



Universitetet i Stavanger

Internship-program som bærekraftig løsning?

Jeanett Berg & Nicole Marie Carlsen

Kandidatnummer 3018 & 3044

UNIVERSITETET I STAVANGER

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Institutt for medie- og samfunnsfag

**MASTERGRADSSTUDIUM I
ENDRINGSLEDELSE**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER: Våren 2018

FORFATTER: Jeanett Berg & Nicole Marie Carlsen

VEILEDER: Einar Kristoffer Brandsdal

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE: Internship-program som bærekraftig løsning?

EMNEORD/STIKKORD: Kompetanseutvikling, samfunnsansvar, omdømme, endringsledelse, kommunikasjon, evaluering, bærekraft, erfaringsbasert læring, atferdsbasert læring, læringsmotivasjon.

SIDETALL: Totalt **111** (Inkludert forside, sammendrag, forord, innholdsfortegnelse, referanser og vedlegg) **88** (ekskludert)

STAVANGER

**15.06.2018
DATO/ÅR**

Sammendrag

De siste årene har vi sett en dramatisk reduksjon i søkertallene til petroleumsrettede studier og en krevende omstilling i det norske samfunnet grunnet nedgangen i oljeprisen. Nedbemanning og omstilling har også ført til at interessen for å jobbe i oljebransjen er blitt redusert. Dette har medført en rekke konsekvenser som er bekymringsverdige for virksomheter i næringen. En mangel på fremtidig arbeidskraft kan forårsake at det oppstår et kompetansegap innenfor bransjens kjerneområder. Dette kan være kritisk for videre drift. Flere bedrifter i næringen stiller nå spørsmål om hva som kan gjøres for å få opp interessen igjen blant studenter innenfor relevante disipliner. Som et forsøk på å løse den aktuelle utfordringen opprettet Statoil i 2017 et eget program med formål om å gi nyutdannede fra petroleumsstudier relevant arbeidserfaring for å hjelpe dem ut i jobb. Med dette internship-programmet ønsket Statoil å vise at de tar et samfunnsansvar og samtidig sikre seg og næringen fremtidig arbeidskraft.

Vi har i vår masteroppgave studert Statoils program ut i fra følgende problemstilling:

“Kan subsurface internship-programmet være en bærekraftig løsning på utfordringer i oljebransjen knyttet til andelen nyutdannede som er arbeidsledige og samtidig styrke bransjens attraktivitet?” For å kartlegge om programmet har virket etter sin hensikt har det vært nødvendig å vurdere både individuelle og samfunnsmessige effekter. For de individuelle effektene har vi fokusert på teorier innen kompetanseutvikling gjennom atferds- og erfaringsbasert læring. For de samfunnsmessige effektene har vi sett nærmere på teorier om bedriftens samfunnsansvar gjennom omdømme og kommunikasjon. Sammenlagt har dette bidratt til å svare på om programmet kan være funksjonsdyktig, varig og positivt for fremtiden, altså bærekraftig.

Ved siden av research om bakgrunnen for programmet har vi intervjuet seks deltakere, to informanter fra Norsk Olje og Gass, en representant fra Universitetet i Stavanger og to ledere hos Statoil. Gjennom semistrukturerte forskningsintervjuer har vi tilegnet oss empiri om internship-deltakernes individuelle læring og utvikling hos Statoil. Gjennom formelle samtaler ervervet vi oss innsikt om flere aktørers meninger om et slikt program som løsning på den samfunnsmessige utfordringen.

Resultatene viser at programmet har bidratt med verdifull praksis, læring og erfaring for de som har deltatt, med betydningsfulle effekter for deres kompetanseutvikling. Sett i lys av de individuelle effektene, kan vi si at Statoils program har levd opp til sitt formål. Det kan dermed være bærekraftig fordi programmet har bidratt med mye nyttig for deltakerne. Videre har vi sett at lover for midlertidige ansettelse kan sette begrensninger for at et slikt program kan være en langsiktig og bærekraftig satsning. Ettersom faste ansettelse er hovedregelen for arbeidsliv i Norge, er ikke slike midlertidige internship-program i samsvar med den norske lovgivningen. Programmet har satt denne utfordringen på dagsordenen. En nærliggende løsning er å legge inn praksisarbeid som en del av utdanningen slik at man får verdifull arbeidserfaring før man uteksamineres. Slik kan internship-program bli en bro mellom næringsliv og utdanning, både innenfor oljebransjen og andre bransjer.

Det har kommet frem i studien at det blant Statoils interessenter forelå en forventning om at selskapet skulle bidra med et samfunnsansvarlig engasjement for å løse den aktuelle utfordringen. Samtidig har vi sett at måten Statoil kommuniserte internship-programmet på opplevdes som genuint og ærlig fra interessentenes side. Videre tyder våre resultater på at programmet ikke har hatt noen negativ effekt på bedriftens omdømme. Statoil ligger fortsatt øverst på Universums kåring over attraktive arbeidsgivere, både blant studenter og arbeidstakere. Gjennom årets søkertall til høyere utdanning ser vi også at det har vært en oppgang til petroleumsrettede studier. Dette kan tyde på at bransjens attraktivitet har økt.

Forord

Denne masteroppgaven representerer avslutningen på vår 2-årige mastergrad i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Vi vil takke alle i Statoil som har bidratt med verdifull empiri, tilrettelegging og gode samtaler. Særlig vil vi takke internship-deltakerne som har tatt seg tid til å dele sine erfaringer og opplevelser med oss. Samtidig vil vi benytte anledningen til å gratulere selskapet med nytt navn. Navnet skjemmer ingen, men siden våre data er innhentet under Statoil-navnet, har vi valgt å benytte det i oppgaven. Sist men ikke minst vil vi rette en stor takk til vår veileder Einar Brandsdal som har satt oss i kontakt med Statoil og som har hjulpet oss gjennom oppgaven med sin tilgjengelighet, konstruktive tilbakemeldinger og gode råd.

Stavanger, 15. Juni 2018

Jeanett Berg

Nicole Marie Carlsen

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	10
1.0 BAKGRUNN.....	10
1.1 PROBLEMSTILLING	11
<i>Forskningsspørsmål:</i>	13
1.2 BEGREPSAVKLARING.....	14
1.3 DISPOSISJON	15
2. EMPIRISK KONTEKST	16
2.0 INNLEDNING	16
2.1 STATOIL ASA.....	16
<i>Verdier</i>	16
2.2 STATOILS SUBSURFACE INTERNSHIP-PROGRAM.....	18
2.3 NORSK OLJE OG GASS	20
2.4 UTDANNINGSINSTITUSJONER	21
3. TEORETISK TILNÆRMING.....	22
3.0 INNLEDNING	22
3.1 KOMPETANSEUTVIKLING.....	22
3.1.1 <i>Formell og uformell læring</i>	23
3.1.2 <i>Kompetanseutvikling og erfaringsbasert læring</i>	24
3.1.2.1 <i>Læringsmotivasjon</i>	26
3.1.3 <i>Kompetanseutvikling og atferdsbasert læring</i>	28
3.1.3.1 <i>Tilbakemelding</i>	28
3.1.3.2 <i>Veiledning</i>	29
OPPSUMMERING	30
3.2 SAMFUNNSANSVAR	31
3.2.1 <i>Historisk</i>	31
3.2.2 <i>Definisjon av samfunnsansvar</i>	31
3.2.3 <i>Modell for samfunnsansvar</i>	33
3.2.4 <i>Relevansen av Carolls modell for internship-programmet</i>	34
3.2.4.1 <i>Interessenteori</i>	35
3.3 OMDØMME	36

3.3.1	<i>Identitet og image</i>	37
3.3.2	<i>Sammenheng mellom identitet, image og omdømme</i>	37
3.3.3	<i>Sammenheng mellom samfunnsansvar og omdømme</i>	38
3.4	KOMMUNIKASJON	38
3.4.1	<i>Kommunikasjonsinnhold</i>	39
	OPPSUMMERING	40
4.	METODE OG METODISKE MOMENTER	42
4.0	INNLEDNING	42
4.1	VALG AV FORSKNINGSDSIGN	42
4.1.2	<i>Kvalitativ tilnærming</i>	43
4.1.3	<i>Forskningsstrategi</i>	43
4.1.4	<i>Kvalitativ evalueringsmetode:</i>	44
4.2	UTVALG:	45
4.2.1	<i>Statoil som analyseobjekt:</i>	45
4.2.2	<i>Valg av informanter</i>	45
4.3	DATAINNSAMLING:	47
4.3.1	<i>Intervjuet</i>	48
4.3.2	<i>Intervjuprosessen</i>	49
4.3.3	<i>Intervjuguide</i>	50
4.3.4	<i>Transkribering:</i>	51
4.4	ANALYSE AV DATAMATERIALET	51
4.4.1	<i>Kategorisering</i>	52
4.4.2	<i>Fremstilling av datamaterialet</i>	53
4.5	UTFORDRINGER OG VURDERINGER.....	54
4.5.1	<i>Begrensninger:</i>	54
4.5.2	<i>Reliabilitet:</i>	54
4.5.3	<i>Validitet:</i>	56
4.5.4	<i>Refleksjon:</i>	56
5.	PRESENTASJON OG DRØFTING AV FUNN OG RESULTATER	58
5.0	INNLEDNING	58
5.1	FORSKNINGSSPØRSMÅL 1	59
5.1.1	<i>Formell og uformell læring</i>	59

5.1.2 Erfaringsbasert læring	61
5.1.3 Læringsmotivasjon	62
5.1.4 Atferdsbasert læring.....	64
5.1.4.1 Tilbakemeldinger.....	65
5.1.4.2 Veiledning.....	66
5.1.5 Oppsummering av forskningsspørsmål 1	68
5.2 FORSKNINGSPØRSMÅL 2	70
5.2.1 Programmets intensjoner	70
5.2.2 Deltakernes forventninger	71
5.2.3 Deltakernes erfaringer	72
5.2.4 Deltakernes forventninger versus programmets intensjoner.....	73
5.2.5 Ble forventningene møtt?.....	76
5.2.6 Nettverksbygging.....	77
5.2.7 Oppsummering av forskningsspørsmål 2	77
5.3 FORSKNINGSPØRSMÅL 3	79
5.3.1 Internship-programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet	80
5.3.2 Delspørsmål 1	82
5.3.2.1 Statoils identitet og ønsket image.....	82
5.3.2.2 Hensyn rettet mot deltakerne eller mot bedriften selv?.....	83
5.3.2.3 Bedriftens omdømme	86
5.3.2.4 Samsvarer Statoils atferd med deres kommuniserte image?.....	86
5.3.2.5 Andre funn knyttet til Statoils omdømme.....	87
Søkertall.....	87
Popularitet og omdømme.....	88
5.3.3 Delspørsmål 2	89
5.3.3.1 Sosiale forventninger fra samfunnet.....	89
5.3.3.2 Påvirkningen av juridiske begrensninger.....	90
5.3.3.3 Bedriften som politisk aktør.....	92
5.3.3.4 Internship-program som del av utdanningen	93
5.3.4 Oppsummering av forskningsspørsmål 3	93
6. AVSLUTNING & KONKLUSJON	95
BEGRENSNINGER I STUDIEN OG FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	97
7. REFERANSELISTE.....	98

8. VEDLEGG	103
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE TIL DELTAKERNE	103
VEDLEGG 2: INFORMERT SAMTYKKE	105
VEDLEGG 3: SAMARBEIDSAVTALE MED STATOIL	107
VEDLEGG 4: KVITTERING FRA NSD PERSONVERNOMBUDET FOR FORSKNING	109

1. Innledning

1.0 Bakgrunn

Bakgrunnen for denne studien er dens aktualitet for det norske samfunn grunnet konsekvensene av nedgangen i olje- og gassbransjen de siste årene. Bare siden 2013 har over 50.000 jobber innenfor oljebransjen forsvunnet, oljeproduksjonen på norsk sokkel er blitt redusert, og kostnadene har økt (Fanghol, 2017). Etter flere år med nedgang i oljebransjen ser det nå likevel ut til at aktiviteten i olje- og gassindustrien er i ferd med å snu, oljeprisen har begynt å gå opp, og det blir spådd en lysere fremtid i kommende år (Elvevold, 2018). Etter tall fra Statistisk Sentralbyrå melder Norsk Telegrambyrå (NTB) at det i løpet av 2018 ser ut til å være en kraftig økning i investeringer i olje- og gassindustrien (NTB, 2018). Til tross for at det nå blir spådd lysere tider fremover, har den langvarige oljekrisen de siste årene ført til at en rekke nyutdannede innenfor petroleum nå er arbeidsledige. Studenter fra petroleumrettede studier som for noen år siden hadde sikret seg jobb før de var ferdige med studiene, har nå vanskeligheter med å komme seg inn på et svært konkurransepreget arbeidsmarked.

Dette har også hatt konsekvenser for interessen for å jobbe i den norske olje- og gassbransjen. I tillegg har det også skapt bekymring for en fremtidig mangel på arbeidskraft for oljebransjen i Norge da det samtidig har det vært en dramatisk nedgang i interessen for petroleumrettede studier ved norske utdanningsinstitusjoner. Vi kan blant annet se dette ved at søker tallene til petroleumsfag har gått kraftig ned, samtidig som mange studenter har hoppet av petroleumsstudiene eller endret utdanningsretning underveis i studieløpet (Eriksen & Andersen, 2018). Bekymringen hos oljebransjen vedrørende mangelen på studenters interesse kan blant annet ses gjennom følgende sitat fra Tommy Hansen i en pressemelding fra Norsk Olje og Gass:

«Det er positivt at det er i ferd med å snu, men det som bekymrer oss er frafallet av studenter» (Eriksen & Andersen, 2018).

Frem til år 2030 vil et stort antall ansatte i olje- og gassbransjen gå av med pensjon, og bare i Statoil vil omtrent halvparten av de ansatte ha nådd pensjonsalder innen da (Lynum & Dons, 2017). Med en økt satsning på teknologi og digitalisering vil ikke alle disse ansatte nødvendigvis bli erstattet av nye, men det kan likevel bidra til et kompetansegap innenfor

bedriftenes kjerneområder. Olje- og gassbransjen er avhengig av generasjoner av nye studenter for å sikre seg fremtidig arbeidskraft og ny kompetanse i bransjen, og dagens situasjon oppleves derfor som bekymringsverdig for fremtiden til bransjen. Dermed stiller flere virksomheter i disse dager seg spørsmålet om hva som kan gjøres for å få opp interessen for oljeindustrien og tiltrekke seg toppstudenter igjen.

«Oljeindustrien trenger nye hoder for å utvikle seg videre og for å satse nytt, for eksempel på fornybar energi» (Eriksen & Andersen, 2018).

Som et forsøk på å løse denne utfordringen opprettet Statoil i september 2017 34 midlertidige stillinger rettet mot nyutdannede innenfor ulike subsurface disipliner. Hensikten med dette initiativet er å gi de nyutdannede muligheten til å tilegne seg praktisk og aktuell arbeidserfaring og kompetanse som kan bidra til å hjelpe dem inn på et vanskelig jobbmarked. Opprettelsen av disse stillingene er av Statoil beskrevet som et tiltak som også kan tilrettelegge for at bedriftene i fremtiden vil ha tilgang på kompetent arbeidskraft innenfor petroleumssektoren. Oppsummert skal Subsurface internship-programmet fungere som et 12-måneders langt opplæringsprogram for nyutdannede for å hjelpe dem ut i fast og relevant jobb.

1.1 Problemstilling

I denne studien ønsker vi å se nærmere på Statoil sin ordning med 12-måneders internship-program da dette programmet kanskje kan bidra til å redusere arbeidsledigheten blant unge nyutdannede og dermed føre til at flere nyutdannede får relevant og fast arbeid kort tid etter endt utdanning i fremtiden. Ved å øke sannsynligheten for at denne yrkesgruppen får raskere arbeid kan man også muligens påvirke søkertallene til petroleumsstudier til det positive. Dermed kan man gjerne bidra til å sikre den norske olje- og gassproduksjonen sin drift og spesialkompetanse flere år fremover. Motivasjonen bak denne studien er derfor innenfor feltet endringsledelse, og studien gjennomføres for å bidra til nyttig innsikt og kunnskap vedrørende internship-program som endringstiltak. Kan programmet implementeres for å hjelpe nyutdannede ut i jobb, redusere arbeidsledighet og øke søkertallene til petroleumsrettede studier? Vi vil se nærmere på om et slikt initiativ kan bidra til å løse samfunnsmessige utfordringer.

Vi ønsker i denne studien å foreta en undersøkelse av hvordan Statoils subsurface internship-program har fungert i praksis, og vil i den forbindelse foreta en evaluering av hvilke effekter dette programmet kan ha hatt så langt i programmets forløp. Begrunnelsen for at vi ønsker å foreta en studie av dette internship-programmet er fordi det er et tiltak som forsøker å svare på et svært samfunnsaktuelt tema og som kanskje kan bidra til å prege fremtiden til den norske olje- og gassbransjen.

Formålet med denne studien er i hovedsak å foreta en evaluering av hvilke individuelle og samfunnsmessige effekter Statoil internship-program kan ha hatt til nå. Dette for å gi oss en pekepinn på om internship-programmet kan være et bærekraftig tiltak for å løse utfordringen i oljebransjen. Vi ønsker derfor å kartlegge programmets effekter på deltakernes kompetanseutvikling, da disse tilhører en sårbar gruppe som gjennomsnittlig går lengre arbeidsledig enn andre. Vi vil se på disse effektene ved å kartlegge deltakernes forventninger rundt programmet og de opplevelser og erfaringer som de har ervervet seg underveis. I tillegg ønsker vi også å se på hvilke samfunnsmessige effekter slike tiltak kan ha utover den enkelte deltakers eventuelle utbytte. Dette fordi det er flere aktører som er interessenter i internship-programmet; selskapet, bransjen, utdanningsinstitusjonene og arbeidslivets aktører. Derfor ser vi nærmere på programmet for å evaluere om tiltaket kan være en bærekraftig løsning på nevnte utfordring. Temaet berører også virksomhetens samfunnsansvar, omdømmehåndtering og etiske ansvar for å skape et kompetansemarked mange kan nyte godt av.

Vår problemstilling lyder som følger:

Kan subsurface internship-programmet være en bærekraftig løsning på utfordringer i oljebransjen knyttet til andelen nyutdannede som er arbeidsledige og samtidig styrke bransjens attraktivitet?

Forsknings spørsmål:

1. *Hvilke individuelle effekter for kompetanseutvikling har internship-programmet hatt?*
2. *Samsvarer deltakernes forventninger og erfaringer med programmets intensjoner?*
3. *Hvilke samfunnsmessige effekter kan man se som følge av Statoils internship-program?*

Under dette forsknings spørsmålet har vi to del spørsmål:

Dels spørsmål 1:

Hvilken effekt har programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet på Statoil sitt omdømme?

Dels spørsmål 2:

Hvilken effekt har programmet hatt som samfunnsansvarlig aktivitet rettet mot utfordringen i oljebransjen knyttet til arbeidsledighet og lav interesse for petroleumsstudier?

Problemstillingen har blitt utformet på grunnlag av Statoils målsettinger med internship-programmet. Vi vil gå nærmere inn på disse i neste kapittel. Det første forsknings spørsmålet er utformet på grunnlag av Statoils mål om å gi nyutdannede verdifull "på-jobben" arbeidserfaring. Vi vil derfor forsøke å se på hvilket utbytte deltakerne i programmet har hatt knyttet til teorier innenfor kompetanseutvikling. I tillegg vil vi foreta en evaluering av programmets intensjoner og deltakernes erfaringer og forventninger i vårt andre forsknings spørsmål. Det tredje forsknings spørsmålet ser på programmets samfunnsmessige effekter og er delt inn i to del spørsmål om hvordan programmet kommuniseres utad, om bedriftens omdømme og internship-programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet.

1.2 Begrepsavklaring

Ettersom denne oppgaven omhandler et internship-program vil vi etablere en forståelse for hva et internship-program er. Både internasjonalt og i Norge blir begrepet internships benyttet om ulike typer ordninger. Det er derfor nødvendig å etablere en forståelse for hva et internship er i vår sammenheng. Begrepet “internship” i norsk kontekst handler som regel om midlertidige ansettelser av studenter, hvor studentene over en kortere tidsperiode får arbeide med relevante arbeidsoppgaver og får innsikt i en bestemt bedrift (som regel over 6-8 uker i løpet av sommermånedene). I denne sammenheng vil derimot begrepet bli brukt om nyutdannede som blir ansatt i en bedrift i opptil 12 måneder for å tilegne seg relevant arbeidserfaring.

Videre for å besvare vår problemstilling ser vi det nødvendig å gjøre rede for begrepet bærekraft. Bærekraft har flere og mangetydige definisjoner, oftest brukt i relasjon til forvaltningen av jordens ressurser for å imøtekomme dagens behov uten å ødelegge for at neste generasjon skal få dekket sine behov (Verdenskommisjonens Miljøutvalg, 1987, s. 42). Karlsen (2007) beskriver at bærekraft også kan benyttes i sammenheng med menneskelige ressurser som kan bli påvirket av endringer i økonomiske og sosiale forhold. Vi velger å forholde oss til denne menneskeorienterte tilnærmingen til bærekraft, der vi ser på bærekraftige løsninger som funksjonsdyktige, positive og varige løsninger som kan imøtekomme og dekke samfunnets menneskelige behov.

Informasjon som kommer frem i studien vil videre betegnes som både data og empiri. Begrepene brukes om hverandre gjennom oppgaven.

1.3 Disposisjon

Oppgavens disposisjon er delt inn i seks kapitler. *Første* kapittel bestod av innledningen hvor det ble gjort rede for oppgavens aktualitet og bakgrunn, valg av tema, problemstilling, begrepsavklaring og en oversikt over oppgavens struktur.

I *kapittel 2* gjør vi kort rede for den empiriske konteksten som er aktuell for vår problemstilling. Her vil vi presentere vår casebedrift Statoil, samt gi en mer utfyllende presentasjon av Statoils Subsurface Internship-program. Videre skal vi gi en kort redegjørelse for hvilke ulike aktører innen olje- og gassbransjen som har vært inkludert i denne studien.

I *kapittel 3* vil vi presentere teorien. Oppgavens teoretiske tilnærming er todelt, der den første delen vil være knyttet til de individuelle effektene av programmet. Denne delen vil ta utgangspunkt i teorier om kompetanseutvikling med fokus på atferdsbasert læring, veiledning og teori om erfaringsbasert læring. Den andre delen av teorikapittelet vil knyttes opp mot samfunnsmessige effekter av programmet. Her vil vi presentere teorier innenfor samfunnsansvar med fokus på Carrolls modell for samfunnsansvar, omdømme og kommunikasjon.

Deretter vil vi i *kapittel 4* gjøre rede for valg av forskningsdesign, utvalg og hvilke datainnsamlingsteknikker vi har brukt i oppgaven. Her vil vi også presentere kvalitative evalueringsmetoder som et verktøy til bruk for en evaluering av Statoils internship-program. Videre i denne delen gir vi også en gjennomgang av hvordan selve intervjuprosessen har blitt gjennomført. Deretter vil vi gjøre rede for hvordan vi har gått frem når vi har analysert våre data. Avslutningsvis i kapittelet drøftes den vitenskapelige kvaliteten på arbeidet.

I *kapittel 5* vil vi presentere våre resultater og funn om hverandre samtidig som vi diskuterer disse med bakgrunn i vår problemstilling og teoretiske tilnærming. Kapittelet vil bli delt inn etter de ulike forskningsspørsmålene i studien med tilhørende delspørsmål.

Det *siste kapittelet, kapittel 6*, vil være det konkluderende og avsluttende kapittelet i oppgaven. Her vil vi reflektere rundt funnene i oppgaven og knytte det opp mot oppgavens problemstilling. Kapittelet avsluttes med begrensninger i studien og forslag til fremtidig forskning.

2. Empirisk kontekst

2.0 Innledning

I dette kapitlet skal vi gi en kort beskrivelse av den empiriske konteksten for vår analyse. Vi skal presentere bedriften Statoil, samt en beskrivelse av Statoils Subsurface Internship-Program. Videre skal vi gi en kort innføring av de ulike aktørene innen olje- og gassbransjen som har vært inkludert i denne studien.

2.1 Statoil ASA

Statoil er et internasjonalt energiselskap med hovedkontor i Stavanger. De har over 45 års erfaring innen olje- og gassproduksjon på norsk sokkel. Selskapet har i dag rundt 20 500 ansatte og er representert i 36 land. Statoil er børsnotert i Oslo og New York. Selskapet forvaltes av Olje- og energidepartementet, med den norske stat som hovedaksjonær med en eierandel på 67%¹.

Verdier

Statoil legger vekt på å arbeide «verdibasert»:

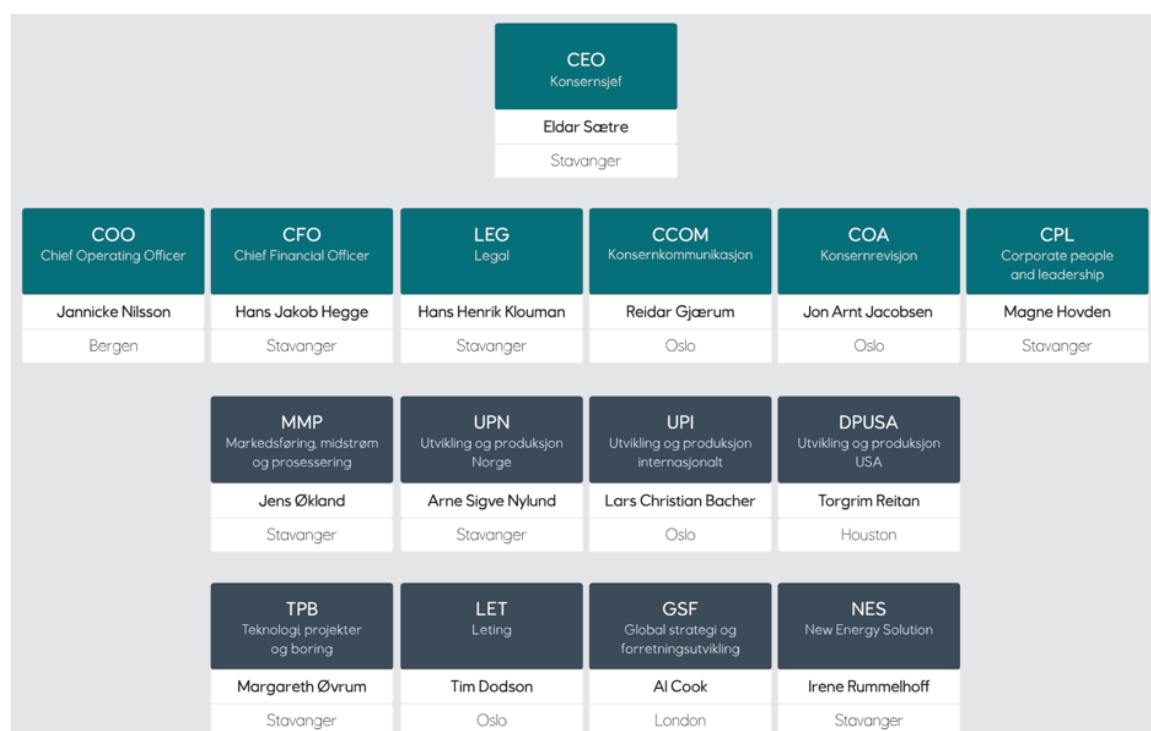
«Våre verdier representerer Statoil på sitt beste. De rettleder våre valg, handlinger og hvordan vi samarbeider. Våre verdier uttrykker de idealer vi søker å leve opp til hver eneste dag.» (Statoil, 2017, s. 8).

Åpen	Samarbeid	Modig	Omtenksum
<ul style="list-style-type: none">• Vi fremmer åpenhet• Vi søker mangfold og nye perspektiver• Vi tar opp etiske dilemmaer og handler med integritet	<ul style="list-style-type: none">• Vi jobber sammen som et lag• Vi deler kunnskap og hjelper hverandre i å lykkes• Vi engasjerer oss og bygger tillit og respekt hos våre partnere og i samfunnet	<ul style="list-style-type: none">• Vi er nysgjerrige, innovative og kommersielle• Vi søker kontinuerlig forbedring• Vi er fremsynte, identifiserer muligheter og håndterer risiko	<ul style="list-style-type: none">• Vi tilstreber null skade på mennesker• Vi respekterer hverandre og bidrar til et positivt arbeidsmiljø• Vi fremmer bærekraft, etisk bevissthet og sosialt ansvar

Figur 1: Statoils verdier (Statoil, 2017).

¹ <https://www.statoil.com/en/about-us.html>

Statoil er organisert som en konsernmodell som er mye bygget opp i samsvar med Mintzbergs divisjonaliserte struktur (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Statoil som organisasjon består av åtte ulike forretningsenheter, presentert i grått i organisasjonskartet nedenunder. Forretningsenhetene ledes av hver sin konserndirektør som rapporterer til CEO. Herunder er det også ulike linjeledere som rapporterer til sin konserndirektør. Organisasjonens oppbygging består av ulike avdelinger der organisasjonsmedlemmene har ulike formelle roller, oppgaver og posisjoner knyttet til de ulike roller, avhengig av hvilken avdeling de tilhører (ibid.). En formell organisasjonsstruktur kjennetegnes videre av at det eksisterer skriftlige retningslinjer, normer og regler for hvem som gjør hva i organisasjonen, noe som blant annet kommer til uttrykk i Statoil sine stillingsbeskrivelser og deres organisasjonskart, som det kartet vi har presentert nedenfor. Organisasjonen bærer preg av et tydelig hierarki der arbeidsdelingen er fordelt mellom de ulike enheter knyttet til ulike arbeidsoppgaver som videre er underlagt den politiske og administrative ledelsen på topp (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Selskapet har en markert strategisk kjerne med funksjoner som økonomi, personal og ledelse, kommunikasjon og revisjon. Mange støttefunksjoner er konserndekkende og sentraliserte.



