

Utvikling av emnet BINT3005 Internship i økonomi og ledelse

Terje Berg

Førsteamanuensis, *NTNU Handelshøyskolen, Norges Teknisk-Naturvitenskaplige Universitet*, 7491
Trondheim, Norge, terje.berg@ntnu.no

SAMMENDRAG

Denne rapporten er et ledd i gjennomføringen av Uniped. Den studerer hvordan et nytt emne, Internship i økonomi og ledelse, er iverksatt og potensielt kan videreutvikles slik at ønsket om «praksisrelevans» følger side om side med pedagogisk og fagspesifikke standarder for et universitet. Grunntanken bak emnet er å stimulere til kritisk tenkning for å bli en økonom, samt legge til rette for livslang læring gjennom å forstå hva erfaringslæring er. Sentralt i utviklingen av emnet er å innhente synspunkter fra studenter, kolleger, forskningen samt egne erfaringer. Dette er kombinert med en spørreundersøkelse som triangulerer studentenes og virksomhetens oppfatning av årets gjennomføring av emnet. Emnet evalueres meget godt. Resultatene skal tolkes med varsomhet, men det er uansett opparbeidet et rammeverk for kontinuerlig utvikling av emnet. I tillegg kan den beskrevne innfallsvinkelen være til generell inspirasjon til utviklingen av andre emner.

Nøkkelord

Emnedesign | Erfaringslæring | Terskelbegreper | Pragmatisk konstruktivisme

1. Innledning

Målet for denne rapporten er å beskrive etableringen, iverksettingen og den videre oppfølgingen av et nytt emne ved NTNU Handelshøyskolen, *Internship i økonomi og ledelse*. Prosjektet vil ha et element av aksjonsforskning (Remenyi, Williams, Money, & Swartz, 1998) i den forstand at emnet gjennomføres for første gang vinteren 2024, og det vil gjøres tiltak hånd i hånd med det foreliggende prosjektarbeidet som er et ledd i utdanningen ved Uniped. Forfatteren er emneansvarlig og den som gjennomfører emnets ulike undervisningsmoduler, inkludert studentveiledning. Det primære med dette fortsettelsesprosjektet er å likevel starte byggingen av et fundament for vedvarende kvalitetssikring og utvikling av emnet. Hovedformålet med denne rapporten er å bidra til en systematisk utvikling av et spesifikt emne spesielt, men også å vise hvordan denne systematikken kan generaliseres og anvendes i andre emner. Dermed vil rapporten bidra til et umiddelbart kunnskapsgrunnlag som anvendes allerede i den første gjennomføringen av emnet, samtidig som den bidrar til den akkumulerte kunnskapsmengde om denne typen emner.

Bakgrunnen for rapporten er etableringen av *et nytt emne for NTNU Handelshøyskolen*. Internship innen økonomi/administrasjon er intet nytt i Norge; det har vært tilbudt ved andre handelshøyskoler i over 15 år. Ved NTNU Handelshøyskolen har emnet oppstått dels som et svar på konsistent svak score (relativt sett) på studiets opplevde praksisrelevans, og da særlig muligheten til å jobbe med prosjekter i samarbeid med arbeidslivet¹. Det har ikke blitt tilbudt tidligere som en kombinasjon av manglende faglige ressurser og manglende tro på læringsutbyttet fra et slikt emne. Forfatteren tilhørte ikke denne gruppen², og ble gitt grønt lys til å etablere emnet i forbindelse med friggitt undervisningskapasitet. Det er imidlertid ikke gitt at selv om undertegnede har en grunnleggende *tro* på de læringsmessige positive konsekvenser av emnet, at det faktisk vil gi læring for studentene. Denne rapporten vil heller ikke kunne konkludere med emnets læringsutbytte, men den skal altså legge til rette for en systematisk inngang til, og oppfølging av, emnet slik at det etter 2-3 gjennomføringer kan gis et vitenskapelig svar på det faglige utbyttet.

Med dette som utgangspunkt, vil denne rapporten rettledes av følgende spørsmål: *Hvordan utvikle et praksisemne på en måte som sikrer studentene læring på universitetsnivå³?*

Metodisk er dette å anse som en fenomenologisk hermeneutisk analyse (Smythe, Ironside, Sims, Swenson, & Spence, 2008). Dette innebærer at vi erkjenner at det konkrete case vi studerer, påvirkes av den kunnskapen vi allerede har om fenomenet, og når vi møter fenomenet har vi muligheten til å beskrive det. I dette tilfellet møtet mellom teori og praksis. Når vi så beskriver fenomenet er det et steg inn i framtiden, det vil si en ønsket tilstand for det konkrete emnet. De tidligere erfaringer kan alle gi ulike forståelsesmåter, og det blir en spenning mellom fortid og fremtid (Smythe et al., 2008). Ved å ta utgangspunkt i den fremgangsmåten som beskrives av Brookfield (1995), vil erfaringene trianguleres mellom studentenes, kollegers, og egne erfaringer – samt forskningen på området. Dette muliggjør økt troverdighet av de funn og tiltak som foreslås (Lincoln & Guba, 2005). I sin tur vil innsikten fra disse fire perspektivene danne grunnlag for en spørreundersøkelse blant studentene og virksomhetene de har arbeidet i. Slik opparbeides det et rammeverk for løpende formativ evaluering basert på de fire perspektivene (360-graders evaluering) og summativ evaluering basert på studentenes perspektiv og det ekstra introduserte i form av virksomhetenes (og dermed en 180-grader evaluering). Syntesen av den formative og summative evaluering skal presumptivt bidra til kontinuerlig sikring og utvikling av studentenes læringsutbytte. Denne innfallsvinkelen, å blande kvalitativ og kvantitativ metode (*mixed-methods*, se for eksempel Johnson, Onwuegbuzie, & Turner, 2007), bidrar ytterligere til å forsterke dens pålitelighet.

Emnet bygger på en forskningsretning innen økonomistyring kalt pragmatisk konstruktivisme (Nørreklit, Raffnsøe-Møller & Mitchell, 2016). Dette handler om en erkjennelse om at det økonomisk/administrative fagområdet er en sosial konstruksjon. Ved å anvende lærebøkene

¹ https://www.studiebarometeret.no/no/student/studieprogram/1150_b%C3%B8a-trondheim/

² Forfatterens doktoravhandling hadde for eksempel tittelen *Business Control in a Theory-Practice Perspective*.

³ «på universitetsnivå» er inkludert da internship innimellom, for så vidt i lett humoristisk tonelag, presiseres at skal være noe mer enn «arbeidsuka på ungdomsskolen».

tradisjonsbundne viten i praksis, etableres en pragmatisk sannhet. Det er videre et underliggende episteme at verden er kompleks («alt henger sammen med alt»), volatil (betydelig endringstakt), tvetydig (uklare årsak-virkningssammenhenger) og med betydelig innslag av usikkerhet. Dette er også kjent som *VUCA* (Bennis & Nanus, 1985)⁴.

I neste avsnitt beskrives emnet og den tenkning det bygger på, deretter presenteres funn fra samtaler med kolleger, studenter, forskning på området, samt eget ståsted. Det påfølgende avsnittet viser funn fra en spørreundersøkelse blant studentene og virksomhetene som var involvert i emnet dette semesteret. Deretter drøftes de funn som er gjort med tanke på emnets fortsatte utvikling, før rapporten konkluderes.

2. Kontekst

Det aktuelle emnet er på 15 studiepoeng, og var ved første gjennomføring forbeholdt studenter med studierett til NTNU Handelshøyskolens 5-årige integrerte siviløkonomutdanning. Dette endres til også å innbefatte studenter i Handelshøyskolens 3-årige bachelorprogram. Emnet kan velges i vårsemesteret i studiets tredje år. Det består av tre samlinger ved Handelshøyskolen. I tillegg skal studentene arbeide i en virksomhet i 210 timer det aktuelle semesteret, og skrive en prosjektoppgave basert på en problemstilling utviklet i samarbeid med arbeidsgiver. Det blir gitt to timer veiledning på oppgaven. Den skal presenteres i siste samling, hvorefter det er to uker til innleveringsfristen. Emnet vurderes Bestått/Ikke bestått. Studentene må selv skaffe arbeidsgiver, og emnet er følgelig ikke obligatorisk; det er et valgemenne. Virksomhetene må forplikte seg til å dedikere en mentor som følger opp studentene i jobbsituasjonen.

