningen. Studentene får god hjelp i å beherske R, og får jobbe godt med datasettet de skal bruke til innleveringsoppgaven. Det er likevel to forhold som kritiseres. For det første påpekes det at det er lite samsvar mellom undervisningen (forelesningene og pensum) og eksamen (mappeevalueringen). Mens seminarene gir godt grunnlag for å skrive innleveringsoppgaven som utgjør den ene delen av mappeevalueringen,

kan studentene selv velge én regresjonsbasert teknikk å skrive et kort notat om, som del to. Dermed er store deler av pensum ikke eksamensrelevant. For det andre vises det til at foreleser bruker foiler med tabeller/grafer hentet fra Stata, mens all seminarundervisningen gjøres med R. Dette fremstår som forvirrende for noen studenter.

### *Vurderinger og anbefalinger*

I OLA-programmet suppleres den «tradisjonelle» formaliserte metodeundervisningen i SOS4010/SOS4020 med erfaringsbasert undervisning i prosjektforum. Som det kommer frem ovenfor, fokuserer de mange samlingene i prosjektforum også på andre temaer enn metode. Dermed er omfanget av metodeundervisning samlet sett lavere på OLA-master enn på andre masterprogrammer på SV-fakultetet, slik som sosiologi og statsvitenskap. Samtidig fører innretningen på de to metodeemnene (i kombinasjon med opptakskravene) til at mange studenter får en ensidig metodeundervisning, når bachelor- og masterundervisningen sees under ett. Mange uteksaminerte OLA-kandidater har dermed bare formell kompetanse i enten kvalitativ eller kvantitativ metode, og den samlede formelle kompetansen (antall studiepoeng) vil være lavere enn for kandidater fra andre masterprogrammer.

Komiteen legger vekt på at den erfaringsbaserte undervisningen på prosjektforum gir studentene en spesiell type kompetanse som kan ha stor verdi i en senere arbeidssituasjon. Vi ser også at strengere krav til forkunnskaper samt obligatorisk metodeundervisning har vært gode og relevante grep, som følger opp bemerkninger om metodeundervisningen i forrige programevaluering. Likevel mener vi det er flere sider ved metodeundervisningen som bør vurderes nærmere fremover.

Vi vil påpeke at metodeundervisning er viktig både for den akademiske og den praksisnære siden av OLA-profilen, både for en akademisk karriere, på arbeidsmarkedet og i yrkeslivet. Men vi er redde for at det relativt lave omfanget av metodeundervisning i kombinasjon av skjevheten i innretning (kvalitativ eller kvantitativ) er en ulempe i alle disse dimensjonene. I yrkeslivet vil mange måtte forholde seg til kvantitative data, men noen OLA-kandidater vil mangle selv grunnkompetanse. På arbeidsmarkedet kan OLA-studenter få en ulempe sammenlignet med kandidater fra masterprogrammer med et visst renommé for metodeundervisning (statsvitenskap, sosiologi mv). En videre akademisk karriere kan også bli skadelidende. Det hører også med at en del OLA-studenter nok skriver kvalitative masteroppgaver uten nødvendig metodekunnskaper, fordi de har tatt kvantitativ fordypning.

Derfor anbefaler komiteen at OLA-programmet vurderer tiltak for å sikre at alle studentene på programmet opparbeider ferdigheter innenfor både kvalitativ og kvantitativ metode. Dette vil nødvendigvis innebære at den formaliserte metodeundervisningen utvides i omfang. Noen tiltak som kan vurderes er:

- Innføring av obligatorisk emne (10sp) med metode på tilpasset innføringsnivå, for å supplere metodeundervisningen i SOS4010 og SOS4020. Et slikt emne skal da gi studenter på SOS4010 grunnleggende innsikt i kvantitativ analyse, og vice versa. «Tilpasset innføringsnivå» innebærer at kursene ikke krever obligatoriske forkunnskaper, men likevel kan være passende for MA-studenter.
- Styrke metodeundervisningen i SVPRO4000 (prosjektforum) som drøftet ovenfor
- Innføre et metodeemne i hver fordypning, tilpasset denne fordypningen.
- ISS kan vurdere å grave mer i holdningen om at kvalitativ metode er lett, og på bakgrunn av dette vurdere om det bør gjøres endringer pensum, undervisning og eventuelt nivå. Det er mulig at denne oppfatningen finnes fordi kvantitativ metode er kjent for å være "den

vanskelige metoden”, og at kvalitativ metode er en motpol, men dette kan vi ikke si nok om etter denne programevalueringen.