Figur 2: Statoils organisasjonskart (Statoil, 2018).

2.2 Statoils subsurface internship-program

Som et forsøk på å løse utfordringen som ble beskrevet innledningsvis, lanserte Statoil høsten 2017 et program som skulle bidra til at nyutdannede fikk relevant arbeidserfaring. Statoil ønsket med dette å snu den økende trenden med lav interesse for petroleumsstudier ved å signalisere til studenter at det fortsatt er en fremtid i olje- og gassbransjen. Av denne grunn innførte de et opplæringsprogram for nyutdannede innenfor subsurface-disipliner, da dette var antatt å være den mest sårbare gruppen blant de nyutdannede. Subsurface-disiplinene inkluderer blant annet nyutdannede petroleumsingeniører, geologer, geofysikere og kjemiske ingeniører. Programmet tilbyr de nyutdannede midlertidige og lønnete stillinger med en varighet på 12 måneder. Totalt ble 34 kandidater ansatt i internship-stillinger, og hver av deltakerne skulle få tildelt en mentor og leder for veiledning og oppfølging. Underveis i internship-programmet skal deltakerne bli behandlet som vanlige nyansatte med kontorplass hos Statoil, der den eneste forskjellen som ble kommunisert var at de ikke skulle delta i den operative driften av selskapet, og at de heller ikke har noen garanti for fast arbeid etter endt program. Arbeidet deltakerne gjennomfører er prosjektrelatert og kandidatene kan rotere mellom ulike arbeidsoppgaver ved behov. Hensikten med programmet er at de nyutdannede skal tilegne seg relevant arbeidspraksis slik at de blir bedre rustet til å få seg en fremtidig jobb i den norske oljebransjen. Programmet blir sett på som et substitutt mot at de skulle gå arbeidsledige eller ta irrelevante jobber i forhold til sin utdannelse, og Statoil legger underveis til rette for at deltakerne i programmet kan søke andre jobber både i Statoil og i andre selskap.

Direktør for læring og utvikling i Statoil sa følgende om hensikten bak internship-programmet:

«Det er vanskeligere for studenter, særlig mot de oljerelevante fagene, å få sin første jobb og på den måten få arbeidserfaring. Forhåpentligvis vil de i løpet av dette året ha fått god praksis som gjør at de står bedre rustet for å få jobber i vår bransje.»

Ut ifra samtaler med HR-ansatte og ledere i Statoil, kom det frem at hovedmålene med Subsurface internship-programmet for det første var å gi nyutdannede verdifull og på-jobben arbeidserfaring. Gjennom faglig læring og nettverksbygging håper de at de nyutdannede skal kunne holde motivasjonen oppe og samtidig være mer forberedt for å få en relevant jobb i

fremtiden. Statoil ønsker også å vise et samfunnsansvar overfor det norske samfunn ved å tilby internship-stillinger over en gitt periode for å beholde de nyutdannede i bransjen. En annen hensikt er at de vil sikre seg en fornying av arbeidskraft og dermed nye ideer for fremtiden. Etersom staten er hovedaksjonær i Statoil er det gjerne forventet at de tar et større ansvar enn andre virksomheter for å håndtere samfunnsmessige utfordringer relatert i olje- og gassbransjen? Et økende behov for arbeidskraft framover gjør det nødvendig å øke interessen for petroleumsspesialiserende utdannelse allerede nå. For å sikre seg ny kompetanse i bransjen er det viktig å engasjere, rekruttere og tiltrekke seg studenter. Oljebransjen er avhengig av generasjoner med nye studenter for å sikre seg fremtidig arbeidskraft. Hva vil skje med norsk olje og gass sin fremtid dersom det ikke lenger eksisterer arbeidskraft som er spesialisert innenfor nettopp norsk olje og gass?

Oppsummert fra samtaler med Statoil er de viktigste målsettingene med Subsurface internship-programmet følgende:

- Gi verdifull “på-jobben” arbeidserfaring til de nyutdannede innen subsurface disipliner. Gjennom faglig læring og nettverksbygging skal programmet bidra til å holde motivasjonen oppe og gjøre deltakerne bedre rustet til å ta relevante jobber.
- Vise et samfunnsansvar ved å tilby internship-stillinger over en gitt periode for å beholde de nyutdannede i bransjen
- Sikre seg en fornying av arbeidskraft og nye ideer for fremtiden

Internship-programmet er underlagt en avdeling som heter GBS HR ARI Emerging Talents (ET). ET-avdelingen er de som har ordnet det praktiske i henhold til programmets struktur og informasjon utad til deltakerne både i forkant og underveis i programmet. Det er også ansatte ved denne avdelingen som har fasilitert oss i studien. Internship-deltakerne er utplassert i ulike avdelinger under samlebetegnelsen *subsurface*. Her er de blitt fordelt på de ulike avdelingene for *Leting, Teknologi, Prosjekt og Boring, og Boring og Brønn*, der hver av avdelingene har en egen linjeleder å forholde seg til. Da avdelingene er noe spredt utover landet, er deltakerne plassert på de ulike kontorer deretter. Av den grunn finnes det deltakere som har kontor plass i både Harstad, Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger. Programmet er ikke strukturert etter noen spesifikk plan, da deltakerne skal delta som en fullverdig ansatt og følger avdelingen sine arbeidsplaner og mål.

2.3 Norsk Olje og Gass

Norsk Olje og Gass (heretter referert til som NOROG) er Norges interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for oljevirksomheter og deres leverandører. De arbeider for å videreutvikle en konkurransedyktig olje- og gassindustri i Norge. NOROG har i dag ca. 100 medlemsbedrifter hvor omtrent halvparten er olje- og gasselskaper og halvparten er leverandørbedrifter (NOROG, 2018). NOROG har ikke vært direkte involvert i implementeringen av internship-programmet, men de har likevel hatt en sentral rolle i forhold til forløperne og bakgrunnen til opprettelsen av et slikt initiativ.

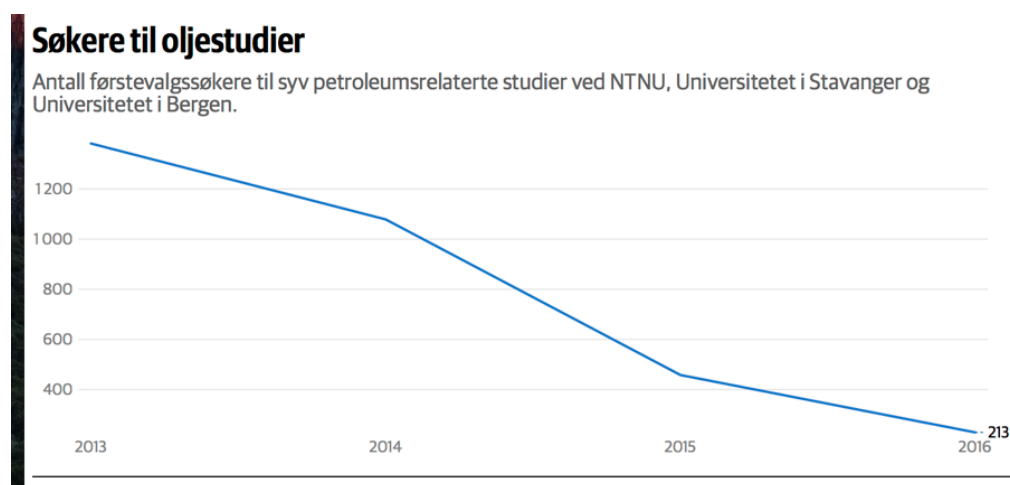
I første omgang var det et håp om at Statoil i samarbeid med NOROG skulle ta et initiativ som flere bedrifter innenfor samme sektor kunne implementere og kjøre som et felles program. Tanken bak dette tiltaket var at en samlet innsats blant oljeselskapene i Norge ville kunne skape positiv omtale rundt den norske oljebransjens fremtid og dermed bidra til å tiltrekke seg talentfulle kandidater til industrien. I samtaler med representanter fra NOROG kom det frem at forløperen til et slikt initiativ ble til ut i fra et ønske om at det skulle etableres en samarbeidsorganisasjon mellom studenter og næringslivet. Det var studenter ved petroleumsrettede studier både ved Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet (NTNU) og Universitetet i Stavanger (UiS) som tok kontakt med NOROG med dette forslaget, som gikk ut på å etablere et tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og næringslivet. De ville danne en petroleumsring, lignende bergringen som finnes på NTNU². Etableringen av et slikt samarbeid ble lagt på is, men internship-programmet hos Statoil ble utformet på grunnlag av de foregående diskusjonene rundt et slikt potensielt samarbeid. Det var kun Statoil og Lundin som valgte å innføre et subsurface internship-program. Selv om programmene på mange måter gikk gjennom NOROG, så har ikke NOROG vært direkte involvert i prosessen. Det er bedriftene selv som har implementert programmene, og NOROG har ikke fulgt prosjektene internt. Deres rolle har vært mer knyttet til å motivere andre bedrifter til å gjøre en innsats på dette området, samt å arbeide med tilretteleggingen for slike programmer og ordninger.

«Det var et tiltak for å få bedriftene til å bidra i forhold til de nedgangene som har vært. Et ønske om å beholde de nyutdannede i bransjen og for å motivere dem.» (NOROG)

² http://org.ntnu.no/bergringen/berg_omberg.php

2.4 Utdanningsinstitusjoner

Med utdanningsinstitusjoner så viser vi i denne oppgaven til norske universiteter og høyskoler som tilbyr petroleumsrettede studier. Det er totalt tre universiteter og en høyskole som til sammen tilbyr syv ulike studieretninger innen petroleum i Norge. Antall søkere til én av disse studieretningene som har studiene som sitt førstevalg har fra 2013 gått ned fra 1564 søkere til 228 i 2017 (se figur 3). Man kan dermed se at 85 prosent av søkerne fra petroleumsstudier har blitt borte de siste fem årene (Kaspersen, 2017).



Figur 3: Antall søkere til oljestudier hentet fra Samordna opptak (i Kaspersen, 2017).

Helt frem til 2014 hadde flertallet av petroleumsstudentene sikret seg en jobb før de var ferdig utdannet. Etter nedgangen i oljen har det vært langt vanskeligere for studentene å få seg jobb, og mange ferdigutdannede har gått arbeidsledige i lang tid etter endt studium (Eriksen & Andersen, 2018). Alternativt har de tatt jobber som er irrelevante for sin utdanning. Den vanskelige situasjonen de siste årene har derfor ført til at langt færre ønsker seg inn i olje- og gassbransjen, da denne gjerne anses av flere som en utrygg bransje?

3. Teoretisk tilnærming

3.0 Innledning

I dette kapitlet vil vi redegjøre for de teoretiske perspektivene og begrepene som danner den teoretiske rammen for vår studie. Ettersom vi i vår problemstilling søker å se på både de individuelle og samfunnsmessige effektene av internship-programmet, har vi valgt å ha en todelt teoretisk tilnærming. Den første delen av teorikapitlet vil knyttes til de individuelle effektene deltakerne i internship-programmet kan ha hatt knyttet til deres kompetanseutvikling. Én av målsettingene til Statoils internship-program er å gi nyutdannede verdifull arbeidserfaring innenfor Olje- og Gassbransjen. For å kartlegge hvilken effekt dette tiltaket har hatt for de nyutdannede, vil vi derfor se nærmere på den individuelle kompetanseutviklingen til deltakerne i programmet. Gjennom teorier innenfor kompetanseutvikling vil vi få fram hvordan deltakerne kan tilegne seg relevant arbeidserfaring og kunnskap om arbeidslivet, og hvilke individuelle effekter tiltaket kan få på internship-deltakernes læring, erfaring og utvikling. Vi vil vektlegge teori-elementer som erfaring- og atferdsbasert læring, veiledning, tilbakemeldinger og motivasjon. I den andre delen av kapitlet vil vi ta for oss de samfunnsmessige effektene og se nærmere på teorier knyttet til samfunnsansvar, omdømme og kommunikasjon.

3.1 Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling handler i henhold til Olsen (2014) om arbeidstakeres videreutvikling og tilegnelse av ny kunnskap og nye ferdigheter som er hensiktsmessig for å gjennomføre arbeidet man er satt til å gjøre. Ifølge Lai (2013) er kompetanseutvikling et verktøy for å utvikle arbeidstakeres kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Olsen (2014) sier videre at kunnskap defineres som et sett egenskaper bestående av de tingene vi kan eller behersker å gjøre, mens ferdigheter knyttes opp imot hvor dyktige vi er til å utføre en oppgave. Evner kan relateres til noe man er særlig dyktig til og har et talent for, mens holdningene påvirker kvaliteten på arbeidet man gjennomfører (ibid.). Når en arbeidstaker opplever at han/hun har den nødvendige kompetansen for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, har dette stor betydning for vedkommendes motivasjon og mestringsfølelse (Lai, 2013).

Kompetanseutvikling er derimot ikke begrenset til kun enkeltindividets utvikling ifølge Olsen (2014), men kan også relateres til virksomhetens behov for endring i kompetanse for å sikre seg kunnskap nødvendig for å lykkes i fremtiden. Derfor kan også kompetanseutvikling

kobles opp imot internship-programmet sine mål om å sikre en fornying av fremtidig arbeidskraft og nye ideer innenfor norsk olje og gassproduksjon. Det sagt, vil teorien som presenteres i størst grad konsentrere seg rundt individuell kompetanseutvikling. Dette også fordi individuell læring i henhold til Lai (2013), er en viktig forutsetning for enhver form for læring, utvikling og spredning av kompetanse innad i organisasjoner.

3.1.1 Formell og uformell læring

Læring og kompetanseutvikling kan deles inn i to hovedgrupper; formell og uformell læring. Utdannelse ved utdanningsinstitusjoner gjør at vi tilegner oss generell og formell kompetanse som kan benyttes i varierte situasjoner og sammenhenger (Olsen, 2014). Formell kompetanse og læring kan defineres som kompetanse utviklet gjennom bevisste og planlagte læringsprosesser, eksempelvis gjennom kursdeltakelse, forelesninger og eksamener (Nordhaug, 2004). Uformell kompetanse oppnådd gjennom uformell læring er implisitt og oppstår uten forhåndsdefinerte læringsmål eller en opplæringsplan, og oppnås gjennom praktisk arbeid og erfaring (Lai, 2013) Ifølge Sjøvoll (2015) kalles uformell læring for profesjonsbasert læring. Profesjonsbasert læring skal bidra til at individer, i dette tilfellet internship-deltakerne, utvikler sin kompetanse gjennom praktisk erfaring med relevante arbeidsoppgaver. Læring og kompetanseutviklingen skjer med andre ord gjennom utføring av handling, såkalt learning-by-doing eller på-jobben-læring. Da vi blant annet skal se nærmere på de individuelle effektene deltakerne i internship-programmet har oppnådd gjennom programmet, har vi i denne studien hovedsakelig valgt å fokusere på på-jobben-læring og uformell læring og kompetanseutvikling.

Samlebetegnelse på læring som oppstår gjennom praksis kalles gjerne erfaringsbasert læring, og kunnskapen som følger er erfaringsbasert kunnskap (Nordhaug, 2010; Lai, 2013; Kolb, 2014; Sjøvoll, 2015). For å kunne gjennomføre aktuelle arbeidsoppgaver etter fullført utdanning trenger vi mer enn bare spesifikk og kompetansesæregen kunnskap ervervet gjennom formell utdanning (ibid.). Kompetansesæregenhet handler om hvor anvendelig kompetansen er, og i hvilken grad den kan brukes i én eller flere sammenhenger (Nordhaug, 1993). For å kunne gjennomføre aktuelle arbeidsoppgaver på en suksessfull måte i arbeidslivet må man derfor ifølge Nordhaug (1993) gjennom oppgaverrelatert og virksomhetsspesifikk opplæring. Samlebetegnelsen på denne type kompetanse er i henhold til Olsen (2014) realkompetanse.

Realkompetanse er kort fortalt ferdigheter og kunnskap man har skaffet seg både gjennom utdanning og arbeid, noe som er hovedformålet med internship-programmet. Videre skal vi presentere teoretiske perspektiver knyttet opp mot læring og kompetanseutvikling for å se hvordan denne type læring fungerer i praksis.

3.1.2 Kompetanseutvikling og erfaringsbasert læring

Som kjapt nevnt i innledningen er erfaringsbasert læring basert på de ulike kognitive prosessene som kan føre frem til selve kompetanseutviklingen (Olsen, 2014; Kolb, 2014). Kognitiv læring ser på individer sine egenskaper om å ta velbegrunnede valg gjennom egen refleksjon, analysing, behandling av data og planlegging rundt de valgene man tar og har tatt (ibid.). Kognisjon går derfor ifølge Burton, Westen & Kowalski (2010) ut på de psykologiske prosessene vedrørende måten et individ tenker, oppfatter og husker på, sammen med individets evne til refleksjon og beslutningstaking i ulike situasjoner. Kortere sagt omhandler kognitiv læring om måten man tilegner seg kunnskap på (ibid.). Kolb (2014) presenterer erfaringsbasert læring relatert til kognitive prosesser, som at læringen skjer gjennom informasjonsbehandling og tankeprosesser som resulterer i at man lagrer tillært informasjon i hukommelsen for senere bruk. Erfaringsbasert læring, også kalt på-jobben-læring, er en populær metode innenfor kognitiv læring. Arbeidsplassen anses dermed som en læringsarena for praktisk kompetanse (ibid.).

Ifølge Kolb (2014) vil også en arbeidsplass være en læringsarena som bidrar til at man kan tilegne seg kunnskap og arbeidsrelevant erfaring som supplerer den formelle utdannelsen og kunnskapen et individ allerede besitter. I tillegg er det en antakelse at erfaringsbasert læring vil kunne bidra til personlig utvikling og selvrealisering gjennom meningsfulle arbeidsoppgaver og muligheter for karriereutvikling (Kolb, 2014). Læring oppstår gjennom erfaring (ibid.). Derfor har vi også valgt å presentere erfaringsbasert læring fordi internship-deltakerne skal tilegne seg kunnskap og lærdom underveis i arbeidet sitt, i løpet av programmet, og fordi de blant annet har blitt oppfordret til å ta ansvar for egen læring. For å kunne ta ansvar for egen læring er det derfor essensielt at deltakerne i det hele tatt har en lyst og vilje til å lære, reflekterer rundt egen læring og tar initiativ til å lære mer. Vi antar at kompetansen til deltakerne utvikles etterhvert som de gjennomfører relevante arbeidsoppgaver i en reell arbeidssituasjon. En forutsetning for at erfaringsbasert læring deretter skal kunne bli til varig kunnskap er avhengig av selve refleksjonen som internship-

deltakerne har rundt arbeidsoppgaven og deres utføring av denne, i henhold til Olsen (2014). I følge Nordhaug (2010) vil refleksjon rundt arbeidsoppgaven kunne foregå både på egenhånd og i diskusjon med andre, noe som videre kan bidra til at man får en større forståelse av hvilken kunnskap som mangler og hva som må jobbes mer med. På denne måten kan man oppnå mer innsikt i hvordan arbeidsoppgavene kan utføres på en bedre måte til en annen gang, sammenlignbart som gjennom atferdsbasert læring med tilbakemelding og veiledning (Kolb, 2014). Modellen nedenfor illustrerer lærings sirkelen ved erfaringsbasert læring:



Figur 4: Kolbs læringscirkel (Kolb, Rubin & McIntyre, 1986, s. 39).

Oppsummert handler erfaringsbasert læring om de erfaringer man tilegner seg underveis i jobben, og de erfaringene man seg gjør rundt de avgjørelsene man tar. For å oppnå læring og kompetanseutvikling er det nødvendig å reflektere rundt de valgene man tar og vurdere utfall og konsekvensene av disse. Deretter vil man i neste omgang ha større kunnskap til å gjennomføre arbeidsoppgaven på en bedre måte, da kompetansen har blitt større. Det handler rett og slett om at individer lærer på best mulig måte gjennom tanker og refleksjon rundt sine

arbeidsoppgaver og gjennom en vurdering av hvordan man på best mulig måte kan utføre dem. Det er med andre ord individenes erfaring med arbeidsoppgaver som fører til læring. Erfaringsbasert læring henger også sammen med læringsmotivasjon som handler om i hvilken grad man er motivert til å lære gjennom bruk av sine kognitive egenskaper.

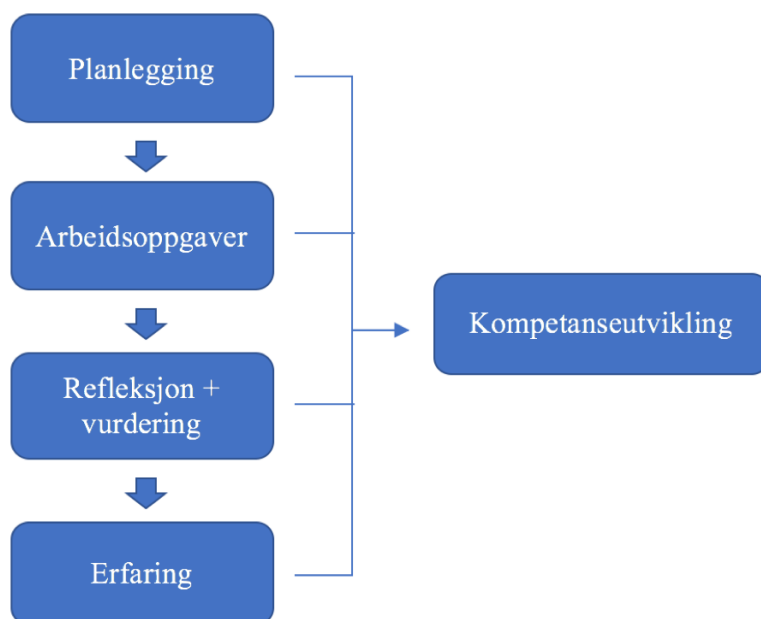
3.1.2.1 Læringsmotivasjon

Ifølge Nordhaug (2010) handler læringsmotivasjon om den indre psykologiske drivkraften et individ har for å øke sin kompetanse og som går på individets egen vilje til å lære. Ved å øke sin læringsmotivasjon antar vi at sannsynligheten for kompetanseutvikling også vil øke, da motivasjon for læring er nødvendig for at læringen skal finne sted. Læringsmotivasjon kan ifølge Nizam og Yusof (2012) defineres som et ønske om å tilegne seg mest mulig kunnskap i løpet av en opplæringsperiode. Dette for å få størst utbytte av læringen og dermed ta verdifull kompetanse og erfaring med seg videre i arbeidslivet. I vår studie er det aktuelt å se nærmere på hvilken type motivasjon internship-deltakerne har for å lære, og i hvilken grad de har motivasjonen til dette relatert til deres kompetanseutvikling. Vi velger å se på læringsmotivasjon fordi vi antar at deltakernes motivasjon for å lære avhenger av indre og ytre motivasjonsfaktorer.

I flere år er det blitt forsket på motivasjon og hvilken type motivasjon som kan bidra til best måloppnåelse, der blant annet en studie av Utman (1997) indikerte at individer sitt eget ønske om å lære hadde en større effekt på læring og utviklingen deres enn det ytre motivasjonsfaktorer hadde. Indre motivasjon handler ifølge Utman (1997) om at det ligger en personlig interesse bak ønsket om å lære seg nye ting fordi man liker å lære, man får tilfredsstillelse og mestringfølelse av å utvikle seg og fordi man har en interesse i det man holder på med. Ytre motivasjon handler derimot om at man er motivert til å lære mer for å oppnå en slags belønning (ibid.). Belønningen her kan til eksempel være at internship-deltakerne ønsker å få tilbud om en fast jobb og derfor ønsker å vise frem sine egenskaper for å bli lagt merke til og for å motta skryt og positive tilbakemeldinger på den jobben de gjør. Ytre motivasjon kan bidra til at man er sterkt motivert og ivrig etter å prestere i jobben. Deci & Ryan (2000) sier derfor at viktige ytre motivasjonsfaktorer også kan styrke viljen til å prestere. Vi tror derfor at deltakere som til nå ikke har fått tilbud om fast jobb etter endt program vil være mer motivert til å lære mer grunnet håpet om å få tilbud om fast jobb i

bedriften. Samtidig antar vi at deltakerne som allerede har fått jobb, også vil være motivert til å utvikle sin kompetanse for å lære mest mulig, utvikle seg og for å utføre arbeidsoppgavene sine på en bedre måte grunnet en egeninteresse i sin egen selv- og kompetanseutvikling.

Oppsummert fører erfaring med arbeidsoppgaver og den refleksjon man gjør i henhold til arbeidsoppgavene og innsikt i beste praksis, til individuell kompetanseutvikling. Å være motivert til å lære er like viktig som praktisk utføring av arbeidsoppgavene, da indre motivasjon kan føre til at man har en indre drivkraft for å lære og prestere grunnet en egen interesse i faget, i egen utvikling ønske om å lære. Samtidig kan ytre motivasjonsfaktorer bidra til at man er ivrig etter å vise hva man kan og vise at man er villig til å lære med håp om å få belønning, skryt og i bestefall tilbud om fast jobb. Forskningsmodell nummer 1 nedenfor illustrerer hvordan refleksjon rundt arbeidsoppgaver kan øke effektene av deltakernes kompetanseutvikling:



Forskningsmodell 1: Erfaringsbasert læring (Egenutviklet).

3.1.3 Kompetanseutvikling og atferdsbasert læring

I følge Olsen (2014, s. 251-253) finnes det to metoder å tilegne seg realkompetanse på: Den ene metoden er gjennom ”*læring som tilpasning av atferd etter tilbakemelding fra omgivelsene*” og den andre er ”*læring gjennom å behandle informasjon.*” Læring ved tilpasning av atferd hører til under atferdsteorier om læring, mens læring gjennom informasjonsbehandling hører til kognitive teorier (ibid.). Læring ved å tilpasse sin atferd handler i stor grad om tilbakemeldingene arbeidstaker får på arbeidet man gjør. Samtidig handler det om veiledningen vedkommende får fra andre underveis i arbeidsprosessen. Shipton og DeFillippi (2007) forklarer at læring gjennom tilbakemeldinger kan komme i form av ros eller kritikk, oftest fra en erfaren medarbeider, en leder eller en som er ansvarlig for arbeidstakerens opplæringsprosess. I følge Nordhaug (2010) er alle som skal lære noe avhengig av å motta en eller annen form for tilbakemelding. Tilbakemeldinger på den jobben man gjør bidrar til at arbeidstakernes atferd endres og at læringen deres økes (ibid.). Positiv tilbakemelding styrker sannsynligheten for at man opptrer tilsvarende i fremtiden. På lik måte justerer kritikk og negative tilbakemeldinger også arbeidstakers atferd, og de lærer på denne måten hvilke handlinger som er uriktige i henhold til Shipton & DeFillippi (2007).

3.1.3.1 Tilbakemelding

Olsen (2014) forklarer at atferdsbasert læring i henhold til å utvikle kompetanse, handler om tilbakemeldinger man får i form av skryt og konstruktiv kritikk på det arbeidet man gjør, og den læringen man får ut av tilbakemeldingen. I dette tilfellet vil det her være internship-deltakerne som mottar tilbakemelding på arbeidet sitt, og som skal ta lærdom ut i fra det. Fordelen med atferdsbasert læring og tilbakemeldinger er at arbeidstakere får utviklet en helhetsforståelse av arbeidet samtidig som det utføres. I henhold til Nordhaug (2010) fører dette til at arbeidstakeren utvikler spesiell og verdifull kompetanse som er aktuell for sin virksomhet. Gjennom tilbakemeldinger mottar arbeidstakeren rettleiding og pekepinner på arbeidet han eller hun gjør, noe som kan bidra til tilegning av kompetanse om hvordan arbeidsoppgaven kan utføres på en bedre måte (ibid.). Boggiano og Ruble (1979) indikerer i sin tidligere forskning at positivt ladede tilbakemeldinger kan bidra til å øke individers indre motivasjon, mens negative tilbakemeldinger kan føre til at den indre motivasjonen reduseres. Indre motivasjon skal drøftes senere i kapittelet under læringsmotivasjon. Atferdsbasert læring gjennom tilbakemeldinger henger også tett sammen med veiledning som presenteres nedenfor.

3.1.3.2 Veiledning

Veiledning kan brukes som et verktøy innenfor atferdsbasert læring og kompetanseutvikling. I henhold til Løw (2009) er veiledningsprosessen en *aktiv* prosess som involverer fire metoder, blant annet mentoring, coaching, rådgivning og konsultasjon. I følge Olsen (2014) og Sjøvoll (2015) spiller veiledning en sentral rolle for kompetanseutviklingen til nyansatte fordi veiledning i praksissituasjoner kan føre til bevisstgjøring over egne handlinger og dermed en utvikling i evner, ferdigheter og kunnskap som samlet er et individ sin kompetanse. Læring gjennom veiledning vil være avhengig av både medarbeider og veilederens forpliktelse til læringssituasjonen og begges motivasjon, sammen med veilederens kompetanse og erfaring (Olsen, 2014). I internship-programmet hos Statoil skal hver av internship-deltakerne ha en egen veileder som skal fungere som deres mentor i løpet av programmet. Derfor har vi i denne studien valgt å se nærmere på teori relatert til veiledning gjennom mentorvirksomhet. Mentorvirksomhet defineres av Nordhaug (2010, s. 182) som *“arrangementer der en erfaren ansatt over en lengre periode fungerer som rådgiver og samtalepartner for en mindre erfaren ansatt.”* Den erfarne arbeidstakeren fungerer dermed som mentoren til den mindre erfarne arbeidstakeren. Gjennom mentorvirksomhet, ifølge Nordhaug (2010), får man derfor utnyttet kompetansenivået til en erfaren ansatt for å heve kompetansenivået til den nyansatte.

