

Forprosjekt Arbeidslivsportalen fase 2

Leveranse 19.02.2021

Innhold

Team

Målforståelse

Metoder, verktøy og modeller

Funn og anbefalinger

Oppsummering



Team



Tord Stenstadvold
Tjenestedesigner



Lars Meskestad
Funksjonell arkitekt



Mona Lindeberg
Prosjektleder

Opprinnelig målforståelse:

1. Gjennomgå funksjonaliteten i ALP Fase 1.
2. Gjøre innsikt på studenter, arbeidsgivere og ansatte ved universitetet, tilknyttet disiplinutdanninger for å finne ut hvilke behov de har knyttet til praksis.
3. Identifisere om funksjonaliteten fra ALP fase 1 kan brukes for gruppene representert i fase 2.
4. Identifisere mulighetsområder for støtte i prosessene for videre utforskning i forstsettelsen av fase 2.

Justert målforståelse:

1. Gjøre bred innsikt på studenter, arbeidsgivere og ansatte ved universitetet, tilknyttet disiplinutdanninger for å forstå hvordan vi kan nå målet om mer arbeidsrelevans i studiene
2. Identifisere om funksjonaliteten fra ALP fase 1 kan brukes for gruppene representert i fase 2.
3. Identifisere mulighetsområder for videre arbeid med fokus på hvor vi kan skape mest verdi for brukerne.

Metoder og verktøy

Kilder

20 intervjuer
Innsikt fase 1
Desktop research

Analyse

Brukerreisekartlegging
Organisasjonsmodeller
Flytdiagrammer

Syntese

Systemigram
Triangulering
Metafor og tolkning

Intervjuer:

Dette kartet viser hvem vi har hatt intervjuer med.

Det er gjennomført 20 intervjuer med totalt 22 informanter.

- 5 faglige ansatte
- 5 arbeidsgivere
- 4 studenter
- 8 administrative

Dette er godt grunnlag for innsikten som er blitt gjort, men dekker ikke alle. Vi skulle gjerne snakket med:

- Noen som er skeptiske til praksis og arbeidslivsrelevans
- Flere arbeidsgivere (mer variasjon i hvilke emner de er knyttet til)
- Flere studenter med mer variert bakgrunn. Studenter som skal søke seg til bachelor/master, studenter som skal ta praksisemne det inneværende semesteret og studenter som er i en prosess der de søker job, for å nevne noen.



Intervjuteknikk

I dette prosjektet har vi jobbet primært med intervjuer. Intervjuene har blitt gjennomført som ustrukturerte intervjuer med fokus på hva brukerne ønsker å fortelle oss.

Det første spørsmålet vi har stilt i alle tilfeller er «Hvorfor snakker du med oss?» og deretter har vi stilt oppfølgingsspørsmål avhengig av tematikken de har brakt opp.

Temaene som de fleste kommer tilbake til er:

Prosesser for hvordan praksis gjennomføres

Relasjonen mellom fagansvarlig, arbeidsgiver og student

Holdninger i akademia og arbeidsliv

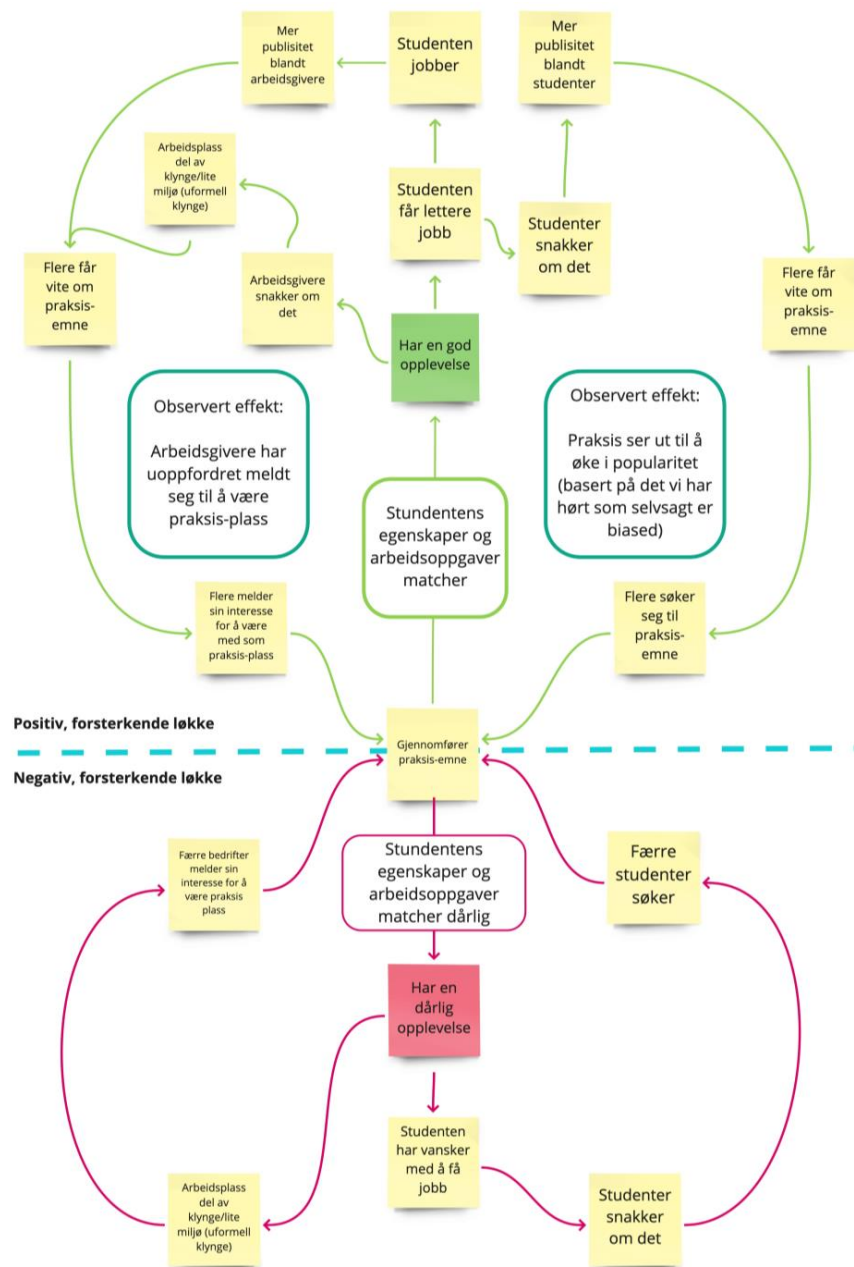
Observerte effekter i systemet

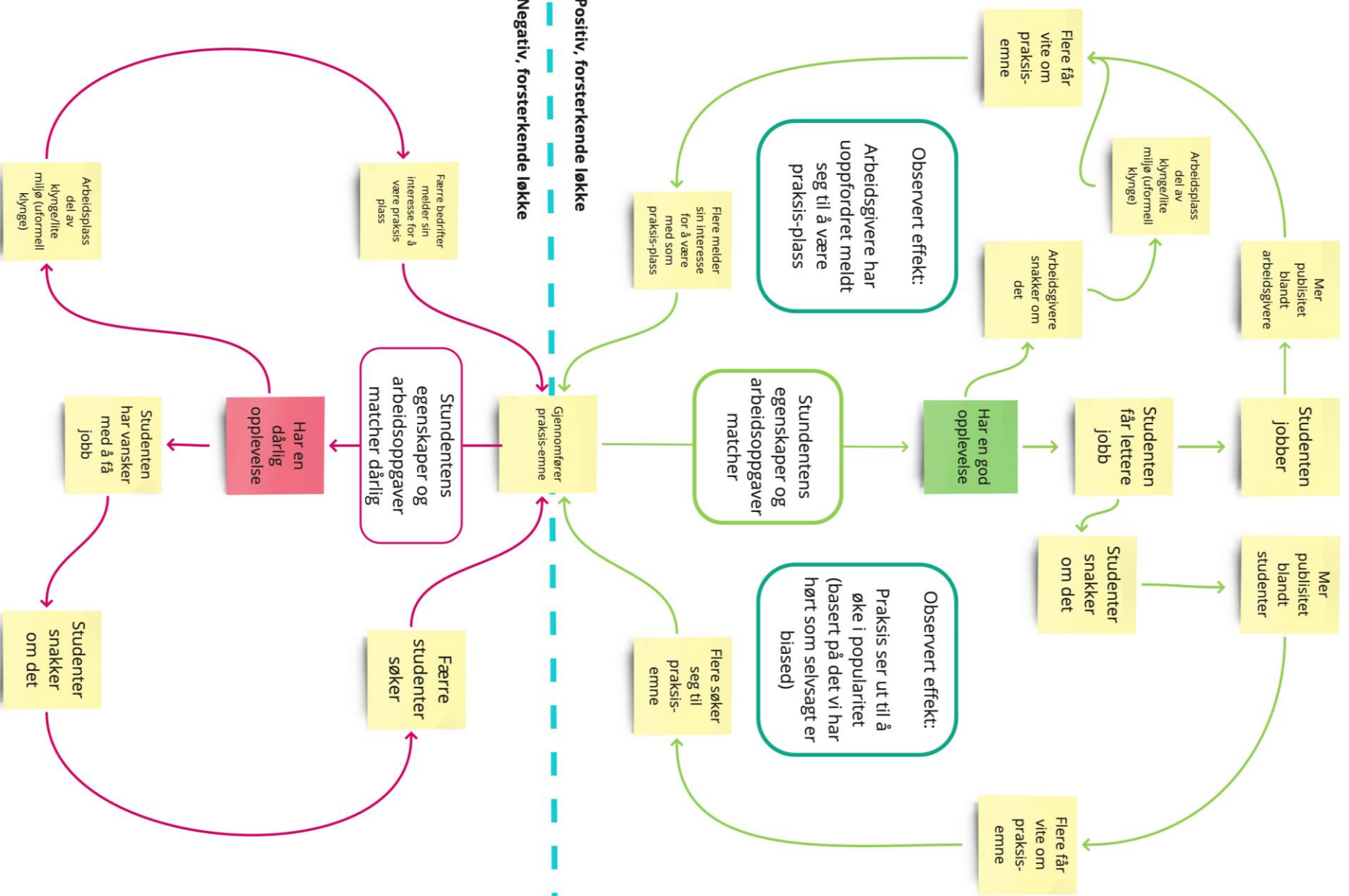
Denne modellen er forenklet fremstilling av hvordan opplevelsen av et praksisopphold for student og arbeidsgiver kan påvirke antall tilgjengelige praksisplasser og antall søkende studenter.

