

Studieprogram: Sosiologi, bachelor

Opptaksår: 2018

Er oppgaven konfidensiell? NEI: JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: NEI:

Forfatter

| Studentnr (6 siffer) | Kandidatnr (4 siffer) | Navn: |
|----------------------|-----------------------|----------------------------|
| 249951 | 4135 | Nicolai Johannessen Botten |

Oppgavens tittel:

«Universitet og arbeidsliv; som hånd i hanske i en ny tid?»

Veileder: Kari Kjestveit

Universitet og arbeidsliv; som hånd i hanske i en ny tid?

Bacheloroppgave i sosiologi,
Universitetet i Stavanger

Våren 2021



Nicolai Johannessen Botten
UNIVERSITETET I STAVANGER

Sammendrag

Denne oppgaven har tatt for seg rollen det grønne skiftet spiller i Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland sitt arbeid, samt samarbeidet mellom dem. Dette har blitt undersøkt gjennom problemstillingen: «Hvordan påvirker det grønne skiftet arbeidet til Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland, samt samarbeidet mellom dem?».

Med bakgrunn i kritikken olje- og gassindustrien har fått fra flere kanter de siste årene valgte jeg å fokusere på denne næringen, og hvordan de arbeider med nettopp bærekraft og fornybar energi.

Jeg hadde totalt fem intervjuer med ulike representanter fra universitetet og næringslivet, men funnene var nokså samsvarende. De var alle klare på at det grønne skiftet er fremtiden, men at man ikke kan kutte ut produksjonen på olje- og gassplattformer. Dette må skje gradvis, og både universitetet og industrien har valgt å kombinere olje og gass med fornybar energi i sine strategier og satsingsområder. Selve samarbeidet ble sett på som positivt og ikke minst viktig, særlig i omstillingsfasen man er inne i. En god dialog mellom universitetet og næringslivet er essensielt for at fremtidige arbeidstakere skal besitte så relevant og god kompetanse som mulig.

Oppgaven har også vist relevansen og funksjonene til samstyringsteorien (New Public Governance) og Talcott Parsons' AGIL-skjema. Disse har vist seg som nyttige hjelpemidler i å analysere en relevant problemstilling for det moderne samfunnet.

Forord

Dette er en avsluttende bacheloroppgave i sosiologi ved Universitetet i Stavanger, gjennomført våren 2021. Arbeidsprosessen begynte høsten 2020 ved at jeg forhørte meg med NHO Rogaland om aktuelle temaer for oppgaven. Arbeidet til universitetene i en grønnere tid kom da opp, sammen med samarbeidet mellom høyere utdanning og regionalt næringsliv.

Gjennom prosjektet mitt har jeg fått hjelp fra en rekke personer, og jeg vil rette en stor takk til alle informanter for fine samtaler og innspill til oppgaven, veilederen min Kari Kjestveit som har bidratt med gode tilbakemeldinger og tips underveis, Lene Tønnesen (Universitetet i Stavanger) for å ha hjulpet meg med å komme i kontakt med universitetsrepresentantene og til slutt Sigurd Ur (NHO Rogaland) som har vært en stor ressurs under hele prosjektet.

Stavanger, Mai 2021

Nicolai J. Botten

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|--|----|
| 1.0 | Innledning..... | 5 |
| 1.1 | Bakgrunn for valg av tema og problemstilling..... | 5 |
| 1.2 | Problemstilling | 6 |
| 1.3 | Avgrensninger & avklaringer..... | 7 |
| 1.4 | Oppgavens oppbygning..... | 7 |
| 2.0 | Teoridel..... | 8 |
| 2.1 | Parsons' AGIL-skjema..... | 8 |
| 2.1.1 | Grunntrekk..... | 8 |
| 2.1.2 | Kritikk..... | 9 |
| 2.2 | New Public Governance – samstyring..... | 10 |
| 3.0 | Metode..... | 12 |
| 3.1 | Innsamlingsmetode..... | 12 |
| 3.2 | Utvelgning av informanter | 13 |
| 4.0 | Empiri | 15 |
| 4.1 | Bedriftsintervju..... | 15 |
| 4.1.1 | Bedrift 1..... | 15 |
| 4.1.2 | Bedrift 2..... | 16 |
| 4.2 | Intervju med Universitetet i Stavanger | 18 |
| 4.2.1 | Universitetsledelsen..... | 18 |
| 4.2.2 | Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet..... | 20 |
| 4.3 | Intervju med representant fra landsforening i NHO | 21 |
| 5.0 | Analyse & drøfting..... | 24 |
| 5.1 | Arbeid i en «grønnere» tid | 24 |
| 5.1.1 | Rogalands overlevelse avhengig av en senere omstilling?..... | 25 |
| 5.2 | Samarbeid i en «grønnere» tid..... | 27 |
| 5.2.1 | Samarbeid gjennom samstyring..... | 28 |
| 6.0 | Konklusjon & veien videre..... | 31 |
| 7.0 | Litteraturliste..... | 33 |
| 8.0 | Vedlegg..... | 35 |

1.0 Innledning

Allerede fra ungdomsskolenivå er koblingene mellom utdanning og arbeidsliv svært tette. Her blir blant annet elevene utfordret i karrierevalgene sine gjennom faget «utdanningsvalg».

Formålet med dette faget er å gi elevene kompetanse til å ta utdannings- og yrkesvalg basert på egne interesser og forutsetninger. Dette sees i sammenheng med krav i utdanningssystemet og arbeidslivet. Faget skal også styrke samarbeidet mellom ungdomsskolen og det lokale arbeidslivet (Utdanningsdirektoratet, u.d.). Koblingene fortsetter videre helt til høyere utdanning, hvor det endelige steget fra utdanning til arbeidsliv skjer for mange studenter.

Regjeringen vektlegger kunnskap som kilde til «selvstendighet, til å lykkes i yrkeslivet og kunne delta aktivt i samfunnet gjennom hele livet» (Regjeringen.no, u.d.). Kunnskap er nødvendig for at befolkningen skal kunne delta i arbeidslivet, og her har utdanningsinstitusjonene et særskilt ansvar.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Temaet utdanning og arbeidsliv er valgt med tanke på deres viktige funksjon for samfunnet og velferdsstaten. For at vi skal kunne drifte velferdsstaten og samfunnet videre, er det nødvendig å utdanne fremtidige arbeidstakere som kan bidra til vekst og verdiskapning.

Utdanning og arbeidsliv kan sees som byggesteinene i samfunnet, og er avhengige av hverandre for at arbeidstakerne skal ha så god og relevant kompetanse som mulig.

Utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet spiller begge en rolle i å avdekke hva behovet er, og hvordan man skal dekke dette.

Det er dermed i alles interesse at utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet får mulighet til å bygge dagens, og fremtidens samfunn. Et avgjørende element for å oppnå dette, er at samarbeidet dem imellom er positivt.

I dagens og fremtidens samfunn står mange institusjoner, aktører og byer ovenfor flere utfordringer i forbindelse med *det grønne skiftet*. Denne betegnelsen ble kåret til årets nyord av Språkrådet i 2015, og viser til det økte fokuset på klima og grønne løsninger som har oppstått de siste årene (Olderud & Halleraker, 2020). En av de byene det er knyttet mest spenning til i dette skiftet er Stavanger.

Stavanger er kjent som Norges «oljehovedstad» og har tradisjonelt hatt en oljetung industri som nå har vært nødt til å foreta endringer for å tilpasse seg dagens grønnere forventninger. Ord som bærekraftig utvikling, grønt skifte og miljøvennlige tiltak er blitt tatt inn i språket, og

er stadig en del av i mediene og politikkens retorikk. I dette er FNs 17 bærekraftsmål sentrale. Noen av målene er å stoppe klimaendringene, bygge bærekraftige byer og lokalsamfunn, skaffe ren energi til alle, og ha ansvarlig forbruk og produksjon (FN-sambandet, 2021).

Universitetet i Stavanger har også endret seg og sine utdanningsprogram som en følge av dette. Et eksempel er petroleumsteknologi som tidligere har vært et stort og populært studium knyttet til oljeindustrien, men som har satset nytt under navnet energi- og petroleumsteknologi (Universitetet i Stavanger, u.d.).

Det finnes mye tidligere forskning som har sett på utdanning og arbeidsliv, og relasjonen mellom dem. NIFU har blant annet forsket på arbeidsgivere sine forventninger og erfaringer til nyutdannede med høyere utdanning (Støren, et al., 2019), og hvordan samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidslivet er etter etablering av et samarbeidsråd (Tellmann, Aamodt, Larsen, & Skule, 2017).

Samarbeidsrådet er lovpålagt, og skal bidra til bedre og økt samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Dette skal igjen sørge for relevante og attraktive studier som dekker arbeidslivets kompetansebehov bedre (Tellmann et al, 2017).

Støren et al (2019) fant ut at arbeidsgivere på nasjonalt nivå er fornøyde med kompetansen nyutdannede har, og at bedriftene har et stort behov for rekruttering innen høyere utdanning. Vurderingen av samarbeidsrådet var at dette bidro til et styrket samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet (Tellmann et al, 2017).

1.2 Problemstilling

På tross av mye forskning innen utdannings- og arbeidslivssektoren er det fremdeles behov for mer. De siste årene har fokuset på bærekraft blitt enda større, noe som gjør at hele samfunnet må omstille seg etter denne tankegangen. Hvordan har dette påvirket høyere utdanning, arbeidslivet og samarbeidet deres? Dette har jeg valgt å se nærmere på, og har valgt problemstillingen:

«Hvordan påvirker det grønne skiftet arbeidet til Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland, samt samarbeidet mellom dem?»

Videre har jeg formulert følgende forskningsspørsmål knyttet til problemstillingen:

- Er AGIL-skjemaet til Talcott Parsons og styringsregimet New Public Governance nyttige teoretiske verktøy for å belyse hverdagen til to viktige samfunnsaktører i en grønnere tid?