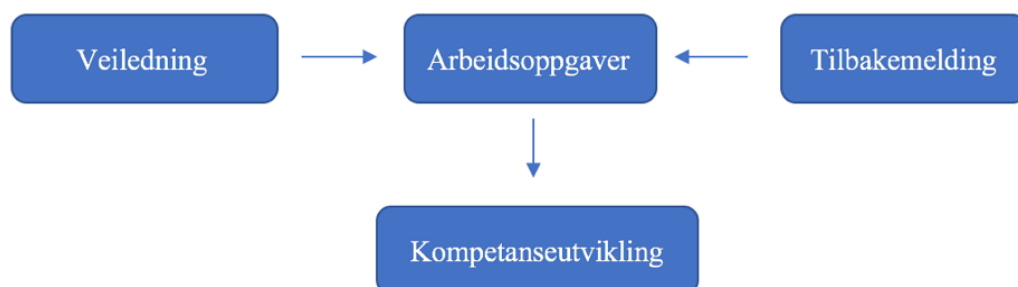
Tilsvarende definerer Olsen (2014) mentorvirksomhet som både en langvarig relasjon og prosess mellom mentor og adept. Adepten i vår studie er internship-deltakeren, mens mentoren er den utnevnte kontaktpersonen og veilederen som har ansvar for vedkommendes kompetanse- og karriereutvikling. Flere studier har analysert ulike faktorer som kan bidra til å kvalitetssikre veiledningsprosessen, der både en respektfull og tillitsvekkende relasjon sammen med hyppig kontakt og tilgjengelighet ved behov mellom veileder og deltaker, er positive faktorer ifølge (Sjøvoll, 2015). I løpet av en mentorprosess er det tilsvarende, i henhold til Haggard, Dougherty, Turban og Wilbanks (2011), nødvendig med kontinuerlig interaksjon og kontakt mellom mentor og adept, slik at relasjonen kan utnyttes maksimalt for optimal faglig og personlig utvikling. Mentorvirksomhet kan være formell og uformell, der Olsen (2014) forklarer at formell mentorvirksomhet fungerer ved at virksomheter setter sammen mentor og adept med et generelt formål om læring og utvikling. På den andre siden er en uformell mentorvirksomhet en naturlig relasjon som oppstår på arbeidsplassen ved at to individer *“finner hverandre på egenhånd”* (Olsen, 2014, s. 277). Vi velger i hovedsak å

fokusere på formell mentorvirksomhet og veiledningen i slike forhold, da det gjennom formelle samtaler med Statoil i forkant av studien kom frem at det i programmet var utvalgte mentorer som skulle følge opp deltakerne.

Viktigheten av veiledning i praktiske arbeidsoppgaver blir av Sjøvoll (2015) beskrevet som essensiell for individuell læring, da man underveis i arbeidet ikke alltid har mulighet til å stoppe opp og reflektere over handlingene sine og de valgene man tar. I en veiledningssituasjon får man derimot mulighet til dette gjennom deling av kunnskap og erfaringer mellom en erfaren leder, mentor eller medarbeider og den lærende (Sjøvoll, 2015).

Oppsummering

Oppsummert går atferdsbasert læring ut på at man som arbeidstaker vil kunne utvikle sin kompetanse gjennom praktisk utføring av arbeidsoppgaver ved hjelp av arbeidsrettede tilbakemeldinger og veiledning fra en mer erfaren kollega eller leder. Både positive og negative tilbakemeldinger er med på å korrigere arbeidstakers utføring av arbeidsoppgavene, slik at man lærer å utføre arbeidsoppgavene på en bedre måte til neste gang. Negative tilbakemeldinger kan derimot bidra til å redusere arbeidstakers vilje og ønske om kompetanseutvikling. Fordelen med atferdsbasert læring er at arbeidstaker utvikler en helhetsforståelse for arbeidet en gjør, og mottar samtidig veiledning underveis slik at han eller hun kan utvikle seg i jobben og dermed oppnå en større kompetanse. Vi har utarbeidet følgende modell for videre analyse:



Forskningsmodell 2: Atferdsbasert læring (Egenutviklet).

I kapittel 5 vil denne modellen bli benyttet for å vurdere hvilken effekt veiledning og tilbakemeldinger på deltakernes arbeidsoppgaver har å si for deres kompetanseutvikling.

3.2 Samfunnsansvar

I denne delen av teorigapittelet skal vi se nærmere på teori som handler om virksomheters samfunnsansvar rettet mot hvilke samfunnsmessige effekter internship-programmet kan føre til. Vi har valgt å se på Statoil sitt samfunnsansvar, da det i samtale med bedriften kom frem at internship-programmet var ment til å svare på utfordringer i samfunnet med stor arbeidsledighet blant nyutdannede innenfor petroleums-spesialiseringer og den drastiske reduksjonen i interessen til å studere petroleumsrelaterte fag de siste årene. I denne oppgaven vil vi forholde oss til Statoils samfunnsansvar knyttet til implementering av internship-programmet, og ikke Statoils overordnede arbeid med samfunnsansvar generelt.

3.2.1 Historisk

Den faglige debatten som har utviklet seg innen samfunnsansvar og næringslivsetikk det siste tiåret har ført til en aktualisering av temaet i næringslivet og gitt legitimitet til begrepet «bedrifters samfunnsansvar». På 1970-tallet publiserte Milton Friedman en artikkel om det påståtte sosiale ansvaret til bedrifter. Friedman mente at *The social responsibility of business is to increase its profits* (Friedman, 1970). Han argumenterte for at det eneste reelle ansvaret til bedrifter var overfor dens aksjonærer og eiere (ibid.). Friedman mente at det var myndighetenes ansvar å avgjøre hva som var samfunnets beste interesser gjennom lovgivning og regulering av bedrifters aktiviteter. Han mente at den enkelte bedrift ikke hadde noen forutsetninger for å kunne ta slike avgjørelser, og heller ikke et etisk ansvar overfor samfunnet (Crane & Matten, 2010). Friedman (1970) sa videre at det kun er mennesker som kan opptre moralsk ansvarlige for sine handlinger. Freeman (1984) utfordret Friedmans perspektiv med sin bok *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, hvor han argumenterte for at bedrifter også måtte ta hensyn til andre interessegrupper i samfunnet som kan bli påvirket av bedriften. Dette blir betraktet som begynnelsen på en interessenteori, som handler om hvilket ansvar bedrifter bør ta i forhold til miljø, samfunn og mennesker som blir påvirket av bedrifters aktiviteter. Vi kommer nærmere inn på interessenteori senere i kapittelet.

3.2.2 Definisjon av samfunnsansvar

Selve begrepet «samfunnsansvar» fremstår som de fleste litterære verk som et svært omfattende og vidt temaområde, og det vil derfor være nødvendig med en avgrensning av

temaet. Begrepet «samfunnsansvar» blir i mange tilfeller brukt i forbindelse med spørsmål knyttet til bærekraftig utvikling, fattigdom, miljøproblemer, menneskerettigheter og lignende. I denne oppgaven ønsker vi derimot å forsøke å knytte virksomheters samfunnsansvarlige aktiviteter opp i mot et spesifikt tiltak i en spesifikk bedrift, som internship-programmet hos Statoil. I faglitteraturen finnes det mange ulike definisjoner på samfunnsansvar, og begrepet blir også tillagt forskjellige meninger i ulike land ettersom man opererer med ulike lover, verdier og normer. Den norske regjeringen definerer næringslivets samfunnsansvar slik:

Regjeringen legger til grunn en forståelse av samfunnsansvar som innebærer at bedrifter integrerer sosiale og miljømessige hensyn i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter. Samfunnsansvar innebærer hva bedriftene gjør på en frivillig basis utover å overholde eksisterende lover og regler i det landet man opererer i. Bedriftene bør bidra til en positiv samfunnsutvikling gjennom verdiskaping, anstendig praksis i egen virksomhet og ved å ta hensyn til lokalsamfunnet og andre interessenter. (St.meld. nr. 10, 2008-2009, s. 7).

I henhold til Blindheim (2010) handler begrepet *samfunnsansvar* om hvilken rolle bedriftene spiller i samfunnet, og at de har et ansvar for å bidra til det felles beste. Han mener at når man ser på bedriftenes samfunnsansvar som et spørsmål om deres rolle i samfunnet, så vil perspektivet bli utvidet til å omhandle flere aspekter utover det som blir gjort på en frivillig basis. Han mener at man også må inkludere bedriftenes økonomiske, juridiske, sosiale og politiske rolle i samfunnet (ibid.).

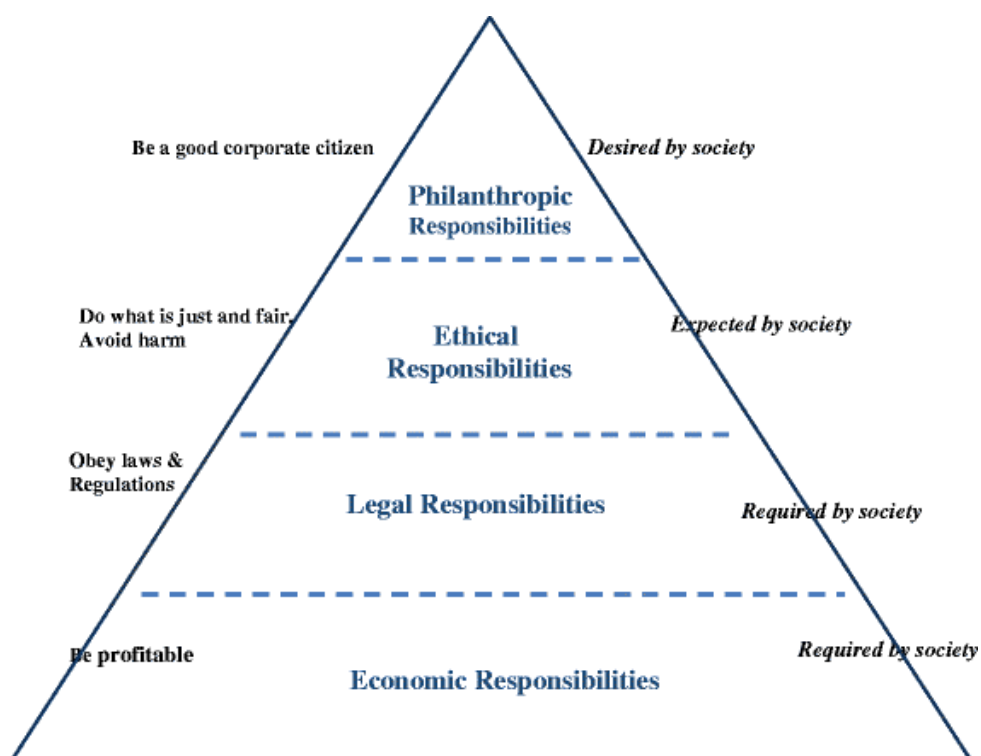
Laudal og Marnburg (2014) definerer samfunnsansvar tilsvarende som virksomheters aktiviteter relatert til forretningsvirksomhet og som kan ha både positive og negative konsekvenser for tredjeparter. Tredjeparter er de som blir påvirket av virksomhetens handlinger, blant annet miljøet, samfunnet, konkurrerende bedrifter, studenter og arbeidstakere. I denne oppgaven har vi valgt å se på det norske samfunnet, norske studenter og nyutdannede, samt olje- og gassbransjen og andre interessenter i industrien som kan bli påvirket av virksomhetens samfunnsansvar, for å se om programmet har noen samfunnsmessige effekt på disse.

3.2.3 Modell for samfunnsansvar

For å kunne belyse og få en mer systematisk oversikt over bedriftens rolle i samfunnet knyttet til samfunnsansvar har vi i denne oppgaven valgt å benytte oss av Carrolls modell for samfunnsansvar (1979). Denne utvidede modellen inkluderer ulike aspekter og ansvarsområder som bedrifter må forholde seg til og som går utover de frivillige aspektene av bedrifters samfunnsansvar.

“Bedrifters samfunnsansvar inkluderer de økonomiske, lovpålagte, etiske og filantropiske forventningene som samfunnet har til organisasjoner på et gitt tidspunkt” (Carroll, 1979, s. 500).

Carroll (1979) sin definisjon legger vekt på hvilke forventninger omverdenen har til bedriften. Han har utformet en modell som deler områdene av samfunnsansvaret til bedrifter inn i fire komponenter. Den ser slik ut:



Figur 5: Carroll's modell for samfunnsansvar (Crane & Matten, 2010 s. 53).

De to første nivåene i Carrolls modell, det økonomiske og juridiske ansvaret, er lovpålagt av samfunnet. Bedriftenes etiske ansvar er hva som er forventet av det øvrige samfunn, mens det

filantropiske ansvaret derimot er en ønskverdig aktivitet som blir verdsatt i samfunnet (Crane & Matten, 2010, s. 53). I henhold til Marnburg (1998) handler bedriftenes samfunnsansvar om i hvilken grad de er ansvarlige for både primære og sekundære konsekvenser av sine bedriftsaktiviteter.

I forbindelse med oppgavens fokus på samfunnsmessige effekter av internship-programmet og utøvelse av samfunnsansvar, vil det være naturlig å se nærmere på bedriftens ulike ansvarsområder knyttet til dette. Vi vil i det følgende belyse de ulike ansvarsområdene og se på hvordan de kan være aktuelle i forhold til bedriftens implementering av internship-programmet. Noen vil gjerne ha større betydning enn andre, men vi vil likevel belyse hvilken påvirkning de ulike ansvarsområdene kan ha for det aktuelle programmet.

3.2.4 Relevansen av Carolls modell for internship-programmet

Det økonomiske ansvaret er det grunnleggende ansvarsområdet som de andre bygger på (Carroll, 1991). Statoil og hele bransjen har en forpliktelse til å drive lønnsomt. Ser vi på oljebransjen de siste fem årene kan vi se at det har vært en stor omstilling med mye nedbemanning og kostnadskutt i mange selskaper knyttet til nedgangen av oljeprisen. Konsekvensene av slike tiltak har hatt en effekt på samfunnet. Som vi beskrev innledningsvis i oppgaven, har dette blant annet ført til at interessen for en jobb i denne bransjen har gått kraftig ned. Statoil ønsker at de gjennom internship-programmet kan bidra med å beholde de nyutdannede i bransjen ved å få opp interessen igjen, dette kan også bidra til at selskapet kan sikre seg nye ideer og arbeidskraft for fremtiden. Mikkelsen og Laudal (2014) hevder at en sentral aktivitet i de fleste bedrifter er bemanningsplanlegging, hvor man måler dagens status opp mot hvilke behov man vil ha i fremtiden. Internship-programmet er ikke nødvendigvis et tiltak som vil øke bedriftens økonomiske profitt, derimot kan det gi en lønnsom avkastning på sikt ved at det har en effekt for Statoils interessenter.

Bedriftens juridiske ansvar handler i denne sammenheng om de rettslige reguleringene som legger føringer for bedriftsledelsens handlingsrom i internship-programmet.

Arbeidsmiljøloven (1977) gir retning og legger føringer for handlingsrommet til arbeidslivets parter i forbindelse med ansettelse og arbeidsforhold. I det norske arbeidsliv er hovedregelen fast ansettelse, men i 2015 ble åpnet for økt bruk av midlertidige ansettelse på generelt grunnlag i Arbeidsmiljøloven (AML, 1977, § 14-9).

Ved innføringen av denne bestemmelsen kan arbeidsgiver ansette en arbeidstaker i inntil 12 måneder uten krav om en nærmere begrunnelse. Før denne endringen ble iverksatt i 2015, så var kravet for midlertidig ansettelse at det var et midlertidig behov for arbeidskraft i bedriften (ibid.). Man kan se at deltakerne i Statoils internship-program er ansatt på et slikt generelt grunnlag ettersom at de har blitt ansatt i 12-måneder. Bedriften har i dette tilfellet ikke et behov for øyeblikkelig arbeidskraft, men det foreligger et behov for verdifull arbeidserfaring fra de nyutdannedes side. I forbindelse med oppgavens problemstilling vil det juridiske ansvaret som Statoil har å forholde seg til i denne konteksten være av betydning. De rettslige reguleringene rundt internship-programmet kan avgjøre om internship-programmet kan være en bærekraftig løsning eller ikke på utfordringen i samfunnet.

Det tredje ansvarsområdet i Carrolls modell for samfunnsansvar handler om hvordan bedriften oversetter, fortolker og håndterer samfunnets forventninger og krav utover bedriftens økonomiske og juridiske rolle (Blindheim & Røvik, 2011). Det etiske og sosiale ansvaret gjenspeiler de uformelle normene og verdiene i samfunnet og gir dermed større rom for tolking og anvendelse av skjønn. I henhold til samfunnsansvar kan man se på dette som at bedriftene har en sosial forpliktelse om å opptre for samfunnets beste. Gjennom Statoil sitt internship-program anser vi det som sannsynlig at det norske samfunnet og deres nyutdannede har en særlig interesse i tiltaket og som vil påvirkes av programmet.

3.2.4.1 Interessentteori

Marnburg hevder at det finnes et kontraktsforhold mellom bedrifter og samfunnet bedriften opererer i (Marnburg, 1998) Bedrifters aktiviteter og handlinger vil ha implikasjoner for både miljøet og samfunnet, dermed er det viktig at de har et bevisst ansvar og holdning overfor konsekvensene som kan medfølge (Crane & Matten, 2010). Ifølge Wood (1991, s. 697) er bedrifter *«responsible for solving problems that they have caused, and they are responsible for helping to solve problems and social issues related to their business operations and interests.»* Den viktigste fordelen med samfunnsansvarlige aktiviteter er ut ifra interessentteorien hvilke signaler man sender ut til sine interessenter. Dette for å vise at man i den daglige driften tar hensyn til dem. Raynard og Forstater (2002) hevder at suksessen til et samfunnsansvarlig initiativ er basert på at man klarer å bygge varige og sterke forhold til sine interessenter. Bedriften er i stor grad avhengige av sine interessenter, og det er dermed viktig å imøtekomme de behov og ytringer som gjør seg gjeldende fra samfunnet (Crane & Matten,

2010). Interessentene som er knyttet til Statoil i denne konteksten utgjør den utsatte gruppen nyutdannede som sliter, men også studenter, som representerer bedriftens fremtidige ansatte. Videre kan man også anse storsamfunnet som en aktuell interessent. Hvis man ikke får løst den gjeldende utfordringen kan det ha ringvirkninger på det øvrige samfunn.

Det siste ansvarsområdet i Carrolls modell handler om bedrifters filantropiske ansvar, altså at bedriften viser ansvar for handling også i de tilfeller hvor samfunnet ikke uttrykker spesifikke forventninger til bedriften (Blindheim & Røvik, 2011). Van Marrewijk (2003) kaller dette ansvarsområdet for *prinsippet om selvbestemmelse* som handler om hvilket mulighetsrom bedriftene har til å handle ut ifra egen forståelse av situasjonen, utover de krav som følger av de andre ansvarsområdene i Carrolls modell (Van Marrewijk, 2003). Blindheim og Røvik (2011) beskriver at denne tilnærmingen om bedrifters relative autonomi i samfunnet, kan vise til en idè om den politiske rollen deres i samfunnet. Med politisk så mener de at bedriftene kan utøve en innflytelse på samfunnsutviklingen gjennom sine beslutninger, valg og aktiviteter (ibid.). Det filantropiske ansvarsområdet kan på mange måter dermed også refereres til som bedriftens politiske rolle og ansvar i samfunnet ved at de aktivt fortolker forventningene i samfunnet og handler ut ifra disse. I forbindelse med Statoils internship-program kan man spørre seg om dette er et tiltak utarbeidet av bedriftens egen forståelse av situasjonen, eller er det en handling som var forventet av samfunnet?

3.3 Omdømme

Begrepet omdømme kan bli definert som «*summen av omgivelsenes oppfattede erfaringer med organisasjonen*» (Wæraas, 2004, s. 62). Altså handler omdømme om den faktiske oppfattelsen av bedriften blant dens interessenter. Ved at en bedrift har et godt omdømme vil de i henhold til Apeland (2007, s. 18) ha «*et bedre utgangspunkt for å lykkes og få bedre resultater, enten det dreier seg om penger på bunnlinjen eller suksess på andre måter.*» Bedrifter ønsker å fremstille seg selv som attraktive i sine omgivelser ved å skape et bestemt omdømme. Dette kan videre bidra til økt tillit til bedriften blant sine interessenter (Kvåle & Wæraas, 2006).

Innenfor omdømmehåndtering finnes det tre hovedkategorier; ideer og oppskrifter for merkevarebygging, strategiske fortellinger og håndtering av organisasjoners samfunnsansvar.

Håndtering av organisasjoners samfunnsansvar i relasjon til omdømme skal vi se nærmere på, da dette kan relateres opp mot et av internship-programmets mål om å vise samfunnsansvar for å beholde nyutdannede med petroleumsspesialisering i bransjen. Ifølge Brønn og Ihlen (2009) vil det være nødvendig å ha fokus på bedriftens image og identitet når man skal se på bedriftens omdømme. Det er summen av disse som skaper et omdømme. Ettersom at begrepene image, identitet og omdømme ofte blir brukt om hverandre, vil det være nødvendig med en konkretisering av de ulike begrepene.

3.3.1 Identitet og image

I følge Fombrun & Van Riel (1997) handler identiteten om de ansattes oppfattelse av bedriften, altså de «*mentale assosiasjoner om organisasjonen som blir holdt av organisasjonens medlemmer*» (Brown, Dacin, Pratt & Whetten 2006, s. 101). Det finnes en forventning i samfunnet om at bedrifter skal uttrykke hva de står for og hvem de er. Identiteten kan komme til uttrykk gjennom bedriftens kjerneverdier og visjoner. Kvåle & Wæraas (2006) sier at en bedrifts fremstillingen av sin identitet kan være strategisk ved at de ønsker å gjøre den så attraktiv som mulig, med hensikt å skape et gunstig omdømme av seg selv.

Ifølge Brown et al. (2006, s. 104) kan image bli definert som “*de mentale assosiasjoner organisasjonens medlemmer ønsker (eller antar) at andre har om organisasjonen.*” Samtidig skiller de mellom *ønsket image* og *oppfattet image*. Oppfattet image handler om hvilke assosiasjoner og tanker en bedrifts medlemmer tror at deres interessenter har om bedriften. I denne oppgaven tar vi utgangspunkt i hvilke assosiasjoner bedriftens medlemmer ønsker at bedriftens interessenter skal ha, altså ønsket image. Dette omfatter at bedriften forsøker å påvirke allmennhetens inntrykk av bedriften gjennom kommunikasjon.

3.3.2 Sammenheng mellom identitet, image og omdømme

En bedrifts omdømme er et mer varig begrep i forhold til image som ofte er en mer overflatisk oppfattelse av bedriften i omgivelsene. Brønn og Ihlen (2009) hevder at en bedrifts omdømme er noe som utvikler seg over lengre tid og som blir påvirket og forsterket gjennom dens kommunikasjon og øvrige atferd. Altså at bedriften holder sitt ord og gjør som den sier at den skal i praksis. Dette kan bidra til å styrke bedriftens omdømme gjennom å

oppnå tillit fra omgivelsene. For at bedriften skal kunne kommunisere sitt ønskede image er det viktig at de har en klar oppfatning om hva de står for og hvem de er, altså deres bedriftsidentitet. Med andre ord kan man eksempelvis si at dersom bedriften ønsker å formidle at de tar et sosialt ansvar, er det viktig at deres atferd samsvarer med det som har blitt kommunisert ut, hvis ikke kan man risikere et gap mellom atferd og forventning.

3.3.3 Sammenheng mellom samfunnsansvar og omdømme

I denne oppgaven handler begrepet samfunnsansvar om at bedriften på en frivillig basis tar et sosialt ansvar ved å innføre et internship-program for å gi verdifull arbeidserfaring til de nyutdannede i bransjen som sliter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Dette kan bidra til å skape positive oppfatninger av bedriften. Når en bedrift kommuniserer til sine omgivelser at de engasjerer seg med en samfunnsansvarlig aktivitet, kan det skape positive holdninger som både kan styrke bedriftens omdømme og deres forhold til sine interessenter (Du, Bhattacharya & Sen, 2007). Omdømmehåndtering er definert som en varig langvarig prosess som er utviklet over en lengre tidsperiode. I henhold til Statoil sitt internship-program kan man tenke at Statoil vil vise det norske samfunnet at de både føler og viser et ansvar overfor studenter og nyutdannede som er arbeidsledige, og samtidig forsøker å hjelpe disse ut i fast jobb. Om dette tiltaket er forårsaket av en endring i bedriftens omdømme etter den kraftige nedbemanningen for noen år siden er vanskelig å si, men programmet har ført til en del positiv medieomtale og mediedekning. Statoil viser med programmet at de tar ansvar i en vanskelig situasjon, noe som gjerne kan påvirke bedriftens omdømme og relateres til deres omdømmehåndtering.

3.4 Kommunikasjon

Vi vil i denne delen av teorien gjøre rede for hvordan en bedrift kan kommunisere sitt samfunnsansvar, i denne sammenheng Statoils kommunikasjon av internship-programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet. En utfordring for bedriften kan være hva de ønsker å kommunisere og hvor de skal kommunisere. Hensikten med denne kommunikasjonen er at de ønsker å øke kjennskapet til den samfunnsansvarlige aktiviteten blant sine interessenter samtidig som de vil redusere potensiell skepsis knyttet til det. Brønn og Ihlen (2009) påpeker at det i enhver bedrift er avgjørende for ledelsen å ha en forståelse for hvordan de kommuniserer sitt budskap. Det er viktig at bedriftens kommunikasjon oppleves som

mottakelig, ekte og åpen for dens interessenter. For å kunne redusere potensiell skepsis er det avgjørende for bedriften å danne en forståelse av hvordan interessentene oppfatter og reagerer på den samfunnsansvarlige aktiviteten (Du et al., 2007). Når man formidler sitt samfunnsansvar må man være ærlig og villig til å vise til ulike sider av saken. I sammenheng med den aktuelle utfordringen som Statoil og oljebransjen står overfor i dag, vil det være bedre å si at man forsøker så godt man kan fremfor å forsøke å kommunisere at alt er i orden.

3.4.1 Kommunikasjonsinnhold

Som nevnt ovenfor er hensikten til med å kommunisere samfunnsansvar å øke interessentenes kjennskap til aktiviteten samtidig som man vil minimere potensiell skepsis rundt hva som er bedriftens motiv. Yoon, Gurhan- Canli & Schwarz (2006) hevder at bedriftens interessenter kan oppfatte at en bedrifts motiv for samfunnsansvar er preget av et ytre eller indre motiv. Gjennom et ytre motiv er det en oppfattelse om at bedriften gjennom den samfunnsansvarlige aktiviteten har et mål om å øke profitten til bedriften. I motsetning handler det indre motivet om den genuine interessen bedriften har ved å gjennomføre en samfunnsansvarlig aktivitet. Interessentene vil som regel ha en mer positiv holdning knyttet til den samfunnsansvarlige aktiviteten dersom de opplever at bedriften har et indre motiv for gjennomførelsen. Derimot har studier påvist at motivet bak samfunnsansvar ofte oppleves av interessentene som en blanding av ytre og indre motiv, og at dette også bidrar til en positiv oppfatning rundt samfunnsansvaret (Du et al., 2007).

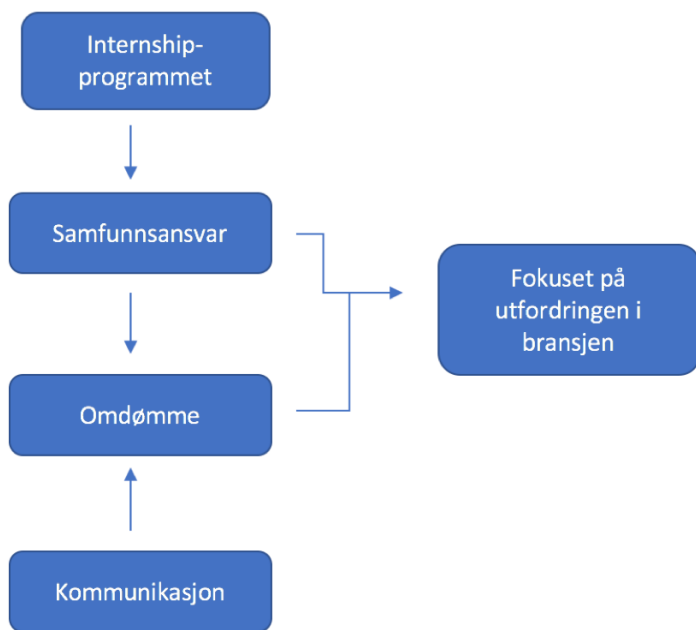
Når bedriften kommuniserer både sine ytre og indre motiver for samfunnsansvar så vil det ifølge Forehand og Grier (2003) bidra til å øke velviljen og troverdigheten blant bedriftens interessenter. Ved at bedriften erkjenner at den samfunnsansvarlige aktiviteten også er til fordel for deres egeninteresse, kan det bidra til å redusere skepsis blant interessentene. Videre hevder Webb & Mohr (1998) at varigheten på en samfunnsansvarlig aktivitet er av betydning for å belyse hva som er bedriftens bakenforliggende motiv for aktiviteten. De mener at kortsiktige initiativer lettere kan bli oppfattet som et ytre motiv, mens langsiktige initiativer fremstår som mer genuine.

Hvordan bedriften velger å kommunisere sitt engasjement kan skje gjennom et input- eller output-fokus. Utgangspunktet i et input-fokus er hva bedriften bidrar med til objektet. Det handler her om at bedriften har et fokus på sitt engasjement og viser hvordan bedriften

konkret tar et samfunnsansvar (Du et al., 2007). Ved et output-fokus tar bedriften utgangspunkt i selve utfallet av sitt engasjement. Her er det som regel et større fokus rettet mot konkrete måloppnåelser hvor de viser til resultater som har blitt oppnådd gjennom den samfunnsansvarlige aktiviteten (ibid.).

