



Evaluering av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø

Asbjørn Kårstein
Tone Cecilie Carlsten

Rapport 26/2013

NIFU

Evaluering av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø

Asbjørn Kårstein
Tone Cecilie Carlsten

Rapport 26/2013

Rapport 26/2013

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Oppdragsgiver Universitetet i Tromsø
Adresse N-9019 Tromsø

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-7218-931-9
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

I nasjonal og internasjonal høyere utdanning legges det økt vekt på å utvikle integrerte utdanningsmodeller med relevante praksisformer for studentene. Målet er å utvikle universiteters og høgskolers samspill med næringslivet, og støtte kandidaters overgang til arbeidslivet. Internship er en type integrert utdanningsmodell som er mest kjent fra land som Canada, USA og Nederland. Det siste tiåret har ordningen begynt å etablere seg også i Norge.

Det som tidligere har vist seg å være en utfordring med Internship-ordninger er hvordan de best organiseres mellom lærested og arbeidsliv for å sørge for studierelevans, og hva man skal legge vekt på når det gjelder å måle studentenes læringsutbytte. På oppdrag fra Universitetet i Tromsø har NIFU våren 2013 evaluert deres Internship-ordning. Formålet har vært todelt: For det første å undersøke det oppfattede utbytte for studenter relatert til studierelevans og læringsutbytte; forholdet mellom teori og praksis; nettverk og jobbmuligheter i regionen. Det andre målet har vært å kartlegge virksomhetenes oppfattede utbytte relatert til profilering og rekruttering; tilgang på ny/fersk kunnskap; samt opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør.

Asbjørn Kårstein har vært prosjektleder for oppdraget, og gjennomført alle faser i samarbeid med Tone Cecilie Carlsten. Asbjørn Kårstein har skrevet kapittel 2 og 4, mens Tone Cecilie Carlsten har skrevet kapittel 3. Agnete Vabø har kvalitetssikret arbeidet og bidratt i rapporteringen ved å skrive kapittel 1 i fellesskap med de to første forfatterne.

Vi takker Elisabet Aase ved Senter for Karriere og Arbeidsliv ved Universitetet i Tromsø for oppdraget. Hun har lagt til rette for et godt evalueringsforløp, og bidratt med nyttige avklaringer av formelle sider ved ordningen. Vi takker også alle som stilte opp til intervjuer, og håper denne rapporten vil være til nytte i den videre utviklingen av Internship-ordningen i region Nord-Norge.

Oslo, 30.05.2013

Sveinung Skule
direktør

Agnete Vabø
ass. forskningsleder

Innhold

English summary	7
Sammendrag.....	11
1 Introduksjon.....	15
1.1 Bakgrunn.....	15
1.2 Problemstillinger og disposisjon	17
1.3 Analytisk ramme.....	18
1.3.1 Praksisorienterte studietilbud	18
1.3.2 Det fagspesifikke i Internship-ordninger.....	19
1.3.3 Kompetanseutvikling i integrerte utdanningsmodeller.....	20
1.4 Metodisk tilnærming og datagrunnlag	21
1.5 Begrensninger.....	22
2 Internship som praksisorientert studietilbud.....	23
2.1 Mandat, funksjon, styring og finansiering.....	25
2.2 Organisering	25
2.3 Rekruttering av studenter til Internship ved Universitetet i Tromsø	26
2.4 Rekruttering av virksomheter til Internship ved Universitetet i Tromsø.....	28
3 Student mellom to læringsarenaer.....	29
3.1 Studierelevans og læringsutbytte på en «tredje» læringsarena.....	29
3.2 Forholdet mellom teori og praksis.....	32
3.3 Kompetanse for nettverksbygging og karriereutvikling.....	34
4 Regional merverdi	37
4.1 Studenters nettverk og jobbmuligheter i regionen.....	38
4.2 Virksomheters profilering og rekruttering	40
4.3 Virksomhetenes tilgang på ny kunnskap	40
4.4 Opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør	41
4.4.1 Samarbeid med virksomheter utenfor sentrumsnære områder – en utfordring.....	43
5 Konklusjoner og anbefalinger	45
Referanser.....	48
Vedlegg	53

English summary

On behalf of the University of Tromsø (UiT), the Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU) has evaluated the internship scheme at the University of Tromsø in Northern Norway. The scheme was piloted in 2006-2008. The current scheme commenced February 2009. At the time of this evaluation, April 2013, 18 businesses and 121 students had participated in the program.

The aim of the 2013 study has been to provide insight into students' and businesses' experienced benefits and challenges with the internship scheme. The main conclusion of the evaluation is that the scheme is perceived to work well by its participants, and that it should be continued. The evaluation is based on data from UiT's QuestBack survey and interviews with 13 students, 6 representatives from the Centre for Career and Employment at the University of Tromsø, (where 2 also represented academic faculty at UiT), as well as contact persons from 6 businesses participating in the Internship scheme. Based on our findings, we present some general and some more specific points of improvement that should be looked into by the Centre for Career and Employment at the University of Tromsø. It is important to note that the recommendations in the report are limited by the relatively short time frame for data collection. In a more comprehensive study it would have been an advantage to ground conclusions in a more comprehensive data set based on a representative sample of employees at the University of Tromsø and businesses in the region of Northern Norway.

Academic relevance and learning outcomes

Students find it satisfying to participate in the internship scheme at the University of Tromsø. Placements in working life are experienced more or less in accordance with expectations. There is sufficient support from contact persons in businesses and at the Centre for Career and Employment at the University of Tromsø. Academic relevance is downplayed in their assessment of relevance, and the methodical strategies and analytical mind-set acquired through higher education studies are highlighted as important learning outcomes. When it comes to qualifications valued in the workplace, they assess businesses' recognition of their personal skills as more important for recruitment than academic skills. Students expressed that they had experienced increased self-esteem when solving practical work-related issues as a result of participating in the internship scheme. Consciousness that higher education studies provide access to society, including benefits of various ways to profile themselves as relevant employees is regarded as key learning outcomes of the scheme. This applies particularly to students from typical discipline-oriented programs, such as anthropology, where the choice of professional direction may not necessarily be as clear as in a more business-oriented study program like Master of Science in International Fisheries Management.

Some of the students reported increased motivation to complete education started at the University of Tromsø after the internship period was completed. Despite a perceived low threshold for contacting the Centre for Career and Employment or the placement contact, there is a very limited infrastructure for obtaining academic feedback known to optimise the learning effect of such integrated study programs. A performance and development interview with the Centre for Career and Employment could be a measure to ensure systematic knowledge on academic relevance, learning outcomes and satisfaction is assessed and documented during internship periods. The knowledge-base could be used for disseminating knowledge to other higher education institutions in search of internship models.

The relationship between theory and practice

In line with other studies, students in this evaluation emphasised personal and action-oriented learning in their feedback. The relationship between "theory" and "practice" is difficult to assess without further observation and other data related to their learning outcomes. We observe that students are more conscious about the relationship. Some have renewed thoughts about topics for their thesis when returning to the university upon completing the internship. Personal development has played a key role in this regard. Students reported on increased confidence in solving practical work-related issues as an important benefit of their participation in the scheme. This confidence is something that they bring back into their work with theory, and into their understanding what theory might be relevant for their career trajectory. Within more profession-oriented study areas, such as teacher training and computer engineering study programs, it seems that students bring with them some profession-specific tools to reflect more upon the theory-practice relationship than that of students in other study areas. Students with a profession-specific background also reported more clearly what they thought was relevant theory for their internship recruitment, such as digital literacy skills and English language proficiency. This does not imply that students from other academic areas do not find their internship placements to bring theoretical value. It does, however, raise the question if a culture and a system for systematic reflection on the theory-practice relationship could be further developed in the scheme. The main challenge when it comes to improving the relationship between theory and practice, is related to the limited financial resources for developing a system focusing on student learning between university and businesses. To develop a structure for systematic learning between the university and businesses require relevant competence in groups responsible for improvements. Although the Centre for Career and Employment is filling the expected role as mediator between learning arenas, we still find that the possibilities of systematic knowledge integration between businesses and the University of Tromsø in general appears to be weak in the scheme. Interviews indicate that the scheme was not well known to all. Information channels were reported as being improved after the Centre for Career and Employment expanded their role and responsibilities Winter 2013. Still, information about the scheme could be improved if more resources were allocated for recruitment and marketing. It is difficult to envision the Centre for Career and Employment develop information campaigns and instruments for knowledge sharing across arenas with no additional allocation of resources in the current system.

Networking and job opportunities in the region

Students reported that they had benefited from building networks in the region. They experienced an awareness of network impacts on learning, problem solving and future career opportunities. Most of the participants in this evaluation emphasised that they wanted to continue as employees in the region of Northern Norway. During the placement they discovered several interesting and novel job opportunities in this region. A challenge also mentioned above is to ensure that information about this unique employment strategy reaches all students, including English-speaking international students. It was somewhat unclear what the students considered the most appropriate time or forum to provide such information in a clear cut way. Two suggestions mentioned as optimal arenas were the University's Career Days and commencement lectures in all study programs.

Business branding and recruitment

Placement contact persons highlighted the importance of employing students as a positive aspect in their regional branding and recruitment strategy. Especially businesses that had been involved in the scheme for some time indicated that they perceived that the internship scheme had provided valuable business promotion and awareness in relation to students at the University of Tromsø. Regarding recruitment, all businesses interviewed expressed a clear wish to continue working with internship-students if finances allowed for this. They related this wish to concrete visions of seeing these students continuing solving specific tasks that were initiated during the period, concrete future employment and involvement in graduate students thesis work. Regarding student assignments as a learning arena across university and businesses, we observed a clear distinction between the relevance of student assignments in branding and recruitment patterns in expressions from major and public knowledge-intensive businesses and in small, private and task- and customer oriented businesses. While the first group considered students writing about their workplace as added value for their business, the latter considered this as an element possibly driving students' focus away from core business tasks. We observe that a weak emphasis on knowledge integration between campus, student and business may discourage small, private and less knowledge-intensive businesses to engage in knowledge-oriented practices in the scheme.

Access to new / fresh knowledge

The internship scheme at the University of Tromsø is considered a positive contribution in providing a more competent future workforce in the region. Contact persons from regional business value students highly. Internship students helped increase businesses' work capacity, relieved and assisted in on-going work, and increased businesses' initiative in social contexts. A striking finding is that a majority of businesses selected students who took initiative and viewed the organisation with fresh eyes, identified challenges regarding flow of information, observed challenges related to delegation, increased awareness of work and organisation, and who provided useful impulses and ideas related to adopting new web-based technology in different parts of the work. English language and international understanding was also highlighted as important knowledge. Despite valuing the practical on-task work the students significantly contribute to, all contact persons in businesses did, however, emphasise that they urged and encouraged students to complete their university studies after completing the internship placement before returning to work. Aligned with findings among students, interviews with business contact persons emphasised the value of personal and action-oriented qualities over reflective and knowledge-oriented qualities. When it comes to an infrastructure for knowledge sharing across learning arenas, it was pointed out that the existing meetings organised by the Centre for Career and Employment work well as a first meeting venue. There is, however, little room for further sharing and integration of knowledge across the different learning arenas. Business contact persons responded positively to questions on the need for development and implementation of systematic guidelines for the placement period as quality ensured aid for providing students with a mode of supervision yielding a higher learning outcome. Statements by informants in this group also stressed that they considered that such a structural change should be embedded at the central level at the University of Tromsø, and that additional resources should be allocated for such an expanded scheme to work.

The experience of the University of Tromsø as cooperating community partner

All informants in the evaluation, not only from businesses, but also from students, members of the board, as well as selected members from the academic staff put great emphasis on the professional and constructive work they have experienced in their cooperation with the Centre for Career and Employment at the University of Tromsø. All emphasised the low threshold established for contact, as well as the friendly and competent attitude they were met with as part of their respective groups. That this important role as coordinator between study and work is carried out with excellence reflected in all participants' powerful and coherent statements that the scheme should be continued. Regarding the

role of the University of Tromsø as cooperating community partner, several interviewees from businesses expressed that this role could be improved. There was a contrast in experience between small and medium-sized private businesses, and larger public organisations. Although the data are too limited to generalise findings, there are also some indications in the material that there are different perceptions about the fulfilment of the University of Tromsø's community responsibility between Northern Norway as a region and between the regional differences in the Northern counties. The positive aspects of the internship scheme as a model for developing the University of Tromsø's status as an active community partner in the region was mentioned by some in relation to the merger with the University College of Finnmark on August 1st 2013. Here, however, it was again pointed out that the Centre for Career and Employment probably would not have the capacity to develop this role alone nor without additional support from multi-campus leadership within the new Norwegian Arctic University.

Sammendrag

Denne rapporten presenterer resultatene fra evalueringen av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø, som særlig har omfattet studenters og virksomheters opplevde utbytte av ordningen. Hovedkonklusjonen i evalueringen er at ordningen fungerer godt og at den bør videreføres. På bakgrunn av funn i evalueringen er det noen generelle og noen mer spesifikke punkter som kan følges opp av Senter for Karriere og Arbeidsliv. Evalueringen bygger på Questback-data og intervjuer med til sammen tretten studenter, seks representanter fra Senter for karriere og arbeidsliv ved UiT, ni medlemmer av styringsgruppa for Internship, derav to faglige ansatte ved UiT, samt kontaktpersoner ved seks ulike virksomheter som er eller har vært med i ordningen. Arbeidet med evalueringen har vært begrenset av relativt kort tidsramme for datainnsamling. I en mer omfattende studie ville det også være ønskelig å bygge konklusjoner på et mer omfattende datamateriale som også omfatter et representativt utvalg av ansatte ved Universitetet i Tromsø og i regionens arbeidsliv.

Studierelevans og læringsutbytte

Studentene opplever det som meget tilfredsstillende å delta i Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø. Utplasseringen i virksomheter fungerer bra og det er god oppfølging både fra kontaktpersoner i virksomheter og fra Senter for Karriere og Arbeidsliv ved universitetet. Studentene toner ned det fagspesifikke ved studierelevans, og fremhever i stedet det metodisk-analytiske utbyttet ved høyere grads utdanning og økt forståelse av hva de kan tilby bedriftene av kvalifikasjoner. Ikke minst uttrykte studentene at de fikk økt selvtillit i forhold til å løse praktiske arbeidslivsrelaterte problemstillinger som følge av å delta i Internship-ordningen. Bevisstgjøringen av hva eget studium kan brukes til og fordelene ved å på ulike måter forsøke å gjøre seg relevant for arbeidslivet oppfattes som et sentralt læringsutbytte. Ikke minst gjelder dette studenter fra typisk disiplinorienterte utdanningsprogrammer, som f.eks. sosialantropologi, der valg av yrkesretning ofte er mer åpent enn i et mer næringsrettet studieprogram som fiskerifag. Noen av studentene rapporterer om økt motivasjon for å fullføre påbegynt utdanning ved Universitetet i Tromsø etter at Internship-perioden er ferdig. Studentene opplever lav terskel for å kontakte Senter for Karriere og Arbeidsliv eller virksomhetens kontaktperson. Likevel er det et lite utviklet system for faglige og kompetansebaserte tilbakemeldinger. En styrking av system og muligheter for slike tilbakemeldinger kan bidra til kontinuerlige forbedringer av ordningen. En medarbeidersamtale med Senter for Karriere og Arbeidsliv kunne være et tiltak for å sørge for å fange opp signaler om studierelevans, læringsutbytte og tilfredshet i perioden.

Forholdet mellom teori og praksis

I tråd med funn i andre studier av integrerte studiemodeller legger studentene også i denne evalueringen mer vekt på personlig og handlingsorientert læringsutbytte enn refleksivt og kunnskapsorientert utbytte i sine tilbakemeldinger. Forholdet mellom "teori" og "praksis" er derfor

vanskelig å vurdere uten lengre observasjonstid og andre type data. Vi ser likevel en bevisstgjøring og klargjøring hos studentene i hva man ønsker å fordype seg i, og eventuelt skrive masteroppgave om, når de vender tilbake til studiene ved Universitetet i Tromsø. Personlig utvikling er sentralt for studentene. Særlig var det mange av de intervjuede studentene som trakk fram økt selvillit i forhold til å løse praktiske arbeidslivsrelaterte problemstillinger, som et viktig utbytte av deltagelsen i Internship. Flere ga uttrykk for at denne selvilliten kunne styrke arbeidet deres med teori, og gjøre dem sikrere på hvilke teorier som var mer relevant for dem, når de var tilbake i studier. Innen mer profesjonsrettede studieområder som lærerutdanning og dataingeniørutdanning virker det som studentene har med seg profesjon-spesifikke verktøy for å reflektere mer over teori-praksis forholdet enn i andre studieområder. Studenter med denne bakgrunnen rapporterte også tydeligere hvilke deler av studiet de mente var mest relevant for deres praksisperiode i virksomheter, slik som for eksempel digital kompetanse og engelskspråklig kompetanse. Dette betyr ikke at studenter fra andre studieområder ikke oppfattet at Internship-perioden var kunnskapsutviklende. Det kan imidlertid tyde på at det ikke er utviklet en kultur og et system for refleksjon over forholdet teori-praksis. Da blir en tradisjonell forståelse av teori og praksis som to atskilte størrelser dominerende i studentenes oppfatning av studierelevans og læringsutbytte. Hovedutfordringen når det gjelder forholdet mellom teori og praksis er knyttet til at ordningen har hatt lite ressurser til å utvikle en systematisk form for læring mellom studiested og virksomheter. De fleste av informantene fra både studentgruppen og fra virksomhetene rapporterte om at ordningen var lite kjent både i arbeidslivet og blant studentene. Flere mente informasjonskanalene var blitt forbedret den siste tiden, men at mye kunne forbedres dersom det ble avsatt ressurser til slikt arbeid. Det ble påpekt at man vanskelig så for seg at Senter for Karriere og Arbeidsliv kunne klare å legge opp til informasjonsarbeid og utvikling av instrumenter for kunnskapsdeling uten ekstra tildeling av ressurser.

Nettverks- og jobbmuligheter i regionen

Studentene uttaler at de har hatt godt utbytte av å bygge nettverk i regionen. De har fått en bevisstgjøring om hva ulike nettverk kan bety for læring, problemløsning og videre karrieremuligheter. De fleste av studentene i denne evalueringen ønsket å fortsette som arbeidstakere i region Nord-Norge, og gjennom Internship-perioden hadde de oppdaget flere interessante og nye jobbmuligheter i regionen. En utfordring som også ble nevnt er å sørge for at alle studentene får informasjon om hvilken unik kjennskapen Internship-ordningen gir studenter om arbeidslivet. Det var noe uklart hva studentene anså som det best egnede tidspunkt eller forum å spre slik informasjon, men både de og de faglige ansatte vi intervjuet mente det burde være aktuelt både ved Næringslivsdager og direkte i undervisning ved studiestart.

Virksomhetenes utbytte - profilering og rekruttering

Kontaktpersoner i virksomhetene fremhevet betydningen av å ha studenter med positive opplevelser fra deres arbeidssted for virksomhetens regionale profilering. Særlig de virksomhetene som hadde vært med en stund i ordningen gav uttrykk for at de oppfattet at ordningen hadde gitt virksomheten verdifull profilering og oppmerksomhet vis a vis studenter ved Universitetet i Tromsø. Når det gjaldt rekruttering oppga samtlige intervjuede virksomheter at det er et poeng for dem å kunne fortsette samarbeidet med Internship-studentene etter at perioden er over. Dette gjaldt spesielt i forhold til bidrag til å løse konkrete oppgaver som var påbegynt i løpet av perioden, framtidig ansettelse og skriving av studentoppgaver. Det var et klart skille mellom hvordan de store og offentlige kunnskapsorienterte virksomhetene og de små, private og løsningsspesialiserte virksomhetene vurderte nytteverdien av studentoppgaver. Mens de første betraktet studentoppgaver som positive for virksomheten, betraktet den andre gruppen dette som et element som kunne ta studentens fokus vekk fra virksomhetens kjerneoppgaver. Vi observerer at et svakt utviklet fokus på systematisk kunnskapsintegrering mellom campus, studenter og virksomheter kan gjøre at små, private og mindre kunnskapsintensive virksomheter ser mindre relevans av å delta i det kunnskapsutviklende arbeidet ordningen har som mål og potensiale.

Tilgang på ny kunnskap

Virksomhetene betraktet Internship som et positivt bidrag med hensyn til å skaffe kompetent framtidig arbeidskraft. Alle de intervjuede virksomhetene gav imidlertid uttrykk for at de oppfordret og oppmuntret studentene til å fullføre sine universitetsstudier etter endt Internship-opphold, før de vendte tilbake til arbeidslivet. Samtlige av de intervjuede virksomhetene gav uttrykk for at de opplevde at studentene de hadde hatt i internship hadde bidratt positivt i løpet av sitt opphold. Internene hadde blant annet bidratt ved å øke virksomhetenes kapasitet, avlaste og bistå med løpende arbeidsoppgaver og ta initiativ i sosiale sammenhenger. Det var slående at et flertall av de intervjuede virksomhetene også opplevde at Internship-studentene hadde bidratt på mer aktive måter ved å bidra til å se virksomheten med friske øyne, påpeke utfordringer ved informasjonsflyten, delegering, øke bevisstgjøring omkring arbeidsoppgaver og organisering, og å bidra med nyttige impulser og ideer relatert til å ta i bruk ny nettbasert teknologi i ulike deler av arbeidet. Engelsk språk og internasjonal forståelse ble også fremhevet som viktig kunnskap. Som nevnt under vurderingen av forholdet teori-praksis var det også for virksomhetene slik at det fagspesifikke ved studierelevans ble nedtonet i intervjuene. I samsvar med intervjuer med studentene var det et metodisk-analytisk utbytte ved høyere grads utdanning som ble spesielt fremhevet sammen med studentenes realkompetanse som gunstige og interessante kvalifikasjoner. Informanter fra virksomhetene påpekte at de eksisterende samlinger organisert av Senter for Karriere og Arbeidsliv fungerer bra som møtearena, men at det er liten plass for reell kunnskapsdeling. Det kunne også vært ønskelig med noe mer systematikk og utvikling av veiledningsmateriell for å støtte virksomheters kontaktpersoner i arbeidet med å veilede studenter om hvilket læringsutbytte de kan og bør få i internship-perioden. Uttalelser fra informanter i denne gruppen understreket også at de anså at en slik strukturendring må forankres i Universitetet som helhet og at det krever ekstra ressurser for at dette skal fungere.

Opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør

Samtlige informanter i evalueringen, ikke bare fra virksomhetene, understreket at de opplever Senter for Karriere og Arbeidsliv som en profesjonell og konstruktiv samarbeidspartner. Alle grupper fremhevet den lave terskelen for kontakt og den vennlige og kompetente holdningen de ble møtt med. Opplevelsen av møtet med Universitetet i Tromsø gjennom denne viktige koordinatorrollen mellom studiested og arbeidsliv gjenspeiles i samtlige informanters kraftfulle og samstemte uttalelser om at ordningen bør videreføres. Når det gjaldt opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samfunnsaktør på et mer generelt nivå uttalte flere av informantene fra virksomhetene at her var det en del som kunne forbedres. Spesielt gjaldt dette Universitetets initiativ til samarbeid overfor de små og mellomstore private virksomheter, og i forhold til de ulike næringsprofilene som særpreger Nord-Norge som region og de fylkesvise forskjeller dem imellom. Det positive ved Internship-ordningen som en modell for å utvikle Universitetet i Tromsøs status som aktiv samfunnsaktør i regionen ble av enkelte derfor fremhevet også i forhold til fusjonen med Høgskolen i Finnmark 1.8. 2013. Her ble det imidlertid poengtert at Senter for Karriere og Arbeidsliv antagelig ikke ville ha kapasitet til å utvikle denne rollen alene og uten ekstra støtte fra ledelsen ved de ulike campus i det nye norske arktiske universitet fra høsten av.

1 Introduksjon

Vi ser et økende innslag av ulike former for samarbeid mellom høyere utdanning, arbeids- og næringsliv. Det blir mer vanlig med bruk av ulike former for praksis og utplassering av studenter, også når det gjelder fag med lite tradisjoner for slikt samarbeid. Mye tyder på at bruk av praksis påvirker kvalitet og relevans i studiet, særlig hvis det samspiller godt med det regionale arbeidslivets kompetansebehov. I beste fall kan det bidra til mer effektiv kunnskapsintegrering og nyskaping (Se eksempelvis St.meld. Nr. 44 (2008-2009) Utdanningslinja:75-78, Thune et. al 2013).

Internshipordningen ved Universitetet i Tromsø, som ble igangsatt i form av en pilot i perioden 2006-2008, kan sees i lys av en slik utvikling. Tradisjonelt har universitetsutdanning vært preget av svak forankring i aktuelle næringsrettede problemstillinger, lite praksiserfaring blant forelesere, begrenset tilgang på forelesere som kobler teori og praksis og mangelfull dialog mellom universitet og arbeidsliv. Dette kan føre til et forventningsgap mellom nyutdannede og arbeidsgivere. Gapet kan reduseres ved systematisk integrasjon av praksis i studiene (NIFU, 13/2004). Universitet og høyskoler oppfordres til å formidle kontakt og legge til rette for at studenter kan delta i aktiviteter mellom utdanning og arbeidsliv (rapport av Rambøll Management AS til Kunnskapsdepartementet, 1.6/2007).