1.3 Avgrensninger & avklaringer

I arbeidet med oppgaven har jeg foretatt flere avgrensninger. Ønsket har vært å belyse begge sidene av samarbeidsforholdet mellom utdanning og regionalt næringsliv. Universitetet i Stavanger ble tidlig valgt som forskningsenhet, og deretter ble energisektoren av næringslivet sett som særlig relevant i forbindelse med det grønne skiftet.

Universitetene utdanner studenter innenfor ulike samfunnsområder gjennom fakultetene sine, og på bakgrunn av det teknisk-naturvitenskapelige fakultets kobling til energisektoren ble dette fakultetet valgt som undersøkelsesobjekt fra universitetet.

Før jeg forklarer oppgavens oppbygning, vil jeg forklare to begrep som er relevante for denne oppgaven:

Kompetanse har flere ulike definisjoner, men de fleste bygger på at kompetanse dreier seg om evner, kvalifikasjoner, kunnskap eller ferdigheter til å treffe beslutninger, eller løse utfordringer i en gitt situasjon (Store norske leksikon, 2018; NHO(a), u.d.).

Kompetansegap oppstår når en bedrift har oppdaget hull og mangler mellom eksisterende kompetanse og fremtidig kompetansebehov. Da har man et gap som må fylles gjennom tiltak og virkemidler som investerer i den nødvendige kompetansen (NHO(b), u.d.).

1.4 Oppgavens oppbygning

I det neste kapittelet vil jeg redegjøre for teorigrunnlaget mitt. I kapittel 3 vil metodevalg og fremgangsmåten min i arbeidet med intervjuene bli diskutert. I kapittel 4 og 5 vil den innsamlede dataen min presenteres og analyseres, med bakgrunn i selvvalgt teori.

Avslutningsvis vil det i kapittel 6 komme en konklusjon.

2.0 Teoridel

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for de teoriene jeg har valgt som passende til denne oppgaven. Disse er Talcott Parsons' AGIL-skjema (Aakvaag, 2008; Latham, 2019; Schiefloe, 2011), og styringsregimet New Public Governance (Røiseland & Vabo, 2016).

AGIL står for fire funksjoner som Parsons mener sikrer samfunnets overlevelse, mens New Public Governance beskriver nyere prinsipper og metoder innen dagens offentlige styring, særlig brukt i Europa og Nord-Amerika.

2.1 Parsons' AGIL-skjema

AGIL-skjemaet er Talcott Parsons' forsøk på å forklare hvordan ulike system og samfunn overlever over tid. Parsons og hans skjema tilhører den funksjonalistiske teoritradisjonen i sosiologi, som etter Parsons videreutvikling dominerte sosiologien de to første tiårene etter 2.verdenskrig. Funksjonalisme bygger på tre hovedelementer; holisme, funksjonsbegrepet og sosial integrasjon (Aakvaag, 2008, ss. 41-42).

Holisme handler om å se det «sosiale systemet» som en helhet, og deretter forklare de ulike delene i systemet med utgangspunkt i forholdet deres til helheten. Her vil et individs atferd forklares utfra rollen og forventninger knyttet til denne (Aakvaag, 2008, s. 41).

Med *funksjonsbegrepet* vil funksjonalistene forklare hvilken funksjon de mindre delene har for at helheten skal fungere. Et eksempel kan være rollen utdanning spiller i samfunnets sysselsetting (Aakvaag, 2008, s. 41).

Funksjonalistene er opptatt av samfunnet og hvordan det som helhet overlever, og da ser man på *sosial integrasjon* og reproduksjon som en viktig del av «overlevelsen». De ønsker å undersøke hvordan ulike deler av systemet eller samfunnet sikrer denne nødvendige sosiale integrasjonen (Aakvaag, 2008, ss. 41-42).

2.1.1 Grunntrekk

AGIL-navnet svarer til de engelske forbokstavene i de fire funksjonene samfunnet må ivareta, lest nedenfra og opp (se kolonne 3 i figur 1). Parsons bygger AGIL-skjemaet på de tre hovedelementene holisme, funksjonsbegrepet og sosial integrasjon, i tillegg til inndelingen i; det generelle handlingssystemet, situasjonselementene, de fire ulike funksjonene og det institusjonelle subsystemet (se figur 1).

| <i>Det generelle handlingssystemet</i> | <i>Situasjonselement</i> | <i>Funksjon</i> | <i>Det institusjonelle subsystem</i> |
|--|--------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| Kultur | Mål | <u>L</u> atent pattern maintenance | Trossystem |
| Institusjon | Midler | <u>I</u> ntegration | Det sivile samfunn |
| Person | Aktør | <u>G</u> oal attainment | Det politiske system |
| Atferdsorganisme | Kropp | <u>A</u> daption | Økonomi |

Figur 1. Grunntrekk i Parsons' generelle samfunnsteori (Aakvaag, 2008, s.45)

Den første funksjonen er *adaption* (tilpasning). Her er systemets tilpasning til omgivelsene sentralt. Denne sees i sammenheng med kroppens overlevelse, og ivaretas gjennom økonomiske ressurser som sikrer overlevelsen (Schiefløe, 2011, s. 414).

Goal attainment (måloppnåelse) er den andre funksjonen, og handler om avklaring av mål, prioriteringer og samordningen av aktiviteter. Styring og beslutninger er viktig, og disse tas ofte av ulike myndigheter, parter eller partier i det politiske systemet (Schiefløe, 2011, s. 414).

Videre har man funksjonen *integration* (integrasjon) som omfatter sosiale grupper og institusjoner i det sivile samfunnet. Oppgaven er å sørge for et harmonisk, stabilt og konfliktløst samfunn. Dette skjer gjennom sosial samhandling i en form for fellesskap hvor normer og roller er sentrale (Aakvaag, 2008, s. 51).

Den siste funksjonen er *latent pattern maintenance* (oppretholdelse av mønster). Her spiller institusjoner som skole, familie, massemedier og trossamfunn en viktig rolle i å binde samfunnet sammen gjennom verdi- og meningsutveksling (Aakvaag, 2008, s. 51).

AGIL-skjemaet kan overføres til det moderne samfunn, og konkret til denne oppgaven. Problemstillingen min grunner seg for eksempel i hvordan universitetet og næringslivet (*deler av helheten*) må tilpasse seg det grønne skiftet samfunnet (*helheten*) er inne i. Det gjør at disse partene må avklare virksomhetsmålene sine, samt samordne aktivitetene sine sammen med andre. Partene ivaretar også funksjonen integrasjon gjennom å sikre Rogalands interesser på flere områder. Til slutt står både universitetet og næringslivet for mye kunnskapsoverføring og sosialisering, i form av blant annet rolleforventninger.

2.1.2 Kritikk

Teorien til Parsons er langt fra feilfri, og etter å ha dominert det «sosiologiske paradigmet» i to tiår etter 2.verdenskrig kom det flere kritikere på banen. Et sentralt spørsmål i sosiologi er

knyttet til forholdet mellom struktur og aktør, og kritikerne påpeker at Parsons legger altfor stor vekt på strukturene. Strukturene legger føringer for individene, noe som påvirker aktørens frihet (Aakvaag, 2008, ss. 57-58).

Kritikerne mener at teorien ikke fokuserer nok på personene og atferdsmekanismene. I Parsons' teori kommer de overordnede samfunnsstrukturene i første rekke, og interaksjonene mellom ulike individer faller bort. Noe annet som faller bort er de åpne og tilslørte konfliktene som eksisterer i samfunnet. Funksjonalismen bygger på det harmoniske og konsensusorienterte samfunnet, og dette gjør at konfliktenes betydning for samfunnslivet blir undervurdert. Derfor blir det enklere å forklare stabilitet enn sosiale endringer (Aakvaag, 2008, ss. 59-60).

AGIL-skjemaet er til hjelp for å forklare funksjonene til Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland, men ikke for å forklare den sosiale endringen de står ovenfor i det grønne skiftet. Her ville den sosiologiske teorien mikrointeraksjonisme egnet seg bedre. Denne teorien bryter med funksjonalismen ved å sette aktøren og dens sosiale interaksjoner i fokus (Aakvaag, 2008, s. 64).

Det er også kommet kritikk som har tatt for seg bruken av AGIL-skjemaet i faktiske situasjoner, og ikke bare i hypotetiske tilfeller. Henry Latham (2019) tar for seg produktledere, og skriver blant annet om at i stressende situasjoner stopper de sjeldent opp og tenker analytisk rundt beslutningene sine. Han poengterer at mange ledere tror på AGIL-prinsippene, men ender opp med å ignorere dem i visse situasjoner. AGIL-skjemaet fungerer i slike tilfeller ikke i praksis, bare i analytisk tenkte situasjoner.

2.2 New Public Governance – samstyring

Det er vanlig å klassifisere den offentlige styringen i den vestlige verden etter 2.verdenskrig i tre ulike styreformer, eller såkalte styringsregimer. Disse er Offentlig Administrasjon, New Public Management og New Public Governance. Offentlig Administrasjon blir kjennetegnet ved å være hierarkisk strukturert, New Public Management av markedet, mens nettverksstyring er sentralt i New Public Governance. Dagens vestlige styring bærer preg av alle disse, men siden 1990-tallet har virkemidler fra New Public Governance blitt tatt mer i bruk.

Røiseland og Vabo (2016) har valgt å kalle New Public Governance for samstyring, og definerer samstyring som; «den ikke-hierarkiske prosessen hvorved offentlig og/eller private aktører og ressurser koordineres og gis felles retning og mening» (s. 21). Det er snakk om et

samarbeid mellom flere private og/eller offentlige aktører, hvor Røiseland og Vabo nevner tre aspekter som er innebygd i denne definisjonen.

Det første er den *gjensidige avhengigheten* partene i en samstyringsprosess har til hverandre. Bakgrunnen for samarbeidet er nemlig at oppgaven løses best i fellesskap, snarere enn hver for seg. Dette påvirker mekanismene for beslutningstaking (Røiseland & Vabo, 2016, s. 22).

