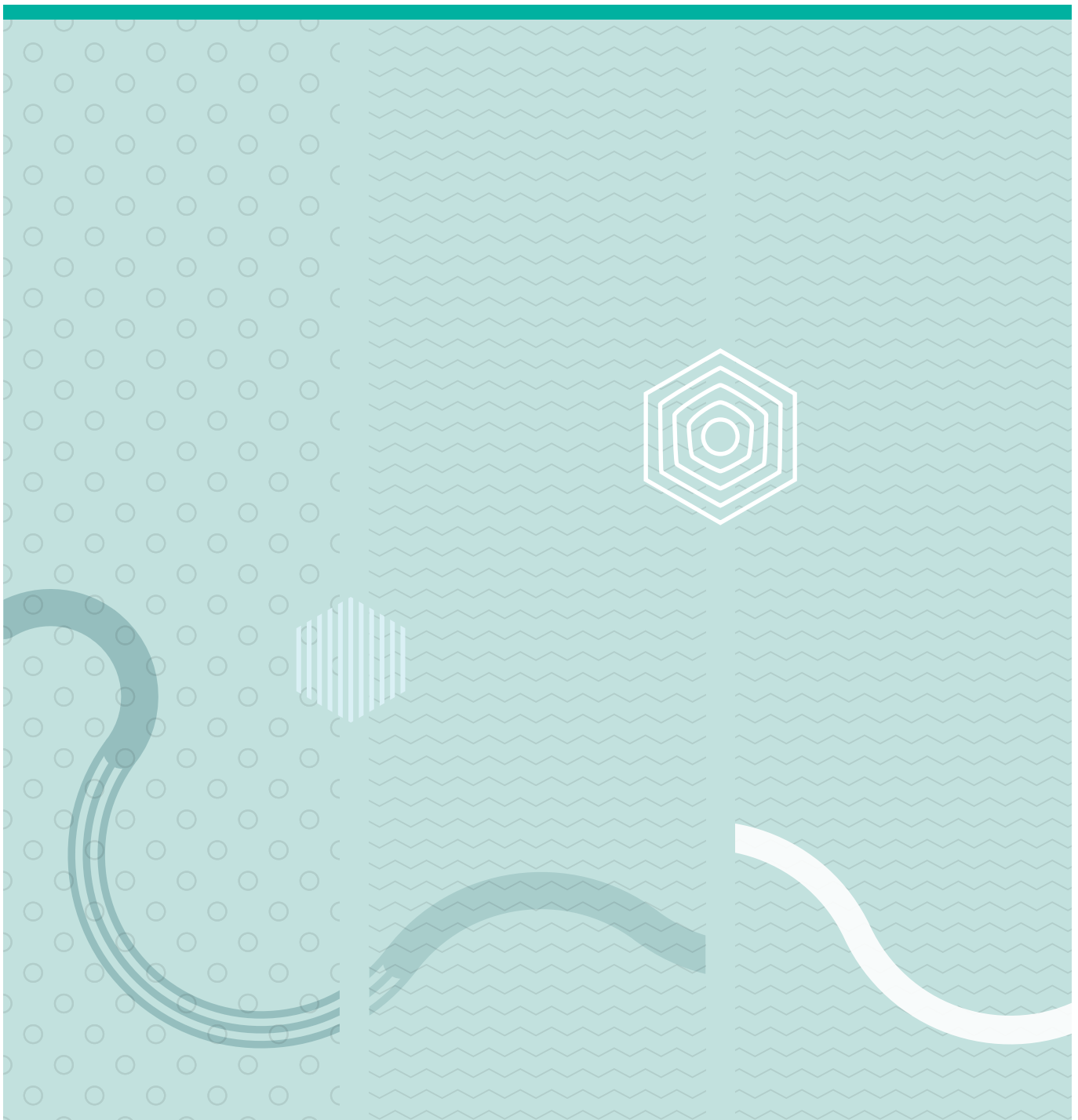


Evaluering av pilot 2. Innovasjon i Team

Ellen Rye
Trude Røsdal





Ellen Rye og Trude Røsdal

Evaluering av pilot 2. Innovasjon i Team

© Ellen Rye og Trude Røsdal 2023
Universitetet i Sørøst-Norge
Horten

Skriftserien fra Universitetet i Sørøst-Norge nr. 118

ISSN: 2535-5325 (Online)

ISBN: 978-82-7206-756-3 (Online)



Utgivelser i skriftserien publiseres som Creative Commons* og kan kopieres fritt og videreformidles til andre interesserte uten avgift. Navn på utgiver og forfatter(e) angis korrekt. [http://creati-](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no)

[vecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no)

Forord

Denne rapporten redegjør for gjennomføringen av og resultatene fra evalueringen av pilot 2 i DIKU-prosjektet Innovasjon i team ved USN Handelshøyskolen. Rapporten gir innblikk i den andre gjennomføringen av emnet og skal bidra inn i videreutviklingen av emnet for neste utprøving og pilot 3. Rapporten er skrevet av Ellen Rye og Trude Røsdal.

Vi ønsker å takke for et godt samarbeid med prosjektleder, emneansvarlige og faglærere for Innovasjon i Team i Bø, Porsgrunn og Vestfold, både når det gjelder informasjon, deltakelse i intervjuer og tilrettelegging for evalueringen for øvrig. Vi vil videre få takke studenter og eksterne deltakere som deltok i spørreundersøkelser og stilte opp til gruppeintervjuer. Deres bidrag er avgjørende for evalueringen.

Ellen Rye og Trude Røsdal

Februar 2023

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning.....	5
1.1	Kort om følgeevalueringen av Innovasjon i Team	5
2.	Bakgrunn	6
2.1	USNs mål med Innovasjon i Team	6
2.2	Organisering og gjennomføring av pilot 2	7
3.	Design og metode	8
3.1.	Evaluering av pilot 2	8
3.1.1	Datainnsamling.....	9
4.	Intervjuer og spørreundersøkelser høsten 2022.....	12
4.1	Studentenes erfaringer med gjennomføring av Innovasjon i Team	12
4.1.1	Studentenes erfaringer med organisering av emnet.....	12
4.1.2	Studentenes erfaringer med faglig innhold og arbeidsmåter i emnet	14
4.1.3	Studentenes læringsutbytte	17
4.2	Faglæreres erfaringer med Innovasjon i Team.....	19
4.2.1	Organisering og samarbeid	19
4.2.2	Innhold og læringsutbytte	25
4.3	Eksterne deltakers forventninger og erfaringer med liT	27
4.3.1	Forventninger til liT	28
4.3.2	Erfaringer fra liT.....	29
5.	Diskusjon og anbefalinger	30
5.1	Målsettingene med Innovasjon i Team	31
5.2	Forutsetninger for Innovasjon i tverrfaglige team	35
5.3	Anbefalinger for videre arbeid	38
6.	Referanser	41
7.	Vedlegg.....	42

Oppsummering og avgrensning

Rapporten belyser i hovedsak studentenes, faglærernes og de eksterne deltakernes *erfaringer* med gjennomføringen av emnet/pilot 2. Det er viktig å understreke at evalueringen først og fremst handler om å sikre utviklingsprosessen (for Innovasjon i Team) et solid og systematisk kunnskapsgrunnlag, blant annet gjennom å dokumentere og vurdere hva som har fungert bra og eventuelt mindre bra i gjennomføringen av pilot 2.

Sammenlignet med evalueringen av pilot 1, har evalueringen av pilot 2 vært noe mer omfattende i og med at Innovasjon i Team nå er utvidet med ett tredje campus og at studenter fra flere studieprogram og flere fakultet deltar. Gjennom datainnsamlingen har vi fått innblikk i en rekke ulike opplevelser og erfaringer knyttet til gjennomføringen av emnet.

I rapporten presenterer vi resultatene fra vår gjennomgang og analyse av et omfattende datagrunnlag, samt at vi diskuterer og reflekterer rundt resultatene med utgangspunkt i emnets organisering, faglige innhold og arbeidsmåter og studentenes læringsutbytte. USNs overordnede mål med Innovasjon i Team inkluderes også i diskusjonen sammen med noen av resultatene fra evalueringen av pilot 1. Datagrunnlaget gir imidlertid ingen forutsetning for å konkludere med tanke på måloppnåelse for Innovasjon i Team, og heller ikke når det gjelder mer organisatoriske spørsmål – f.eks. hvorvidt emnet i fremtiden skal være obligatorisk eller valgfritt. Vi mener likevel at diskusjonen, basert på datagrunnlaget, vil bidra til å peke ut noen mulige retninger for den videre utvikling av Innovasjon i Team. Vi mener også at vi gjennom resultatene og i diskusjonen, peker på noen mulige forutsetninger for å lykkes med videre oppskalering av emnet.

I samsvar med evalueringen av pilot 1 mener vi at også gjennomføringen av pilot 2, generelt kan ansees som vellykket. Gjennomføringsandelen var høy og mange av studentene vi intervjuet ga uttrykk for stor begeistring for emnet. Basert på svar på spørreskjema kan vi også si at de eksterne deltakerne var fornøyde med gjennomføringen av pilot 2. Imidlertid identifiserer evalueringen av pilot 2 flere av de samme konkrete utfordringene som ble pekt på i evalueringen av pilot 1, blant annet behov for forventningsavklaring (både opp mot studenter og eksterne deltakere) i forkant av emnestart, og det også kan se ut til at emnets teoretiske rammeverk med fordel kan kontekstueres for studentene. Organisering av samlingene, og organisering mer generelt, er en særlig viktig diskusjon også som del av denne evalueringen. Organiseringen av emnet inngår i en større diskusjon med tanke på forutsetninger for at emnet på sikt skal kunne tilbys alle bachelorstudenter ved USN. I og med at emnet har vært organisert ulikt ved de tre campusene, har det gitt anledning til å sammenligne valgene som er gjort ved hver campus. Våre funn peker på flere utfordringsbilder,

eller muligens *dilemmaer* som bør i hensyntas i den videre utviklingen av emnet. Disse oppsummeres i siste del av rapporten, sammen med refleksjoner i tilknytning til funnene. Vi håper og tror resultatene fra evalueringen av pilot 2, sammen med diskusjonen vil kunne gi retning for den videre utviklingen av Innovasjon i Team.

1. Innledning

Gjennom prosjektet *Innovasjon i team – en modell for innovasjons- og samarbeidskompetanse for et bærekraftig arbeidsliv*¹ skal Universitetet i Sørøst-Norge (USN) utvikle en ny modell for samarbeid mellom studenter fra ulike studieretninger, arbeidslivet, og fagansatte ved USN. Modellen har flere underliggende formål. Disse omhandler først og fremst å styrke arbeidslivsrelevansen i USNs utdanningsprogrammer, samt å bidra til å utvikle studentenes generiske ferdigheter.²

1.1 Kort om følgeevalueringen av Innovasjon i Team

Utvikling og implementering av Innovasjon i Team gjøres ved hjelp av tre piloter, hvor nedslagsfeltet for emnet utvides noe fra pilot til pilot (i betydningen av at emnet tilbys på flere campus og at flere studenter fra flere studieprogram deltar). Gjennomføringen av hver pilot skal evalueres³, og evalueringen skal resultere i tre individuelle rapporter.