1.1 Bakgrunn

Universitet i Tromsø (UiT) er verdens nordligste universitet, og er den største forsknings- og utdanningsinstitusjonen på Nordkalotten. Universitetet i Tromsø har ca. 10.000 studenter og om lag 2.500 ansatte og tilbyr mer enn 100 studieprogram. Campus ligger i Breivika, ca. 4 km nord for Tromsø sentrum. I 2006-2008 iverksatte Universitetet i Tromsø en Internship-pilot som hovedsakelig var finansiert gjennom midler fra Kommune- og Regiondepartementet. I forprosjektet var ordningen begrenset til Norges fiskerihøgskole (ett fakultet) og ett segment i arbeidslivet, fiskeri- og havbruksnæringa og et begrenset antall studenter. En del av pilotprosjektet var rettet mot næringsliv i småsamfunn. I perioden ble det gjennomført en rekke bedriftsbesøk og møter. Selv om en av intensjonene med prosjektet altså var å nå ut til distriktene i Nord-Norge, var det i pilotperioden bare fire studenter som hadde Internship i småsamfunn (Senjahopen, Tromvik, Balsfjord og Finnsnes). Pilotprosjektet erfarte gjennom pilotprosjektet at det trengs ekstra tiltak for å stimulere studenter til å jobbe og bo i småsamfunn. Virksomheter som deltok i pilotfasen var innen offentlig forvaltning, industri, produksjon og innovasjon, forskning- og utvikling og markedsføring. Etter avsluttet pilotperiode gav virksomhetene uttrykk for at de ønsket videre samarbeid. En av grunnene til at Universitetet i Tromsø ønsket å videreføre et internship-prosjekt i større skala var at det gjennom piloten var etablert samarbeid med bedrifter og nettverk både i Tromsø, regionen, nasjonalt og internasjonalt. En annen viktig erfaring Universitetet i Tromsø trakk etter gjennomføring av internship-

piloten, var at ekstra innsats må rettes mot bedriftene, både for å formidle prosjektet og fordi de kan oppleve barrierer mot å ansette akademisk arbeidskraft.¹

Det nordligste Norge har hatt utfordringer som har vanskeliggjort utnyttelsen av landsdelens fulle verdiskapingspotensial. Næringsstrukturen er preget av små og spredt lokaliserte bedrifter. Bosettingsmønsteret er spredt. Sammenlignet med landsgjennomsnittet har innovasjons- og nyskappingsaktivitetene i nordnorsk næringsliv vært lavt. Nordland, Troms og Finnmark utgjør 35 % av fastlands-Norge og 9,4 % av befolkningen.² Bosettingsmønsteret kjennetegnes av fraflytting fra små steder og økende sentralisering rundt Tromsø, Bodø, Alta, m.m. Nordland hadde i 2012 38% av sine sysselsatte i offentlig sektor, Troms hadde 42% og Finnmark 41%. Landet som helhet har en andel på ca. 30%. 12 av 25 Troms-kommuner hadde i 2012 en offentlig sysselsettingsandel over 50%. Petroleumssektoren i Nord-Norge sysselsetter en liten andel (1,2 %), men er likevel en viktig driver for økonomisk utvikling i landsdelen.³ Det planlegges stor leteaktivitet på nordnorsk sokkel, som kan gi ringvirkninger til en voksende leverandørindustri. Mye av aktiviteten er foreløpig sentrert rundt forsyningsbasene i Hammerfest og Sandnessjøen. Om lag 65 % av nordnorske bedrifter har færre enn 10 ansatte, og ca. 2/3 av de sysselsatte i bedriftene produserer varer og tjenester i hovedsak til nærmarkedet.⁴ Spesielt Finnmark blir oppfattet som et utkantfylke med få teknologiske utviklingsmiljøer. Fylket har relativt liten tilgang på risikovillig kapital i det lokale næringslivet, og mangler dessuten en eller flere større byer (vekstmotorer/-sentra). Finnmark består hovedsakelig av mindre tettbygde steder med begrenset tilgang på personellressurser.

I de siste 50 år har mye av industriutviklingen i Nord-Norge vært politisk drevet.⁵ Holdningene til hvordan regionen og nordområdene best kan utvikles har likevel endret seg i løpet av disse årene. Da Studieselskapet for nordnorsk næringsliv i 1948 publiserte den første, store analysen av landsdelens økonomi, var tittelen *"Problemet Nord-Norge"*. I 1951 kom så *"Utbyggingsprogrammet for Nord-Norge"*, og stortingsmelding nummer 30 (2004-2005) hadde tittelen *"Muligheter og utfordringer i nord"*. Titlene gjenspeiler at det har skjedd viktige endringer når det gjelder synet på nordområdenes strategiske betydning i denne perioden, og i dag heter det blant annet: "Regjeringen ser nordområdene som Norges viktigste strategiske satsingsområde i årene fremover."⁶

De siste 5-10 årene er viktigheten av ressursene i Nord-Norge og nordområdene satt høyt på agendaen⁷ gjennom flere studier, planer og utredninger, blant annet *Barents 2020* (2006)⁸, *Regjeringens nordområdestrategi* (UD, 2006)⁹ og *Nye byggesteiner i nord. Neste trinn i regjeringens nordområdestrategi* (UD, 2009).¹⁰ Disse legger viktige føringer for hvordan ressursene i nord kan og bør utvikles og utnyttes de nærmeste årene. Det legges opp til en sterkt kunnskapbasert utvikling: «[V]i skal være helt i front internasjonalt når det gjelder utvikling av kunnskap om, for og i nordområdene.»¹¹ I følge blant annet *Nye byggesteiner i nord* vil «[R]egjeringen gjennom sin

¹ Søknad til Troms fylkeskommune om RDA-midler til prosjektet: *Internship - nye muligheter for næringslivet i Tromsø og regionen og praksisopphold for studenter ved Universitetet i Tromsø*

² Statistisk sentralbyrå, 2013

³ Konjunkturbarometeret for 2012 utarbeidet av Innovasjon Norge og SpareBank 1 Nord-Norge (SNN) (se: http://www.mypaper.se/show/snn/webprint/kb_host_2012_rewr.pdf)

⁴ Statistisk sentralbyrå, 2013

⁵ Industriutvikling i andre deler av landet har for øvrig også hatt sterkt innslag av politisk styring gjennom for eksempel kraftavtaler.

⁶ "Regjeringens nordområdestrategi" (UD, 2006) (se: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/rapporter_planer/Planer/2006/regjeringens-nordomradestrategi.html?id=448697)

⁷ Se Regjeringens nettportal for nordområdene: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/kampanjer/nordomradeportalen.html?id=450629>

⁸ "Barents 2020: Et virkemiddel for en framtidrettet nordområdepolitikk", ved Arve Johnsen (UD, 2006) (se: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/rapporter_planer/rapporter/2006/barents2020.html?id=514815)

⁹ "Regjeringens nordområdestrategi" (UD, 2006) (se: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/rapporter_planer/Planer/2006/regjeringens-nordomradestrategi.html?id=448697)

¹⁰ "Nye byggesteiner i nord. Neste trinn i regjeringens nordområdestrategi" (UD, 2009)

se: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/rapporter_planer/Planer/2009/nordstrategi_trinn2.html?id=548803

¹¹ Ibid.

innovasjonspolitik, legge til rette for et innovasjonsløft for næringslivet i nord særlig relatert til marin og maritim næring, reiseliv, mineralnæringen, energi og miljøteknologi.»¹²

I en undersøkelse gjort blant studenter ved Universitetet i Tromsø før igangsetting av et Internship-prosjekt som skulle omfatte hele universitetet, svarer majoriteten av studentene at de i liten grad hadde fått nærmere kunnskap om nye virksomheter i regionen i løpet av studietiden. Over halvparten av studentene opplevde i følge undersøkelsen at det lokale næringslivets interesse for nyutdannede var liten. Likevel svarte over halvparten at de ønsket sin første jobb i landsdelen ("Forventninger til arbeidslivet – i Tromsø-regionen", Norinnova AS og Karrieresenteret ved Universitetet i Tromsø, 2008). I følge Utdanningsmeldingen; Universitetet i Tromsø, 2007/2008 manglet mange av studentene trening i å reflektere rundt utdanningens arbeidsrelevans. Mange erfarne studenter framstod i følge Utdanningsmeldingen som usikre på sin jobbrelaterte kompetanse og på hva de kunne bruke utdanningen sin til (Utdanningsmelding, Universitetet i Tromsø, 2007/2008). 60 % av studentene ved Matematisk – naturvitenskapelig fakultet oppgav at de ønsker mer praksis eller praktisk arbeid i studiene (Kandidatundersøkelse, og arbeidsmarkedets vurdering av kompetansen til uteksaminerte kandidater, Jensen Mat-Nat., 2008).

I følge søknad fra Universitetet i Tromsø til Troms fylkeskommune om støtte gjennom RDA-midler til prosjektet *Internship – nye muligheter for næringslivet i Tromsø og regionen og praksisopphold for studenter ved Universitetet i Tromsø*, var bakgrunnen for søknaden nettopp en observert mangel på permanente koblinger mellom studenter og nordnorsk næringsliv. Gjennom en videreføring av internship-prosjektet ønsket man å oppnå en tettere samhandling, og å skape flere samarbeidsarenaer, med næringslivet i regionen. Et annet siktemål med oppfølgingsprosjektet var å videreutvikle rammene for internship og tilpasse ordningen slik at den kunne omfatte større deler av næringslivet og hele universitetet. I tillegg til å tiltrekke seg mer interesse, og således flere utlysninger fra virksomheter, var en sentral målsetning med oppfølgingsprosjektet å få konseptet innarbeidet blant alle studenter og ansatte ved Universitetet i Tromsø. Et hovedmål med prosjektet, slik det formuleres i søknaden til Troms fylkeskommune om RDA-midler, var for øvrig: «Styrkede relasjoner mellom fagmiljøene ved Universitetet i Tromsø, studenter og arbeidslivet. En trippel vinn situasjon». Et uttalt mål med oppfølgingsprosjektet var også at, etter en tre års prosjektperiode, skulle rammene for prosjektet fungere slik at internship kan inngå som et fast tilbud ved Universitetet i Tromsø som en permanent ordning for næringslivet. I søknaden fra Universitetet i Tromsø til Troms fylkeskommune om støtte gjennom RDA-midler ble det skissert at det i forbindelse med avslutningen av prosjektet skal gjennomføres en ekstern evaluering som skal være med på å peke på utfordringer, betydning og utviklingspotensialet for internshipordningen ved Universitetet i Tromsø. Det er altså resultatet av denne eksterne evalueringen som blir presentert i denne rapporten. Evalueringens mandat har vært å se på betydning Internship har hatt for både arbeids- og næringslivet i Tromsø og regionen, for studentene ved Universitetet i Tromsø og universitetets omdømme. Rapporten skal videre diskutere funnene i evalueringen og komme med begrunnede anbefalinger om en eventuell videreføring av internshipordningen, samt peke på utfordringer og utviklingspotensial for internshipordningen ved Universitetet i Tromsø.

1.2 Problemstillinger og disposisjon

Jamfør oppdragsbrevet fra Universitetet i Tromsø svarer vi på følgende sentrale spørsmål:

Hva er oppfattet utbytte for studentene som har deltatt i Internship-ordningen, relatert til:

- studierelevans og læringsutbytte?
- forholdet mellom teori og praksis?
- nettverk og jobbmuligheter i regionen?

Hva er oppfattet utbytte for virksomhetene som har deltatt i Internship-ordningen, relatert til:

¹² Ibid.

- profilering og rekruttering?
- tilgang på ny/fersk kunnskap?
- opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør?

Disse problemstillingene danner samtidig grunnlag for rapportens videre disposisjon.

I kapittel 2 beskriver vi Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø i lys av internasjonal forskning om praksisorienterte studietilbud. Vi ser her nærmere på det særegne ved Tromsø-modellen gjennom beskrivelser av mandat, funksjon, styring og finansiering. Videre presenteres funn fra analysene om organisering og rekruttering av studenter og virksomheter.

I kapittel 3 presenterer vi resultater om studierelevans og læringsutbytte, med spesiell vekt på forholdet mellom teori og praksis. Vi betrakter dette i lys av kompetanseutvikling spesifikk for integrerte utdanningsmodeller slik Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø er et eksempel på. Vi presenterer også funn relatert til det fagspesifikke ved læringsutbytte for studenter som deltar i ordningen.

I kapittel 4 presenterer vi funn som knyttes til virksomhetenes rolle og deres utbytte av å delta i Internship-ordningen. Her handler det også om oppfattet utbytte relatert til studentenes nettverk og jobbmuligheter i regionen, hvordan virksomhetene oppfatter og forholder seg til tilgang på ny/fersk kunnskap og opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør. Vi fremhever også funn som peker på noen utfordringer for samarbeid med virksomheter utenfor sentrumsnære områder i Nord-Norge.

I kapittel 5 diskuterer vi funnene i evalueringen og presenterer begrunnede anbefalinger om og for en eventuell videreføring av internshipordningen ved Universitetet i Tromsø.

1.3 Analytisk ramme

1.3.1 *Praksisorienterte studietilbud*

I dag ser vi at universiteter og høyskoler i norsk høyere utdanning utvikler en rekke nye initiativ for å utvikle relasjonen mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Målet er at det bidrar til bedre kvalitet og relevans i utdanningen. Både i Norge og Europa for øvrig legger sentrale utdanningsmyndigheter vekt på å utvikle tettere samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv, blant annet som følge av økt fokus på kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet (Se eksempelvis St.meld nr. 44 (2008-2009) Utdanningslinja, Vabø & Sweetman 2010).

Det er store nasjonale forskjeller i utbredelse av praksis i høyere utdanning og det er nærliggende å se dette også i sammenheng med særegne trekk ved næringsstrukturen i de enkelte land. Mye tyder på at forholdene ligger særlig godt til rette for å ta imot praktikanter innen et omfattende kunnskapsbasert næringsliv, med større bedrifter og miljø innen høyteknologi, slik tilfellet er i Nederland for eksempel.

Praksis er et mangesidig fenomen. Det kan dreie seg om utvikling av nye utdanningsprogram eller revisjon av eksisterende. I dag ser vi at universiteter og høyskoler i stigende grad samarbeider med bedrifter og bransjeorganisasjoner om overgangen fra utdanning til arbeidsliv i form av tiltak som karrieredager, trainee-stillinger, mentorordninger og karriereveiledning/karrieresentra (Brandt et al 2008). Samarbeid kan organiseres på nasjonalt eller regionalt nivå, gjerne i samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og bransjeorganisasjoner, bedriftsklynger eller enkelte bedrifter. Samarbeid kan organiseres rundt gjennomføring av utdanningsløpet. Det kan innebære at representanter fra bedriftene bidrar som undervisere og veiledere, med problemstillinger, utstyr og fasiliteter som kan fungere som læringsressurser i studentprosjekter, finansiering av ekskursjoner og organisering av praksisopphold i bedriften. Integrerte utdanningsmodeller kan være en sekkebenevnelse for slike samarbeidsforhold mellom høyere utdanning og arbeidsliv (Thune et al 2012).

I denne rapporten presenterer vi funn relatert til dette i kapittel 2.

1.3.2 Det fagspesifikke i Internship-ordninger

Thune (2011) har kartlagt hvilke faktorer som har betydning for et samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv med høyt utbytte. I sin forskning legger hun vekt på kontekstuelle, prosessuelle og organisatoriske elementer. I tillegg finnes fagspesifikke faktorer som en egen kategori (jf. også Vabø og Sweetman 2011). En økt vektlegging av det faglige kunnskapsaspektet som studierelevans som begrep tilsikter finner vi også i internasjonal litteratur om internship-ordninger (Henry 1979, Feldman & Weitz 1990, Hyman-Parker & Smith, Beard & Morton 1999, Young & Baker 2004, Kolb & Kolb 2005, Beck & Halim 2008, Divine et al 2008, Myers 2009, Schweitzer & King 2009).

I denne undersøkelsen er studierelevans og læringsutbytte sentrale begreper, slik det forekommer i problemstillingene. Innledningsvis vil vi understreke at både relevans og læringsutbytte er vanskelige begreper å studere. Studierelevans er et begrep som ofte benyttes i situasjoner der man fokuserer på samspill mellom disiplinorienterte fag, arbeidslivets behov, samt studenters læringsutbytte og motivasjon. Det finnes ulike forståelser av relevansbegrepet i forskningslitteraturen om arbeidslivslæring, og man snakker blant annet om faglig relevans, yrkesrelevans og personlig relevans (Carlsten 2012). Relevans er vanskelig å måle fordi størrelsen som regel oppstår i etterkant av et læringsforløp og i forbindelse med en konkret kontekst. Relevans er dessuten en dynamisk størrelse, og en person endrer ofte sine egne relevanskriterier under læringsforløpet (ibid). Faglig kunnskap som virker irrelevant her og nå kan vise seg svært relevant i en senere konkret situasjon. Det samme forholdet gjelder oppfattet utbytte av læring i en gitt arbeidskontekst, som kan vise seg nyttigere under nye og andre betingelser. Studierelevans knyttes dermed tett til læringsutbytte som empirisk fenomen. Når det gjelder læringsutbytte påpeker Aamodt, Prøitz, Hovdhaugen & Stensaker (2007) at begrepet er relativt nytt i norsk utdanningssammenheng. Begrepet kan defineres og avgrenses på mange måter. Felles for ulike forståelser er at det er komplisert å måle hva en person kan innenfor et gitt område og skille mellom hva studenten kunne fra før og hva opplæringen har tilført av ny læring. I dette prosjektet skal vi ikke måle læringsutbytte eller utvikling i læringsutbytte med karakterer eller andre formelle vurderingsformer. Evalueringens rammer har ikke hatt dette som formål. Vi har i stedet innhentet data fra studentene om deres egne betraktninger om opplevd læringsutbytte.

En måte å tilnærme seg begrepsparet på i en studie av Internship-ordningen er å se på betingelser ved ulike kunnskapspraksiser. Vi vet fra tidligere forskning at det er enklere å utvikle en kultur for kunnskapsdeling i arbeidsmiljø som omtales som kunnskapsintensive (Jf. Vabø & Sweetman 2011). Å sikre kunnskapsdeling mellom Universitetet i Tromsø og virksomheter i den nord-norske regionen som er mer preget av industri og næringer med lavere kompetansecfokus kan derfor by på spesifikke utfordringer. I denne undersøkelsen av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø har en del av oppdraget handlet om å evaluere tilgang på ny og oppdatert kunnskap for virksomhetene. I tilknytning til dette ønsket vi å se nærmere på det fagspesifikke i sammenheng med andre kunnskapsformer for å få et nyansert bilde av læringen. I henhold til rammene for dette oppdraget har det ikke vært mulig å gå dypere inn i analyser mellom og på tvers av studieområder. Vi har derfor forholdt oss til et mer generisk perspektiv på fag som kodifisert kunnskap relatert til universitetet som institusjon, og ferdigheter som mer enn kognitive mål knyttet til ulike fagområder. Vi mener et generelt syn på fagkunnskap blir ivaretatt i forhold til de problemstillinger vi her skal svare på. I en videre studie kunne et mer nyansert blikk på kunnskap tilknyttet ulike fagområder vært interessant å undersøke.

For å forstå generelle kunnskapsformer som kan være aktuelle i en integrert utdanningsmodell har vi valgt å benytte oss av Blacklers kunnskapssosiologiske typologi som analytisk ramme (1995). Blackler opererer med fem ulike kunnskapstyper:

- kognitiv kunnskap (formalisert, teoretisk og kognitiv)
- kroppsliggjort kunnskap (handlingsorientert og kun delvis eksplisitt)
- kulturell kunnskap (evne til å tilegne seg kollektive forståelser, språklig forankret)
- integrert kunnskap (på tvers av systemer og rutiner)
- kodifisert kunnskap (tegn og symbolbasert)

Fra 1980-tallet har forskning om kunnskapsdeling i arbeidslivet og integrerte studiemodeller fokusert på individuell og erfaringsbasert kunnskapsdeling. Dette betyr delte ferdigheter og forståelser i lokale praksisfellesskap. Det har vært undersøkt hvordan individer oppfatter sin egen læring og hvordan de uttrykker deres oppfatninger og kunnskapsholdninger. Hovedtanken har vært å utvikle evner og kulturer for refleksjon (Schön 1987). Når vi skal undersøke sentrale aktørers oppfatninger av studierelevans og læringsutbytte i Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø er det viktig at vi forholder oss til nyere policykrav om livslang læring.¹³ Nyere forskning om arbeidslivslæring peker dessuten på kodifisert og abstrakt kunnskap som et kjennetegn ved en mobil arbeidsstyrke og innovative virksomheter (Latour 1987, Eraut & Steadman 2005).

Blackler følger argumentasjonen når han presenterer sine kunnskapstypologier (Blackler 1995). Han konkluderer imidlertid selv med at de fem idealtypene ikke kan ses uavhengig av hverandre, og at kunnskap er en kompleks størrelse vanskelig å vurdere. Likevel har vi i tidligere studier funnet denne typologien som nyttig analyseramme for kunnskapsintegrering og læringsutbytte mellom arenaer (Klette & Carlsten 2012). En fordel med å betrakte kunnskap som et samlet kompleks med ulike betingelser er å synliggjøre at kunnskapsdeling kan være basert på både predefinerte arbeidskrav og fleksible arbeidspraksiser. En annen fordel er at typologien fokuserer blikket på kunnskapsdeling mellom to ulike læringsarenaer som pragmatisk: Kunnskap er ikke noe man har, men noe man gjør.

Det vi er interessert i her er å skaffe tilveie studenters og virksomheters beskrivelser av erfaringer og vurderinger av kunnskapsdynamikker og kunnskapsintegrering i Internship-periodene. Hovedtanken er å sikre blikket på det fagspesifikke ved Internship-perioden ikke bare i forhold til rekruttering, men også grunnlaget ordningen gir for studenters livslange læring (jf. Utdanningslinja).

I denne rapporten presenterer vi funn relatert til dette i kapittel 3.

1.3.3 Kompetanseutvikling i integrerte utdanningsmodeller

Relatert til de oppgitte problemstillingene for oppdraget ønsket vi også å se nærmere på hvilke verktøy som er tilgjengelige for å sikre kunnskapsdeling for kompetanseutvikling i og mellom to ulike læringsarenaer. Senter for karriere og arbeidsliv er universitetets enhet for samfunnskontakt, og har således en koordinerende rolle mellom fagmiljø, studenter og samfunns- og arbeidsliv.¹⁴ Senteret skal være en tydelig inngangsport til Universitetet i Tromsø for arbeids- og næringsliv, organisasjoner og myndigheter. Senteret er plassert under Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt ved UiT.

I og med at vi legger an et blikk på kunnskap som sosial og kodifisert praksis, betyr dette at vi ser etter data som indikerer at formell kunnskap fra universitetsfag benyttes i Internship-perioden, at det utvikles et kunnskapsorientert praksisfellesskap mellom studenter og virksomheter, samt at det utvikles et kunnskapsfellesskap mellom Senter for Karriere og Arbeidsliv og mellom Universitetet i Tromsø og virksomheter som deltar i ordningen. For at dette skal forekomme peker internasjonal litteratur om internship og andre integrerte utdanningsmodeller på at det må utvikles og brukes formelle verktøy for å sikre kunnskapsdelingen (Clanindin & Connely 1990, Feldman & Weiz 1990, Andresen et al 2000, Hays-Thomas & Kass 2003, Callanan & Benzing 2004, Young & Baker 2004, Kolb & Kolb 2005, Divine et al 2007, Myers 2009, Shoefeld et al 2012, Daniel & Daniel 2013).

Når vi ønsker å bevege oss videre fra å forstå om ulike typer kunnskapsformer som kan være aktuelle i en integrert utdanningsmodell forekommer til *hvordan* disse åpner for kompetanseutvikling hos de sentrale aktører, har vi valgt å lene oss på nyere litteratur om en moderne læreplanforståelse som forener ulike læringsarenaer (Nespor 1994, 2003, Billett 2006). I internasjonal forskningslitteratur som fremhever betydningen av kompetanseplaner for at en internship-periode skal generere mest mulig læring er det noen faktorer som trekkes frem som avgjørende: En fokusert problemstilling før man begynner perioden, personlig oppfølging av veiledere både fra virksomhet og faginstitusjon, personlig relevans ved tilrettelegging i forhold til problemstilling i oppgaver og hyppige tilbakemeldinger fra

¹³ St.meld. nr. 44 (2008-2009) *Utdanningslinja*.

¹⁴ Fra 31.12.2012 skiftet senteret navn fra Karrieresenteret til Senter for karriere og arbeidsliv.

veiledere, og en plan for variasjon og progresjon i arbeidsoppgaver. Kunnskapspraksiser og lærende personer som befinner seg i og mellom to læringsarenaer krever en «tredje» tilnærming til planlegging, gjennomføring og vurdering av læring. Å studere aktørenes egenskaper alene gir oss ikke læringsteoretisk innsyn i en pedagogisk ordning (Klette & Carlsten 2012).

Tradisjonelt har en karriere blitt tolket som en lineær vei der individuelle arbeidstagere utvikler en personlig kompetanse innen en individuell organisasjon, og der vekst forekommer vertikalt i organisasjonen (EU 2012). Dagens arbeidsliv handler imidlertid mye om betingelser og kompetanser for mobilitet. Når man i større grad enn tidligere skifter jobber, beveger man seg også oftere horisontalt i organisasjoner (ibid). I denne sammenheng er det at forskere innen arbeidsliv og karriereutvikling i økende grad har fokusert på mobil yrkessosialisering, håndtering av diskontinuitet og karrierekontroll (Akkermans et al 2013). I denne undersøkelsen har vi derfor sett på studenters oppfatninger knyttet til å bevege seg mellom to ulike læringsarenaer, slik studiestedet og virksomheter er. I likhet med at vi tilbyr en kunnskapsmodell som bryter med tradisjonelle syn på teori-praksis, benytter vi en modell som ser på internship-ordningen som en «tredje» og selvstendig læringsarena. I et slikt perspektiv vil en integrert utdanningsmodell ideelt sett tilby en kompetanseutvikling som ser nærmere på refleksive, kommunikative, handlingsorienterte og kunnskapsorienterte karrierekompetanser som samsvarer med nye krav om å legge et grunnlag for livslang læring (jf. Utdanningslinja). En slik analyse vil gi oss grunnlag for å forstå de sentrale aktørers oppfatninger av studierelevans og læringsutbytte i lys av det nasjonale og internasjonale forskningsfeltet.

I denne rapporten presenterer vi funn relatert til dette i kapittel 3.

1.4 Metodisk tilnærming og datagrunnlag

I 2012 gjennomførte Universitetet i Tromsø questback-evalueringer i forbindelse med internship-prosjektet. Disse gir tilgang til tilbakemeldinger både fra studenter og virksomheter som har vært med på Internship-ordningen. I tråd med utlysningen fra Universitetet i Tromsø har NIFU lagt opp til en kombinert metodisk strategi der resultater fra questbackevalueringene og annet materiale fra Senter for karriere og arbeidsliv (SKA) ved Universitetet i Tromsø er blitt kombinert med intervjuer med relevante aktører.

Intervjuer er gjennomført med til sammen 13 studenter, seks representanter fra SKA, ni medlemmer av styringsgruppa for Internship – hvorav tre fagansatte, samt kontaktpersoner ved seks ulike virksomheter som er eller har vært med i ordningen.