Modellen består av to forsterkende løkker med motsatte effekter:

1. Den ene løkken er basert på praksisopphold hvor studenten matcher godt med praksissted. Dette kan føre til en god opplevelse for både student og arbeidsgiver, noe som igjen kan føre til at flere studenter søker, og flere arbeidsgivere melder seg som praksisplass.
2. Den andre løkken er basert på praksisopphold hvor studenten ikke matcher godt med praksissted. Dette kan føre til en dårlig opplevelse for student og arbeidsgiver, noe som igjen kan føre til at færre studenter søker, og færre arbeidsgivere melder seg som praksisplass.

NB! Modellen har en svak knytning til kompleksitetsteori, og fremstiller på ingen måte kompleksiteten som egentlig ligger i systemet. Modellen er sammensatt av enkeltstående observasjoner ved en begrenset antall aktører, og må behandles som hypotetisk.





Plasseringsmodell:

Denne modellen viser forskjellige versjoner av plasseringsprosesser som brukes av praksisemner i dag.

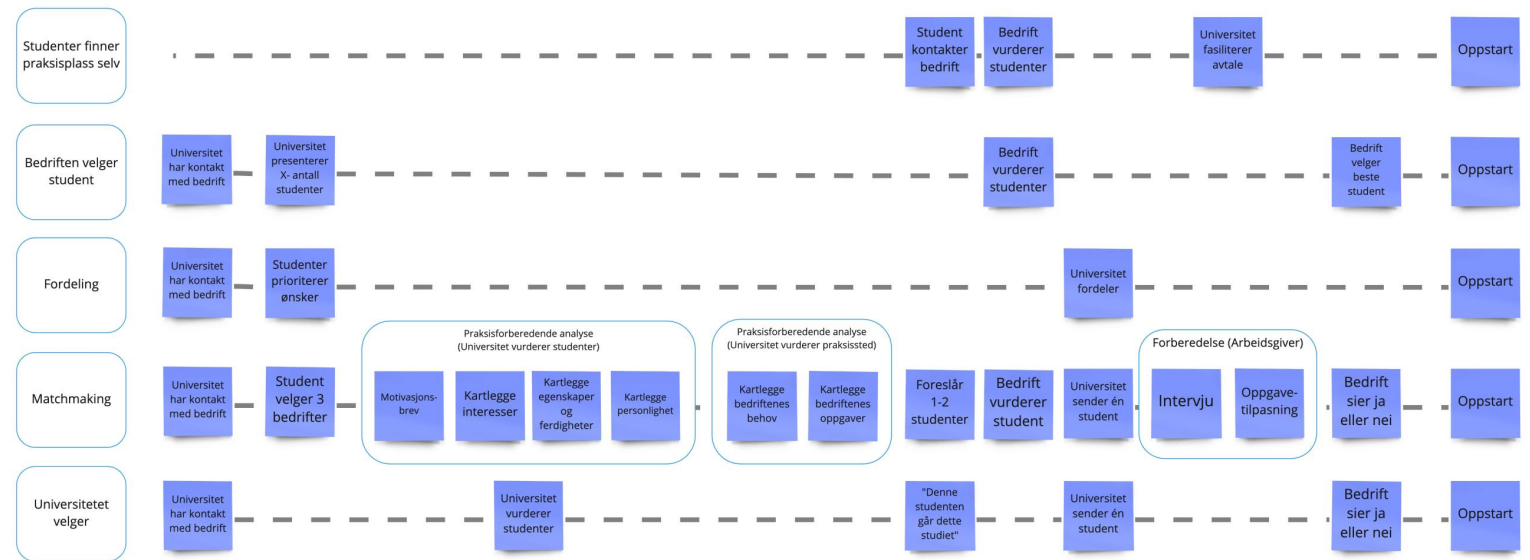
Vi har identifisert 5 kategorier for hvordan studenter plasseres på en praksisplass (Plassering).

1. Studenter finner praksis-plass selv.
2. Bedriften velger ut en student.
3. Fordeling.
4. Matchmaking.
5. Universitetet velger.

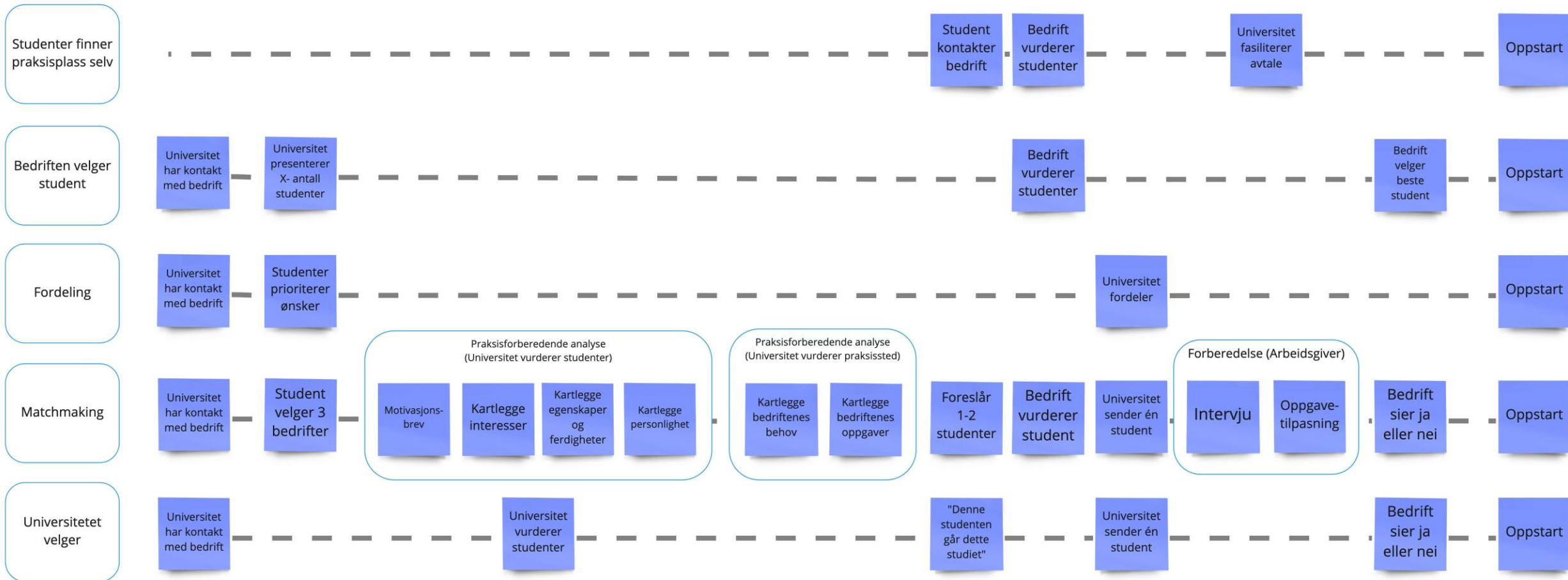
De prosessene som utpeker seg som mest relevante for prosjektet er **“Fordeling”** og **“Matchmaking”**.

Fordeling kategoriserer vi som ‘mekanisk’ plassering av et antall studenter til et antall praksisplasser med lite eller ingen hensyn på bedriftenes og studentenes behov, personlighet eller interesser.

Matchmaking kategoriserer vi som plassering der målet er at riktig student blir plassert på riktig praksisplass. **Plasseringsmodellen kan gi inntrykk av at dette er én prosess som er lik på tvers av instituttene. Dette stemmer ikke.** Matchmaking gjøres på forskjellig måte avhengig av institutt og hvem som er ansvarlig for arbeidet.