Følgeevalueringen har flere siktemål, men først og fremst handler den om å sikre utviklingsprosessen et solid og systematisk kunnskapsgrunnlag. Følgeevalueringen skal dokumentere og vurdere prosjektets sterke og svake sider fra oppstart til slutt og bidra med tilbakeføring av informasjon og kunnskap utviklet parallelt med prosjektets gang (fra prosjektbeskrivelsen, s. 5).

Den første piloten ble gjennomført høsten 2021, på campusene i Vestfold og i Bø og inkluderte studenter tilknyttet studieprogrammer ved Handelshøyskolen. Våren 2022 kom rapporten med resultatene fra evalueringen av pilot 1. Overordnet viste evalueringen at gjennomføringen av pilot 1 hadde vært relativt vellykket. Noen av de mer konkrete funnene som understøttet dette var bl.a. at:

- Studentenes selvopplevde læringsutbytte synes å ha vært stort
- Kommunikasjonen om emnet i forkant virker å ha vært god
- Synliggjør emnets potensiale som døråpner for utvidet samarbeid med arbeids- og næringsliv i regionen.

Imidlertid pekte evalueringen av pilot 1 også på noen forbedringspunkter:

- Tydeliggjøre forventninger til deltakelse, bidrag, roller, ansvar m.m.
- Tydeliggjøring av emnets overordnede pedagogiske grunnidé og metafortelling
- Organisering av samlingene

¹ Finansiert fra DIKU og fra USN

² I Meld. St. 16 (2016-2017) er generiske ferdigheter definert som kritisk tenkning, samfunnsbevissthet, kommunikasjons- og samarbeidsevner, selvrefleksjon, og sosiale og emosjonelle egenskaper. I utviklingen av modellen har man valgt å bruke denne definisjonen.

³ Se eventuelt prosjektbeskrivelsen s. 5 for en mer utførlig beskrivelse av følgeevalueringens innretning.

- Forventningsavklaring i studentteamet

Pilot 2 av Innovasjon i Team ble gjennomført høsten 2022, på campusene i Vestfold, Bø og i Porsgrunn. I denne rapporten redegjør vi for funn og resultater fra evalueringen av pilot 2. Den siste, og tredje piloten gjennomføres høsten 2023. Det er da planlagt for å utvide med studenter fra flere studieprogram og campus.

2. Bakgrunn

Prosjektet Innovasjon i Team gjennomføres i regi av USN Handelshøgskolen og er finansiert av DIKU gjennom program for økt arbeidslivsrelevans (2020). Prosjektet skal utvikle en overordnet modell for samarbeid mellom studenter fra ulike studieretninger, arbeidslivet, og fagansatte ved USN, operasjonalisert gjennom utviklingen av et nytt studieemne for innovasjons- og samarbeidskompetanse for et bærekraftig arbeidsliv – Innovasjon i Team. Modellen består av læringsaktiviteter der studenter og arbeidsliv, med støtte fra fagansatte, skal arbeide sammen i tverrfaglige team for å finne nye løsninger på komplekse utfordringer knyttet til bærekraft, som arbeidslivet står overfor (jf. prosjektbeskrivelse s. 1). Utvikling av modell og av enkeltemne skjer gjennom gjennomføring av tre piloter av emnet (pilot 1, 2 og 3). Pilot 1 ble gjennomført høsten 2021 og pilot 2 (som denne rapporten omhandler) ble gjennomført høsten 2022. Etter planen gjennomføres den siste piloten høsten 2023.

Selve prosjektet er organisert i en utviklingsgruppe/prosjektgruppe - med ansvar for selve gjennomføringen og oppfølgingen av emnet, samt en styringsgruppe og en referansegruppe. I prosjektgruppen inngår prosjektleder og faglærere.

2.1 USNs mål med Innovasjon i Team

Det er formulert fem overordnede mål eller hensikter for Innovasjon i Team:

- Utvikle studentenes *generiske ferdigheter*
- Fremme *tverrfaglig samarbeid* om problemløsende arbeid
- *Aktiv deltakelse* fra studenter, USN-ansatte og arbeidsliv
- Studentene får tidlig møtt *arbeidslivsrelevante problemstillinger og arbeidsmåter*
- *Erfaringsbaserte og studentaktive læringsformer*

Ambisjonen er at Innovasjon i Team på sikt blir implementert så bredt i USNs studieportefølje at alle studenter ved USN skal kunne ta del i modellen, og modellen skal involvere fagansatte i USNs fulle bredde (jf. prosjektbeskrivelse s. 2).

2.2 Organisering og gjennomføring av pilot 2

Høsten 2021 ble pilot 1 av Innovasjon i Team gjennomført. Til sammen deltok 37 studenter fra ulike studieprogram ved USN Handelshøgskolen, sammen med 7 eksterne deltakere (bedrifter). Emnet ble gjennomført ved to campus – Vestfold og Bø. Innovasjon i Team gjennomføres i studentens femte semester i bachelorløpet, med et omfang på 7,5 studiepoeng⁴.

I tråd med prosjektbeskrivelsen, ble gjennomføring av pilot 2 utvidet med én campus og Innovasjon i Team ble gjennomført i Vestfold, i Bø og i Porsgrunn høsten 2022.

I den opprinnelige prosjektplanen legges det opp til at emnet skal være valgfritt til og med gjennomføringen av pilot 3, og i 2021 (pilot 1) var dette et valgfritt emne for alle studenter som deltok. Imidlertid valgte man i Porsgrunn (pilot 2) å gjennomføre Innovasjon i Team som obligatorisk for bachelorstudenter i vernepleie- og i barnevernspedagogutdanningene på femte semester. Dette valget har bidratt til noen interessante muligheter for sammenligninger i evalueringen av pilot 2.

På campusene i Vestfold og i Bø har emnet (pilot 2) vært gjennomført som et valgfritt og selvstendig emne, med deltakere fra flere studieprogram. Tabellen under gir en oversikt over hvilke studieprogram studentene som deltok i pilot 2 høsten 2022 tilhørte.

Tabell 1 Oversikt over studieprogram som deltok i pilot 2 høsten 2022.

Campus	Studieprogram
Bø	HH: Innovasjon og entreprenørskap, økonomi og ledelse, IT og informasjonssystemer, internasjonal markedsføring og reiseliv. TNM: Natur og miljøforvaltning.
Porsgrunn	HS: Barnevern, vernepleie.
Vestfold	HH: IT og informasjonssystemer, økonomi og ledelse, IT og ledelse. TNM: Skipsfart og logistikk. HIU: Barnehagelærerutdanning.

⁴ I noen tilfeller tilpasses emnet slik at studentene får 10 stp.

I Bø var det 20 påmeldte studenter, hvorav 15 fullførte. I Vestfold var det 26 påmeldte studenter og 21 som fullførte. Andelen som fullførte var da på henholdsvis 75 og i overkant av 80 prosent. I Porsgrunn var det 141 studenter som deltok og som gjennomførte – vi antar at det faktisk at alle fullførte, er en direkte konsekvens av det obligatoriske aspektet i Porsgrunn.

I emnet arbeider studentene i et trepartssamarbeid med en ekstern samarbeidspartner, fagansatt veileder og andre studenter for å bli utfordret innen gruppearbeid og eksternt samarbeid (Prøitz og Brekke, 2022). De eksterne samarbeidspartnerne bidrar med problemstillinger som presenteres for studentene, og studentene deles i grupper som jobber med ulike problemstillinger.

I Bø deltok 5 eksterne virksomheter, med til sammen 4 prosjekter/problemstillinger (to av virksomhetene samarbeidet om en problemstilling) og i Vestfold deltok 4 eksterne virksomheter (med 4 prosjekter/problemstillinger). I Porsgrunn er dette antallet naturlig nok noe høyere, ca. 10 eksterne virksomheter deltok, de fleste av disse deltok med flere ulike problemstillinger.

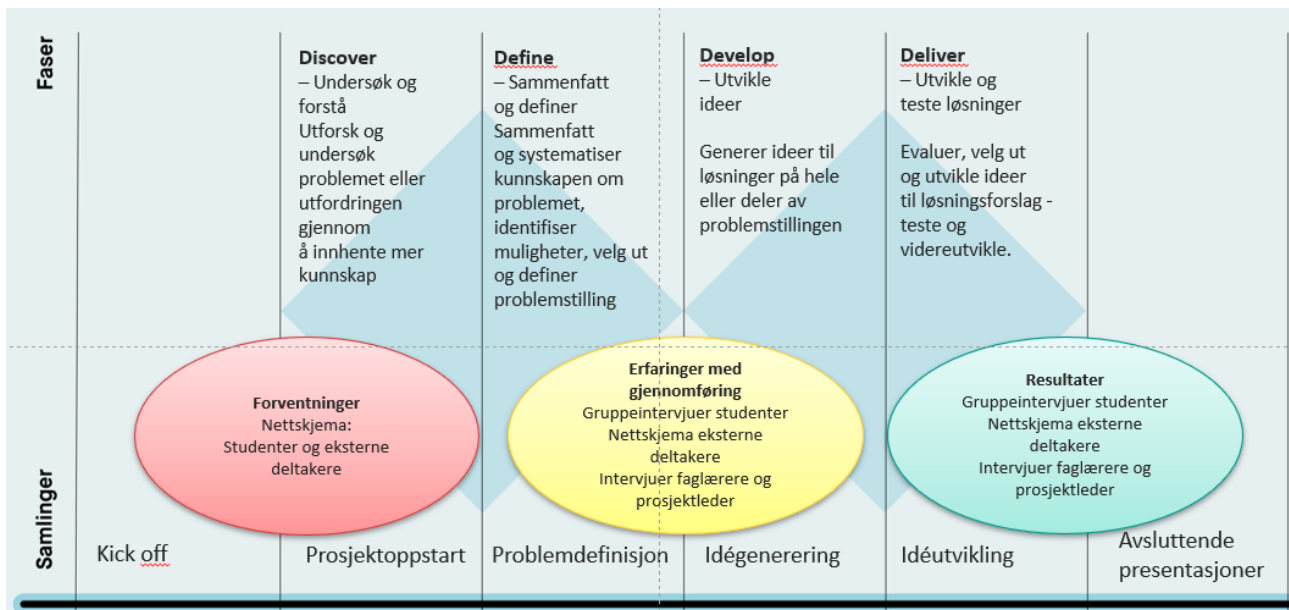
3. Design og metode

I evalueringen av pilot 2 følges de overordnede målene (se 2.1) opp gjennom spørsmål knyttet til emnets organisering, emnets faglige innhold og arbeidsmåter og til opplevelsen av studentenes læringsutbytte. Følgeevalueringen har i hovedsak en kvalitativ tilnærming til datainnsamlingen, dog i kombinasjon med mer kvantitative tilnærminger. I praksis gjennomføres evalueringen ved bruk av spørreundersøkelser og intervjuer.