12 av studentene, fire av medlemmene i styringsgruppa og ansatte ved Senter for Karriere og Arbeidsliv ble intervjuet personlig i grupper i Tromsø 29. og 30. april. Fire av virksomhetene lokalisert i Tromsø ble oppsøkt, og personlige intervjuer ble gjennomført med kontaktpersoner for ordningen i samme periode. De resterende medlemmene av styringsgruppa (bortsett fra en), representanter for institusjonsledelse og fagansatte, samt ytterligere to virksomheter, ble intervjuet per telefon i perioden 2. – 13. mai. I samme periode ble det også gjennomført personlig intervju med en student med internship-opphold ved en virksomhet i Oslo.

Valg av informanter ble foretatt av NIFU i samråd med Senter for Karriere og Arbeidsliv ved Universitetet i Tromsø. Evalueringens stramme tidsramme har gjort at det i stor grad har vært sistnevnte som har tatt ansvar for å gjøre konkrete intervjuavtaler. I forkant av intervjuene ble det, i samråd med oppdragsgiver, utarbeidet en halvstrukturert intervjuguide som ble benyttet under intervjuene. Se vedlegg 1 for semistrukturerte intervjuguider.

1.5 Begrensninger

Evalueringen er naturlig begrenset av tidsrammen og datagrunnlaget i prosjektet. I denne sammenheng dreide seg imidlertid om en evaluering av hvordan ordningen oppfattes av de aktørene som selv har deltatt. Dette gjør at resultater fra questback-undersøkelsen for Internship-ordningen, gjennomført av UiT i 2012, er blitt supplert med intervju for å få frem en dypere og mer detaljert forståelse av erfaringene med ordningen. Vi brukte fokusgruppeintervju med studentene fordi dette både er tidsbesparende og en metode som lettere åpner for tematiske diskusjoner der informantene kan utvikle en fokusert argumentasjon (Gilflores & Alonso 1995, Morgan 1996). Som et supplement til questbackevalueringer, gjennomført av Universitetet i Tromsø 2012, har således ideen med de gjennomførte intervjuene ikke så mye vært å undersøke et representativt utvalg av populasjonen, men å trekke inn og analysere ulike meningshorisonter.

2 Internship som praksisorientert studietilbud

Senter for karriere og arbeidsliv (SKA) ved Universitetet i Tromsø har en koordinerende rolle mellom fagmiljø, studenter og samfunns- og arbeidsliv. Senteret tar sikte på å være en tydelig inngangsport til Universitetet i Tromsø for arbeids- og næringsliv, organisasjoner og myndigheter. Karriereservice ved SKA bistår studenter i overgangen fra studier til arbeid og legger til rette for kontakt og samarbeid mellom studenter og bedrifter. SKA sitt veiledningstilbud til Universitetet i Tromsø-studenter inkluderer kompetansekartlegging, motivasjonsavklaring, utforming av jobbsøkerstrategier, tilbakemelding på CV og søknad. SKA arrangerer jobbsøkerkurs og intervju trening. Videre arrangerer SKA hvert år universitetets Arbeidslivsdag, organiserer bedriftspresentasjoner og seminarer og markedsfører jobbmuligheter fra offentlige og private samarbeidspartnere. SKA foretar også jevnlig undersøkelser av Universitetet i Tromsø-studentenes forventninger til arbeidslivet, og kartlegger arbeidslivstilknytningen til tidligere kandidater (Kandidatundersøkelsen).

SKA oppgir at internship-ordning ved Universitetet i Tromsø er basert på en modell som har vært i bruk ved canadiske universitet i mer enn 30 år. I Norge har internship blitt et vanligere fenomen på 2000-tallet.¹⁵ Tradisjonelt sett har det i Norge gjerne vært kun de store selskapene som har tilbudt internship-opphold i sommermånedene, men de siste års utvikling tyder på at flere små og mellomstore selskaper også har begynt å bruke dette som en aktiv metode for å rekruttere talentfulle og ambisiøse studenter. Det er flere norske selskaper som tilbyr utenlandske internships. En måte å skaffe seg et internship i utlandet, er å bruke organisasjoner som f.eks Aiesec.¹⁶ Internasjonalt har internship-lignende ordninger eksistert i flere tiår, og med spesielt lange tradisjoner i Nord-Amerika. Selv om såkalte interns typisk er høyskole- eller universitets-studenter, finnes det internasjonalt også ordninger for skoleelever og til og med ferdig utdannede voksne (bl.a. såkalte Returnships). Arbeidet som en intern utfører i en periode kan være betalt eller ubetalt. Typisk varighet for en intern-periode er 6-8 uker, men en periode kan strekke seg så langt som til tolv måneder. Det varierer, fra land til land og ordning til ordning, om en internship-periode gis uttelling i form av studiepoeng på et vitnemål.

Slik det praktiseres i det fleste land er et internship og en traineestilling relativt like når det gjelder arbeidsoppgaver, det er først og fremst oppbyggingen som er forskjellig. En trainee er vanligvis betegnelsen på en person som ansettes for å trenes opp til en stilling. En slik ansettelse vil normalt være mer lik en ordinær ansettelse, der man går løs på en relativt omfattende utdanning internt, for senere å posisjonere seg – gjerne mot leder-/spesialiststillinger – i den aktuelle virksomheten. Et

¹⁵ Internship.no er en portal for norske studenter og nyutdannede som er på jakt etter relevant arbeidserfaring i Norge eller i utlandet. I følge nettsiden er deres ambisjon å være startpunkt for studenter som leter etter interessante Internships, og selskaper som er på jakt etter dyktige og ambisiøse studenter.

¹⁶ http://www2.aiesec.org/cms/aiesec/Al/students/International_Internship.html

internship er ofte av kortere varighet, og er som regel rettet mot studenter som fortsatt er under utdanning. Normalt er et internship således en midlertidig ansettelse for studenter, hvor man over en kortere tidsperiode får jobbe med relevante arbeidsoppgaver, i forhold til studieprogrammet man kommer fra og skal vende tilbake til etter endt periode.

Internship-ordningen i Canada, som blir framhevet som en spesielt viktig inspirasjonskilde for ordningen slik den praktiseres ved Universitetet i Tromsø,¹⁷ blir ofte referert til som "Co-ops" (co-operative education). Slike co-op-programmer ved canadiske universiteter er som regel lagt opp slik at studenter må søke og konkurrere om et begrenset antall utlyste stillinger, slik de også må gjøre ved Universitetet i Tromsø. Et særmerke for internship-ordningen ved canadiske universiteter er videre at de ofte retter seg mot hele bredden av studenter, uavhengig av studieprogram. Det er videre typisk at man settes inn i et reelt prosjekt hvor studenten skal få mulighet til å vise seg frem som en potensiell arbeidstaker og bli kjent med virksomheten/yrket for å finne ut om dette er noe som passer for vedkommende.

Etter modell av hvordan ordningen praktiseres blant annet ved Centre for student involvement & careers ved The University of British Columbia (UBC) i Canada, har Internship-modellen ved Universitetet i Tromsø i denne siste prosjektperioden, som altså utløper juni 2013, gått ut på at virksomheter har definert arbeidsoppgaver de ønsker utført og Universitetet i Tromsø har presenterer jobber til studenter som er kvalifiserte for å delta i ordningen. En av de to internship-koordinatorene ved SKA har vurdert søknader og presentert aktuelle søkere for arbeidsgivere. I forkant av internship har studentene blitt forberedt til søknads- og arbeidssituasjonen gjennom å delta på kurs i blant annet CV- og søknadsskriving, intervjueteknikk og etikk. Søknadsprosessen er blitt holdt så lik en virkelig jobbsøkerprosess som mulig. En Internship organisert ved Universitetet i Tromsø har fra 3-12 måneder varighet. (Se vedlegg 2 for en oversikt over Internship-stillingers varighet i 2012). Normalt er stillingsprosenten inntil 50 %, noe som i perioden vår 2011 til vår 2013 gjaldt 57 % av stillingene, eller fulltid – noe som gjaldt for 43 % av stillingene i samme periode (se også vedlegg 2).

Nærmere bestemt har internship ved Universitetet i Tromsø i prosjektperioden blitt praktisert slik at virksomheter, både i næringslivet og i det offentlige, har valgt ut kvalifiserte og motiverte studenter, som har søkt på et arbeidsopphold i den aktuelle virksomheten. Slik det vanligvis praktiseres i Canada kvalifiserer studentene for programmet etter akademiske resultat, motivasjon og personlig egnethet. Minst en av de to prosjektmedarbeiderne i Internship har alltid vurdert søknadene, og det er alltid virksomhetene som selv har valgt ut hvem de har villet ha på intervju og hvem som har blitt ansatt. Internship er rettet mot virksomheter i forskjellige bransjer og studentene har ulik kompetanse og representerer flere fagområder. Internship er således ikke knyttet mot et spesielt akademisk studieprogram og derfor kan studenter fra flere fakultet delta. Grunnen til at praksisperiodene har hatt ulike omfang og varighet, er at man i arbeidet med å jobbe frem nye avtaler har vært fokusert på å være mest mulig fleksible i forhold til hva virksomhetene har ønsket seg. De fleste internship-stillingene har således i prosjektperioden, vært deltidsstillinger som studenter har hatt ved siden av studiene, og det har også vært noen sommerjobber. Ordningen har i prosjektperioden ikke inngått i studieprogrammene og følgelig har ikke Internship vært obligatorisk og heller ikke studiepoenggivende. I motsetning til det som er vanlig i Canada har således studentene ved Universitetet i Tromsø heller ikke fått deltakelse i Internship godskrevet på sitt vitnemål.

¹⁷ Fakultetsdirektør og medlem av styringsgruppa fortalte i et intervju at ideen til å starte internship ved UiT oppstod etter at en kollega på Fiskerihøgskolen hadde vært på studieopphold ved UBC i Canada som tilbød internship til sine studenter. Det som ble opplevd som særlig attraktivt med ordningen slik den ble praktisert i Canada var for det første at den rettet seg mot hele bredden av studenter ved universitetet og for det andre at studentene som hadde deltatt i internship klart ble foretrukket av arbeidslivet. UiT søkte diverse institusjoner om støtte til å opprette internship i 2007 og fikk til slutt støtte av KRD. Siden støtten kom fra KRD var det visse forventninger til at man skulle ha et visst fokus retta mot utkantstrøk. Imidlertid slet UiT med å finne attraktive jobber i distriktene mens dette viste seg å være enklere i sentrumsnære områder.

2.1 Mandat, funksjon, styring og finansiering

Hovedmålet for internship-prosjektet er formulert på følgende måte:

Kompetansen til Universitetet skal forbli i Tromsø og regionen i framtiden. Internship knytter kompetansesamfunnene sammen og båndet mellom næringslivet og Universitetet i Tromsø styrkes. Internship skal bidra til samfunnsutvikling regionalt og nasjonalt og økt verdiskaping i Tromsø regionen ved at næringslivet knytter direkte samarbeid med akademien. Prosjektet bidrar med rekruttering av kompetanse inn i næringslivet. Erfaringer fra prosjektet skal spres til andre universiteter i landet.¹⁸

Oppfølgingsprosjektet *Internship – nye muligheter for næringslivet i Tromsø og regionen og praksisopphold for studenter ved Universitetet i Tromsø*, er finansiert gjennom midler fra RDA II¹⁹, VRI-Troms²⁰ og Universitetet i Tromsø.²¹ I den opprinnelige prosjektsøknaden ble det tatt sikte på at prosjektperioden skulle avsluttes våren 2011. I søknad om forlengelse av prosjektperioden for prosjektet Internship til Troms fylkeskommune av juni 2011, ble prosjektperioden på grunn av forsinkelser i forbindelse med sykdom, utvidet med ca. ett og et halvt år – til 1. juni 2013. I den opprinnelige prosjektsøknaden, og i delrapport 1 av høsten 2011, for prosjektet het det videre at man tok sikte på at 300 samarbeidsavtaler skulle inngås av student, virksomhet i arbeidslivet og Universitetet i Tromsø i løpet av prosjektperioden. I delrapport 2 fra prosjektledelsen av høsten 2012, het det imidlertid at siden man nå hadde gått over halve prosjektperioden og antallet koblinger totalt sett lå på ca. 100, ble det ansett som usannsynlig at prosjektmålet om 300 samarbeidsavtaler ville bli nådd. I delrapport 2 ble det derfor formidlet et ønske om å nedjustere forventningene til antall avtaler. Et hovedargument for en nedjustering av den kvantitative målsetningen angående antall koblinger, var at prosjektet på det daværende tidspunkt ville være bedre tjent med et kvalitativt fokus: «Med tanke på at vi jobber mot at Internship skal bli et fast tilbud til studenter ved Universitetet i Tromsø og virksomhetene i regionen, er det viktig å fokusere på gode koblinger, integrering og nettverksbygging, fremfor å få til flest mulig koblinger» (Delrapport 2, Internship-prosjektet, Universitetet i Tromsø, august 2012). Redegjørelsen i delrapport 2 ble laget med bakgrunn i en reviderte aktivitets- og milepælsplanen, som ble sendt sammen med søknad om forlengelse av prosjektperioden, og som siden har vært styrende for prosjektet.

2.2 Organisering

Det er Universitetet i Tromsø som har vært eier av prosjektet. Organiseringen av prosjektledelsen er blitt gjort i samarbeid med SKA. Internship er i perioden prosjektet har pågått, blitt implementert ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak), Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) og Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak). En styringsgruppe har hatt som oppgave å sikre at prosjektet svarer på aktuelle problemstillinger og utfordringer. I tillegg til representanter fra de involverte fakultetene, har en representant fra SKA, to studenter og en stipendiat, samt to eksterne fra henholdsvis Statoil og NHO, vært medlemmer i Internship-styret. Fra starten var det en prosjektleder som hadde ansvar for gjennomføring av prosjektet, sammen med koordinatorene i to og en halv stilling. Siden september 2011 har tre prosjektmedarbeidere jobbet fulltid på prosjektet. Som følge av at prosjektleder gikk ut av prosjektlederstillingen i oktober 2011 valgte man å omorganisere prosjektgruppen. To

¹⁸ Søknad til Troms fylkeskommune om RDA-midler til prosjektet: *Internship - nye muligheter for næringslivet i Tromsø og regionen og praksisopphold for studenter ved Universitetet i Tromsø*

¹⁹ Som kompensasjon for utviklingen av differensiert arbeidsgiveravgift 1. januar 2004, vedtok Stortinget å kompensere for avgiftsøkningen. Det er bedrifter med lønnskostnader over et visst nivå (større enn fribeløpsordningen) som rammes, og som skaper grunnlaget for næringsrettede midler til regional utvikling (RDA-midler). Disse midlene disponeres til næringsrettede tiltak på grunnlag av regionale handlingsplaner. En del av midlene går til såkalte åpne fellestilltak innen områdene; infrastruktur, kompetanseutvikling og generell næringsutvikling.

²⁰ VRI er Forskningsrådets særlige satsing på innovasjon gjennom samhandling. VRI skal utvikle kunnskap om og evne til samhandlings- og innovasjonsprosesser i regionene, og fremme forskningsbasert innovasjon i norsk nærings- og arbeidsliv.

²¹ Den eksterne finansieringen utgjør til sammen i overkant av 75 %.

prosjektkoordinator, på henholdsvis BFE-fak og NT-fak og HSL-fak, har siden da delt prosjektlederens ansvarsoppgaver seg imellom. I tillegg har en interner vært knyttet til prosjektet fram til juni 2012, som så ble avløst av en ny intern fra august 2012 – begge i full stilling. Koordinatorene har innenfor sine fagområder (fakultet) i korte trekk hatt følgende hovedoppgaver:

- fortløpende forhandlet fram kontrakter med nye virksomheter, utlysning og bistand til ansettelse av student i bedrift og påsett at formelle ting er i orden.
- Kvalitetssikret faglig relevans av arbeidsoppgaver og prosjektoppgaver i bedriftene
- Hatt nær dialog og samarbeid med næringsliv, studenter og prosjektleder.

Siktemålet med ordningen har vært at den skal være til gjensidig nytte gjennom at virksomheter som deltar i ordningen får utført prosjekter og synliggjort muligheter og utfordringer, mens studenter får forståelse for og innsikt i aktuelle og næringsrettede problemstillinger ved å arbeide, gjøre undersøkelser og/eller skrive oppgaver i løpet av arbeidsoppholdet. I følge søknaden fra Universitetet i Tromsø til Tromsø fylkeskommune om støtte til prosjektet gjennom RDA-midler, har prosjektet hatt som utgangspunkt at visse strukturelle rammer må på plass for at Internship skal bli et godt program som fungerer både for virksomheter i næringslivet og for universitetet. Disse strukturelle rammene er relatert til å forhandle fram Internship-avtaler, utlysning av Internship blant studenter, inngåelse av samarbeidsavtaler, utvikling av avtaleverk, oppfølging av de involverte aktørene i Internship og spredning av resultater. (Se vedlegg 3 for en fullstendig oversikt over punkter relatert til rammene for strukturer som er blitt søkt utviklet gjennom Internship-prosjektet ved Universitetet i Tromsø.)

Virksomheter som har deltatt i ordningen har ikke skullet ha noen økonomisk fordel av å ha en student hospiterende hos seg. I de tilfeller der en student har fått lønn og ansettelse hos virksomhet, noe som gjelder for samtlige studenter i prosjektperioden, har det vært en forutsetning at det skulle skrives en arbeidskontrakt mellom virksomheten og studenten. I slike tilfeller har virksomheten hatt arbeidsgiveransvar for studenten mens han/hun har vært i internship. I tillegg er det blitt signert en samarbeidsavtale mellom SKA og virksomhet, samt en trepartskontrakt mellom studenten, virksomheten og Universitetet i Tromsø, før internship-perioden startet. Samarbeidsavtalen tar for seg formål, ansvarsfordeling og forutsetninger for samarbeid. Når det gjelder det siste har SKA lagt vekt på at hvert Internship skal «(...) utvikles i samarbeid mellom virksomheten og Senter for karriere og arbeidsliv, og skal godkjennes av begge parter før utlysning/oppstart» (Samarbeidsavtalen Internship, Universitetet i Tromsø, s. 2). Når det gjelder Trepartskontrakten så har det i denne blitt spesifisert arbeidsoppgaver og partenes forventninger tilknyttet gjennomføringen av et konkret internship har blitt klargjort. Videre er partenes ansvarsområder blitt spesifisert i trepartskontrakten slik det fremkommer i vedlegg 4. Arbeidskontrakt, samarbeidsavtale og trepartskontrakt representerer således en konkret oppfølging og formalisering av viktige deler av det strukturelle rammeverket slik det ble skissert i den nevnte RDA-søknaden til Troms fylkeskommune.

2.3 Rekruttering av studenter til Internship ved Universitetet i Tromsø

Da oppfølgingsprosjektet for Internship startet opp ved Universitetet i Tromsø, etter at den innledende piloten var gjennomført ved Fiskerihøgskolen, var det et sentralt poeng at ordningen skulle utvides til å omfatte større deler av universitetet. Dette innebar nærmere bestemt at man søkte å rekruttere studenter så bredt som mulig, og spesielt fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak), Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) og Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak). Diagrammet under, generert fra en oversikt over studenter i Internship i perioden våren 2011 til våren 2012, viser at hele 48 % av studentene kommer fra BFE-fak, mens bare ca 20 % kommer fra NT-fak.

Fordeling av antall studenter i Internship per fakultet, i perioden vår 2011 til vår 2013

■ BFE-fak. ■ HSL-fak. ■ NT-fak.

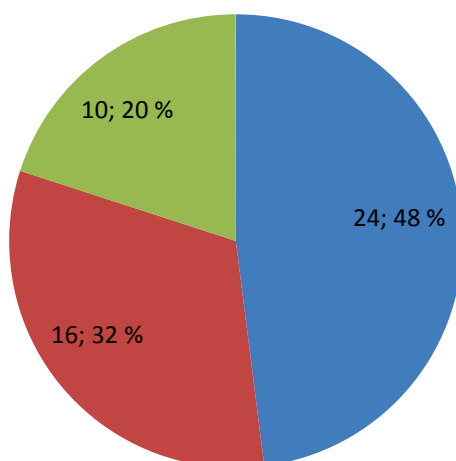


Diagram basert på statistikk fra Universitetet i Tromsø/SKA til og med april 2013

Denne skjevfordelinga når det gjelder rekruttering av studenter fra de tre fakultetene må for det første ses i sammenheng med at det var på BFE-fak ordninga i sin tid ble startet opp, i form av en pilot, og sålede naturlig nok er best etablert der blant både ansatte og studenter. Videre må fordelinga av studenter per fakultet også ses i lys av at ingeniørutdanningene som er organisert under NT-fak, allerede i lang tid har hatt etablerte praksisordninger utenfor Internship. Imidlertid varierer det i følge informantene også hvor godt internship-ordninga er kjent på de ulike fakultetene og studieprogrammene ved Universitetet i Tromsø: «På BFE er det veldig godt kjent – for de har holdt på med dette i mange år, mens på NT er det ikke så godt kjent» (informant fra styringsgruppa). På NT-fak har de, i følge en informant fra fakultetet, hatt færre studenter i internship en det burde være potensial for. På den annen side blir det å nå en «kritisk masse», når det gjelder studenter i et fagmiljø, av flere informanter fremhevet som den beste måten å promotere ordninga på gjennom at informasjon naturlig blir spredd fra student til student. I følge informanten fra NT-fak var tanken bak å gå inn i internship-ordninga nettopp et ønske fra fakultetets side, om å bidra til å sette fokus på de disiplinorienterte studiene som det er vanskelig å rekruttere til: «Hvis vi fikk Internship i matematikk og kjemi ville det være en mulighet til å synliggjøre bedrifter som studentene kunne gå ut og arbeide i senere. Vi har noen fag som vi virkelig rekrutterer veldig godt på – også har vi noen som vi sliter med – som kjemi, matematikk. Å kunne hatt Internship der tror jeg ville hatt en effekt. (...) Der er det så få studenter og at det ville kanskje lettere få ringvirkninger enn når det er en student blant 70» (prodekan, medlem av styringsgruppa).

I følge internship-koordinatorene ved SKA har ambisjonsnivået når det gjelder bredden i rekruttering fra ulike fagmiljøer justert seg litt selv underveis i prosessen: «Vi har tenkt sånn at vi har gått veldig breitt ut – også har vi satt inn innsatsen der hvor de har vist interesse – også har vi hatt mer enn nok å gjøre der egentlig» (koordinator Internship). Dette at Internship først og fremst har konsentrert seg om studentmiljøer der det raskt har framkommet interesse må nok, på bakgrunn av dette, også ses i lys av bemanningssituasjonen i prosjektet. Det viker ganske innlysende at det å, for relativt få medarbeidere, følge opp bare de virksomheter og studenter som raskt har vist interesse, har vært ressurs- og arbeidskrevende nok – noe informantene ved SKA også selv bekreftet.

2.4 Rekruttering av virksomheter til Internship ved Universitetet i Tromsø

Som det framgår av diagrammet under, som er basert på statistikk fra Universitetet i Tromsø/SKA til og med april 2013, har Internship i løpet av prosjektperioden rekruttert til sammen 18 virksomheter som har utlyst til sammen 121 stillinger – inkludert såkalte VRI-stipender.²²

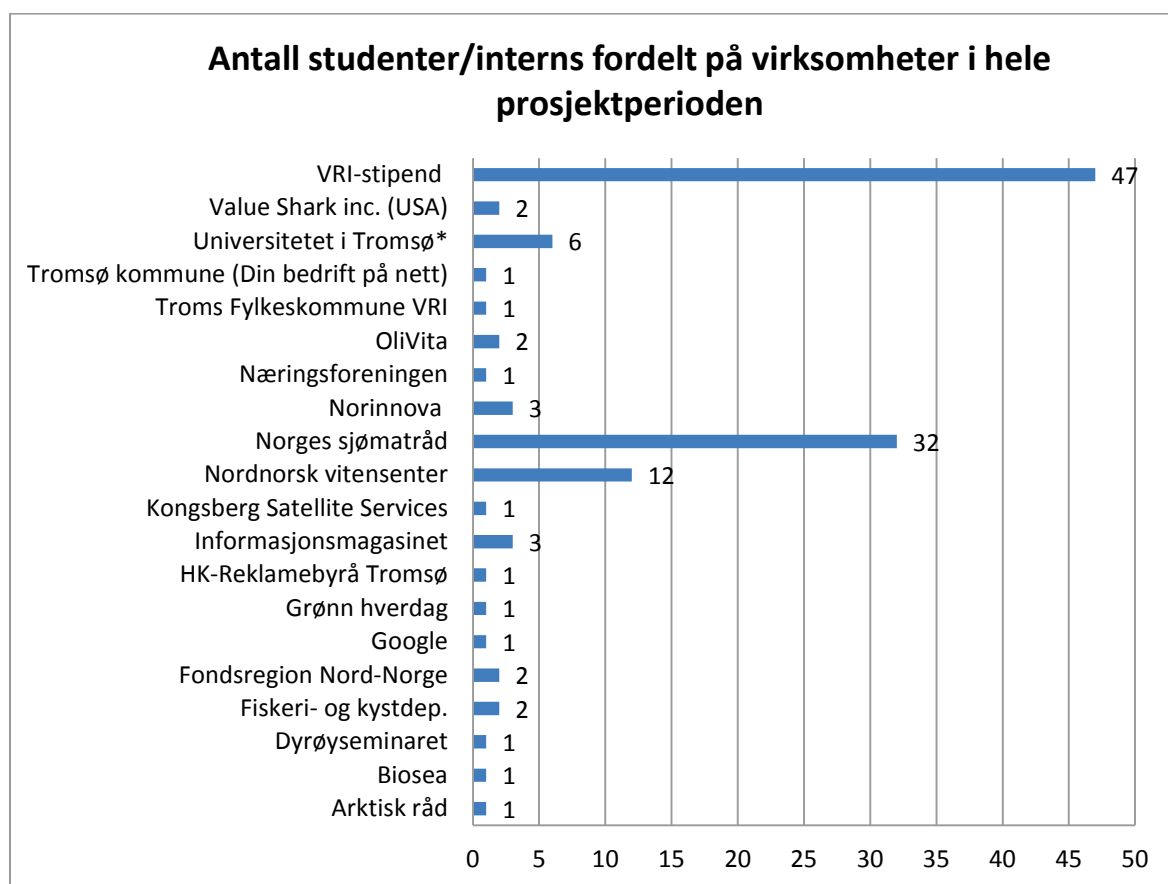


Diagram basert på statistikk fra Universitetet i Tromsø/SKA til og med april 2013

* Internship-stillingene ved Universitetet i Tromsø har vært fordelt med en på HSL-fak., en på Øk. Avd. (som er utvidet fra 2011) og fire på Universitetet i Tromsø v/ SKA.