Plasseringsmodell:

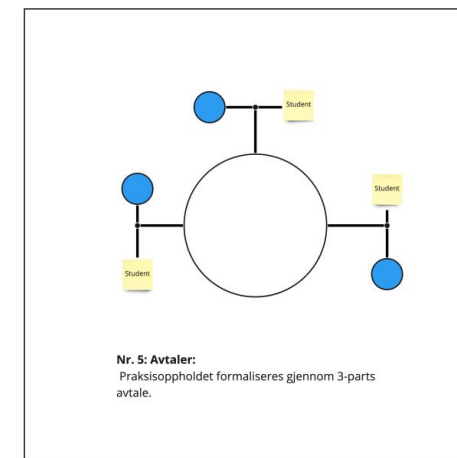
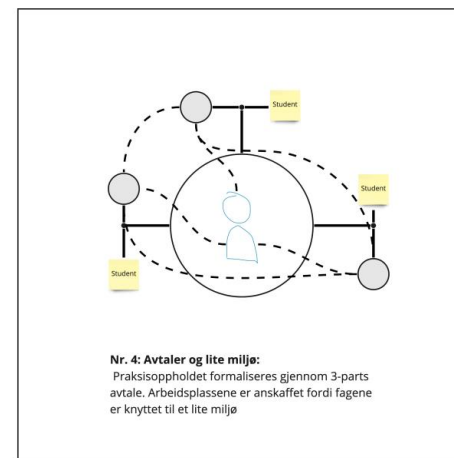
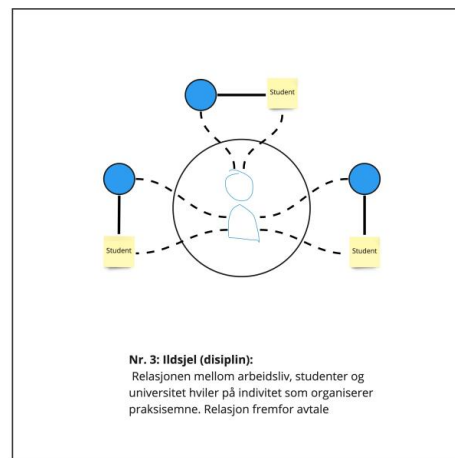
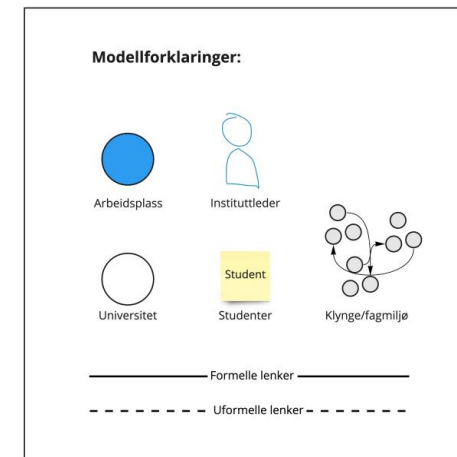
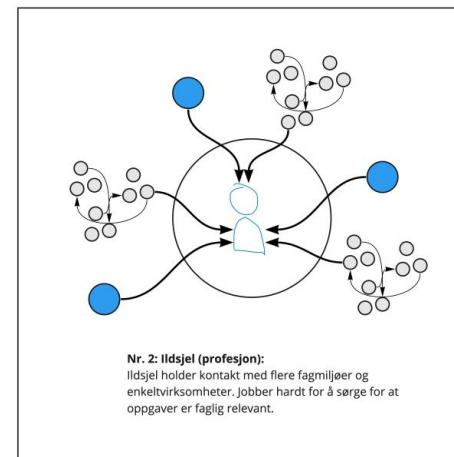
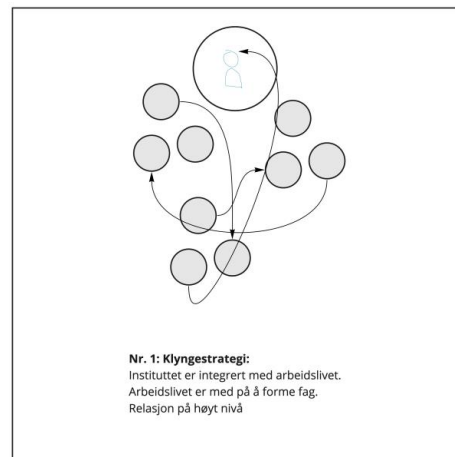


Organiseringsmodell:

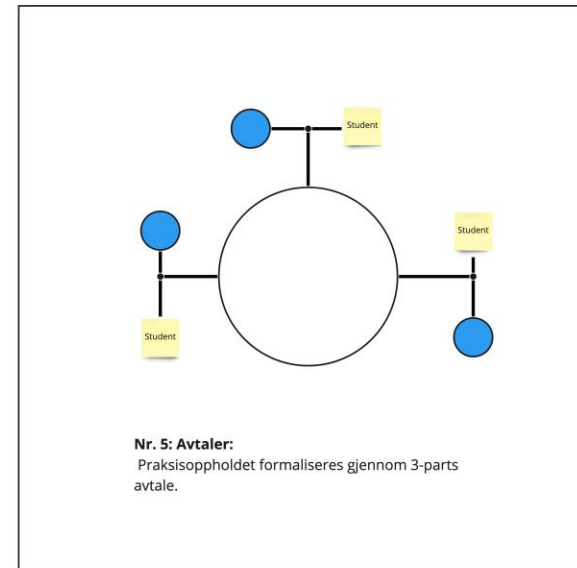
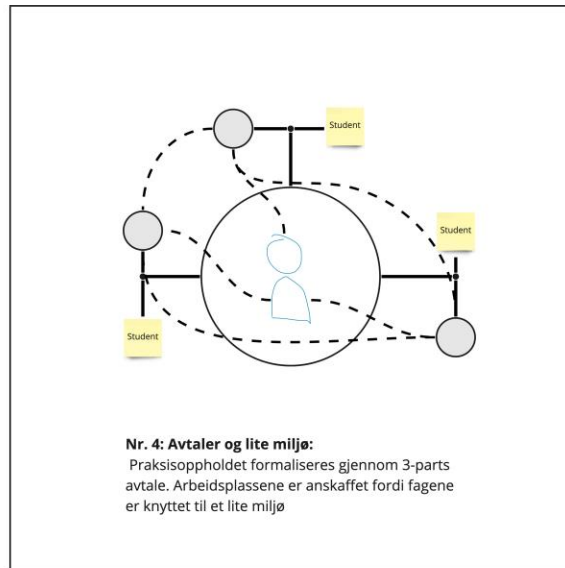
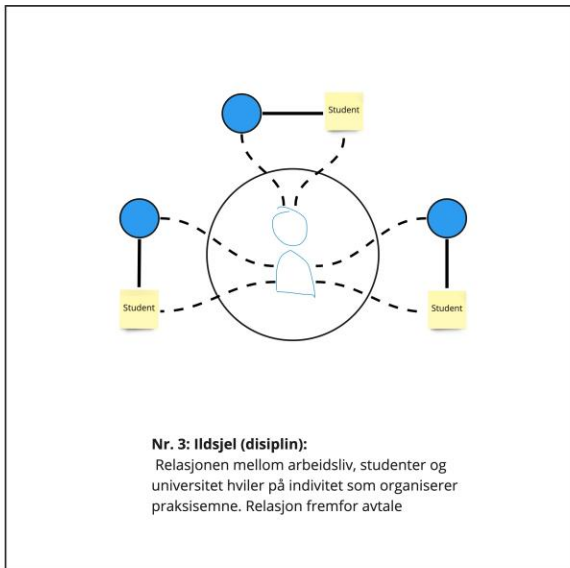
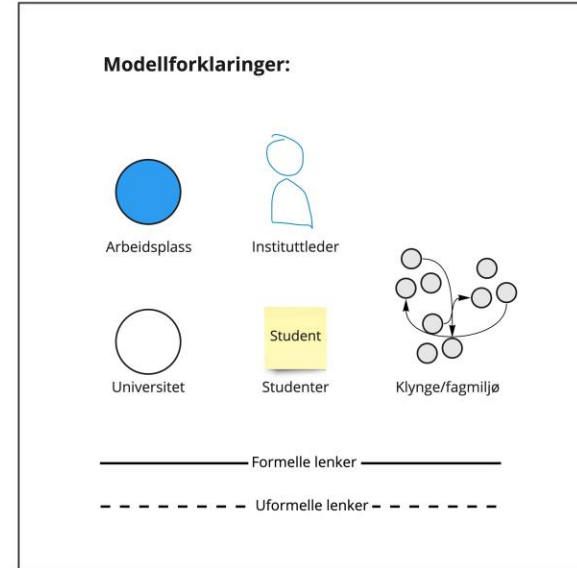
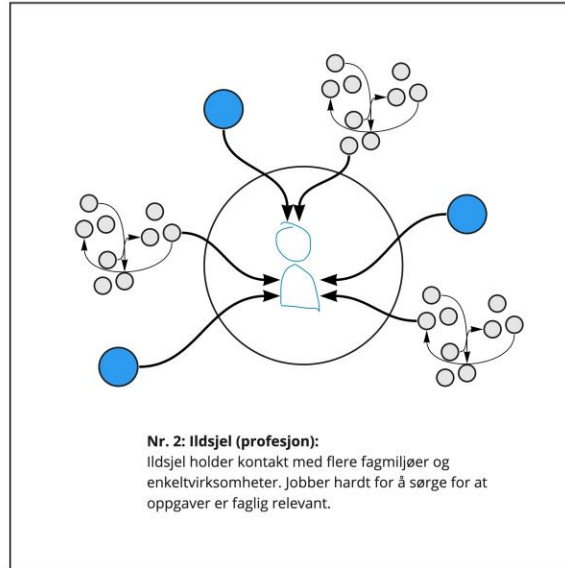
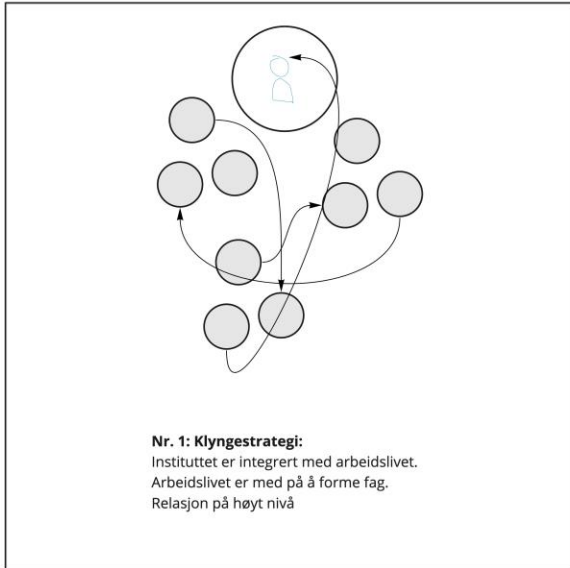
Denne modellen viser hvordan forskjellige praksis-emner er organisert.