Ved gjennomføringen vinteren 2024 er det seks studenter som har valgt emnet. Imidlertid var det ved denne første gjennomføringen kun 15 studenter som hadde mulighet til å velge det. Vinteren 2025 vil dette øke til om lag 150 studenter, og det er ikke usannsynlig at antallet som velger emnet vil øke. Uansett hvor mange som velger å følge det, skal emnet være vitenskapelig forankret, både hva pedagogisk fundament og vitenskapelig innhold angår. Det ble presentert for potensielle studenter og arbeidsgivere som et emne som skal bidra til at man forstår teori gjennom å anvende den i praksis, og praksis forstått gjennom konkrete arbeidsoppgaver i privat, offentlig eller frivillig sektor. Videre ble det presentert som å være en bro mellom utdanning og praksis og dermed være en pilar i kunnskapsutviklingen (Mitchell, 2002). Emnet skal være studentdrevet, handlingsdrevet og bidra til entreprenørskap ved at studentene ser etter muligheter, håndterer *VUCA* og handler deretter.

Da emnet ble utformet høsten 2023, var emnets fundament at det skal stimulere til kritisk tenkning for å bli en økonom, dvs. en person som er utstyrt med mer enn utelukkende fagspesifikke kunnskaper (Barnett et al., 2001) og en som forstår «det underliggende spillet» (Perkins, 2006). Målet ble uttrykt å være transformativ læring (Mezirow, 1997) ved å gjøre som en økonom. Det skap påpekes at det ikke er en rett frem øvelse verken å definere hva det vil si å være en økonom, ei heller å gjøre som en økonom. En studie fra Tyskland⁵ (Frühauf & Retzmann, 2016) om finansiell kompetanse (*financial literacy*) viser at dette i seg selv ikke har en omforent forståelse, og når man i tillegg trekker inn dannelse (i mangel av et bedre begrep for *Bildung*), kan man som underviser risikere et solid mageplask. Både hva man skal kunne og hvordan være, vil særlig være farget av hva emneansvarlig legger i begrepene, og dermed forståelsen av økonomisk *Bildung*. Idéen er likevel at dette skal gjøre studentene beredt, men ikke nødvendigvis forberedt⁶ til yrkeslivet. Denne tenkningen tar utgangspunkt i den kunnskap som er akkumulert om terskelbegreper (Meyer & Land, 2006). Rent praktisk er opplegget basert på erfaringslæring (Kolb, 1984), som i sin tur skal kunne danne grunnlag for livslang læring. Erfaringslæring ble i denne sammenheng forstått å være «en prosess der kunnskap utvikles gjennom de

⁴ Allerede for cirka 2500 år siden uttalte Euripides at «forandring fryder», og Heraklit at «allting forandres, intet består». Det kan derfor settes spørsmålstegn ved om verden er så mye mer i endring her vi står akkurat nå.

⁵ Takk til Dagrun A. Aa. Engen for å henlede oppmerksomheten til denne artikkelen!

⁶ Distinksjonen *beredt vs. forberedt* kan synes finmasket. Med beredt menes en erkjennelse av at noe kommer til å skje, men man vet ikke hva. Å være forberedt betyr forarbeid til noe kjent. Takk til Leif M. Hokstad for bevisstgjøring rundt denne forskjellen.

erfaringene man tilegner seg. Kunnskap er et resultat av kombinasjonen av å tilegne seg og omforme erfaringer» (Kolb, 1984, s. 41). I vår konkrete sammenheng kan dette illustreres på følgende måte:

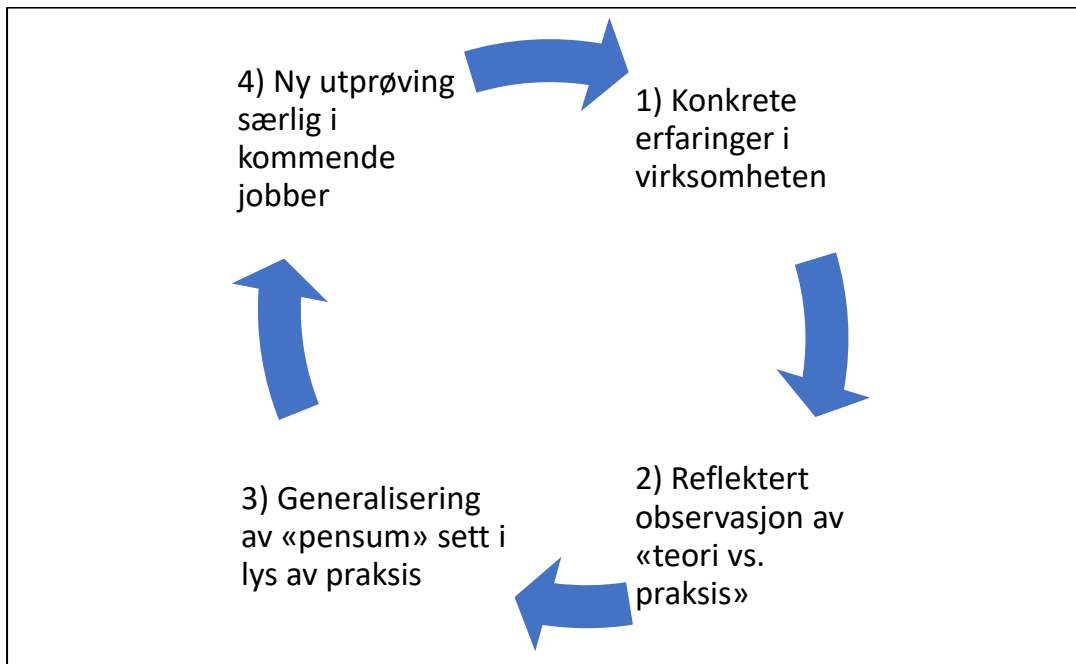


Fig. 1. Erfaringslæring i Internship i økonomi og ledelse

Modellen for erfaringslæring i emnet ble presentert for studentene i første samling og ble ledsaget av ulike verktøy de enten i første eller andre samling skulle utstyres med, slik at læringen presumptivt skulle muliggjøres etter intensjonen. Helt konkret handlet dette om:

- 1) Å være en økonom, med utgangspunkt i et hierarki angitt av London Leadership Academy (Hokstad, 2019) og Det etiske navigasjonshjulet (Kvalnes & Øverenget, 2012).
- 2) Hvordan lære teori fra praksis (Irgens, 2021). Her ble det gitt en introduksjon til hva teori kan være, med vekt på induktiv læring (Remenyi et al., 2002).
- 3) Litt om læring illustrert ved Blooms (1956) læringshierarki, dybde- og overflatelæring (Marton & Säljö, 1976), samt terskelbegreper (Meyer & Land, 2006).
- 4) Hvordan «lese» en organisasjon med vekt på kultur (Schiefløe, 2021).
- 5) Selvledelse (Erichsen, Solberg & Stiklestad, 2018).

Andre samling handlet om:

- 1) Strukturert problemløsning
- 2) Akademisk skriving
- 3) Presentasjonsteknikk
- 4) Erfaringsoverføring mellom deltagerne

Hovedtyngden falt på strukturert problemløsning og presentasjonsteknikk. Det ble brukt tid til erfaringsutveksling og refleksjon rundt den praksis studentene hadde så langt i semesteret. Akademisk skriving ble nedtonet.