Gjennom den gjensidige avhengigheten er ikke direktiver eller kommandoer en god fremgangsmåte. Denne styringsmekanismen vektlegger derfor *forhandlinger*. Dette skjer gjennom insentiver, myke styringsmidler og ledelse (Røiseland & Vabo, 2016, ss. 22-23).

Til slutt peker de på at samstyring er en *planlagt og målorientert aktivitet* med konkrete mål, virkemidler, strategier og aktiviteter som alle må koordineres (Røiseland & Vabo, 2016, s. 23).

Gjennom den gjensidige avhengigheten, samarbeidsformene og tillitsbyggingen mellom ulike aktører, kan man forstå at New Public Governance bygger på styring via nettverk. Dette styringsregimet ble til gjennom at ulike samarbeidsformer ble nødvendig for å løse mer komplekse og fragmenterte problemstillinger, innen tjenesteproduksjon, og iverksetting av politikk (Røiseland & Vabo, 2016, s. 20).

New Public Governance oppstod som en reaksjon mot New Public Managements vektlegging av markedet, og ønske om at den offentlige styringen skulle være mer mål- og resultatorientert. Dette ble gjort ved å importere trekk fra privat sektor inn til den offentlige. Dette resulterte i at mer selvstendige enheter overtok oppgaveløsningen fra større forvaltningsenheter. Kreftene bak New Public Governance mente at etter hvert som oppgavene innen offentlig sektor ble mer avanserte og fragmenterte, ble behovet for samstyring større (Røiseland & Vabo, 2016, s. 20).

Dagens vestlige styring er i stor grad preget av nettverk, men markeds- og hierarkistyring som kjennetegnet de to forrige styringsmekanismene er langt fra borte. Styringsmekanismene lever på mange måter side om side, og er involvert i ulike prosesser på hver sin måte.

Når jeg skal analysere samarbeidet og forventningene til Universitetet i Stavanger og aktører i næringslivet i regionen, er nettverksstyring et godt analytisk verktøy. Bakgrunnen for dette er at disse kan sees på som to aktører som inngår et samarbeid hvor det blir gjort ulike avtaler og prosjektformer som skal styrke regionen. Dette vil igjen påvirke begge parter positivt.

3.0 Metode

I dette kapitlet skal jeg redegjøre og reflektere over undersøkelsesopplegget jeg har valgt. Her skal jeg ta opp ulike problemstillinger knyttet til metoden min for datainnhenting, informantutvelgelse og gjennomføring av prosjektet mitt.

3.1 Innsamlingsmetode

Jeg fant tidlig ut at for å svare på problemstillingen min ønsket jeg å intervju representanter fra både næringslivet og Universitetet i Stavanger. For å gjøre prosjektet så gjennomførbart som mulig, ble forskningsopplegget basert på *kvalitative* metoder. Et kjennetegn ved kvalitativ metode er at man opererer med få informanter (gjerne 2-8), og får mye informasjon fra disse. Dette er i kontrast til kvantitativ metode som spør spørsmål med fastere rammer til et større antall personer. Resultatene tallfestes som oftest ikke i kvalitative studier, men de tolkes ut fra hva informantene sier og gjør (Halvorsen, 2008, s. 132).

Målet mitt var ikke å tallfeste et fenomen, men å bygge en helhetlig forståelse for fenomenet. Jeg ønsket å danne meg et bilde av hvordan næringslivet og universitetet samarbeider, og arbeider med det grønne skiftet. Gjennom å snakke med representanter fra både Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland opparbeidet jeg meg kunnskap om nettopp dette.

På bakgrunn av målet mitt falt valget på semistrukturerte intervju hvor jeg hadde definerte spørsmål klare på forhånd (se vedleggene i kapittel 8). Ønsket var derimot at intervjuene skulle ligne mer på en løs samtale rundt spørsmålene mine enn en spørsmål- og svareanse med fastsatte rammer. Denne metoden valgte jeg fordi den helhetlige forståelsen min for temaet da kunne bli enda bedre.

Spørsmålene de ulike informantene fikk er delvis like, men skiller seg også fra hverandre på noen punkter. Spørsmålene mine er tilpasset den enkeltes yrkesbakgrunn, men bygger på det samme. Noen av spørsmålene la opp til at informantene skulle beskrive et spesielt fenomen, mens i andre spørsmål ønsket jeg en spesifikk vurdering.

Selve intervjuene ble gjennomført digitalt via programmet Zoom som en følge av koronaviruspandemien, og tatt opp av en diktafon med informantenes tillatelse. Jeg tok også notater underveis. Aase og Fossåskaret (2014) beskriver hvordan opptak påvirker intervjuets form og tone (s. 106). Informantene kan vegre seg for å snakke så fritt og åpent som mulig ved opptak, men dette opplevde ikke jeg selv. Bakgrunnen for å ta opp intervjuene var at jeg

da kunne fokusere mer på selve samtalen, slik at jeg lettere kunne plukke opp temaer og stille tilleggsspørsmål etter hva informantene sa.

Jeg har i en praksisrapport tidligere utført både digitale og ansikt-til-ansikt intervju, og den gang merket jeg forskjell. Da opplevde jeg at de digitale intervjuene ble kortere med mindre dybde. I dette prosjektet opplevdes de digitale intervjuene som svært gode, med ønsket lengde og dybde. Her var intervjuene likere ansikt-til-ansikt intervjuene i det tidligere prosjektet mitt. Dette har nok med at digitale møter generelt er mer vanlig og komfortabelt for folk flest nå. Pandemien la dermed ikke noen store barrierer for oppgaven min.

3.2 Utvelging av informanter

Det dukket opp flere problemstillinger da jeg skulle velge ut informanter. Det viktigste aspektet var å sørge for at prosjektet var gjennomførbart. Det tar tid å komme i kontakt med informanter, intervju dem, også analysere resultatene fra intervjuene.

Det er derimot en balanse mellom å gjøre prosjektet så gjennomførbart som mulig, og skaffe nødvendig informasjon. En forutsetning for å skaffe dette var at jeg fikk snakke med representanter fra både universitetet og næringslivet. Ved å bare intervju representanter fra universitetet eller næringslivet ville det blitt store hull og skjevheter i analysen min.

For å sikre en jevn balanse ble utvalget mitt to representanter fra universitetet, to bedriftsrepresentanter, samt en representant fra en NHO-landsforening. Et slikt utvalg sørget for at jeg kunne bygge den helhetlige forståelsen jeg søkte. Denne balansen skulle også sikre at det ikke oppstod skjevheter i analysen av hvordan for eksempel samarbeidet mellom universitetet og næringslivet oppleves.

For å oppnå ønskelig balanse kontaktet jeg først NHO Rogaland for å høre om de hadde noen tips til informanter med kunnskapen jeg søkte. Slik utvelgelse av informanter kan kalles en form for «snøballutvelging». Denne utvalgsmetoden var effektiv å bruke ettersom jeg ønsket å komme i kontakt med folk fra ukjente miljøer (Halvorsen, 2008, s. 164).

Jeg benyttet meg da av eget nettverk for å få anbefalinger om hvem som kunne besvare spørsmålene mine. Det er også mulig at det ble lettere å få ja fra noen av informantene ved å informere om at jeg fikk navnet deres fra NHO Rogaland. Jeg fikk også hjelp fra universitetet til å komme i kontakt med noen derfra som kunne hjelpe meg.

Utvalget mitt kan ikke sies å representere hele næringslivet i Rogaland, ei heller hele Universitetet i Stavanger. Dette er dermed et *ikke-sannsynlighetsutvalg*. Slike utvalg benyttes

når man ikke har tiden og ressursene til å få tak i informanter som kan representere hele populasjonen (for eksempel brorparten av bedriftene i Rogaland og alle fakultetene ved universitetet) (Halvorsen, 2008, s. 161).

Resultatene mine kan dermed ikke generaliseres for næringslivet i Rogaland. På tross av dette var ønsket å komme i kontakt med personer som kunne gjøre studien så «representativ» som mulig. Derfor var det viktig at jeg kom i kontakt med noen fra både næringslivet og universitetet som kunne fortelle om hvordan de opplever samarbeidet mellom partene, samt håndteringen av det økte fokuset på bærekraft. Bakgrunnen for at jeg valgte å ta med en NHO-informant var for å kunne sammenligne Rogaland med andre fylker, og da særlig angående samarbeidet mellom næringsliv og universitet.

4.0 Empiri

I denne delen vil dataene og resultatene fra intervjuene mine bli fremstilt, før de i kapittel fem blir analysert. Informantenes ord vil med andre ord dekke dette kapittelet, før disse i neste kapittel kobles sammen med den nevnte teorien.

Informantene har blitt delt i tre kategorier; bedriftsrepresentanter, universitetsrepresentanter og representant fra NHO-landsforening. Med hensyn til informantenes anonymitet og personvern vil ikke arbeidssted og arbeidsstilling bli beskrevet ytterligere. Først kommer intervjuet med bedriftsrepresentantene før jeg fortsetter med universitetsrepresentantene og NHO-informanten.

4.1 Bedriftsintervju

Jeg intervjuet to ulike bedrifter med en representant hver. Disse vil bli kalt Bedrift 1 og Bedrift 2. Begge bedriftene har vært nødt til å endre tankegang mot det grønnere, og i intervjuene ønsket jeg å finne ut motivasjonsfaktorene bak, hvordan de har forholdt seg til skiftet, i tillegg til spørsmål om kompetansebehovet deres i et nåtids- og fremtidsrettet perspektiv, og samarbeidet med Universitetet i Stavanger.