Svært mange av virksomhetene er lokalisert i eller nær Tromsø. Mange av virksomhetene er også forholdsvis små og mange har lyst ut 1-2 stillinger i løpet av prosjektperioden. Et flertall av virksomhetene som har utlyst stillinger er offentlige eller halvoffentlige. Den virksomheten som har lyst ut desidert flest stillinger innenfor internship-ordningen er Norges sjømatråd, tidligere Eksportrådet for fisk, med hele 32 stillinger. Denne virksomheten har deltatt i ordningen helt siden oppstarten av piloten i 2006. En annen virksomhet som har tatt i mot relativt mange er Nordnorsk vitensenter, med til sammen 12 interner i løpet av perioden. Forhold relatert til muligheter og utfordringer angående rekruttering av virksomheter til Internship vil bli nærmere behandlet i kapittel fire.

²² VRI-stipendene ble utlyst og tildelt i starten av prosjektperioden. I starten av prosjektperioden var betegnelsen internship såpass vid at studentoppgaver også fikk plass her. SKA er per mai 2013 i dialog med VRI for å se på en mulig ny ordning i neste VRI-periode.

3 Student mellom to læringsarenaer

En internship-ordning er i forskningsfeltet definert som en modell for et planlagt læringsforløp utenfor formell læringsarena (for eksempel Kelley 2002, Young & Baker 2004, Divine mfl 2008, Schoenfelt mfl 2012). Målet er slik det ble beskrevet i kapittel 2, nemlig at et slikt integrert studieprogram skal tilrettelegge for relevant arbeidspraksis for studenter i tillegg til studiene i en såkalt «try before you buy» ordning (Coco 2000). Det er altså en ordning som ligger mellom to læringsarenaer, men på sine egne premisser (Parilla & Hesser 1998, Sweitzer & King 2009). Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø er tilrettelagt som en fleksibel løsning der et mål nettopp er å sørge for at arbeidspraksis har en studierelevans. Ifølge en av informantene som ble intervjuet ved SKA, var det så mange som ca. 70% av studentene ved universitetet som hadde en deltidsjobb ved siden av studier ved den siste kandidatundersøkelsen gjennomført ved UiT. Det var imidlertid bare ca. 30% av studentene som rapporterte at de mente deltidsjobben var relevant for deres studier. Arbeidet med å utvikle Internship-ordningen var derfor, i følge denne informanten fra SKA, et tiltak for å redusere gapet mellom studier og arbeidspraksis, slik at studentene kunne få økt læringsutbytte gjennom den praksisen mange uansett har i studietiden. Internship er dessuten etablert for å skape en samhandlingsarena for studenter og ansatte ved Universitetet i Tromsø og arbeidslivet. Siktemålet med ordningen har altså vært at den skal være til gjensidig nytte gjennom at virksomheter som deltar i ordningen får utført prosjekter og synliggjort muligheter og utfordringer, mens studenter får forståelse for og innsikt i aktuelle og næringsrettede problemstillinger ved å arbeide, gjøre undersøkelser og/eller skrive oppgaver i løpet av arbeidsoppholdet. Målet er å sørge for utvekslinger mellom det vi noe enkelt kan omtale som teori og praksis, og å legge til rette for at studentene får anledning til å utvikle kompetanse til å bygge nettverk og utvikle en begynnende karriere. I dette kapitlet presenterer vi funn om utbytte av internship-ordningen relatert til studentrollen som deltager i og mellom to læringsarenaer.

3.1 Studierelevans og læringsutbytte på en «tredje» læringsarena

«Det er vanskelig å rangere hva som er det viktigste, men det er noe med at på universitetet lærer du å lære, mens i internship lærer du å jobbe,» uttaler en av studentene i våre intervjuer. Sitatet er dekkende for de fleste av studentene vi har snakket med. Flere sier at de har lært mer i Internship-perioden enn i hele skolegangen. Dette understreker at studentene ikke først og fremst opplever internship som en jobb, men som en egen type læringsarena.

Studentene opplever det som meget tilfredsstillende å delta i Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø. Utplasseringen i virksomheter fungerer etter intensjoner, og det er generelt god oppfølging både fra kontaktpersoner i virksomheter og fra Senter for Karriere og Arbeidsliv ved Universitetet.

Internship involverer to elementer – en studiestedskomponent og det man i amerikansk og canadisk litteratur omtaler som et «placement component.» Et «placement» har altså andre kvaliteter enn kun å

fungere som en arbeidsplass. I større grad enn ved vanlig praksisperiode fokuseres det på relevante arbeidsoppgaver, på progresjon og struktur i fordeling av oppgaver i perioden, samt oppfølging fra en kvalifisert person (Sweitzer & King 2009, Schoenfelt 2012). Det er ikke uvanlig å omtale dette som en læreplan for arbeidslivet, og målet ved et slikt bevisstgjort fokus er å sørge for at studierelevans og læringsutbytte blir ivaretatt (Billett 2006).

Studentene ved Universitetet i Tromsø er fornøyde med både variasjon og progresjon i de arbeidsoppgaver de er tildelt og har fått videre utvikle i Internship-perioden. Ikke alle oppgaver var like utfordrende, men i intervjuene omtaler de rutinearbeid som en viktig del av å forstå arbeidslivet. Oppgaver studenter oppgir at de utfører i internship-perioden varierer mye, og er veldig kontekstavhenging fra en virksomhetstype til en annen. Det handler for eksempel om å sette opp intervjuer og foreta intervjuer, lede prosjektdager, være resepsjonsvakt, delta på forhandlingsmøter, analysere tall og statistikk, holde presentasjoner, utføre arkivarbeid eller utvikle webløsninger.

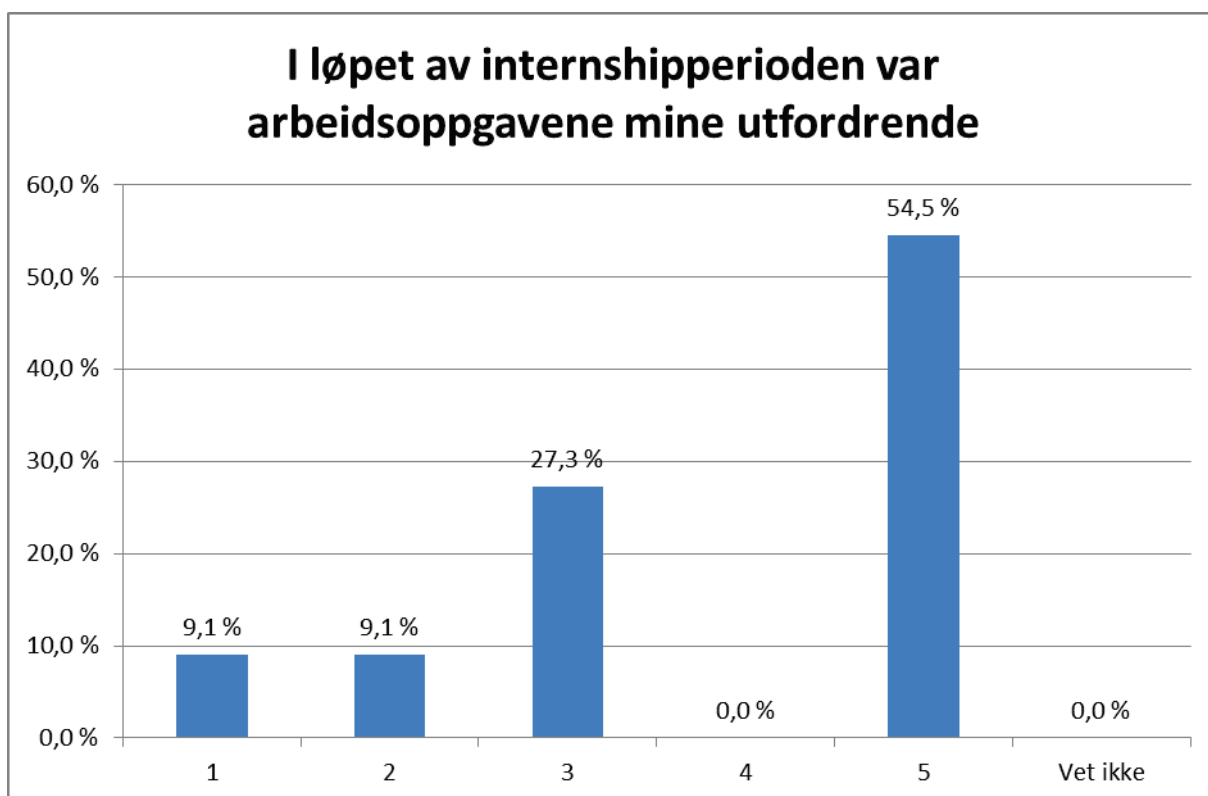


Diagram generert fra QuestBack-evaluering av studenter gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Når det gjelder plan for perioden er dette veldig varierende. Alle kjenner til trepartskontrakten, mens ingen har hatt en formalisert læreplan. Noen av studentene mener det gjerne kunne vært litt mer systematikk i opplegget for å få mer læringsutbytte. Argumentet fra studentenes side er at det kanskje bevisstgjør både arbeidsgiver og student på at de faktisk er mer uerfarne og at de er under opplæring, noe som er lett å glemme når man legger seg på et praktisk nivå uten å koble det til studierelevans (jf. Kruger & Dunning 1999). Selv om det ikke er rapportert inn konkrete tilfeller av misnøye er det likevel noen studenter som uttrykker at en litt klarere plan vil sikre bedre oppfølging også fra Senter for Karriere og Arbeidsliv ved praksisbesøk. Som en student uttaler, «det kan jo fort bli sånn at du blir billig arbeidskraft. Perioden varer jo så kort, så da tenker jeg at hva vil de egentlig ha i en periode på bare et par måneder?»

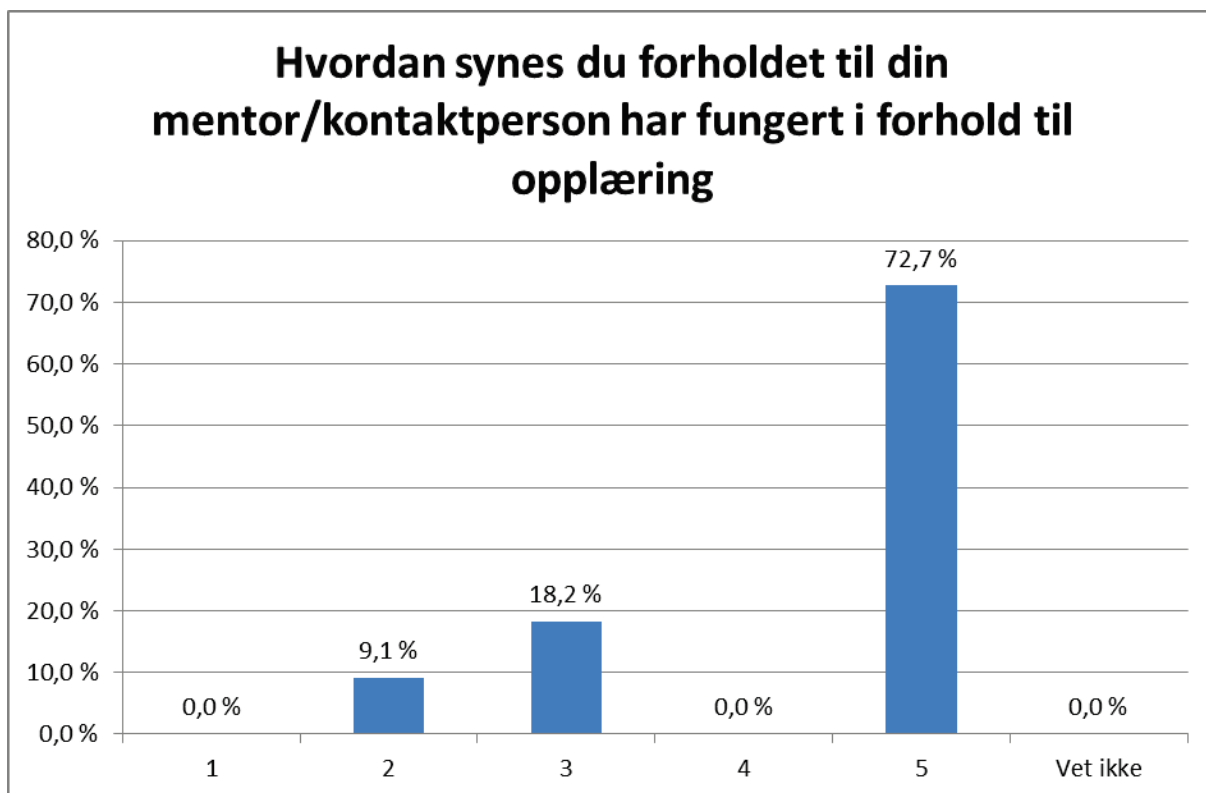


Diagram generert fra QuestBack-evaluering av studenter gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Internasjonale studier av Internship påpeker verdien av nøye oppfølging i perioden. Ikke minst understreker de poenget vi innledet kapitlet med, nemlig at Internship er en selvstendig «tredje» læringsarena. Dette sidestiller studentenes behov for både oppfølging og opplæring i perioden (Schoefelt mfl 2012). Selv om denne litteraturen er hentet hovedsakelig fra USA og Canada, der de har mer etablerte integrerte studiemodeller som grunnlag for konklusjonene, finner vi samme argument innen forskning om vurdering og læring generelt (jf. Black 2003, Black et al 2003, Hattie & Timperley 2007). Jevnlige og målrettede tilbakemeldinger øker studenters læringsutbytte.

I vårt materiale finner vi klart at oppfølgingen har vært meget tilfredsstillende. Opplæringen derimot har vært mer sporadisk og tilfeldig. Enkelte sier de ikke har hatt noen plan for å få tilbakemeldinger overhodet, mens det for andre har ligget daglig inne i kollektivt arbeid med kontaktperson. Noen uttaler at det riktignok ikke forelå noen skriftlig plan, men at de oppfattet det som at perioden likevel var godt planlagt og gjennomtenkt for deres rolle som Internship-studenter. Slike utsagn kan forklare hvorfor resultatene fra QuestBack avviker noe fra funn i intervjuene (Se diagram over). Det kan tyde på at distinksjonen mellom oppfølging og opplæring ikke er bevisstgjort, eller at det er to former for tilbakemelding som har tendens til å flyte over i hverandre i praksis. De som rapporterer om at de har hatt en plan for tilbakemeldinger, sier imidlertid klart at de savner et tydeligere fokus for møtene. For studentene handler dette om å få tilbakemeldinger på om det de har gjort holder mål. Det er altså utsagn som tyder på at opplæringsdelen av veiledningsforholdet i Internship-perioden ligger noe tilbake for oppfølgingsbiten. Det kan derfor være interessant å se nærmere på dette funnet for Senter for Karriere og Arbeidsliv for å sikre at oppfølging og opplæring i Internship-perioden holder høy kvalitet relatert til studierelevans og læringsutbytte.

Når det gjaldt møter med Senter for Karriere og Arbeidsliv var dette mindre entydig i materialet. De fleste hadde hørt om semester-samlinger der også virksomhetene ble invitert (se kapittel 2), mens det var liten oppfølging underveis i perioden. Studentene mente dette kunne ha sammenheng med hvor mye ressurser som er tilgjengelig. De nevnte at de fikk et besøk i perioden og at terskelen til å ta kontakt med senteret var veldig lav.

Det som imidlertid er viktig i forhold til oppfølging/opplæring i dette tilfelle er at enkelte studenter står i et utfordrende skille mellom to læringsarenaer. På den ene side er de kun positive til Internship-ordningen og det de personlig og karrieremessig mener de får igjen for å delta i den. På den annen side er det flere av studentene som uttaler at de synes det er tungt å kombinere 50 % stilling med fulle Masterstudier. Noen ganger føler de at de ikke helt klarer å omstille seg og bevege seg smidig mellom studiested og arbeidsplass, og uten en plan for oppfølging på den «tredje» læringsarenaen opplever de at de står noe alene. Enkelte uttaler at dette er noe de føler er et personlig problem, og at de verken kan laste arbeidsgiver eller universitet for denne utfordringen. Vi vet likevel fra studier om slike ordninger andre steder at dette er utfordringer som lettere oppdages gjennom systematisk innhenting av informasjon underveis i perioden (bl.a. Sweitzer & King 2009, Schoenfelt mfl 2012). Ettersom målet for ordningen er å sørge for studierelevans og læringsutbytte for studentene, er det også viktig at virksomhetens mentorer/kontaktpersoner forstår Internship-ordningens rolle som noe mer enn arbeidspraksis. I intervjuene nevner de at de ikke er direkte trent eller har tid til å utarbeide en slik plan for læring. Flere nevner likevel at de i ettertid nok kunne ha tenkt seg å gitt mer gjennomtenkte tilbakemeldinger til studentene. Dette er en sak som bør diskuteres videre i forhold til relevans og ressurser ved Senter for Karriere og Arbeidsliv.

Flere av studentene nevnte også at de kunne ha tenkt seg en medarbeidersamtale med Senter for Karriere og Arbeidsliv i løpet av perioden uten arbeidsgiver til stede, dersom det var ressurser satt av til noe slikt. Bakgrunnen for slike uttalelser fra studentene lå ikke minst i at alle uttalte tillit til senteret. De hadde alle tro på at personalet ved senteret kunne ha bidratt til å ha løst en potensiell konflikt om det hadde vært aktuelt. Senterets personale ble gjennomgående omtalt i overbevisende vendinger som både profesjonelle og hyggelige. Her er det derfor et solid grunnlag om videre utvikling av ordningen er ønskelig.

Som hovedkonklusjon på spørsmålet om studierelevans og læringsutbytte som ligger på en «tredje» læringsarena, har vi derfor med basis i studentenes egne oppfatninger kunnet konkludere med at de faktisk oppfatter Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø som en egen form for læringsarena. Som en av dem uttaler: «Det er ingen bok i verden som kan lære deg de tingene der.» Det er likevel grunn til å tro at en noe klarere plan og bevissthet om hva som læres i perioden vil øke systematisering av kunnskap om hvordan ordningen kan videreutvikles for å skape relevans - ikke bare mellom to arenaer – men på den «tredje». Basert på annen utdanningsforskning vi har vist til antar vi at dette vil øke kvalitet på infrastruktur rundt både studierelevans og læringsutbytte.

Vi skal i det følgende gå fra infrastrukturen og litt nærmere inn på hvordan studierelevans og læringsutbytte relateres til studentenes opplevelser av forholdet teori og praksis.

3.2 Forholdet mellom teori og praksis

I tråd med tendenser i andre studier av integrerte studiemodeller (Schoenfelt mfl 2012), legger studentene også i denne evalueringen mer vekt på personlig og handlingsorientert læringsutbytte enn refleksivt og kunnskapsorientert utbytte i sine tilbakemeldinger i intervjuene. Studentenes uttalelser viser tydelig at læring på den «tredje» læringsarena gjør kunnskap til noe mer enn det man har; Internship-ordningen gjør faktisk kunnskap til noe man gjør. Det tradisjonelle og utfordrende forholdet mellom «teori» og «praksis» er derfor vanskelig å vurdere på bakgrunn av deres besvarelser. Bruker vi det analytiske kunnskapssosiologiske grepet til Blackler (1995) vi nevnte innledningsvis, kan vi si at det er et mønster i materialet som viser at det er mer vekt på kulturelle og integrerte kunnskapstyper enn de kodifiserte kunnskapstypene. Forholdet mellom teoriforståelser og praksistyper er imidlertid vanskelig å vurdere for oss som forskere uten lengre observasjonstid og andre type data. Vi ser likevel en bevisstgjøring og klargjøring hos studentene i hva man ønsker å fordype seg i, og eventuelt skrive masteroppgave om, når de vender tilbake til studiene ved Universitetet i Tromsø. Det er åpenbart at det å skrive oppgave relatert til Internship-perioden anses som en mulighet for å skape tettere bånd mellom fagteori og virksomhetspraksis for studentene. Samtidig forstår de at det vil kreve en annen type Internship-modell enn den fleksible de opplever som positiv i dag, og at ressursene rundt

ordningen vil måtte omfordeles. De uttrykker også forståelse for at en ordning med studentoppgaver vil kunne by på utfordringer i arbeid med forankring på de ulike fakultetene og i ulike vitenskapelige grupper.

Noen uttaler at de har opplevd at arbeidsgiver har understreket viktighet av faglige kvalifikasjoner generelt. Noen virksomheter tar kun inn studenter på Masternivå for eksempel. Om studentene opplever at kunnskap de har tilegnet seg på studiestedet er viktig varierer med hvor relevante de opplever arbeidsoppgaver i virksomhetene (se diagram under). Noen som jobber med regnskap påpeker at det ikke er så aktuelt å bruke fagteori fra universitetet fordi det handler mer om bruk av grunnleggende ferdigheter. Etter hvert kan det likevel åpne seg muligheter for mer komplekse oppgaver, og det er i slike sammenhenger studentene oppfatter at de har med seg strategier og tankesett fra Universitetet som kan hjelpe dem i praksis. Personlig utvikling har derfor stått sentralt i studentenes tilbakemeldinger om teori-praksis forståelsen. Særlig var det mange av de intervjuede studentene som trakk fram økt selvtillit i forhold til å løse praktiske arbeidslivsrelaterte problemstillinger, som et viktig utbytte av deres deltagelse i Internship. De vektla at de så denne type kunnskap like god som annen kunnskap. Flere ga også uttrykk for at denne selvtilliten kunne styrke arbeidet deres med teori, og være sikrere på hvilken teori som var mer relevant for dem når de var tilbake i studier.

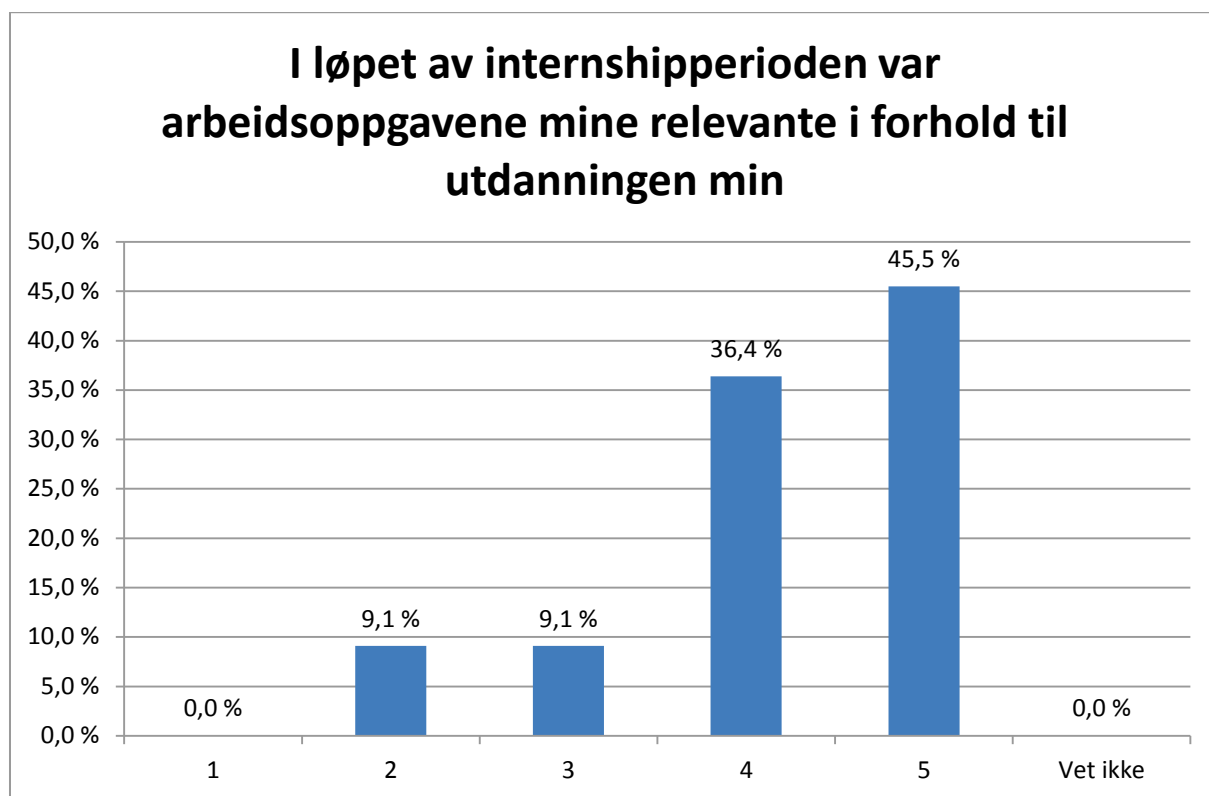


Diagram generert fra QuestBack-evaluering av studenter gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Innen mer profesjonsrettede studieområder som lærerutdanning og dataingeniørutdanning virker det som studentene har med seg profesjonsspesifikke verktøy for å reflektere mer over teori-praksis forholdet enn i andre studieområder. Studenter med denne bakgrunnen rapporterte også tydeligere hva de mente var relevant teori for deres praksisperiode i virksomheter, slik som for eksempel digital kompetanse og engelskspråklig kompetanse. Dette betyr ikke at studenter fra andre studieområder ikke oppfattet at Internship-perioden var kunnskapsutviklende. Det kan imidlertid tyde på at det ikke er utviklet en kultur og et system for refleksjon over forholdet teori-praksis. Da blir en tradisjonell forståelse av teori og praksis som to atskilte størrelser dominerende i studentenes oppfatning av studierelevans og læringsutbytte. Hovedutfordringen når det gjelder forholdet mellom teori og praksis er knyttet til at ordningen har hatt lite ressurser til å utvikle en systematisk form for læring mellom

studiested og virksomheter. Dette kan ha sammenheng med det momentet vi omtalte i punktet over, når vi redegjorde for en læringsplan for Internship som «tredje» læringsarena. I tilknytning til dette finner vi at kunnskaps- og kompetanseutveksling mellom virksomheter og Universitetet i Tromsø ser ut til å være svak på det formelle plan, selv om den altså ikke trenger å være det uformelt.