Mellom samling 1 og 2 og 2 og 3 foregikk det faglig veiledning, mens det fra samling 3 til innlevering av prosjektoppgaven var ment at selvrefleksjon skulle finne sted. På denne måten er intensjonen at det skal foregå «*messy journeys back, forth and across conceptual terrain*» (Cousin, 2006). Ut over dette, berøres ikke den konkrete gjennomføringen i auditoriet. Figur 2 under illustrerer hvordan dette var tenkt praktisert:

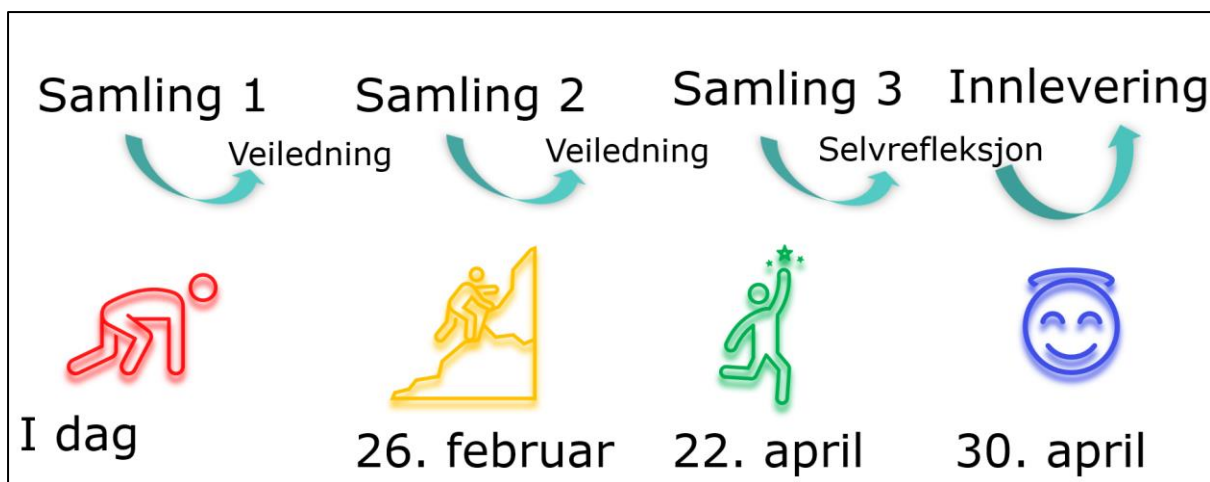


Fig. 2. Emnets intenderte dynamikk

3. Kvalitativ gjennomgang av fire perspektiver (ex ante)

I dette avsnittet presenteres funn fra samtaler med studenter, kolleger, hva litteraturen sier og hva jeg selv reflekterer rundt emneopplegget (Brookfield, 1995). Denne datainnsamlingen ble foretatt medio januar 2024. Ved å studere dette samspillet som en helhet vil fokus verken bli utelukkende studenten eller underviseren (Cousin, 2010). *Det skal bemerkes at det ikke ble fulgt en streng, metodisk protokoll for datainnsamling.*

3.1 Studentenes perspektiv

Det ble ved oppstarten av emnet gjennomført en forventningsavklaring blant de seks aktuelle studentene, herunder hvorfor de hadde valgt akkurat dette emnet. (Sistnevnte var betimelig, all den tid to av dem i utgangspunktet ikke kjente til emnet, den ene trodde sågar søknaden som ble sendt gjaldt et lønnet internship). Gjennomgående var det at oppstartsseminaret forhåpentligvis skulle gi dem et økt innblikk i hva det faktisk innebærer å skulle lære av praksis, og også hvordan studiet anvendes i virksomhetene. I tillegg ønsket man å bli bedre kjent med potensielle yrker de kan være aktuelle for som ferdige kandidater. Det ble også uttrykt et håp om at man lærte seg selv bedre å kjenne; de ulike styrker og svakheter man måtte ha som arbeidstaker. Oppstartsseminaret avsluttet med en evaluering av dagen, og gjennomgående ble det uttrykt at man var satt bedre i stand til å møte opp første dag hos arbeidsgiver. Dette i form av at det var skissert generelle forventninger arbeidsgivere har til nye arbeidstakere, samt at det var gitt praktiske tips til hvordan «lese» organisasjonskultur for å unngå at man, etter egen opplevelse, trækker i salaten. I tillegg at det var gitt innføring i jobbsystematikk ved en faglig gjennomgang av selvledelse.

3.2 Kollegenes perspektiv

Jeg har gjennomført samtaler/intervjuer med fire kolleger. Dette er instituttleder (Informant 1), Nestleder Utdanning (Informant 2), Studieprogramleder (Informant 3) og Studieveileder (Informant 4). Ingen fikk muligheter til å forberede seg til samtalen, med de fordeler og ulemper dette innebærer. Utgangspunktet for samtalen var det generelle, men fundamentale spørsmålet: *Hvorfor skal vi i det hele tatt tilby internship?* I tillegg ble det i ulik grad diskutert hva innholdet for seminarene burde være. Det var en unison tilbakemelding at internship er noe vi *må* ha. Innfallsvinklene var noe ulike. Fra studieveileders side, som også har erfaring fra NTNU Karriere, ble det påpekt at det ikke bare var viktig, men et helt essensielt emne. Desto mer håndfaste ting vi kan gi studentene, desto bedre. «Et internship gir et mer korrekt bilde på arbeidslivet (enn hva underviser og studieveiledere kan gi), og bidrar til en viktig realitetsorientering. I tillegg gir det dannelse så vel som utdanning» (Informant 4). De øvrige informantene vektla at dette er noe som etterspurt av arbeidslivet, og at det for oss som en handelshøyskole er sentralt å ha kontakt med (lokalt) arbeidsliv. Kjernen i dette er en etterspørselsdrevet tilnærming i form av at studietilbudet «må» tilpasses samfunnets krav. På den annen side uttalte to av respondentene at det å gi noe til samfunnet er en del av samfunnsoppdraget vårt som handelshøyskole ved et universitet. Det ble også pekt på at det ligger en nedside i å være etterspørselsdrevet: «De senere

år har det kommet forventninger til at studiet skal være gjennomsyret av bærekraft, digitalisering, internasjonalisering, entreprenørskap og altså arbeidslivsrelevans. Det er da en fare for at kjernen i utdanningen vår fortrenses» (Informant 2). Det ble også pekt på at interaksjonen med arbeidslivet vil kunne gi nyttige tilbakemeldinger i den løpende utviklingen av studieprogram og emner (Informant 3).

Fra samtlige informanter ble studentperspektivet påpekt. Dels at et internship potensielt ville kunne øke de konkrete kandidatenes «employability», og at det å sjonglere mellom teori og praksis er noe av kjernen ved en handelshøyskole. Dessuten ble det pekt på at studentene får en mulighet til å teste ut hva de (ikke) vil arbeide med fremover. Emnet åpner også for læring om hva det vil si å være arbeidstaker, og det «vil kunne innebære metalæring ved at de lærer mer enn fag» (Informant 1). Dette er på linje med hva Informant 4 tok opp: Læringen starter ikke ved semesterstart, men semesteret før, når man skal skrive CV, søknad, kontakte arbeidsgiver, gjennomføre jobbintervju, samt skrive motivasjonsbrev til instituttet. En av informantene mente også at det ville være en vinn-vinn-situasjon for alle parter ved at studentene kan fremvise konkret arbeidserfaring, virksomhetene både kan redusere tiden de benytter til opplæring av kandidater samt sikre seg gode kandidater hvor det per nå er kamp om hodene, og for instituttet vil summen av dette kunne bedre omdømmet.

Hva faglig innhold angår, lå det i sakens natur at ingen av informantene hadde detaljert kunnskap om dette, men noen generelle betraktninger ble gjort. Fra studieveilederen ble det sagt at dette kunne han si mer om etter endt emne, basert på studentenes opplevelser med emnets totalitet. Med karriereveilederhatten på, kommenterte han betydningen av å bidra til at studentene skal forstå hva de har lært, slik at de kan formidle sin egen kompetanse når de skal søke jobb. Instituttlederen mente emnet burde starte med en presentasjon av det faglige fundamentet. Nestleder utdanning pekte på at emnet måtte ivareta visse faglige kriterier som forsvarte tildelingen av studiepoeng, og mente det ble gjort ved at det er krav til skriving av prosjektoppgave basert på den akademiske skriving som kan forventes i studiets tredjeår. Studieprogramlederen mente emnet muliggjorde et forsømt område innen studieprogrammet, nemlig muntlige presentasjoner og refleksjoner.

3.3 Utvalgt litteraturperspektiv

Det ligger i sakens natur, gitt de rammene som en skissert for denne prosjektoppgaven, at det ikke vil foretas en omfattende litteraturgjennomgang. Det kan dermed bli et skjevt utvalg som typisk vil kunne understøtte forfatterens syn. Jeg har søkt å finne fagfelleverderte artikler som studerer studentenes, virksomhetens og universitetets utbytte av internship.