4.1.1 Bedrift 1

Bedrift 1 har vært, og er fremdeles viktig innen produksjon av utstyr til bruk i olje- og gassindustrien. Bedriften har derimot begynt å se etter nye forretningsområder som fokuserer på bærekraft, og å løse klimaproblemene. Det ble påpekt i intervjuet at mange bedrifter får ufortjent mye tyn fra politikerne for at prosessen med å drive mer bærekraftig går for langsomt. Informanten understreket at det å gå fra gass- og oljeproduksjon til fornybar energiproduksjon må skje gradvis. Eksempelvis finansieres fremtidige «grønne prosjekt» av pågående olje- og gassprosjekt. Parallelt med disse prosjektene posisjonerer man seg med det grønne skiftet, og gjør seg klar for å utvikle ny teknologi innen for eksempel havvind.

Bærekraft og grønn energi er ukentlig på agendaen til bedriften, og har påvirket dens nyere misjoner og verdier. De følger markedersbehovene og det er fremdeles flere behov innen olje- og gassutvinning, men disse vil gradvis avta. Informanten var klar på at det er viktig å følge markedersbehovene og trendene i samfunnet, og ha nye tjenester å bidra med. Det vil bli behov for å fange og lagre fornybare kilder som sol, vind og bølger. Her har bedriften kompetanse fra dagens prosjekter til å gjennomføre slike prosjekter.

Angående kompetansebehov kom det frem at det er mangel på fagarbeidere og arbeidssøkere med ingeniørkompetanse. Mye av kunnskapene og erfaringene fra olje og gass er overførbart til bærekraftige prosjekt, og det er dermed den samme basiskompetansen fra ingeniører som trengs. Denne er fremdeles basert på fysikk, matematikk og kjemi, forskjellen er at kompetansen skal brukes på nye produkt og tjenester. Her må også universitetet henge med. De må se hva behovet til markedet og bedriftene er, og lage utdanningsprogram rettet mot dette. Nyere utdanningsprogram må i økt grad ta for seg fornybar energi og bærekraft for at universitetet skal være attraktive for både studenter og næringsliv. Dette opplevde informanten som noe Universitetet i Stavanger fokuserer på.

Samarbeidet med universitetet opplevdes som positivt, og en viktig samarbeidsplattform er bachelor-, master- og doktorgradsoppgaver. I slike nettverk kan bedrifter gi uttrykk for hva de har behov for innen gitte områder, også arbeider studenter og universitetet sitt fagmiljø med å dekke dette. Slike samarbeid blir ansett som gunstige for å bygge fremtidig kompetanse, samt spare bedriftskostnader. Konsulentselskaper kunne gjort den samme oppgaven, men det er i både universitetets og bedriftens interesse å føre slike samarbeid. Informanten er også fornøyd med universitetets proaktive innstilling om bedriftenes behov, samt tankegang om å la studentene være med på «næringsrealistiske» prosjekter. Her er studentoppgaver et godt eksempel.

Bedrift 1 arbeider med ulike olje- og gassprosjekt, samtidig som arbeidet med det grønne skiftet er godt i gang. Her har man behov for mye av den samme kompetansen som tidligere, men det understrekes at universitetet også må holde seg relevante for studenter, samt markeds- og næringslivsbehovene. Dette er noe informantene vet det fokuseres på, og er fornøyd med måten det gjøres på.

4.1.2 Bedrift 2

Bedrift 2 har tradisjonelt arbeidet innen olje og gass, og er i likhet med Bedrift 1 i en omstillingsfase sammen med resten av energisektoren. Kompetansebehovet deres vil også være mye av det samme som tidligere. En viktig oppgave er å få rekruttert tilstrekkelig med ingeniører fremover, i tillegg til fagarbeidere.

Det som vil være annerledes er fremtidens arbeidsprosesser hvor informanten så for seg at bruken av digitale verktøy ville fortsette å øke. Det å ha en grundig og relevant fagutdanning i bunn, ble derimot sett på som det viktigste.

Angående hvilke tjenester Bedrift 2 skal tilby tenker de i utgangspunktet 4-5 år fremover, og manøvrerer seg i forhold til markedet. Strategiene deres er bygd opp etter markedets behov. Her ser man at det grønne skiftet gradvis kommer, og tanken er å bygge denne satsingen på skuldrene til den eksisterende industrien. Mye av arbeidet med for eksempel havvindsanlegg vil nemlig ta i bruk lignende teknologi som ved utbygging av olje- og gassanlegg.

Det er høy aktivitet på norsk sokkel, med en spådd produksjonstopp i 2026. «Peak oil¹» i forhold til verdens energibehov er anslått til 2028. Bedriften vil få med seg dette stabile og relativt høye aktivitetsnivået fremover, sammen med det som skjer innen fornybar energi. Brorparten av verdens energibehov har Kina, India og Afrika, og dette er for å dekke primære behov (transport, kraft og petrokjemi²). Energimiksen fremover vil bestå av en relativt høy andel fra olje og gass i mange tiår fremover, med en gradvis innfasing av større volum fra fornybar energi.

Informanten påpekte at norsk sokkel produserer med lavt CO₂-innhold sammenlignet med resten av verden. Derfor mener informanten at det beste vil være å fortsette så lenge det er behov, ellers vil andre land bare overta produksjonen selv. De sier «ja takk begge deler», og forventer at når 2021-2022 er ferdig vil energibehovet tilsvare behovet før COVID-19.

Bedriften er styrt av markedets- og kundebehovene, samt eget tankegods. Den tradisjonelle olje- og gassindustrien vil dermed fremdeles være veldig viktig, men man har fornybar energi i hodet samtidig. Det ble poengtert at norsk sokkel sin produksjon er stigende, mens utslippene er på vei ned. Her spiller karbonlagring og -fangst en rolle. Norge og industrien har sterke klimaforpliktelser, og innen 2050 skal petroleumsbransjen være klimanøytral.

En viktig partner i fremtiden og nåtiden er Universitetet i Stavanger. Universitetet blir omtalt som en veldig viktig institusjon for bedriften. Dette gjelder ved utdanning av fremtidige arbeidstakere, i videreutdanning av ansatte, og på forskningssiden i industrielle samarbeid. Samarbeidet med det teknisk-naturvitenskapelige fakultetet er sentralt. Her har man hatt konkrete prosjekt med professorene deres blant annet. Bedriften opplever samarbeidet som positivt, viktig og at dialogen er god. For å nå inn til universitetet kan man enten ta kontakt direkte, eller benytte seg av samarbeidsforum gjennom NHO Rogaland og Norsk Industri Rogaland. Det ble påpekt at andre og mindre selskaper helt sikkert vil oppleve samarbeidet annerledes, hvor avstanden mellom partene gjerne oppleves som større.

¹ Toppunktet i utvinning av olje fra et eller flere oljefelt

² Kjemiske produkter fremstilles av råolje og naturgass (Blindheim, 2018)

Angående forbedringspotensial for å ivareta bedriftens behov i større grad har bedriften flere samarbeidsfora for å få gitt uttrykk for behovene sine. Det er derimot ønskelig at Universitetet i Stavanger følger nøye med, og er aktive inn mot industrien for å finne ut hva kompetansebehovet er. Det er for eksempel viktig at ingeniørutdanningene ikke bare omfatter fornybar energi i fremtiden, men at hele energibildet er i fokus. Ting skjer fort, men opplevelsen er at universitetet er flinke til å justere seg etter hva som skjer i industrien. I den grad det ikke samsvarer gir man beskjed, og man setter pris på at universitetet er tilgjengelig for lytting.

Det skjer gradvise endringer i arbeidsprosessene for Bedrift 2 og dette vil påvirke kompetansebehovet, men det viktigste arbeidet består i å rekruttere tilstrekkelig med ingeniører og fagarbeidere fremover. Mye av arbeidet i det grønne skiftet vil ligne på dagens arbeid. Helt konkret hva fremtidens arbeid vil bestå av, er i stor grad avhengig av markedsbegrevene. Aktiviteten på norsk sokkel de neste årene vil være høy, samtidig som man foretar en gradvis overgang til flere fornybare prosjekter. Dermed er det viktig at Universitetet i Stavanger fortsetter med en god og åpen dialog om industriens behov.

4.2 Intervju med Universitetet i Stavanger

Fra Universitetet intervjuet jeg en person fra universitetsledelsen, samt en fra det teknisk-naturvitenskapelige fakultetet. I disse intervjuene var fokuset hvordan arbeidsprosessen med å vurdere nye og fremtidige studier er, hvordan de har forholdt seg til det grønne skiftet og samarbeidet med regionens næringsliv.

4.2.1 Universitetsledelsen

Ved universitetet har de på institusjonsnivå en gjennomgang av alle gradsutdanninger hvert 5 år, en såkalt *periodisk programevaluering*. I denne gjennomgå studienes tilfredsstillelse av forskriftenes krav av et panel blant annet. Her skal det relevante arbeidslivet være representert. I tillegg til denne evalueringen har fakultetene fullmakter til å gjøre endringer, og da velger de selv hvordan de vil samarbeide med arbeidslivet. Angående nye studier skal hvert enkelt fagmiljø vurdere om den nåværende studieplanen tilfredsstillende arbeidslivets behov.

Samarbeid med arbeidslivet er dermed sentralt i gjennomgangen av studier, samtidig som man samarbeider på flere måter. Eksempel kan være gjennom studentpraksis, forelesninger med arbeidslivsrepresentanter, hospiteringsavtaler og bilaterale arbeid. Når universitetet utlyser interne midler for ulike prosjekter, så skriver man at samarbeid med arbeidslivet er en fordel.

Informanten understreket at mange universitet arbeider tett med arbeidslivet, men at Rogaland med sin historikk og regionssærpreget må ta særlige hensyn innen tekniske utdannelser.

Nettopp disse tekniske utdannelsene har vært en viktig del av endringene universitetet har foretatt som en følge av det grønne skiftet. Olje- og gassindustrien har vært, og er enda svært viktig for Rogaland. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har i mange år utdannet studenter for å arbeide innen olje og gass, men de har (i likhet med resten av universitetet) vært opptatt av å snu deler av den eksisterende studieporteføljen til å omhandle grønn omstilling. Universitetsledelsen kan se at denne tankegangen gjennomsyrrer flere fakultet, men særlig det teknisk-naturvitenskapelige fakultet.