3.1. Evaluering av pilot 2

Evalueringen av pilot 2 tar utgangspunkt i designet fra evalueringen av pilot 1 (Prøitz og Brekke, 2022), med noen justeringer i forbindelse med datainnsamlingen. På samme måte som for pilot 1 etableres kunnskapsgrunnlaget/evalueringgrunnlaget gjennom spørsmål knyttet til studentenes, faglærernes og de eksterne deltakernes erfaringer med organisering av emnet, gjennomføringen av emnet, og informasjon om selvrapportert læringsutbytte. Basert på kunnskapsgrunnlaget vil vi identifisere det som fungerer bra, og områder med forbedringspotensial. Evaluering av emnets faglige innhold, pensum eller undervisningskvalitet inngår ikke som del av følgeevalueringen.

Figur 1 under illustrerer tidslinje for design, metoder og datamateriale.



Figur 1 Tidslinje for design, metoder og datamateriale.

3.1.1 Datainnsamling

Spørreskjema

Det har vært gjennomført to spørreskjemaundersøkelser⁵. Spørreskjemaene er utformet i og også (delvis⁶) distribuert, ved bruk av Nettskjema⁷. Den første undersøkelsen ble sendt ut i forkant av emnets oppstart til studenter og eksterne deltakere. Hovedformålet med denne undersøkelsen var å få vite mer om deltakernes forventninger til selve emnet og til egen deltakelse. Spørreskjemaet består av en kombinasjon av åpne spørsmål (respondenten har mulighet til å utdype eget svar) og spørsmål med forhåndsdefinerte svaralternativer (f.eks. grad av enighet på en Likert-skala 1-5). I og med valgt metode for distribusjon for spørreskjema, har vi ikke mulighet til å beregne eksakt svarprosent. Vi vet imidlertid hvor mange som har svart på den første undersøkelsen – vi mottok i overkant av 30 svar (inkludert svar fra eksterne deltakere). Når vi vet at bortimot 200 studenter har deltatt på emnet, sammen med i overkant av 20 eksterne deltakere, så kan vi likevel trekke den slutning av svarprosenten er lav. Vi antar dette skyldes både måten undersøkelsen ble distribuert på (via Canvas) og at studentene ikke prioriterer slike oppgaver i en travel studenthverdag. En tredje forklaring, kan være manglende informasjon om, eller oppmerksomhet knyttet til, både selve spørreundersøkelsen og til følgeevalueringen.

⁵ Se vedlegg

⁶ Lenke til skjemaet ble delt via Canvas av faglærer til studentene og via e-post fra faglærer til de eksterne deltakerne

⁷ Selvbetjent skjemaløsning for alle som har avtale om bruk, utviklet av UiO.

Den andre spørreundersøkelsen ble gjennomført etter at emnet var avsluttet ved alle campuser. Denne ble kun sendt til emnets eksterne deltakere (bedriftene), og hensikten har vært å få kunnskap om deres erfaringer med å delta i Innovasjon i Team. Lenke til spørreskjema ble videresendt via faglærere ved de tre campusene, per e-post. Vi vet ikke hvor mange av de eksterne deltakerne som fikk lenke til spørreskjema i sin e-postkasse, dermed kan vi heller ikke her si noe konkret om svarprosent. Vi mottok imidlertid i underkant av 10 svar.

Intervjuer

Studenter

I forbindelse med evaluering av pilot 1 diskuterte man behovet for å observere samlingene, men valgte å gå bort fra observasjon som datainnsamling, etter at medlemmer i prosjektgruppa ga uttrykk for en viss bekymring for hvorvidt dette ville virke forstyrrende på studentene og de eksterne deltakerne (Prøitz og Brekke, 2022). I stedet for observasjon ble det blant annet gjennomført gruppeintervjuer med studenter om deres erfaringer med gjennomføringen av emnet, uten intervjuer til stede, men ved hjelp av et tydelig definert opplegg⁸ og lydopptaker. Lydopptakene ble så gjort tilgjengelig for evalueringsteamet. I evalueringen av pilot 2 har vi ikke gjentatt dette. Observasjon av samlingene har heller ikke vært diskutert – både ut fra ressursmessige hensyn, men også med utgangspunkt i hva vi i evalueringen av pilot 2 har vært opptatt av å identifisere.

For å få innsikt i studentenes erfaringer med gjennomføringen av emnet, valgte vi å bruke gruppeintervjuer i datainnsamlingen med en intervjuer til å styre samtalen. Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte, hvor forhåndsdefinerte spørsmål dannet utgangspunktet for samtalen. Det ble gjort lydopptak av intervjuene. Det har ikke vært anledning til å gjøre fullstendige transkriberinger av intervjuene. Hvert intervju varte i inntil 1 time.

Deltakere til gruppeintervjuer ble rekruttert gjennom Canvas og/eller gjennom faglærere. I Vestfold møtte evalueringsteamet opp på avslutningssamlingen (presentasjon av eget prosjekt) og fikk muligheten til å selv rekruttere studenter til gruppeintervju der og da. Alle studentintervjuene ble gjennomført i forbindelse med avslutningssamlingen. I Bø og i Porsgrunn intervjuet vi to

⁸ Studentene skulle diskutere ulike spørsmål/tema knyttet til egen opplevelse av gjennomføringen av emnet. De skulle diskutere hvert tema i et gitt antall minutter. Det ble gjort lydopptak av diskusjonen/samtalen.

studentgrupper med inntil 6 deltakere. I Vestfold intervjuet vi én gruppe studenter, med 8 deltakere. Til sammen har vi i forbindelse med evaluering av pilot 2 intervjuet 28 studenter.

Faglærere (prosjektgruppe)

I forbindelse med evaluering av pilot 1, ble et notat utarbeidet av prosjektgruppen om deres erfaringer med gjennomføring av emnet, brukt som en del av datagrunnlaget. I evaluering av pilot 2 har vi gjennomført intervjuer med emneansvarlige, faglærere og med prosjektleder. Alle intervjuene, bortsett fra ett ble gjennomført digitalt. I denne rapporten omtaler vi både emneansvarlige, faglærer og prosjektleder som faglærere. Totalt har vi intervjuet 8 «faglærere». På to av campusene ble faglærerne intervjuet sammen, mens det (grunnet sykdom) ved en av campusene ble gjennomført to individuelle intervjuer. Det ble gjort lydopptak av alle intervjuene. Hvert intervju varte i inntil 1 time.

Personvern

Med bakgrunn i tidligere diskusjon med NSD og etter samtaler med USNs eget personvernombud, bestemte vi oss for at det ikke var behov for å melde evalueringen av pilot 2, samt følgeevalueringen som sådan, til NSD. Dette til tross for at man i forbindelse med evalueringen av pilot 1, valgte å melde prosjektet til NSD – selv om tilbakemeldingen fra NSD var at dette ikke var strengt nødvendig, og at det ville være opp til prosjektleder å vurdere hva man ønsket å gjøre (se Prøitz og Brekke, 2022). I følgeevalueringen skal man se nærmere på utvikling og forutsetninger for utvikling av et nytt studieemne. Hverken kvalitet på undervisning, eller studentoppgaver skal evalueres i forbindelse med evalueringsprosjektet og ingen enkeltpersoner skal «under lupen». Gruppene vi innhenter informasjon fra, kan heller ikke karakteriseres som sårbare på noen måte. I datainnsamlingen er personvernet ivaretatt i henhold til personvernreglementet. Studenter, eksterne og faglærere har i forkant av datainnsamling (både spørreskjema og intervju) fått informasjon om prosjektet, dets mål og varighet, valgfrihet i deltakelse og rettigheter ved samtykke, samt anonymisering og tidspunkt for sletting av audioopptak. Evalueringen er imidlertid registrert i USNs interne system for ivaretagelse av GDPR i forbindelse med gjennomføring av USN-interne prosjekter – RISMA⁹.

⁹ Risma er USN sitt verktøy for dokumentasjon og internkontroll på området informasjonssikkerhet og personvern. Her ligger USN sin oversikt over avvik, behandling av personopplysninger, utførte risikovurderinger, tiltak for å bedre sikkerheten, planlagte internkontrolltiltak og lignende.

4. Intervjuer og spørreundersøkelser høsten 2022

I dette kapitlet presenteres resultatene fra spørreundersøkelsene til studenter og eksterne deltakere og fra gruppeintervjuer med studenter og emneansvarlige/faglærere og prosjektleder.

Ved oppstart av Innovasjon i Team fikk studentene spørsmål om å delta i en spørreundersøkelse hvor de ble spurt om hvilke forventninger de hadde til emnet. Forventningene til emnet som sådan blant studentene som svarte, var gjennomgående ganske like. Studentene var opptatt av at emnet skulle by på tverrfaglig samarbeid, bidra til å utvikle kunnskap om bærekraft og innovasjon samt at de aller fleste så frem til å delta i et emne med stor arbeidslivsrelevans. Studentene fikk videre spørsmål om forventinger til det faglige innholdet, forventninger til arbeidsmåtene og om forventninger til eget læringsutbytte. Svarene fra spørreundersøkelsen presenteres i det videre i kapittel 4.1 – der dette er relevant.

4.1 Studentenes erfaringer med gjennomføring av Innovasjon i Team

Ved avslutning av undervisningen av emnet gjennomførte vi gruppeintervjuer med studenter ved hvert av de tre studiestedene. Studentene fikk nå spørsmål om erfaringer med emnets organisering, erfaringer med emnets faglige innhold og arbeidsmåter og om læringsutbytte. Selv om studentene peker på flere forbedringspunkter for den videre utviklingen av emnet, er det viktig å understreke at flertallet av studentene uttrykte stor begeistring for emnet. Den overordnede tilbakemeldingen fra studentene til faglærerne er at de har vært dyktige og veldig engasjerte. En av studentene vi intervjuet avsluttet med at «dette har vært yndlingsfaget mitt!».

4.1.1 Studentenes erfaringer med organisering av emnet

Informasjon

Vi spurte studentene hvorvidt de opplevde at de fikk tilstrekkelig informasjon om Innovasjon i Team i forkant av oppstart – både med tanke på emnets innhold og hva som ble forventet av dem. Det er naturlig nok noe varierende hvordan de opplever informasjonen som ble gitt i forkant, men den overordnede tilbakemeldingen har vært at de har fått ganske god informasjon om selve emnet og innholdet i dette. Informasjon om de eksterne deltakerne og deres rolle har imidlertid vært

mangelfull. Flere av studentene ga uttrykk for at de ikke var klar over at de skulle jobbe opp mot en bedrift, og at dette var kunnskap de først tilegnet seg *etter* at undervisningen hadde startet.