Generelt finner man i publiserte artikler en overvekt av artikler som støtter hypotesene som testes (og tilsvarende for kvalitative studier). Så også her: Gault, Leach & Duey (2010) finner i en survey fra USA at studenter som har gjennomført internship i regi av universitetet får sin «employability» økt. Dette bekreftes også av en studie fra Portugal (Silva, Lopes, Costa, Seabra, Melo, Brito & Dias, 2015). En østerriksk studie (Bernsteiner & Schlögl, 2016) studerer i hvilken grad en sentral intensjon ved internship oppfylles, nemlig kunnskapsoverføring fra virksomheten til studenten. De vektlegger særlig taus kunnskap. Dette muliggjøres særlig i form av kontinuerlig kommunikasjon med den utplasserte studenten. Det ble også forsterket når studenten måtte levere midlertidige rapporter og gjøre presentasjoner av den jobben som ble utført. En studie av norske sosiologistudenters arbeidspraksis (Pavlova, 2022), finner på sin side at dette bidrar til å utvikle arbeidsidentitet og praksisfelleskap.

Internship sett fra arbeidsgivers perspektiv er blant annet studert av Kroon & Franco (2022) og Maertz, Stoeberl & Magnusson (2014). Begge studiene hevder at også arbeidsgiveren vil ha nytte av internshipstudenter, men peker imidlertid på utfordringer. For eksempel er mange arbeidsgivere positive til å engasjere studenter da de ser det som en samfunnsplikt, uten å ha et bevisst forhold til hva de selv ønsker å sitte igjen med. Dessuten er det vanskelig for dem å opprettholde kontakten med universitetet i det øyeblikk studenten er ute (Kroon & Franco, 2022). Dermed mister virksomheten en jevn strøm av ideer fra universitetet. Maertz et al. (2014) finner på sin side at en bedrift som Facebook (nå Meta), har stort utbytte av internship som rekrutterings- og talentutviklingsarena. Imidlertid klarer man ikke å realisere det fulle potensialet i ordningen. Forfatterne av studien anser imidlertid det som en mulighet og ikke en trussel, og at internship kan utvikles til å bli en strategisk kapabilitet (Teece, Pisano & Shuen, 1997) som kan gi virksomheten konkurransefortrinn. Maertz, Stoeberl & Marks (2014) oppsummerer de mange fordeler som er angitt i litteraturen om internships for de ulike involverte

interessenter; studenter, arbeidsgivere og universitet. Den viktigste fallgruven de finner, er når det ikke er samsvar mellom arbeidsgivers og studenters forventninger særlig til arbeidsoppgaver. Maelah, Mohamed, Rami & Aman (2014) presiserer i sin survey blant 160 regnskapsstudenters internship betydningen av tilbakemeldinger fra alle tre interessenter, dvs. studentene, virksomhetene og underviserne, for å sikre emnets kvalitet og læringsutbytte. McMillan & Overall (2016) på sin side, studerer hvilken innfallsvinkel man har til komplekse problemstillinger ved ulike amerikanske og europeiske MBA-program. De hevder at internships i begrenset grad bidrar til å øve opp ferdigheter i løsningen av komplekse problemstillinger da kandidatene stort sett blir satt til å løse «enklere» oppgaver.

3.4 Mitt eget perspektiv

På dette stadiet av prosjektet vil mine egne refleksjoner komme i en spesiell kategori. Det er de tanker jeg har gjort det siste året før oppstart som ligger til grunn for emnet slik det er iverksatt. Arbeidet med nærværende prosjekt er tenkt å bidra til systematisk refleksjon rundt emnet. Jeg redegjør derfor i det følgende for det ståsted jeg har for oppbyggingen av emnet. Drøftingen av tiltak i neste avsnitt vil i imidlertid være en del av bevisstgjøringen rundt hvordan egne refleksjoner i samspill med de øvrige perspektiver kan bidra til emnets kvalitet.

Jeg velger å tro at jeg tar utgangspunkt i et sosiokulturelt læringssyn (Säljö, 2001). Videre bygger det på egen forskning knyttet til studenters læring (Berg & Erichsen, 2014; Berg, 2015a; Berg 2015b; Berg, Erichsen & Hokstad, 2016; Berg, 2017; Berg & Erichsen, 2017; Berg, Oddane & Lamøy, 2022; Berg & Lyngstadås, 2023). I tillegg har jeg 13 års erfaring som økonomisjef og konsulent fra før jeg gikk inn i akademia i 2008. Jeg har hatt, og har fortsatt styreverv i trøndersk næringsliv. Dette vil påvirke tenkningen min, men også slik at jeg kan gå i en bekreftelsesfelle mht. hva jeg mener studentene bør få av faglig påfyll fra Handelshøyskolen i emnet. I verste fall vil det også kunne påvirke hvilke arbeidsgivere og arbeidsoppgaver som godkjennes som ledd i internships.

4. Kvantitativ gjennomgang av to perspektiver (ex post)

Som et resultat av den systematiske gjennomgangen av de fire perspektivene over, ble det utarbeidet to spørreskjema som speilet hverandre. Det ene skjemaet ble utformet med studentene som respondenter for øyet, mens det andre skjemaet var beregnet på deres arbeidsgivere, dvs. virksomhetene. Spørsmålene er utformet slik at samme påstand besvares med utgangspunkt i de to ulike perspektivene. Se for øvrig Appendix for spørreskjemaets øvrige oppbygging og bruk av skala mv.

Tabell 1: Spørsmålsstillinger til studentene og virksomhetene

#	Studentene	Virksomhetene	Referanse
1	Jeg hadde nødvendige forkunnskaper for å gjennomføre internship hos min arbeidsgiver	Studenten(e) hadde nødvendige forkunnskaper for å gjennomføre internship hos oss	Kim, Kim & Bzullak, 2012; Khalil, 2015
2	Jeg har opplevd mine arbeidsoppgaver som relevante	Studentens/studentenes arbeidsoppgaver er relevante for utdanningen	Ross & Elechi, 2002
3	Jeg har opplevd mine arbeidsoppgaver som komplekse	Studenten(e) har blitt satt til å løse komplekse problemstillinger	McMillan & Overall, 2016
4	Internship har endret min evne til å reflektere over min utvikling som arbeidstaker	Internship hos oss har endret studentens/studentenes evne til å reflektere over egen utvikling som arbeidstaker	Læringsutbyttebeskrivelsen
5	Jeg har vist evne til å løse konkrete problemstillinger i arbeidssituasjonen	Studenten(e) har vist evne til å løse konkrete problemstillinger i arbeidssituasjonen	Læringsutbyttebeskrivelsen

6	Det var samsvar mellom de arbeidsoppgaver jeg så for meg og det jeg faktisk utførte	Det var samsvar mellom de arbeidsoppgaver vi skisserte før oppstart og det som studenten faktisk utførte	Maertz, Stoeberl & Marks, 2014
7	Jeg har fått regelmessige tilbakemeldinger på den jobben jeg har utført	Vi har gitt regelmessige tilbakemeldinger på den jobben studenten(e) har utført	Maelah, Mohamed, Rami & Aman, 2014
8	Jeg er nå mer trygg på at den kompetansen jeg har, er i samsvar med forventningene fra min første hovedarbeidsgiver.	Vi er trygge på at den kompetansen vi har tilført studenten/studentenes, er i samsvar med forventningene fra studentens/studentenes første hovedarbeidsgiver	Intervjuene
9	Jeg har økt min attraktivitet i arbeidsmarkedet som en følge av gjennomført internship	Kandidaten vil øke sin attraktivitet i arbeidsmarkedet som en følge av gjennomført internship	Kim, Kim & Bzullak, 2012
10	Jeg opplever å ha delt ny kunnskap med min arbeidsgiver	Vår virksomhet opplever å ha fått ny kunnskap som følge av internshippet	Læringsutbyttebeskrivelsen
11	Prosjektoppgaven jeg gjennomførte vil være til nytte for min arbeidsgiver	Prosjektoppgaven studenten gjennomførte vil være til nytte for vår virksomhet	Narayanan, Olk & Fukami, 2010
12	Alt-i-alt, hvor fornøyd har du vært med å gjennomføre internship som emne?	Alt-i-alt, hvor fornøyd har dere vært med å være arbeidsgiver for en kandidat som tar internship som emne?	Kundetilfredshet/Medarbeidertilfredshet, Narayanan, Olk & Fukami, 2010; Kim, Kim & Bzullak, 2012
13	Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale andre studenter å gjennomføre internship som emne?	Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale andre avdelinger hos dere og/eller andre virksomheter å være arbeidsgiver for en kandidat som tar internship som emne?	Kundelojalitet/Medarbeiderlojalitet
14	Hvor sannsynlig er det at du ville gjennomført internship på nytt basert på de erfaringer du har nå?	Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale andre avdelinger hos dere og/eller andre virksomheter å være arbeidsgiver for en kandidat som tar internship som emne?	Kundelojalitet/Medarbeiderlojalitet