Komiteen støtter ikke ideen om fordypning i metode, men anbefaler heller tiltak som gjelder alle studentene.

## 7. Masteroppgaven

I arbeidet med masteroppgaven skal studentene levere masterskisse i 3. semester, og skrive masteroppgave i 4. semester. Dette presser studentene til å gjøre en del forarbeid tidlig, slik at de er klare til å starte med arbeidet i 4. semester. Alle studenter får 30-40 timer individuell veiledning i 4. semester.

Intervjuene avdekker at skissene som blir innsendt ofte holder en lav standard og vanligvis blir akseptert til tross for at de ikke vurderes som spesielt høykvalitetsarbeid. Dette utgjør regelmessig en utfordring for både studenten og veilederen. En uklar skisse kan resultere i mismatch mellom student og veileder, noe som kan føre til tidsnød for studenten. Det understrekes imidlertid at skissene er arbeid utført av studentene på egentid, ofte mens de er i utlandet på utveksling, og derfor kan det ikke forventes like mye av dem som om de hadde fått studiepoeng for arbeidet. Det kommer også frem i intervjuene at studentene opplever innlevering av skisse i november som stressende grunnet flere andre tidsfrister. Når skissen ikke har oppfølging i form av undervisning og heller ikke får tildelt studiepoeng blir den nedprioritert. For å adressere disse utfordringene foreslår komiteen innføring av obligatoriske seminarer om skisseteknikker og presentasjoner fra potensielle veiledere om deres forskningsområder. Dette kan tjene som inspirasjon for studentene.

Det er stor variasjon i tema for masteroppgaver, og mange av temaene dekkes i som obligatoriske emner og emner i fordypningsløp. Temaer i masteroppgaver fra 2022 og 2023 er blant annet bærekraftig byutvikling, mangfold og inkludering, ledelse, tillit, teknologi, kunstig intelligens, sosiale medier, digitalisering, arbeidsformer og arbeidsmiljø, omdømme og organisasjonskultur og -endring. Det er stor variasjon av temaer på masteroppgavene og det fremkommer i intervjuene at tema på masteroppgaven som regel gjenspeiles i valg av fordypning. Likevel er det en håndfull masteroppgaver fra 2022 og 2023 som handler om mangfold og inkludering og komiteen stiller derfor spørsmål til i hvor stor grad dette temaet dekkes i undervisningen.

Våren 2024 legges det også opp til tre felles digitale statusmøter med Lars Erik Kjekshus. Komiteen anser det som nyttig at studentene har noe fast å møte opp til, siden store deler av oppgaveskrivingen skjer individuelt og uten fast opplegg. Dette var et tiltak som ble satt i gang under pandemien og på bakgrunn av positive erfaringer og tilbakemeldinger fra studentene er dette noe de har fortsatt med.

Utfordringen med å sikre tilstrekkelig veiledning for masteroppgaver er betydelig, og studentene blir derfor anbefalt å skrive i par. Likevel kommer det frem flere fordeler for studentene å skrive sammen, som blant annet fremme innovasjon gjennom ideutveksling og kombinere ulike styrker, noe som beriker oppgavens kvalitet. Dette samarbeidet tilbyr også emosjonell og praktisk støtte, som kan være essensielt for å navigere gjennom utfordringene i skriveprosessen. Videre hjelper det studenter å utvikle viktige samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter, som er nyttige i arbeidslivet. Effektiv arbeidsdeling kan også gjøre prosessen mer effektiv og mindre belastende. Til sammen gir dette en verdifull læringsopplevelse som forbereder studentene for fremtidige utfordringer.

Komiteen foreslår derfor kollektiv veiledning som en løsning. Dette innebærer at veiledning ikke lenger vil være begrenset til en-til-en mellom student og veileder, men heller at flere studenter kan veiledes samtidig i gruppeformat. Dette tillater en mer effektiv bruk av tilgjengelige veiledningsressurser, samtidig som det gir studenter mulighet til å lære av hverandres erfaringer og perspektiver. Det å samarbeide i en kollektiv veiledningskontekst, får veiledere en enestående mulighet til å lære av hverandres erfaringer og perspektiver. Dette er spesielt verdifullt ettersom veilederne ofte kommer fra diverse faglige bakgrunner og ulike universiteter. Et slikt tverrfaglig og tverruniversitetssamarbeid kan bidra til å sikre en mer enhetlig tilnærming til veiledning, noe som er essensielt for å oppnå rettferdighet og konsistens i sensureringen av masteroppgaver. Dermed, mens kollektiv veiledning adresserer det praktiske behovet for flere veiledere, fremmer det også faglig utvikling og bidrar til å standardisere kvaliteten på veiledning på tvers av institusjonelle grenser.