En av indikatorene på manglende kunnskapsforankring og kunnskapsspredning viser seg blant annet ved at de fleste av informantene fra både studentgruppen og fra virksomhetene rapporterte om at ordningen var lite kjent i de respektive grupper. Det var noe uklart hva studentene anså som det best egnede tidspunkt eller forum å gi informasjonen, men både de og de faglige ansatte vi intervjuet mente det burde være aktuelt både ved Næringslivsdager og direkte i undervisning ved studiestart. Flere mente informasjonskanaler var blitt forbedret den siste tiden, men at mye kunne forbedres dersom det ble avsatt ressurser til slikt arbeid. Informasjon og ordninger for internasjonale studenter var et poeng som ble tatt opp. Det ble påpekt at man vanskelig så for seg at Senter for Karriere og Arbeidsliv kunne klare å legge opp til informasjonsarbeid og utvikling av instrumenter for kunnskapsdeling uten ekstra tildeling av ressurser.

Internship involverer også "partnership." Studentenes oppfatninger av utbytte av Internship-ordningen handler ikke bare om kunnskap, men også om deres muligheter for kompetanseutvikling og å inngå i et nettverk gjennom virksomheten. I den neste og siste delen av dette kapitlet presenterer vi funn knyttet til dette.

3.3 Kompetanse for nettverksbygging og karriereutvikling

Alle studentene uttaler at de har hatt godt utbytte av å bygge nettverk i regionen (se også vedlegg 5). De har erfart en bevisstgjøring om betydningen av ulike nettverk for læring, problemløsning og videre karrieremuligheter (se diagram under). De fleste av deltagerne i denne evalueringen vektla at de ønsket å fortsette som arbeidstakere i region Nord-Norge, og at de gjennom Internship-perioden hadde oppdaget flere interessante og nye jobbmuligheter i denne regionen. De hadde også blitt overrasket over å oppdage at virksomhetene i regionen så dem som så attraktive arbeidstakere.

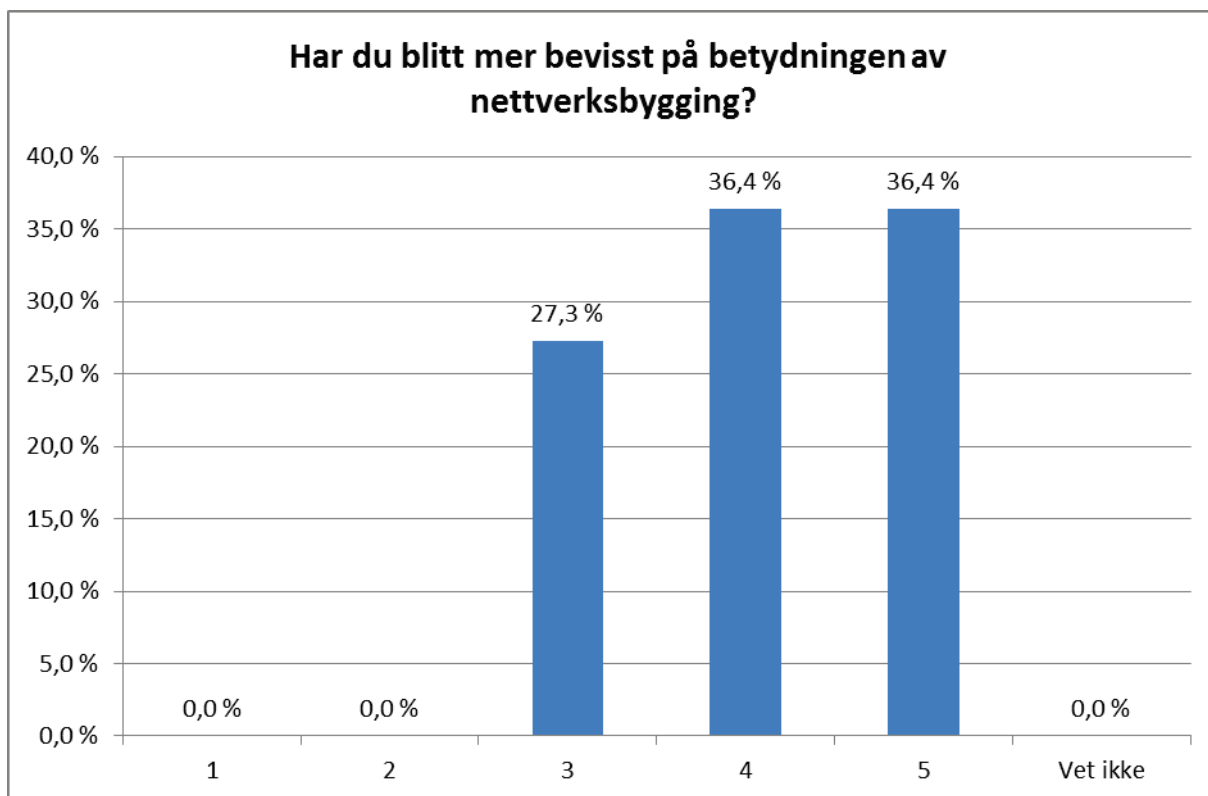


Diagram generert fra QuestBack-evaluering av studenter gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Som vi var inne på innledningsvis i kapittel 1, har en karriere tradisjonelt blitt oppfattet som en lineær vei der individuelle arbeidstagere utvikler en personlig kompetanse innen en individuell organisasjon. Man har tenkt at vekst er noe som forekommer vertikalt i organisasjonen. Dagens arbeidsliv handler likevel i større grad enn tidligere om «employability», om evner og ferdigheter til å bevege seg mellom jobber (Akkermans et al 2013). I likhet med at vi har analysert infrastruktur og teori-praksis innhold på en måte som ser på Internship-ordningen som en «tredje» og selvstendig læringsarena, kan også kompetanseutvikling til nettverksbygging og karriereutvikling forstå slik.

Alle studentene opplevde det som veldig viktig at de har skaffet seg et mye større nettverk gjennom internship for å løse oppgaver og for senere jobbsøking. Dette bekrefter blant annet det Kelley (2002) har hevdet er primærfokus ved et internship fra studentens side; det handler vanligvis om å få et arbeid eller å øke sin ansettelsesevne, mens det fra et akademisk perspektiv er læring som er hovedmålet. Det er indikasjoner i materialet som tyder på at det mer eller mindre bevisst fokuseres på det Akkermans mfl relaterer til relevante kompetanser for samtidens karriereutvikling; dvs. mobil yrkessosialisering, håndtering av diskontinuitet og karrierekontroll (Akkermans et al 2013).

Studentene fremhever at Internship-ordningen for dem er en «tredje» læringsarena der det blir tatt hensyn at de er begynnere. Dette gjelder både i forhold til at de slipper å konkurrere med erfarne arbeidstagere om Internship-stillinger og at de får oppfølging i virksomheten. Det handler i følge dem selv også om den gode organiseringen fra Senter for Karriere og Arbeidsliv. Ved samlinger har de fått anledning til å lære å skrive CV, lært om verdibasert ledelse i arbeidslivet og hatt jobbsøkerkurs. Selv om det meste de lærer er uformelt, og derfor vanskelig å dokumentere i form av læringsutbytte påpeker de viktigheten av symbolbruk som det å få formell attest og diplom på samlingene.

Med tanke på studierelevans og læringsutbytte er en hovedkonklusjon at Internship-ordningen er sterkt knyttet til kommunikativ og handlingsorientert kompetanseutvikling for studentene. Det kan vurderes om et sterkere fokus på refleksive og kunnskapsorienterte karrierekompetanser ville bidra til mer bevissthet omkring forholdet teori-praksis, og dermed øke læringsutbytte for alle aktører involvert i ordningen.

4 Regional merverdi

En etter hvert omfangsrik litteratur påpeker hvordan virksomheter trekker på sine nære omgivelser i bestrebelsene på å fornye seg og øke sin konkurransekraft. En del av denne litteraturen peker på at det er gunstig for bedrifters konkurranseevne å være lokalisert i fungerende regionale klynger (f.eks. Porter 1990). Regionale klynger vil si geografiske agglomerasjoner av bedrifter innenfor relaterte næringer som har forskjellige former for samarbeid – for eksempel gjennom arbeidsdeling, men også konkurranse seg imellom.

Kunnskap anses av mange i dag som den mest fundamentale ressurs, og læring som den viktigste prosess, for å utvikle innovasjoner – og for å unngå at stivhengig utvikling leder til negativ "lock-in". Den internasjonalt økte oppmerksomheten om kunnskap, læring og innovasjon i studier av næringsutvikling er relevant, ikke minst for en åpen økonomi med et høyt kostnadsnivå som den norske. Bedrifter må kontinuerlig oppgradere seg for å opprettholde konkurransekraft. Norsk industri og næringsliv gjennomgår kontinuerlig endringer i konkurransesituasjon, teknologi og markeder som får stor betydning for virksomhetene og lokalsamfunnene de er lokalisert i.

Universiteter og høyskoler blir på sin side utfordret til å komme mer i inngrep med næringsliv, og det er politiske forventninger til samarbeid med bedrifter i den omliggende region. Empiri fra norsk næringsliv viser imidlertid at det faktisk har vært et relativt lite antall av norske virksomheter som har slikt samarbeid – og som har sett universiteter og høyskoler som viktige for egen innovasjon. Årsakene til dette er trolig sammensatte (se f.eks. Isaksen m. fl. 2008).

Innovasjon i et systemisk perspektiv

Regionale innovasjonssystemer består av regionens bedrifter på den ene siden, og den kunnskapsmessige infrastrukturen på den andre (Cooke et al. 1998). Innovasjon betraktes således som en kollektiv prosess der flere aktører deltar. Det kan være forskjellige avdelinger i egen virksomhet, kunder, leverandører, bransjeorganisasjoner, konsulenter, forskningsinstitutter, høyere utdanningsinstitusjoner og andre offentlige aktører.

Innovasjonssystemer kan finnes på ulike geografiske nivå, så som det nasjonale og regionale, og kan også utvikles for spesielle sektorer i form av sektorielle innovasjonssystemer. Systemdimensjonen i innovasjonssystembegrepet bidro til fornyelsen i synet på hvordan innovasjoner skapes, fra en lineær forståelse (det vil si en prosess som starter med grunnforskning, og som via anvendt forskning og produkt- eller prosessutvikling i foretak ender med konkurransedyktige varer og tjenester som kan omsettes på internasjonale markeder) til et syn på innovasjon som en interaktiv prosess og et resultat av samarbeid hvor mange aktører som for eksempel foretak, universiteter og myndigheter – ofte omtalt som Triple Helix – medvirker. Triple Helix-modellen (Etzkowitz og Leydesdorff 2000) kan ses på som en operasjonalisering av et regionalt innovasjonssystem som en konkret regionalpolitisk

strategi. Modellen fremhever den gjensidige avhengigheten mellom universiteter, foretak og (regionale) myndigheter i en kunnskapsøkonomi (Aasheim 2012). Det er opplagte paralleller mellom Triple Helix-modellen og den omtalte «trippel vinn»-tankegangen som ligger til grunn for Internship-prosjektet ved Universitetet i Tromsø.

Globalisering og regionalisering

Det er særlig to samfunnsmessige endringsprosesser, som har vært dominerende de siste tretti årene, nemlig globalisering og regionalisering. Mens det er konsensus rundt at innovativ aktivitet gjennomgår globale endringer, er det imidlertid ikke konsensus rundt hvordan disse endringene skjer, og hvordan dette påvirker nasjonale og regionale innovasjonssystemer.

Et sentralt spørsmål når det gjelder nordområdesatsingen som innovasjonsstrategi er hvilken posisjon eller posisjoner, den nordnorske regionen – eller regioner i nord – kan innta. I følge Eikeland (2010) innebærer det å etablere nordområdesatsninga som en innovasjonsstrategi flere utfordringer. For det første utfordrer nordområdesatsninga – som altså ikke kommer nedenfra – den etablerte regionale vekstpolitikken. I tråd med at blant annet EU bygger sin vekstpolitikk på tanken om at "territory matters"²³ har tidligere utenriksminister Jonas Gahr Støre, i diverse uttalelser vedrørende nordområdesatsningen, lagt vekt på at det å lykkes med en ambisjon om å skape økt konkurransekraft i nord, avhenger av at regionen selv spiller en aktiv rolle. Dette i en kontekst der nye innovasjonsprosesser i nord – ikke minst gjennom petroleumsindustriens inntog i regionen – går fra å i stor grad være forankret i det norske offentlige regionalpolitiske systemet, til i økende grad å bli forankret i en globalisert markedsøkonomi.

I dette kapitlet skal vi se nærmere på studenter, som har deltatt i Internship, sin opplevelse av ordningens betydning i forhold til nettverksbygging og jobbmuligheter i regionen. Videre skal vi se på virksomheters opplevelse av Internships betydning i forhold til profilering og rekruttering, tilgang på ny kunnskap og oppfatninger angående Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør.

4.1 Studenter nettverk og jobbmuligheter i regionen

De intervjuede studentene bekreftet, i tråd med tilbakemeldingene på QuestBack-evalueringen for 2012, at de hadde knyttet større nettverk gjennom internship (se vedlegg 5), og at de opplevde dette som en svært viktig del av utbyttet ved ordningen. Som det framgår av diagrammet under gav hele 81,8 % av studentene ordningen høyeste skår med hensyn til oppfattet nytteverdi av opparbeidet nettverk.

Ikke minst var det mange av informantene blant studenter som gav uttrykk for at de gjennom internship for alvor hadde fått øynene opp for hvor viktig det er med nettverk – altså en økt bevissthet angående betydningen av nettverk – noe som også framkommer gjennom QuestBack-evalueringen av 2012 (se vedlegg 5). I tillegg til å vektlegge at et større nettverk kunne øke studentenes mulighet for å få relevant arbeid i regionen etter endt utdanning, understreket mange informanter blant studentene at de gjennom Internship for alvor hadde oppdaget hvor viktig et nettverk kunne være for å løse aktuelle problemer og utfordringer – særlig dersom tidsfristene var korte. Her la studentene vekt på å konferere med mer erfarne ansatte, så vel som kunder, konkurrenter og andre aktører de hadde kommet i kontakt med gjennom arbeidet.

²³ ESPON (2006): *Territory matters for competition and cohesion*. European Spatial Planning Observation Network (www.espon.eu), final synthesis report.

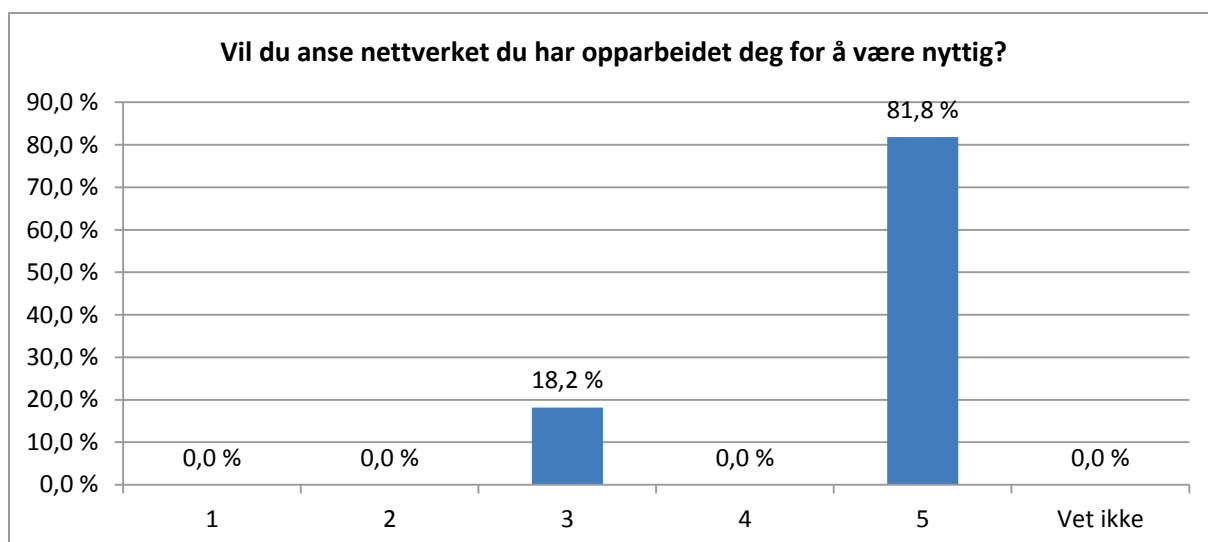


Diagram generert fra QuestBack-evaluering studenter gjennomført av UiT i 2012

Det forhold at nye kombinasjoner av ressurser lettest oppstår i relativt løst sammensatte nettverksstrukturer, blir gjerne omtalt som schumpeteriansk fleksibilitet (Nooteboom 2002:153). Men også nettverk krever en viss varighet og stabilitet for å fremme ulike former for innovasjon og problemløsning. Studentene som hadde hatt enternship på et halvt år eller mer, og gjerne i full stilling, syntes å legge særlig vekt på at de hadde vært i stand til å skape bånd som fungerte som premisser for å kunne etablere samarbeidsrelasjoner. Utfordringen blir dermed å finne den gode balansen mellom stabilitet og fleksibilitet.

Betydningen av å bruke nettverk for å få tilgang til ny kunnskap er blant annet påpekt gjennom Granovetters analogi «sterke og svake bånd», som beskriver relasjoner mellom aktørene (Granovetter 1973). Bånd til partnere der kommunikasjon foregår ofte blir sterke, mens relasjonene en har til dem man ser mer sjeldent, blir svakere. I følge Granovetter (1973) er det imidlertid ikke bare sterke bånd som er nyttige, svake bånd kan fungere som broer til de sosialt fjerntliggende delene av et nettverk, og med dette også ny informasjon. Bruk av svake bånd kan på den måten forhindre lock-in og stivhengighet og ivareta muligheten til å skifte retning om nødvendig – både på individ- og organisasjonsnivå. Intervjuene med studentene tyder på at de gjennom Internship-perioden, i tråd med Granovetter, har opplevd nytten med så vel sterke bånd som svake bånd – og med et bredt spekter av aktører. I denne sammenheng oppgav studentene også at deltakelse på Internship-samlinger der ulike virksomheter hadde vært til stede, og der nye og gamle interner møttes og utvekslet erfaringer, hadde spilt en rolle i forhold til skaping av nyttige sterke og svake bånd.

Utviklingen av denne typen nettverk vil på ulike måter og områder, kunne fremme innovasjon og problemløsning – noe altså de intervjuede studentene selv bekreftet at hadde funnet sted. Særlig vil man kunne tenke seg at en Internship-ordning med et visst omfang, når det gjelder både varighet og antall deltakende virksomheter og studenter, vil kunne bidra til denne typen gunstige effekter. Flere av studentene oppgav at de gjennom Internship hadde dannet nettverk de trodde ville få betydning både for videre utdanning og framtidige jobbmuligheter og yrkeskarriere.

Mange av de intervjuede studentene gav uttrykk for at de gjerne ville fortsette å jobbe i virksomheten der de har hatt Internship etter endte studier, og flere så for seg å forankre sin masteroppgave der. Også dette er i tråd med resultatene fra QuestBack-evalueringen fra 2012 (se vedlegg 6). Så og si samtlige intervjuede studenter gav uttrykk for at de gjennom Internship hadde funnet ut at det er flere relevante jobber i Tromsø enn de på forhånd hadde trodd.

4.2 Virksomheters profilering og rekruttering

Samtlige intervjuede virksomheter oppgav under intervjuene at det er et poeng for dem å kunne fortsette samarbeidet med internene etter at perioden er over. Dette gjelder både bidrag til å løse konkrete oppgaver, framtidig ansettelse og skriving av studentoppgaver. Dette er i tråd med inntrykket man får gjennom å se på svarene på QuestBack-undersøkelsen fra virksomheter av 2012 (se vedlegg 7). Særlig en av de større deltakende bedriftene – og den som så langt har mest erfaring med interner fra Universitetet i Tromsø når det gjelder både varighet og antall – oppgav dessuten at de som har hatt internship hos dem representerer et viktig rekrutteringsgrunnlag: «Det at vi har hatt ca. 25 interner siden ordninga starta gjør at vi har en pool der ute med folk som er interessert i å søke stilling hos oss – og som vi vet hva står for. Det opplever vi som veldig positivt» (virksomhet 3).

Alle de de intervjuede virksomhetene gav imidlertid uttrykk for at de var svært bevisste på at studentene skal tilbake til universitetet for å gjøre ferdig sine studier før de eventuelt blir tilbudt en større stilling i virksomheten. Dette oppgis også å være en viktig del av tankegangen bak Internship slik virksomhetene opplever at ideen med ordningen er formidlet til dem fra Universitetet i Tromsø: «Vi tenker nå på dette som litt samfunnsansvar også – at det har en større hensikt enn at vi skal skaffe gode folk. Det er noe med at disse skal bli bedre rusta til å møte arbeidslivet (...) – men da må de bli ferdige med studiene» (virksomhet 3).

Det var også gjennomgående i intervjuene at de virksomhetene som hadde hatt flest studenter i Internship – og som ofte var blant de større virksomhetene som hadde deltatt i ordningen – i størst grad oppfattet at ordningen hadde gitt virksomheten verdifull profilering og oppmerksomhet i forhold til studenter ved Universitetet i Tromsø. Virksomhetene betraktet denne oppmerksomheten som positiv med hensyn til å skaffe kompetent framtidig arbeidskraft. Dette gjaldt altså i mindre grad for virksomheter som så langt bare hadde hatt få studenter i internship.

4.3 Virksomhetenes tilgang på ny kunnskap

Samtlige av de intervjuede virksomhetene gav uttrykk for at de opplevde at studentene de hadde hatt i internship hadde bidratt positivt i løpet av sitt opphold. Internene hadde blant annet bidratt ved å øke virksomhetenes kapasitet, ved å avlastet og bistå og trå til i sosiale sammenhenger. Imidlertid var det slående at et flertall av de intervjuede virksomhetene også opplevde at internene, særlig etter en oppstartsperiode, hadde bidratt på mer aktive måter ved å for eksempel: «ta initiativ og videreutvikle den funksjonen vedkommende fungerte i», «bidra til å se virksomheten med friske øyne», «påpeke utfordringer angående god informasjonsflyt», «se utfordringer knyttet til delegering» og «øke bevisstgjøring omkring arbeidsoppgaver og organisering». Disse funnene er også i tråd med tilbakemeldingene fra virksomheter i QuestBack-evalueringen fra 2012. Jevnt over gav virksomhetene videre uttrykk for at de oppfattet at denne typen kunnskap og kompetanse, var noe internene i stor grad har ervervet seg gjennom studiene ved Universitetet i Tromsø. Samtlige intervjuede virksomheter hadde altså erfart at studentene i Internship på ulike måter hadde bidratt med fersk kunnskap og nye faglige perspektiver relatert til sine arbeidsoppgaver, noe virksomhetene åpenbart opplevde som nyttig. Flere av de intervjuede virksomhetene kom med uttalelser som må tolkes som at ordningen med internship, på grunn av den kompetansen, kunnskapen og entusiasmen internene på forskjellige måter hadde bidratt med, etter hvert har blitt viktig for dem. Dette gjaldt naturlig nok også først og fremst for virksomheter som i stor grad hadde deltatt i ordningen gjennom å engasjere mange interner i prosjektperioden: «Hvis jeg hadde gått ut og sagt nå at vi skal slutte med denne ordninga, så hadde det blitt et ramaskrik blant de fast ansatte» (informant i virksomhet).

Mye av litteraturen om læring i organisasjoner tar utgangspunkt i individet. Nyere teorier fokuserer derimot på læringsprosesser på gruppe- og organisasjonsnivå for å forklare læring. Begrepet *den lærende organisasjon* har en vid bruk og kan forstås som både et kunnskapsproduserende system (Nonaka 1994), som systemtenking (Senge 1995, Argyris og Schön 1978) eller knyttet til begrepet absorpsjonskapasitet (Cohen og Levinthal 1990). Litteraturen om *lærende regioner* (Asheim 2001)

legger vekt på at taus kunnskap best overføres gjennom ansikt-til-ansikt interaksjon mellom aktører som allerede deler noen fellestrekk, som språk, koder, konvensjoner og normer. Dette er en del av bakteppet for å forstå samarbeid. Fellestrekkene fostres av et delt institusjonelt miljø, og personlig kunnskap om hverandre, basert på en historie med suksessfullt samarbeid og mer eller mindre uformell interaksjon (Asheim og Gertler 2004: 293). I bunn av denne tilnærmingen ligger konseptet læring gjennom interaksjon (Lundvall 1988 i Nielsen og Lundvall 2007). Det er trolig at en internship-ordning av et visst omfang vil kunne bidra til læring gjennom interaksjon blant ulike aktører som på sikt utvikler stadig mer overlappende institusjonelle rammer.

Et mer spesifikt tema som mange av de intervjuede virksomhetene var inne på, og som kanskje ikke fullt så klart kan ses i sammenheng med kompetanse og kunnskaper ervervet gjennom universitetsstudier, er ulike former for digital kompetanse. Den generelle oppfatningen blant virksomhetene synes å være at internene kom med svært nyttige impulser relatert til å ta i bruk ny nettbasert teknologi, som f.eks. sosiale medier, i ulike deler av arbeidet: «Ja, når det gjelder det nettbaserte opplever jeg at internene har vært uvurderlige – og der opplever jeg at det neste er en kvalifikasjon i seg selv å være ung» (informant fra virksomhet).

4.4 Opplevelsen av Universitetet i Tromsø som samarbeidspartner og samfunnsaktør

Samtlige virksomheter framholder samarbeidet med SKA, i forbindelse med internship, som svært godt. Når det gjelder samlingene som arrangeres ved SKA oppgir de fleste å ha deltatt på en eller flere slike. Gjennomgående oppfattes disse samlingene av virksomhetene først og fremst som sosiale møtepunkt for de ulike aktørene som deltar i ordningen.