Det foregår også flere europeiske konferanser, hvor arbeidet med å skrive bærekraft og grønn omstilling inn i studiene er temaer. Informanten var skeptisk til hvordan man implementerer disse i for stor grad uten å ha et kritisk blikk på hvordan bærekraftspolitikken påvirker, hvilke deler av verden den er til gangs for, og hva symbolpolitikken gjør. Det ble understreket at man helt klart burde undervise i henhold til dette, men at den kritiske dannelsesdiskursen er viktig.

Av motivasjonsfaktorer for å arbeide med det grønne skiftet ble blandingen av politisk og miljøpolitisk oppvåkning, samt store endringer i industri- og arbeidslivsporteføljen nevnt som viktige årsaker. Ønsket er å være i forkant, og arbeide på tvers av ulike fakultet og fagområder. Denne tverrfagligheten ble i intervjuet understreket som viktig for fremtidens arbeid med utdanninger i det grønne skiftet. I dette tverrfakultære samarbeidet ligger det flere potensielle utfordringer som for eksempel økonomistyring og fagdisiplinenes egenart.

Samarbeidet med næringslivet har allerede blitt nevnt, men det er ikke bare innenfor vurderingene av studiene det samarbeides tett. På institusjonsnivå er universitetet med i et lovpålagt råd for samarbeid med arbeidslivet hvor de har et verdiskapningsforum sammen med arbeidslivet, kommuner, fylkeskommunen og statsforvalteren blant annet. Dette er et overordnet strategisk samarbeid, og flere eksempler på slike samarbeid er konsultasjoner med NHO Rogaland og Helse Vest. De har også samarbeid med flere samfunnssektorer, eksempelvis helse-, energi- og utdanningssektoren. Her tar fakultetene i stor grad av seg samarbeidet med sin relevante sektor. De enkelte studieprogrammene har også egne samarbeid.

Samarbeidet med næringslivet oppleves som essensielt for å kunne bestå som universitet, fylle dets samfunnsmandat, samt tiltrekke seg studenter og arbeidsgivere. Universitetet vil ha løse,

og tydelige strukturer som gjør det lettere for næringslivet å forholde seg til dem. Da kan bedrifter gå inn og ta kontakt med de ansatte eller fakultetene, uten å bryte noen retningslinjer.

Universitetet arbeider kontinuerlig med den grønne omstillingen, noe informantene understreket vises i nyere strategi- og handlingsplaner. Dette har ført til flere endringer, og vil prege flere fremtidige studier. Samarbeidet med det regionale og lokale næringslivet er derimot like viktig, og de samarbeider gjennom flere ulike råd, panel og møtegrupper på institusjons-, fakultets- og studieprogramnivå.

4.2.2 Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet

I likhet med universitetsledelsen, vurderer også fakultetene nåværende og fremtidige studier. I intervjuet med fakultetsrepresentanten ble dette beskrevet ytterligere. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har årlige og kontinuerlige prosesser for å vurdere studieporteføljen sin, hvor de har et eget studieporteføljeutvalg. Faktorer som spiller inn i disse prosessene er arbeidslivs- og samfunnsbehov, universitets- og fakultetsstrategier, politiske initiativ, og ikke minst studentinteressene. Søkertallene for studiene beskrives som en indikator på samfunnstrendene.

Dette med søkertall som indikator er det flere eksempler på, og et av disse er fra da fakultetet prøvde å etablere en master i bærekraftig energi for 8-10 år siden. Den var dårlig søkt, og det ble fremhevet at dette sannsynligvis var fordi det ikke var nok relevante arbeidsplasser innen dette området. Denne erfaringen, samt nedgang i søkertall på rene petroleumsprogram har gjort at fakultetet satser på fleksible og bredere energiprogram. Ved disse energiprogrammene kan man spesialisere seg innenfor smalere retninger. Disse retningene kan bygge på petroleum eller bærekraft.

Arbeidet med det grønne skiftet har foregått en stund, og dette vises i strategiendringen til fakultetet. Den har gått fra å fokusere på petroleum og offshoreteknologi til energi og hav. Petroleum er blitt en del av energisatsingen, sammen med fornybar energi og bærekraft. Dette har igjen ført til endringer i studieprogram og forskning. Bacheloren petroleumsteknologi har for eksempel byttet navn til energi- og petroleumsteknologi. Mye forskning knyttet til energi og offshoreteknologi har begynt å flytte fokuset mer mot vindenergi.

Motivasjonen bak disse endringene har vært ulike drivkrefter i næringslivet, samfunnsutfordringer og studentinteresser. Slik som i alle organisasjoner, har man innad opplevd endringsmotstand. Man liker å arbeide med det man er best på, og det er utfordrende å gjøre noe nytt med kompetansen sin. Informanten opplevde derimot at drivkraften for skiftet

har forsterket seg underveis, og at omstillingen med tiden har gått bedre og raskere. Litt av bakgrunnen for dette er at mye i energisektoren har endret seg, hvor oljeselskap er blitt energiselskap. Det ble påpekt at det fremdeles er utfordringer i olje- og gassbransjen, for eksempel i å gjøre den mer miljøvennlig. Olje og gass kommer til å være en del av energiforsyningen i mange år fremover, og ønsket er å gjøre produktene best mulig, med best mulig kompetanse hos arbeidstakerne.

En viktig del av arbeidet i det grønne skiftet skjer i samarbeid med næringslivet. Her har de flere møteplasser. Næringslivet er for eksempel representert i fakultetsstyret og instituttråd, samt i utredning av nye studier. Man har også forskningsprosjekt sammen med arbeidslivet, og særlig har man sett en økning i *næringsPhD-er*. Her ønsker en arbeidstaker å ta en doktorgrad, hvor arbeidsgiver og Norges forskningsråd betaler halvparten av lønnen hver, så tar man graden ved et universitet.

Samarbeidet oppleves stort sett som positivt mellom det teknisk-naturvitenskapelige fakultet og næringslivet, men fakultetet opplever noen utfordringer. En typisk utfordring er at i perioder bedrifter har mye penger så har de lite tid til universitetssamarbeid, mens i tider med mye tid har ikke bedriftene pengene til å drive en rekke ulike samarbeid.

Det å komme i kontakt med de rette folkene er også en utfordring for fakultetet, men når man først har møter er disse svært nyttige. I møtene får man møtt de konkrete behovene, og vært relevant på utdannings- og forskningssiden. Det at studentene deres får arbeid står høyt oppe på prioriteringslisten. Dette, og utviklingen av nye løsninger skjer best i samarbeid med næringslivet. Samtidig skal fakultetet være et korrektiv som går foran på noen områder, og virke som et korrektiv til det næringslivet arbeider med, og sier. Av ønsker fra næringslivet ble tålmodighet, og satsing på nyutdannede i både gode og dårlige tider påpekt.

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har foretatt en grundig omstilling fra olje og gass til et bredere fokus på energi, hvor petroleum er en del av dette fokuset. I dette har flere drivkrefter spilt inn, og særlig studentinteressene sees som viktige. Samarbeidet med nærings- og arbeidslivet er også sentralt. Her har partene mange møtepunkter, og arbeidet som gjøres er en arena for å møte hverandres behov og utfordringer i omstillingsfasen.

4.3 Intervju med representant fra landsforening i NHO

I dette intervjuet var ønsket å sammenligne Rogaland og Universitetet i Stavanger med andre fylker og høyere utdanningsinstitusjoner. Informanten hadde ikke førstehåndskunnskap om alt

arbeidet på det lokale eller regionale nivået i Rogaland, men kunne gjøre noen sammenligninger.

Inntrykket av Universitetet i Stavanger var godt, hvor de ble beskrevet som et av de store universitetene som har klart å tilpasse seg næringslivets behov best. Dette blir gjort gjennom flere møter, men opplevelsen er at dette ikke nødvendigvis er godt nok. Informanten understrekte at dette «ble litt vagt», men fortalte videre at universitetet bærer preg av å ha «vokst opp» i nærheten av industrien.

Hele Stavangerregionen bærer preg av å ha satset tungt på olje og gass de siste tiårene, og er naturligvis i en stor omstillingsfase. Man har utnyttet olje- og gassressursene sine svært godt i regionen, og det er naturlig å tenke at man vil slite mer i nye bransjer. Informanten uttrykte derimot at når man har klart å snu seg mot olje og gass en gang, så er dette tegn på omstillingsdyktighet. Man har dermed erfaringen med å snu seg mot et marked allerede.

Det ble videre nevnt at grønne prosjekt er mye mindre i størrelse, har mindre margin og innleie av arbeidskraft er også mindre. Her er de fast ansatte mer inne i produksjonen, mens i olje- og gassprosjekt med mer innleie får de ansatte typisk økt lederansvar. I grønne prosjekt må man omstille arbeidskraften sin til ny kompetanse. Det gjelder da å gjøre noe nytt med fagkompetansen man har, ettersom arbeidet med eksempelvis olje- og vindparkplattformer inneholder flere felleselementer.

Samarbeidet mellom Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland opplevdes som positivt, og informanten trakk frem deres eget arbeid med NTNU i Trondheim. NTNU ble omtalt som gode på kvalitet, men at de snudde seg sent. Organisasjonsstrukturen med for selvstendige institutt ble sett som en mulig bakgrunn for problemene. Universitetet i Stavanger ble sett på som mer fleksible og omstillingsdyktige med en lettbeint struktur, og informanten ville si at Rogaland klarer seg bra sammenlignet med andre fylker.