Oppsummering

I denne delen av teorikapittelet har vi definert samfunnsansvar med utgangspunkt i Carrolls modell om ulike ansvarsområder som bedriften må forholde seg til. Vi har gjort rede for rollen bedriften har overfor samfunnet både knyttet til det økonomiske, juridiske, sosiale og politiske ansvaret de har. Videre har vi skapt en forståelse av hvilken betydning interessenter har i forhold til bedriftens samfunnsansvar gjennom interessentteorien. Her kom det frem at en av de viktigste fordelene ved samfunnsansvarlige aktiviteter er signalene man sender til sine interessenter om at man tar hensyn til dem. Vi har gjort rede for begrepet omdømme som handler om at det er de eksterne interessentenes oppfattelse av bedriften som fungerer som bedriftens eksisterende omdømme. Det har også blitt gjort rede for sammenhengen mellom identitet, image og omdømme. Til slutt har vi tatt for oss kommunikasjon hvor vi har gått gjennom hvordan man kan benytte kommunikasjon for å nyte godt av fordelene ved å fokusere på samfunnsansvar. Utgangspunktet for sammenhengen mellom disse teoriene er det tredje forskningsspørsmålet i denne studien som vil belyse: *hvilke samfunnsmessige effekter kan man se som følge av Statoils internship-program?* Utfra den gjennomgåtte teorien vil vi ta utgangspunkt i forskningsmodell 3 på neste side:



Forskningsmodell 3: Samfunnsmessige effekter (Egenutviklet).

4. Metode og metodiske momenter

4.0 Innledning

I denne studien har vi sett på Statoils pilotprosjekt Subsurface Internship-Program som startet opp høsten 2017. Vi har forsøkt å besvare problemstillingen: “*Kan subsurface internship-programmet være en bærekraftig løsning på utfordringer i oljebransjen knyttet til andelen nyutdannede som er arbeidsledige og samtidig styrke bransjens attraktivitet?*” Uten å foreta en empirisk undersøkelse av hvordan forholdene faktisk er, vil svarene på problemstillingen kun være en spekulasjon, riktignok basert på teori om hvordan vi *antok* at forholdene var (Jacobsen, 2005). Vi skal derfor i dette kapitlet redegjøre for hvilke metodiske valg vi har tatt for å hente inn empiri og for å tilegne oss tilstrekkelig kunnskap for å svare på våre forskningsspørsmål.

4.1 Valg av forskningsdesign

En strukturert plan for å gjennomføre et forskningsprosjekt er nødvendig for at prosessen skal være gjennomførbar og oversiktlig. Vi har valgt å benytte oss av et eksplorativt forskningsdesign for å utforske internship-programmets effekter. Det med et mål om å skape en forståelse rundt de individuelle og samfunnsmessige effektene som dette internship-programmet kan ha ført til. Ettersom våre forskningsspørsmål forsøker å finne svar på *hvordan* et sosialt fenomen fungerer, mener vi det eksplorative forskningsdesignet er passende. Det eksplorerende forskningsdesignet tar utgangspunkt i å gi oss innsikt i og forståelse om noe vi vet lite om fra før. Ettersom internship-programmet er et helt nytt program eksisterer det svært lite informasjon om programmet per dags dato. Ved å benytte oss av et eksplorativt forskningsdesign håper vi at vi kan vinne mer kunnskap om både selve programgjennomføringen og effektene til internship-programmet vi undersøker, da dette designet åpner opp for at vi kan oppdage ting vi ellers ikke hadde tenkt over. Samtidig kan et eksplorerende forskningsdesign gi oss videre føringer for hvordan vi på best mulig måte kan gå frem for å håndtere og løse den problemstillingen vi har valgt å se nærmere på (Blaikie, 2010).

4.1.2 Kvalitativ tilnærming

Vi benytter oss av en kvalitativ tilnærming for å få svar på våre forskningsspørsmål og problemstilling. Når vi ser på de individuelle effektene som internship-programmet kan ha hatt på deltakernes kompetanseutvikling, ønsker vi å samle inn gode og beskrivende data om internship-deltakernes egne opplevelser underveis i programmet, sammen med deres tanker og erfaringer rundt egen motivasjon, læring og utvikling. Derfor vil vi kartlegge internship-deltakernes læring og erfaringer ved bruk av kvalitative forskningsintervju. For å se på de samfunnsmessige effektene ser vi det som aktuelt å samle inn informasjon fra blant annet Statoil selv, Norsk Olje og Gass og Universitetet i Stavanger. Dette hovedsakelig for å se på hvordan bransjen opplever at programmet kan avhjelpe den høye arbeidsledigheten blant unge nyutdannede i dag, og samtidig redusere den dramatiske reduksjonen i søkertall til petroleumstudier ved norske utdanningsinstitusjoner. Ved å kontakte Universitetet i Stavanger ønsker vi å se på hvordan den aktuelle utfordringen kan ha påvirket søkertall og interessen for petroleumrettede studier ved norske utdanningsinstitusjoner.

4.1.3 Forskningsstrategi

I denne studien har vi valgt å benytte oss av en abduktiv tilnærming for å tilegne oss relevant empiri. Gjennom en abduktiv tilnærming vekslet vi mellom å ta utgangspunkt i teoretiske perspektiver vi anså som relevante i henhold til individuell kompetanseutvikling og samfunnsmessige effekter relatert til bedrifters samfunnsansvar. Samtidig har vi vært åpen for nye innspill og vi har dermed inkludert teoretiske perspektiver som vår empiri fant frem til underveis i studien. Til eksempel fant vi ut i intervjuene at indre motivasjon, som eksempelvis interessen i fagfeltet til deltakerne, var en av de største drivkreftene for å utvikle seg i jobben. Ytre motivasjon som ønsket om fast jobb og anerkjennelse lå høyt på listen hos deltakerne som enda ikke hadde fått fast jobb. Empirien som kom frem åpnet derfor opp for at vi valgte å introdusere nye teoretiske perspektiver i studien, som blant annet motivasjonsteorier om læringsmotsivasjon. Ved å benytte en abduktiv tilnærming kan vi ha inkludert viktige teoretiske perspektiver som vi i første omgang ikke tenkte var aktuelle for oppgaven, men samtidig kan dette ha bidratt til at vi muligens har inkludert for *mange* teoretiske perspektiver enn nødvendig for oppgaven og oppgavens problemstilling.

4.1.4 Kvalitativ evalueringsmetode:

Kvalitativ evalueringsmetode går ut på å bruke resultatene man har samlet inn til å evaluere et tiltak og dens suksess (Nordhaug, 2004). Vi har i denne studien valgt å evaluere Statoil sine intensjoner med internship-programmet opp i mot internship-deltakernes forventninger til programmet sammen med deres erfaringer underveis. I henhold til Repstad (2000) kan evalueringsmetoden i virksomheter gjennomføres på to ulike måter, der den ene metoden er en intern evaluering som gjennomføres innad bedriften, mens den andre er en ekstern evaluering som gjennomføres av aktører utenfor bedriften. Da vi kommer utenfra går vi inn i bedriften og gjennomfører en ekstern evaluering av internship-programmet. Vi gjennomfører evalueringen som en del av vår studie, men samtidig vil evalueringen kunne bidra til at Statoil vinner mer kunnskap om hvordan programmet oppleves av deltakerne, og om deres forventninger samsvarer med programmets intensjoner.

Fordeler med en ekstern evaluering er at evalueringen ofte kan være mer objektiv og resultatene mer reelle enn når den gjennomføres av aktører i virksomheten (Repstad, 2000). Dette fordi forskere utenfra har mindre sjanse for å påvirke resultatene enn aktører innad, da aktører innad virksomheten gjerne kan fremstille vurderingene som mer suksessfulle enn det de i virkeligheten er (Repstad, 2000). Derimot er det sannsynlig å tro at vår evaluering *kan* ha blitt påvirket av våre intervjupersoner i ledelsen hos Statoil, da vi gjennom samtaler med de kunne bli forutinntatte om hvilke svar vi kunne få av internship-deltakerne *iforkant* av intervjuene våre. Som forskere utenfra antok vi først at vi i mindre grad skulle kunne påvirke resultatene vi samlet inn, og dermed kunne gi en nøytral evaluering av programmets effekter. Statoil sin innflytelse kan likevel ha påvirket våre forventninger om resultatene og dermed også våre forskningsspørsmål og resultatforventninger etter evalueringen. Likevel har vi forsøkt på best mulig vis å evaluere programmet og programmets intensjoner så nøytralt som mulig ved å følge et strukturert metodisk opplegg og å diskutere resultatene nøye oss imellom.

4.2 Utvalg:

I dette avsnittet vil vi gjøre rede for valg av våre forsknings- og analyseobjekt og valg av informanter i analyseenhetene.

4.2.1 Statoil som analyseobjekt:

Vi har valgt ut Statoil som vårt analyseobjekt dels grunnet vårt kjennskap til noen deltakere i internship-programmet og dels fordi veilederen vår er en tidligere ansatt i bedriften og kunne sette oss i kontakt med dem. Dette bidro til at vi fikk igangsatt et samarbeid med Statoil og fikk tilgang på informasjon om programmet. utfordringer med Statoil som analyseobjekt kan være at våre bekjentskap muligens har påvirket vår datainnsamling ved at vi kanskje har hatt en mer varsom tilnærming og ikke vært så kritiske i vår utspørring. Det at vi gjennomførte intervjuene våre i Statoils lokaler gjorde oss avhengige av tilrettelegging i forhold til intervjupersonenes timeplan. Dette medførte at intervjuene våre ble gjennomført over en lengre periode med to intervjuer per dag, noe som forhindret oss i å samle inn all data på én og samme gang og dermed fikk gjennomføre en samlet analyse umiddelbart etterpå. I stedet har vi analysert intervjuene rett etter at de ble utført, mens vi avslutningsvis fikk analysert all empirien samlet når alle intervjuene var gjennomført.

Andre utfordringer med å ha Statoil som analyseobjekt har vært at empirien vi samlet inn vedrørende internship-programmet først ble presentert av de ansatte som hadde designet programmet. Disse ga uttrykk for at de i stedet ønsket at vi skulle se på flere aspekter ved programmet som kunne være mer fordelaktig for bedriften, enn de aspektene vi opprinnelig hadde tenkt. Vi ble derfor påvirket til å inkludere samfunnsmessige effekter som programmet kunne ha ført til etter samtaler med dem, for å bidra med noe bedriften også anså som gunstig for vårt samarbeid. Til tross for dette har vi likevel forsøkt så godt det lot seg gjøre å presentere vår empiri så konkret og oppriktig uten å ha blitt påvirket mer av bedriftens ønsker eller synspunkter.

4.2.2 Valg av informanter

I Statoils internship-program er det totalt 34 deltakere som har vært med på prosjektet siden oppstart høsten 2017. Alle deltakerne er nyutdannet med minst én mastergrad fra petroleumsrettede studier. Vi ønsket et heterogent utvalg av informanter og satte dermed

ingen kriterier om en bestemt utdanning, kjønn eller alder. Alle internship-deltakerne vi intervjuet var i 20-årene, noe som kan ha bidratt til at empirien vår ble representativ for alle deltakerne i programmet. Gjennom kontakt med HR-avdelingen og ledere for læring og utvikling i Statoil, ble det videreformidlet en intervjuforespørsel til alle kandidater med aktive internships i det aktuelle subsurface-programmet. Alle internship-deltakerne ble i første omgang kontaktet via e-mail sendt ut av Statoil, der interesserte ble bedt om å sende en tilbakemelding om de ønsket å delta i vår studie. Vi opplevde at færre enn forventet var interessert i å ta seg tid til å prate med oss og la seg intervju, men etter hvert fikk vi positiv respons fra et par deltakere som etter noen uker ble til seks stykker. Vårt eneste kriterium for å delta i studien var at vedkommende måtte være eller ha vært deltaker i Statoil sitt tolv måneders lange internship-program i Norge. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) vil antall informanter bestemmes ut ifra om man får samlet inn nok data til å kunne besvare problemstillingen. For oss ble et utvalg på seks informanter tilstrekkelig ut i fra svarene vi fikk, da vi etter det fjerde intervjuet merket at vi mottok sammenlignbare, om ikke helt like, svar på de fleste spørsmålene vi stilte.

Gjennom en av våre intervjupersoner fikk vi vite at Statoil selv kan ha gjort et forsøk på å rekruttere et spesifikt utvalg av internship-deltakere til studien vår. Vi var i forkant klar over at bedriften selv skulle sende ut intervjuforespørsler, men at de sendte invitasjonen til kun noen få utvalgte deltakere fikk vi ikke vite om før den ene intervjupersonen opplyste oss om dette. Rekrutteringen til studien fra Statoil sin side virket som et forsøk på å samle inn ulike personer med ulike holdninger til programmet med et mål om å få til et varierende utvalg, men i stedet førte det til at vi kom senere i gang med intervjurunden vår grunnet deltakernes manglende interesse i å delta. Vi følte interessen økte når vi selv ba en av deltakerne som vi kjente fra før av om å be andre deltakere om å delta. Dermed fikk vi tak i tilstrekkelig med intervjupersoner blant internship-deltakerne ved at deltakerne som selv ønsket å delta tok kontakt med den ansvarlige i bedriften. På bakgrunn av at alle deltakerne var nyutdannede, hadde tilsvarende roller i samme jobbsituasjon, i tillegg til å tilhøre samme aldersgruppe, vil vi derfor anta at utvalget vårt var representativt for alle internship-deltakerne.

4.3 Datainnsamling:

Vi har i denne studien har vi valgt å kun innhente primærdata fordi det ikke foreligger noen forskning om programmet fra før. Primærdata er data vi som forskere selv henter inn og analyserer. Siden forskeren er i direkte kontakt med kilden og har kontroll over analysen og utformingen av prosjektet, vil man på den måten stå i posisjon til å selv kunne vurdere kvaliteten (Blaikie, 2009). I et kvalitativt forskningsprosjekt kan innsamling av data skje på ulike måter. Man kan gjøre det gjennom observasjon, dokumentanalyse, formelle samtaler, gruppeintervju og dybdeintervju (Jacobsen, 2005). Vi har valgt å gjennomføre semistrukturerte dybdeintervju. I tillegg til å ha gjennomført intervjuer med internship-deltakerne har vi også gjennomført formelle samtaler med to ledere for læring og utvikling i Statoil, to informanter med kjennskap til internship-programmet hos NOROG og en representant fra Universitetet i Stavanger. Dette for å oppnå både bakgrunnsinformasjon og tanker om internship-programmet, synspunkter vedrørende den norske oljebransjen sin fremtid og informasjon om samarbeidet mellom virksomheter i oljebransjen og utdanningsinstitusjoner. Gjennom disse samtalene hadde vi også mål om å oppnå kunnskap om mulige samfunnsmessige effekter man tenkte at dette programmet kunne føre til, sett fra et bransjeperspektiv.

Ved å samle inn data på denne måten har vi vært direkte i kontakt med både mennesker som er godt kjent med programmet og andre som ikke hadde like god kjennskap som det vi forventet. Likevel hadde alle intervjupersonene mange interessante tanker og idéer rundt programmet.. Styrken ved denne måten å samle inn data på er at vi har samlet inn empiri fra svært forskjellige aktører som alle hadde sterke meninger om samme sak. En mulig svakhet med å ha vært i kontakt med både Statoil, NOROG og Universitetet i Stavanger er at alle tre er aktører som nyter godt av et positivt samarbeid med hverandre. Responsen vi fikk fra både Statoil, NOROG og UiS kan derfor ha vært preget av et videre ønske om et positivt samarbeid, noe som kan ha ført til at svarene vi fikk var mer politisk korrekte enn de var oppriktige. Vi kan i den situasjonen som forskere ha blitt oppfattet som mulige samarbeidsformidlere og slik sett påvirket mulighetsrommet for nye tiltak og informasjon. I samtaler med universitetet var vi også nødt til å opplyse om hva Statoil sitt internship-program omhandlet, da dette var et program informanten fra UiS ikke hadde hørt om før. Dette kan videre ha påvirket vedkommendes tanker vedrørende programmets intensjon om

blant annet det å fremme et positivt samarbeid mellom Statoil og norske utdanningsinstitusjoner.

4.3.1 Intervjuet

Et kvalitativt forskningsintervju går ut på å samle inn beskrivende data vedrørende intervjupersonenes virkelighetsoppfatning for å videre kunne fortolke hvilken betydning den har for vedkommende (Dalland, 2012). I henhold til Kvale og Brinkmann (2009, s. 152) brukes begrepet ”livsverdenintervju” om det kvalitative forskningsintervjuet når dagligdagse opplevelser og temaer skal tolkes og forstås ut i fra intervjupersoners sine perspektiver. Når vi valgte intervju som metode, måtte vi ta et standpunkt til hvor strukturerte og åpne intervjuene skulle være (Jacobsen, 2005). I denne studien ble det gjennomført semistrukturerte intervjuer. Semistrukturerte intervjuer er av Kvale og Brinkmann (2015, s. 46) definert som en intervjuform man kan benytte når *“man søker å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og særlige fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet.”* Målet vårt med den semistrukturerte intervjuformen var å samle inn beskrivelser av en rekke emner ved hjelp av forslag til spørsmål som vi på forhånd hadde utformet, samtidig som vi var åpne for endringer underveis i intervjuet. På denne måten kunne vi skape en bedre flyt i intervjuet. Med andre ord gjorde vi vårt ytterste for å gjennomføre intervjuer der vi skapte gode muligheter for at intervjupersonene kunne gi åpne svar, og dermed også gi oss muligheter til å følge opp med tilleggsspørsmål. Vi tillot også de vi intervjuet til å spore av underveis uten å stoppe de. Dette fordi temaene intervjupersonene snakket om virket å være av stor viktighet og interesse for de selv; og ved å la de snakke om noe som for de var av stor betydning kan vi ha fått verdifull informasjon vi ellers ikke ville fått tak i. Ved å la intervjupersonene få styre samtalen litt i den retningen de selv ønsket kan det også ha bidratt til å lette på stemningen, mens vi samtidig fikk svar på våre spørsmål.

Ved bruk av det kvalitative forskningsintervjuet i denne studien ga vi deltakerne mulighet til å ytre seg fritt om sin egen oppfattede virkelighet som internship-deltaker. Vi antok at intervjuene med disse ville gi oss svar på om de hadde lært noe i løpet av programmet, hvordan de eventuelt hadde lært og hvilken effekt denne læringen hadde gitt. Spørsmålene vi stilte var derfor hovedsakelig rettet mot deltakernes læring, motivasjon til å lære og hva de selv mente å ha fått ut av sin deltakelse. Andre spørsmål vi stilte omhandlet deltakernes tanker om den norske oljebransjen sin fremtid og om Statoil sitt samfunnsansvar. Deriblant

spurte vi også om deltakerne hadde forventet at Statoil skulle implementere tiltak for å hankses med den høye arbeidsledigheten blant unge nyutdannede med petroleumsutdannelse.

Tilsvarende spørsmål vedrørende virksomheters samfunnsansvar, den norske oljebransje sin fremtid og interessen i petroleumsstudier ble også stilt i samtaler med Statoil, NOROG og Universitetet i Stavanger. Dette med et håp om å finne frem til representative beskrivelser av hvordan de ulike aktørene opplever dagens situasjon og deres meninger rundt internship-programmet til Statoil som en mulig løsning på de samfunnsmessige utfordringene med arbeidsledighet blant nyutdannede og bransjens lave attraktivitet. Vi så i etterkant av intervjuene og samtalene at noen av spørsmålene våre ble vanskelige for både deltakerne og institusjonene å svare på, og vi burde muligens ha endret disse etter at de første intervjuene våre var gjennomført. Å være mer forberedt på både svarene vi ville få og de spørsmålene vi skulle stille, kunne derfor ha vært gunstig i denne sammenheng.

4.3.2 Intervjuprosessen

Intervjuene med internship-deltakerne ble gjennomført på private møterom i Statoils lokaler, slik at møtene kunne bli gjennomført uten forstyrrelser i lokaler godt kjent og lett-tilgjengelig for deltakerne. Likevel opplevde vi at det ble noe forstyrrelser og distraheringer underveis i intervjuene, med blant annet mennesker som snakket utenfor rommet vi satt i, en ansatt som kom inn midtveis i intervjuet og den ene gangen gikk brannalarmen hvor hele bygningen måtte evakueres. Det at vi gjennomførte to intervjuer i uken med noen ukers mellomrom gjorde at det hver gang tok litt tid før intervjuet og samtalen fløt naturlig og uanstrengt. Vi gjennomførte intervjuer ansikt til ansikt, men også et par over Skype fordi ikke alle deltakerne var lokalisert i Stavanger. Hvert intervju varierte mellom førti minutter og opp til en time. Informantene ble innledningsvis informert om hva som var hensikten med studien og hva som var studiens problemstilling, og det ble delt ut informasjonsskriv som opplyste om frivillig samtykke. Det ble innhentet skriftlig samtykke fra deltakerne vi møtte ansikt til ansikt, og muntlig samtykke fra deltakerne vi kommuniserte med over video. Alle deltakerne i studien meldte seg frivillig til å bli med, og de ble informert om at deres samtykke når som helst kunne trekkes uten krav til begrunnelse eller konsekvenser. Derimot kan vi i ettertid stille oss spørsmål om deltakelsen opplevdes som helt frivillig, da noen deltakere kanskje kan ha oppfattet at deres deltakelse var forventet i den stillingen de var i, med tanke på deres

ønske om å få fast jobb i bedriften. Deltakerne ble informert om at all data ble anonymisert, og vi samlet ikke inn personopplysninger om de enkelte deltakerne ettersom dette ikke er relevant for vår studie. Intervjuene ble tatt opp på båndopptaker og transkribert i ettertid.

I tillegg til å intervju internship-deltakerne gjennomførte vi også formelle samtaler med ansatte i HR-avdelingen hos Statoil som var ansvarlige for gjennomførelsen av internship-programmet. Gjennom de formelle samtalene fikk vi tilegnet oss kunnskap om internship-programmet og virksomheten. Informasjonen derfra presenteres i avsnitt 2.2. Samtidig fikk vi gjort rede for hva som var vår hensikt med studien og det ble stadfestet hva Statoil forventet å få ut av samarbeidet med oss. Gjennom disse møtene ble det satt opp en videre plan for hvordan vi skulle gå frem i forskningsprosessen. Møtene med Statoil ble holdt i forkant av studien og har vært en viktig del for å utarbeide og konkretisere den teoretiske tilnærmingen vi har brukt i oppgaven. Informasjon tilegnet i disse møtene bidro som nevnt under 4.2.1 til en omformulering av problemstillingen vår, slik at vi også inkluderte det samfunnsmessige aspektet i oppgaven.

4.3.3 Intervjuguide

Intervjuguiden tok utgangspunkt i teoretiske perspektiver som omhandlet individuell kompetanseutvikling, motivasjon, læring og virksomheters samfunnsansvar. For å lage intervjuguiden til internship-deltakerne inkluderte vi blant annet Nordhaug (2010) sine teorier om formell og uformell læring, Olsen (2014) sin teori vedrørende atferdsbasert læring og Kolb (2014) sine teorier om erfaringsbasert læring. I tillegg stilte vi spørsmål vedrørende deres forventninger til internship-programmet, og intervjupersonene sine tanker og meninger rundt norsk olje og gassproduksjon sin fremtid. Intervjuguiden i denne studien har vært styrende for intervju-gjennomføringen. Spørsmålene i intervjuguiden belyser de ulike teoretiske perspektivene vi har presentert i teoridelen, men de er også utformet på bakgrunn av problemstillingen. Dette har vi gjort for å åpne opp for å kunne få andre tilføyelser fra informantene som ikke bare var knyttet til teorien og som kunne vise seg å være av stor betydning for våre resultater.

4.3.4 Transkribering:

Hensikten med å transkribere intervjuene er å strukturere innsamlet data slik at det skal bli lettere å analysere (Kvale & Brinkmann, 2015). Å transkribere betyr at man benytter lydopptak for å samle inn data, før man videre skriver ned det man har samlet inn. Sagt annerledes; transkribering gjør muntlig tale om til skriftlige ord. Gjennom transkriberingsprosessen kan man kvalitetssikre informasjonen man skal tolke og analysere i studien (Dalland, 2012). Lydopptak kan bidra til at vi som forskere kan spille båndet flere ganger, og dermed ha intervjuet friskt i minnet når empirien gjøres om til tekst. Derimot kan lydopptak på noen måter gjøre at intervjupersonene blir usikre og passer mer på hvordan de uttrykker seg, noe som kan påvirke empirien som blir samlet inn. I tillegg kan lydopptak bidra til at man glemmer annen viktig non-verbal kommunikasjon underveis i transkriberingen, da man kun fokuserer på den muntlige tale. I denne studien har vi transkribert intervjuene med internship-deltakerne samme dag som intervjuene ble gjennomført. Dette for å sikre at viktig nonverbal kommunikasjon ikke ble glemt. Vi valgte å transkribere de dataene vi anså som nødvendig for vår problemstilling og forskningsspørsmål. Overflødig informasjon og gjentakelser har dermed ikke blitt inkludert i transkribert empiri. Samtidig valgte vi også å transkribere de spørsmålene vi stilte under intervjuet, slik at det skulle bli lettere for oss selv når vi skulle gjennomføre analysen. Kvaliteten på lydopptakene var av god kvalitet, og selv om det ved noen anledninger oppsto forstyrrelser under intervjuene, påvirket ikke dette lydkvaliteten på det som ble tatt opp.

4.4 Analyse av datamaterialet

Selve dataanalysen er en prosess der vi gjør *konkrete* beskrivelser av det vi studerer om til *generelle* beskrivelser (Jacobsen, 2005). Gjennom dataanalyse har vi derfor gjort et forsøk på å korte ned og forenkle data vi har samlet inn slik at dette kan analyseres gjennom koding og systematisering. Etter analysen tolket vi det som kom frem slik at vi kunne presentere ulike perspektiver på grunnlag av dette. Dette gjorde vi først gjennom å kategorisere empirien før vi diskuterte det oss i mellom. Hovedpoenget med dataanalysen er å få en forståelse for hvordan vitenskapelig kunnskap blir dannet i en kvalitativ forskningsprosess. Med andre ord forsøkte vi å teoretisere og vitenskapeliggjøre kunnskapen vi fant frem til i vår oppgave (Jacobsen, 2005). Vi analyserte datamaterialet etter å ha kategorisert alle svarene vi mottok

fra intervjupersonene på hvert av de ulike spørsmålene, og deretter sammenlignet vi disse med hverandre, som beskrives nedenunder i 4.4.1 om kategorisering.

4.4.1 Kategorisering

Kategorisering innebærer at intervjupersonenes uttalelser blir tydeliggjort slik at tolkningen av deres meninger blir enklere i analyseprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015). Vi valgte å skrive ut det transkriberte datamaterialet slik at det ble lettere for oss å lese gjennom og se sammenhenger og ulikheter. På denne måten kunne vi enklere klippe ut aktuelle utsagn fra deltakerne for å kategorisere de ut i fra de ulike temaene i teorien. Videre i denne prosessen valgte vi å lage ulike skjemaer med kolonner i for å danne en bedre oversikt og struktur av den innsamlede dataen. Vi valgte å skille mellom de ulike forskningsspørsmålene ved å lage separate skjemaer. For det første forskningsspørsmålet delte vi inn empirien ut ifra de ulike temaene innen kompetanseutvikling som nevnt tidligere i oppgaven, herav erfaringsbasert læring, atferdsbasert læring, læringsmotivasjon, veiledning og tilbakemeldinger. De teoretiske temaene ble ført inn på venstre side av kolonnen, og alle aktuelle utsagn knyttet til hvert tema ble kategorisert inn på høyre side i skjemaet. For det andre forskningsspørsmålet ble det delt inn etter evalueringsgrunnlag som forventninger og erfaringer fra deltakerne opp imot de ulike intensjonene til Statoil med internship-programmet. Det tredje forskningsspørsmålet ble delt inn etter ulike temaer i det teoretiske bakteppet knyttet til samfunnsansvar, omdømme og kommunikasjon. Illustrert i figur 6 på neste side har vi presentert et eksempel på hvordan vi har kategorisert empirien:

Atferdsbasert læring	
<u>Tilbakemeldinger</u>	<p>«Jeg synes at det å få tilbakemeldinger fra de jeg jobber med er kanskje det viktigste i forhold til læringen min.»</p> <p>«Muntlige tilbakemeldinger der jeg rent fysisk spør selv hva som kunne vært forbedringspotensialet, hva som gikk bra og mindre bra hvis jeg skulle gjort det igjen.»</p>
<u>Veiledning</u>	<p>«Lederen min har guidet meg til hva jeg bør gjøre for å kunne lære mest mulig. De har gitt meg mulighet til å gå på kurs og sagt ifra om det er noe jeg bør være med på.»</p> <p>«Det er gjennom veiledning av egne oppgaver at jeg har hatt brattest læringskurve.»</p>

Figur 6: Eksempel på kategorisering

4.4.2 Fremstilling av datamaterialet

For å fremstille vårt datamaterialet benyttet vi oss av utvalgte sitater fra intervjuene og samtalene. Dette for å presentere empirien i sin autentiske form, i stedet for at vi kun presenterer vår egen tolkning og drøfting. Empirien blir på den måten mer levende og reell for leseren. Vi valgte å ikke nummerere deltakerne i presentasjonen av empirien, ettersom at vi hadde et relativt lite utvalg og fordi Statoil selv inviterte deltakerne direkte til å delta på intervjuene. Om vi hadde tilordnet deltakerne navn eller nummer er vi redd for at det lettere ville kunne identifiseres hvem som har svart hva. For å styrke anonymiteten i studien, i den grad det lar seg gjøre, har vi valgt å presentere sitatene uten henvisning til hvem sitatene er fra.