Svarene kan sammenstilles i følgende figur:

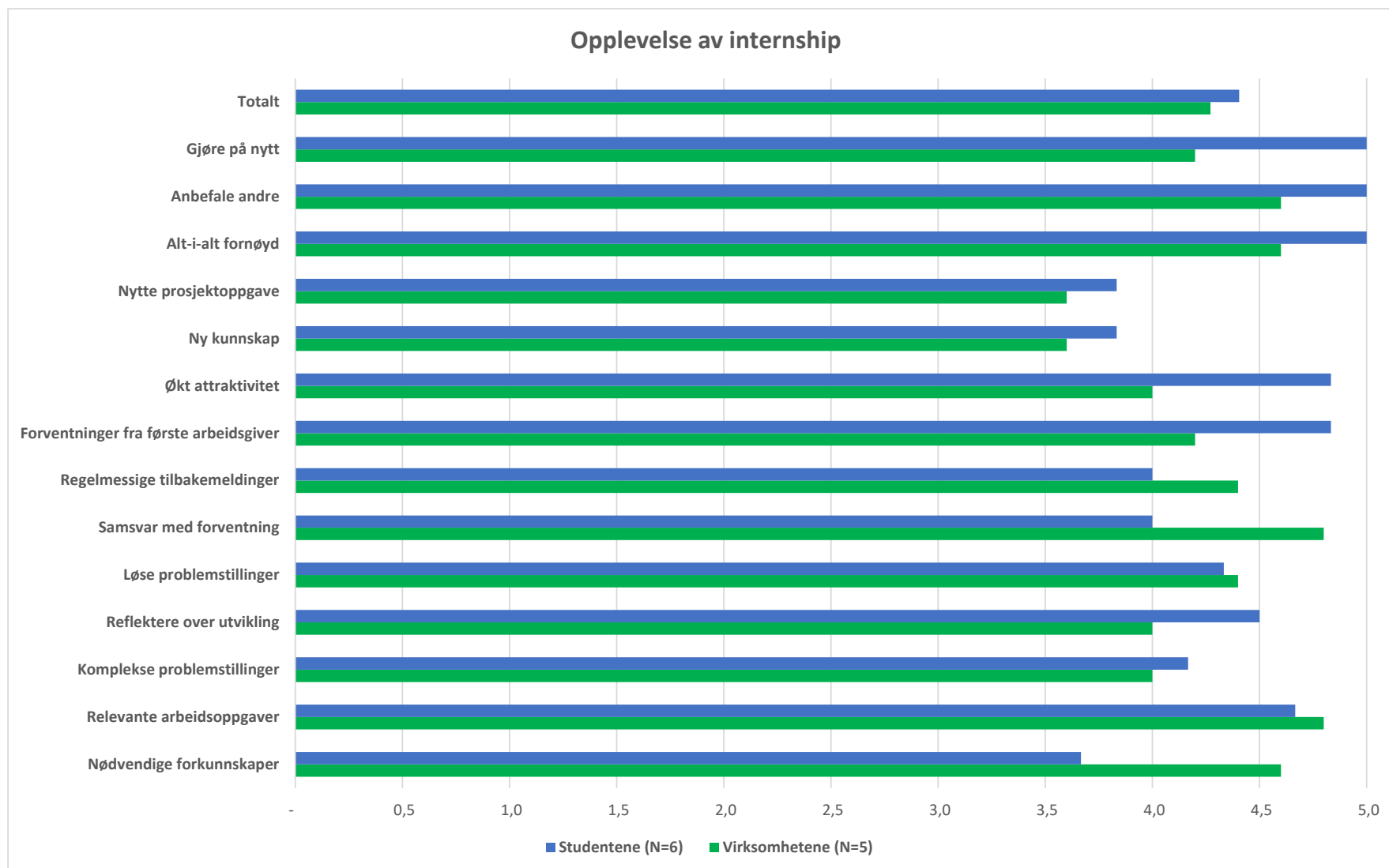


Fig. 3. Sammenstilling svar fra studentene og virksomhetene

Først og fremst må det påpekes at antall respondenter er svært lavt, og svarene kan ikke generaliseres ut over denne begrensede populasjonen. Hensikten har uansett vært å danne grunnlag for emnets kontinuerlige utvikling. Det vi likevel merker oss, er det er en nærmest unison samstemthet om emnets relevans. Studentene svarer i gjennomsnitt over alle spørsmålene med 4,4, mens for virksomhetene er det 4,3. Det er størst avvik mellom hva studentene mener de har av forkunnskaper (3,7) og hva virksomhetene mener de har av nødvendige forkunnskaper (4,6). Laveste score ble av begge gruppene gitt til opplevd nytte av prosjektoppgaven og opplevelsen av å tilføre/få tilført ny kunnskap.

Det ble til sammen gitt fire fritekstsvar. Av disse er følgende av særlig relevans: *«Tid er en viktig faktor når vi skal vurdere internship neste gang. Dessverre så er det knapt med tid, både fordi det er travelt her på jobb, men også fordi internship-perioden er relativt kort. Det er vanskelig for bedriften å få veldig bra utbytte av samarbeidet når det krever såpass mye av oss å ansette, følge opp, lære opp osv.»*

5. Drøfting av tiltak

Basert på de fire perspektivene som er gjengitt i avsnitt 3, er det noen tema som går igjen. Generelt er det mulig å kunne si at det er en rekke sammenfall mellom hva de fire perspektivene gir av svar på hvordan emnet kan videreutvikles for å sikre studentene læring på universitetsnivå. Basert på spørreundersøkelsen blant studentene og virksomhetene, kan vi også indikere et godt sammenfall i opplevelsene av emnet.

Det virker gjennomgående fra alle perspektiver at ulik teori skal kunne anvendes i praksis gjennom dette emnet. Dette betinger imidlertid en tydelig forventning til arbeidsgivere som ønsker våre kandidater. En slik avklaring må også være bevisst hva studentene faktisk er forventet å kunne på det aktuelle tidspunktet. Her må vi som universitet være nøkterne og ikke overambisiøse på våre studenters vegne. Virksomhetene rapporterer noe større grad av samsvar mellom skisserte og faktiske arbeidsoppgaver enn studentene. Dette behøver ikke bety annet enn at det er viktig læring for studentene å dekode hva en stillingsannonse faktisk innebærer.

Samtidig er det viktig å skissere at det skal være en viss grad av kompleksitet i de oppgavene som skal utføres. Undersøkelsen viser at både studenter og virksomheter opplever dette. Sett fra virksomhetenes side kan dette være et spørsmål hvor de overrapporterer, men enn så lenge studentene ikke opplever noe annet, kan det tyde på tilfredsstillende kompleksitet i arbeidsoppgavene. Systematisk innhenting av denne typen tilbakemeldinger fra studentene og virksomhetene etter hver gjennomføring, vil kunne bidra til at læringskontrakten⁷ som inngås mellom student, arbeidsgiver og NTNU er tilstrekkelig konkret med hensyn til arbeidsoppgaver, og at disse er i samsvar med forventet læringsutbytte. Dette vil også bidra til å sikre at studentene får læring innen de fag som utgjør kjernen av økonomisk/administrativ utdanning. Det vil også være et sentralt ledd i å avstemme studentenes og arbeidsgivernes forventninger.