Selv om flere av studentene opplever god informasjon om emnets *innhold*, forteller likevel mange at de ble overrasket over emnets *omfang*. Studentene har opplevd arbeidskravene (to rapporter og en presentasjon) som svært arbeidskrevende, og mer krevende enn de mener de ble forespeilet på forhånd. Særlig studentene ved ett studiested gir uttrykk for at de ble overrasket over omfanget, og mente at det opprinnelige omfanget ikke var realistisk å innfri i løpet av de undervisningsukene som var satt av. Studentene ga imidlertid tilbakemelding om dette til lærerne, og omfang og arbeidskrav ble noe justert underveis.

Selv om flere av studentene opplevde at de fikk relativt god informasjon om emnets innhold før oppstart av emnet, var det likevel flere som etterlyste både tilgang til pensum før oppstart av emnet, og tilgang til lærernes presentasjoner *før* hver undervisningsbolk. Dette for å kunne være bedre forberedt i forkant av undervisningen. Noen studenter ga også tilbakemelding om at utbyttet av forelesningene kunne vært bedre dersom de hadde hatt anledning til å forberede seg i større grad.

Tidsperspektiv

I tilknytning til diskusjon rundt omfanget av emnet, ga også mange av studentene uttrykk for at de opplevde at det hadde vært kort tid til å innfri arbeidskravene. Denne opplevelsen av «for dårlig tid» var felles på tvers av campus, selv om det var stor variasjon når det gjaldt varighet på undervisningen. Den største forskjellen i emnets «varighet» har vært mellom campus Vestfold og campus Porsgrunn. I Vestfold hadde man et opphold på 6 uker tidlig i løpet fordi studentene fra barnehagelærerutdanningen skulle ha praksis. I Porsgrunn var det et konsentrert løp der undervisningen ble gjennomført i løpet av 3 uker. En del av studentene her ga uttrykk for at tre uker var alt for lite, og noen mente at dette gikk ut over eget læringsutbytte, særlig med tanke på å utvikle en forståelse av selve innovasjonsprosessen, samt at de også mente at det var for kort tid til å utvikle samarbeidskompetanse. En student sier for eksempel:

Startprosessen har tatt så mye tid, det er først nå vi er i kjernen av det vi skulle ha begynt med. Nå begynner vi å jobbe. Nå har vi skjønt tverrfaglig, nå har vi skjønt gruppeprosess, men nå er vi ferdige.

For studentene i Vestfold har «det store hoppet» (= 6 uker opphold i undervisningen) blant annet bidratt til at gruppearbeidet har blitt vanskelig å gjennomføre for de som var ute i praksis.

Gruppemedlemmene som ikke var i praksis denne perioden, prøvde å tilrettelegge for at alle skulle

kunne delta i gruppearbeidet – f.eks. ved å legge arbeidet til ettermiddag/kveldstid. Imidlertid opplevde nok flere at det ble svært krevende å først ha en full arbeidsdag (praksis), før man skulle rett videre i gruppearbeid på campus. Flere av studentene har også forpliktelser på hjemmebane på ettermiddagene. Sannsynligvis har studenter droppet ut av Innovasjon i Team på grunn av at kombinasjonen praksis og gruppearbeid ble for krevende. Også studentene i Bø beskriver lange dager – særlig i perioden med både gruppearbeid og undervisning, og også at det ble vanskelig å finne tidspunkt for gruppearbeid som passet inn i alle sine arbeidsplaner. Da blir gjerne løsningen å legge dette sent på dagen og gjerne på fredag, som var den dagen det var samling. En annen praktisk utfordring som tas opp av studenter på tvers av campus, er at det har vært utfordrende å finne/få booket egnet grupperom for gruppearbeidet.

liT som obligatorisk eller valgfritt emne?

I Porsgrunn var Innovasjon i Team obligatorisk for alle studenter i tredje studieår på barnevern- og vernepleierutdanningen. Vi stilte studentene i Porsgrunn spørsmål ved om de ville ha valgt å ta emnet dersom det hadde vært valgfritt. Noen av studentene vi intervjuet svarte at de ville valgt emnet dersom det hadde vært valgfritt, mens andre var usikre. Da vi spurte to av gruppene vi intervjuet i Bø og i Vestfold om det samme, ga de uttrykk for at de var svært fornøyde med at emnet var valgfritt. Studentene mente at det at de hadde valgt emnet selv, bidro til en annen motivasjon for å fullføre enn hva tilfellet hadde vært dersom emnet hadde vært obligatorisk. Imidlertid pekte studentene som selv hadde valgt å delta i Innovasjon i Team på at *obligatorisk oppmøte* på samlinger og gruppearbeid var svært nyttig.

4.1.2 Studentenes erfaringer med faglig innhold og arbeidsmåter i emnet

Studentenes forventninger til faglig innhold og arbeidsmåter

Studentene som svarte på spørreskjemaet om forventninger, var i forkant av oppstart rett og slett litt usikre på hva de forventet med tanke på faglig innhold. Flere pekte på en forventning om relevans, både for egen studieretning og for fremtidig arbeidsliv (arbeidslivsrelevans). Studentene hadde også en forventning (eller kanskje mer et ønske) om at det faglige innholdet var praktisk, men også at de skulle både lære noe nytt og lære å *tenke* nytt. Mange kommenterte forventninger til gruppearbeidet og hva dette skulle bidra med av kunnskap og kompetanse, og flere var opptatt av at pensum var bredt anlagt og ikke for snevert.

Studentenes erfaringer med faglig innhold og arbeidsmåter

I intervjuene ga studentene generelt uttrykk for at de hadde vært fornøyd med arbeidsmåtene i emnet. I denne sammenheng nevner mange at dette for eksempel handler om måten de har lært å samarbeide på, som flere beskriver som relevant for arbeidslivet, fordi de skal jobbe med forskjellige mennesker med ulik kompetanse. Mange sier at de har lært flere metoder og verktøy som de kommer til å bruke igjen, ikke minst når de kommer ut i arbeidslivet. Et eksempel som nevnes av mange er «den doble diamanten». Mange sier at undervisningen har vært morsom og variert, blant annet gjennom ulike oppgaver, øvelser, brettspill etc. Flere trekker fram at de har vært mer aktive og deltatt i egen læringsprosess på en helt annen måte enn tidligere. Flere beskriver emnet som annerledes enn andre fag, og at det har vært interessant og spennende å jobbe i gruppe med studenter fra andre utdanninger. Flere omtaler undervisningen som spennende, og flere sier at det har vært engasjerende forelesninger.

Samtidig er det studenter som også trekker fram ting som de ikke har vært like fornøyd med. Noen studenter har kun vært passelig fornøyde med forelesningene. Hvorfor de er delvis misfornøyde kommer ikke så tydelig frem, men noe kan skyldes at studentene ikke fikk anledning til å forberede seg godt nok. En annen tilbakemelding vi også fikk fra studentene angående forelesningene var at de opplevde at de manglet «knagger» til å henge informasjonen de fikk i undervisningen, på. Informasjonen kom uten introduksjon («hvorfors foreleser vi om dette?»), og uten noen tydelig teoretisk innramming. Dermed ble, for noen av studentene, informasjon gitt i forelesningen, hengende i «løse luften». Noen studenter har, som tidligere nevnt, ment at emnet ble gjennomført i løpet av altfor kort tid, og sier at de derfor ikke har hatt anledning til å prosessere informasjon som er gitt, før de har startet på neste tematikk.

Undervisningen i tilknytning til Innovasjonsdiamanten ble av studentene oppfattet som nyttig og interessant, men samtidig sier flere at de hadde ønsket at det ble brukt mer tid på denne. Særlig hadde de ønsket at det ble brukt mer tid på diamant 2 i den doble diamanten (utvikle ideer, utvikle og teste løsninger).

Tverrfaglig gruppearbeid

Studentene ga i intervjuene uttrykk for at de hadde satt stor pris på å arbeide i tverrfaglige team med studenter med ulik fagbakgrunn som dem selv. Dette hadde vært viktig med tanke på å løse oppgaven de hadde fått fra ekstern deltaker. I tillegg omtalte mange av studentene det tverrfaglige samarbeidet som arbeidslivsrelevant. Studentene forteller at det har vært viktig at de har hatt ulike synspunkter i gruppa og at de dermed har fått erfaring med å gi innspill til, så vel som ta imot innspill fra de andre. En student sier for eksempel at dersom det hadde vært studenter bare fra ett program til å løse oppgaven hadde det blitt et «single-minded ekkokammer». Også ved det studiestedet der det var studenter fra bare to program som deltok, mente studentene at det var av stor verdi at gruppemedlemmene var ulike i flere (andre) henseender, f.eks. alder, arbeidserfaring, familieforhold og personlighet.

Studentene vi snakket med ga uttrykk for at gruppearbeidet var arbeidsmåten de overordnet hadde hatt størst utbytte av. Det er imidlertid også viktig å understreke at studentene vi snakket med omtalte seg selv som «heldige» med tanke på gruppen de var i, og at de visste at ikke alle grupper hadde fungert like godt. Det ble foreslått at man kanskje i større grad kunne åpne opp for bytte av gruppe, i alle fall innledningsvis. Studentene mente at en slik mulighet sannsynligvis kunne hindre frafall.

Samarbeid med eksterne deltakere

Det kommer fram i intervjuene at det har vært stor variasjon når det gjelder hvilken rolle de eksterne deltakerne har hatt i emnet, og i hvilket omfang de har deltatt i undervisningen. På campus Bø har for eksempel de eksterne vært til stede på de fleste av samlingene, i hvert fall på deler av disse, mens de i Porsgrunn ikke har vært til stede i undervisningen ut over at noen deltok på midtveispresentasjonen. Disse variasjonene kommer til uttrykk i studentenes beskrivelser av samhandlingen med de eksterne.

De av studentene som har hatt mye kontakt med eksterne deltakere gir uttrykk for at dette har vært positivt. Samtidig nevner noen studenter, også fra campus Bø, at de hadde ønsket en tydeligere avklaring av hva som skal være de eksterne rolle; Skal de jobbe sammen med de eksterne om løsningen på problemstillingen, eller skal de eksterne heller ha en mer observerende rolle?

En av gruppene vi snakket med opplevde at de hadde god kontakt med «sin» bedrift, men beskrev dette som tilfeldig og personavhengig, fordi de mente at de andre gruppene ikke hadde like god kontakt med de eksterne. Flere av studentene opplevde at kontakten med de eksterne var dårlig eller mangelfull underveis, og ønsket at de eksterne deltakerne i større grad forpliktet deltakelsen sin. Noen studenter sier i intervjuet at de ønsket at det kunne formidles til de eksterne deltakerne at de kanskje kunne være litt mer «på».