4.5 utfordringer og vurderinger

I dette delkapittelet vil vi foreta etiske vurderinger knyttet til studien og metodens mulige begrensninger. Vi vil også vurdere studiens kvalitet og resultatenes validitet og reliabilitet.

4.5.1 Begrensninger

En begrensning med vår fremgangsmåte og metode kan være at vi har intervjuet flere internship-deltakere enn det vi har intervjuet personer i ledelsen hos Statoil, representanter ved Universitetet i Stavanger og fra NOROG til sammen. Internship-deltakernes respons er derfor representert i større grad i vår empiri enn empiri innhentet fra de formelle samtalerne. I tillegg var det en begrensning at det var få deltakere i internship-programmet, og dermed var det også færre som meldte sin interesse. I utgangspunktet var det ønskelig å intervjuer åtte deltakere fra programmet, men etter det fjerde intervjuet merket vi at mange av svarene gikk igjen. Etter seks intervjuer følte vi å ha samlet inn tilstrekkelig empiri for å svare på oppgavens forskningsspørsmål. Det kan likevel hende at vi hadde fått andre svar om utvalget vårt hadde vært større. Andre begrensninger kan være at representanten vi snakket med ved universitetet på forhånd ikke hadde kjennskap til internship-programmet til Statoil, og dermed ikke hadde konkrete tanker og refleksjoner rundt det aktuelle programmet. I stedet sporet samtalerne litt av og handlet mer om struktureringen av studieprogrammene hos norske utdanningsinstitusjoner enn det handlet om tanker rundt subsurface internship-programmet til Statoil. Vi antar at vi hadde fått mer relevant empiri om vi hadde funnet intervjupersoner ved universitetet med kjennskap til programmet i forkant av samtalerne våre.

4.5.2 Reliabilitet

Ved at oppgavens resultater er reliable handler om andre forskeres mulighet til å oppnå samme resultater som oss, men på et annet tidspunkt (Kvale & Brinkmann, 2015). Om resultatene i vår studie er reliable handler derfor om resultatene våre er troverdige, pålitelige og kan gjenskapes av andre forskere (ibid.). Når studien vår ble startet led det norske samfunnet av stor arbeidsledighet, særlig blant petroleums-utdannede og folk fra oljebransjen som hadde mistet jobben idet oljeprisene sank og oljekrisen trådte frem. Derimot ble studien gjennomført på slutten av krisen, da det etter samtale med ledere i Statoil kom frem at det på daværende tidspunkt begynte å se lysere ut i og med at oljeprisen var på vei opp. Å gjennomføre tilsvarende studier på et annet tidspunkt og få samme resultater kan derfor være avhengig av de samfunnsmessige konteksten og om disse er sammenlignbare. Ettersom

markedssituasjonen har endret seg det siste året, kan det være naturlig å forvente andre resultater om tilsvarende studier gjennomføres i etterkant under andre omstendigheter. Dersom tilsvarende studie gjennomføres i den samme samfunnsmessige konteksten kan vi likevel anta at sammenlignbare resultater vil fremkomme. Ved å være nøye og strukturert med å forklare våre forutsetninger, bakgrunn, samfunnsmessige forhold og studiens fremgangsmåte vil det være lettere for andre forskere å etterprøve studien og å få samme resultater, og det kan derfor ha styrket oppgavens reliabilitet.

Når vi gjennomfører semistrukturerte intervjuer er det ikke sikkert at intervjupersonene kommer med samme svar som før dersom man gjentar intervjuene, da det ifølge Postholm (2005) er umulig å ordrett huske og repetere hva som er blitt sagt, både for oss og for intervjupersonene. Ved at vi har benyttet oss av en intervjuguide når vi intervjuet internship-deltakerne fikk vi stilt de samme spørsmålene til hver enkelt, men når intervjuene var semistrukturerte fikk vi også oppmuntret deltakerne til å utdype sine svar og komme med oppfølgingsspørsmål der dette var nødvendig. Rekkefølgen på spørsmålene kan derfor ha variert noe, men vi sørget likevel for at de ulike temaene ble berørt i alle intervjuene. Når det kom til samtaler med lederne for læring og utvikling i Statoil, representanter fra NOROG og representanten fra Universitetet i Stavanger, forsøkte vi å tilpasse våre spørsmål vedrørende tiltaket i henhold til de ulike aktørenes rolle. Her så vi derimot at kunnskapen rundt programmet varierte i stor grad. Dette kan muligens ha svekket resultatenes reliabilitet, da vi kanskje burde ha vært i kontakt med personer med like forutsetninger for å svare på våre spørsmål.

Det at internship-deltakerne ga oss sammenlignbare svar kan derimot ha styrket oppgavens reliabilitet. I tillegg har vi fokusert på å samle inn store mengder data gjennom lange dybdeintervjuer som kan bidra til å styrke reliabiliteten sammen med gjentakende analyser og kvalitetssikring av datamaterialet. Ved å transkribere intervjuene og våre formelle samtaler i etterkant av intervjuene, gjorde vi et forsøk på å gi en mest mulig presis presentasjon av resultatene. Dette kan ha bidratt til å styrke oppgavens reliabilitet ved at vi husket både inntrykk og kroppsspråk mens vi samtidig hadde intervjuene friskt i minnet ved nedskrivningen og analyseringen. Presentasjonen av empirien i oppgaven i form av direkte sitater kan også ha styrket oppgavens reliabilitet ved at vi har gjengitt det meste av empirien i sin rene form.

4.5.3 Validitet

Opgavens og resultatenes validitet handler om gyldighet, altså i hvilken grad vår metode produserer de resultatene vi ønsker og hvorvidt resultatene representerer virkeligheten vi har studert (Skog, 2004). Validitet handler derfor om studien svarer på det den sier den skal svare på. Først stilte vi Statoil spørsmål om hvorfor programmet ble opprettet, hvilke intensjoner som lå bak programmet og hva Statoil forventet å få ut i fra programmet. Gjennom disse spørsmålene fikk vi kartlagt rammene for programmet og deretter utviklet intervjuguiden for våre intervjuer med deltakerne. Ettersom bedriften beskriver situasjonen ut ifra sitt eget ståsted, kan man ikke anse disse uttalelsene som gyldige på vegne av bransjen og samfunnet. Tilsvarende kan vi heller ikke stadfeste at empiri uthentet fra samtaler med representanten fra Universitet i Stavanger og fra NOROG er noe mer gyldige enn empiri fra Statoil. Dette fordi de alle er aktører som oppfatter den samfunnsmessige situasjonen, utfordringen og programmet på hver sin måte ut i fra egne opplevelser, interesser og erfaringer.

Empirien som ble innsamlet gjennom intervjuene med internship-deltakerne anser vi derimot som relativt valide med tanke på at de kan besvare både problemstillingen og våre forskningsspørsmål ettersom de selv er en del av programmet. Vi gjennomførte også i forkant av intervjuene et testintervju for å sjekke om spørsmålene ga oss svar på de temaene vi ønsket, noe som også kan ha styrket studiens validitet. Intervjuguiden har vært ledende for å innhente informasjon om hvordan programmet oppleves, hva deltakerne har fått ut av programmet og deres tanker om tiltaket. Metoden vår kan derfor ha bidratt til å samle inn verdifull kunnskap om programmets intensjon og deltakernes beskrivende refleksjoner og tanker rundt det. Metoden og fremgangsmåten vår kan ha bidratt til å styrke studiens validitet ved å nøye beskrive og drøfte valg som er tatt underveis, slik at leseren er klar over spillereglene og de valg som ligger til grunn (Postholm, 2005).

4.5.4 Refleksjon

Til ettertanke ser vi at studiens metodevalg ga oss gode muligheter for å samle inn store mengder data om det spesifikke fenomenet vi ville undersøke. Dersom vi skulle gjennomført studien på ny ville vi benyttet oss av samme metodevalg, men vi ville tenkt mer gjennom våre intervju spørsmål da vi i forkant ikke var klar over at mange spørsmål også ledet til svar på de etterfølgende spørsmålene vi enda ikke hadde stilt. Grunnet dette satt vi igjen med litt tid til rådighet, uforberedt på hva mer vi kunne spørre om. Ved å tenke mer gjennom

spørsmålene våre i forkant av intervjuene kunne vi ha unngått dette og heller brukt tiden til å stille andre relevante spørsmål. Når det kommer til rekrutteringen av intervjupersoner fra internship-programmet ville vi til en annen gang forsøkt å få kontaktinformasjonen til samtlige deltakere og selv sendt ut intervjuforespørlene. Dette for å ivareta deltakernes anonymitet i størst mulig grad og gjerne øke deres interesse for å delta. Det er mulig å tro at både flere og andre deltakere ville vist sin interesse i å delta dersom vi selv tok direkte kontakt med de uten å bruke Statoil-ansatte som mellomledd. Informasjonsskrivet ser vi i ettertid at burde vært delt ut sammen med forespørsel til deltakelse i studien, da det er uvisst hvilken informasjon deltakerne mottok fra Statoil når de først ble kontaktet. Muligens kunne også dette ha påvirket deltakernes respons og villighet til å delta i studien tidligere i prosessen.

Det å intervju deltakerne i Statoils lokaler ved bruk av bedriftens egne verktøy, herav møterom, data og Skype, kan ha bidratt til at intervjuene opplevdes som noe anstrengt for deltakerne. Vi så på kroppsspråket til flere at situasjonen i starten av intervjuene opplevdes som noe ubehagelig, og flere av deltakerne uttrykte at de synes det var svært positivt at både oppgaven og de som intervjupersoner ville bli anonymisert. Samtidig var intervjuene arrangert av en HR-ansatt hos Statoil, og den ansatte visste derfor hvem intervjupersonene var. Kanskje ville vi fått andre resultater dersom intervjuene ble gjennomført utenfor Statoil sine lokaler?

Når det kommer til de formelle samtale vi hadde med representanter fra Statoil, NOROG og Universitetet i Stavanger kunne vi til en annen gang vært mer strukturerte og konsekvente for å få svar på de spørsmålene vi hadde. I stedet satt vi igjen med en følelse av å bli noe overkjørt slik at våre veiledende spørsmål ikke ble stilt slik vi først planla. Til en annen gang ville vi også vært mer forberedt på svarene vi ville få slik at vi fikk forberedt passende oppfølgingsspørsmål.

5. Presentasjon og drøfting av funn og resultater

5.0 Innledning

I det følgende kapitlet vil vi presentere studiens funn og resultater. Funnene vil fremlegges i henhold til oppgavens tre forskningsspørsmål og drøftes i forhold til relevant teori der det er aktuelt. Under forskningsspørsmål 1 vil vi presentere resultater som har kommet frem om hvilke individuelle effekter deltakerne i internship-programmet har hatt knyttet til deres kompetanseutvikling opp imot uformell og formell læring, erfaringsbasert og atferdsbasert læring. Her vil vi også presentere empiri om deltakernes læringsmotivasjon. Under forskningsspørsmål 2 vil vi foreta en evaluering for å se om det er en sammenheng mellom deltakernes forventninger til programmet og deres erfaringer sammenlignet med bedriftens intensjoner med internship-programmet. I forskningsspørsmål 3 vil vi presentere hvilke samfunnsmessige effekter som kan ha kommet frem som en følge av initiativet. For å presentere de samfunnsmessige effektene av internship-programmet har vi valgt å dele forskningsspørsmålet inn i to delspørsmål. Først tar vi for oss hvilken effekt programmet har hatt for Statoil sitt omdømme, før vi videre ser på hvilken effekt programmet kan ha hatt knyttet til den aktuelle utfordringen for bransjen og samfunnet. Forskningsspørsmålene griper delvis inn i hverandre, noe som har ført til at det har vært naturlig med enkelte gjentakelser gjennom kapitlet. Dette har vi gjort for å tydeliggjøre studiens funn.

5.1 Forskningsspørsmål 1

Hvilke individuelle effekter for kompetanseutvikling har internship-programmet hatt?

5.1.1 Formell og uformell læring

For å svare på forskningsspørsmål 1 har vi stilt spørsmål om deltakernes læring i jobbsammenheng og på hvilken måte de selv mener de lærer best. I den forbindelse har vi først valgt å se på formell og uformell læring, for så å se på hvilken læringsmetode som deltakerne selv opplevde at bidro mest til deres kompetanseutvikling i jobben. De fleste deltakerne opplyste oss om at de mente læringen deres først og fremst oppstod gjennom praktisk utførelse av tildelte arbeidsoppgaver. Dette tolket vi ut i fra følgende svar:

“Den beste måten jeg lærer på er å få ansvaret selv og muligheten til å gjøre en reell jobb, og da heller spørre etter hjelp underveis”

“ Det er når man gjør arbeidsoppgavene selv at man lærer mest, og det er det som fungerer best for meg.”

Her kom det samtidig frem at mange av internship-deltakerne som hadde deltatt på kurs, opplevde kursene som mindre fordelaktig for deres læring. Likevel så flere av deltakerne på selve muligheten for å dra på kurs som et gode, da de mente det viste at Statoil ikke var redd for å investere penger i deres utvikling til tross for at noen av kursene ikke var direkte aktuelle for deres arbeidsoppgaver. To av informantene uttalte seg blant annet slik vedrørende kursene de hadde deltatt på:

“(…)det å sende meg på kurs om noe jeg ikke har brukt før eller kommer til å bruke igjen i nær fremtid etter kurset, kan fort gå litt ut igjen. Jeg bør ha litt forkunnskap dersom jeg skal på kurs.”

“Kursene man får, spesielt hvis det er programmeringskurs, har ikke vært til stor nytte for meg.”

Ut i fra sitatene ovenfor kan vi tolke at flere av deltakerne som ble sendt på kurs anså kursene som enten unyttige, lite interessante eller lite viktige for deres læring og fremtidige arbeidsoppgaver; med andre ord var det ikke kurs som bidro til den største læringen i henhold til deltakerne selv. Videre ble det derfor stilt spørsmål om uformell læring, læring gjennom ikke-planlagte læringsprosesser, var av en større viktighet for internship-deltakernes kompetanseutvikling. På spørsmål om hva deltakerne følte at de fikk ut av ikke planlagte og spontane læringsprosesser på jobben, svarte samtlige at de hadde oppnådd mer enn bare teknisk kunnskap i arbeidsoppgavene sine og dette bidro til at de følte seg mer forberedt på en fast jobb i fremtiden. Sitatene nedenfor demonstrerer hva internship-deltakerne blant annet lærte underveis i programmet og måten de lærte på:

“I løpet av programmet har jeg arbeidet mye med ulike prosjekter og jeg har lært å presentere ting for andre. Komfortsonen min har blitt mye større! Den erfaringen tar jeg kanskje mer med meg videre enn den tekniske erfaringen jeg har fått.”

“Det jeg har lært mest om i programmet er hvordan ting faktisk fungerer i arbeidslivet. Når man studerer til å bli ingeniør er man mye på skolebenken, og når man da kommer ut i arbeidslivet er ikke alltid ting slik som man tror. Denne delen og kunnskapen kan man ikke få på skolen! Man må derfor tilbringe tid i et selskap i en relevant jobb for å forstå hvordan ting faktisk fungerer i virkeligheten.”

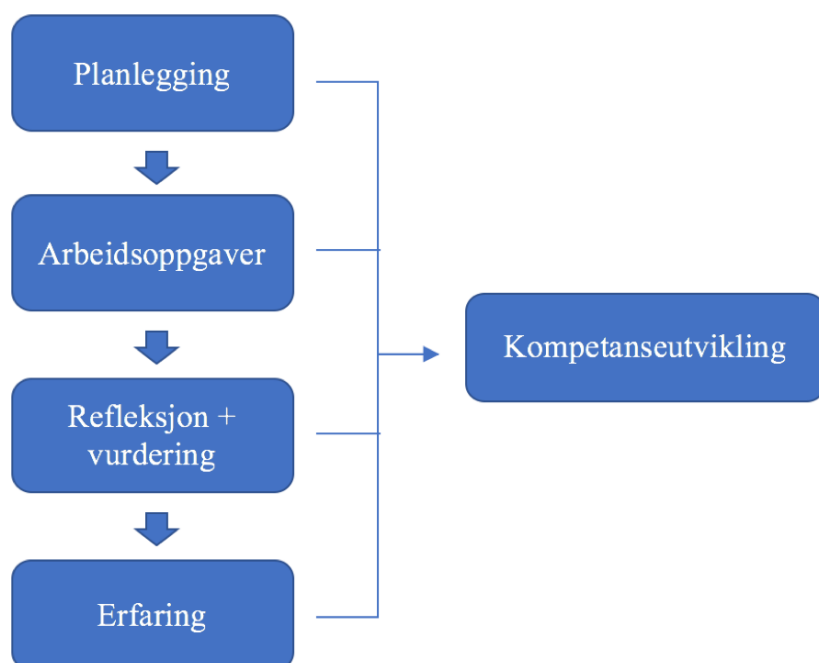
Oppsummerende

Vi kan av dette tolke at internship-deltakerne mente de lærte best gjennom egen utførelse av arbeidsoppgavene sine, og at læringen ble beskrevet som størst når de fikk prøve seg frem selv. Læringen og utviklingen deres var ikke begrenset til arbeidsrelaterte oppgaver og tekniske utfordringer, men inkluderte også en tilegning av ferdigheter om hvordan arbeidslivet fungerte. Planlagte læringssituasjoner som blant annet kurs, anså de for å være av mindre verdi for egen læring, da kursene enten virket irrelevante for deres forkunnskap eller for deres fremtidige arbeidsoppgaver. Kompetansen noen av deltakerne fikk mulighet til å erverve seg gjennom kursing kan man derfor tolke til å være for mye eller for lite spesifikk og kompetansesæregen. Dette kan knyttes opp til Nordhaug (1993) sin beskrivelse om at man trenger virksomhetsspesifikk og oppgaverelatert opplæring for å kunne videreutvikle sine ferdigheter og for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver på en suksessfull måte i arbeidslivet.

Selv om programmet i sin helhet skal bidra til at deltakerne oppnår relevant arbeidserfaring og utvikler sin realkunnskap, kan man tolke det som at deltakerne ikke kjenner behovet for mer teoretisk opplæring som ikke er virksomhetsspesifikk. Det kan tyde på at studentene er lei formelle læringssituasjoner etter 18 år med skolegang, og at de nå er mer innstilt og motivert for praktiske arbeidsoppgaver.

5.1.2 Erfaringsbasert læring

Erfaringsbasert læring handler om måten individer tilegner seg kunnskap på og måten de utvikler seg i jobbsammenheng. Dette skjer blant annet gjennom refleksjon rundt arbeidsoppgaver og utføringen av disse, ifølge Olsen (2014). Modellen nedenfor ligger til grunn for videre drøfting og analyse, og illustrerer hvordan planlegging rundt arbeidsoppgaver sammen med refleksjonen og vurderinger underveis kan føre til erfaringer som bidrar til kompetanseutvikling:



Forskningsmodell 2: Erfaringsbasert læring (Egenutviklet).

På spørsmål om hvordan internship-deltakerne tilegnet seg kunnskap i løpet av programmet var svarene i liten grad varierende. Et fåtall av internship-deltakerne forklarte at det hendte de tok arbeidet med seg hjem fra jobb for å lære seg ting skikkelig, mens de fleste beskrev at den

beste måten de lærte på var underveis gjennom egen planlegging, strukturering og utføring av arbeidsoppgaver. Eksempler på dette beskrives nedenunder:

“Learning by doing er måten jeg lærer best på. For min del har jeg sittet og knotet litt selv, og det er slik jeg lærer. For å styrke min egen utvikling er jeg nødt til å sitte med vanskelige oppgaver, og dermed bruke tid på egen læring. Jeg må utnytte tiden min på best mulig måte for å få mest mulig ut av læringen.”

“Jeg lærer best ved å bli kastet ut i arbeidsoppgavene mine, hoppe ut i det og prøve meg frem. Samtidig er jeg nødt til å bli utfordret såpass mye at jeg må tenke over hvordan arbeidsoppgaven kan utføres på best mulig måte, og dermed må jeg tre ut av komfortsonen min for å lære meg det.”

“Den beste måten jeg lærer på er å få ansvaret selv og mulighet til å gjøre en reell jobb, og heller spørre underveis. Når jeg gjør ting selv lærer jeg mest, og det fungerer best for meg!”

Deltakerne sine beskrivelser tyder på at egen læring blir utviklet gjennom egne erfaringer i jobben. Dette støtter opp under teoriene til Kolb (2014) om erfaringsbasert læring, der det sies at læring og utvikling oppstår underveis i utføringen av konkrete arbeidsoppgaver. Samtidig indikerer svarene at de også må tenke over hvordan jobben kan utføres på best måte, noe som også kan samsvare med teorien til Olsen (2014) og Nordhaug (2010) om at permanent læring forutsetter refleksjon rundt selve arbeidsoppgavene og utføringen av disse. Dette illustrerer at deltakerne selv mener at de lærer best ved å gjøre ting selv. I relasjon til dette kom vi underveis i intervjuene inn på diskusjoner vedrørende deltakernes ønske og motivasjon for å lære mest mulig i løpet av internship-programmet. Vi har valgt å drøfte læringsmotivasjon i eget delkapittel da vi ut fra intervjuene tolket at deltakernes grad av motivasjon til å lære også var en avgjørende faktor for deres kompetanseutvikling.

5.1.3 Læringsmotivasjon

For å kartlegge det vi kaller for læringsmotivasjon, stilte vi spørsmål om hva som motiverte deltakerne til å lære mer i jobben sin. Der så vi at motivasjonen til deltakerne muligens var noe todelt, der deltakerne på den ene siden var motivert for å lære mer om fagfeltet sitt og ville utvikle seg selv og sin kompetanse, noe som kan knyttes opp mot Utman (1997) sin

studie og teori om indre motivasjon og læring. På den andre siden tolker vi også at deltakerne var motiverte for å vise bedriften hva de var gode for, med håp om å få tilbud om fast jobb. Dette kan knyttes opp til Deci og Ryan (2000) sin studie som peker på at ytre motivasjonsfaktorer som belønninger også har en sterk sammenheng med arbeidstakeres behov for å vise sin kompetanse overfor sin arbeidsgiver. I forkant av intervjuene antok vi at deltakernes motivasjon for å lære var mer forårsaket av deres ønske om å få tilbud om fast jobb etter programmet. Med andre ord forventet vi at ytre motivasjonsfaktorer utelukkende var drivkraften bak deres vilje og motivasjon til å lære mer. Det vi derimot så ut fra empirien var at våre resultater ikke helt stemte overens med våre antakelser. Dette fordi flere av deltakerne beskrev sin interesse i fagfeltet som stor og at de hadde et ønske om å utvikle seg selv og sin kunnskap for å styrke kompetansen sin og bidra til egen karriereutvikling. Dette resultatet ser også ut til å støtte Kolb (2014) sin teori om erfaringsbasert læring og motivasjonen bak læring. Vi tolket derfor at slike indre faktorer var av størst betydning for deltakernes læringsmotivasjon. Nedenunder beskriver to av deltakerne årsaken bak sin læringsmotivasjon og tanker rundt temaet:

“Det som motiverer meg til å lære mer og lære noe nytt er jo først og fremst fordi det er spennende. Først og fremst må du jo ha en interesse for det faget du jobber med, slik at du er interessert i å lære mer. Det er jo en drivkraft.”

“Hvis du vil jobbe i denne bransjen må du være interessert i fagfeltet!”

Deltakernes motivasjon for å søke seg inn på programmet var i bunn og grunn et ønske om fast jobb eller relevant jobb, i en tid hvor jobb innenfor petroleumssektoren var vanskelig å få for noen uten erfaring. Følgende sitat vedrørende motivasjonen for å delta i programmet gikk igjen i ulike varianter hos flertallet av deltakerne:

“Motivasjonen min for å søke på programmet var at jeg ville ha fast jobb der!”

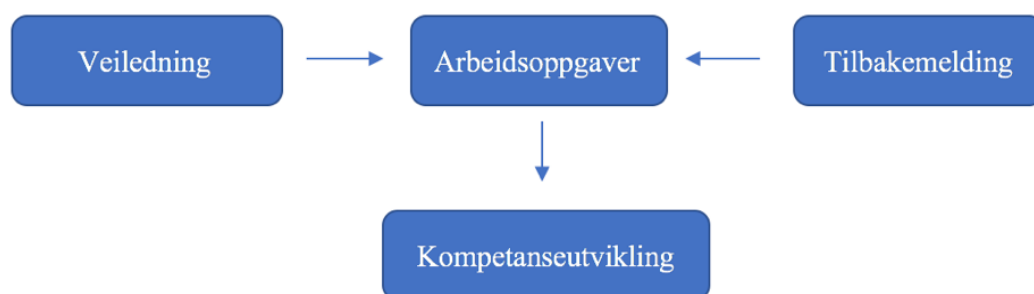
“Jeg søkte meg inn på programmet fordi jeg var litt desperat etter å få en jobb som var relevant innenfor olje, men jeg synes også at Statoil er veldig interessant.”

Oppsummerende

Til tross for at en personlig interesse i fagfeltet så ut til å bidra til deltakernes læringsmotivasjon, la deltakerne likevel ikke skjul på at de først og fremst søkte seg inn på programmet grunnet et ønske om fast jobb i en tid hvor fast jobb var vanskelig å få. Det tyder på at deltakerne var ytre motivert for å søke seg inn på programmet, men empirien indikerer at motivasjonen underveis i programmet var forårsaket av en interesse for faget og et ønske om selvutvikling. Svarene vi fikk vedrørende deltakernes motivasjon kan derfor tolkes som at de hovedsakelig var indre motivert for å lære nye ting, noe som kan støtte Utman (1997) sin studie. Denne indikerer at læringsmotivasjon og i den grad man lærer, kan knyttes opp imot personlige interesser; man liker å lære og har en interesse i det man lærer om.

5.1.4 Atferdsbasert læring

I dette delkapittelet ser vi på våre funn relatert til internship-deltakernes kompetanseutvikling gjennom atferdsbasert læring. Atferdsbasert læring handler om at man tilegner seg kunnskap og ferdigheter ved å tilpasse atferden sin etter tilbakemeldinger fra omgivelsene (Olsen, 2014). I denne studien handler det om at internship-deltakerne lærer gjennom tilbakemeldinger og veiledning som kolleger, leder og mentor gir dem underveis i deres arbeid og som kan bidra til en større læring og forståelse av arbeidsoppgaver. Vi ser derfor nærmere på om veiledning og tilbakemelding kan ha noen effekt på deltakernes kompetanseutvikling. Følgende forskningsmodell om atferdsbasert læring viser hvordan veiledning og tilbakemelding på arbeidsoppgaver kan bidra til kompetanseutvikling. Modellen ligger til grunn for videre drøfting og analyse:



Forskningsmodell 1: Atferdsbasert læring (Egenutviklet).

5.1.4.1 Tilbakemeldinger

I løpet av internship-programmet har deltakerne for det meste jobbet på én avdeling under én leder, mens de har blitt tildelt én eller flere mentorer som har vært deres støttespiller i løpet av programmet. Nordhaug (2010) påpeker at alle som skal lære noe er avhengig av å få tilbakemeldinger underveis. Hvis ikke klarer man ikke å avdekke kunnskapsgap og forbedringspotensial, og læringen kan i verste fall bli minimal. I følgende avsnitt ser vi på hvilken betydning tilbakemeldinger til deltakerne har hatt å si for deres kompetanseutvikling. På spørsmål om hvordan deltakerne ble fulgt opp av lederen sin kom det frem hos de aller fleste at ledere deres fulgte dem opp på et overordnet og generelt nivå. De fleste av deltakerne følte at de ikke fikk tilstrekkelig med tilbakemeldinger fra sine ledere og at de selv måtte ta initiativet for å få dette. Internship-deltakeren nedenfor beskriver tilbakemeldinger fra lederen sin som følger:

“Jeg får nødvendigvis ikke tilbakemeldinger fra min leder, men heller fra de jeg jobber nært og tett med hver dag. Jeg føler at dette har mest nytte for meg og min læring.”

Tilbakemeldingskulturen i bedriften opplevdes derimot som sterk mellom kolleger, og i denne sammenheng opplevde de fleste deltakerne at tilbakemelding fra lederne oftest skjedde i formelle presentasjonssammenhenger, mens tilbakemeldinger fra arbeidskolleger og mentor skjedde daglig både før, under og etter gjennomføringen av arbeidsoppgavene. Tilbakemeldingene fra kolleger og mentor ble beskrevet av deltakerne som å være mer nyttig for deres læring og utvikling:

“Vi får tilbakemeldinger fra andre (enn vår leder) hele tiden og det er veldig lett å spørre andre om hjelp. Dette gjør også at vi får bekreftelser på om man er på rett eller galt spor, og det er absolutt med på å hjelpe meg å lære nye ting og dermed spørre mindre neste gang.”

Midtveis i diskusjonen rundt tilbakemeldinger var det flere deltakere som påpekte at motivasjonen deres for å lære også hang sammen med *type* tilbakemeldinger som de fikk. Her var det flere som følte at negative tilbakemeldingene var viktigere enn de positive, ettersom de negative tilbakemeldingene i større grad bidro til at deltakerne kunne fokusere på sitt forbedringspotensial og dermed lære mer. Negative tilbakemeldinger var også en viktig

korrigering med henblikk på hva deltakerne kunne gjøre bedre neste gang. Dette strider delvis imot studien til Shipton og DeFillippi (2007) og Boggiano og Ruble (1979), som alle i sin forskning indikerte at positivt ladede tilbakemeldinger ville kunne bidra til å øke individers indre motivasjon, mens negative tilbakemeldinger kunne føre til at den indre motivasjonen ble redusert. To av deltakerne sa derimot følgende om negative og korrigerende tilbakemeldinger:

“Jeg motiveres av tilbakemeldinger (...) problemet er bare at det ofte er mye positivt. Man vil også gjerne høre det negative slik at man kan jobbe videre med å forbedre seg.”