Flere virksomheter mener imidlertid at Universitetet i Tromsø og SKA har en utfordring når det gjelder å informere særlig det regionale private næringslivet om Internship. Særlig er det mange som mener det representerer en utfordring å skaffe bredere kontaktflater mot små og mellomstore bedrifter. En antakelse som går igjen hos mange av de intervjuede virksomhetene, når det gjelder hvorfor ordninga ikke tas i bruk i enda større grad, er at mange tror det er mer arbeid forbundet med å ta imot interner enn det faktisk er. SKA gjør det imidlertid, i følge de intervjuede virksomhetene, i realiteten relativt enkelt å ta imot interner: «Det er en stor fordel at Karrieresenteret tar den administrative biten med sortering av søknader, tilrettelegger for intervju, har info.-møter – og det er veldig mye som vi som en relativt liten bedrift slipper å tenke på. Og, de gjør markedsføringa av ordninga – og den gjør de stort sett sånn som vi vil ha den (...). Hadde de ikke tatt den jobben, hadde det rett og slett ikke vært så attraktivt – for det er jo et styr å ta inn så mange nye folk» (informant fra virksomhet). Ikke minst trekker mange av de intervjuede virksomhetene fram dette at Universitetet i Tromsø har avklart arbeidsrettslige problemstillinger knyttet til Internship som svært positivt – og en forutsetning for å delta i ordningen.

Mange av de intervjuede virksomhetene trekker fram Internship som et eksempel der Universitetet i Tromsø og næringslivet, særlig i Tromsø, faktisk har fått til samarbeid: «(...) for ellers så er jo det litt sånn festtaler. Det viser seg ofte at det blir litt vanskelig å få til noe mer praktisk samarbeid – men her er det jo faktisk noe. Ellers har vi samarbeid med enkeltpersoner på Markedsforskning. Men, jeg synes ikke universitetet er noen veldig tydelig samfunnsaktør. De er tydelig samfunnsaktør på utdanning av folk – men ikke på samarbeid med næringslivet» (informant fra virksomhet). En informant fra en annen virksomhet har bitt seg merke i at det vedkommende omtaler som miljøer ved Handelshøyskolen: «stadig leiter etter prosjekter hvor Universitetet i Tromsø og næringslivet kan samarbeide og se resultater». I midlertid er det i følge denne informanten få eksempler på at et slikt samarbeid faktisk lykkes, men også denne informanten framholder internship som et «hederlig unntak».

I følge en informant fra SKA er vedkommendes erfaring at studenter på den ene siden har ønsket mer praksis, og mer samarbeid med arbeids- og næringslivet gjennom studietida, for å både styrke posisjonen sin som arbeidssøkere og, for å og få mer læringsutbytte av studietida si i forhold til den

praktiske virkeligheten som kommer etter. På den annen side har mange virksomheter i følge informanten fra SKA uttrykt et ønske om å komme i kontakt med miljøet ved Universitetet i Tromsø, men har opplevd at dette har vært vanskelig: «De synes kanskje at vi har levd litt sånn i en glassklokke da. Jeg tror at Internship – sammen med andre aktiviteter – har vært med på å stikke hull på den glassklokka» (informant fra SKA). Samtidig er informantene fra SKA enige om at det virker å være en relativt lang vei for mange virksomheter, «fra det å være positiv til ordninga – til det å faktisk ta den i bruk». Informantene er enige om at dette i stor grad handler om en modningsprosess – samtidig som SKA kanskje trenger mer effektive måter å kommunisere ut hva ordninga egentlig går ut på: «Folk som vi snakker med når vi presenterer ordninga er veldig positivt innstilt – så om det kanskje tar litt tid før det blir noe handling av det så føler jeg at dette blir en positiv ball som ruller egentlig» (informant fra SKA).

Videre bekrefter Internship-koordinatorene at de har slitt mer med å få private enn offentlige virksomheter til å være med i ordninga: «Vi har hatt flere offentlige eller halvoffentlige enn private. Det viser seg at de snur seg mye fortere det offentlige både i forhold til midler og behov» (koordinator internship). SKA gir imidlertid også uttrykk for at det at ordningen tiltrekker seg mange offentlig virksomheter egentlig ikke er uventet siden andelen sysselsatte i offentlig sektor er noe høyere i Nord-Norge generelt, og Troms spesielt, enn landsgjennomsnittet.

Informantene gir videre uttrykk for at de har innsett at store private virksomheter som Statoil og Aker Solution, som regel selv har store HR-avdelinger som administrerer egne trainee-ordninger eller lignende. Dette har i følge informantene, resultert i at Internship først og fremst har konsentrert seg om de litt mindre aktørene som det er mer realistisk at man kan få mer samarbeid med.

I følge QuestBack-evalueringen av 2012 er virksomhetene delt i synet på om det hadde blitt skapt tettere forbindelser til blant annet Universitetet i Tromsø gjennom internship (se vedlegg 8). Flertallet av informantene fra styringsgruppa som var til stede under intervjuet, gav uttrykk for at de oppfattet at Internship-ordningen så langt absolutt hadde bidratt til å utvikle et tettere samarbeid mellom regionale virksomheter og Universitetet i Tromsø – og også i noen grad offentlige myndigheter. Det ble blant annet pekt på at NHO og Statoil er representert i Internship-styret, og at på grunn av relativt små og oversiktlige forhold, med forholdsvis tette nettverk i Tromsø, møter man mange av de samme aktørene på mange forskjellige arenaer. Også representanten fra NHO som har vært medlem i internship-styret i prosjektperioden gav, da vedkommende noen dager senere ble intervjuet per telefon, uttrykk for at Internship hadde ført til større grad av samhandling mellom ulike aktører i regionen: «Prosjektledelsen har gjort en veldig god forankringsjobb gjennom SIVA-nettverk, kunnskapshave, næringsparker og så videre – og ordninga har medført at vi har fått til en større grad av sammenheng mellom virkemidler som VRI, RUP og Innovasjon Norge». Selv om styringsgruppa ikke var i tvil om at internship-ordninga har hatt en positiv innvirkning i forhold til samarbeid mellom ulike aktører, fant de det vanskelig å si noe mer spesifikt om hvilken betydning ordninga har hatt for Universitetet i Tromsø sin rolle som samfunnsaktør: «Å si eksakt hva som er effekten er vanskelig – men det øker samfunnskontakten betydelig» (fakultetsdirektør og styremedlem).

Lederen for Internshipstyret mente også at ordninga, sammen med en rekke andre tiltak, hadde bidratt til at Universitetet i Tromsø får større innsikt i, og bedre tilgang på, arbeidslivrettede problemstillinger. Når det gjelder hvorvidt Universitetet i Tromsø har noen strategi for å utnytte dette, pekte styringsgruppa først og fremst på masteroppgaven. Ellers ble det påpekt at en del av tanken bak det de kaller trekantmodellen eller trippel-vinn-tankegangen, som Internship er basert på, har vært at ordninga kanskje kunne bidra til at Universitetet i Tromsø kunne posisjonere seg i forhold til få flere forskningsoppdrag og samarbeidsprosjekter med regionalt næringsliv. Dette har imidlertid foreløpig bare skjedd i beskjeden grad. Det er uklart hvordan Universitetet i Tromsø eventuelt vil søke å utnytte Internship til å oppnå mer samarbeid av denne typen med virksomheter i regionen.

4.4.1 Samarbeid med virksomheter utenfor sentrumsnære områder – en utfordring

Som det framgår av diagrammet under var hele 83 % av virksomhetene som deltok i Internship-ordningen i prosjektperioden lokalisert i eller nær Tromsø.

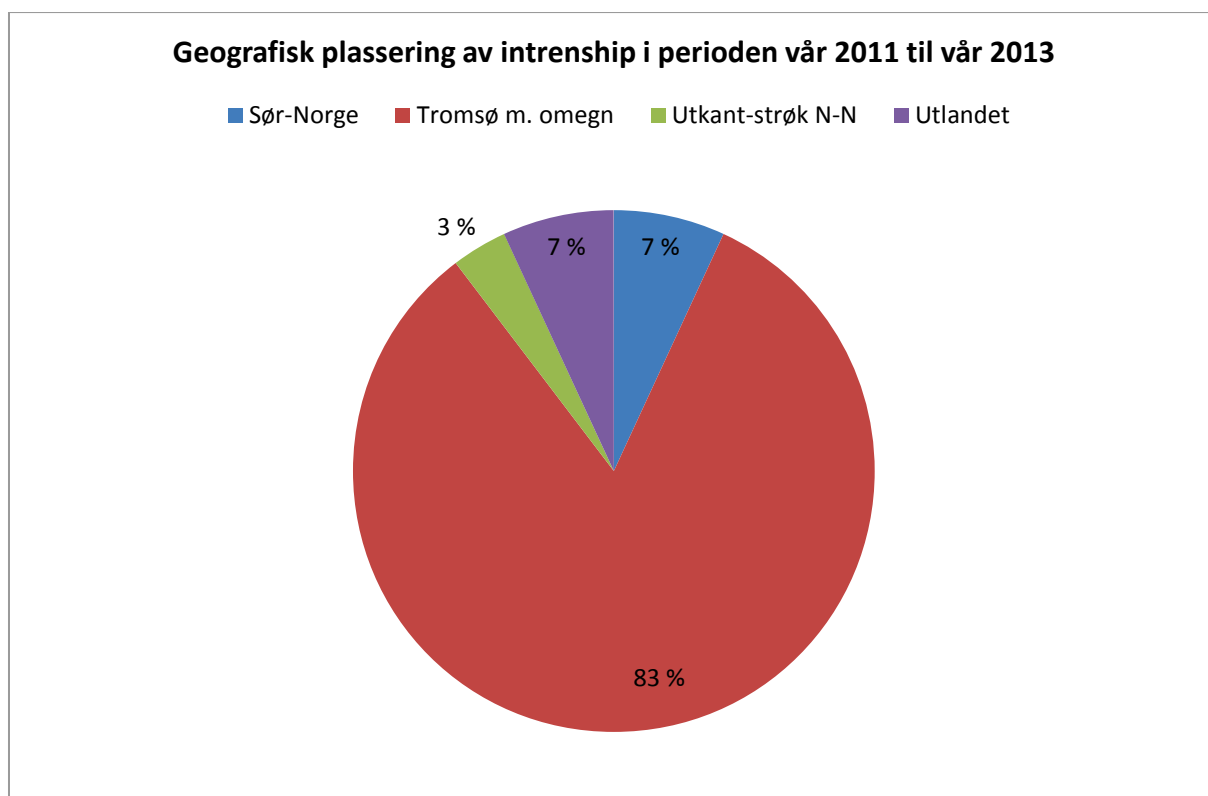


Diagram basert på statistikk fra Universitetet i Tromsø/SKA til og med april 2013

Informantene i både styringsgruppa og ved SKA opplevde at prosjektet har hatt en av sine utfordringer nettopp i forhold til å nå ut til mindre bedrifter og steder utenfor Tromsø. Imidlertid anså de fusjonen med Høgskolen i Finnmark fra 1. august 2013 som en mulighet for å utvikle et tilbud som i større grad henvender seg til aktører utenfor Tromsø. I følge en informant fra SKA ser Universitetet i Tromsø nettopp et «økt potensial når det gjelder å gi Karrieresenterets tjenester et større nedslagsfelt lengst nord i Norge gjennom den forestående fusjonen». Styringsgruppa gav også uttrykk for at de trodde at fusjonen ville gjøre det enklere å få til koblinger med virksomheter i Finnmark. Imidlertid hadde Universitetet i Tromsø, i følge styringsgruppa og SKA, foreløpige ikke gjort noen konkrete vurderinger av fusjonen i forhold til konsekvenser for Internship.

5 Konklusjoner og anbefalinger

Denne evalueringen har avdekket at både virksomheter og studenter generelt opplever å ha hatt stort utbytte av Internship-prosjektet ved Universitetet i Tromsø. Videre har både virksomheter og studenter uttrykt klare forventninger om at ordningen videreføres. Når det gjelder studenter som har deltatt i ordningen, har disse særlig framholdt det følgende som positive resultater og konsekvenser oppnådd gjennom Internship koordinert av Senter for Karriere og Arbeidsliv:

- Bygging av nettverk og bevisstgjøring av ulike nettverks betydning for læring, problemløsning og videre karrieremuligheter.
- Bevisstgjøring av hva eget studium kan brukes til og fordelene ved å, på ulike måter, forsøke å gjøre seg relevant for arbeidslivet. Ikke minst gjelder dette studenter fra typisk disiplinorienterte utdanningsprogrammer, som f.eks. sosialantropologi, der valg av yrkesretning ikke akkurat er staket ut på forhånd
- Bevisstgjøring og klargjøring av hva man ønsker å fordype seg i, og eventuelt skrive masteroppgave om, når man vender tilbake til studiene ved Universitetet i Tromsø.
- Økt motivasjon for å fullføre påbegynt utdanning ved Universitetet i Tromsø.
- Personlig utvikling, særlig var det mange av de intervjuede studentene som trakk fram økt selvtillit i forhold til å løse praktiske arbeidslivsrelaterte problemstillinger, som et viktig utbytte av Internship.
- Mange av de intervjuede studentene gav uttrykk for at de gjennom Internship hadde funnet ut at det var flere interessante og relevante arbeidsplasser i regionen enn de hadde vært klar over på forhånd.
- Mange av de intervjuede studentene gav uttrykk for at de gjerne ville fortsette å jobbe i virksomheten der de har hatt internship etter endte studier, og flere så for seg å forankre sin masteroppgave der.

Når det gjelder de intervjuede virksomhetene trakk disse særlig fram følgende forhold som positive ved Internship-ordningen:

- Samtlige intervjuede virksomheter oppgav under intervjuene at det er et poeng for dem å kunne fortsette samarbeidet med internene etter at perioden er over. Dette gjaldt bl.a. i forhold til bidrag til å løse konkrete oppgaver, framtidig ansettelse og skriving av studentoppgaver.

- Alle de de intervjuede virksomhetene gav uttrykk for at de oppfordret og oppmuntret studentene til å fullføre sine universitetsstudier etter endt Internship-opphold, før de vendte tilbake til arbeidslivet.
- Særlig de virksomhetene som hadde vært med en stund i ordningen gav uttrykk for at de oppfattet at ordningen hadde gitt virksomheten verdifull profilering og oppmerksomhet vis a vis studenter ved Universitetet i Tromsø.
- Virksomhetene betraktet Internship som et positivt bidrag med hensyn til å skaffe kompetent framtidig arbeidskraft.
- Samtlige av de intervjuede virksomhetene gav uttrykk for at de opplevde at studentene de hadde hatt i internship hadde bidratt positivt i løpet av sitt opphold. Internene hadde blant annet bidratt ved å øke virksomhetenes kapasitet, avlastet og bistå i forhold til løpende arbeidsoppgaver og trå til og ta initiativ i sosiale sammenhenger.
- Det var slående at et flertall av de intervjuede virksomhetene også opplevde at internene hadde bidratt på mer aktive måter ved å ta initiativ og videreutvikle den funksjonen vedkommende fungerte i, bidra til å se virksomheten med friske øyne, påpeke utfordringer angående god informasjonsflyt, se utfordringer knyttet til delegering, øke bevisstgjøring omkring arbeidsoppgaver og organisering og bidra med nyttige impulser og ideer relatert til å ta i bruk ny nettbasert teknologi i ulike deler av arbeidet.

Samtlige intervjuede virksomheter framholder samarbeidet om internship-ordningen med Senter for Karriere og Arbeidsliv som meget godt. Flere understreker betydningen av den fleksible formen i forhold til å rekruttere både studenter og virksomheter. Uttalelser fra informanter ansatt ved Universitetet i Tromsø, kan tyde på at Internship har bidratt til at universitetet har fått større innsikt i, og bedre tilgang på, arbeidslivrettede problemstillinger. Imidlertid framgår det ikke klart av denne undersøkelsen hvorvidt Universitetet i Tromsø - utover masteroppgaven - har noen klar strategi for utnyttning av denne kunnskapen. Dette gjelder både i forhold til undervisning og potensielle forskningsprosjekter. En mulig tilnærming til dette for Universitetet i Tromsø kan være å se nærmere på mulige systemer for å fange opp og systematisere arbeidslivsrettede problemstillinger, både med tanke på hva Universitetet i Tromsø kan bidra til å løse, og med hensyn til studentenes videre refleksjon over erfaringer de bringer med seg tilbake til sin studiehverdag. Her vil vi anbefale å se nærmere på hvordan man kan utvikle medarbeidersamtale med studentene, videreutvikle løsninger rundt bruk av refleksjonsnotat og en semistrukturert læreplan for praksis.

Virksomhetene oppga også at de opplevde at Universitetet i Tromsø hadde styrket sin rolle som samfunnsaktør i regionen gjennom Internship-ordningen. Den generelle oppfatningen var at Senter for Karriere og Arbeidsliv har gjort et meget godt arbeid med å legge til rette for at mange virksomheter i regionen skal kunne gjøre bruk av Internship-ordningen. Særlig ble det forhold at Universitetet i Tromsø, ved Senter for Karriere og Arbeidsliv, har avklart eventuelle arbeidslivsrettslige problemstillinger sett som en svært positiv og viktig forutsetning. At Senter for Karriere og Arbeidsliv i tillegg har tatt mye av det administrative arbeidet med å lyse ut og markedsføre stillinger, sortere søknader, innkalle til intervjuer, arrangere samlinger med mer, blir også oppfattet som meget viktig av virksomhetene. Samtlige av de intervjuede virksomhetene gav uttrykk for at dette i vesentlig grad bidro til å gjøre terskelen for å delta i ordninga lavere enn den ellers ville vært. Dette gjaldt ikke minst små og mellomstore private virksomheter.

Flere virksomheter mente imidlertid at Universitetet i Tromsø og SKA har en utfordring når det gjelder å informere regionens virksomheter om hva ordninga faktisk innebærer av muligheter og fordeler. På denne bakgrunn kan det synes som om SKA kanskje trenger mer effektive måter å kommunisere ut hva Internship-ordninga egentlig går ut på og hvilke muligheter den kan innebære. Særlig synes det å være en utfordring å få denne informasjonen ut til flere små og mellomstore bedrifter.

En annen spenning, som flere av informantene gav uttrykk for, er hvordan man eventuelt greier å fase Internship inn i en driftsform, når man samtidig går fra å være karrieresenter til å bli Senter for karriere og arbeidsliv og skal fusjonere med Høgskolen i Finnmark. Flere informanter la særlig vekt på at Internship bør knytte til seg en fast bemanning av tilstrekkelig størrelse, for å bevare kontinuitet og ta vare på opparbeidede relasjoner. Det å ansette nok medarbeidere til å administrere Internship blir blant annet framholdt som vesentlig for at man skal greie å rekruttere både flere virksomheter og studenter til ordningen, noe samtlige av de intervjuede synes å oppfatte at ordningen har potensiale for. Samtidig blir et slikt prosjekt sårbart dersom det i stor grad gjør seg avhengig av kunnskapen, kompetansen og arbeidsinnsatsen til svært få medarbeidere, noe som synes å ha fått uheldige konsekvenser i Internship-prosjektets oppstartsfasen. Dette understreker også behovet for å, i hvert fall i en fase, ha kapasitet nok til å innarbeide velfungerende administrative systemer og strukturelle rammeverk for ordningen. Her synes imidlertid Internship ved Senter for Karriere og Arbeidsliv, å være på god vei allerede.

Når det gjelder utfordringen knyttet til å nå ut til flere virksomheter gav informantene fra både styringsgruppa og ved Senter for Karriere og Arbeidsliv uttrykk for at prosjektet har hatt problemer i forhold til å nå ut til mindre bedrifter og steder utenfor Tromsø. Imidlertid anser de fusjonen med Høgskolen i Finnmark fra 1. august 2013 som en mulighet for å gi tjenestene til Universitetet i Tromsøs et større nedslagsfelt lengst nord i landet. Her vil det kanskje være mulig å oppnå positive resultater gjennom å samarbeide med ansatte ved Høgskolen i Finnmark som allerede har hatt et ansvar for ulike aspekter angående kontakt mot private og offentlige virksomheter i fylket.

Referanser

- Aamodt, Prøitz, Hovdhaugen & Stensaker (2007) Læringsutbytte i høyere utdanning. En drøfting av definisjoner, utviklingstrekk og måleproblemer. NIFU STEP rapport 40/2007.
- Akkermans, Jos; Brenninkmeijer, Veerle; Huibers, Marthe; Blonk, Roland W. B. (2013) Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. In: *Journal of Career Development* vol. 40 issue 3 pp. 245-267
- Andresen, L., Boud, D., & Cohen, R. (2000). Experience based learning. In Foley, G. (Ed.) *Understanding adult education and training*. Second Edition. Sydney: Allen Unwin, 225-239.
- Argyris, C. og Schön, D. A. (1978) *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, Addison-Wesley publishing, Massachusetts, California, London, Amsterdam, Ontario, Sydney.
- Asheim B.T. (2012) «Det innovative Norge – hvilken innovasjonspolitik for nyskaping?» I *Magma* 7/2012, s. 62-72
- Asheim, B.T. (1995) Regionale innovasjonssystem – en sosialt og territorielt forankret teknologipolitikk? *Nordisk Samhällsgeografisk Tidskrift*, 20: 17–34.
- Asheim, B.T. (2001) Learning Regions as Development Coalitions: Partnership as Governance in European Workfare States? Concepts and Transformation. *International Journal of Action Research and Organizational Renewal*, 6(1), s.73-101.
- Asheim, B.T. og Coenen, L. (2005) "Knowledge bases and regional innovation systems: Comparing Nordic clusters", *Research Policy* 34, s. 1173-1190
- Asheim, B.T. og Gertler, M. S. (2004) The geography of innovation: Regional Innovation Systems. I: Fagerberg, J., Mowery, D. C og Nelson, R. R. (red.) *The Oxford Handbook of Innovation*, s.291-317. Oxford, Oxford University Press.
- Bassi LJ and Ludwig J (2000) School-to-work programs in the United States: A multi-firm case study of training, benefits, and costs. *Industrial and Labor Relations Review* 53(2): 219–239.
- Beard, F., & Morton, L. (1999). Effects of Internship Predictors on Successful Field Experience. *Journalism & Mass Communication Educator*, 53(4), 42-53.
- Beck, J. E., & Halim, H. (2008). Undergraduate internships in accounting: What and how do Singapore interns learn from experience? *Accounting Education*, 17, 151-172. doi:10.1080/09639280701220277
- Billett, Stephen (2006) Constituting the workplace curriculum. In: *Journal of Curriculum Studies*, Vol 38, No 1, pp 31-48
- Black, Paul, Christine Harrison, Clare Lee, Bethan Marshall, and Dylan Wiliam (2003) *Assessment for Learning: Putting It into Practice*. Buckingham, U.K.: Open University Press.
- Black, PJ (2003) Testing Times: Role of Assessment for Learning. In: *Curriculum Briefing* 2:1
- Blackler, Frank (1995) Knowledge, knowledge work and organizations: An overview and interpretation. In: *Organizational Studies*, Vol 16 No 6, pp. 1021-1046
- Brandt, E., Dæhlen, M., Hagen, A., Hertzberg, D., Kaloudis, A., Seip, Å.A., Støren, L.A., Thune, T. & Vabø, A. (2008). Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie. (Fafo / NIFU STEP-rapport 11).

- Callanan G and Benzing C (2004) Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education+Training* 46(2): 82–89.
- Carlsten, Tone Cecilie (2012) Mellom Telemark og Silicon Valley: Studentoppgaver som læringsarena for regional innovasjon. Vitenskapelig paper. Veilederforum for høgskoleansatte, studenter, FoU-ansvarlige og bedrifter i VRI-programmet. Høgskolen i Telemark.
- Clanindin, D. Jean and F. Michael Connelly (1990) Narrative, Experience and the Study of Curriculum. In: *Cambridge Journal of Education*. 20:3, 241-253
- Coco, M. (2000). Internships: A Try Before You Buy Arrangement. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 65(2), 41-45.
- Cook, S. J., Parker, S.R., & Pettijohn, C.E. (2000). The Perceptions of Interns: A Longitudinal Case Study. *Journal of Education for Business*, 79(3), 179-185.
- Cooke, P. (1998) Introduction, Origins of the Concept, in Braczyk, H.J., Cooke, P. og Heidenreich, H. (red): *Regional Innovation System: the role of governances in a globalized world*, Routledge, London, 2-25
- Daniel, Ryan and Leah Daniel (2013) Enhancing the transition from study to work: Reflections on the value and impact of internships in the creative and performing arts. In: *Arts and Humanities in Higher Education* 2013 12: 138
- Divine, R. J., Miller, R., Wilson, J. H. & Linrud, J. (2008). Key Philosophical Decisions to Consider When Designing an Internship Program. *Journal of Management and Marketing Research*. Academic and Business Institute (www.aabi.com). 1(12-2008).
- Divine, R., Linrud, J., Miller, R. & Wilson, J. H. (2007). Required Internships in Marketing: Benefits, Challenges and Determinants of Fit. *Marketing Education Review*, 17(2), 45-52.
- Eikeland, S. (2010) «Frå stat til region – og tilbake? Nordnorske innovasjonssystem under nordområdesatsinga» i Angell, E., S. Eikeland og P. Selle (Red.) *Nordområdesatsningen sett fra nord*, Fagbokforlaget
- Eraut, Michael and Stephen Steadman (2005) What is Learned in the Workplace and How?
- Etzkowitz, H. og L. Leydesdoerff. 2000. The dynamics of innovation: from National Systems and «Mode 2» to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2): 109–123.
- European Commission (2012). *Employment and Social developments in Europe 2011*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 267-284. doi:10.1016/0001-8791(90)90045-4
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45- 53.
- Gilflores, Javier and Cristina Granado Alonso (1995) Using Focus Groups in Educational Research : Exploring Teachers' Perspectives on Educational Change. In: *Eval Rev* 1995 19: 84
- Granovetter, M. (1973): «The strength of weak ties». *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Hamilton D and Pajari R (1997) Effective communication among stakeholders: A key component for successful internship programs. *Journal of Public Administration Education* 3(2): 203–215.