Ved en campus gir studentene uttrykk for at de har fått «streng beskjed» om å ikke ta kontakt med den eksterne deltakeren på egen hånd. Kontakt skulle foregå gjennom lærerne. Vår oppfatning fra intervjuene er at mange av studentene er blitt oppfordret til å ikke ta for hyppig kontakt med «sin» eksterne deltaker – og noe av tanken bak har nok vært at man ikke skulle «mase». Selv om man generelt fra USNs side ønsker å «beskytte» slike eksterne deltakere i utdanningene, noe som også er forståelig og naturlig, ga flere av studentene vi snakket med uttrykk for at dette var svært frustrerende. Det fratok dem bl.a. mulighet til å bli kjent med den aktuelle bedriften, og forstå noe av hvordan studentenes løsning ville passe inn i den daglige driften.

Vi fikk aldri sjansen til å egentlig skjønne problemstillingen og forstå hvordan ting funket på det aktuelle arbeidstedet. Vi har kun synset og tolket - føler ikke det har vært helt rett.

En av gruppene vi intervjuet fortalte at gruppa hadde opplevd at den eksterne veilederen de fikk ikke virket veldig åpen for løsningene som gruppa kom med, og hadde sagt at det ikke var det hen var ute etter. Selv om gruppa hadde ønsket andre tilbakemeldinger, hadde dette bidratt til at de utviklet seg som gruppe. De hadde tro på egen løsning, og støttet seg på hverandre i prosessen.

4.1.3 Studentenes læringsutbytte

Studentens *forventninger* til læringsutbytte

Studentene som svarte på spørreskjema om forventninger, var ganske like i sine forventninger til eget læringsutbytte de potensielt oppnår gjennom å delta i Innovasjon i Team. De aller fleste forventet at de skulle utvikle kunnskap og kompetanse om hvordan løse oppgaver i samarbeid med andre, og kanskje særlig gjennom tverrfaglig samarbeid. Og de aller fleste hadde også forventninger knyttet til å utvikle arbeidslivsrelevant kompetanse:

Forventer å sitte igjen med masse god kunnskap som jeg kan ta med meg ut i arbeidslivet.

Studentene gir også uttrykk for forventninger knyttet til kompetanse om innovasjon/innovativt arbeid, men kanskje noe mer indirekte:

Forventer å sitte igjen med hvordan å benytte teamarbeid som en god ressurs i jobbsituasjoner. Hvordan få mennesker til å få ut det beste i seg selv, slik at nye innovative ideer kan blomstre.

Noen så frem til å lære mer om seg selv, som del av en gruppe. Forventninger til et læringsutbytte knyttet til kunnskap om «bærekraft» ble eksplisitt kun nevnt av en student. Dog var noen få studenter opptatt av kunnskap som kunne bidra til en bedre fremtid, for seg selv og andre.

Studentenes opplevelse av læringsutbytte

I intervjuene spurte vi studentene om hva de opplevde at de hadde lært gjennom emnet. Ved alle tre studiesteder svarer studentene at det de har lært mest om er det å samarbeide i en gruppe. I denne sammenheng nevner studentene blant annet gruppedynamikk, kommunikasjon og samarbeidskompetanse. For eksempel sier en gruppe at de har fått erfare hvor viktig det er å jobbe med gruppedynamikk og relasjonene innad i gruppa for å faktisk få til ting. Ved alle tre studiesteder forteller studentene at de har lært mye av det å skulle forstå hverandre og hverandres kompetanse. De har måttet se og bruke hver enkelt medlems ressurser, selv om de har vært ulike. En student sier i denne sammenheng at det har blitt tydelig at man trenger ulike ressurser når man skal ut og jobbe med mennesker i en sårbar situasjon.

I tillegg trekker noen studenter fram at de har lært om verdien av å «tenke utenfor boksen». De har måttet tenke helt nytt om hvordan de skulle tilnærme seg problemstillingen, i stedet for å ta utgangspunkt i tidligere erfaringer.

Noen få studenter nevner også at de har lært mye om problemstillingen/oppgaven de fikk fra bedriften, som var knyttet til bærekraft. I intervjuene stilte vi oppfølgende spørsmål til studentene om hva de hadde lært om bærekraft, og om i hvilken grad de har opplevd at dette har vært et viktig element i arbeidet. Studentene er selvfølgelig innforstått med at bærekraft er et viktig element i oppgaven de skal løse opp mot eksterne deltaker, men det kommer fram av intervjuene at problemstillingen fra de eksterne og «bærekraft-elementet» i denne sammenheng har vært utfordrende for flere. En student forteller for eksempel at hennes gruppe hadde oppfattet at bærekraft innebar at de skulle finne en løsning «for alltid», men at de ikke hadde opplevd at problemstillingen i seg selv var en bærekraftutfordring. Noen av studentene har kanskje manglet

noen «knagger» eller en form for teoretisk rammeverk i tilnærmingen til temaet. En student sier at hen har sett at det står noe om bærekraft i pensum, men har ikke hatt tid til å lese dette. Noen studenter gir uttrykk for at de rett og slett er usikre på om de har hatt undervisning om dette, eller om de egentlig har lært noe om bærekraft. En student sier det for eksempel på denne måten: «På en måte har vi jo tenkt bærekraft, og på en måte så har vi ikke det...». Noen opplever at bærekraft har vært lite framtrødende.

Studentene hadde oppfattet at det at de utviklet en forståelse av selve prosessen frem til et resultat, var vel så viktig (om ikke viktigere) enn selve resultatet. Imidlertid opplevde studentene (på tvers av campus) at akkurat dette var noe utydelig kommunisert, og dermed har flere av studentene vi snakket med vært mest opptatt av løsningen på oppgaven, særlig i den første fasen av arbeidet. Noen studenter ga i tillegg uttrykk for at de rett og slett hadde hatt for dårlig tid, til å kunne utvikle noen særlig forståelse av prosessen.

4.2 Faglæreres erfaringer med Innovasjon i Team

Vi har intervjuet emneansvarlig og faglærere fra de tre studiestedene som gjennomførte Innovasjon i Team høsten 2022, i tillegg til USNs prosjektleder for piloten. I denne sammenheng omtaler vi både emneansvarlige, faglærere og prosjektleder for «faglærere».

4.2.1 Organisering og samarbeid

I intervjuene spurte vi faglærerne om hvordan de opplever organiseringen av emnet i lys av liT som tilbud på tvers av studieprogram. Ambisjonen med liT er at det på sikt skal tilbys i alle studieprogram ved USN. Vi spurte derfor spesielt om hva som er utfordringene når det gjelder organisering av emnet på en hensiktsmessig måte for studenter fra ulike studieprogram.

Faglærerne forteller om ulike forhold i denne sammenheng. En utfordring som trekkes fram av fra alle tre studiesteder er at studentene har ulik timeplan. Det er dermed vanskelig å finne tidspunkter som passer for studenter fra ulike studieprogram. For eksempel forteller lærerne fra ett campus at den eneste muligheten for å få det til, var å legge liT til fredager etter lunsj.

Flere sier at dersom det skal være mulig å oppskalere tilbudet i liT til flere program, må det settes av et felles tidspunkt på tvers av fakulteter til dette formålet, slik at rekrutteringen til liT ikke blir avhengig av hva som lar seg gjøre i forhold til timeplaner som allerede er lagt.

Denne utfordringen gjelder ikke bare tid til undervisning, men også tid til at studentene kan jobbe sammen i grupper utenfor undervisningen. Flere sier at dersom USN vil ta liT som tverrfaglig emne på alvor, bør det tas en beslutning på tvers av fakultetene om en dag i uka som det ikke skal legges annen undervisning.

En annen utfordring som trekkes fram av flere faglærere er å få emnet til å passe inn i ulike program. Noen studieprogram har 7,5 stp-emner, mens andre har 10 stp, noe som innebærer at det må gjøres tilpasninger for noen studenter for at de skal få tilstrekkelig antall studiepoeng. Dette er for eksempel løst ved at det er akkreditert et tilpasset emne på 10 stp med en ekstra oppgave for at det skal passe for noen studenter. Faglærerne forteller at det er tidkrevende å få til slike tilpasninger, samtidig som det er viktig nettopp for å kunne få med studenter fra ulike program/fagområder.

En av faglærerne sier at det er viktig at informasjon om emnet og om at det er ønskelig at studentene velger dette, kommer fra ledelsen, slik at rekrutteringsansvaret ikke overlates til den enkelte faglærer. Det kan fort oppfattes som at en enkelt faglærer prøver å «kuppe» studenter og fremme egne faglige eller pedagogiske interesser. Det er tidkrevende for den enkelte faglærer å skulle drive rekruttering.

Rom/kapasitet

En utfordring som tas opp spesielt i Porsgrunn, der ca. 140 studenter gjennomførte liT høsten 2022, er kapasitet på campus i form av tilstrekkelig antall rom for undervisning, fasilitering, ferdighetstrening og gruppearbeid. Denne utfordringen vil forsterkes ytterligere når liT skal utvides til flere program og studenter. Lærerne forteller at de har måttet «slåss om rom i herberget» for å få gjennomført emnet i tråd med planen. I ferdighetstreningen, som er en viktig del av liT, er den mellommenneskelige dynamikken av stor betydning. Studentene skal trene på å være til stede sammen og jobbe sammen i prosessen. Dette forutsetter at studentene møtes fysisk. Lærerne forteller at studentene i sine rapporter har skrevet at de startet med å samarbeide digitalt, men at de opplevde det som mer nyttig å møtes fysisk. Når liT skal gjennomføres for mange grupper,

krever dette et sted på campus der studentene kan følges opp. Det er ikke tilstrekkelig rom på campus til at lærere kan booke grupperom for 140 studenter og 24 grupper samtidig. Studentene har selv kunnet booke grupperom, men de har måttet booke til ulike tidspunkt. Konsekvensen er at faglærerne ikke får fasilitert arbeidet i gruppene så mye som de ønsket.

Dersom liT skal oppskaleres, forutsetter dette at undervisningen samkjøres slik at det blir tilgang til flere rom og lærerkapasitet samtidig. Lærerne sier at dette absolutt er mulig og gjennomførbart, men at det krever god planlegging og logistikk på tvers på tvers av studieprogram.

Innovasjon i Team som obligatorisk eller valgfritt emne?

Dersom Innovasjon i Team skal tilbys alle studenter ved USN, er spørsmålet om det skal være et obligatorisk emne eller ikke. I Porsgrunn har liT høsten 2022 vært gjennomført som obligatorisk for studenter fra barnevern- og vernepleierutdanningene. I Bø og Vestfold har det vært et valgfritt emne.