NHO-landsforeningen hadde blant annet samtale om å starte et samarbeidsprosjekt med begge utdanningsinstitusjonene. Her opplevdes Universitetet i Stavanger som enklere å forholde seg til enn NTNU, men man endte til slutt opp med sistnevnte. Dette hadde bakgrunn i Stavanger sin ressursmangel. Universitetet i Stavanger gjorde det de kunne og hadde størst vilje, men mulighetene deres var begrensede. Informanten er optimistisk på Universitetet i Stavangers vegne, og tror de ville brukt ressursene sine på å fylle arbeidslivets behov i økende grad med større ressurser. Økte midler fra ulike ordninger under koronapandemien har for eksempel tatt

bort risikoen ved å satse på nye tilbud og områder for NTNU, og dette har ført til en bedre samarbeidsopplevelse sett fra NHO-informantens side.

Fremtidshåpet er at det skal være en tettere dialog mellom utdanningsinstitusjonene og bedriftene, og at man ikke går gjennom en tredjepart i samme grad som nå. Det å være gode etterspørrere av kompetanse sees som viktig, og bedriftene i Rogaland oppleves som proaktive allerede.

Samarbeidet mellom Rogaland og Universitetet i Stavanger opplevdes som positivt, og lettere å samarbeide med enn for eksempel NTNU i Trondheim. Her spiller strukturene en rolle. Rogalands olje- og gassbakgrunn ble også sett på som en mulig fordel i endringsarbeidet og omstillingsfasen man er inne i.

5.0 Analyse & drøfting

Problemstillingen for oppgaven er: «Hvordan påvirker det grønne skiftet arbeidet til Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland, samt samarbeidet mellom dem?». I arbeidet med analysen og drøftingen har jeg valgt å dele denne i to. I den ene delen vil jeg fokusere på arbeidet og arbeidsformene til universitetet og næringslivet, mens den andre vil belyse samarbeidet mellom dem. AGIL-skjemaet vil brukes i den første delen, mens samstyringsteorien benyttes i siste del.

5.1 Arbeid i en «grønnere» tid

Av intervjuene med både næringslivet og universitetet kom det klart frem at arbeidet med det grønne skiftet er påbegynt, men man er innstilt på å fortsette med petroleumsvirksomheten så lenge markedetsbehovet er der.

Strategiene og arbeidsformene til begge parter kommer dermed til å kombinere det grønne skiftet med petroleum. Behovet for sistnevnte vil avta med årene, men det er spådd å vokse frem til 2028. Særlig bedriftene virker å ha en «ja, takk begge deler»-holdning, mens det av intervjuene kan fremstå som om universitetet er klar for en hurtigere omstilling. Universitetet ønsker også å virke som et korrektiv til næringslivet, samtidig som man er klar på at det er viktig å tilpasse seg næringslivets behov. Dette er blant annet nødvendig for å tiltrekke seg studenter. Søkertall blir brukt som en indikator for samfunnstrendene, og Universitetet i Stavanger har tilpasset seg en grønnere samfunnstrend. Studiene på det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har gått fra å ha studieprogram med et tydeligere fokus på petroleum, til å satse bredere på energi. Dette er en følge av søkertallene på petroleumsstudiene.

Det å snu studieporteføljen til å omhandle grønn omstilling er også en stor trend i Europa som de i Stavanger følger nøye med på. Flere fra universitetet deltar på konferanser med dette som tema, men man har et kritisk blikk for hvordan arbeidet med det grønne skiftet *faktisk* foregår. De er opptatt av at ting skal gjøres av de rette årsakene, ikke bare på automatikk.

Det som skiller Universitetet i Stavanger fra andre universitet og høyskoler er dens historikk preget av Stavangers industrisærpreget. Stavanger omstilte seg veldig etter at oljen ble oppdaget, og ble Norges oljehovedstad. Oljedirektoratet ligger der, og en svært stor andel av arbeidsstyrken i Stavangerregionen har arbeidet innen petroleumsindustrien. Samfunns- og Næringslivsforskning AS utga i 2018 rapporten: «Sysselsetting i petroleumsvirksomhet 2017»

hvor Stavanger-/Sandnesregionen og Rogaland scoret høyest på de fleste variablene³. Nesten en femtedel av regionens sysselsatte var i 2017 direkte engasjert i denne virksomheten, størst av alle regioner. Stavanger-/Sandnesregionen ble beskrevet som den mest petroleumsavhengige regionen i Norge (Vatne, 2018).

Dersom man ser dette i sammenheng med bedriftsutsagn i intervjuene mine, kan man se at regionen fremdeles er svært opptatt av petroleumsvirksomheten. Her kom det frem at fremtidens grønne prosjekter finansieres og bygges på eksisterende prosjekt. Det ble også poengtert at Universitetet i Stavanger ikke må bli for fokuserte på bærekraft og fornybar energi i energiutdanningene sine. På tross av at universitetet virker å ha muligheten til å omstille seg til det grønne hurtigere, ønsker de ikke at dette skal gå på bekostning av næringslivets behov. Dette vises i en satsing på brede energiutdanningsprogram hvor fornybar energi heller er spesialiseringer studentene kan ta. Tanken er å lage mer fleksible utdanninger som er tilpasset ulike behov og interesser. Resultatet er en kombinasjon av petroleum og grønn energi på studie- og forskningssiden.

5.1.1 Rogalands overlevelse avhengig av en senere omstilling?

For å drøfte og besvare hvordan det grønne skiftet påvirker arbeidet til universitetet og næringslivet, kan man se på hva som bidrar til «systemets» overlevelse i funksjonalistenes ånd. I denne sammenhengen blir «systemet» regnet som Rogaland fylke. AGIL-skjemaet kan brukes som analytisk verktøy her (Aakvaag, 2008; Schiefloe, 2011).

Den første funksjonen i AGIL-skjemaet er «adaption», og i denne sammenhengen står tilpasningsevne og økonomiske ressurser sentralt. Både universitetet og bedriftene har vært klare på at man ønsker å tilpasse seg hverandres behov, samt markeds- og samfunnsbehovene. Bedriftene er avhengig av profitt for å overleve, og dermed er særlig markedsbehovene sentrale. Olje og gass utgjør fremdeles en viktig andel av disse, og utviklingen peker mot økt produksjon på norsk sokkel de neste årene. Det er derimot også spådd at utslippene vil synke, noe som viser til arbeidet om å gjøre petroleumsteknologien renere og «grønnere». Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet var klare på at de ønsket å bidra til dette.

Både utdannings- og næringslivssektoren ønsker å tilpasse seg de bærekraftige forventningene samfunnet har til dem, men i Rogaland, og særlig Stavangerregionen, er petroleum fremdeles en viktig ressurs til verdiskaping. Dette påvirker industrien og utdanningsinstitusjonene i

³ For eksempel; antall petroleumsansatte i leverandørindustrien, andel av fast ansatte i olje- og gasselskap og andel av fast ansatte i leverandørforetak (i 2017)

regionen til å i større grad kombinere petroleum og bærekraft. Dette gir utslag i aktørens avklaring av strategier, prioriteringer og mål, deres «måloppnåelse».

Noe annet man kan se på i spørsmålet om hvordan det grønne skiftet påvirker universitetet og næringslivet, er gjennom «integrasjon». De ønsker begge å ivareta Rogalands interesser, og fylket har en helt spesiell historikk og særpreg som det må tas hensyn til. I den anledning kan man spørre seg om Rogaland er mer tjent enn andre fylker på at den grønne omstillingen går langsommere. Dette fordi petroleumsindustrien er så sterk og viktig for regionen. At regionen rett og slett forblir mer «harmonisk, stabil og konfliktløs» (for å bruke funksjonalistenes ord) ved en langsommere endring.

Her kan Rogalands omstillingsevne trekkes frem som et motargument. Ved oljens inntreden var omstillingsevnen høy, og det er allerede gjort en rekke endringer for å ivareta klodens grønnere tankesett. NHO-informanten nevnte at tidligere omstillingserfaring kan være en pådriver for å foreta store endringer igjen. Det ligger derimot til rette for at olje og gass fortsetter å være svært viktig for Rogaland i årene fremover.

Slik L-en står for i AGIL arbeider særlig næringslivet, men også universitetet for å opprettholde noe av dagens mønstre hvor petroleum står sterkt i regionen. Det Talcott Parsons ikke sier mye om er hvordan endring skjer, og man kan se at begge sektorene ivaretar noe av dagens mønstre, samtidig som man endrer dem. Det har helt sikkert foregått kamper internt på hvor mye man skal slenge seg på den grønne bølgen, hvor det i intervjuene ble belyst at det alltid er endringsmotstand. Ingen av informantene uttrykte at de hadde opplevde store utfordringer i omstillingsfasen, men var klare på at skiftet måtte skje gradvis.

Et kjent problem med Parsons' teori er at den ikke er særlig endringsvillig, samt ser på samfunnet som konfliktløs og harmonisk. Slike bilder forblir ideal, og i dagens moderne samfunn må man være endringsvillig. Dette har universitetet og næringslivet vært, samtidig som dagens «olje- og gassmønstre» danner viktige grunnlag for både nåtiden og fremtiden.

Ved å sette AGIL-skjemaet til Talcott Parsons opp mot egen empiri kan man spørre seg om Rogalands overlevelse best sikres ved at arbeidet med det grønne skiftet skjer gradvis, og i kombinasjon med den viktige petroleumsindustrien. Her vil jeg si at alle informantene mine var samstemte i at ting må skje gradvis. Den ene bedriften har blant annet gitt beskjed til universitetet at satsingen på bærekraft og fornybar energi ikke i for stor grad må gå på bekostning av nåværende kompetansebehov. Opplevelsen deres var at man har en felles forståelse av dette, og det teknisk-naturvitenskapelige fakultet var for eksempel klare på at de

ikke ville fjerne all petroleumsundervisning. De ønsker at dette skal være et viktig og sentralt element i den brede energisatsingen, sammen med fornybar energi og bærekraft.

AGIL-skjemaet kan benyttes for å se hvilke funksjoner som sørger for samordning og stabilitet i samfunnet, men selve prosessen bak hvordan dette skjer er ikke like enkel å forklare ved hjelp av skjemaet. Dette er opprettholdelse av mønster et eksempel på, hvor egen empiri tilsier at å fortsette med bare olje og gass er uaktuelt. Samtidig er en viss opprettholdelse av disse mønstrene nødvendige.