Vi opplever at [Klyngestrategi] er organiseringen som er mest moden. Den ser ut til å kreve mindre aktivt vedlikehold av relasjoner, og åpner for flere former for arbeidslivsrelevans enn praksis.

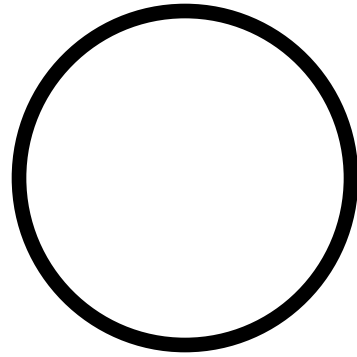
Et kjerneproblem vi har identifisert er at disse praksisemnene ser ikke ut til å samarbeide og lære av hverandre



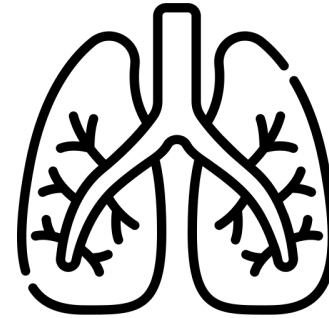
Organiseringsmodell:



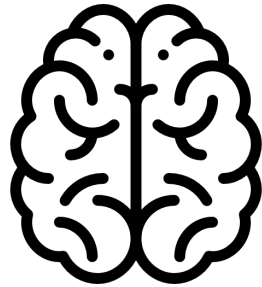
Hvis arbeidsrelevans er en organisme,
hva er det som gjør at "organismen" lever?



Sjel:
Mål og strategi



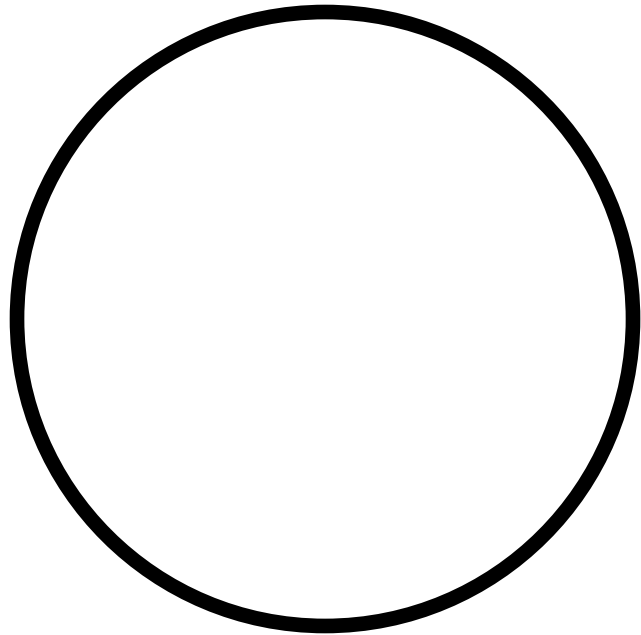
Lunger:
Systemets funksjon



Hjerne:
Organisering og samarbeid



Hjerte:
Prosesser



Sjel: Mål og strategi



“Det jeg er redd for er at vi (humaniora)
forsvinner fordi vi ikke er samfunnsnyttige”

- Sitat fra fagperson

Professorens oppgave er å utdanne
akademiske kandidater, vurdert etter
akademiske målestokker

- Sitat fra fagperson

Det er ofte vanskelig for studentene å se
arbeidsrelevans, utover et snevert utvalg

- Observasjon fra flere intervjuer

Funn:

**Studenter, arbeidsliv
og fagpersoner har
forskjellig mål med
utdanning og praksis**



"Jeg vet ikke hva jeg skal jobbe med. Jeg skal ikke bli lærer liksom..."

- Sitert eller parafasert fra flere intervjuer

Jeg søkte praksisemne for å finne ut hva kunnskapen min kan brukes til

- Parafasert fra student

"Studentene vet ikke hva den faglige relevansen er [med studiet]"

- Sitat fra fagansvarlig

Funn:

**Studenter,
administratorer og
fagpersoner har
ikke et klart bilde
om hva enkelte
disiplinutdanninger
kan brukes til**



"Jeg har ikke hørt noe særlig om ALP...er det det samme som SLATE?"

- parafasert fra fagperson

"Jeg vil tro det er et sted hvor jeg kan finne ut hva studentene kan, og hvor studentene kan finne ut hva vi driver med.."

- Parafasert fra arbeidsgiver

"Nei, det har jeg aldri hørt om.."

- Sitat fra student

Funn:

**Intervjuobjektene
vet ikke hva
Arbeidslivsportalen
er, og har forskjellige
oppfatninger av hva
det kan være**



-En avtale på høyt nivå vil ikke fungere

- Parfrasert fra administrasjon

“Jeg er redd vi ikke får lov til å holde på slik som det her stort lenger”

- Sitat fra fagansvarlig

Funn:

**Arbeidsgivere og
administratorer er
redd for at ALP
prøver å erstatte
den personlige
relasjonen de har
med praksisplassene**



Intervjuobjektene vet ikke hva arbeidslivsportalen er, og har forskjellige oppfatninger av hva det kan være

Arbeidsgivere og administratorer er redd for at ALP prøver å erstatte den personlige relasjonen de har med praksisplassene

Anbefaling:

Unit og universitet bør samarbeide om å informere fagpersoner, arbeidsgivere og studenter om hva ALP er, og hvordan det er til nytte for brukerne

Intervjuobjektene vi har snakket med har ikke visst hva ALP er for noe, dette har skapt forvirring og frykt.

Underpunkter:

- Vi anbefaler Unit å gjenoppta og videreføre det aktive informasjonsarbeidet som ble gjort i ALP fase 1.
- Informer og involver fagansvarlige, administrasjon og arbeidsgivere i utviklingen av ALP, slik at funksjonene og intensjonene med portalen forankres og er forståelig for alle parter.
- Reduser frykt og motstand fra fagansvarlige ved å være tydelige i kommunikasjonen om at ALP er til for å støtte de som jobber med praksis og andre arbeidslivsrelevante aktiviteter.
- Involver studenter i formidlingsarbeidet gjennom at Unit utlyser en praksisplass tilknyttet faget 'Praktisk informasjonsarbeid'.

Studenter, arbeidsliv og fagpersoner har forskjellige mål med utdanning og praksis

Studenter, administratorer og fagpersoner har ikke et klart bilde om hva enkelte disiplinutdanninger kan brukes til

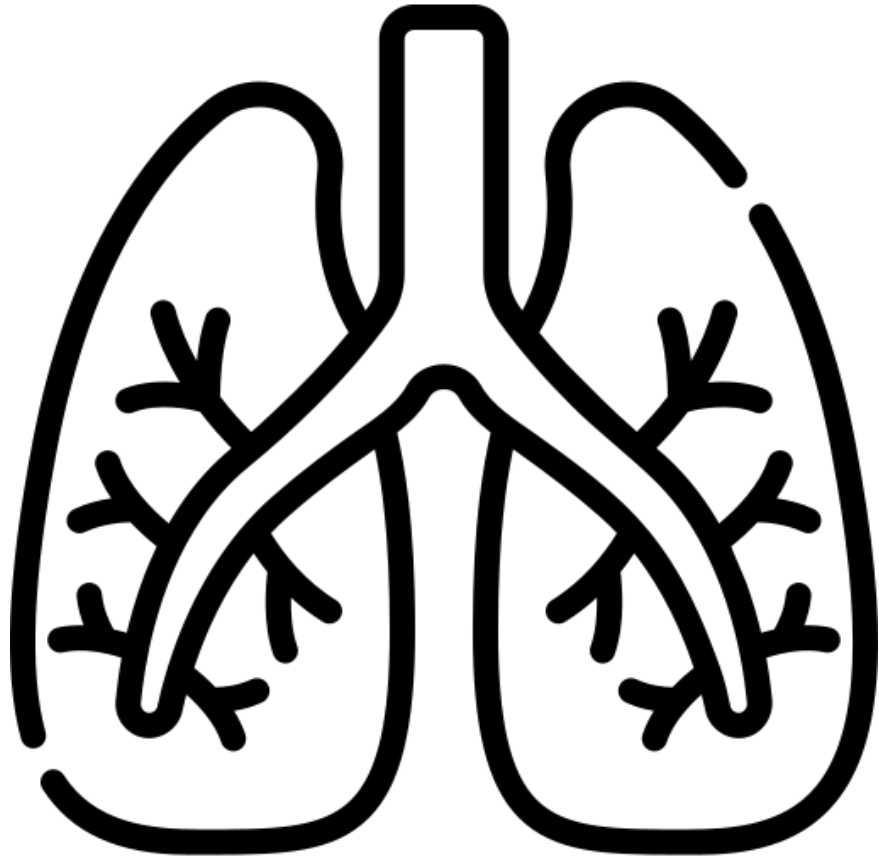
Anbefaling:

Universitet og Unit bør samarbeide om å øke bevissthet rundt arbeidslivsrelevansens betydningen for arbeidsliv, akademia og studenter

Det ser ut til å være liten kobling mellom akademia og arbeidsliv eksemplifisert gjennom sitatet «Studentene vet ikke hva faget deres kan brukes til».

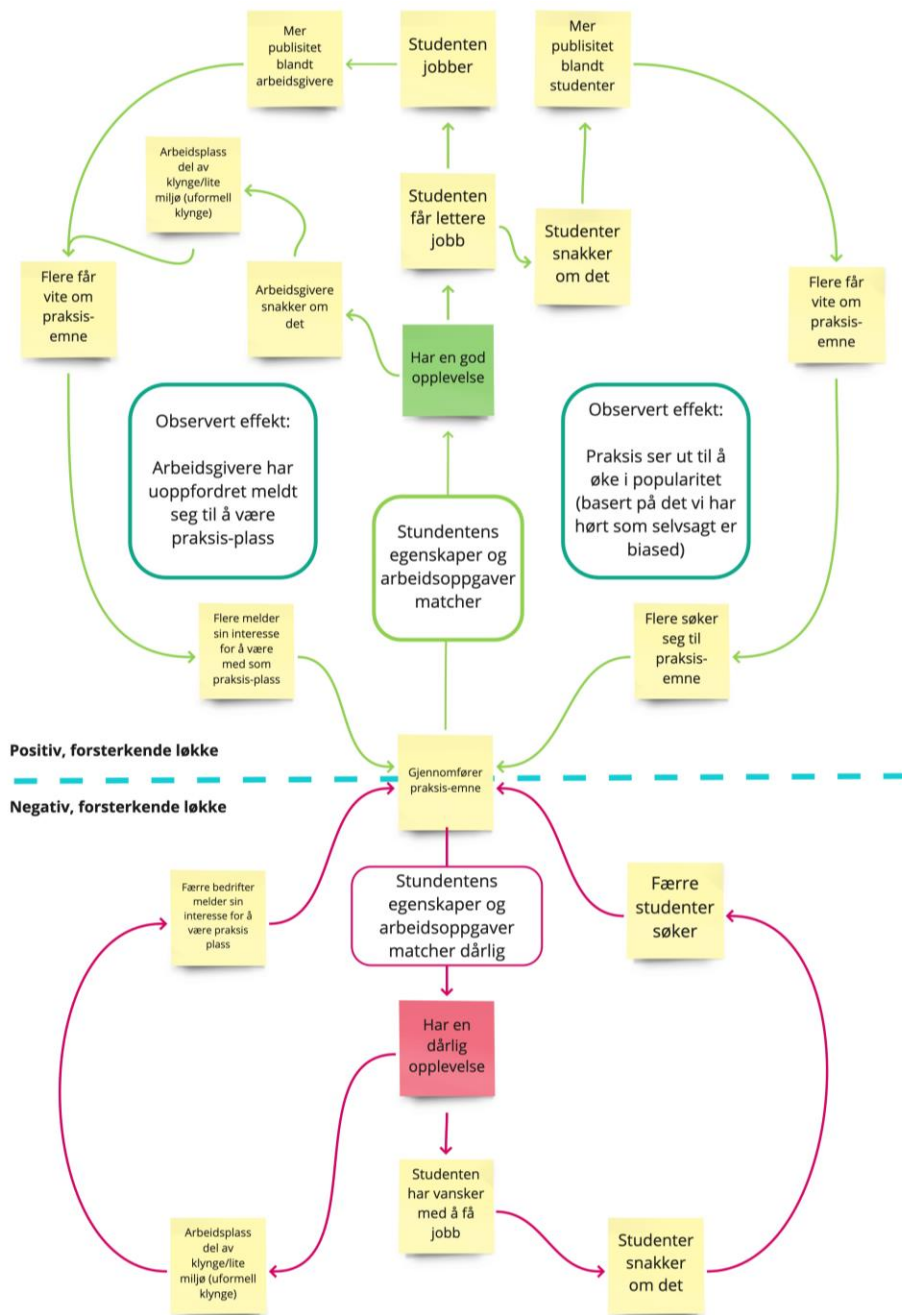
Underpunkter

- Universitetet og Unit bør vurdere hvorvidt ALP kan være et verktøy for å vise hvordan arbeidsliv, akademia og studenter kan knyttes sammen. Det kan brukes til å bevisstgjøre studenter om hva arbeidslivet og akademia trenger, samt å vise arbeidslivet hva studenter og akademia kan tilby av kompetanse og kunnskap.
- UH-sektoren, i samarbeid med studenter og arbeidsliv, bør gjøre en systemisk kartlegging av hvordan akademia, arbeidsliv og studenter påvirker hverandre. Dette kan brukes til å vise hva verdien til arbeidsrelevante aktiviteter er. Universitetet bør vurdere å involvere studentene og deres kunnskap rundt slike problemstillinger (kompleksitetsteori).



Lunger: Systemets funksjon





<Årsaksdiagram, Se slide 10 om observerte effekter i systemet>

Funn:

God opplevelse av praksis øker tilbud og etterspørsel blant både studenter og arbeidsgivere



"Studenter kommer med ny kunnskap og andre ting som er nyttig for oss"

-Sitat fra arbeidsgiver

"Det er ikke nok praksisplasser, da må man betale"

-Sitat fra fagperson

"Jeg vil ha praktikanter fordi om 1-2-3 år så kan de bli mine kolleger."

-Sitat fra arbeidsgiver

Nesten alle faglige ansatte ser på studentenes bidrag som primært 'gratis arbeidskraft'

Observasjon fra intervjuer med faglige og administrativt ansatte

Funn:

**Arbeidsgivere
får mer igjen fra
praksisstudenter
enn "gratis
arbeidskraft"**



Studenter, administratorer og fagpersoner har ikke et klart bilde på hva disiplinutdanninger kan brukes til

- Sitert eller parafrasert fra flere intervjuer

- Jeg stoler på at [universitetet] sender meg riktig kandidat

- Prarafrasering fra arbeidsgiver

"De fagansvarlige har en forståelse for hva vi trenger. Det sørger for at vi ikke får en "hvemsomhelst"."

-Sitat fra arbeidsgiver

Funn:

**Å sørge for god
matchmaking
mellom bedrift og
student sørger for
god opplevelse av
praksisopphold**



"De første ukene gjorde slik at man var rustet til å takle de oppgavene man fikk"

- Sitert fra student om forberedelse før praksis

"Vi gir dem et crash course i kommunikasjon"

Administrator om hvordan man forbereder studenter på praksis

"Studentene bruker masse tid her på å lære seg metodikk (...) da klarer de å levere"

-Sitat fra arbeidsgiver

Funn:

Arbeidsgivere opplever studentene som nyttige om de blir forberedt med arbeidsrelevante metoder og verktøy

(For eksempel lærer studentene ved 'Praktisk informasjonsarbeid' å skrive pressemeldinger selv om det ikke er knyttet til faget deres)



“Det er ikke slik at vi har en avtale, og så fungerer det for seg selv”

- Sitert faglig ansatt

“Det er viktig å vedlikeholde de personlige relasjonene man har med arbeidsgiverne”

- Sitat faglig ansatt

“Tilliten ligger der i at den fagansvarlige er personlig engasjert og vil få det til å være bra og vellykket for begge [parter]”

-Sitat fra arbeidsgiver

Funn:

**Den personlige
relasjonen mellom
arbeidsgiver og
instituttet skaper
tillit og
ansvarfølelse for
alle involverte**



“Viktig å sende studenter som er gode ambassadører”

- Sitert faglig ansatt

“Vi ser an klimaet på arbeidsplassen”

- Sitat faglig ansatt

“Vi vil ikke ha hvem som helst”

-Sitat fra arbeidsgiver

Funn:

**Kvaliteten på
praksisoppholdet er
knyttet til kvaliteten
på studenten og
hvordan hen matcher
mot bedriften sine
behov**



God opplevelse av praksis øker tilbud og etterspørsel blant både studenter og arbeidsgivere

Arbeidsgivere får mer igjen fra praksisstudenter enn "gratis arbeidskraft"

Anbefaling:

Universitetet bør forankre "gode opplevelser" som et mål i seg selv

Alle studenter og arbeidsgivere har ikke like gode opplevelser. Dette ser ut til at det har en sammenheng med deltakernes inntrykk av verdi av praksis, og deretter hvor positive de selv og deres nettverk er til å delta i universitetets arbeidsrelaterte aktiviteter. Dette kan påvirke en selvforsterkende effektsløyfe, som kan gå i både positiv og negativ retning, avhengig av hvor god opplevelsene er i snitt.