Faglærerne i Porsgrunn sier i intervjuet at det har vært en viktig at emnet har vært organisert som obligatorisk. Utdanningene i barnevern og vernepleie har ikke valgfrihet i programmet. De er organisert i emner med læringsutbytteformuleringer for emner på 30 stp. Når det ikke er valgmoduler er det vanskelig å finne rom for liT dersom dette ikke gjøres obligatorisk for alle studenter. Faglærerne sier også at det at emnet er obligatorisk er bra med tanke på læringseffekten. Studentene må lære å samarbeide og bli kjent med hverandres kunnskaper og møte dem på en annen måte enn tidligere. Når de kommer ut i praksis i helsesektoren må de kunne samarbeide med andre profesjoner, og kan ikke velge hvem de vil jobbe sammen med. «De kommer ikke ut i valgfag i arbeidslivet», som en lærer sier. I liT får studentene trening i å få gruppa til å fungere, og får øve seg på hvordan de skal få med seg alle gruppe medlemmene, også de som prøver å snike seg unna eller som ikke deltar i samme omfang som de andre. Faglærerne sier i denne sammenheng at de opplever at studentene har blitt flinkere til å forstå verdien av deltakelse og samarbeid, og at de har gitt uttrykk for at det har vært nyttig å jobbe sammen. I tillegg gir liT en god måte å trene de generiske ferdighetene på, fordi det innebærer tverrfaglighet. Emnet er også spesielt på den måten at studentene får oppdraget fra arbeidslivet. Det er en reell oppgave som de skal finne en løsning på, noe som gir en sterkere motivasjon. Faglærerne mener dermed at det er en fordel at emnet er obligatorisk.

Intensivt eller lengre undervisningsløp?

I Porsgrunn ble liT gjennomført som et intensivt emne over tre uker for alle studenter i barnevern og vernepleierutdanningen, mens det i Bø og Vestfold gikk over 10 uker.

Vi stilte faglærerne i Porsgrunn spørsmål om de kunne tenke seg et lengre undervisningsløp dersom det hadde vært praktisk mulig. Lærerne svarer at de ikke ønsker at liT skal gå over en lengre tidsperiode. Studentene på helse- og sosialfag er vant til å jobbe temabasert. Det er krevende å trekke tråder mellom ulike temaer. De opplever at det er viktig med tett oppfølging av studentene. Studentene går i gang med gruppearbeidet i en retning, og de kan arbeide mye i feil retning på en uke. Nå har lærerne mulighet til å følge dem tett opp og justere kursen dagen etter hvis det er behov for det. For eksempel er det viktig at de ikke begynner med forskningsmetode når det heller skal jobbes med innovasjonsmetode. Studentene skal også jobbe med å sette seg inn i andres ståsted og tenke på hva arbeidsplassen har behov for. Det er også en overgang å ikke jobbe med gruppearbeid i tradisjonell forstand, men i team. Dersom de hadde jobbet uten oppfølging i en uke hadde de brukt mer tid på hva de er vant til fra før. Dersom de hadde fått innspill og korrigerende bare en gang i uka hadde de ikke fått den aha-opplevelsen som de nå fikk på tre uker. Selv om det alltid er en diskusjon om modning og om studentene trenger mer tid til refleksjon osv., mener lærerne at den daglige oppfølgingen er viktigere for studentenes læringsutbytte. Det er hensiktsmessig med et komprimert løp selv om det blir et «hurtigtog». Lærerne har tro på den løsningen som er valgt, og ønsker å videreutvikle dette opplegget. Samtidig sier de at de kommer til å forberede studentene på en annen måte ved neste gjennomføring, samtidig som emnet vil gå over nesten en uke lenger (4 uker i stedet for 3), noe de mener vil være en styrke.

Faglærere ved andre campus mener at det er viktig at emnet gjennomføres over 10 uker, og at det ikke bør legges over en kortere periode. Begrunnelsen for dette er blant annet knyttet til studentenes modning, at det tar tid å utvikle samarbeidskompetanse, at det tar tid å sette seg inn i og få en forståelse for de problemstillingene de skal jobbe med, i tillegg til at det også er en del pensum de skal sette seg inn i.

Innovasjon i Team og rammeplanstyrte utdanninger

En faglærer forteller at det var svært utfordrende å rekruttere studenter fra rammeplanstyrte utdanninger. For det første var studieplanene «ferdig spikret» og det var dermed ikke lett å finne rom for et nytt valgfritt emne. For det andre skulle studentene ha fem uker praksis i løpet av høstsemesteret, som var viktig å få gjennomført på det tidspunktet som var bestemt.

I Vestfold var mange faglærere interessert, og det ble sett på om det var mulig å legge liT innenfor en faglig fordypning i BLU. Fordypningen har stor grad av overlappende tematikk med Innovasjon i team, med flere av de samme temaene i emneplanen. Det var imidlertid ikke mulig å få dette til på grunn av administrative forhold. Resultatet var at BLU-studenter som ønsket Innovasjon i Team måtte ta dette som et ekstra emne i tillegg til BLU-emnene. Det var likevel en gruppe studenter som meldte seg til liT.

I Porsgrunn var det høsten 2022 studenter fra barnevern- og vernepleierutdanningene som deltok, som begge er rammeplanstyrte utdanninger. Faglærerne forteller at for å få dette til, har de tatt utgangspunkt i læringsutbytteformuleringene for studieprogrammet. For eksempel har de fleste studieprogram læringsutbytteformuleringer knyttet til tre begreper som liT gir dybdekompetanse på; Bærekraft, innovasjon og samarbeidskompetanse. Krittisk refleksjon, tverrfaglighet, tverretatlig samarbeid, kommunikasjon og relasjoner er også relevante begreper. Ved å ta utgangspunkt i læringsutbytte kan det vurderes hvilke av disse som kan operasjonaliseres og oppfylles gjennom Innovasjon i team. Denne metoden ble brukt for å identifisere hvilke læringsutbytteformuleringer for liT som tilsvarer læringsutbytte for barnevern og vernepleie.

Kapasitet og kompetanse

Vi stilte lærerne spørsmål om hva som kreves av ressurser og kompetanse for å gjennomføre et emne som liT. For eksempel innebærer liT en del arbeid for å rekruttere eksterne virksomheter. Faglærerne sier at det har vært mye jobb, samtidig som de mener at de har fått det godt til med de ressursene de har hatt. For eksempel sier en faglærer at «vi har kastet oss litt rundt, jobbet som hester og fått det på plass i tolvte time». Samtidig sier flere at de opplever at ledelsen er velvillige til å sette på flere ressurser.

Rekruttering av eksterne deltakere er tidskrevende. Når de eksterne skal rekrutteres, er det fortsatt usikkert hvor mange studenter som vil delta i emnet, og dermed hvor mange arbeidsgivere det er

behov for. I Bø var det for eksempel rekruttert potensielt 7 arbeidsplasser, mens det bare ble behov for 4. Samtidig må man ha tilstrekkelig antall arbeidsplasser for de studentene som ønsker å delta. I Porsgrunn er det behov for å involvere flere, for eksempel fra praksiskontoret, for å få hjelp til å rekruttere arbeidsgivere. Når IiT skal utvides til flere studenter/program, må det tas høyde for at rekruttering av eksterne forutsetter ressurser/kapasitet. Det er også tidkrevende å følge opp kontakten med de eksterne.

Når det gjelder kompetanse kommer det fram i intervjuene at det arbeides med utvikling og rekruttering av relevant kompetanse for å kunne bidra i emnet. For å utvide emnet er det for eksempel behov for utvikling av et fagnettverk med noen fra hver campus, slik at faglærere kan utvikle sin kompetanse innenfor et team. Lærerne peker på betydningen av relevant fagkompetanse (innovasjonsteori), i tillegg til kompetanse i innovasjonspedagogikk og ledelse av samhandlingsprosesser.

Studenter på masternivå eller stipendiater kan være bidra som en ressurs i undervisning og veiledning, men dette forutsetter relevant kompetanse og erfaring. Det kan være hensiktsmessig å ha tydelig definerte roller og ansvar i «undervisningsteamet», og ideelt sett vil man i et undervisningsteam ha minst én lærer med innovasjonsfaglig kompetanse og erfaring med å jobbe med metodikk som i Innovasjon i Team. Slik erfaring vil kunne gjøre det enklere å utnytte andre kompetanser i teamet på en god og effektiv måte.

Samarbeid internt og med eksterne deltakere

I intervjuene stilte vi spørsmål om samarbeid på tvers av campus. Faglærerne ved alle tre studiesteder er samstemte om at samarbeid på tvers av campus er interessant og positivt for dem som lærere, men ikke for studentene. De har felles styringsgruppe og felles emneplan. De har tilgang til felles rom i Canvas, noe som gjør at de kan lese hvordan ting gjøres på andre campus, dele PPTer og pensumnotater osv. I tillegg har det vært flere samlinger før oppstart med erfaringsutveksling, noe alle omtaler som positivt.

Vi spurte også faglærerne om hvordan samarbeidet med eksterne var organisert og hva de opplever at har fungert bra eller mindre bra når det gjelder dette samarbeidet. Det kommer fram i intervjuene at de eksterne deltakerne har vært involvert på ulike måter i gjennomføringen av emnet ved de tre campusene, og at de også har samhandlet med studentene i varierende grad.

Noen steder har de eksterne deltatt på alle samlinger, vært med på øvelser og gitt informasjon gjennom prosessen. De har også vært med på å lande problemstillinger og utvikle ideer, for å bidra til å sikre at arbeidet tar en retning som er relevant for arbeidsplassen.

Ved en annen campus har studentene hatt ett møte med de eksterne der de kunne drøfte problemstillingene. En del av de eksterne deltok enten fysisk eller digitalt ved midtveispresentasjonen og de fleste på sluttpresentasjonen. Ut over dette varierte det hvor mye kontakt studentene fikk ha med de eksterne. Bakgrunnen for dette er nettopp at de eksterne er i virksomhet, mange av dem i turnusarbeid. Mange har ikke mulighet eller lov til å bruke telefonen på jobb. Noen studenter fikk derfor beskjed om at de ikke kunne gå ut i tjenestene og kontakte den eksterne, men at dette måtte avtales med hver enkelt. De fleste av studentene fikk sende e-post med spørsmål som de fikk svar på, og noen fikk ringe. De eksterne var dermed ikke med på gruppearbeidet.

Når det gjelder problemstillingene fra de eksterne, sier flere av faglærerne fra ulike campus at de vil gå mer inn i disse i neste runde med IiT. For eksempel ønsker noen å ha et større fokus på at det skal være tverrfaglige problemstillinger som er relevante på tvers av fagområder. Noen nevner at vanskelighetsgraden var for høy på enkelte av problemstillingene, selv om det ikke forventes at studentene kommer opp med en bedre løsning enn de som har jobbet i mange år. Flere sier at de ønsker å gjennomgå problemstillingene før oppstart av pilot 3, slik at de blir omtrent på samme nivå – åpne/vide eller smalere, for grunne eller for avanserte.

4.2.2 Innhold og læringsutbytte

I intervjuene spurte vi faglærerne om hva de opplever som det viktigste studentene har lært gjennom undervisningen i emnet. De viser til flere forhold på dette spørsmålet.