“I begynnelsen ble jeg litt skremt av de negative tilbakemeldingene jeg fikk, men etterhvert ble disse mer motiverende.”

Oppsummerende

Vi tolker ut i fra vår empiri at de fleste deltakerne følte tilbakemeldinger var av stor betydning for deres læring og utvikling. Det ble derimot påpekt av flere deltakere at det særlig var de negative tilbakemeldingene som de mente i størst grad bidro til deres kompetanseutvikling, ettersom de fikk presisert av kolleger og mentor hva de må fokusere mer på og jobbe videre med. Mange av deltakerne ga uttrykk for at de ikke fikk særlige tilbakemeldinger fra sine ledere, men at det var andre medarbeiderne og mentorene i deres avdelinger som oftest kom med korrigerende tilbakemeldinger på deres arbeid, noe som videre ga dem forutsetninger for større læring og utvikling.

5.1.4.2 Veiledning

Videre i intervjuene ble det naturlig for oss å spørre om deltakerne hadde fått veiledning underveis i programmet, hvordan de eventuelt hadde mottatt veiledning og på hvilken måte de følte at veiledningen hadde bidratt til deres utvikling. Svarene her viste at også når det gjaldt veiledning så var det én eller flere utnevnte mentorer og andre erfarne kolleger som i størst grad veiledet deltakerne. Dette kan støtte Nordhaug (2010) sine beskrivelser av mentorvirksomhet som handler om at en erfaren ansatt fungerer som rådgiver og samtalepartner for en mindre erfaren ansatt, og at man benytter kompetansenivået til den erfarne ansatte for å heve kompetansenivået til den nyansatte. Det var også flere av

deltakerne som poengterte at det var gjennom veiledning i egne arbeidsoppgaver at de selv mente de fikk det største læringsutbyttet, både i forkant og etterkant av oppgaven. Dette ser også ut til å samsvare med Sjøvoll (2015) sin forklaring om at veiledning er essensielt for individuell kompetanseutvikling, fordi man ellers ikke alltid har tid til å reflektere rundt sine valg og handlinger underveis i arbeidet som i erfaringsbasert læring. Uten veiledning er det derfor ikke gitt at deltakerne vil oppnå læring i det hele tatt, da de ikke blir konfrontert rundt de valgene som blir tatt eller får anbefalinger om hva de burde gjøre annerledes. Sitatet nedenfor eksemplifiserer betydningen av veiledning for deltakerne:

“Det er gjennom veiledning av egne oppgaver at jeg har hatt brattest læringskurve!”

At også veiledningen i størst grad ble gjennomført av andre erfarne kolleger og mentorer var tydelig hos de fleste deltakerne og beskrives som følger:

“Jeg har en mentor som er tilstede mesteparten av tiden som skal være tilgjengelig, slik at jeg får den hjelp og veiledning jeg trenger underveis. Mentoren passer på at jeg får jevn introduksjon til det jeg skal holde på med, og passer på at jeg får gradvis oppfølging.”

“Jeg får veldig mye tips og linker tilsendt fra andre om forskjellige ting jeg kan bruke i arbeidet mitt, og deretter bruker jeg denne informasjonen og setter den sammen slik at jeg kan anvende den videre.”

Oppsummerende

Samtidig som at deltakerne beskrev veiledning i jobben som fordelaktig og viktig for deres læring og utvikling, beskrev også de fleste at veiledningen skjedde kontinuerlig, men mest på deres eget initiativ. De utnevnte mentorene var tilgjengelige og tettere på deltakerne enn det deres ledere var. De fleste deltakerne fikk likevel veiledning underveis, og mente at de fikk tilstrekkelig støtte og hjelp fra sin mentor. Dette støtter teoriene til Sjøvoll (2015) og Haggard et al. (2011) om at hyppig kontakt, positiv innstilling og veileders tilgjengelighet er viktige faktorer for et positivt samarbeid mellom mentor og deltaker.

5.1.5 Oppsummering av forskningsspørsmål 1

Det var liten variasjon i hvordan internship-deltakerne mente de best tilegnet seg kunnskap i jobbsammenheng, og de fleste deltakerne beskrev sin tilnærming til læring som hands-on og praktisk. Dette kan knyttes opp imot Kolb (2014) sin teori om læring der han forklarer at kompetanse utvikles underveis i gjennomføring av arbeidsoppgaver som et resultat av individuelle tanker, refleksjon og erfaringer rundt selve jobben og de resultatene som blir produsert. I tillegg til slike kognitive prosesser rundt egen læring kunne også diskusjon med andre kolleger bidra til mer læring, da man får dele erfaringer med andre for å finne frem til bedre måter å løse en oppgave på. For internship-deltakerne virker Statoil sitt internship-program som en verdifull læringsarena for både individuell kompetanseutvikling og selvrealisering i og med at deltakerne fikk lære gjennom praktiske arbeidsoppgaver. Vi tolket det slik at erfaringsbasert læring alene ikke var tilstrekkelig for deltakernes kompetanseutvikling gjennom erfaring, da motivasjonen deltakerne hadde for å lære nye ting også var avgjørende. Deltakerne hadde i høy grad en indre motivasjon for å lære nye ting og for å utvikle sine ferdigheter i jobben forårsaket av en egeninteresse for egen utvikling og interesse i sitt fagfelt. Bakenforliggende og ytre motivasjonsfaktor var likevel et ønske om fast jobb

Empirien tyder videre på at deltakernes kompetanse også ble utviklet gjennom læringen de oppnådde ved å få tilbakemeldinger fra mer erfarne kolleger og fra sine mentorer. Samtidig indikerte responsen at det var de negative og mer korrigerende tilbakemeldingene som var av en større nytte enn de positive tilbakemeldingene som deltakerne fikk. Dette fordi deltakerne mente at denne type tilbakemeldinger bidro til å synliggjøre deres kompetansegap som de ønsket å fylle. Veiledning underveis i utførelsen av arbeidsoppgaver ble beskrevet som fordelaktig og positivt for deltakernes utvikling og læring. Til tross for at lederne selv ikke veiledet deltakerne på daglig basis, bidro både andre kolleger og mentorene med å være tilgjengelige og positive til å dele sin ekspertise og erfaring. Samtidig tolker vi at tilbakemelding og veiledning fra kolleger og mentor var av større betydning for deres utvikling, mens lederens involvering var av mindre betydning.

I tillegg ser vi en tendens til at deltakerne opplevde at de lærte godt av å få tildelt eget ansvar for egne arbeidsoppgaver og ved å utføre disse på egenhånd, ved hjelp av refleksjon og erfaringslæring rundt arbeidsoppgavene. Uformelle lærings situasjoner opplevdes derfor som

mer gunstig for deltakerne sammenlignet med formelle lærings situasjoner, deriblant kurs. Motivasjonen for deltakernes læring og utvikling tyder på å være forårsaket av indre motivasjonsfaktorer som en interesse i fagfeltet og et ønske om selvutvikling. De individuelle effektene internship-programmet har hatt på deltakernes kompetanseutvikling ser vi derfor som positive. Det er fordi erfaringsbasert og atferdsbasert læring har bidratt til at deltakerne opplever en egenutvikling av ferdigheter, evner, holdninger og kunnskap som totalt utgjør deres kompetanse. Dette indikerer derfor at programmet kan være en bærekraftig løsning for deltakerne med tanke på at det har bidratt til å øke og styrke deres varige kompetanse for fremtidig bruk. Samtidig har programmet beholdt flere nyutdannede i bransjen i inntil et år, personer som ellers kunne vært arbeidsledige. Her tyder det også på at programmet er funksjonsdyktig da det virker til sitt formål om å utvikle nyutdannede.

5.2 Forskningsspørsmål 2

Samsvarer deltakernes forventninger og erfaringer med programmets intensjoner?

I dette delkapittelet skal vi presentere deltakernes beskrivende forventninger og erfaringer med internship-programmet for å se på om disse samsvarer med programmets intensjoner. Her vil vi sammenligne empirien med informasjon om intensjoner til programmet innhentet gjennom samtaler med Statoil. Svaret på dette forskningsspørsmålet kan videre være av betydning for å besvare vår problemstilling som ser på om internship-programmet kan være en bærekraftig løsning på utfordringen i oljebransjen med andelen nyutdannede som er arbeidsledige og samtidig styrke bransjens attraktivitet. I dette kapittelet benytter vi oss ikke av teoretiske perspektiver, da vi har valgt å benytte kvalitativ evalueringsmetode for å sammenligne empiri om programmets intensjoner med empiri samlet inn fra intervjuene med internship-deltakerne. Vi er klar over at egen fortolkning kan ha påvirket resultatene, men vi har etter beste evne forsøkt å fremstille resultatene så nøyaktig som mulig.

5.2.1 Programmets intensjoner

I metodekapittelet beskrev vi hvordan vi gikk frem for å innhente opplysninger om Statoil sitt internship-program gjennom formelle samtaler med ledere for læring og utvikling i bedriften som har designet programmet. Gjennom disse samtalene fikk vi kartlagt programmets viktigste intensjoner som presentert i avsnitt 2.2 i empirisk kontekst. Vi har valgt å se nærmere på intensjoner rettet mot deltakerne fordi det var for oss mer målbart enn intensjonene rettet mot samfunnet. Derfor skal vi først se nærmere på det overordnede målet om å utvikle deltakernes kompetanse i håp om at dette vil styrke deres fremtidige muligheter for fast arbeid. Vi skal dernest se på intensjonene om å gi deltakerne relevant arbeidserfaring og å bidra til deres nettverksbygging. Det kom også frem at programmet ble til ut av en egeninteresse for Statoil i et forsøk på å beholde gode hoder i bransjen grunnet selskapets fremtidige behov. En annen intensjon ble derfor beskrevet som å bidra til å motivere deltakerne til å bli værende i bransjen. Programmet skulle derfor også skape optimisme blant deltakerne slik at de ikke ga opp jobbsøkingen eller bytter til andre bransjer. Deltakernes forventninger vil sammenlignes og drøftes nedenunder.

5.2.2 Deltakernes forventninger

På spørsmål om hvilke forventninger deltakerne hadde før de startet i sitt internship svarte de fleste at de forventet å få arbeidserfaring, men at de ikke forventet å få noe særlig ansvar. Generelt tolket vi at forventningene deres var svært lave før tiltredelse i programmet. Dette ble beskrevet av deltakerne som å være forårsaket av utlysningsteksten til programmet som tilsa at internship-deltakerne ikke ville få delta i den daglige operative driften til Statoil, noe alle deltakerne hadde hengt seg opp i da programmet først ble lansert. Det var likevel en forventning fra de fleste at de skulle få relevant erfaring, og at de ville lære mye nytt som var gunstig for en videre karriere i bransjen. Følgende sitater eksemplifiserer forventningene deltakerne hadde til programmet:

“Jeg hadde forventninger om å få mye relevant erfaring.”

“ Det er vanskelig å si noe om forventningene mine. Jeg så jo for meg at stillingen kom til å bli litt tilsvarende en sommerjobb, og at man fikk en eller annen relativt enkel oppgave med mye veiledning underveis. Det var også litt spennende at de i forkant sa at man ikke skulle bli bundet opp i noen spesifikk oppgave, så jeg tenkte at det betydde at man i liten grad ville få reelt ansvar. Så dette var en formulering jeg var litt spent på, og svært spent på hvordan de ville gjøre dette i praksis.”

“Jeg har vært med på summer-internship her (i Statoil) før, og forventet at dette programmet ville være noenlunde likt. Det var en ting jeg synes var rart i beskrivelsen (av stillingen) og det var at man ikke kom til å ha operativ deltakelse på noen ting, men jeg fant ut at dette ikke stemte i det hele tatt. Synes at det var litt merkelig, men jeg synes det er veldig positivt at vi fikk bli med mer på daglig drift enn det som ble beskrevet.”

Samtidig som deltakerne ikke forventet å få særlig ansvar eller å få være del av den daglige operative driften til Statoil, forventet de likevel at sjansene deres for å bli tilbudt jobb i bedriften ville øke betraktelig.

Oppsummerende

Etter spørsmål rundt deltakernes forventninger til programmet tolker vi at de fleste forventet at de ville få relevant arbeidserfaring men lite ansvar. De forventet også å bli satt til å gjøre arbeidsoppgaver som var av mindre betydning og som ikke var utfordrende nok for deres læring. I tillegg håpte de fleste at de ville stille sterkere i en rekrutteringsprosess for fast jobb etter programmet.

5.2.3 Deltakernes erfaringer

Etter å ha kartlagt bedriftens intensjoner og deltakernes forventninger til programmet, stilte vi spørsmål om hvilke erfaringer deltakerne hadde gjort seg så langt i programmet. Deretter spurte vi om programmet svarte til deres forventninger. Erfaringene som deltakerne har hatt ble beskrevet som gunstige i forbindelse med arbeidserfaring, fordi de hadde fått tatt del i relevante arbeidsoppgaver. De følte også at de hadde oppnådd læring og forståelse for hvordan arbeidslivet generelt fungerer, blant annet gjennom det å stå opp tidlig hver dag for å gå på jobb, bygge nettverk, presentere arbeidet sitt og være ansvarlig for egen læring. Gjennom programmet indikerer empirien vår at deltakerne har lært mye nyttig i henhold til fagfeltet sitt, samtidig som de har lært hvordan man opptrer og oppfører seg i jobbsammenheng versus hvordan man er på universitetet. Følgende sitat nedenfor forsøker å beskrive deltakernes opplevelser av hvilke erfaringer de har gjort seg underveis i programmet og hva de har lært:

“Jeg har lært at jeg ikke kunne så mye om dette (fagfeltet) som jeg trodde, og at jeg kunne litt lite. Samtidig har jeg fått veldig mye mer erfaring, både teknisk erfaring og jeg har lært team-arbeid på tvers av disipliner og fagfelt jeg egentlig ikke hadde peiling på fra før.”

“Jeg merker at det jeg har lært mest om er om hvordan ting fungerer. Ikke noe med så veldig faglig tyngde nødvendigvis og vi har ikke lært så mye ekstra (faglig) på det siste halve året, men det er det å se hvordan man samarbeider mellom disiplinene og å komme over kneiken på terminologi sammen med å skjønne litt hvordan man samhandler med andre. Det har vært den største verdien fordi meg nå som jeg går videre i fast jobb, og som jeg føler jeg står mest igjen med etter programmet.”

“Jeg har lært at det er svært stor forskjell på å gå på universitetet og være ute i arbeidslivet!”

Oppsummerende

Deltakerne har i programmet fått erfaringer med å gjennomføre relevante og reelle arbeidsoppgaver og dermed oppnådd arbeidserfaring, samtidig som de har tatt lærdom av hvordan arbeidslivet fungerer.

5.2.4 Deltakernes forventninger versus programmets intensjoner

For å sammenligne programmets intensjoner med deltakernes erfaringer og forventninger til programmet har vi bevisst valgt å se på intensjoner rettet mot deltakernes læring og utvikling. Herav vil vi sammenligne programmets intensjoner om å øke deltakernes kompetanse, styrke deres muligheter for fast arbeid, gi relevant arbeidspraksis og erfaring og motivere dem til å bli i oljebransjen. Gjennom våre intervjuer så vi at det var store forventninger hos deltakerne om å få relevant arbeidserfaring og å lære nye ting underveis i programmet. Dette samsvarte forsåvidt med den ene intensjonen til Statoil om å gi deltakerne relevant arbeidserfaring og praksis, og vi så også at programmet bidro til å øke deltakernes forståelse for arbeidslivet og samhandling i en reell arbeidssituasjon. Flere deltakere påpekte at det nødvendigvis ikke var kun det faglige de følte at de hadde hatt størst utbytte av, men erfaringen de fikk i en reell jobbsituasjon opplevdes også til å være av stor verdi. Nedenfor beskriver en av deltakerne utbyttet av sin arbeidserfaring og deltakelse fra programmet:

“Programmet har gitt meg mulighet til å gå på kurs og lederen min har sagt ifra om det er noe jeg bør være med på. Jeg har egentlig lært litt generelle “voksenting” med tanke på hvordan man bør være i arbeidslivet, at man bør fullføre arbeidsoppgavene sine og at man ikke bør være en som gjør litt her og litt der, men heller fullfører én og én oppgave.”

“Gjennom programmet har jeg fått et stort nettverk, jobberfaring og mye ny teknisk kompetanse. Så, jeg føler at jeg sitter med en mye større kompetanse og er mer klar for neste jobb. Pluss jeg tror at for studenter som ikke har vært i arbeidslivet hver dag tidligere, har hatt veldig godt av denne erfaringen til de skal søke jobb neste gang. Jeg tror at man blir voksen gjennom dette programmet. Men, dette tar tid! Det merket jeg fra starten av, at det å

stå opp og gå på jobb hver dag. Man lærer ganske mye om arbeidslivskultur i internship-programmet.”

Ovenfor ser vi at erfaringer gjort av deltakerne i programmet har ført til en større forståelse for hvordan arbeidslivet fungerer, i tillegg til at denne erfaringen har ført til at de fleste deltakerne føler seg mer forberedt til en fast jobb i fremtiden. De fleste deltakerne beskrev at programmet hadde gitt dem relevant arbeidserfaring, og det samsvarer derfor med intensjonen til Statoil om nettopp dette.

Videre stilte vi deltakerne spørsmål om de følte at internship-programmet hadde styrket deres muligheter for fast arbeid i fremtiden, og der kom det frem at mange av deltakerne som allerede hadde fått tilbud om fast jobb og de fleste var derfor overbevist om at det var programmet som hadde bidratt til dette. Også deltakerne som ikke hadde fått fast jobb enda opplever at programmet har vært gunstig for å styrke deres sjanser for jobb i fremtiden. Sitatene nedenfor eksemplifiserer svarene fra både en deltaker som hadde fått tilbud om fast jobb og en som ikke hadde fått fast jobb enda:

“Jeg tror absolutt at programmet har hatt stor betydning for at jeg fikk fast jobb. Nå etter at jeg fikk internship-stillingen fikk jeg også tilbud om graduate, men de to gangene jeg søkte på Graduate-programmet før dette, fikk jeg avslag.”

“Ja, absolutt. Det at jeg har fått bli med på store prosjekter håper jeg kan være en styrke som kan være aktuelt innenfor en fast jobb her eller i et annet selskap. At jeg har den erfaringen jeg har nå tror jeg er positivt. Jeg synes det er veldig kjekt å få jobbe med forskjellige ting og kan si at jeg har erfaring med flere ting.”

Både deltakere som hadde fått fast jobb og de som ikke hadde fått dette var positivt innstilt til at programmet kunne eller hadde styrket deres kompetanse og fremtidige jobbmuligheter, noe som kan samsvare med Statoil sin intensjon om å styrke deltakernes muligheter for fast jobb både hos Statoil og i andre bedrifter. Flere av deltakerne som allerede hadde fått fast jobb i Statoil var overbevist om at det var internship-programmet som hadde ført til dette. Som nevnt ovenfor kommer det frem at alle deltakerne, uavhengig om de har fått jobb eller ikke, opplever at programmet har vært gunstig for deres mulighet til å få fast jobb i fremtiden.

Likevel kom det frem at de som fortsatt ikke har fått tilbud om fast jobb opplever en usikkerhet rundt om de virkelig ønsker å fortsette en karriere innenfor denne bransjen. Flere uttrykte at mangel på fremtidig jobb har gått utover deres motivasjon nå som programmet nærmer seg slutten. Per dags dato er det noen av deltakerne som vurderer om de vil gå tilbake til skolebenken til høsten for å studere noe annet for å unngå arbeidsledighet, eller søke andre jobber som er irrelevante for deres utdannelse. På spørsmål om hvordan deltakerne som ikke hadde fått jobb opplevde sin situasjon, forklarte to av deltakerne følgende:

“Jeg håper mest på at det skal ordne seg her i Statoil, fordi jeg stortrives med jobben min og det jeg gjør i jobben. Jeg synes det er veldig synd om jeg nå til høsten ender opp tilbake på skolebenken eller må ta en jobb som ikke er relevant for meg i det hele tatt. Dette fordi jeg føler at det vil ødelegge progresjonen jeg har hatt her og alt jeg har lært. Så jeg håper at det skal ordne seg på en måte, mest for min egen del selvfølgelig, men også for oljebransjen fordi de har kastet vekk et år på meg dersom jeg begynner på noe annet nå. Jeg vet ikke helt hva Statoil tenker, men uansett så har jeg ikke lyst til å gå et annet sted. Det er kjipt å miste det (jobben) når jeg er kommet så godt i gang.”

“Jeg søker fortsatt jobb i olje og gassbransjen, men hvis jeg ikke kommer inn i bransjen snart, så kan jeg ikke gå og vente på jobb i to år til. Da må jeg gjøre noe annet, og da vet jeg ikke om jeg noen gang returnerer tilbake til bransjen. Men, det er jo avhengig av det nye jeg kommer til å gjøre.”

Svarene ovenfor indikerer at Statoil sin intensjon om å beholde de gode hodene i bransjen, grunnet deres fremtidige behov for arbeidskraft, ikke helt samsvarer med deltakernes opplevelser. Deltakerne som ikke har fått tilbud om fast jobb enda virker noe mindre motivert for å bli værende i bransjen grunnet usikkerheten rundt videre muligheter for fast jobb. De som allerede har fått fast jobb var i større grad positive til sin fremtid i bransjen, naturligvis. Vi tolker derfor at Statoil sin intensjon om å beholde gode hoder i bransjen og å motivere disse til å bli værende kun delvis samsvarer med deltakernes opplevelser. Forbedringspotensialer som kunne blitt gjort i denne sammenhengen ble av deltakerne foreslått som mer kommunikasjon rettet mot dem fra ledelsen, synliggjøring av rammebetingelsene rundt programmet og en tydeligere forventningsavklaring i forkant og underveis i programmet. Mange av deltakerne savnet informasjon om deres videre muligheter

i selskapet, til tross for at det i forkant ble stadfestet at programmet ikke nødvendigvis ville bidra til noen fast jobb i Statoil. Deltakerne ble fortalt at de måtte konkurrere om fast jobb på lik linje som alle andre, og ble av deltakerne beskrevet som følger:

“Jeg er ikke veldig imponert over oppfølgingen til bedriften. Vi får veldig, veldig lite informasjon om hva som skjer. Det eneste vi får beskjed om er at vi må søke på alt av jobber, både her i Statoil og utenfor. Vi har fått beskjed om at vi ikke går videre i en rekrutteringsprosess automatisk. Det som er tilfelle er jo at vi sikkert er blitt halvert som interns, allerede fordi flere allerede har fått fast jobb. Det er jo kjempepositivt for de som har fått jobb, men for oss som sitter igjen er dette kjempekjipt.”

“Vi får veldig lite informasjon, og jeg føler at de som fortsatt er internship-deltakere får beskjed fra lederen sin om at de gjør det de kan for å hjelpe, men at de ikke har mulighet til å gjøre så mye. Også Statoil som bedrift får vi veldig lite informasjon fra.”

5.2.5 Ble forventningene møtt?

Når vi spurte deltakerne om hvordan de følte at programmet hadde møtt deres forventninger, svarte samtlige at programmet hadde overgått deres forventninger, i den forstand at de hadde vært noe negativt innstilt til programmet i forkant grunnet formuleringer i utlysningsteksten. Flere beskrev at de gjennom programmet hadde fått delta på store prosjekter, fått tildelt masse ansvar og følte at de hadde fått gode læringsmuligheter og muligheter på lik linje med de fast ansatte i henhold til kursing og opplæring. De fleste var svært positivt overrasket over programmet og mulighetene de hadde fått gjennom sin deltakelse, noe som beskrives nedenfor:

“Programmet har overgått forventningene jeg hadde på forhånd ettersom jeg ikke trodde at vi skulle være en stor del av det tekniske. Jeg har fått de samme mulighetene som fast ansatte med tanke på kurs og lignende.”

“Jeg hadde i utgangspunktet ganske lave forventninger til programmet og trodde at vi i større grad ville ha en tilskuerrolle i bedriften. Men dette har absolutt ikke vært tilfellet, jeg har både vært med på operasjoner, intervensjoner og jobbet med egne prosjekter.”

5.2.6 Nettverksbygging

Viktigheten av nettverksbygging i bedriften ble av deltakerne beskrevet av deltakerne som svært stor. Flere av deltakerne påpekte at det å bygge nettverk, få kontakter og å bli kjent med andre i bransjen opplevdes som svært gunstig for deres egen fremtid i bransjen. Nedenfor er et sitat hentet fra en av deltakerne som beskriver hva deltakerne selv mener at de sitter igjen med etter programmet, uavhengig om de var tilbudt fast jobb eller ikke:

“Jeg har fått et mye sterkere nettverk (i programmet). Man blir jo kjent med ganske mange som jobber i Statoil, og du knytter mange kontakter som kan hjelpe deg videre uansett. Du får faktisk relevant erfaring, og selv om man ikke får jobb i Statoil så er man kanskje sterkere stilt til stillinger andre plasser i forhold til de kontaktene man har gjort seg og de erfaringene man har fått. Jeg er også blitt kjent med andre interns og graduates og har blitt sendt på felles kurs sammen med disse, hvor vi har fått knyttet nettverk oss imellom.”

Vi stilte aldri deltakerne direkte spørsmål om nettverksbygging, men dette var likevel et tema alle kom inn på av seg selv på spørsmål om hva de følte at de hadde fått i utbytte av programmet. Mulighetene til å bygge nettverk og verdien av de kontaktene deltakerne hadde fått gikk derfor ikke ubemerket hen, og vi ser derav at intensjonen om nettverksbygging og deltakernes erfaringer samsvarer i svært stor grad.

5.2.7 Oppsummering av forskningsspørsmål 2

Når det kommer til våre funn relatert til forskningsspørsmål 2 om hvordan internship-programmets intensjoner samsvarer med deltakernes forventninger og erfaringer, ser vi at intensjonen om å gi deltakerne relevant og praktisk arbeidserfaring for å styrke deres kompetanse ble møtt i svært stor grad. I tillegg opplevdes nettverksbygging å være av stor betydning og viktighet for deltakerne, uavhengig om de hadde fått fast jobb eller ikke. De fleste deltakerne var svært positivt overrasket over at de fikk delta på store og utfordrende prosjekter og at de fikk tildelt arbeidsoppgaver de kunne bryne seg på og ta lærdom av. Deltakerne mente også at dette bidro til at deres kompetanse økte.

Vi ser videre at programmets intensjon om å beholde nyutdannede i bransjen kun delvis samsvarer med deltakernes opplevelser. Dette fordi vi oppfattet at deltakerne som allerede

hadde fått tilbud om fast jobb var mer positive til bransjen enn de deltakerne som ikke hadde fått fast jobb enda. De sistnevnte var svært usikre på fremtiden sin og vurderte i disse dager å søke andre studier eller å ta irrelevante jobber i henhold til deres utdannelse. På denne måten ser vi at Statoil, til tross for forsøket sitt og sin gode intensjon, ikke nødvendigvis klarer å beholde de gode hodene i bransjen når disse gode hodene går en usikker fremtid i møte. Det ble antydning av mangelfull kommunikasjon mellom bedriften og deltakerne rundt dette bidro til å skape en del frustrasjon blant deltakerne som ville stå igjen uten jobb etter endt program. Til tross for dette svarte de fleste deltakerne vi intervjuet at de opplevde erfaringen, nettverket og kompetanseutviklingen de hadde fått gjennom programmet som svært positive. Deltakerne, uavhengig om de hadde fått fast jobb eller ikke, beskrev at de hadde en forventning om at de grunnet programmet ville stille sterkere i en fremtidig rekrutteringssituasjon. Av den grunn tolker vi at mange av programmets intensjoner rettet mot deltakerne ble møtt, dog intensjonen om å beholde gode hoder i fremtiden og å motivere dem til å bli værende i bransjen etter endt program, gjerne ikke samsvarer helt med deltakernes opplevelser for andre enn de som allerede har fått fast jobb.

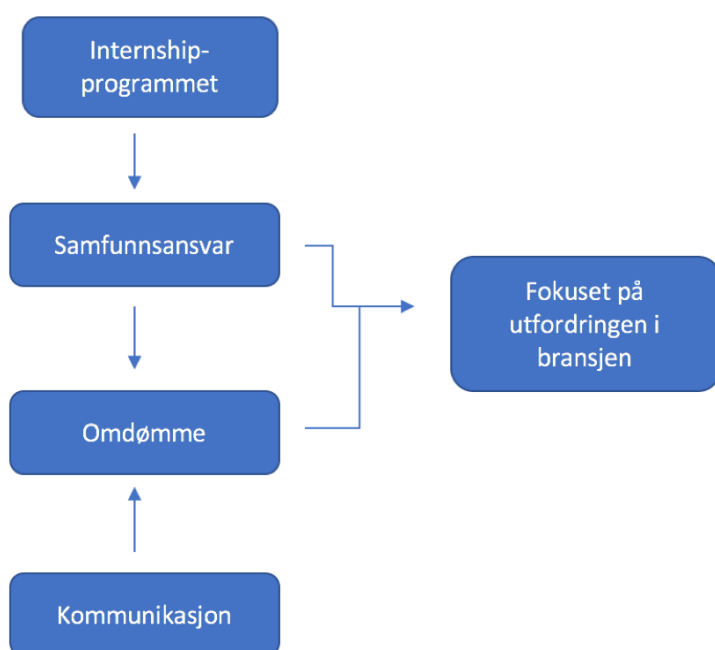
Ovennevnte tatt i betraktning tolker vi at internship-programmet på den ene siden kan være en bærekraftig løsning da deltakernes erfaring og forventninger er møtt eller overgått i stor grad med mye læring, relevant erfaring og nettverksbygging. De positive effektene og opplevelsene til deltakerne tyder på at programmet kan være en varig og funksjonsdyktig løsning på utfordringer relatert til nyutdannedes arbeidsledighet fordi det har bidratt til at noen har fått fast jobb og dermed sitter igjen med en opplevelse av å ha fått et varig utbytte og fortrinn i en fremtidig rekrutteringssituasjon. I motsetning ser vi at programmet ikke helt har oppfylt intensjonen om å motivere de nyutdannede til å bli værende i bransjen, da flere på nåværende tidspunkt vurderer andre studieretninger og andre bransjer. Dette kan derfor medføre begrensninger for programmets bærekraftighet.