Underpunkter:

- Identifisere hvilke aktiviteter og handlinger som bidrar til de beste opplevelsene
- Etablere måling av opplevelse, både innad i emnene, og på tvers av fakulteter
- Utføre forbedringsarbeid basert på resultat av målinger

**Å sørge for
god matchmaking
mellom bedrift og
student sørger for god
opplevelse av
praksisopphold**

**Arbeidsgivere opplever
studentene som nyttige
om
de blir forberedt med
arbeidsrelevante
metoder og verktøy**

**Den personlige relasjon
en mellom arbeidsgiver
og instituttet skaper
tillit og ansvarsfølelse
for alle involverte**

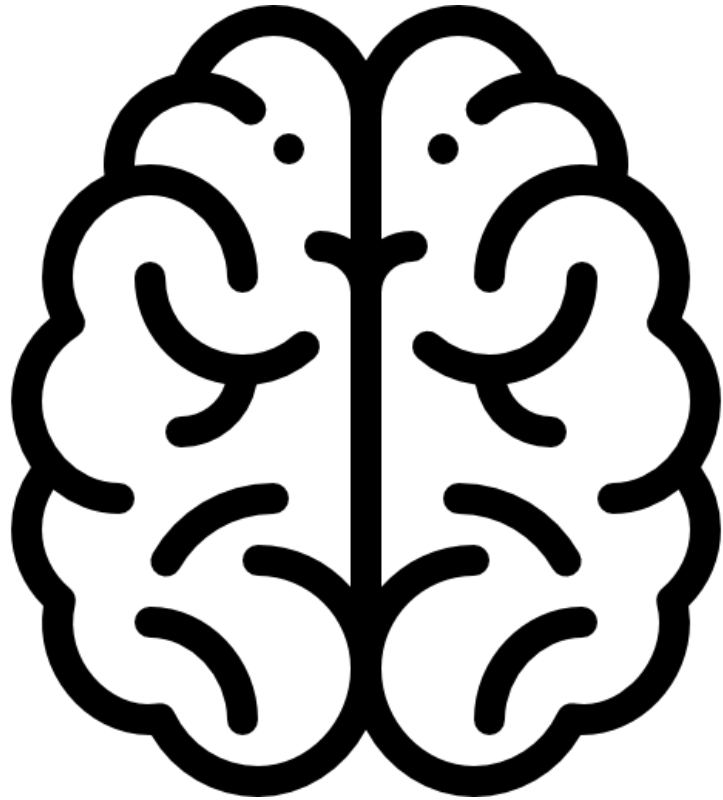
Anbefaling:

Universitetet bør vurdere hvordan man kan etablere "god matchmaking" i større skala, uten at det går på kompromiss med verdien av personlige relasjoner

God matchmaking ser ut til å være en vesentlig bidragsyter til gode opplevelser for både student og arbeidsgiver. Mengden arbeid som legges i matching av student og arbeidsgiver varierer i stor grad. Personlige relasjoner utpekes som en viktig funksjon i god matchmaking, både fra arbeidsgivere og fagpersoner sin side, og bør hensyntas.

Underpunkter:

- Undersøke hvilke aktiviteter som er nødvendig for god matchmaking, gjerne i kombinasjon med målbare kriterier som nevnt i annen anbefaling
- Undersøke hvordan identifiserte aktiviteter kan innføres i andre emner og institutter.
- Undersøke hvorvidt Unit kan bidra til gjennomføring

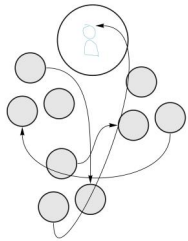


Hjerne: Organisering & samarbeid

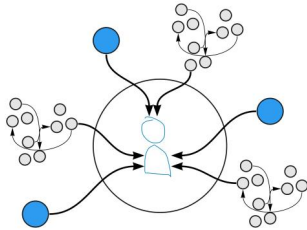


Funn:

Disiplin- utdanningenes praksisemner er organisert forskjellig mot arbeidslivet

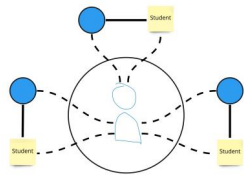
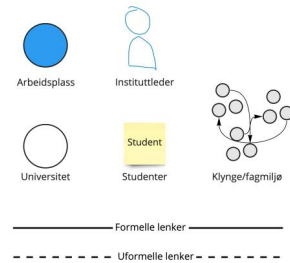


Nr. 1: Klyngestrategi:
Instituttet er integrert med arbeidslivet.
Arbeidslivet er med på å forme fag.
Relasjon på høyt nivå

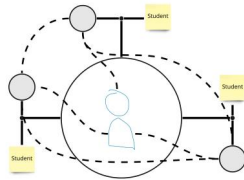


Nr. 2: Ildsjet (profesjon):
Ildsjet holder kontakt med flere fagmiljøer og
enkeltvirksomheter. Jobber hardt for å sørge for at
oppgaver er faglig relevant.

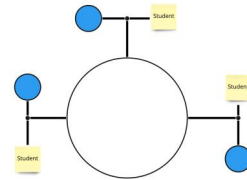
Modellforklaringer:



Nr. 3: Ildsjet (disiplin):
Relasjonen mellom arbeidsliv, studenter og
universitet hviler på individet som organiserer
praksisemne. Relasjon fremfor avtale



Nr. 4: Avtaler og lite miljø:
Praksisoppholdet formaliseres gjennom 3-parts
avtale. Arbeidsplassene er anskaffet fordi fagene
er knyttet til et lite miljø



Nr. 5: Avtaler:
Praksisoppholdet formaliseres gjennom 3-parts
avtale.

<Organiseringsmodell, Se egen slide om organiseringsmodell>



Det er stor variasjon i hvordan praksis-
emnene er organisert

Se modell om organisering

Det oppleves som om noen modeller skaper
bedre resultater enn andre

Observasjon gjennom prosjektet

“Det er lite lærevilje internt på universitetet”

-Sitat fra administrasjon

Funn:

**Instituttene som
driver med praksis
ser ikke ut til å
aktivt lære av
hverandre**



Gjennomføringen av noen praksisområder ser ut til å hvile på skuldrene til enkeltpersoner (ildsjeler) og risikerer å falle sammen om enkeltpersonen ikke er der.

- Analyse av organisasjonskartlegging

“Kontaktpersonen vet hva vi driver med, derfor vet vi at de tilbyr gode kandidater”

-Sitat fra arbeidsgiver

Funn:

Variasjonen i organiseringen av praksisemner ser ut til å ha forskjellige kvaliteter



**Disiplinutdanningenes
praksisemner er
organisert forskjellig**

**Instituttene som driver
med praksis ser ikke ut til
å aktivt lære av hverandre**

**Variasjonen i
organiseringen av
praksisemner
ser ut til å ha veldig
forskjellig robusthet**

Anbefaling:

Universitetet bør undersøke hvorfor praksisemner er organisert som de er nå

Praksisemnene er organisert på forskjellige måter, og utfører forskjellige prosesser. Basert på analyse ser vi tendenser til sårbarhet, at enkelte organiseringer er mer robuste enn andre. Vi antar at dette kan ha sammenheng med variasjon i strategisk forankring, liten grad av standardisering og liten grad av samarbeid/kollektiv læring. Vi vet også at økonomi er en vesentlig faktor.

Underpunkter

- Vi anbefaler universitetet å undersøke hvorfor praksisemnene er organisert som de er, og hva slags effekt de forskjellige organiseringene har på mål om økt arbeidsrelevans (og opplevelse).
- Universitetet bør undersøke hvorvidt det er mulig å dele på tvers av institutter og emner. Dette kan brukes til å styrke organisering i andre emner.
- Om det viser seg at det er gevinst i å organisere emnene forskjellig på bakgrunn av fag eller andre kategoriseringer, anbefaler vi at Unit legger opp til fleksibilitet slik at ALP kan støtte flere forskjellige modeller for praksis.

**Disiplin-utdanningenes
praksisemner er
organisert forskjellig
mot arbeidslivet**

**Vi opplever at
[Klyngestrategi] er
organiseringen som er
mest moden. Den ser ut
til å kreve mindre aktivt
vedlikehold av
relasjoner, og åpner for
flere former for
arbeidslivsrelevans enn
praksis.**

Fra organiseringmodellen,
se egen slide om organiseringsmodellen

Anbefaling:

Universitetet bør utvikle arbeidsrelevante aktiviteter i samarbeid med arbeidslivet

Arbeidsrelevans utover praksis gjøres forskjellig avhengig av hvordan instituttene har organisert seg mot arbeidslivet. Aktivitetene som er blitt nevnt som arbeidsrelevante aktiviteter er:

- Oppgaveskriving
- Traineeship
- Undervisere fra arbeidslivet
- Skygging
- Intervju

Underpunkter

- Vi anbefaler å lære av de praksis-ernene som har tettest samarbeid med arbeidslivet ('Praktisk informasjonsarbeid' og 'Praksis i sammenliknende politikk').
- Vi anbefaler å utvikle undervisningsopplegg i samarbeid med arbeidsliv.