Ved alle tre studiesteder trekkes det fram at studentene har lært mye om samarbeid og samhandlingskompetanse. Flere sier at det er dette studentene har lært mest om og av. For eksempel handler det om forståelse og respekt for andres faglige ståsted, som er noe av det viktigste de kan ha med seg ut i arbeidslivet. Det er behov for samarbeidskompetanse for å løse de utfordringene og problemstillingene som arbeidslivet står overfor. I emnet må studentene samarbeide med andre som de ikke kjenner fra før. Noen av faglærerne forteller at det har vært samarbeidsutfordringer i gruppene, noe som er naturlig. Det å løse disse utfordringene er en viktig

del av læringsutbyttet. Studentene har lært om betydningen av egen væremåte og det å være deltakere i en gruppe. En faglærer sier for eksempel: «Studentene blir veldig greie med hverandre. De lærer seg å ta hensyn til hverandres utfordringer». Noen av faglærerne legger også til tilbakemeldingskompetanse som et viktig læringsutbytte. En av faglærerne viser til studentenes prosessrapporter, der det er mye fokus på det mellommenneskelige, både når det gjelder kommunikasjon, det å lede prosesser/flatt lederstruktur og det kollektive ansvaret for prosessene.

En faglærer nevner det å samarbeide når man ikke helt vet hva man skal samarbeide om og hva resultatet skal være, noe som ligner på den virkeligheten og de utfordringene vi står i generelt. Man må likevel prøve og ta noen valg underveis. Studentene lærer seg også å være fleksible og oppmerksomme og det å ta de beste valgene man kan ta, selv om man ikke får løst alt: «Så det viktigste er kanskje at de lærer hvor komplekst og sammensatt ting er, og at de må likevel ta ansvar for noe og velge noe for å komme videre».

Faglærerne sier også at de mener at studentene har lært å tenke om problemløsning på en annen måte enn før i IT. For mange studenter har det vært uvant å bruke så lang tid på selve prosessen. De er vant til å gå raskere til løsningen. Innovasjon og utviklingsprosesser trekkes fram av flere faglærere. For mange studenter er det første gang de jobber innovativt, mens dette tidligere bare var et abstrakt begrep for mange. Studentene har lært at det finnes mange metoder, og at det kreves at de utviser selvstendighet for å kunne velge hvilken metode de vil bruke. Lærere ved flere studiesteder viser til at de opplever at studentene bruker metoder de har lært i IT også i andre fag og sammenhenger, for eksempel i studentbedrift. «Den doble diamanten» nevnes av flere i denne sammenheng.

Faglærerne opplever at studentene var uforberedt på arbeidsmåtene i emnet. For eksempel handler dette om øvelser, brettspill, om å lære å lytte og framforhandle meninger, ikke ved å lese om det, men ved å eksperimentere og trene. Studentene må by på seg selv, framforhandle løsninger, finne de beste alternativene. Dette krever noe annet enn i et vanlig gruppearbeid som de er vant til fra tidligere, der oppgavene ofte blir fordelt i forhold til hva de er gode på. Det har vært nytt og intensivt for mange av studentene med ferdighetslab. En viktig ting studentene har lært handler om prosessen. Det er dette som er det viktigste, og ikke produktet.

Bærekraft omtales også av flere som en viktig side ved studentenes læringsutbytte. For eksempel sier en faglærer at en del studenter har lært at bærekraft også gjelder dem, på den måten at de har fått erfare at problemstillinger som gjelder deres framtidige arbeidsplasser er knyttet opp mot FNs bærekraftsmål. Samtidig tar flere av faglærerne opp at bærekraftutfordringene fra de eksterne har vært av varierende karakter. En faglærer sier for eksempel at det var «i større eller mindre grad umiddelbart forståelig hva bærekraft innebærer i de forskjellige prosjektene». Noe av dette finner vi også igjen i det studentene selv sier om bærekraft. Gjennom diskusjonene i gruppen har studentene måttet finne ut av hvordan bedriftenes problemstillinger henger sammen med bærekraft. Flere av faglærerne sier at de ønsker å kvalitetssikre problemstillingene fra de eksterne før neste gjennomføring av emnet.

Betydningen av tverrfaglige team

Vi stilte også lærerne spørsmål om det emnet er organisert som tverrfaglig har betydning for studentenes læringsutbytte. Lærerne fra alle tre studiesteder er samstemte om at tverrfaglige team er veldig viktig. Det er nettopp dette som skiller emnet fra andre emner. For eksempel er det behov for sammensatt kompetanse for å løse de utfordringene som kommer fra de eksterne - i hvert fall er potensialet større for å løse dem. Lærerne i Porsgrunn forteller for eksempel at noen av problemstillingene de fikk fra eksterne var knyttet til teknologi, mens studentene ikke hadde kompetanse på dette området. For noen problemstillinger var løsningen knyttet til utdanning/skole, og det hadde vært interessant å ha med studenter fra lærerutdanningen som kunne bidratt med kunnskap på dette området.

Samtidig er det også det at det er tverrfaglige team som også gjør det utfordrende for studentene. De har svært ulik kompetanse og må lære seg hvordan dette kan brukes som en styrke.

4.3 Eksterne deltakers forventninger og erfaringer med liT

Ved oppstart av liT i september 2023, sendte vi ut en spørreundersøkelse til studenter og eksterne deltakere om forventninger til Innovasjon i Team. Spørreskjemaet som omhandlet spørsmål knyttet til forventninger, besto (beskrevet i kapittel 3) i hovedsak av «åpne spørsmål». Det var 8 eksterne deltakere som svarte på dette første spørreskjema. Selv om dette er relativt få (vi kan ikke si noe om svarprosent, se kapittel 3) velger vi å presentere en sammenfatning av de eksterne deltakernes svar på de åpne spørsmålene. De eksterne fikk spørsmål om sine forventninger til emnet liT, til det faglige innholdet og til arbeidsmåtene i liT.

Etter at emnet var avsluttet ble det sendt ut en ny spørreundersøkelse til eksterne deltakere. Denne gang med hensikt å spørre om deres erfaring med *gjennomføringen* av liT. Dette spørreskjemaet besto av både spørsmål med forhåndsdefinerte svaralternativer, og åpne spørsmål/fritekst. Vi mottok svar fra 6 eksterne deltakere. I og med at vi mottok få svar er det viktig å understreke at funnene som gjengis må tolkes med omhu.

4.3.1 Forventninger til liT

Generelle forventninger til emnet

De eksterne som svarte på undersøkelsen, har alle forventninger om at deltakelse i Innovasjon i Team for deres del skal bidra til noe nytt, i form av nye tanker, nye ideer eller ny kunnskap. Flere nevner at de ser frem til å få et nytt blikk på utfordringer bedriften allerede står i.

At det åpnes nye kunnskaps-dører for oss på fagområder vi i dag er svake på eller innenfor områder vi ikke har kunnskap om eller kjenner til.

De eksterne ser også frem til samarbeidet med studentene. Begreper som «innovasjon» og «bærekraft» blir i liten grad nevnt av de eksterne i deres beskrivelser av forventninger til emnet som sådan.

Forventninger til det faglige innholdet

De eksterne forventninger til det faglige innholdet i emnet, ligner i stor grad på de overordnede forventningene om at deltakelse i emnet skal bidra til nye tanker, ideer og nye løsninger. Mer konkret er de eksterne opptatt av at det faglige innholdet er relevant for egen problemstilling. Aktuell forskning, etisk og faglig forankring nevnes også i svar på spørsmål om forventninger til faglig innhold.

Jeg forventer en etisk og faglig forankring, og at skisserte løsninger er basert på reelle muligheter.

Forventninger til arbeidsmåtene

De eksterne deltakerne har ingen forventninger til at studentene skal ta i bruk gitte, konkrete arbeidsmåter. Er par svar gir uttrykk for at det tverrfaglige aspektet kan gi spennende resultater.

4.3.2 Erfaringer fra liT

Overordnet erfaring med gjennomføringen av emnet

Respondentene fikk spørsmål om i hvilken grad gjennomføringen av emnet samsvarte med deres forventninger før oppstart. 1 svarte at emnet i svært stor grad har samsvart med forventningene, 4 svarte i stor grad, mens 1 svarte «i noen grad». Ingen svarte at emnet i liten grad eller i svært liten grad hadde samsvart med forventningene.

I tilknytning til dette spørsmålet fikk respondentene mulighet til å utdype på hvilken måte erfaringene var eller ikke var i samsvar med forventningene gjennom et fritekstsvar. De som benyttet muligheten å utdype, ga uttrykk for litt ulike erfaringer. Én av respondentene mente gjennomføringen hadde svart til forventningene og alt i alt både var en positiv og interessant opplevelse. De andre svarene gir uttrykk for en viss skuffelse over at de selv var mindre involvert enn forrige gang, samt at det også gis uttrykk for en viss skuffelse over en opplevelse av svært varierende engasjement fra studentenes side.

Informasjon

Respondentene fikk spørsmål om i hvilken grad de har mottatt tilstrekkelig informasjon fra USN angående sin deltakelse i Innovasjon i Team. 2 svarer at de i svært stor grad har mottatt tilstrekkelig informasjon, 3 svarer «i stor grad», mens 1 svarer «i noen grad». I tilknytning til dette var det også anledning til å utdype hva som har vært bra/mindre bra når det gjelder informasjon om deres deltakelse, eventuelt hva slags informasjon man i ettertid ser at man har manglet. Svarene på de åpne spørsmålene understreket denne variasjonen i erfaringen med mottak av informasjon. En av informantene påpeker mer konkret at det hadde vært ønskelig med mer informasjon knyttet til tidsforløpet i studiet, forventninger til de eksterne deltakelse og gir også uttrykk for at det kunne vært hensiktsmessig med faste møtepunkter for gruppa (teamet). Det er verdt å merke seg at uklarhet rundt forventninger om (aktiv) deltakelse i emnet også var et funn i evalueringen av pilot 1. Respondentene fikk også spørsmål om de har deltatt på samlinger. 1 svarer at hen ikke har deltatt på samlinger, 2 svarer at hen har vært til stede noen ganger, men 3 svarer at hen har deltatt på alle samlinger.

Roller og samarbeid

Respondentene fikk spørsmål om i hvilken grad de har ansett seg selv som en likeverdig deltaker i samarbeidet med studentene. 2 svarer i svært stor/stor grad, 3 svarer i noen grad og 1 i liten grad.

På spørsmål om i hvilken grad de har ansett seg selv som mentor i samarbeidet med studentene, svarer 2 «i stor grad» og 4 «i noen grad». På spørsmål om i hvilken grad de har ansett seg selv som oppdragsgiver i samarbeidet med studentene, svarer 2 «i svært stor grad», 2 «i noen grad» og 2 «i liten grad».

Det var også mulighet for å utdype opplevelsen av samarbeidet med USN om Innovasjon i team. Av de som benyttet seg av denne muligheten ga alle uttrykk for at samarbeidet hadde vært en positiv opplevelse. Her pekes det blant annet på god informasjon, og forutsigbare krav til deltakelse.