Denne oppgaven er også i stor grad sentrert rundt handlinger og planer fra universitetet og næringslivet som fra utsiden ser planlagte og gjennomtenkte ut. Intervjuene bærer preg av at beslutningstakingen har vært strukturert og planlagt. Dette gjør at flere av de plutselige og stressende situasjonene aktørene har stått oppe i, faller bort. Dersom jeg hadde fått større innblikk i disse situasjonene, ville nok AGIL-skjemaets mangler blitt tydeliggjort i større grad (slik Latham, 2019 skriver om).

Det grønne skiftet påvirker helt klart hvordan Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland arbeider. Dette vises i partenes strategier, hvor tiltak som endring av studieprogram og prosjektarbeid er to eksempler. Man låser seg ikke fast til det grønne skiftet, og er opptatt av egen, og regionens overlevelse. Faktorer som markedsbehov, studentinteresser og politikk påvirker tankegangene. AGIL-skjemaet kan forklare rollen ulike institusjoner spiller i å sikre Rogalands interesser og overlevelse, men hele endringsprosessen og beslutningstakingen kan ikke belyses i samme grad.

5.2 Samarbeid i en «grønnere» tid

Den andre delen av problemstillingen tar for seg hvordan samarbeidet blir påvirket av det grønne skiftet. Aktørene har flere møteplasser hvor hverandres behov diskuteres. Dette kan være gjennom direkte koblinger hvor man henvender seg til hverandre uten en tredjepart, eller koblinger gjennom å delta i samme forum, råd eller nettverk. Studentoppgaver, periodiske programevalueringer og forskningssamarbeid er alle eksempler på ulike former for koblinger og møtearenaer.

Først kan det understrekes at alle informantene mine opplevde samarbeidet mellom Universitetet i Stavanger og næringslivet som positivt. Et av argumentene for dette er at strukturene på universitetet oppleves som enkle og løse, med færre tydelige hierarkiske trekk. Her kan ene informantens opplevelse av et samarbeid med NTNU omtales som mer utfordrende. En forutsetning for et velfungerende samarbeid er at man kjenner til strukturene

og nettverkene seg imellom, og denne kjennskapen vil naturligvis variere fra bedrift til bedrift.

Jeg intervjuet selv to bedrifter som har god erfaring i å samarbeide med Universitetet i Stavanger. Ved å intervjuer noen andre ville de kanskje sett på universitetet som mer fraværende med vanskeligere strukturer, samt mindre proaktive hvor bedriftens behov ikke blir møtt i samme grad.

5.2.1 Samarbeid gjennom samstyring

Nettverkskanalene er uten tvil svært viktige for at samarbeidet skal oppleves som velfungerende i omstillingsfasen, og det kan være flere årsaker til at dette er tilfellet i min oppgave. Her kan Røiseland og Vabo (2016) sine aspekter ved samstyring trekkes frem.

Disse aspektene er *gjensidig avhengighet, forhandling* som fremgangsmåte, samt at det er en *planlagt og målrettet aktivitet*. Både universitetet og bedriftene har uttrykt at de selv tjener på å samarbeide med hverandre. Dette tilfredsstillende flere av markedsbehovene hvor det grønne skiftet, sammen med petroleum står sentralt.

Samarbeidsnettverkene er en arena hvor bedriftene får uttrykt eget kompetansebehov. Universitetet har også understreket flere årsaker til at de ønsker et samarbeid; at studentene skal få arbeid etter studiene er kanskje den viktigste, og derfor har universitetet etablert en rekke nettverk. Dette vises i arbeidet med nåværende og fremtidige studier, hvor bedriftene er involvert. Det grønne skiftet påvirker diskusjonene rundt studier og kompetansebehov, og former møteagendaen mellom partene. Petroleum spiller derimot fremdeles en betydelig rolle, og det er derfor man kan se at universitetet og næringslivet har valgt å kombinere petroleum med bærekraft. Dette har skjedd gjennom at man har utvekslet tanker om nåværende og fremtidige behov, og sammen diskutert hva som er veien videre. Begge parter har en hel del å vinne på å danne ulike samarbeid, og det dannes relasjoner som gjør dem *gjensidig avhengig av hverandre* for å oppnå best mulig resultat. Ved å stå helt alene ville universitetet mistet flere potensielle studenter, mens næringslivet ville mistet verdifullt påfyll av kompetanse.

Angående kjennetegnet *forhandlinger*, så har det ikke kommet frem data på dette området spesielt. Med bakgrunn i uttalelser om en god dialog, at universitetet lytter og at det ikke er vanskelig å nå inn kan man si at bedriftene ikke opplever universitetet som en for dominerende part i forholdet. Dette har med at universitetet har interesse av at studiene samsvarer med behovene til samfunnet og arbeidslivet, slik at studentene får arbeid etter studiene. Det at man ikke bruker makt som virkemiddel bygger på at man er *gjensidig*

avhengig av hverandre. På tross av litt manglende data på selve forhandlingssituasjonen eller beslutningssituasjonen i samarbeidsforaene, kan man slå fast at dialogen neppe ville blitt vurdert som positiv dersom det eksisterte store skjevheter i maktbalansen mellom partene. Den ene bedriften opplevde for eksempel at de uten problemer kunne nå inn til universitetet, og gi beskjed om behovene som eksisterer innen petroleumsindustrien. Samtidig er universitetet klare på at de må se på studentinteressene, og her har det vært en stor interesseendring til det fornybare. I enkelte saker vil naturligvis universitetsbehovene veie tyngst, mens i andre tilfeller vil næringslivets behov ha mest å si. For at begge skal oppnå et tilfredsstillende resultat finner man gjerne frem til et kompromiss mellom ytterkantene. Når målsetningene er like, trengs heller ikke noe kompromiss. Studiet energi- og petroleumsteknologi kan sees som et kompromiss mellom petroleum og fornybar energi, hvor begge behovene skal bli ivaretatt.

Ikke minst så kan samarbeidsforaene mellom universitetet og næringslivet kalles *planlagte og målorienterte*. Det kom klart frem i intervjuene at man har flere grunner for å samarbeide på tvers. At studentene skal ha kompetanse til å dekke fremtidige behov er en av disse.

Universitetet kan også bruke studentene og deres interesser til å følge samfunnstrendene. Dette er særlig aktuelt nå i den grønne omstillingen, hvor det å følge bølgene og trendene i samfunnet er avgjørende. I avklaring av mål, strategier og aktiviteter tas også Rogalands industrielle særpreget hensyn til. Særpreget blir helt klart en viktig faktor i arbeidet, og ikke minst i samarbeidet mellom samfunnssektorene. For bedriftene er det flere fordeler med å organisere et slikt samarbeid. Den ene er at man kan spare kostnader, samtidig som man får drevet med kompetansebygging gjennom studentoppgaver og -prosjekter. I slike prosjekter kan bedriftene gi uttrykk for hvilke områder de trenger mer kunnskap, for eksempel innen havvind. Da får både bedriften og studenten påfyll av kompetanse innen et fremtidsrelevant område.

New Public Governance med dens fokus på nettverk og samstyring er høyaktuelt i det grønne skiftet. Her er det å tenke utenfor boksen sammen, en måte å løse komplekse problemer på.

Dette offentlige styringsregimet vokste frem som en reaksjon på New Public Managements fokus på markedet (Røiseland & Vabo, 2016, s. 20). Dette markedsfokuset er langt fra borte, selv om samstyring er blitt vanligere i dag. De ulike styringsregimene opererer sammen, og bedriftene må fremdeles basere virket sitt på markedsbehovene. Årsaken til at det grønne skiftet er aktuelt for de tidligere olje- og gasselskapene, er nettopp fordi de ser at markedet snur seg mot bærekraft og fornybar energi. Et resultat av dette er navneendringen til

energiselskap. Selskapene ser at det vil eksistere et olje- og gassmarked, og legger dermed ikke ned petroleumsvirksomheten sin. Universitetet har gjort de samme observasjonene, og ønsker å ivareta disse behovene.

Markedsbehovene vil alltid være sentrale, men måten man arbeider for å nå markedsbehovene endrer seg med tiden. Dette gjør at verken New Public Governance, New Public Management eller Offentlig Administrasjon med deres aspekter og kjennetegn kan brukes som mal alene. I enhver situasjon vil man se samstyringen, markedet og hierarkiet spille ulike roller, og en kombinasjon av disse vil ofte gi best resultat. For å analysere samarbeidet mellom to samfunnsinstitusjoner har New Public Governance vært særlig fruktbar, men markedet har i intervjuene kommet frem som en sentral faktor. Angående markedsbehovene ser man at det grønne skiftet er en viktig faktor, sammen med petroleum. Det samarbeides derfor tett for å mestre denne balansegangen.

6.0 Konklusjon & veien videre

I spørsmålet om hvordan det grønne skiftet påvirker arbeidet, og samarbeidet til Universitetet i Stavanger og næringslivet i Rogaland, kan man utfra denne oppgaven trekke noen linjer. Jeg har kartlagt hvordan partene tar det grønne skiftet inn i arbeidsprosessene og samarbeidene sine, men samtidig tydelig fått innblikk i hvor stor rolle olje og gass fremdeles spiller for «oljebyen» Stavanger og Rogaland. Det grønne skiftet kombineres dermed i stor grad med petroleum.

Selve samarbeidet ble omtalt som velfungerende og essensielt, hvor hverandres behov er viktige. Behovene formes i stor grad etter markedet og samfunnet, hvor petroleum og bærekraft begge står sterkt. Resultatene fra alle intervjuene tilsier dette, men det er ikke å komme unna at andre informanter kunne gitt et annerledes resultat. Flere informanter ville også gitt resultatene mine økt validitet.