## 8. OLA-programmet sett under ett

I denne rapporten har det blitt gjort rede for funn fra evalueringen av programmet. Tabell 1 gir en oversikt over sentrale observasjoner, mulige konsekvenser og anbefalinger som kan vurderes for å videreutvikle programmet fremover.

Tabell 1 – Oversikt over komiteens sentrale observasjoner, mulige konsekvenser og anbefalinger

Observasjon	Mulig konsekvens	Anbefaling
OLA-programmet har et godt omdømme og oppleves som relevant av både studenter og arbeidsgivere	Høyt søkertall, god kvalitet på kandidatene	Sikre at programmet ivaretar på en god måte det som fungerer godt i dag
Faglig ansatte i programmet bruker mye tid på administrative oppgaver, særlig forhandlinger med andre institutter og fakultet om muligheter for å ta kurs, og prosjektakkvisisjon overfor bedrifter og virksomheter	Mulighetene for å fokusere på utvikling og oppfølging av kvalitet og relevans av fordypningene reduseres.	Vurder muligheten for å få på plass mer administrativ støtte til de faglige. Prioritering av fordelingen av ressurser på administrativ side bør ses opp mot behovene som gjelder for programmene innenfor sosiologi, OLA og samfunnsgeografi
Faglig ansatte i programmet bruker mye tid på administrative oppgaver, og OLA-programmet mangler egen stipendiatstilling	Mulighetene for å bygge opp et ledende fagmiljø svekkes	Opprette en fast stipendiatstilling for OLA, styrke administrativ støttefunksjon
UiO har iverksatt et arbeid med porteføljeutvikling	Muligheter for på tverrfaglig samarbeid på tvers av ulike deler av organisasjonen. Dette kan være positivt for OLA-programmet	Prioritering av ressurser, kontrast med ISS
OLA-programmet har per i dag fem fordypninger grunnet kapasitet og mulighetene for mer fleksible studietilbud	Utfordrende å følge opp så mange fordypninger. Kvaliteten på fordypningene varierer i for stor grad. Risiko for manglende kobling mellom innhold i kurs i fordypning og relevans for	Reduser antall fordypninger til tre eller fire. Tilby et OLA-emne innenfor hver fordypning, og følg tettere opp innholdet i andre kurs som tilbys.

	OLA. Det kan potensielt også føre til for svak kobling mellom innholdet i fordypningene og læringsmålene for programmet	Sosiologi og samfunnsgeografi tilbyr i dag mange kurs, men få OLA-emner. Vurder mulighetene for å lage de tre overnevnte OLA-ernene, og se på mulighetene for å gjøre andre sosiologikurs enda mer relevant for de som tar OLA-programmet ettersom dette er såpass mange studenter
Obligatoriske emner er gode, men innretningen er ikke optimal i forhold til OLA-profilen	Studentene har godt utbytte av emnene, men det er rom for forbedring	Tematisere 'ledelse' klarere innenfor OLA4001. Justere pensum og forelesninger på SOS4200 for å styrke praksisrelevans
Metodeundervisningen på OLA-programmet er av mindre omfang enn på andre masterprogrammer, og er ensidig for mange studenter	Ensidig og svak metodekompetanse kan gi utfordringer på arbeidsmarkedet og i fremtidig arbeidssituasjon, og kan hemme mulighetene for akademisk karriere	Innføring av obligatorisk emne med metode på tilpasset innføringsnivå, styrke metodeundervisningen i prosjektforum, innføre et metodeemne i hver fordyping, styrke yrkesrelevansen i undervisningen i kvalitativ metode
OLA-programmet tilbyr ikke systematisk undervisning i en del praksisrelevante metoder og arbeidsformer	OLA-programmet gir noe mangelfulle praktiske kvalifikasjoner i yrkeslivet	Styrke undervisningen i prosjektforum ved å inkludere bolker om Excel og prosjektledelse i praksis