Både studenter og kolleger uttrykker ønske om, og krav til, at emnet skal bidra til forståelse av hva det vil si å være arbeidstaker basert på den konkrete utdanningen. Et tiltak i denne sammenheng til kommende gjennomføringer, vil være å invitere en eller flere arbeidsgivere til oppstartsseminaret hvor de nettopp kan fortelle om hva som er viktig i deres virksomhet. Selvsagt vil dette være spesifikt for den konkrete virksomheten, men egen erfaring tilsier at dette typisk er generiske forventninger. I tillegg kan underviseren bringe temaet organisasjonskultur og taus kunnskap til bordet, og således bevisstgjøre virksomheten om at det vil ligge i studentenes læring elementer av fakta som tas for gitt. Undersøkelsen indikerte at studentene til en viss grad undervurderte sine forkunnskaper. Det var det i henhold til virksomhetene liten grunn til. I tillegg til å påpeke dette ved oppstart, inviteres virksomhetene til den avsluttende oppgavepresentasjonen. Dette vil kunne skjerpe studentenes motivasjon for å utføre en så god presentasjon som de har forutsetninger for, samtidig som de kan få bekreftelse på gjennomført

⁷ Denne er ikke omtalt tidligere i teksten. Den inneholder som det til dels fremgår av nærværende setning, studentens og arbeidsgiverens ansvar og plikter samt de arbeidsoppgaver som skal utføres i perioden. Læringskontrakten skal godkjennes av instituttet.

prestasjon. Et slikt opplegg med å invitere virksomhetene både til oppstart og avslutning, vil også kunne forsterke koblingen mellom virksomhetene og universitetet både ved at virksomhetene trekkes tettere inn i kunnskapsutviklingen samt skape motivasjon for å engasjere kandidater fremover. Dermed vil bevisstheten øke rundt type arbeidsoppgaver som bør tilbys, samt mer vedvarende samarbeid for kunnskapsutvikling. Basert på undersøkelsen er dette det punktet hvor det relativt sett ble gitt dårligst score. Det ligger antagelig i sakens natur at det er begrenset hvor absolutt ny kunnskap en virksomhet vil oppleve å bli tilført i løpet av 210 timer fra en 3-årsstudent. Likevel vil dette være et punkt å følge opp. Virkemiddelet vil høyst trolig være å systematisere utviklingen av problemstilling gjennom økt fokus på den faglige veiledningen.

Et viktig virkemiddel for å kunne sette ord på egen kompetanse, samt forstå hvordan man lærer teori av praksis, vil kunne angripes fra to ulike innfallsvinkler: For det første, vil det i andre og tredje samling være hensiktsmessig å gjennomføre en strukturert runde med erfaringsutveksling og refleksjon. Dette vil stille store krav til underviseren slik at det blir en strukturert gjennomgang hvor gode poenger ikke blir hengende i luften. Om dette gjennomføres på en god måte, vil det kunne være en begynnelse for å muliggjøre vedvarende refleksjon som verktøy for læring. Et supplement kan være å legge inn et obligatorisk avsnitt i prosjektoppgaven hvor det skal redegjøres for hvordan man redegjør for tilpassingen av «læreboken» til både problemstillingen de har arbeidet med samt også sett i lys av de konkrete arbeidsoppgavene man har hatt. En slik refleksjon kan også bidra til at studentene vil oppleve å kjenne seg selv bedre ved at de kan oppøve evnen til å sette ord på styrker og svakheter særlig i måten man jobber på og hva man «kan». Med fare for å gape over for mye og overvurdere hvor mye som kan legges inn i enkeltstående refleksjoner, kan dette også være av betydning for å utvikle arbeidsidentitet i form av å bli en økonom. Likevel åpner en noe mer systematisert faglig veiledning for å forfølge dette sporet.

Underliggende for utviklingen av emnet, ligger et åpenbart ønske (og krav) til å kombinere praksisrelevans med vitenskapelig forankring. I denne sammenheng vil systematisk evaluering slik det er gjennomført og skissert her kunne sikre at emnet til enhver tid bygger på et faglig rammeverk.

6. Handlingsplan

I første del av dette prosjektet ble følgende handlingsplan utarbeidet:

Tabell 2: Handlingsplan del 1

#	Hva	Hvorfor	Kategori	Når
1.	Forberede Samling 2	Justere utformingen basert på de refleksjoner som er gjort	Understøtte læringsprosess og læringsinnhold	Februar 2024
2.	Fortsette litteraturstudier	Sikre at det ikke er gjort et skjevt utvalg av argumenterende litteratur	Datainnsamling	Februar - april 2024
3.	Utarbeide spørreskjema og intervjuguide	Legge grunnlaget for punktene 4 og 5	Datainnsamling	Mars 2024
4.	Sende rapporten til ØA-konferansen	Milepæl for det pågående utviklingsarbeid	Formidle resultater	31. mars 2024
5.	Foreta evaluering blant studenter og arbeidsgivere	Opparbeide systematikk for 360-gradersevaluering	Datainnsamling	April 2024
6.	Gjennomføre systematiske intervjuer med eksisterende og ev. nye kolleger	Som forrige punkt	Datainnsamling	April/mai 2024
7.	Utarbeide emnerapport	Vil inkludere punktene 2, 4, 5 og egne refleksjoner	Understøtte læringsprosess og læringsinnhold	Mai 2024
8.	Videre utviklingsprosjektet	Videreutvikle nærværende rapport.	Formidle resultater	Våren 2024
9.	Justere opplegget for neste studieår	Kontinuerlig kvalitetsarbeid	Understøtte læringsprosess	Høsten 2024

			og læringsinnhold	
--	--	--	----------------------	--

Denne handlingsplanen er utført, og resultatet av den kvantitative undersøkelsen er presentert i denne rapporten. Neste trinn er altså å innarbeide erfaringene i neste gjennomføring av emnet.

7. Avrundning

Utgangspunktet for denne rapporten var følgende spørsmål: *Hvordan utvikle et praksisemne på en måte som sikrer studentene læring på universitetsnivå?* Rapporten har drøftet relevansen av, og innholdet i emnet. Analysen er gjort i to trinn for å øke dens troverdighet: Først i form av en formativ 360-graders evaluering, deretter i form av en 180-graders summativ evaluering. De viktigste tiltak som er skissert til neste gjennomføring av emnet, er at det bør videreutvikle refleksjon og presentasjon som involverer vel så mye studenter og arbeidsgivere som underviseren. I tillegg vil det bli ytterligere økt vekt på å ansvarliggjøre arbeidsgiverne ved at de inviteres fysisk til universitetet. Med dette har rapporten bidratt til å kaste lys på hvordan et emne som har utgangspunkt i «praksisrelevans» systematisk kan utvikles slik at pedagogisk så vel som fagspesifikke standarder er av akseptabel standard.