Det har allerede blitt nevnt at bedriftsstørrelse kan påvirke opplevelsen av samarbeidet, og det samme kan sies om hvilke fakultet informantene kommer fra. Funnene mine viser derimot hva to svært viktige samfunnssektorer tenker om fremtiden, og hva deres fokusområder blir fremover. Verden endrer seg fort, og det samme gjelder både behovene og fremtidsplanene. Mye vil derimot skje gradvis, hvor det grønne skiftet med tiden vil påvirke begge sektorene i enda større grad enn nå.

Denne oppgaven har vist at AGIL-skjemaet på tross av sine skeptikere fremdeles kan brukes som verktøy for å belyse hvordan ulike deler av samfunnet arbeider etter samfunnets og helhetens behov, analytisk. Hadde oppgaven vært formet for å direkte ta fatt i endringene, eller sett nøyere på de faktiske handlingene til aktørene, ville ikke AGIL-skjemaet vært like hensiktsmessig å bruke. Styringsregimet New Public Governance har også vært en sentral del av oppgaven. Dette styringsregimet har vært behjelpelig til å undersøke samarbeidsformene som eksisterer mellom utdanning og arbeidsliv, men oppgaven har vist at markedet står svært sentralt i dagens samfunn.

Utfra egen problemstilling har det vært naturlig å fokusere på petroleumsindustrien innen næringslivet, og dermed også det teknisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Stavanger. Dersom hovedfokus hadde vært på samarbeidet mellom næringslivet og universitetet, ville en undersøkelse sentrert rundt alle fakultetene og deres aktuelle næringsliv vært aktuelt.

Det skjer stadig endringer innen det grønne skiftet, så det vil kontinuerlig være behov for ny forskning på dette feltet. En studie kunne for eksempel undersøkt høyere utdanningsinstitusjoners arbeid i det grønne skiftet fylkesvis. I et slikt prosjekt ville fylkeshistorikk og -særpreget blitt en viktig markør, slik tilfellet er i Rogaland.

7.0 Litteraturliste

- Blindheim, U. (2018, Februar 20). *Petrokjemi*. Hentet fra <https://snl.no/petrokjemi>
- FN-sambandet. (2021). *FN-sambandet*. Hentet fra FNs bærekraftsmål: <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Latham, H. (2019, Mai 14). *A critique of Agile theory - and why Agile rarely works in practice*. Hentet fra UX Collective: <https://uxdesign.cc/a-critique-of-agile-theory-f60fa7c28900>
- NHO(a). (u.d.). *Hva er kompetanse?* Hentet fra Kompetanseutvikling.
- NHO(b). (u.d.). *Kompetanseutvikling*. Hentet fra Å utarbeide en kompetansestrategi: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/kompetanse/kompetanseutvikling/utarbeide-kompetansestrategi/>
- Olderud, K., & Halleraker, J. H. (2020, Desember 30). *Grønt Skifte*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/gr%C3%B8nt_sifte#:~:text=Gr%C3%B8nt%20skifte,%20eller%20gr%C3%B8nn%20omstilling,%20betyr%20generelt%20forandring,brukt%20b%C3%A5de%20i%20politisk%20retorikk%20og%20i%20mediene.
- Regjeringen.no. (u.d.). *Utdanning*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/id930/>
- Røiseland, A., & Vabo, S. I. (2016). *Styring og samstyring - governance på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Store norske leksikon. (2018, Mai 3). *Kompetanse*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/kompetanse>
- Støren, L.-A., Reiling, R. B., Skjelbred, S.-E., Ulvestad, M. E., Carlsten, T. C., & Olsen, D. S. (2019). *Utdanning for arbeidslivet : Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler*. Oslo: NIFU. Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2589732/NIFUrapport2019-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tellmann, S. M., Aamodt, P. O., Larsen, E. H., & Skule, S. (2017). *Råd for samarbeid med arbeidslivet*. Oslo: NIFU. Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2443321/NIFUrapport2017-9.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Universitetet i Stavanger. (u.d.). *Energi- og petroleumsteknologi - bachelor*. Hentet fra <https://www.uis.no/nb/energi-og-petroleumsteknologi-bachelor>
- Utdanningsdirektoratet. (u.d.). Hentet fra Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet (UTV1-02): https://www.udir.no/kl06/UTV1-02/Hele/Komplett_visning
- Vatne, E. (2018). *Sysselsetting i petroleumsvirksomhet 2017; Omfang og lokalisering av ansatte i oljeselskap og den spesialiserte leverandørindustrien*. Bergen: Samfunns- og Næringslivsforskning AS.
- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter; Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Bildet med «håndtrykket» er hentet fra: <https://www.cleanpng.com/png-handshake-clip-art-march-780112/preview.html>

8.0 Vedlegg

- Vedlegg 1-3: Intervjuguide til intervjuene med representanter fra bedriftene, Universitetet i Stavanger og landsforening i NHO

Vedlegg 1:**Intervju med bedrifter:****Del 1:**

- Begynte med å introdusere meg og prosjektet mitt
- Litt informasjon om taushetsplikt, anonymitet o.l.

Del 2:

For alle intervjuene la jeg i del 2 opp til spørsmål hvor informantene kunne beskrive situasjonen, og noen hvor jeg ønsket en vurdering fra dem. Noen av spørsmålene er i et midtsjikt mellom kategoriene.

- Beskrivende spørsmål:

Vil du begynne å fortelle litt om hva dere som bedrift jobber med?

1. Hvordan arbeider dere for å finne ut hva kompetansebehov deres er? → Kan dere tenke langt frem (dvs. mange år) frem i tid, eller er fokuset først og fremst på de nærmeste årene? (koronaviruset har muligens endret dette...)
 2. Hvordan har dere som bedrift forholdt dere til det økte fokuset på bærekraft og grønn energi? → Hvilke konkrete tiltak har dere gjort eller planlegger å gjøre, og har omstillingen vært vanskelig eller mindre krevende enn du hadde forestilt?
 3. Hva lå til grunn for endringene? Var det reguleringer, økonomiske pålegg eller andre motivasjonsfaktorer?
- Vurderingsspørsmål:
 1. Hva har dere behov for av kompetanse, sett i både et nåtids- og fremtidsrettetperspektiv? → og hvordan ønsker dere at universitetet skal bidra her?
 2. Hvordan er kompetansen til studenter fra UiS (og særlig Teknat sammenlignet med det dere søker? -→ Hvordan tror du denne «matchen» vil være i fremtiden?
 3. Hvordan oppleves samarbeidet med UiS? → Hvor ofte og hvordan vil du beskrive kontakten du og din bedrift har med kontaktpersoner herifra?

Del 3:

- Sikre at jeg har fått det jeg trenger, og at de ikke har noe mer de ønsker å legge til
- Takke for bidraget, og repetere at de skal få se igjennom det jeg har skrevet før innlevering

Vedlegg 2:**Intervju med Universitetet i Stavanger****Del 1:**

- Begynte med å introdusere meg og prosjektet mitt
- Litt informasjon om taushetsplikt, anonymitet o.l.

Del 2:

- Beskrivende spørsmål:
 1. Vil du fortelle litt om prosessen rundt vurderingene av nåværende og mulige fremtidige studier? → Hvordan arbeider dere med dette, og hvilke faktorer spiller inn?
 2. Hvordan har dere forholdt dere til det økte fokuset på bærekraft og grønn energi? → og hva har vært motivasjonsfaktoren til dette? Er det som en følge av reguleringer, økonomiske faktorer eller andre faktorer?
 3. Vet du noe om hvor i landet (fleste i regionen, flytter hjem eller andre byer/fylker) og i hvilken bransje studentene får jobb? → Hvorfor slår de seg ikke ned i regionen i større grad? /hvorfor slår de seg ned ...
- Vurderingss spørsmål:
 1. Hvordan har dere mestret omstillingen til det «grønnere»? → Noen spesielle utfordringer? → ser dere som det grønne skiftet som noe positivt eller er det «bare et ork», eller litt av begge?
 2. Hvordan samarbeider dere med næringslivet i regionen, og hvordan oppleves dette? (da særlig med industribedrifter) → hvilken betydning har dette samarbeidet? (viktig for å få gjort oppgavene deres best mulig?)
 3. Hvordan ser du på fremtiden, og hva tror du blir ekstra viktig for dere på UiS de neste årene og neste tiåret? → tror du samarbeidsformene med næringslivet vil endre seg på noen måte?

Del 3:

- Sikre at jeg har fått det jeg trenger, og at de ikke har noe mer de ønsker å legge til
- Takke for bidraget, og repetere at de skal få se igjennom det jeg har skrevet for innlevering

Vedlegg 3:**Intervju med representant fra landsforening i NHO****Del 1:**

- Begynte med å introdusere meg og prosjektet mitt
- Litt informasjon om taushetsplikt, anonymitet o.l.

Del 2:

- Beskrivende spørsmål:
 1. Vil du begynne med å si litt om hvordan du opplever det generelle samarbeidet med Universitetet i Stavanger og regionens næringsliv? → Skiller Rogaland seg fra andre fylker på noen måte her?
- Vurderingsspørsmål:
 1. I hvilken grad får industribedriftene i Rogaland det de trenger fra universitetet og lignende aktører? → Hva oppleves som positivt og negativt? (og hva ønsker bedriftene seg mer av fra universitetet?)
 2. Skiller bedriftene i Rogaland seg fra bedriftene i andre fylker på dette området, og i arbeidet med det «grønne skiftet»? → har de slitt mer eller mindre?
 3. På hvilken måte har Rogaland utnyttet mulighetene som ligger i regionen, og hvordan har de ikke utnyttet de potensielle mulighetene?
 4. Har du gjort deg opp noen fremtidstanker i forhold til hvordan bedriftene kommer til å arbeide videre med det grønne skiftet, og hvordan dette vil påvirke samarbeidsformene?

Del 3:

- Sikre at jeg har fått det jeg trenger, og at de ikke har noe mer de ønsker å legge til
- Takke for bidraget, og repetere at de skal få se igjennom det jeg har skrevet for innlevering