Instituttene som driver med praksis ser ikke ut til å aktivt lære av hverandre

Variasjonen i organiseringen av praksisemner ser ut til å ha forskjellige kvaliteter

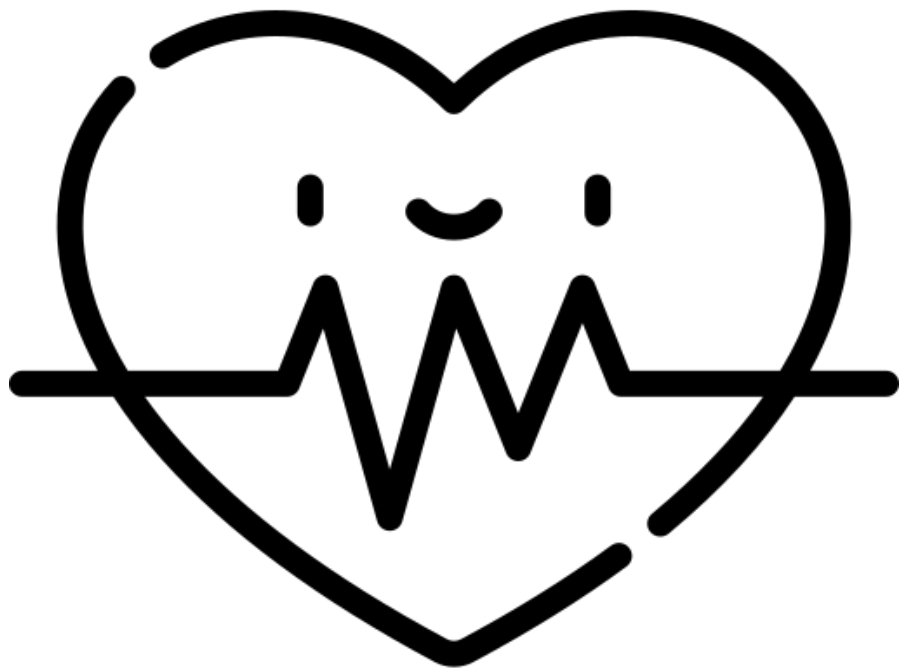
Anbefaling:

Universitetet bør aktivt gå inn for å lære av egne erfaringer knyttet til praksis. Hvilke aktiviteter har hvilken effekt på arbeidsrelevansens kvalitet?

Enkelte emner ser ikke ut til å utføre systematisk evaluering og forbedringsarbeid i sine prosesser knyttet til praksis (eller andre arbeidsrelevante aktiviteter) innenfor et emne (Utover vanlig emneevaluering). Vi vet ikke hvorvidt det er variasjon av dette på tvers av emner. Vi antar at det ikke gjøres systematisk evaluering på tvers av institutter siden det vil kreve at det også gjøres på emnenivå.

Underpunkter

- Vi anbefaler å undersøke i hvilken grad det gjøres aktivt lærings og forbedringsarbeid innenfor emnene og på tvers av universitetet i konteksten arbeidsrelevans for disiplinstudenter
- Deretter anbefaler vi Unit å undersøke hvorvidt de kan og bør bidra til å etablere, styre opp og håndtere måling og evaluering av arbeidsrelevante aktiviteter (se anbefaling om måling av opplevelse)

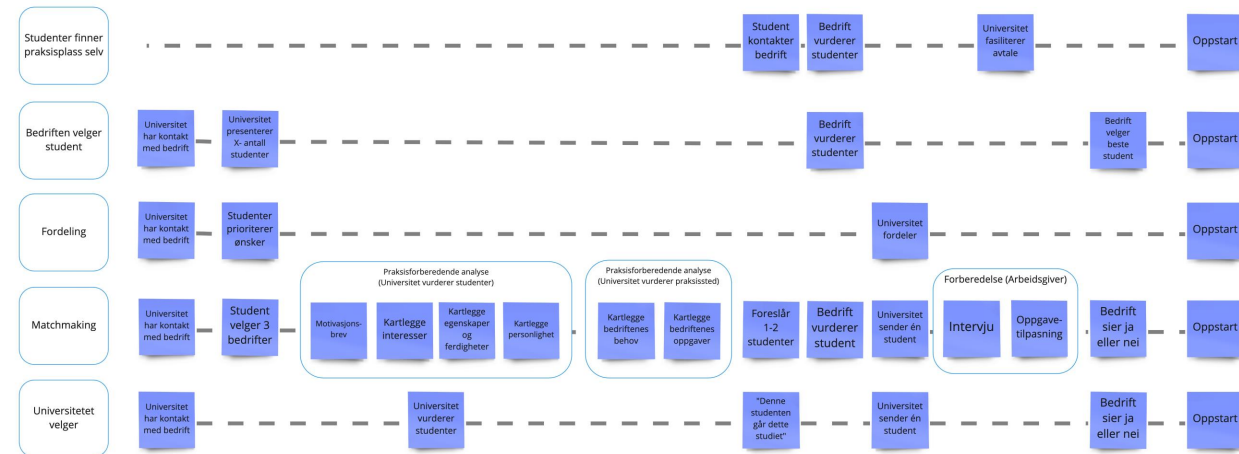


Hjerte: Prosesser



Funn:

Disiplinutdanningene har flere variasjoner av samme prosess

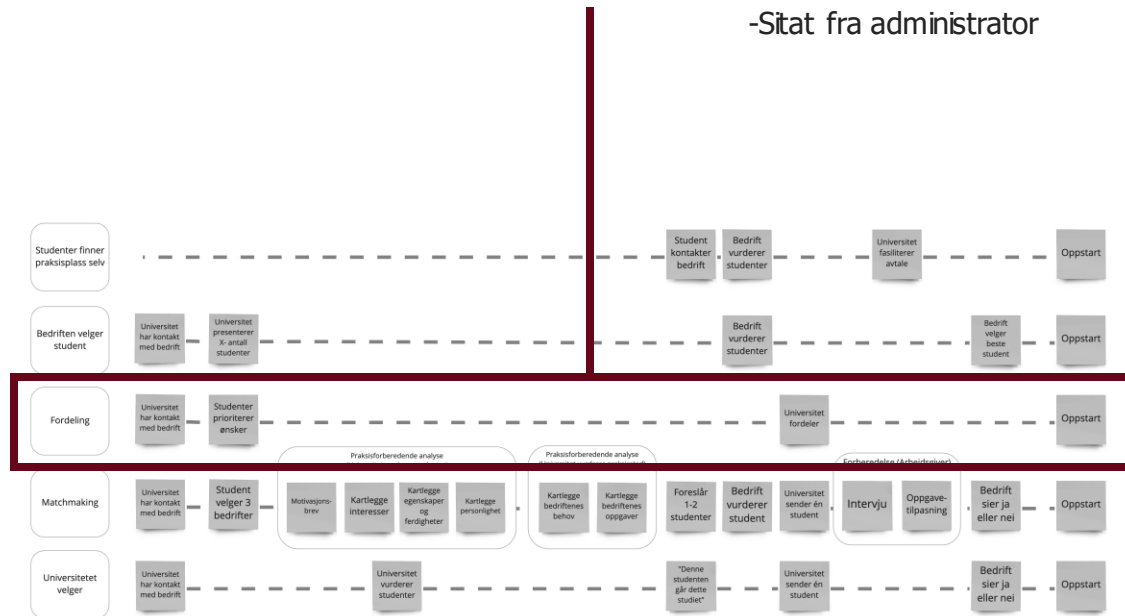


<Plasseringsmodell, Se slide om plasseringsmodell>



"Dette er for de studentene som er 'resten'."
[etter at bedriftene har valgt studentene de vil ha]

-Sitat fra administrator



<Plasseringsmodell, Se egen slide om plasseringsmodell>

Ingen andre studieløp bruker denne
plasseringsmetoden

Observasjon fra intervjuer

Funn:

'Fordeling' gjøres i liten grad

Les om fordeling i egen slide om plasseringsmodellen



"Vi får karakterutskrifter og slikt, men det viktigste er søkebrev og fritidsaktiviteter (...)
Vi trenger de som er multitaskere, ikke bare dybdenerder"

- Sitat fra arbeidsgiver

"Vi ser heller på andre ting enn faglig bakgrunn (...)
(...) matcher [studenten] med klima på stedet (...)
(...) Det er personlige egenskaper som er relevante"

- Sitat fra faglig ansatt

"Sjekker fritidsinteresser for å lettere tilpasse arbeidsoppgavene"