5.3 Forskningsspørsmål 3

Hvilke samfunnsmessige effekter kan man se som følge av Statoils internship-program?

I dette delkapittelet skal vi presentere forskningsspørsmål 3 som forsøker å svare på hvilke effekter man kan se i samfunnet som følge av internship-programmet til Statoil. For å belyse forskningsspørsmålet har vi sett det nødvendig å utarbeide to delspørsmål for å gjøre spørsmålet mer håndterlig for oss å besvare:

1. Hvilken effekt har programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet på Statoil sitt omdømme?
2. Hvilken effekt har programmet hatt som samfunnsansvarlig aktivitet rettet mot utfordringen i oljebransjen knyttet til arbeidsledighet og lav interesse for petroleumsstudier?



Forskningsmodell 3: Samfunnsmessige effekter (Egenutviklet).

Forskningsmodell 3 vil bli brukt som utgangspunkt for å besvare ovennevnte delspørsmål. For å besvare delspørsmål 1 vil vi se på hvordan internship-programmet som utøvelse av

samfunnsansvar kan ha påvirket omdømmet til Statoil. Vi vil også se nærmere på hvordan bedriften har kommunisert sitt budskap med internship-programmet som en aktuell løsning på utfordringen i bransjen, som beskrevet innledningsvis i oppgaven. I delspørsmål 2 vil vi besvare hvilken effekt internship-programmet kan ha hatt på den aktuelle utfordringen i samfunnet som ble presentert innledningsvis i oppgaven. Dette delspørsmålet vil baseres på en del av resultatene fra delspørsmål 1 da vi synes disse to henger noe sammen. Før vi besvarer delspørsmålene knyttet til forskningsspørsmål 3 vil vi begrunne hvorfor internship-programmet kan betraktes som et forsøk på å utøve samfunnsansvar.

5.3.1 Internship-programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet

I teorikapittelet gjorde vi rede for at det ikke foreligger en enkel felles definisjon av samfunnsansvar på et overordnet nivå. En slik definisjon ville kanskje ha bidratt til en enklere klargjøring av hvilke forventninger samfunnet har til bedrifter, sammen med en konkretisering av hva som inngår i et virksomhetsrelatert samfunnsansvarlig engasjement. For at vi skal kunne vurdere om internship-programmet er en samfunnsansvarlig aktivitet, tar vi derfor utgangspunkt i den norske regjeringens definisjon av næringslivets samfunnsansvar:

“...bedrifter integrerer sosiale og miljømessige hensyn i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter. Samfunnsansvar innebærer hva bedriftene gjør på en frivillig basis utover å overholde eksisterende lover og regler i det landet man opererer i...” (St.meld. nr. 10, 2008-2009, s. 7).

Implementering av internship-programmet til Statoil tyder på et sosialt hensyn ettersom det er et tiltak som ble iverksatt med den hensikt om å skape positive sosiale effekter i samfunnet for bedriftens interessenter. I samtale med Statoil kom det frem at de hadde et ønske om å påvirke nedgangen i interessen om å jobbe i olje- og gassbransjen, blant annet ved å tilby internship-stillinger til nyutdannede som hadde vanskeligheter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. På denne måten ville Statoil bidra til at de nyutdannede skulle tilegne seg verdifull arbeidserfaring og samtidig bidra til å øke motivasjonen deres slik at de fikk beholde de kloke hodene i bransjen i lang tid fremover. Ettersom det ikke finnes noen lover som påpeker at selskaper i oljebransjen må innføre slike initiativer som dette når kriser oppstår, kan vi tolke at dette programmet er et initiativ som ble opprettet på en frivillig basis. På bakgrunn av dette vil vi definere Statoil sitt internship-program som en

virksomhetsrelatert samfunnsansvarlig aktivitet som muligens kan føre til positive samfunnsmessige effekter. For å se på hvilke samfunnsmessige effekter internship-programmet derfor kan ha hatt, vil vi knytte drøftingen vår opp mot det teoretiske bakteppe om virksomheters samfunnsansvar som ble presentert i kapittel 3, med et fokus på bedriftens omdømme og kommunikasjon.

5.3.2 Delspørsmål 1

Hvilken effekt har programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet hatt på bedriftens omdømme?

5.3.2.1 Statoils identitet og ønsket image

Vi vil her se på hvilken effekt den samfunnsansvarlige aktiviteten til Statoil har hatt for bedriftens omdømme som ble presentert i avsnitt 3.3 i teorikapittelet. Dette vil bli presentert med utgangspunkt i bedriftens identitet og image. For å avdekke hva som er identiteten til Statoil og hva som preger beslutningene og atferden deres ser vi nærmere på Statoils kjerneverdier presentert i Statoil sin styringshåndbok, publisert blant annet på nett (Statoil, 2017). Deretter vil vi se hvordan det ønskede imaget som bedriften ønsker å kommunisere med internship-programmet oppleves av deres interessenter.

«Våre verdier representerer Statoil på sitt beste. De rettleder våre valg, handlinger og hvordan vi samarbeider. Våre verdier uttrykker de idealer vi søker å leve opp til hver eneste dag» (Statoil, 2017, s. 8).

I Statoil-boken (Statoil, 2017), en håndbok som presenterer bedriftens styringssystem og hvem bedriften er sammen med deres visjoner, forpliktelser og verdier, blir bedriftens verdier beskrevet som: *åpen, samarbeid, modig og omtenkksom* (ibid.). Disse kjerneverdiene er et uttrykk for hvem Statoil ønsker å være som bedrift og hva som kjennetegner bedriftens medlemmer. Bakgrunnen for implementeringen av internship-programmet kom som beskrevet i avsnitt 2.1 som følge av foregående diskusjoner med bedriftens interessenter om å opprette et potensielt bransjeinitiativ som skulle svare på utfordringen den norske olje- og gassbransjen sto overfor med høy arbeidsledighet, særlig blant nyutdannede. Forløperen til et slikt initiativ var et ønske fra petroleumstudenter ved NTNU og UiS som ønsket et sterkere samarbeid mellom studenter og næringslivet. Dermed kan man si det var Statoil sine interessenter som først fremmet et ønske om at noe skulle bli gjort og som dermed bidro til at Statoil valgte å satse på et slikt initiativ. Dette støtter opp om Crane og Matten (2010) sin interessentteori som tar for seg viktigheten av å imøtekomme de behov og ytringer som gjør seg gjeldende fra samfunnet, og at man i den daglige driften viser at man tar hensyn til dem. Statoils valg om å implementere internship-programmet kan vi tolke som et signal på at de lever etter kjerneverdiene sine og bygger bedriftsidentitet. Ved å lytte til ønsker fra

omverdenen fremmer dette eksempelvis verdien *åpenhet*. Statoil kan derfor gjennom internship-programmet vise at de ønsker å engasjere seg og bygge tillit i samfunnet gjennom et *samarbeid*, og ved å fremme en etisk bevissthet og sosialt ansvar viser de at de er *omtenksomme*. Sitatet nedenfor fra en av lederne for læring og utvikling i Statoil tolker vi som en indikasjon på forsøk om å imøtekomme behov og lytte til initiativ fra samfunnet:

“Statoil er delvis eid av staten og er viktig for blant annet infrastrukturen i Norge og i Europa. Alle eier litt av Statoil og vil derfor ha meninger om dem. Av den grunn er bedriften avhengig av et godt samarbeid med både samfunnet og andre institusjoner. Vi er blitt mye mer bevisst på vår rolle i samfunnet. Nå som eksempelvis søkertallene til petroleumsstudier er gått ned, er det enda viktigere at vi er i dialog med utdanningsinstitusjonene.”

Bedriftens image handler om hvordan Statoil ønsker å bli oppfattet av sine interessenter, og det vil ifølge Brown et al. (2006) være nødvendig å se nærmere på bedriftens kommunikasjon av ønsket image. Brønn og Ihlen (2009) sier at virksomhetens omdømme påvirkes av både bedriftens kommunikasjon og dens øvrige atferd, altså om bedriften gjør det den sier at den skal. Både bedriftens kommunikasjon og dens faktiske atferd har betydning for det ønskede imaget til bedriften, og dermed er det viktig at det er en overensstemmelse mellom disse to. Derfor vil vi først presentere Statoil sine uttalelser om internship-programmet, altså hvilket innhold om tiltaket som har blitt kommunisert til omverdenen, før vi videre ser på om atferden til bedriften samsvarer med det kommuniserte imaget.

5.3.2.2 Hensyn rettet mot deltakerne eller mot bedriften selv?

Vi har fokusert på både de ytre og indre motivene når Statoil har uttalt seg om sitt internship-program. Som det ble gjort rede for i avsnitt 3.4.1 i teorikapittelet handler ytre motiv om at målet med samfunnsansvar er å øke profitten til bedriften, mens det indre motivet handler om bedriftens genuine interesse i å ta et samfunnsansvar (Yoon et al., 2006).

Ut ifra samtaler med Statoil om hva som var deres intensjoner med internship-programmet (se avsnitt 2.2) kan vi se at det ytre motivet ligger i at de ønsker å *sikre seg en fornying av arbeidskraft og nye ideer for fremtiden*. Det kan virke som om Statoil har tatt en bærekraftig vurdering av deres forvaltning av ressurser, og i denne sammenheng deres forvaltning av

menneskelig kapital. Dermed har de implementert et tiltak som også har en egennytte for bedriften. Det å måle dagens behov opp i mot hvilke behov bedriften vil ha i fremtiden, støtter Mikkelsen og Laudal (2014) sin teori om bærekraft og samfunnsansvar. Dette kan også knyttes til bedriftens økonomiske ansvar i samfunnet som vist i Carrolls modell (se avsnitt 3.2.2) ved at programmet kan ses på som en langsiktig investering ved å rette et fokus mot bemanningsplanlegging av sine fremtidige menneskelige ressurser (Friedman, 1970). Deltakerne i internship-programmet får samtidig utbetalt lønn av selskapet i løpet av de 12-månedene de er en del av det. Dette utgjør en økonomisk kostnad for bedriften og det virker derfor som at bedriften ser at den mulige gevinsten av denne investeringen kan høstes i fremtiden. Dette samsvarer videre med Mikkelsen & Laudals (2014) syn på at bedrifters økonomiske rolle ikke bare handler om å øke bedriftens økonomiske profitt, men at det også kan gi annen avkastning på sikt for selskapet.

Videre kan vi se det ytre motivet til bedriften ved at de ønsker å oppnå velvilje fra sine interessenter gjennom sin intensjon om *å vise et samfunnsansvar ved å tilby internship-stillinger over en gitt periode for å beholde de nyutdannede i bransjen*. Videre kan vi samtidig se at det indre motivet til bedriften er at de ønsker å bidra til arbeidserfaring og praksis, som beskrevet av en av lederne i Statoil i følgende sitat:

«Gi verdifull “på-jobben” arbeidserfaring til de nyutdannede innen subsurface disipliner. Gjennom faglig læring og nettverksbygging slik at de kan holde motivasjonen oppe og være bedre rustet for relaterte jobber i fremtiden.»

Vi tolker dette som at Statoil ønsker å få frem at internship-programmet i hovedsak er et initiativ for å gi de nyutdannede en gevinst, ikke at det skal gi Statoil noen gevinst i seg selv.

Bedriftens indre og ytre motiver kan knyttes opp imot hva som er motivasjonen til selskapet for å opptre etisk gjennom en samfunnsansvarlig aktivitet. Som beskrevet i teorikapittelet finnes det ulike begrunnelser for at en bedrift velger å opptre etisk. Ettersom internship-programmet er et initiativ som i størst grad søker å gi en gevinst for de nyutdannede deltakerne, kan man knytte dette initiativet til det som Marnburg (1998) kaller for altruistisk atferd. Altruistisk atferd handler om at motivasjonen for atferden leder til økt velferd for et annet individ, men som samtidig heller ikke avskriver at konsekvensene også kan komme

aktøren selv til gode (ibid.). Ved at Statoil velger å erkjenne de ytre motivene sine for internship-programmet, kan dette bidra til at interessentene reduserer en eventuell skepsis til programmet. Forehand og Grier (2003) sin teori tyder på å støtte dette ved å indikere at den samfunnsansvarlige aktiviteten også er av betydning for bedriftens egeninteresse, som dermed kan bidra til økt velvilje blant interessentene og til å styrke bedriftens pålitelighet.

Utgangspunktet for et input-fokus er at bedriften fokuserer på sitt engasjement og viser hvordan de konkret tar et samfunnsansvar gjennom sitt bidrag til objektet (Du et al., 2007). Statoil kommuniserer sitt engasjement hovedsakelig ved å legge vekt på sitt bidrag til deltakerne som objektet og er et input-fokus (Du et al., 2007). Gjennom samtaler med ledere for læring og utvikling i Statoil ble følgende sagt:

“Vi har en intensjon om å gi dem verdifull arbeidserfaring, ballast og motivasjon. Læring skal foregå på ulike områder, både faglig, men også gjennom å bygge nettverk slik at de er enda mer rustet for en jobb i bransjen!”

Med dette tolker vi det slik at Statoil har et fokus på hva de konkret ønsker å gi til deltakerne som er en del av internship-programmet. Videre ble det sagt følgende:

“Målet med programmet er at deltakerne etter endt program vil stå sterkere enn hva de gjorde for et år siden. Vi ønsker at de skal sitte igjen med mye kunnskap og erfaring som vil gjøre dem til sterkere kandidater for ulike stillinger i bransjen.”

Dette belyser hvilke mål selskapet har for hva de ønsker å bidra med til deltakerne, og hva de ønsker at deltakerne skal sitte igjen med når de har fullført sitt 12-måneders lange internship hos bedriften. Et 12-måneders internship-program anser vi som et langvarig engasjement sammenlignet med andre internship-program som ofte kun varer over en sommer. Denne vinklingen på kommunikasjonen kan muligens bidra til å styrke bedriftens indre motiv for å utøve samfunnsansvar ved at de refererer til varigheten på programmet. Som nevnt tidligere i oppgaven vil langsiktige engasjement bli sett på som mer genuine enn kortvarige engasjement, noe som gjør at programmet kan samsvare med Webb & Mohr (1998) sin teori om at langvarige prosjekter og tiltak bidrar til å øke dets genuinitet.

5.3.2.3 Bedriftens omdømme

Vi vil i dette avsnittet forsøke å ta for oss hvordan bedriftens interessenter oppfatter Statoils internship-program. Vurdering av omdømmet til bedriften vil i denne sammenheng ta utgangspunkt i bedriftens direkte og indirekte interessenter. Av interessentene som er direkte berørt av tiltaket vil vi ta utgangspunkt i de nyutdannede som er en del av internship-programmet. De indirekte interessentene representerer NOROG og UiS. Vi vil påpeke at vi har benyttet oss av et relativt lite datagrunnlag fra de indirekte interessentene, men det kan likevel bidra til en forståelse av hvordan Statoils samfunnsansvarlige aktivitet blir oppfattet på et generelt grunnlag.

5.3.2.4 Samsvarer Statoils atferd med deres kommuniserte image?

I forskningsspørsmål 2 kom vi frem til at deltakernes erfaringer med programmet ble møtt i svært stor grad. De fleste deltakerne uttrykte at de har hatt en positiv opplevelse av internship-programmet hvor de har tilegnet seg relevant erfaring, fått et sterkere nettverk og har opplevd en verdifull kompetanseutvikling. Dermed kan man si at bedriftens atferd knyttet til deres indre motiv samsvarer med det kommuniserte imaget som Statoil ønsker. I forbindelse med bedriftens ytre motiver ga de fleste av deltakerne i internship-programmet uttrykk for at internship-programmet som en samfunnsansvarlig aktivitet var noe som ble godt mottatt. Flere av deltakerne mente at dette var et bra tiltak av Statoil for å vise at de tar hensyn til samfunnet, og for å bidra til å beholde folk i bransjen. Dette kan man se av følgende sitater:

«(...) jeg synes det er veldig positivt, hvis ikke kan de risikere å miste veldig mange flinke folk. Flere jeg har studert med har begynt å studere noe nytt, og mest sannsynlig ville det også ha skjedd med meg. Det er et veldig bra initiativ for å beholde folk i bransjen. Jeg vil ikke si at det er det beste svaret på utfordringen, men det er definitivt en god løsning.»

«Man føler en stolthet over at Statoil er i Norge og at de bidrar til å høre på hva samfunnet sier i Norge. De internasjonale selskapene med hovedkontor i andre land forholder seg ofte til andre normer.»

«Slik vi har oppfattet det er motivasjonen til Statoil å gi et signal til de som tar petroleumsutdanning om at de har et behov for dem. Selv om de ikke kan ansette dem fast, så har de nå en ordning som de skal jobbe med.» (NOROG)

Ved at Statoils atferd samsvarer med det kommuniserte imaget kan det bidra til å skape eller opprettholde et bestemt omdømme. Som vi kan se har internship-programmet blitt godt mottatt av Statoils omgivelser. Dette kan ifølge Kvåle & Wæraas (2006) bidra til å øke bedriftens tillit blant sine interessenter.

5.3.2.5 Andre funn knyttet til Statoils omdømme

Søkertall

Søkertallene fra Samordna opptak viser i år at det har vært en økning i populariteten til petroleumsstudier ved NTNU, som er Norges største instituttet for petroleumsfag i henhold til Norsk Olje og Gass (Fannemel, 2018). Tallene deres viser en økning på 15 prosent i søkertallene til petroleumsfag i år. Når oljekrisen var på sitt verste var NTNU en av utdanningsinstitusjonene som fikk kjenne kraftigst på dette, da de tidligere svært populære studiene innenfor petroleum fikk en dramatisk reduksjon i søkertallene på opptil 73 prosent ifølge en artikkel i Teknisk Ukeblad skrevet av Andersen (2016). Derimot viser andre søkertall at det fortsatt er noe nedgang i søkertallene på tilsvarende studier ved andre norske utdanningsinstitusjoner. Det at søkertallene har gått opp ved det største petroleumsfaglige instituttet kan likevel indikere at folk begynner å bli mer positive til en fremtidig karriere innenfor oljebransjen sammenlignet med årene før. Det er viktig å påpeke at dette derimot ikke kan kobles direkte opp i mot internship-programmet til Statoil og Statoil sitt omdømme. Søkertallene kan ha blitt påvirket av andre faktorer som økt oljepris og en positiv fremstilling i media den siste tiden som beskriver et stort behov for petroleumsutdannede i årene som kommer. Å måle de samfunnsmessige effektene som programmet kan ha hatt relatert til søkertallene er derfor umulig for oss uten å gjennomføre en annen og mer omfattende studie. Til tross for at programmet har underbygget et positivt lys på den norske oljebransjen sin fremtid og på Statoil som bedrift, kan vi ikke si at det har hatt en direkte påvirkning på Statoil sitt omdømme. Søkertallene indikerer derimot en økning i positive holdninger blant unge

rettet mot å jobbe innen den norske olje-og gassbransjen igjen. Statoils tiltak har blitt lagt merke til, og har neppe bidratt negativt i forhold til å skape mer optimisme.

Popularitet og omdømme

Statoil har generelt et godt omdømme som man kan se i Universums kåring over attraktive arbeidsgivere for 2018, der bedriften fortsatt ligger på topp som den mest attraktive arbeidsgiveren blant studenter med naturvitenskapelige og tekniske utdannelser (Universum, 2018). Statoil har ligget på topp i denne kåringen av foretrukne arbeidsgivere i mange år, både for arbeidstakere og studenter. Vi kan derfor ikke si noe sikkert vedrørende bedriftens omdømme og om omdømmet har blitt styrket som en følge av dette internship-programmet. Resultatene av Universums undersøkelse i 2018 viser at internship-programmet iallfall ikke har skadet omdømmet til Statoil på noen måte, men at programmet kanskje kan ha bidratt til at de har opprettholdt sitt gode omdømme? De fleste interessentene har tatt programmet godt imot, og empirien vår tyder på at dette oppleves som et bra initiativ fra Statoil sin side.

5.3.3 Delspørsmål 2

Hvilken effekt har programmet hatt som samfunnsansvarlig aktivitet rettet mot utfordringen i oljebransjen knyttet til arbeidsledighet og lav interesse i petroleumsstudier?

5.3.3.1 Sosiale forventninger fra samfunnet

Gjennom intervjuer med deltakerne har vi fått et inntrykk av at det var mange som hadde en forventning til Statoil om at noe skulle bli gjort for å svare på utfordringen som preger de nyutdannede i bransjen. Årsaken til dette kommer som et resultat av at mange mener at Statoil, og andre store selskaper i oljebransjen, selv har bidratt til å skape den vanskelige situasjonen som de står overfor i dag. Man kan tolke dette på bakgrunn av at når deltakerne begynte å studere var det en høy etterspørsel fra bransjen om et stort behov for petroleumsstudenter. Ut ifra det som ble kommunisert fra selskapene i bransjen til studentene, trodde studentene at de hadde valgt noen av de sikreste studieretningene de den gang kunne ta. Når de derimot var ferdige å studere var situasjonen snudd om, og bransjen var preget av kostnadsuttak og permitteringer. Mange av deltakerne gir uttrykk for at de derfor føler det var en forventning rettet mot Statoil om at de skulle ta et ansvar:

“Jeg mener at det var rett og rimelig at Statoil opprettet et slikt program. Når jeg startet å studere i 2011 var oljebransjen på topp, markedet skrek etter ingeniører og det var en av de tryggeste retningene man kunne ta (...) etter at jeg hadde levert min masteroppgave var det rundt 95 prosent av de nyutdannede som fortsatt ikke hadde fått jobb.”

“Jeg hadde en forventning om at et slikt initiativ skulle bli iverksatt, men jeg mener at det burde ha kommet mye tidligere (...) når jeg holdt på med masteroppgaven så opplevdes det som veldig vanskelig. Det var ingen ledige stillinger, og man leste på nyhetene om alle permitteringer i oljebransjen. Mange av studentene som har valgt å studere petroleum følte seg på mange måter forlatt og lurt av bransjen.”

Disse sitatene fra deltakerne støtter på mange måter opp Wood (1991, s. 697) sin teori om at bedrifter er «*responsible for solving problems that they have caused (...)*» Det illustreres at det i denne sammenheng eksisterte en forventning i samfunnet, særlig blant de nyutdannede, om at Statoil skulle bidra til å løse sosiale problemer i samfunnet som de på mange måter har

bidratt til å skape. De sosiale forventningene fra samfunnet kan imidlertid ikke kun rettes mot Statoil alene som selskap, men generelt til oljeindustrien. Følgende sitat beskriver hvordan de fleste deltakerne opplevde oljeindustriens ansvar overfor studenter:

“Jeg synes at oljeindustrien kunne gjort mer for å ta et ansvar og sørget for at det ikke gikk så hardt utover søker tallene fremover. De nye studentene har jo fulgt med på situasjonen og det frister ikke akkurat å gå petroleum lengre. Det er selskapene som får svi for det nå.”

En representant fra Universitet i Stavanger påpekte også viktigheten av at bedriftene i oljebransjen skulle ta mer ansvar for signalene de sender ut til studentene:

“Hvis vi går noen år tilbake i tid så hadde bransjen en høy etterspørsel av ingeniører, og de kommuniserte til universitetene og samfunnet at de ville trenge mange ingeniører. Men tre år senere ble mange av ingeniørene sagt opp og de hadde ikke lenger et behov for dem. Jeg mener at de må være mer bevisste på signalene de sender ut, og ta mer ansvar for dem.”

Det kommer til uttrykk i sitatene ovenfor at det var en generell oppfattelse blant flere av Statoils interessenter om at det eksisterte en forventning om at bedriften skulle ta et ansvar for den vanskelige situasjonen til de nyutdannede. Det forelå derimot ingen forventning om hva som konkret kunne gjøres. Dermed kan vi se på internship-programmet som et tiltak utarbeidet i lys av virksomheters sosiale ansvar i Carroll (1979) sin modell, ved at bedriften handlet på grunnlag av samfunnets forventninger. Det kan også stilles spørsmål rundt om dette var en filantropisk handling (se figur 2) ved at bedriften handlet på grunnlag av sin egen forståelse av situasjonen og valgte å implementere internship-programmet som et svar på utfordringen i samfunnet. På den annen side har vi sett at det eksisterer en oppfatning blant interessentene om at bedriftene selv har bidratt til å skape utfordringen, noe som muligens ikke vil anses som særlig filantropisk.

5.3.3.2 Påvirkningen av juridiske begrensninger

Gjennom samtaler med NOROG kom det frem at de synes at ideen og tanken bak initiativet til Statoil var bra, men at det finnes en del juridiske utfordringer knyttet til slike programmer som fortsatt ikke er på plass. I Statoils internship-program for 2017/2018 bruker de hjemler i Arbeidsmiljøloven med utgangspunkt i midlertidig ansettelse på et generelt grunnlag. Statoil

har i dette tilfellet ikke et behov for øyeblikkelig arbeidskraft, men det eksisterer et behov hos de nyutdannede om å tilegne seg verdifull arbeidserfaring. Dilemmaet her er knyttet til at man ønsker å hjelpe en utsatt gruppe i samfunnet ved å gi dem arbeidserfaring, samtidig som man tilrettelegger for midlertidige ansettelse. NOROG brukte begrepet *upløyd mark* i denne sammenheng, for å beskrive den aktuelle juridiske utfordringen programmet har avdekket:

“De nyutdannede i oljenæringen befinner seg i en helt spesiell situasjon, og det er klart ønskelig å finne en løsning som er til deres fordel, men som ikke kan misbrukes.”

Følgende svar ble gitt av en av representantene fra NOROG på spørsmål om utfordringer knyttet til midlertidige internship-program som det hos Statoil:

«Vårt arbeid har vært å få en forankring blant de tillitsvalgte og fagforeningene om at det er en god vei å gå. Vi har vært mer opptatt av at bedriftene skal kunne gjøre det, enn at vi har drevet prosjektene.»

Her tolker vi det slik at NOROG som en paraplyorganisasjon for oljebransjen, forsøker å tilrettelegge for godkjenningen av internship-programmer til fremtidig bruk under krisesituasjoner. Det juridiske utgangspunktet i Norge i henhold til arbeid er at faste ansettelse er hovedregelen, noe som det er bred enighet om blant partene i arbeidslivet. NOROG uttrykte derfor at det ikke er sikkert at samfunnet er tjent med at internship-programmer og midlertidige ansettelse blir den nye ansettelsesnormen før man kan komme seg ut i fast jobb. NOROG la derfor vekt på at hvis man skal tilrettelegge for at tiltak som dette kan være en bærekraftig løsning, så må de rettslige rammene bedres. Denne utfordringen kan man knytte til det juridiske ansvaret til bedrifter som vist i Carrolls modell (se figur 2). Det juridiske ansvaret handler om hva som er lovpålagt av samfunnet og som regulerer handlingsrommet til de ulike partene i arbeidslivet (Crane & Matten, 2010). På spørsmål om hva NOROG tenker om utfordringer med å tillate internship-program generelt i krisesituasjoner og dets lovlighet, sa den ene representanten følgende:

«Dette er noe vi arbeider med for å løse og vi har også et samarbeid med Næringslivets Hovedorganisasjon for hvordan det kan løses, ettersom at dette er noe som også kan være aktuelt for andre bransjer.»

Svarene til NOROG kan tyde på at det er en utfordring med å gjøre internship-program lovlige til fremtidig bruk og unngå faren for misbruk av midlertidige stillinger. Flere av deltakerne i internship-programmet påpekte også at de stiller seg kritiske til at midlertidige ansettelser skal bli den nye normen for å komme seg inn i arbeidslivet. Dette kom til uttrykk gjennom følgende sitat:

«(...) dersom det skal være et krav om å ha årlige internships for å få jobb, så synes jeg dette er en kjempedårlig trend og en ond sirkel. Det jeg kjenner på nå, og som jeg vet at veldig mange andre også kjenner på, er at ting står på vent. Man får ikke kjøpt leilighet eller etablert seg fordi man vet ikke hvor man får fast jobb, og det er vanskelig.»

Ut i fra dette sitatet og lignende som kom frem, tolker vi det slik at deltakerne som per dags dato ikke har fått tilbud om fast jobb føler at de har en veldig usikker fremtid i sikte. Dette kom også frem i forskningsspørsmål 2 hvor vi så nærmere på deltakernes forventninger til programmet. Samtidig ble det påpekt av flere av våre informanter at dersom slike programmer blir den nye normen, ikke bare i oljebransjen, men også i andre bransjer, så kan det fort bli misbrukt.

5.3.3.3 Bedriften som politisk aktør

Ut i fra diskusjonen i det foregående avsnittet kan man på mange måter se at bedriften har fått en rolle som en politisk aktør ved å rette et fokus på hvordan man kan løse utfordringer knyttet til det juridiske rammeverket. Gjennom et samarbeid med blant annet NOROG er Statoil også i dialog med fagforeninger og andre aktører i næringslivet for å finne en løsning på den aktuelle utfordringen knyttet til dette med midlertidige ansettelser. Slik vi forstår det, forsøker bedriften å få de rettslige rammene på plass for at slike tiltak skal kunne brukes som et virkemiddel i fremtiden når det er nødvendig, også innenfor andre bransjer. Dette kan knyttes til Van Marrewijks (2003) prinsipp om selvbestemmelse som går under bedriftens politiske rolle i samfunnet, i henhold til Blindheim og Røvik (2011). Dette handler om at bedrifter kan utøve en innflytelse på samfunnsutviklingen gjennom sine aktiviteter, og at de gjennom sin politiske rolle kan bidra til en samfunnsendring. Statoil har på denne måten mulighet til å påvirke den offentlige politikken på et område.