Referanser

- Barnett, R., Parry, G., & Coate, K. (2001). Conceptualising Curriculum Change. *Teaching in Higher Education*, 6(4), pp. 435-449.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: Strategies for Taking Charge*. NY: Harper & Row.
- Berg, T., & Erichsen, M. (2014). Hvordan stimulere de flinkeste studentene? Konkurransen som aktivitet for dybdeløring. *UNIPED – Tidsskrift for universitets- og høyskolepedagogikk*, 37(3), pp. 34-48.
- Berg, T. (2015a). Teori vs. praksis – Noen betraktninger. *Praktisk økonomi & finans 2015*, 31(3), pp. 219-227.
- Berg, T. (2015b). A compass for teaching enterprise governance. *Accounting Education: an international journal*, 24(6), pp. 559-563.
- Berg, T., Erichsen, M., & Hokstad, L.M. (2016). Stuck at the threshold – which strategies do students choose when facing liminality within certain disciplines at a business school? In Land, R., Meyer J.H.F., & Flanagan, M.T. (Eds.) *Threshold Concepts in Practice* (Chapter 9, pp. 107-118.) Rotterdam, Taipei & Boston: Sense Publishers
- Berg, T. (2017). Utdanningen i økonomistyring – Paradise lost? *Magma – Tidsskrift for økonomi og ledelse*, 20(5) pp. 61-69.
- Berg, T., & Erichsen, M. (2017). Mot et rammeverk for læring i auditoriet ved hjelp av et spillbasert responsystem. *Jubileumsantologi for NTNU Handelshøyskolen*.
- Berg, T., Oddane, T., & Lamøy, L.I. (2022). Teaching Generation Z – Transit to the Google it! YouTube it! Hit? In Zavodna, L.S. and Falch T. (Eds.) *Teaching Generation Snowflakes: New Challenges and Opportunities*. (Chapter 3, pp. 37-68). Prague: Oeconomica Publishing House.
- Berg, T., & Lyngstadås, H. (2023). We're only in it for the money? Developing sustainable literacy through management accounting curriculum. *Accounting Education*, Published online 17th October 2023. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2270475>.
- Bernsteiner, R., & Schögl, S. (2016). Knowledge Transfer in Internships from a student's perspective. *KMO '16: Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on the Changing face of Knowledge Management Impacting Society July 2016* Article No.: 33P ages 1–6 <https://doi.org/10.1145/2925995.2926004>
- Brookfield, S. (1995). *Becoming a Critically Reflective Teacher*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Cousin, C. 2006. Threshold concepts, troublesome knowledge and emotional capital: an exploration into learning about others, in Meyer, J.H.F. and Land, R. (eds.) *Overcoming barriers to student understanding: threshold concepts and troublesome knowledge*. Abingdon: Routledge.
- Cousin, C. 2010. Neither teacher-centered nor student-centered: threshold concepts and research partnerships. *Journal of Learning Development in Higher Education*, (2).
- Erichsen, M. (2018). Selvlørdelse. I Erichsen, M., Solberg, F., & Stiklestad, T. (red.), *Lørdelse i små og mellomstore virksomheter*. Kap. 15. Bergen: Fagbokforlaget.
- Frühau, F., & Retzmann, T. (2016). Financial literacy in Germany. *International Handbook of financial literacy*, pp. 263-276.
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010) Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education + Training*, 52 (1), pp. 76-88. [DOI 10.1108/00400911011017690](https://doi.org/10.1108/00400911011017690)
- Hokstad, L.M. (2019). *Presentasjon for involverte i Fakultet for økonomis bachelorprogram i økonomi/administrasjon*.
- Irgens, E. J. (2021). *Profesjon og organisasjon. En bok for profesjonsutøvere og de som skal lede dem*, 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. 2007. Toward a definition of mixed methods research. *Journal of mixed methods research*, 1(2), pp. 112-133.
- Khalil, O. E. M. (2015). Students' experiences with the business internship program at Kuwait University. *The International Journal of Management Education* 13(3), pp. 202-217. doi.org/10.1016/j.ijme.2015.05.003
- Kim, E. B., Kim, K., & Bzullak, M. (2012). A survey of internship programs for management undergraduates in AACSB-accredited institutions. *The International Journal of Educational Management*, 26(7), 696-709.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kroon, N., & Franco, M. (2022). Antecedents, processes and outcomes of an internship program: an employer's perspective. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), pp. 556-574. [DOI 10.1108/JARHE-09-2020-0315](https://doi.org/10.1108/JARHE-09-2020-0315)
- Kvalnes, Ø., & Øverenget, E. (2012). Ethical Navigation in Leadership Training. *Etikk i praksis. Nordic Journal of Applied Ethics*, 6 (1), pp. 58-71.
- Lincoln, E. G., & Guba, Y. S. (2005). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.

- Maelah, R., Mohamed, Z. M., Ramli, R., & Aman, A. (2014). Internship for accounting undergraduates: comparative insights from stakeholders. *Education + Training*, 56(6), pp. 482-502. [DOI 10.1108/ET-09-2012-0088](https://doi.org/10.1108/ET-09-2012-0088)
- Maertz jr., C. P., Stoeberl, P. A., & Magnusson, P. (2014). Finding strategic human resource advantage from building an effective internship capability. *Organizational Dynamics*, 43, pp. 303-311.
- Maertz jr., C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. (2014). Building successful internships lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), pp. 123-142. [DOI 10.1108/CDI-03-2013-0025](https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025)
- Marton, F., & Säljö, R. (1976). On qualitative differences in learning: Outcome and process. *British Journal of Educational Psychology*, 46(1), pp. 4-11. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1976.tb02980.x>
- McMillan, C., & Overall, J. (2016). Management relevance in a business school setting: A research note on an empirical investigation. *The International Journal of Management Education*, 14(2), pp. 187-197. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.04.005>
- Meyer, J. H. F., & Land, R. (2006). Threshold concepts and troublesome knowledge: Issues of liminality. In J. H. F. Meyer & R. Land (Eds.), *Overcoming barriers to student understanding*. (pp. 3–18). Routledge.
- Mezirow, J. (1997). Transformative Learning: Theory to Practice. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 1997(74), pp. 5–12. [doi:10.1002/ace.7401](https://doi.org/10.1002/ace.7401).
- Mitchell, F. (2002). Research and practice in management accounting: Improving integration and communication, *European Accounting Review*, 11(2), pp. 277–289.
- Narayanan, V., Olk, P., & Fukami, C. (2010). Determinants of internship effectiveness: an exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), pp. 61-80.
- Nørreklit, H., Raffnsøe-Møller, M., & Mitchell, F. (2016). A pragmatic constructivist approach to accounting practice and research. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 13(3), pp. 266–277. <https://doi.org/10.1108/QRAM-05-2016-0039>
- Pavlova, I. (2022). Å bli ein som jobbar. Ein tematisk analyse av studentperspektiv på obligatorisk praksis i sosiologi ved Høgskulen på Vestlandet (HVL). *Uniped - Tidsskrift for universitets- og høyskolepedagogikk*, 45(4), pp. 321-330. <https://doi.org/10.18261/uniped.45.4.7>
- Perkins, D. (2006). The underlying game: Troublesome knowledge and threshold conceptions. In J. H. F. Meyer & R. Land (Eds.), *Overcoming barriers to student understanding: Threshold concepts and troublesome knowledge* (pp. 33–47). Routledge.
- Remenyi, D., Williams, B., Money, A., & Swartz, E. 1998. *Doing research in business and management: an introduction to process and method*. London: Sage.
- Ross, L. E., & Elechi, O. O. (2002). Student attitudes towards internship experiences: From theory to practice. *Journal of Criminal Justice Education*, 13(2), pp. 297-312. [DOI: 10.1080/10511250200085491](https://doi.org/10.1080/10511250200085491)
- Schiefloe, P.M. (2021). *Organisasjonsanalyse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A.I., Brito, E., & Dias, G. P. (2015). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72, pp. 703-721. [DOI 10.1007/s10734-015-9903-9](https://doi.org/10.1007/s10734-015-9903-9)
- Smythe, E. A., Ironside, P. M., Sims, S. L., Swenson, M. M., & Spence, D.G. (2008). Doing Heideggerian hermeneutic research: A discussion paper. *International Journal of Nursing Studies*, 45(2008), pp. 1389–1397.
- Säljö, R. *Læring i praksis. Et sosiokulturelt perspektiv*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk Forlag.
- Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A. Dynamic capabilities and strategic management, *Strategic Management Journal*, 18(7), pp. 509–533.

Appendiks - Spørreskjema

Formål: Danne utgangspunkt for systematisk utvikling av et emne som eksplisitt søker å koble teori og praksis

Mål: Undersøke om studentenes opplevelse av internship er i tråd med intendert læringsutbytte

Undersøke om arbeidsgivernes opplevelse av internship er at det bidrar til kunnskapsoverføring mellom arbeidsliv og akademia

Denne undersøkelsen har som formål å kartlegge erfaringer med emnet BINT3005 Internship i økonomi og ledelse ved NTNU Handelshøyskolen. De innsamlede dataene vil brukes til evaluering og eventuell endring av emnets gjennomføring. Dataene inngår også i et forskningsprosjekt om emnedesign.

Alle svar er anonyme. Jeg setter svært stor pris på at du tar deg tid til å gjennomføre undersøkelsen. Undersøkelsen har følgende struktur:

1. To (tre) spørsmål om deg som svarer på undersøkelsen.
2. To spørsmål om virksomheten.
3. 14 lukkede spørsmål om dine erfaringer med internship («avkryssing»)
4. Ett åpent spørsmål hvor du kan tilføye det du måtte ønske.

Dvs. til sammen inntil 19 (20) responser. Det vil ta om lag 5 minutter å gjennomføre undersøkelsen.