- Hamlet, Helen S and Theodore Burnes (2013) Professional School Counseling Internship: Developmental Assessment of Counseling Skills (CIDACS) In: Counseling Outcome Research and Evaluation 2013 4: 55
- Haskell, R. E. (2001). *Transfer of learning: Cognition, instruction and reasoning*. San Diego, CA: Academic Press.
- Hattie, John & Helen Timperley (2007) The Power of Feedback. In; Review of Educational Research, vol. 77 no. 1 81-112
- Hays-Thomas, R., & Kass, S. J. (2003). Integrating classroom knowledge and application: The industrial/organizational psychology internship presentation. *Teaching of Psychology*, 30, 69-70. doi: 10.1207/S15328023TOP3001_11
- Henry N (1979) Are internships worthwhile? *Public Administration Review* 39(3): 245–247.
- Hymon-Parker, S., & Smith, C. (1998). Benefits and Limitations of Internships as viewed by Educators and Retailers / Commentary. *Journal of Family & Consumer Sciences*, 90(4), 76-81. KD
- Isaksen, A., A. Karlsen og B. Sæther (2008) *Innovasjoner i Norske næringer*, Bergen, Fagbokforlaget
- Klette, Kirsti og Tone Cecilie Carlsten (2012) Knowledge in Teacher Learning: New professional challenges. I: Jensen, Karen; Lahn, Leif Chr.; Nerland, Monika (Eds.) *Professional Learning in the Knowledge Society*. London: Sense Publishers.
- Knouse, S. B., Tanner, J. R., & Harris, E. W. (1999). The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity. *Journal of Employment Counseling*, 36, 35-43.
- Ko, Kilkon and Dalvin Jit Kaur Sidhu (2012) The impact of internship in public organizations on university students' perceptions and career choice. In: *International Review of Administrative Sciences* 2012 78: 710
- Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2005). Learning Styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning and Education*. 4(2), 193-212.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1121-1134. doi:10.1037/0022-3514.77.6.1121
- Latour, Bruno (1987) *Science in Action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lundvall, B.-A. (1988) Innovation as an interactive process: from user-producer interaction to the national system of innovation. I: Dosi, G. m£1. (red.), *Technical Change and Economic Theory*. London: Pinter Publishers.
- Lundvall, B.Å. (1997) *National System of Innovation. Towards a theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Pinter
- Moore, David Thornton (2004) Curriculum at work. An educational perspective on the workplace as a learning environment. In: *The Journal of Workplace Learning*, Vol 16 No 6, pp 325-340.
- Morgan, David L. (1996) Focus groups. In: *Annual Review of Sociology*, Vol 22, pp. 129-152.
- Myers, M. M. (2009). *Not-For-Credit Internships: How Do Students Apply and Build on What They Have Learned?* Presented at the Midwest Research-to-practice Conference in Adult, Continuing, Community and Extension Education, Northeastern Illinois University, Chicago, IL.:2.
- Næss, Terje, Taran Thune, Liv-Anne Støren og Agnete Vabø (2012) *Samarbeid med arbeidslivet i studietiden. Omfang, typer og nytte av samarbeid*. NIFU-rapport 48. Oslo: NIFU

- Neapolitan J (1992) The internship experience and clarification of career choice. *Teaching Sociology* 20(3): 222–231.
- Nespor, Jan (1994) *Knowledge in Motion: Space, Time and Curriculum in Undergraduate Physics and Management*. The Falmer Press.
- Nespor, Jan (2003) *Undergraduate Curricula as Networks and Trajectories*. In: Edwards, Richard and Robin Usher (eds) (2003) *Space, Curriculum and Learning*. Information Age Publishing.
- Nonaka, I. (1994) A dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation, *Organization Science*, 5(1), s.14-37.
- Nooteboom, B. (2002) *Learning and innovation in Organizations and Economies*. Oxford , Oxford University press.
- Næss, Terje, Taran Thune, Liv-Anne Støren og Agnete Vabø (2012) *Samarbeid med arbeidslivet i studietiden. Omfang, typer og nytte av samarbeid*. NIFU-rapport 48. Oslo: NIFU
- Oldfield K (2000) Measuring changes in democratic attitudes and career aspirations among administrative interns. *Public Productivity & Management Review* 23(3): 359–370.
- Parilla, P. F., & Hesser, G. W. (1998). Internships and sociological perspective: applying principles of experiential learning. *Teaching Sociology*, 26, 310-329
- Schön, D. A. (1987) *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, P.M. (1995) *Den femte disiplin – Kunsten å utvikle den lærende organisasjon*. Oslo, Egmont hjemmets bokforlag
- Shoenfelt, Elizabeth L., Janet L. Kottke and Nancy J. Stone (2012) *Master's and Undergraduate Industrial/Organizational Internships : Data-Based Recommendations for Successful Experiences*. In: *Teaching of Psychology* 2012 39: 100
- Stedman, J. S. (1997). What we know about predoctoral internship training: A review. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28, 475-485. doi:10.1037/0735-7028.28.5.475
- Stensaker, B., Frølich, N., Thune, T.M., Vabø, A., Aamodt, P.O., Kyvik, S., Gunnes, H. (2012). *Kunnskap og kvalitet i ny kontekst: Sluttrapport fra Kunnskapsdepartementets strategiske forskningsprogram 2009-2011*. Oslo: NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning 2012 40 s. NIFU
- Sweitzer, H. F., & King, M. A. (2009). *The successful internship: Personal, professional, and civic development* (3rd ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole CENGAGE Learning.
- Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73, 393-401. doi:10. 1037/0021-9010.73.3.393
- Thune, Taran (2011) *Success factors in higher education – industry collaboration: a case study of collaboration in the engineering field*. In: *Tertiary Education and Management*, vol 17, No 1, pp. 31-50.
- Universitetet i Tromsø (2000) *Internship håndbok*. Norges fiskerihøgskolen, Universitetet i Tromsø.
- Vabø, Agnete & Rachel Sweetman (2011) *Praksisorienterte studietilbud. Eksempler fra ingeniørutdanning, markedsføringsfag, humanistiske og samfunnsvitenSenter for Karriere og Arbeidslivpelige fag*. NIFU-rapport 3/2011.
- Vabø, Agnete og Rachel Sweetman (2011) *Praksisorientert studietilbud*. Rapport 3/2011. Oslo: NIFU.

Young, D. S. & Baker, R. E. (2004). *Not-For-Credit Internships: How Do Students Apply and Build on What They Have Learned?* Presented at the Midwest Research-to-practice Conference in Adult, Continuing, Community and Extension Education, Northeastern Illinois University, Chicago, IL.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguider

Internship – Semistrukturert intervjuguide – Styringsgruppa

1. Kan dere innledningsvis si litt om hva som var den grunnleggende ideen bak etableringen av Internship?
2. Hvordan vil dere beskrive den overordna visjonen når det gjelder Internship – og hvordan inngår denne i Universitetet i Tromsøs overordna visjon?
3. I hvilken grad opplever dere at internship er forankra hos ledelsen ved Universitetet i Tromsø?
4. I hvilken grad opplever dere at Internship er forankra hos de ansatte ved Universitetet i Tromsø?
5. Kan dere si litt om hvordan dere generelt oppfatter det regionale næringslivets fortrinn og utfordringer – og hvilken rolle dere tenker at universitetet kan spille i denne sammenhengen?
6. Kan dere si noe generelt om hvordan samarbeidet mellom regionens næringsliv, offentlige myndigheter, Universitetet i Tromsø og andre FoU-institusjoner fungerer?
7. Kan dere si litt generelt om hvordan Universitetet i Tromsø arbeider for å sikre at det regionale næringslivet til en hver tid opplever kunnskapen og kompetansen som universitetet leverer som relevant?
8. I hvilken grad vil dere si at universitetet greier å forsyne landsdelen med kompetent arbeidskraft?
 - Hva med teknologitunge næringer knyttet f.eks. til den inntogende petroleumsindustrien?
9. Hva kan dere generelt si om regionens næringsliv når det gjelder å ansette akademisk arbeidskraft?
10. Opplever dere at internship-ordningen så langt har bidratt til å utvikle et tettere samarbeid mellom næringsliv, kompetanseinstitusjoner og offentlige myndigheter i regionen?
11. Har Internship-ordningen gitt universitetet større innsikt i, og bedre tilgang på, arbeidslivrettede problemstillinger?
12. Opplever dere at internship er en populær ordning blant studentene?
13. Får studentene uttelling i form av studiepoeng for deltakelse i Internship.
14. Har dere opplevd at internship gir økt læring gjennom at studentene bringer med seg praktisk forståelse tilbake til universitetet?
 - Hvordan søker dere eventuelt å utnytte dette i undervisningen ved universitetet?
15. Utover at studentene har praksis i virksomheter, hvordan søker dere å få til systematisk integrasjon av praksis i studiene?
 - Hvordan søker dere å få til systematisk integrasjon av teori i virksomhetene?
16. Hva slags rutiner finnes for evaluering og kvalitetssikring av internship – underveis og i etterkant?

- Hvordan har samarbeidet med Karrieresenteret fungert?

17. Hva er det dere anser som de største utfordringene for internship framover

18. Hva er det dere anser som de største mulighetene for intenship?

Internship – Semistrukturert intervjuguide – Karrieresenteret

1. Kan dere innledningsvis si litt om hva som var den grunnleggende ideen bak etableringen av Internship?
2. Hvordan vil dere beskrive den overordna visjonen når det gjelder Internship – og hvordan inngår denne i Universitetet i Tromsøs overordna visjon?
3. Hvordan opplever dere at internship er forankra hos ledelsen ved Universitetet i Tromsø?
 - Hvordan forholder styringsgruppa seg til dere som aktør?
4. Hvordan opplever dere at Internship er forankra hos de ansatte ved Universitetet i Tromsø?
5. Kan dere si litt om hvordan dere generelt oppfatter det regionale næringslivets fortrinn og utfordringer – og hvilken rolle dere tenker at universitetet kan spille i denne sammenheng?
6. I hvilken grad vil dere si at universitetet greier å forsyne landsdelen med kompetent arbeidskraft?
 - Hva med teknologitunge næringer knyttet f.eks. til den inntogende petroleumsindustrien?
7. Hva kan dere si om barrierer i forhold til å få regionens næringsliv til å ansette akademisk arbeidskraft?
8. Opplever dere at internship-ordningen så langt har bidratt til å utvikle et tettere samarbeid mellom næringsliv, kompetanseinstitusjoner og offentlige myndigheter i regionen?
9. I hvilken grad opplever dere at dere når virksomheter innen forskjellige bransjer med Internship?
10. Stiller dere noen spesielle krav til virksomhetene for at de skal få være med i ordningen?

Om studenter

11. Opplever dere at internship er en populær ordning blant studentene?
 - Mange søkere per stilling?
12. Hvordan fungerer dette at studentene må be om permisjon fra studiene for å delta i Internship i forhold til lånekassen?
 - Hva slags utslag får dette i forhold til studieprogresjon?
13. Hvordan kvalifiserer studentene seg for å delta i Internship?
14. Hvordan vil du beskrive studentene dere når med Internship?
 - I hvilken grad opplever dere at Internship når studenter som har ulike kompetanse og representerer ulike fagområder?

15. Hvilke kriterier er det dere legger til grunn når dere velger ut studenter som skal delta? (motivasjon, akademiske resultater, personlig egnethet).
16. Kan dere beskrive prosessen med å rekruttere studenter til Internship og de ulike virksomhetene?
17. Får studentene uttelling i form av studiepoeng for en fullført Internship-periode?
18. Hva slags rutiner finnes for evaluering og kvalitetssikring av internship – underveis og i etterkant?
19. Hvordan søker dere å sikre at arbeidsoppgavene som studentene skal utføre er relevante og passer til studieprogrammet.
20. Hva er de formelle kravene til studentene for at de skal få godkjent en internship-periode? (evaluering, rapport, foredrag)
21. Foretas det bedriftsbesøk mens studentene er i internship?
 - Er det noen fra bedriftene som besøker dere?
22. Er det deres inntrykk at virksomhetene er mottakelige for at studentene bidrar med innspill, fersk kunnskap og nye ideer når de er i internship?
23. Hvor mange samarbeidsavtaler er det så langt inngått mellom student, virksomhet og Universitetet i Tromsø siden ordningen startet?
 - I kontrakten står det noe om håndtering av utfordringer. Har dere opplevd slike situasjoner? Hvem tok kontakt? Hva skjedde? Hvordan fikk man evt løst situasjonen?
24. Har dere noen foreløpig oversikt over hvorvidt Internship har bidratt til at studenter får eller søker jobb i Tromsø eller i regionen etter endt utdanning?
25. Har dere oversikt over hvor stor andel av studentene som har vært i Internship som har skrevet eller skriver mastergradsoppgave i samarbeid med bedrift?
26. Hvordan arbeider dere med å formidle erfaringer fra Internship til ulike relevante aktører?
27. Hva er det dere anser som de største utfordringene for internship framover?
28. Hva er det dere anser som de største mulighetene for intenship?

Internship – Semistrukturert intervjuguide – Virksomheter

(Be innledningsvis om at informant forteller litt om virksomheten og egen funksjon)

1. Hvor mange studenter har dere hatt i Internship siden ordningen startet?
 - Ca. hvor lenge og hvor stor stillingsprosent?
2. Opplever dere å ha kunnet tilby studentene relevante arbeidsoppgaver i løpet av studentenes internship-opphold?
 - Har dere noe inntrykk av hvordan studentene selv har opplevd dette?
 - Har dere spesifiserte arbeidsoppgaver for studenten på forhånd, eller er dette noe som går seg til underveis? Hvor detaljert setter dere det opp? (Kan vi se et eksempel?)
3. Har studentene i internship hatt en fast kontaktperson/mentor i virksomheten?
4. Hva har event. vært disse kontaktpersonenes viktigste oppgaver?
 - Er det noe system for å gi studentene hyppige tilbakemeldinger på det de gjør når de er i praksis?
 - Hvordan søker dere å legge til rette for at studentene reflekterer over det de skal gjøre, det de gjør og det de har gjort?
 - Er det noe system som bidrar til at studentene får variasjon i arbeidsoppgavene mens de er i praksis?
 - Et system som tilbyr studentene progresjon i vanskelighetsgrad når det gjelder arbeidsoppgaver?
 - Hvor mye frihet og ansvar kan og bør man gi studentene mens de er i internship?
5. Hvordan vil dere beskrive de aktuelle studentgruppens egenskaper, kompetanse og motivasjon når de kommer i internship?
 - Opplever dere at studentene som kommer er godt forberedt? (kjennskap til virksomheten, faglig, etisk osv.)
 - Har studentene som kommer etter din oppfatning realistiske forventninger til perioden?
6. På hvilken måte vil du si at studenter som er/har vært i praksis hos dere representerer en ressurs for virksomheten?
 - Opplever dere at studentene har bidratt med fersk kunnskap eller nye perspektiver som har vært nyttige for virksomheten?
7. Hvilket utbytte har virksomheten ellers hatt av å ha studenter i internship?
8. Hender det ofte at dere ønsker et videre samarbeid med studentene i etterkant av internship-oppholdet?

- Eventuelt på hvilken måte?
9. Hva var bakgrunnen for at dere i utgangspunktet ønsket å være med i internship-ordningen?
10. Har ordningen innfridd forventningene?
- Er ordningen med avtaleperioden gjelder i tre år (jf. kontrakten) gunstig? Hvorfor / hvorfor ikke? (gjelder ikke Sjømatrådet)
11. Vil du si at internship-ordningen har hatt, eller kan få, noen betydning for profilering av, og nyrekruttering til, virksomheter i regionen?
12. Har du inntrykk av at aktuelle virksomheter i regionen kjenner til ordningen?
13. Har dere deltatt på internship-samlinger i regi av Universitetet i Tromsø?
- Hvis ikke deltatt – hvorfor?
 - Hvis deltatt – hvordan opplevde dere samlingen(e)?
14. Hvordan vil du beskrive samarbeidet med Karrieresenteret ved Universitetet i Tromsø?
15. Hvordan vil du generelt beskrive Universitetet i Tromsø når det gjelder rollen som samfunnsaktør og støttespiller for regionalt næringsliv? Har du et eksempel?
16. Hvordan vil du generelt beskrive samarbeidet i regionen mellom næringsliv, offentlige myndigheter og FoU-institusjoner?
17. Har virksomheten fått knyttet nærmere bekjentskap eller nettverk gjennom internship-ordningen med:
- studenter,
 - andre virksomheter
 - Universitetet i Tromsø?
18. Bør internship-ordningen fortsette – og hvordan kan den eventuelt forbedres?
- Har det vært noen utfordringer der dere måtte kontakte Karrieresenteret? Hvorfor/hvordan ble det løst?
19. Ønsker virksomheten å ta inn flere studenter i Internship?
- Hvorfor / hvorfor ikke?

Internship – Semistrukturert intervjuguide – Studenter

1. Hva slags fag/studieprogram studerer dere/har dere studert ved Universitetet i Tromsø?
2. Hvordan og hvorfor ble dere interessert i å delta på internship-ordningen?
3. Hvor jobbet/jobber dere i internship-perioden?
 - Hva slags stillingsprosent hadde dere i perioden?
4. Når startet dere i Internship-oppholdet og hvor lenge varte perioden?
5. Mange av dere har måttet be om permisjon fra studiene for å delta i Internship – hvordan fungerer dette i forhold til lånekassen?
 - Hva slags utslag får dette i forhold til studieprogresjon?
6. Er det noen bestemte arbeidskrav knyttet til Internship-periode? (Rapport, evaluering, presentasjon e.l.)
7. Får dere uttelling i form av studiepoeng for deltakelse i Internship?
8. Hvordan opplevde dere søknadsprosessen i forhold til ansettelsen i virksomheten?
 - Var det stor konkurranse om plassene?
9. Hvordan opplevde dere oppfølgingen fra Universitetet i Tromsø/ Karrieresenteret i løpet av internship-perioden?
10. Har dere deltatt på internship-samlinger i regi av Karrieresenteret?
 - Hva omhandlet eventuelt disse?
 - Opplevde dere samlingene som nyttige – hvorfor/hvorfor ikke?
 - Kunne dere hatt større utbytte dersom samlingene hadde vært lagt opp annerledes / hatt et annet innhold?
 - Eventuelt hvordan?
11. Har dere deltatt på jobbsøkerkurs eller veiledning i regi av Karrieresenteret?
12. Hvordan vil dere beskrive forholdet til veileder/mentor i internshipperioden? (ang. f.eks. opplæring, oppfølging, samarbeid)
13. Hvordan opplevde dere arbeidsoppgavene i internshipperioden i forhold til relevans, vanskelighetsgrad og progresjon? (event. snakke litt rundt dette.)
14. Var arbeidsoppgavene i henhold til det som var avtalt på forhånd i arbeids- og trepartskontrakt?

15. Hva vil dere si er det viktigste dere har lært gjennom internship-oppholdet?
16. Opplevde dere at virksomheten dere arbeidet i var åpen for innspill og ny kunnskap?
 - Hvordan har dere opplevd det å skulle bruke teoretisk kunnskap i praktisk arbeid?
17. Hva opplevde dere som de største utfordringene i løpet av oppholdet? (spørre litt rundt teori-praksis-utfordringer)
 - Har dere opplevd økt læring gjennom å bringe praktisk forståelse tilbake til universitetet?
 - Har Internship-perioden gitt dere større innsikt i, og bedre tilgang på, arbeidslivrettede problemstillinger?
 - Har dere opplevd noen utfordringer i perioden der dere hadde behov for kontakt med Karrieresenteret? Hvorfor/hvordan gikk det?
18. Har dere knyttet nye nettverk i løpet av oppholdet – i så fall fortell?
 - Hvilken betydning tenker dere eventuelt at dette nettverket kan få for deres videre karriere?
19. Er det noen forskjell når det gjelder hvordan dere vurderer forholdet mellom arbeidsliv og studier før og etter internship-perioden?
20. Kan dere tenke dere et videre samarbeid med virksomheten dere jobbet i?
 - I så fall på hvilken måte (jobb, bachelor-/masteroppgave, annet)?
21. Har internship-perioden gjort at dere har fått et endret syn når det gjelder arbeidsmulighetene som finnes i Nord-Norge enn dere hadde før?
22. Ser dere for dere å jobbe i landsdelen etter endt utdanning?
23. Hva vil dere trekke fram som spesielt positivt med internship-perioden?
24. Er det noe som har vært mindre positivt med ordningen?
25. Er det etter deres mening noe som kan gjøres for at internship-ordningen kan bli enda bedre?
 - Er det f.eks. noe Universitetet i Tromsø/ Karrieresenteret eller virksomheten kunne ha gjort annerledes i sin oppfølging av dere?

Vedlegg 2

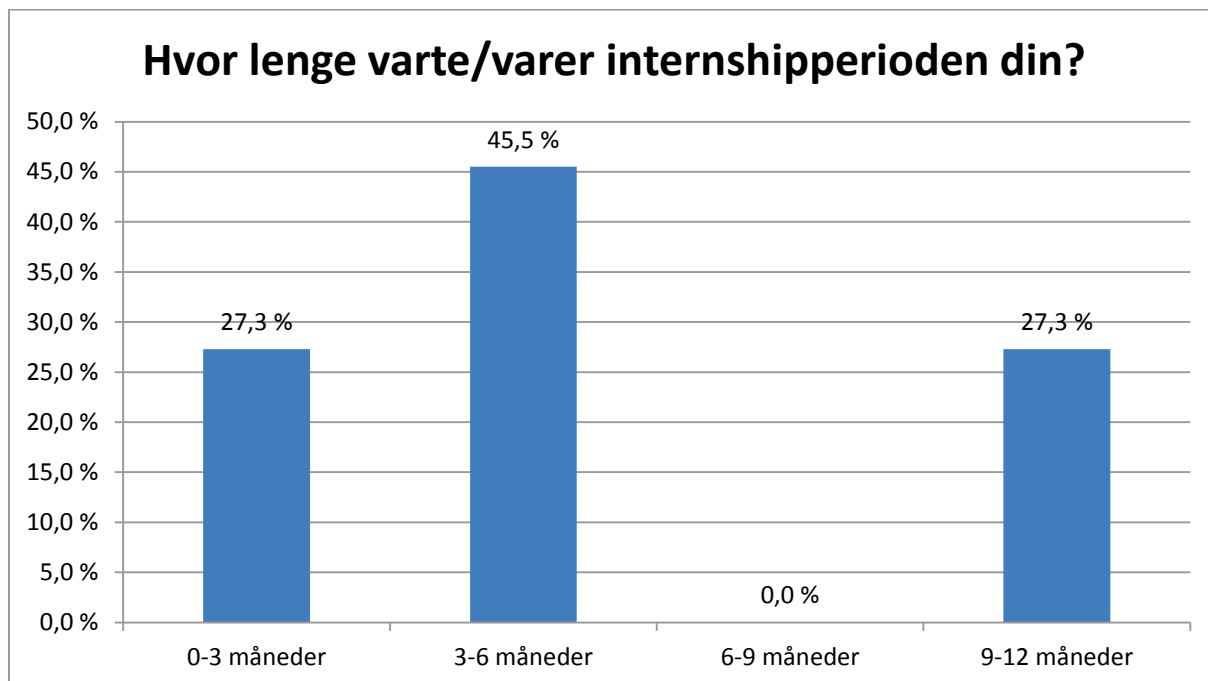
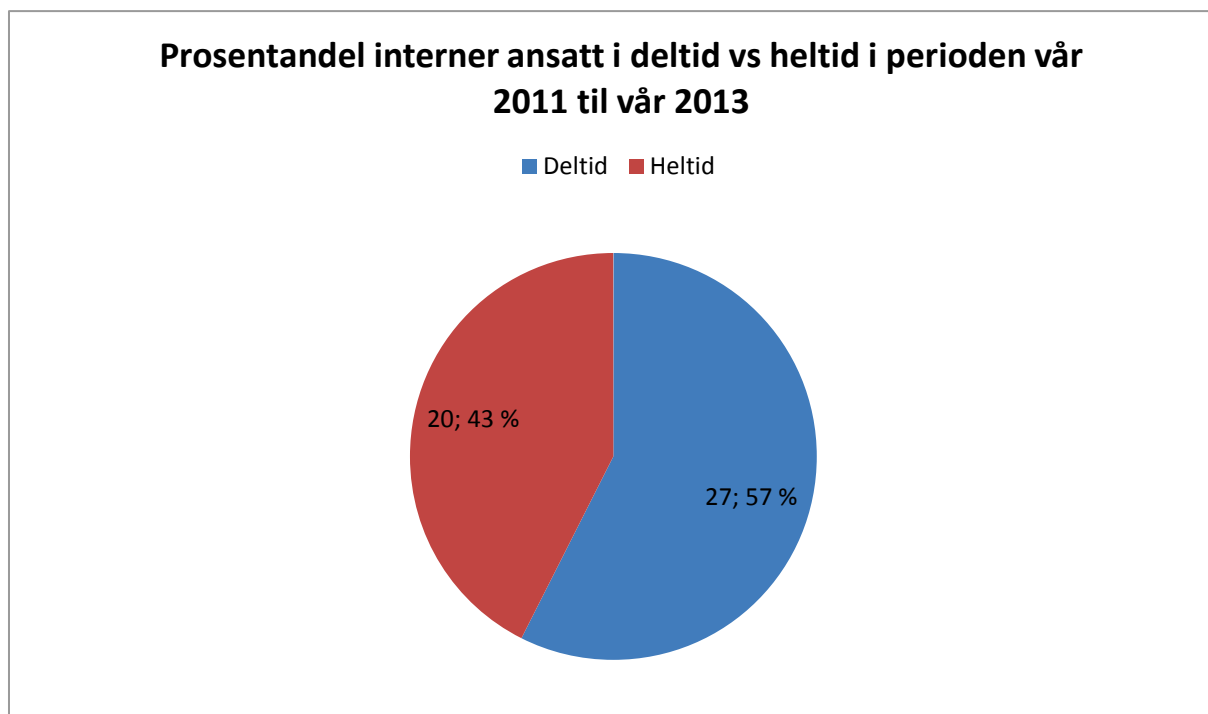


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012



Basert på statistikk fra Universitetet i Tromsø/SKA til og med per april 2013

Vedlegg 3

Forhandle fram Internship

- Prosjektet må formidles til nye bransjer i næringslivet. Informasjon om Internship og innsatsområder må kartlegges.
- Prosjektet henvender seg direkte til bedrifter. Her må informasjon spres og behov og ønsker som bedriftene har må kartlegges.
- Kvalitetssikring av arbeidsoppgaver i bedrift må sikres. Arbeidsoppgaver må være relevante og passe til studieprogrammene.

Utllysning av Internship blant studenter

- Internship må markedsføres og gjøres kjent blant studenter på de ulike fakultetene. Dette kan gjøres via eget interaktivt nettsted, e-post og/eller elektronisk oppslagstavle.
- I de tilfeller det er aktuelt at en vitenskapelig ansatt skal inngå i samarbeidet, må arbeidsoppgaver godkjennes av disse.