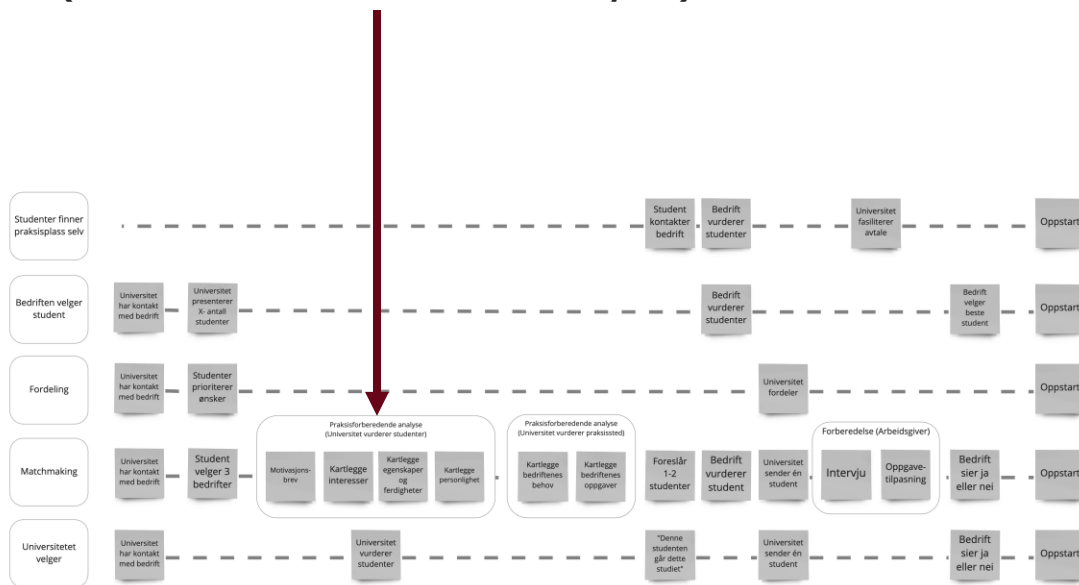
- Sitat fra arbeidsgiver

Funn:

Arbeidsgivere legger vekt på andre ting enn karakterer når de velger studenter og planlegger arbeidsoppgaver



Matchmaking (Praksisforberedende analyse)



Funn:

De programmene som fungerer best har en omfattende praksisforberedende analyse for å sikre rett student på rett plass



"Jeg får en epost når vi har etablert kontakten, og en epost med CV en uke før studenten kommer til oss"

- Sitat fra arbeidsgiver

"Jeg får to eposter, én med 'vil dere fortsatt være praksis-plass' (...) I nummer to står det 'Vi sender X-student, hen kan x og y' og CV"

- Sitat fra arbeidsgiver

Organisering av søknadsprosessen er ikke et problem

- Intrykk fra administrativt ansatte og fagpersoner

Funn:

Dialog mellom institutt og arbeidsgivere foregår med 2-3 eposter per år, og ellers personlige møter og samtaler



"Det er viktig å gi [studentene] en tung arbeidsoppgave"

- Sitat faglig ansatt

"Kanskje vi kan få sjangsen til å legge opp oppgaver mot læreplanen, slik at vi kan lage en relevant praksis."

- Sitat fra arbeidsgiver

Man må kunne stole på at fagansvarlig kan ta en avgjørelse på at et praksis-sted er faglig godkjent

- Parafisering faglig ansatt

Funn:

Det er viktig at arbeidsoppgavene er relevant for faget, det sikrer at studenten ikke bare "lager kaffe"



“Det går fint med 10 [avtaler] men 40, i tre eksemplarer, blir for mye”

- Parafisert faglig ansatt

Vi pleide å ha fysiske kontrakter, men vi fikk dem ikke signert og levert inn i tide, så nå har vi ikke fysiske kontrakter

- Parafisert faglig ansatt

“Arbeidslivet vil ha forutsigbarhet og lengre avtaler”

- Sitat administrasjon

Funn:

**Formelle avtaler
forkastes til fordel
for muntlige avtaler
og e-post**



Disiplinutdanningene har flere variasjoner av samme prosess

Fordeling (den prosessen som ALP fase 1 kan erstatte) gjøres i liten grad

De programmene som fungerer best har en omfattende Praksisforberedende analyse for å sikre rett student på rett plass

Anbefaling:

Unit bør vurdere å undersøke hvordan de kan understøtte matchmakingprosesser

God matchmaking utpekes som en prosess som er ressurskrevende, men verdifull for både studenter og arbeidsgivere som er involvert i praksisopphold. Funksjonalitet fra ALP fase 1 ser ut til å lavere nytteverdi for Disiplinutdanningene slik de utfører sine prosesser i dag, med liten grad av fordeling. Vi antar at ALP sin funksjonalitet, utover fordeling, må tilpasses for å kunne brukes av de praksisemnene som har fordeling som ledd i sine prosesser.

Underpunkter

- Vi anbefaler at Unit undersøker hvordan de kan understøtte matchmaking
- Vi anbefaler at Unit har tett dialog med emneansvarlige som gjør matchmakingprosesser i dag, slik at de blir involvert og hørt
- Vi anbefaler at Unit har tett dialog med universitetet slik at man kan sørge for riktig balanse mellom fleksibilitet, stabilitet og skalerbarhet i prosesser som er kandidater for digitalisering

**Formelle avtaler
forkastes til fordel
for muntlige
avtaler og e-post**

Anbefaling:

Vi anbefaler Unit å undersøke om systematisk håndtering av avtaler kan ha reell verdi for avtalepartnere

Noen praksisemner inngår enkeltavtaler mellom student, arbeidsgiver og universitetet. I andre tilfeller ligger avtalen kun mellom arbeidsgiver og universitet og i andre igjen foreligger det avtale kun mellom student og arbeidsgiver.

Avtalene har forskjellig karakter. Noen har intensjonsavtaler, andre har arbeidsoppgaver bakt inn i avtalen. Felles for de fleste avtalene er at de gjøres muntlig eller over e-post. En annen karakteristikk er at de fleste har prøvd å bruke avtaler, men har forkastet det på grunn av arbeidsmengde og lite opplevd verdi knyttet til selve praksisoppholdet.

Underpunkter

- Vi anbefaler å undersøke hva verdien av formelle avtaler kan være før man vurderer å understøtte dette digitalt. Verdien av formelle avtaler bør vurderes opp mot eventuelle behov, krav og risiko
- Vi anbefaler å undersøke hvordan arbeidskapasitet ved avtalehåndtering er antatt å skalere over tid, slik at Unit kan være forberedt på å understøtte en slik prosess når behovet oppstår.

**Basert på vår
erfaring gjennom
prosjektet**

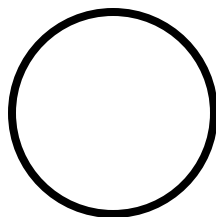
Anbefaling:

Unit og universitetet bør avklare roller og ansvar i arbeidet med strategi, organisasjon, prosess og digitalisering

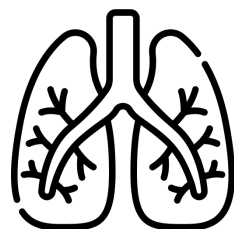
Etter å ha jobbet med dette prosjektet, ser vi at det er stor kompleksitet i universitetets disiplinutdannelse i tilknytning til arbeidslivsrelevans. Vi har forsøkt å forklare hvordan forskjellige deler av denne «organismen» er avhengige av hverandre for å skape verdi, og at de skaper mer verdi sammen, enn de gjør alene. Vi velger å poengtere denne sammenhengen i lys av digitalisering, hvor utfordringen ofte ligger i uklare mål og kompleksitet i antall typer aktører, deres verdigrunnlag og arbeidsmetoder. Unit er avhengig av å avveie mengden variasjon og fleksibilitet de må ta hensyn til, både i dag og over tid.

Underpunkter

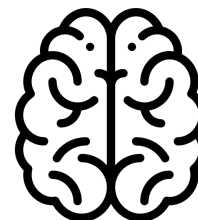
- Vi anbefaler Unit og universitet å avklare hvem som skal bidra med hva, og på hvilken måte, og hvorfor. Dette kan bidra til klarhet i hvor stabile både mål, organisering og prosesser er (eller bør være), før man digitaliserer.



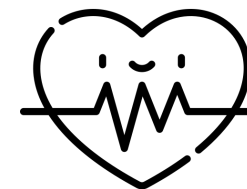
Mål og strategi



Systemets funksjon



Organisering og samarbeid



Prosesser

Anbefalinger:

Unit og universitet bør samarbeide om å informere fagpersoner, arbeidsgivere og studenter om hva ALP er, og hvordan det er til nytte for brukerne.

Universitet og Unit bør samarbeide om å øke bevissthet rundt arbeidslivsrelevansens betydningen for arbeidsliv, akademia og studenter

Universitetet bør forankre "gode opplevelser" som et mål i seg selv

Universitetet bør vurdere hvordan man kan etablere "god matchmaking" i større skala, uten at det går på kompromiss med verdien av personlige relasjoner

Universitetet bør undersøke hvorfor praksisemner er organisert som de er nå

Universitetet bør utvikle arbeidsrelevante aktiviteter i samarbeid med arbeidslivet

Universitetet bør etablere aktivt lærings- og forbedringsarbeid på arbeidsrelevante aktiviteter

Unit bør vurdere å undersøke hvordan de kan understøtte matchmakingprosesser

Vi anbefaler Unit å undersøke om systematisk håndtering av avtaler kan ha reell verdi for avtalepartnere