Spørsmål til studentene om deres opplevelse av internship

1) Vennligst oppgi kjønn:

Alternativ	Kryss av
Mann	
Kvinne	
Annet	
Ønsker ikke å oppgi	

2) Vennligst oppgi fødselsåret ditt med fire siffer, f.eks. 2000:

--

3) Vennligst kryss av hvilken bransje du har jobbet innenfor (velg det alternativet som passer best):

	Næringsgruppering	Kryss av
A	Jordbruk, skogbruk og fiske	
B	Bergverksdrift og utvinning	
C	Industri	
D	Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	
E	Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	
F	Bygge- og anleggsvirksomhet	
G	Varehandel, reparasjon av motorvogner	
H	Transport og lagring	
I	Overnattings- og serveringsvirksomhet	
J	Informasjon og kommunikasjon	
K	Finansierings- og forsikringsvirksomhet	
L	Omsetning og drift av fast eiendom	
M	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	
N	Forretningsmessig tjenesteyting	
O	Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	
P	Undervisning	
Q	Helse- og sosialtjenester	
R	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	
S	Annen tjenesteyting	

T	Lønnet arbeid i private husholdninger	
U	Internasjonale organisasjoner og organer	

- 4) Omtrent hvor mange årsverk er det totalt i virksomheten. Angi tallet uten desimaler. Er det for eksempel omtrent 10,5 årsverk, så oppgi 10 eller 11.

--

Du får nå 14 påstander du skal vurdere:

- 5) Jeg hadde nødvendige forkunnskaper for å gjennomføre internship hos min arbeidsgiver (Kim, Kim & Bzullak, 2012; Khalil, 2015).

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

- 6) Jeg har opplevd mine arbeidsoppgaver som relevante (Ross & Elechi, 2002)

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

- 7) Jeg har opplevd mine arbeidsoppgaver som komplekse (McMillan & Overall, 2016)

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

- 8) Internship har endret min evne til å reflektere over min utvikling som arbeidstaker (Læringsutbyttebeskrivelsen)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

- 9) Jeg har vist evne til å løse konkrete problemstillinger i arbeidssituasjonen (Læringsutbyttebeskrivelsen)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

- 10) Det var samsvar mellom de arbeidsoppgaver jeg så for meg og det jeg faktisk utførte (Maertz, Stoeberl & Marks, 2014))

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
--------------------	--------------	--------------	-------------	-------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11) Jeg har fått regelmessige tilbakemeldinger på den jobben jeg har utført (Maelah, Mohamed, Rami & Aman, 2014)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

12) Jeg er nå mer trygg på at den kompetansen jeg har, er i samsvar med forventningene fra min første hovedarbeidsgiver.

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

13) Jeg har økt min attraktivitet i arbeidsmarkedet som en følge av gjennomført internship (Kim, Kim & Bzullak, 2012).

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

14) Jeg opplever å ha delt ny kunnskap med min arbeidsgiver (Læringsutbyttebeskrivelsen)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

15) Prosjektoppgaven jeg gjennomførte vil være til nytte for min arbeidsgiver (Narayanan, Olk & Fukami, 2010)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

16) Alt-i-alt, hvor fornøyd har du vært med å gjennomføre internship som emne?
(Kundetilfredshet/Medarbeidertilfredshet, Narayanan, Olk & Fukami, 2010; Kim, Kim & Bzullak, 2012).

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken eller	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

17) Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale andre studenter å gjennomføre internship som emne?
(Kundelojalitet/Medarbeiderlojalitet)

Svært usannsynlig	Litt usannsynlig	Verken eller	Ganske sannsynlig	Svært sannsynlig
1	2	3	4	5

18) Hvor sannsynlig er det at du ville gjennomført internship på nytt basert på de erfaringer du har nå? (Kundelojalitet/Medarbeiderlojalitet)

Svært usannsynlig	Litt usannsynlig	Verken eller	Ganske sannsynlig	Svært sannsynlig
1	2	3	4	5

Avslutning

19) Dersom du har ytterligere kommentarer eller anbefalinger for utviklingen av vårt internship-emne, kan du gjerne dele disse med oss her.

Spørsmål til arbeidsgiverne om deres opplevelse av internship

1) Vennligst oppgi kjønn:

Alternativ	Kryss av
Mann	
Kvinne	
Annet	
Ønsker ikke å oppgi	

2) Vennligst oppgi fødselsåret ditt med fire siffer, f.eks. 1990:

3) Min rolle i internshipet har vært (flere svar kan være aktuelle):

Rolle	Kryss av
Virksomhetens leder (toppleder)	
Avdelingsleder	
Medarbeider uten lederansvar	
Mentor for studenten(e)	

4) Vennligst kryss av hvilken bransje virksomheten er innenfor:

	Næringsgruppering	Kryss av
A	Jordbruk, skogbruk og fiske	
B	Bergverksdrift og utvinning	
C	Industri	
D	Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	
E	Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	
F	Bygge- og anleggsvirksomhet	
G	Varehandel, reparasjon av motorvogner	
H	Transport og lagring	
I	Overnattings- og serveringsvirksomhet	
J	Informasjon og kommunikasjon	
K	Finansierings- og forsikringsvirksomhet	

L	Omsetning og drift av fast eiendom	
M	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	
N	Forretningsmessig tjenesteyting	
O	Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	
P	Undervisning	
Q	Helse- og sosialtjenester	
R	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	
S	Annen tjenesteyting	
T	Lønnet arbeid i private husholdninger	
U	Internasjonale organisasjoner og organer	

- 5) Omtrent hvor mange årsverk det totalt er i virksomheten. Angi tallet uten desimaler. Er det for eksempel omtrent 10,5 årsverk, så oppgi 10 eller 11.

--

Du får nå 14 påstander du skal vurdere:

- 6) Studenten(e) hadde nødvendige forkunnskaper for å gjennomføre internship hos oss (Kim, Kim & Bzullak, 2012; Khalil, 2015).

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

- 7) Ta utgangspunkt i følgende påstand: Studentens/studentenes arbeidsoppgaver er relevante for utdanningen (Ross & Elechi, 2002)

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

- 8) Studenten(e) har blitt satt til å løse komplekse problemstillinger (McMillan & Overall, 2016)

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

- 9) Internship hos oss har endret studentens/studentenes evne til å reflektere over egen utvikling som arbeidstaker (Læringsutbyttebeskrivelsen)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

10) Studenten(e) har vist evne til å løse konkrete problemstillinger i arbeidssituasjonen
(Læringsutbyttebeskrivelsen)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

11) Det var samsvar mellom de arbeidsoppgaver vi skisserte før oppstart og det som studenten faktisk utførte (Maertz, Stoeberl & Marks, 2014))

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

12) Vi har gitt regelmessige tilbakemeldinger på den jobben studenten(e) har utført (Maelah, Mohamed, Rami & Aman, 2014)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

13) Vi er trygge på at den kompetansen vi har tilført studenten/studentenes, er i samsvar med forventningene fra studentens/studentenes første hovedarbeidsgiver.

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

14) Kandidaten vil øke sin attraktivitet i arbeidsmarkedet som en følge av gjennomført internship ((Kim, Kim & Bzullak, 2012).

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
1	2	3	4	5

15) Vår virksomhet opplever å ha fått ny kunnskap som følge av internshipet
(Læringsutbyttebeskrivelsen)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

16) Prosjektoppgaven studenten gjennomførte vil være til nytte for vår virksomhet (Narayanan, Olk & Fukami, 2010)

I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

- 17) Alt-i-alt, hvor fornøyd har dere vært med å være arbeidsgiver for en kandidat som tar internship som emne? (Kundetilfredshet/Medarbeidertilfredshet, Narayanan, Olk & Fukami, 2010; Kim, Kim & Bzullak, 2012).

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken eller	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

- 18) Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale andre avdelinger hos dere og/eller andre virksomheter å være arbeidsgiver for en kandidat som tar internship som emne?
(Kundelojalitet/Medarbeiderlojalitet)

Svært usannsynlig	Litt usannsynlig	Verken eller	Ganske sannsynlig	Svært sannsynlig
1	2	3	4	5

- 19) Hvor sannsynlig er det at du vil være arbeidsgiver for en kandidat som tar internship ved neste gjennomføring av emnet? (Kundelojalitet/Medarbeiderlojalitet)

Svært usannsynlig	Litt usannsynlig	Verken eller	Ganske sannsynlig	Svært sannsynlig
1	2	3	4	5

Avslutning

- 20) Dersom du har ytterligere kommentarer eller anbefalinger for utviklingen av vårt internship-emne, kan du gjerne dele disse med oss her.

--