Samarbeidsavtaler

- Søkere må kvalitetssikres slik at det er kvalifiserte studenter som blir presentert for bedriftene.
- Interesserte studenter godkjennes på bakgrunn av akademisk resultat, motivasjon og personlig egnethet. Aktuelle studenter deltar på CV- kurs og intervjuutredning som arrangeres av Universitetet i Tromsø.
- Samarbeidsavtaler skal inngås mellom arbeidsgiver, student og Universitetet i Tromsø. Det er viktig at samarbeidet forankres hos de ulike partene og at de ulike rollene og ansvar er avklart.
- Ansvarsforholdet mellom Universitetet i Tromsø og arbeidsgiver må avklares. Bedrifter midlertidig ansetter student i Internship perioden. Her må avtaleverk (for eksempel forsikring) som er brukt i pilotfasen testes ut og kvalitetssikres av kompetent personell ved Universitetet i Tromsø.

Avtaleverk

- Rutiner for permisjon fra studiet for å delta i Internship må utvikles. Studieavdelinger ved de ulike fakultetene må følge samme retningslinjer og avtaleverk slik at praksisen er lik på hele universitetet. Dette er for å sikre at studenter og næringslivet får lik kvalitet og behandling ved deltakelse på Internship. Internship må tilpassene en rekke studieprogram og det må avklares om det skal være faste lengder og startperioder for Internship i løpet av året.
- Problemstillinger som er aktuelle for utenlandske studenter må løses. En rekke studenter må få utvidet oppholdstillatelsen og få innvilget arbeidstillatelse dersom de skal delta i Internship. I pilotfasen kontaktet Norges fiskerihøgskole Utenriksdepartementet (UD) i hvert enkelt tilfelle for å avklare de nevnte forholdene. Dette er for ressurskrevende og klare retningslinjer må utvikles i samarbeid med og UD.
- En rekke studenter vil be om permisjon fra studiene for å delta i Internship. Da vil studenten få økte kostnader i forbindelse med renter påløpt i perioden på lån hos Statens lånekasse for utdanning. Dette er fordi deltakelse i Internship per i dag ikke kvalifiserer til rentefritak hos Statens lånekasse for utdanning. For å få en god løsning på dette kreves det endringer i dagens regelverk som må godkjennes av Stortinget. Problemstillingen må prosjektet arbeide systematisk med.
- Per i dag finnes det ikke akkreditering for "Ikke akademiske" poeng ved Universitetet i Tromsø i dag. Det er ønskelig at deltakelse i Internship blir inkludert i vitemålet slik at arbeidserfaringen blir verdsatt på en god måte. I pilotfasen ved Norges fiskerihøgskole fikk studentene et diplom etter deltakelse. Dette er ikke godt nok.

Oppfølging i Internship perioden

- Rammeverk for oppfølging av bedrift og student i avtaleperioden må videreutvikles med utgangspunkt i arbeid gjort i pilotfasen ved NFH. Rutiner for midtveis evaluering, møter og uforutsette situasjoner, som for eksempel ved uenigheter mellom student, bedrift og Universitetet i Tromsø, må etableres.
- Verktøy for evaluering, godkjenning og publisering av arbeidsrapport og evalueringer må utvikles.

- Videre må verktøy for å evaluere arbeidsgivers erfaringer og nytte av Internship lages. Her kan man ta utgangspunkt i retningslinjer laget i pilotfasen ved NFH og tilpasse dem det nye prosjektet. Det kan være aktuelt å etablere et nettbasert forum slik at det kan dette kan gjøres interaktivt.

Spredning av resultat

- Erfaringsutveksling er særlig viktig etter et slik type prosjekt. Vi ønsker å løfte Internship, som går mot en fast ordning, til å inspirere og motivere til nye ideer og tanker, ved å arrangere en konferanse med tema "Samarbeid mellom næringsliv og universitet". Her er det aktuelt å dele resultat fra prosjektet og inspirere andre universitet og miljø på nasjonalt plan. Det vil også være aktuelt å lære av andre institusjoner eller prosjekt som har samme ønske om å øke samarbeidet mellom næringsliv og lærestedet, men som gjør dette ved hjelp av andre tiltak.
- Studenter er viktige ressurser som brukes til å spre resultat fortløpende gjennom hele prosjektet. Studenter forplikter seg til å holde foredrag, stille til intervju i media, dele erfaringer med næringsliv (møter, konferanser) og blogging på nett.

Vedlegg 4

Studentenes ansvar:

Studenten skal i Internship:

- Utføre arbeidsoppgavene i henhold til denne kontrakten og arbeidsavtale med xxx
- Avklare en eventuell studiepermisjon med sitt institutt
- Representere Universitetet i Tromsø på en positiv og best mulig måte
- Delta på internshipsamlinger med Universitetet i Tromsø i løpet av internshipperioden
- Bidra til å løse eventuelle problemer som måtte oppstå i internshipperioden
- Svare på evaluering fra Universitetet i Tromsø etter endt Internship
- Etter forespørsel og avtale holde foredrag/presentasjon om Internship på Universitetet i Tromsø

Arbeidsgivers ansvar:

Xxx skal:

- Gi studenten nødvendig veiledning for å gjennomføre arbeidsoppgavene i henhold til arbeidsbeskrivelsen
- Påse at arbeidsplassen og arbeidsutførelsen er i henhold til lover og avtaler i arbeidslivet
- Delta på internshipsamling sammen med student og representant fra Universitetet i Tromsø i løpet av internshipperioden
- Kontakte Karrieresenteret ved eventuelle uoverensstemmelser med studenten
- I de tilfeller der arbeidspraksisen ikke er en integrert del av studiet, skal bedriften tilby studenten en arbeidskontrakt med fastsetting av lønn og arbeidsoppgaver. Denne kontrakten skal også gjøre at studenten forsikres på lik linje med øvrige ansatte hos xxx
- Svare på evalueringsskjema om internshipordningen fra Karrieresenteret
- Stille seg disponibel til å svare på en ekstern evaluering av internshipordningen
- Gi studenten en arbeidsattest etter endt Internship

Universitetet i Tromsøs ansvar:

Universitetet i Tromsø skal:

- Forberede studenten og xxx på internship
- Bidra til et godt samarbeid mellom xxx og student
- Opprettholde jevnlig kontakt med student og xxx gjennom perioden der studenten er i internship
- Gi råd, støtte og informasjon til student og xxx ved behov og bidra til et godt samarbeid
- Arrangere samlinger for studenter og virksomheter som har inngått avtaler om Internship
- Sørge for gjennomføring av evaluering etter endt Internship

Vedlegg 5

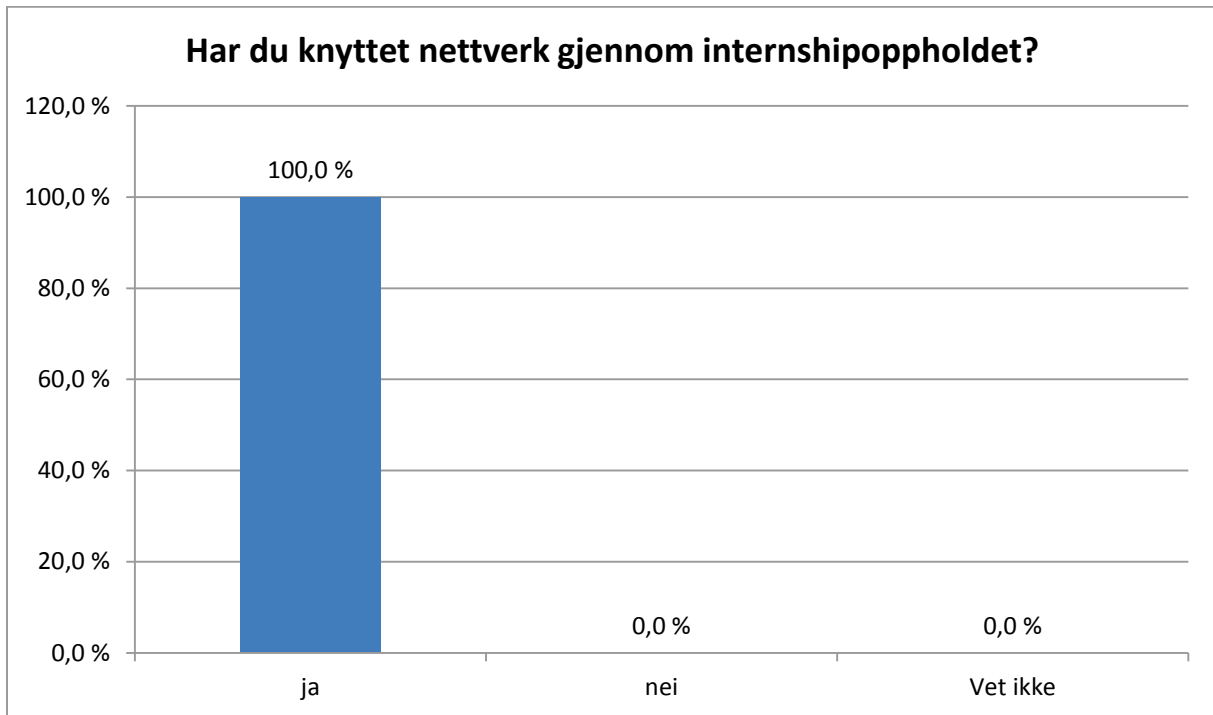


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

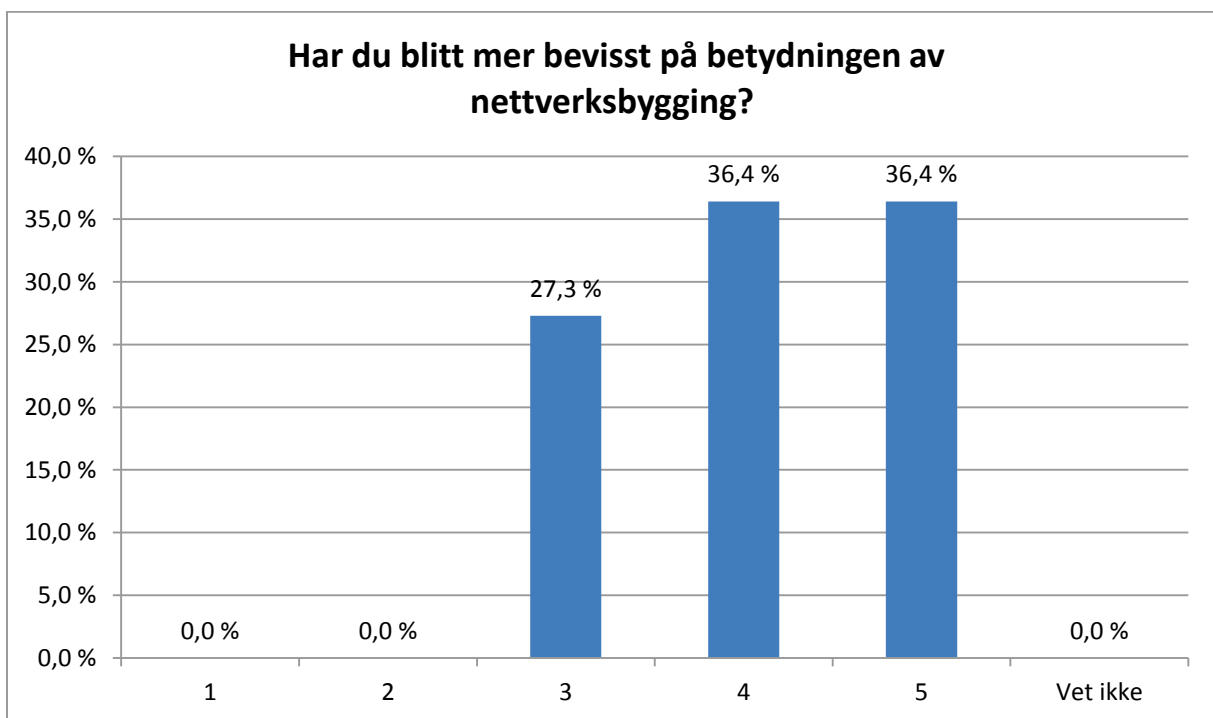


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Vedlegg 6

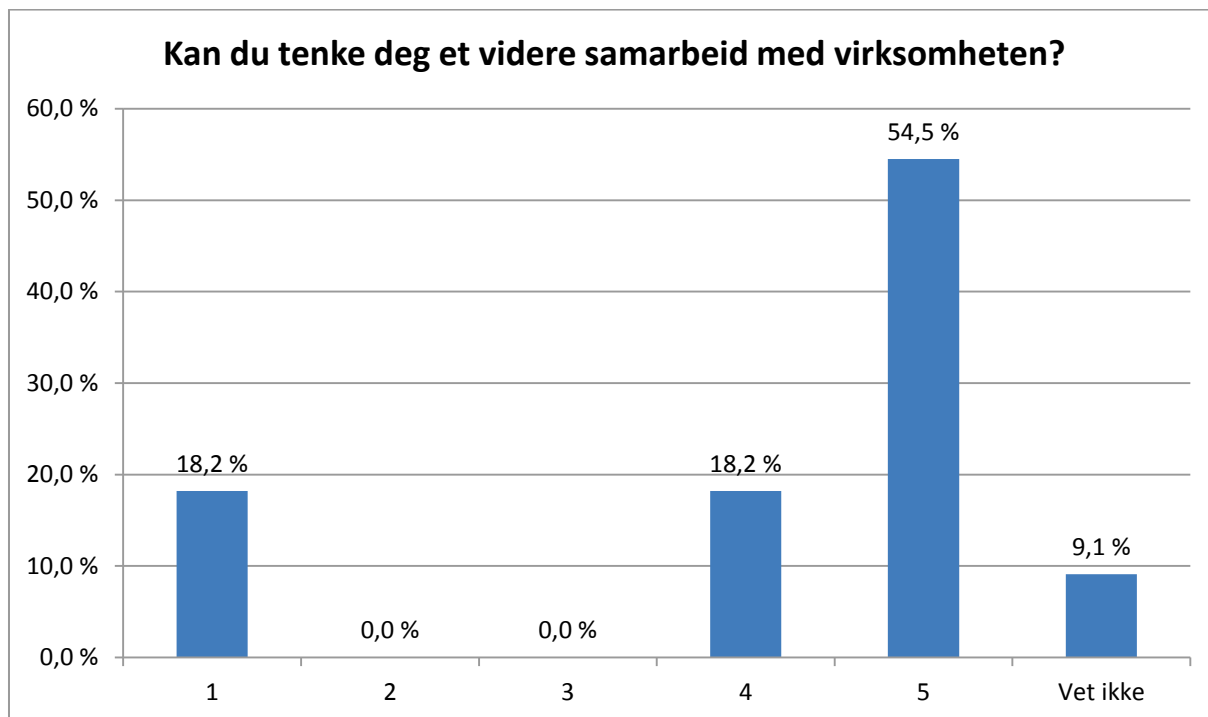


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

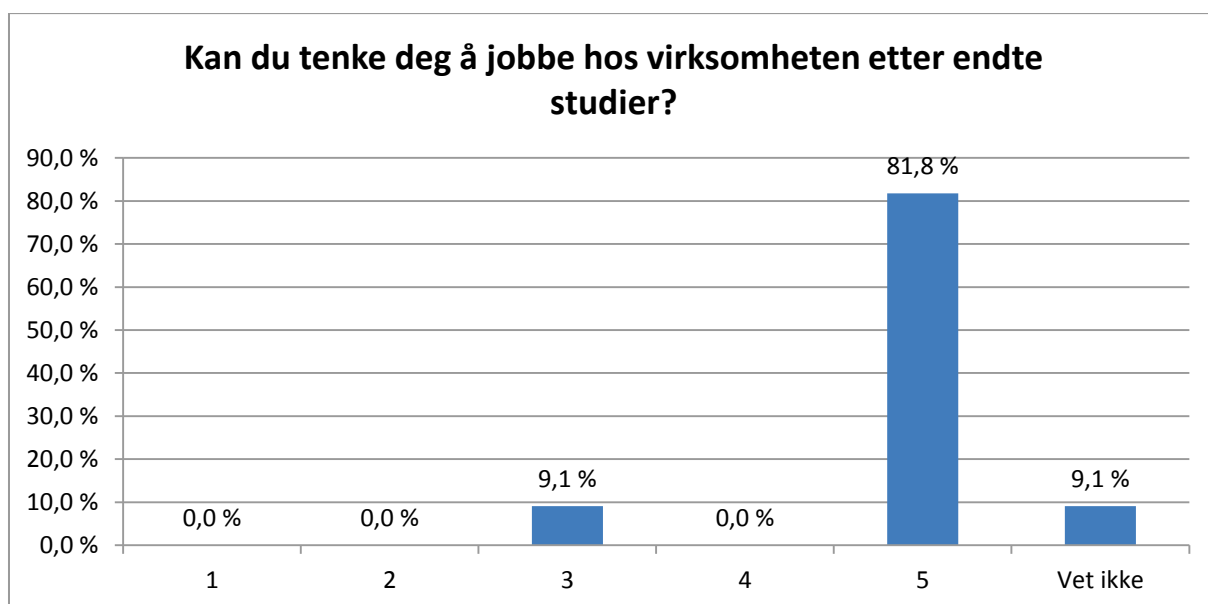


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Vedlegg 7

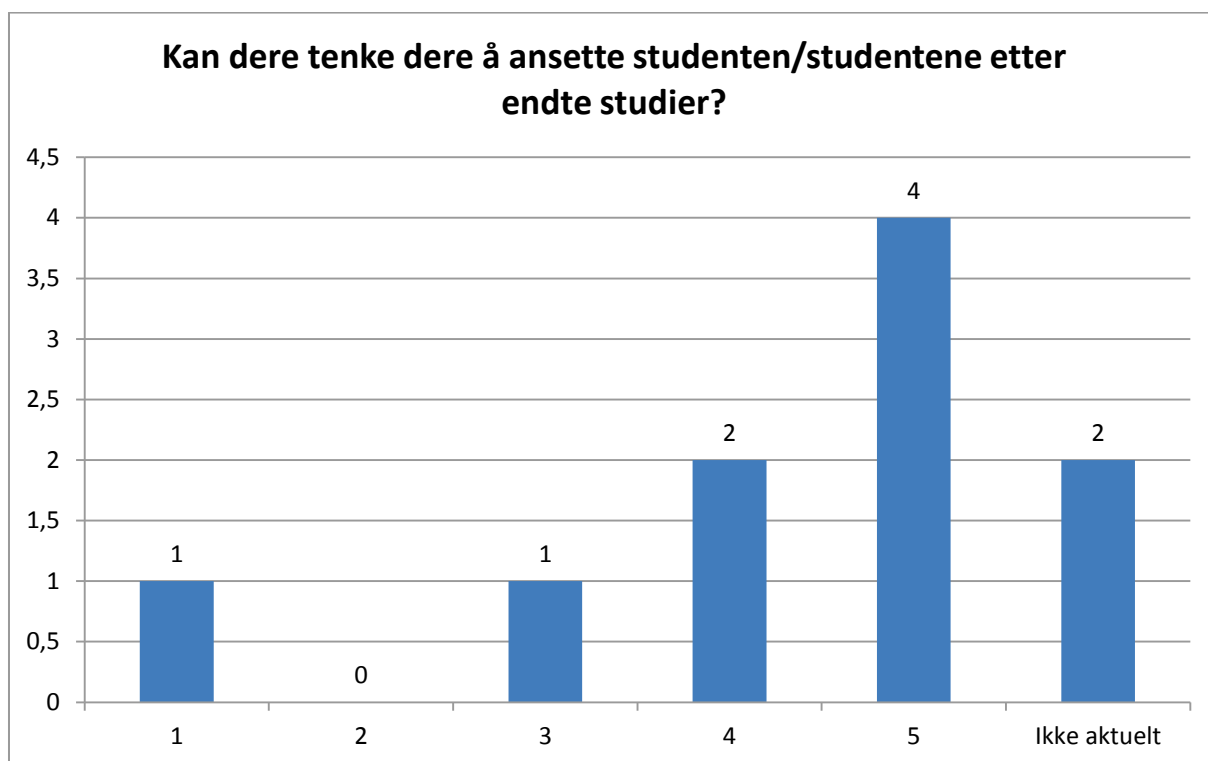


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

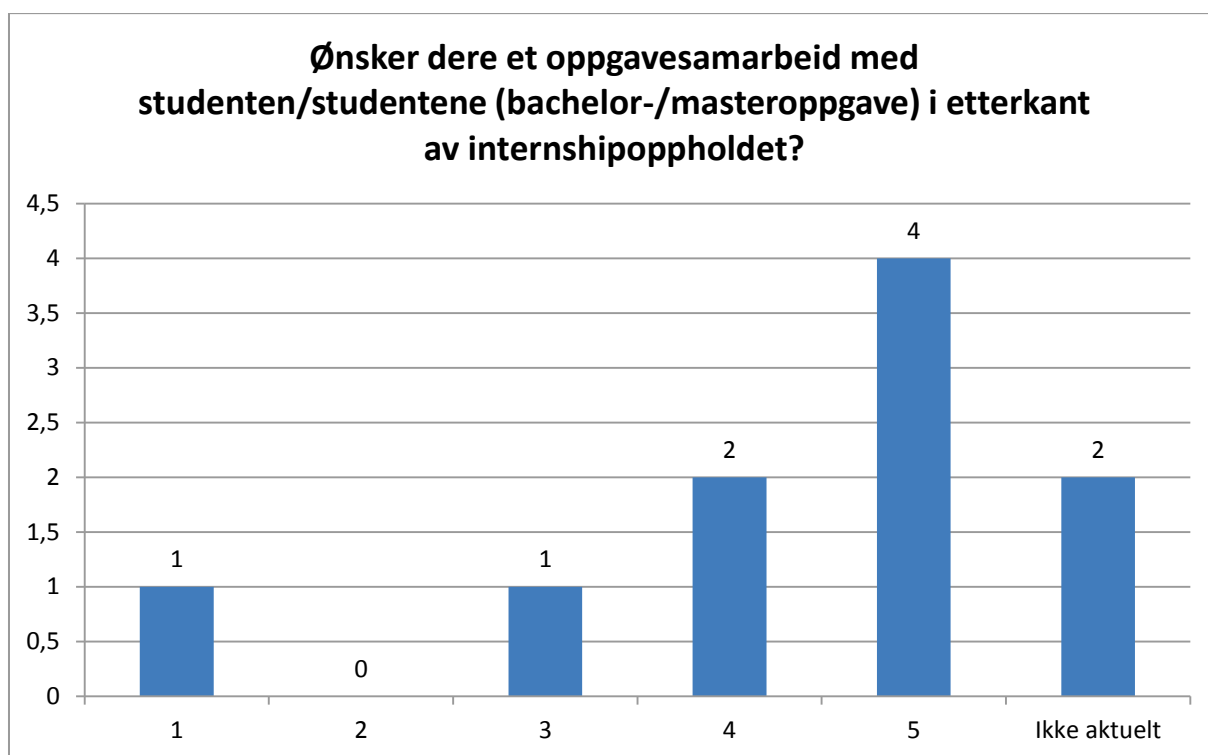


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Vedlegg 8

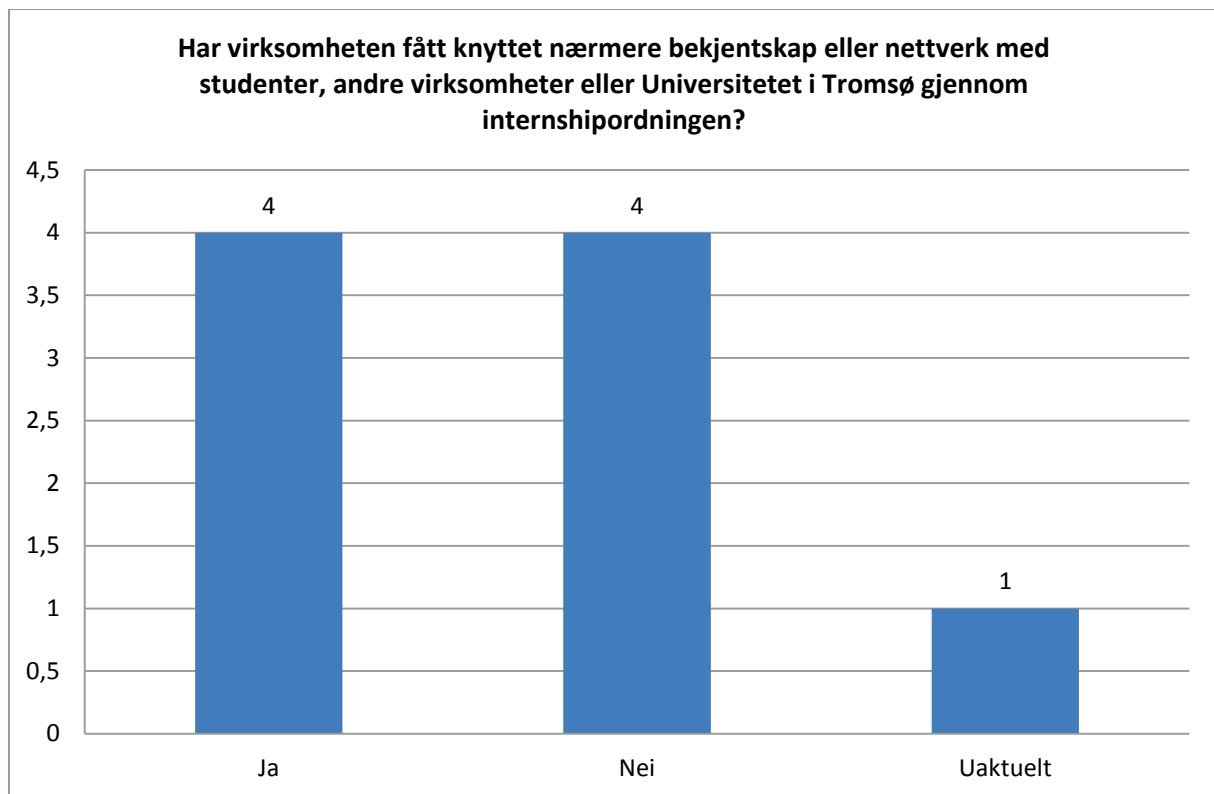


Diagram basert på QuestBack-evaluering for Internship gjennomført av Universitetet i Tromsø i 2012

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no