5.3.3.4 Internship-program som del av utdanningen

Våre informanter ga uttrykk for at internship-programmet var et aktuelt initiativ for å fremme motivasjonen til de nyutdannede fra petroleumsstudier, men det kom også frem at det i et mer langsiktig perspektiv vil være mer ønskelig med et større samarbeid mellom studenter og næringsliv. Flere av bedriftens interessenter påpeker at en aktuell løsning kan være at internship-programmer og praksisplasser i større grad blir inkludert som en del av utdannelsen. Dette kan vi se utifra følgende sitater fra NOROG og UiS:

«Det er mange initiativer som det går an å bruke. Det er vanskelig for bedriftene å ansette folk fast, og da har man dette programmet som et alternativ. Det jobbes mye med å få flere inn på høyere utdanning og da kan vi se at bedriftene ønsker å gjøre en innsats ved å ta imot studenter i praksis mens de er under utdanning. Vi tror at med årene som kommer så vil dreiningen heller gå mot dem som er under utdanning». (NOROG)

«Løsningen på utfordringen kan muligens være å implementere et tiltak slik som internship-programmet, men jeg synes også at oljebransjen i større grad burde engasjere studentene som fortsatt undergår sin bachelor eller mastergrad. Det burde også være et større engasjement fra professorene ved universitetene.» (UiS)

Vi forstod også i samtaler med Statoil at de hadde opprettet et samarbeid med utdanningsinstitusjoner innenfor andre disipliner, hvor det i større grad var tilrettelagt for kortvarige praksisplasser for studenter under utdanning.

5.3.4 Oppsummering av forskningsspørsmål 3

Vi har gjennom denne analysen vist at bedriftens atferd gjennom å innføre internship-programmet samsvarer med det kommuniserte imaget som Statoil ønsket i henhold til sine interessenter. Måten bedriften har kommunisert sitt budskap og sine motiver med programmet oppleves av interessentene som å være både ærlig og genuint. For å besvare forskningsspørsmål 3 om hvilke samfunnsmessige effekter internship-programmet kan ha ført til, ser vi en indikasjon på at omdømmet til Statoil iallfall ikke er påvirket negativt. Gjennom å svare på delspørsmål 2 i analysen kan vi se at internship-programmet har bidratt til å rette et fokus på forholdet mellom utdanning og bransjens ansvar. Det forelå en forventning blant Statoils interessenter om at bedriften skulle ta et ansvar knyttet til utfordringen som har

preget de nyutdannede de siste årene. Det var også en generell oppfatning om at Statoil og andre selskaper i bransjen selv har bidratt til å skape utfordringen.

Et annet sentralt aspekt som har kommet til syne som følge av implementeringen av internship-programmet til Statoil er de juridiske begrensningene knyttet til midlertidige ansettelser. Selv om de fleste interessentene i denne analysen mener at ideen bak programmet er god ved at Statoil bidrar til å hjelpe en utsatt gruppe som faller utenfor i samfunnet, så er mange fortsatt redde for at slike programmer skal bli den nye trenden. Dette ved at det kan føre til at det blir et kriterium med midlertidige internship-stillinger for å i det hele tatt komme seg inn på det faste, trygge arbeidsmarkedet. I denne sammenheng ble det av interessentene påpekt viktigheten av å ha ryddige rammer rundt programmet for å forhindre at misbruk skjer. Selv om situasjonen i dag har bedret seg siden oppstarten av programmet i september 2017 og det nå ser lysere ut for oljebransjen, har dette initiativet bidratt til å belyse en utfordring som ikke har vært like aktuell tidligere. NOROG mener at dersom de juridiske rammene blir endret slik at det er mulig å gjennomføre slike programmer på lang sikt, kan internship-programmer muligens benyttes i andre bransjer også dersom de skulle oppleve lignende utfordringer i fremtiden. Det er i denne sammenheng vi har drøftet Statoils rolle som en politisk aktør i samfunnet, ved at de har bidratt til å rette et fokus på hvordan man bedre kan tilrettelegge for å løse den aktuelle utfordringen. Både Statoil selv, deltakerne, NOROG og representanten fra UiS mener at det kanskje vil være mer aktuelt å tilrettelegge for slike programmer tidligere i studieforløpet, slik som ofte er normen i utlandet. Muligens er det en idé å tilrettelegge for praksisplasser og internships som en integrert del av utdannelsen, slik at studenter stiller med sterkere arbeidserfaring og mer tyngde fra den dagen de uteksamineres? Vi vil påpeke at Statoil med sitt Subsurface Internship-Program ikke har forsøkt å skape en beste praksis, men de i hvert fall prøvd å skape en praksis!

Dersom internship-programmet skal være en varig, funksjonsdyktig og positiv løsning på utfordringer i samfunnet, må de juridiske føringene for midlertidige ansettelser bedre tilrettelegges. Utfordringen i denne sammenheng blir å finne en løsning som ikke kan misbrukes, men som blir benyttet til sitt formål om å få nyutdannede ut i fast jobb. Det er ikke ønskelig å skape en trend ved at midlertidige internship-program blir den nye normen for å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

6. Avslutning & konklusjon

Vi vil i dette avsluttende kapittelet presentere svar på vår problemstilling ved å vise til studiens mest fremtredende resultater. I studien har vi benyttet oss av en kvalitativ tilnærming hvor empiri er samlet inn gjennom semistrukturerte intervjuer og formelle samtaler. I kapittel 5 har vi på bakgrunn av informantenes ytringer og våre fortolkninger belyst og drøftet sentrale funn med utgangspunkt i studiens forskningsspørsmål. Hensikten med studien er å besvare følgende problemstilling:

Kan subsurface internship-programmet være en bærekraftig løsning på utfordringen i oljebransjen knyttet til nyutdannede som er arbeidsledige og samtidig styrke bransjens attraktivitet?

For at Statoil sitt subsurface internship-program skal være en bærekraftig løsning forutsetter det at programmet skal være varig, funksjonsdyktig og positivt for fremtiden. Gjennom våre informanter har det kommet frem at det er ønskelig med et større samarbeid mellom studenter og næringslivet, og det foreslås at internship-program bør bli en del av utdannelsen slik at nyutdannede stiller sterkere på arbeidsmarkedet fra den dagen de uteksamineres. Denne proaktive innstillingen kan forhindre konsekvenser av lignende samfunnsmessige utfordringer i fremtiden. Gjennom forskningsspørsmål 1 tyder resultatene våre på at Statoils internship-program har hatt en funksjonsdyktig og positiv effekt på den enkelte deltakers kompetanseutvikling. Her har praktisk arbeidserfaring ført til verdifull læring, erfaring og utvikling gjennom både erfaringsbasert og atferdsbasert læring. Dette tyder på at internship-programmet i henhold til deltakernes utbytte kan være bærekraftig.

Resultatene i forskningsspørsmål 2 indikerer at programmet i stor grad har levd opp til bedriftens intensjoner om å gi deltakerne relevant og praktisk erfaring slik at bedriften kan sikre fremtidig arbeidskraft i bransjen. Dette tyder på at programmet også her er funksjonsdyktig. Derimot ser vi at intensjonen om å motivere petroleumsutdannede til å bli værende i bransjen svikter delvis basert på usikkerheter rundt deltakernes fremtid for de deltakerne som enda ikke har fått fast jobb. Dette kan tyde på at programmet ikke er bærekraftig, da noen av deltakerne vurderer å bytte bransje eller ta nye utdannelse innenfor

andre fagfelt da programmet ikke oppleves som en varig løsning. På en annen side ser vi likevel at programmet har bidratt til å holde deltakerne i bransjen i et helt år.

Gjennom forskningsspørsmål 3 kom det frem at Statoils kommuniserte motiver om programmet opplevdes som ærlige og genuine fra bedriftens interessenter. Vi ser samtidig en indikasjon på at Statoils omdømme ikke er blitt påvirket negativt som følge av programmet, blant annet i henhold til topp-rangeringen deres i Universum sin 2018-kåring over attraktive arbeidsgivere. En oppgang i søkertall til petroleumsrettede studier ved NTNU i år indikerer videre at bransjens attraktivitet har økt. Det kom også frem at det var en forventning hos Statoils interessenter om at bedriften og andre bedrifter skulle bidra til å løse den aktuelle utfordringen ettersom det var en generell oppfatning om at bransjen selv hadde bidratt til å skape den. Samtidig kom det frem at internship-programmets fremtid avhenger av juridiske begrensninger i arbeidsmiljøloven om midlertidige ansettelser. For at internship-programmet skal kunne være en bærekraftig løsning, forutsettes det at det juridiske rammeverket for internship-stillinger bedre tilrettelegges. Dersom de juridiske begrensningene som nå eksisterer ikke blir endret, vil ikke internship-programmet være en funksjonsdyktig og varig løsning for fremtiden.

Samtidig ser vi at konteksten har endret seg siden oppstarten av programmet. Markedet har snudd i en positiv retning. Hovedgrunnen til at programmet ble opprettet har på mange måter falt bort da optimismen i bransjen er på vei oppover og oljebransjen nå utlyser flere stillinger enn tidligere. Imidlertid kan ikke dette ses på som et direkte resultat av internship-programmet, men programmet kan ha bidratt til å rette et større fokus på bedrifters ansvar for å løse samfunnsmessige utfordringer. Muligens kan Internship-programmet på bakgrunn av dette være et tiltak som kan trekkes frem ved fremtidige behov. Kanskje bør det være et permanent tiltak i en syklisk næring som petroleumsbransjen er? Det beste vil være at lignende program inkorporeres som en del av studieforløpet, og på denne måten kan internship-program bli aktuelle som en bro mellom næringsliv og utdanning. Potensielt kan slike program benyttes i flere studieretninger og av andre bransjer.

Begrensninger i studien og forslag til videre forskning

Vår oppgave begrenser seg til hvilke effekter man kan se i forbindelse med subsurface internship-programmet til Statoil som et tiltak på en aktuell utfordring. Vi har i denne studien tatt utgangspunkt i dette tiltaket, og har derfor ikke sett nærmere på hvilke andre tiltak som kan være aktuelle for å løse lignende utfordringer i oljebransjen. Som det kom frem i vår studie var det flere aktører som mente at internship-program i større grad burde bli en del av utdannelsen, slik at nyutdannede stiller sterkere når de skal inn på arbeidsmarkedet. Forslag til videre forskning kan være å se på hvordan et sterkere samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv kan bidra til å øke motivasjonen og interessen for å jobbe innenfor oljebransjen, i tillegg til å se nærmere på andre tiltak.

7. Referanseliste

- Apeland, N. M. (2007). *Det gode selskap: Omdømmebygging i praksis*. Oslo: Hippocampus.
- Arbeidsmiljøloven (1977). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
- Blaikie, N. (2009). *Designing social research : the logic of anticipation*. Cambridge: Polity Press.
- Blindheim, B. T. (2010). *Towards a Convergent Institutional Perspective on Corporate Social Responsibility*. Doktorgradsavhandling, Universitet i Stavanger
- Blindheim, B.T., & Røvik, K.A. (2011). *Ledelse og bedrifters samfunnsansvar*. Ottesen, O. (Red.), *Ledelse - å bruke teori i praksis* (s.104 - 135). Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Boggiano, A. K., & Ruble, D. N. (1979). Competence and the overjustification effect: A developmental study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(9), 1462-468.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.37.9.1462>
- Brown, T. J., Dacin, P. A., Pratt, M. G., & Whetten, D. A. (2006). *The Role of Corporate Social Responsibility in Strengthening Multiple Stakeholder Relationships: A Field Experiment*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34 (2), 99 – 106.
- Brønn, P. S., & Ihlen, Ø. (2009). *Åpen eller innadventd – omdømmebygging for organisasjoner*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Burton, J. L., Westen, D., & Kowalski, R. M. (2010). *Psychology*. John Wiley & Sons Australia Ltd. Queensland: Australia.
- Carroll, A.B. (1979). A three dimensional model of corporate social performance. *Academy Of management review*, vol. 4, 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders*. *Business Horizons*, July- August: 39-48.
- Crane, A., & Matten, D. (2010). *Business ethics. Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization*. New York: Oxford University Press Inc.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5.utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “What” and “Why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, vol. 11(4), 227-268.

- Du, S., Bhattacharya, C.B. & Sen, S. (2007). Reaping relational rewards from corporate Social responsibility: The role of competitive positioning. *International Journal of Research in Marketing*, 24 (3), 224–241.
- Elvevold, E. (2018, 14. mars). Oljekrisen er over, men det alene skaper ikke nok jobber. *E24*. Hentet fra: <https://e24.no/naeringsliv/olje/oljekrisen-er-over-men-det-alene-skaper-ikke-nok-jobber/24285082>.
- Eriksen, K., & Andersen, I. (2018, 20. februar) Oljeutdanning vil lønne seg igjen:- kommer til å bli mangel på folk. *Teknisk ukeblad*. Hentet fra: <https://www.tu.no/artikler/oljeutdannelse-vil-lonne-seg-igjen-kommer-til-a-bli-mangel-pa-folk/430868>.
- Fanghol, T. (2017, 19. januar). 50 000 oljejobber er borte. *Adressa*. Hentet fra: <https://www.adressa.no/pluss/okonomi/2017/01/19/50-000-oljejobber-er-borte-14083578.ece>.
- Fombrun, C. J. & Van Riel, C. B. M. (1997) *The reputational landscape*. *Corporate Reputation Review*, 1 (1-2), 5- 13. Hentet fra: https://www.researchgate.net/publication/242553239_The_Reputational_Landscape.
- Fannemel, E. (2018, 19. april). Ferske søkertall, en viktig utvikling. *Norsk Olje & Gass*. Hentet fra: <https://norog.no/om-oss/nyheter/2018/04/sokertall/>
- Forehand, R., & Grier, S. (2003). When Is Honesty the Best Policy? The Effect of Stated Intent on Consumer Skepticism. *Journal of Consumer Psychology*, 13 (3), 349-56.
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (2016) De nasjonale forskningsetiske komiteer. Hentet fra: https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125_fek_retningslinjer_nesh_digital.pdf.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman Press.
- Friedman, M. (1970, 13. september). The social responsibility of Business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*. Hentet fra: <http://www.umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>
- Haggard, D.L., Dougherty, T.W., Turban, D.B. & Wilbanks, J. E. (2011). Who is a Mentor? A Review of Evolving Definitions and Implications for Research. *Journal of Management*, vol 37, no. 1, 280-304. Hentet fra: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206310386227>

- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i Samfunnsvitenskapelig metode* (2. utgave). Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Karlsen, J. E. (2007). *Ledelse av Helse, miljø og sikkerhet* (3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaspersen, L. (2017, 19 juli). Bare å gratulere alle som velger olje- og gasstudier i år. *Dagens næringsliv*. Hentet fra: <https://www.dn.no/talent/2017/07/19/1952/Utdannelse/-bare-a-gratulere-alle-som-velger-Olje-og-gasstudier-i-ar>.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Pearson Education. New Jersey: USA. Hentet fra: https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=jpbeBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=kolb%27s+learning+cycle&ots=Vn4VmP0TKh&sig=tVSH5b2PUo8-sh9omE0Hp180O6E&redir_esc=y#v=onepage&q=kolb's%20learning%20cycle&f=false
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & McIntyre, J. M. (1986). *Organisasjons- og ledelsespsykologi - basert på erfaringslæring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative Forskningsintervju* (2. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det Kvalitative Forskningsintervju* (3. utgave). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kvåle, G., & A. Wæraas (2006). *Organisasjon og identitet*, Oslo: Det norske samlaget
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Laudal, T. & Marnburg, E. (2014). *Betydningen av etikk og samfunnsansvar for HRM i*
- Lynum, F., & Dons, S. (2017, 29. april). 85 prosent av studentene er borte i den kriserammede oljebransjen. *Aftenposten*. Hentet fra: <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/Jm69b/85-prosent-av-studentene-er-borte-i-den-kriserammede-oljebransjen-Det-kan-paradoksalt-nok-gi-ny-lonnsfest> .
- Løv, O. (2009). *Pædagogisk vejledning. Facilitering af læring i pædagogiske kontekster*. København: Akademisk forlag.
- Marnburg, E. (1998). *Etikk i næringslivet. En teoretisk og empirisk studie av individets, organisasjonens og utdanningens betydning for atferd i etiske konfliktsituasjoner*. Steinkjer: Tano- Aschehoug.

- Mikkelsen, A., & Laudal, T. (2014). *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Nizam, A., & Yusof, M. (2012). The relationship training transfer between training characteristic, training design and work. *Human Resource Management Research*, 2(2), 1-8. Hentet fra: <http://article.sapub.org/pdf/10.5923.j.hrmr.20120202.01.pdf>.
- Nordhaug, O. (2004). *Strategisk kompetanseledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nordhaug, O. (1993). *Human capital in organizations. Competence, training and learning*. Scandinavian University Press. Oslo: Norge.
- Nordhaug, O. (2010). *Ledelse av menneskelige ressurser. Måltrettet personal- og kompetanseledelse* (3.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Norsk Olje og Gass (2018). *Om oss*. Hentet fra: <https://www.norskoljeoggass.no/om-oss/>
- Norsk Telegrambyrå. (2018, 23. februar). Kraftig økning i oljeinvesteringene. *Adressa*. Hentet fra: <https://www.adressa.no/nyheter/innenriks/2018/02/23/Kraftig-økning-i-oljeinvesteringene-16151361.ece>
- Olsen, T. H. (2014). *Kompetanseutvikling*. I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM* (s. 251-291). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Postholm, M. B. (2005). Kvalitativ metode. *En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Raynard, P., & Forstater, M. (2002). *Corporate Social Responsibility: Implications for Small And Medium Enterprises in Developing Countries*. Wien: United Nations Industrial Development Organization.
- Regjeringen (2015). *Samfunnsansvar*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/naringsliv/statlig-eierskap/statens-eierberetning-2015/Samfunnsansvar/id762398/>
- Repstad, P. (2000). Mellom Nærhet og Distanse. Hentet fra: https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008091104077
- Shipton, H., & DeFillippi, R. (2007). *Psychological perspectives in organizational learning. A four-quadrant approach*. I M. Easterby-Smith & M. A. Lyles (Red.). *Handbook of organizational learning & knowledge management* (2. utgave). John Wiley & Sons. Chichester, Storbritannia.
- Sjøvoll, J. (2015). Veiledning og refleksjon i erfaringsbasert læring. *Psykologi i kommunen*, Vol. 50, nr. 2, 5-15. Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2381590>

- Skog, O.J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Utenriksdepartementet Stortingsmelding. nr. 10 (2008-2009). *Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/d1301a2369174dd88f8e25d010594896/no/pdfs/stm200820090010000dddpdfs.pdf>.
- Statoil ASA(2017). *Statoilboken*. Hentet fra:
https://www.equinor.com/content/dam/statoil/documents/the-statoil-book/Statoil-boken_v4.0_NOR.pdf.
- Statoil ASA (2018). *Organisasjonskart*. Hentet fra:
<https://www.equinor.com/no/om-oss/organisation.html>
- Utman, C. H. (1997). *Performance effects of motivational state: a meta-analysis*. *Personality and Social Psychology Review*, 1(2), 170-182. Hentet fra:
http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1997_Utman_PSPR.pdf.
- Van Marrewijk, M. (2003). *Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion*. *Journal of Business Ethics*. Vol 44, 95-105.
- Webb, J. D. & Mohr, L. A. (1998). *A typology of customers responses to Cause Related Marketing: From skeptics to socially concerned*. *Journal of Public Policy and Marketing*, Vol. 17, no. 2, 226 – 239.
- Wood, D.J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, Vol. 16, 691-718. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/258977>.
- Wæraas, A. (2004). *Den karismatiske offentlige organisasjon: Konstruksjon av organisasjonslegitimiteten ved hjelp av private kommunikasjonsrådgivere*, Doktorgradsavhandling, Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Troms.
- Yoon, Y., Gurhan- Canli, Z., & Schwarz, N. (2006). The effect of corporate social Responsibility (CSR) activities on companies with bad reputation. *Journal of Consumer Psychology*, vol. 16, no. 4, 377 – 390. Hentet fra:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1057740806700833>.

8. Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide til deltakerne

Bakgrunn:

- Utdannelse?
- Hvor lang tid tok det før du fikk relevant jobb etter endt studier?

Internship-programmet:

- Hva motiverte deg til å søke på denne internshipstillingen?
- Hvilke forventninger hadde du til programmet?
- På hvilken måte har programmet møtt dine forventninger?
- Dersom forventninger ikke samsvarer:
- Hvordan har forventningene endret seg underveis?
- Var det en forventning til Statoil, evt. til andre selskaper, at dem skulle svare på utfordringer vdr. Stor arbeidsledighet blant nyutdannede med petroleumsutdannelse?
- Opplever du at noe er vanskelig / utfordrende i din stilling?
- Hva føler du at du sitter igjen med så langt i programmet?
- Føler du at du har hatt en utvikling som har styrket din kompetanse for fremtidig arbeid? På hvilken måte/på hvilken måte ikke?

Læring:

- På hvilken/hvilke måter har du lært? (kurs, seminar, mentoring, coaching, erfaringsbasert læring, e-læring osv? etc?)
 - Føler du at dine arbeidsoppgaver har vært relevant for din utdanning/spesialisering/fagfelt?
 - Hvordan lærer du best? Tilbakemelding, veiledning, individuell læring, studering?
 - Er det noe du gjerne skulle lært mer om ilt internship-programmet?
- (som du ikke har fått mulighet til? Eventuelt hvorfor har du ikke fått mulighet til dette?)

Motivasjon:

- Hva motiverer deg til å lære noe nytt i jobben?
- Hvordan viser du din motivasjon (overfor andre)?
- Eksempler?
- Hva motiverer deg til å prestere godt i jobben du gjør?

Oppfølging

- Hvor mye har din leder å si for din utvikling og læring?
- Ble det satt mål for hva du skulle oppnå?
- Blir de målt? Eventuelt hvordan?
- Har du en opplæringsplan? Hvordan er denne evt. Hvis ikke, ville du hatt det?
- På hvilken måte blir du fulgt opp av din mentor/dersom mentor er en annen person enn leder?
- Hvordan blir du fulgt opp av bedriften?
- Får du tilbakemeldinger underveis på arbeidet du gjør? Hvordan blir tilbakemeldingene gitt?

- Blir du motivert av de tilbakemeldingene/korrigeringsene du har mottatt?

Karriere:

- Søker du aktivt jobb ved siden av hos andre selskaper?
- Hvis nei - hvorfor ikke?
- Hva er ditt syn på oljebransjen i dag?
- Har synet ditt på bransjen endret seg etter deltakelse i programmet? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Oppsummering/evaluering av programmet:

- Nevn de tre «tingene» som har vært best i programmet
- Nevn tre «ting» som har fungert mindre bra.
- Forslag til forbedring av programmet?

Vedlegg 2: Informert samtykke

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Effekter av internship-program

Studie av Statoil sitt Subsurface Internship-program 2017-2018

Bakgrunn og formål

I denne studien tar vi for oss Statoil sitt Subsurface Internship-program 2017-2018. Studien vil inngå som en del av vår Mastergrad i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Formålet med studien er å kartlegge mulige effekter som internship-programmet kan ha hatt, med et fokus på individuelle og samfunnsmessige effekter. Hovedfokuset til oppgaven er rettet mot de individuelle effektene knyttet opp mot deltakernes kompetanseutvikling. Motivasjonen bak problemstillingen er grunnet den store arbeidsledigheten i det norske samfunnet over de siste årene, og da særlig blant nyutdannede med petroleumsspesialiserende utdannelse. Det er ønskelig å se nærmere på dette subsurface internship-programmet kan være en bærekraftig løsning på utfordringer med arbeidsledighet blant nyutdannede og oljebransjens attraktivitet. Da vi ønsker å kartlegge effekter på kompetanseutviklingen hos deltakerne i programmet, er det ønskelig å intervjuer deltakerne direkte. På denne måten kan vi samle inn relevant data som vil hjelpe oss med å besvare vår problemstilling.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer et dybdeintervju mellom oss som intervjuere og deg som intervjuperson. Intervjuguiden består av forhåndsbestemte spørsmål som vil omhandle dine erfaringer underveis i programmet, din motivasjon og læring. Samtidig vil det stilles spørsmål vedrørende gjennomføringen av programmet og dine tanker rundt fremtidige karrieremuligheter. Intervjuet gjennomføres med lydopptak og innsamlet data transkriberes i etterkant av intervjuet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun vi som skriver oppgaven som vil ha tilgang til personopplysninger. Lydopptak vil bli slettet etter transkribering og datamaterialet sammen med eventuelle personopplysninger vil slettes fra datamaskinen etter at sensur er gitt. All data som presenteres vil anonymiseres i oppgaven, slik at det ikke er mulig å identifisere den enkelte deltaker eller den enkelte deltaker sine svar. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.2018. Anonymiseringen skjer fortløpende i analysen av datamaterialet.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet. Det vil ikke føre til noen konsekvenser ved trekk fra studien.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien:

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål vedrørende studien:

Student:

Jeanett Berg

E-post: jeanett_berg@hotmail.com

nicole.n.carlsen@gmail.com

Tlf: 99467760

Student:

Nicole Carlsen

E-post:

Tlf: 90665668

Veileder ved Universitetet i Stavanger:

Einar Brandsdal

Førstelektor

E-post ekbran@broadpark.no

Tlf.: 97751539

Vedlegg 3: Samarbeidsavtale med Statoil



STANDARDAVTALE UTFØRING AV MASTEROPPGAVE I SAMARBEID MED BEDRIFT

AVTALE
mellom

Studenter: Jeanett Berg og Nicole Marie Carlsen

Veileder ved UiS: Førstelektor Einar Brandsdal

og

Bedrift: Statoil

Kontaktperson bedrift:

1. Utførelse av oppgave

Studentene skal utføre masteroppgave i endringsledelse i samarbeid med Statoil som ledd i sine studier ved UiS.

Innleveringsdato:

15. juni 2018

Oppgavens tittel er:

Internship-program som en bærekraftig løsning?

Oppgavens tema:

Oppgaven tar for seg Statoils subsurface internship-program kan være en bærekraftig løsning på utfordringer i oljebransjen knyttet til andelen nyutdannede som er arbeidsledige og samtidig styrke bransjens attraktivitet. Vi har sett nærmere på både de individuelle effektene til deltakerne i programmet knyttet til kompetanseutvikling og læring, samt foretatt en evaluering på om deltakernes forventninger samsvarer med Statoils intensjoner. Videre har vi sett på hvilke samfunnsmessige effekter man kan se som følge av programmet.

Prosjektet er godkjent av NSD/personvernombudet.

Vedlagt: Kvittering fra NSD

Empirisk materiale:

Intervju med ansvarlige og tilretteleggere av ordningen.

Intervju med seks deltakerne av internship-programmet.

2. Publisering

Utsatt offentliggjøring

Hovedregelen er at studentoppgaver skal være offentlige. I særlige tilfeller kan partene bli enig om at oppgaven skal være undergitt utsatt offentliggjøring i opptil 2 år fra og med innleveringsdatoen. Krav om båndlegging skal være fremsatt skriftlig.

Masteroppgaven er ikke båndlagt(dato).

Denne avtalen er underskrevet i 4 – fire – eksemplarer hvor partene skal ha hvert sitt eksemplar.

dato

student

dato

student

dato

veileder

dato

for bedriften

Vedlegg 4: Kvittering fra NSD Personvernombudet for forskning



Einar Kristoffer Brandsdal Postboks 8002 Postterminalen 4068 STAVANGER

Vår dato: 03.05.2018 Vår ref: 60153 / 3 / T AL Deres dato: Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 03.04.2018 for prosjektet:

60153

Behandlingsansvarlig Daglig ansvarlig Student

En caseoppgave - Samfunnsmessige og individuelle effekter av Statoils pilotprogram
Subsurface internshipprogram

Universitetet i Stavanger, ved institusjonens øverste leder Einar Kristoffer Brandsdal
NicoleMarieCarlsen

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon

- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endrings skjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

Ved prosjektslutt 15.06.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger .

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

MarianneHøgetveit Myhren

Trine Anikken Larsen

Kontaktperson: Trine Anikken Larsen tlf: 55 58 83 97 / Trine.Larsen@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: NicoleMarieCarlsen, nicole.m.carlsen@gmail.com



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Dere har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta muntlig informasjon om prosjektet, og samtykke muntlig til å delta. Vi gjør oppmerksom på at for å innhente et gyldig samtykke må utvalget minst motta følgende informasjon:

- hva som er formålet med prosjektet og hva opplysningene vil bli brukt til
- hvilke opplysninger som samles inn og hvordan opplysningene samles inn
- at deltakelse i prosjektet er frivillig, og at man kan trekke seg uten begrunnelse
- hvem som vil få tilgang til opplysningene
- når prosjektet vil bli avsluttet og hva som vil skje med opplysningene ved prosjektslutt; opplysningene anonymiseres, slettes eller lagres/arkiveres
- navn og kontaktopplysninger til behandlingsansvarlig institusjon
- navn og kontaktopplysninger til den daglig ansvarlige for prosjektet, samt til studenten ved studentprosjekt

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet forutsetter at dere behandler alle data i tråd med Universitetet i Stavanger sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Vi legger til grunn at bruk av privat pc er i samsvar med institusjonens retningslinjer.

PROSJEKTSLUTT

Prosjektslutt er oppgitt til 15.06.2018. Det fremgår av meldeskjema/informasjonskriv at dere vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt. Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder: <https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>

Prosjektnr: 60153