Merverdi for eksterne deltakere

Spørreskjemaet hadde også et fritekstspørsmål der respondentene kunne beskrive hva de selv og bedriften har fått igjen for å delta i Innovasjon i Team. Av de som valgte å benytte seg av denne muligheten var svarene i hovedsak svært positive. Respondentene peker for eksempel på at de har fått nye perspektiver (på kjente problemstillinger) og ny innsikt ved å delta i Innovasjon i Team. Én av respondentene trekker også frem som positivt at de har fått en løsning (på et problem) som kan la seg gjennomføre i praksis. Imidlertid er det også en respondent som gir uttrykk for at de ikke har fått like mye igjen som de fikk i fjor, og som en mulig forklaring peker de på at de har opplevd å være mindre delaktige i samlinger og undervisning enn sist.

Generelle tilbakemeldinger til Innovasjon i Team

De eksterne deltakerne ble avslutningsvis spurt om de hadde andre kommentarer basert på sine erfaringer med deltakelse i Innovasjon i Team. Det var ikke mange respondenter som benyttet seg av muligheten. Det er likevel verdt å merke seg at en tydeligere rolleavklaring mellom studenter og eksterne deltakere etterlyses.

5. Diskusjon og anbefalinger

De overordnede målene for Innovasjon i Team er å utvikle studentenes generiske ferdigheter, fremme tverrfaglig samarbeid om problemløsende arbeid, aktiv deltakelse fra studenter, USN-ansatte og arbeidsliv, at studentene tidlig får møtt arbeidslivsrelevante problemstillinger og arbeidsmåter og erfaringsbaserte og studentaktive læringsformer. Selv om evalueringen av pilot 2

ikke har et design som kan gi konklusjoner på hvorvidt disse målene er oppnådd, berører evalueringen likevel ulike sider ved de overordnede målsettingene. Innledningsvis vil vi knytte noen kommentarer til de overordnede målsettingene, før vi videre diskuterer noen forhold som gjelder organiseringen av IIT i lys av målsettingene.

5.1 Målsettingene med Innovasjon i Team

Utvikling av studentenes generiske ferdigheter

Generiske ferdigheter inkluderer kritisk tenkning, samfunnsbevissthet, kommunikasjons- og samarbeidsevner, selvrefleksjon, og sosiale og emosjonelle egenskaper (Meld. St. 16 (2017-1017)).

I tillegg har Innovasjon i Team som målsetting å utvikle studentenes innovasjons- og bærekraftkompetanse, samt tverrfaglig samarbeidskompetanse.

Vårt datamateriale viser at studenter fra alle tre studiesteder opplever at de har lært mye om det å samarbeide i team. Kommunikasjon og forståelse for andres kompetanse nevnes av mange i denne sammenheng. Også faglærerne fra de tre studiestedene mener at det er dette studentene har lært mest om. Selv om noen av studentene sier at de burde hatt lengre tid for å utvikle samhandlingskompetanse, mener likevel at de har lært mye om samhandling. Studentene beskriver det som verdifullt å jobbe i team med studenter fra andre studieretninger og fagområder, og sier at de har lært mye om betydningen av ulik bakgrunn og kompetanse for å løse felles oppgaver.

Fremme tverrfaglig samarbeid om problemløsende arbeid

Arbeid i tverrfaglige team skal bidra til synergier og det nyskapende potensialet som ligger i møtet mellom ulike studieretninger. Det å styrke studentenes evne til tverrfaglig samarbeid om problemløsning er i seg selv et viktig bidrag fra høyere utdanning for å løse globale utfordringer som krever bred kompetanse og tverrfaglighet.

I pilot 2 har det vært ulik grad av tverrfaglighet i studentgruppen. Ved ett studiested var det studenter fra to program fra samme fakultet, mens det ved de to andre var studenter fra flere ulike studieprogram. Studentene fra alle tre studiesteder rapporterer at det har vært både krevende og givende å jobbe i tverrfaglige team, og det er nettopp dette de fleste av studentene sier at de har lært mest av og om. Studentene sier at det har vært en verdifull erfaring å jobbe tverrfaglig, og at dette er en kompetanse de vil ta med seg videre. Også de som samarbeidet med studenter fra bare

ett annet studieprogram mente at samarbeid i team hadde vært lærerikt, og at det bidro til ulike perspektiver på problemstillingen. Samtidig sa noen av disse studentene at det hadde vært viktigere for gruppesamarbeidet at de hadde ulik bakgrunn fra tidligere (alder, arbeidslivserfaring etc.) enn at de hadde ulik faglig kompetanse. Faglærerne fra dette studiestedet ønsket større bredde i deltakelse fra ulike studieprogram, gjerne fra andre fakulteter, enn det var i pilot 2.

Faglærerne på tvers av studiesteder mener at det er viktig at liT nettopp skal handle om innovasjon i *tverrfaglige* team. Flere sier også i intervjuene at de mener at emnet bør hete Innovasjon i tverrfaglige team, slik at dette legger føringer for organiseringen av emnet. Begrunnelsene for dette er nettopp at studentene skal løse bærekraftutfordringer sammen med studenter med annen kompetanse og bakgrunn. I tillegg krever problemstillingene fra de eksterne ofte tverrfaglig kompetanse.

Dersom *tverrfaglige* team skal være en føring for liT, forutsetter dette tilrettelegging for at det skal være mulig. I 5.2 diskuterer vi nettopp noen forhold ved organisering som er vesentlige forutsetninger for at liT skal handle om tverrfaglige team på tvers av fakulteter.

Aktiv deltakelse fra studenter, USN-ansatte og arbeidsliv

Den tredje målsettingen er at Innovasjon i Team skal bidra til aktiv deltakelse fra studenter, USN-ansatte og arbeidsliv. I intervjuene kom det fram at det har vært stor variasjon når det gjelder deltakelsen fra arbeidslivet/eksterne deltakere. Noen eksterne har først og fremst deltatt ved oppstart, midtveis og avslutning av emnet, og har hatt lite samhandling med studentene ut over å svare på konkrete spørsmål. Andre har deltatt på de fleste samlingene, og hatt mye dialog og samhandling med studentene om løsning på problemstillingen. Denne variasjonen handler i stor grad om at emnet har vært ulikt organisert på de tre studiestedene, men også til en viss grad om rolle- og forventningsavklaring.

Som vi har sett, var faglærerne ved ett studiested klare på at kontakten med de eksterne deltakerne måtte begrenses. Bakgrunnen for dette var at de eksterne deltakere var i jobb, og ikke hadde anledning til å ta telefonen eller å delta på samlinger når disse foregikk flere ganger hver uke. Når liT organiseres som et «intensivt» løp over en kortere periode med daglig undervisning/samlinger, vil det være utfordrende for eksterne deltakere med hyppig deltakelse.

Dette er ikke nødvendigvis problematisk. Det kan hende at det er tilstrekkelig for å oppnå målet om arbeidslivsrelevans og -integrasjon at problemstillingene kommer fra de eksterne og at de eksterne er til stede ved noen få, definerte samlinger. Samtidig beskrives IiT som en modell der studenter og fagansatte, med støtte fra fagansatte, skal jobbe sammen i tverrfaglige team for å finne nye løsninger osv., jf. prosjektbeskrivelse. Det er dermed viktig å avklare de eksterne rolle, slik at det er tydelig for studentene hva de kan forvente når det gjelder dialog og samhandling med de eksterne underveis. Dette ble også pekt på i oppsummeringen av evalueringen av pilot 1 (Prøitz og Brekke, 2022). Også ved de studiestedene der emnet gikk over en lengre tidsperiode og det var lagt opp til flere møter og større grad av dialog mellom studenter og eksterne underveis, sa flere studenter i intervjuene at de ønsket at det var tydeligere fra start hva de kunne forvente av de eksterne. For eksempel var de usikre på hva de kunne forvente når det gjaldt de eksterne bidrag i diskusjonen om selve løsningen på problemstillingen. Noen av studentene ønsket en større forpliktelse fra de eksterne side. Det er også viktig å sikre at studentene har tilstrekkelig informasjon om bedriften og den konteksten den står i til å kunne arbeide med den aktuelle problemstillingen.

Problemstillingene bør også kvalitetssikres av faglærerne slik at de kan løses med de veiledningsressursene (de eksterne) som er tilgjengelige. Også en av de eksterne påpeker i spørreundersøkelsen at det hadde vært ønskelig med mer informasjon knyttet forventninger til de eksterne deltakelse.

Det kan hende at de eksterne deltakelse i form av avsatt tid og tilgjengelighet, kan variere, avhengig av hvordan emnet organiseres (f.eks. tidsramme). Uansett bør det avklares hva «aktiv deltakelse» fra eksterne innebærer, slik at dette kan kommuniseres både til studenter og til eksterne deltakere.

Arbeidslivsrelevante problemstillinger og arbeidsmåter

Den fjerde målsettingen er at studentene tidlig får møtt arbeidslivsrelevante problemstillinger og arbeidsmåter. Et viktig aspekt ved Innovasjon i Team er at problemstillingene som studentene arbeider med i emnet er formulert av de eksterne. Problemstillingene handler om utfordringer som de eksterne ønsker å få belyst og få et forslag til løsning på. På denne måten er problemstillingene nettopp arbeidslivsrelevante.

Det kom fram av intervjuene at studentene generelt var samstemte om at de har opplevd at det har vært arbeidslivsrelevante problemstillinger og arbeidsmåter i liT. Mange gir uttrykk for at de har satt stor pris på det de har lært gjennom gruppearbeidet, og anser denne arbeidsmåten for å være særlig arbeidslivsrelevant, og at de vil ta med seg erfaringene fra dette når de kommer ut i arbeidslivet.

Erfaringsbaserte og studentaktive læringsformer

I Innovasjon i Team legges erfaringsbasert læring til grunn for valg av læringsformer i modellen. Studentene skal lære gjennom å gjennomføre et ekte innovasjonsprosjekt i samarbeid med aktører fra arbeidslivet (jf. prosjektbeskrivelse). Emnet har en studentsentrert pedagogisk tilnærming, der studentene er aktive deltakere i egen kunnskapsbygging, og hvor faglærerrollen først og fremst handler om å fasilitere/tilrettelegge for gode lærerike og produktive prosesser i studentgruppene. Studentenes samarbeidskompetanse skal trenes ved at studentene, gjennom dedikerte øvelser/oppgaver, både individuelt og i teamet utfordres og oppfordres til å reflektere over teamets gruppedynamikk, de ulike rollene gruppemedlemmene tar, og hvilke handlingsmønstre de følger.

Innovasjon i Team skal utvikle studentenes innovasjons- og bærekraftkompetanse, samt tverrfaglige samarbeidskompetanse. Studentene har arbeidet med problemstillinger knyttet til bærekraft som arbeidslivet står overfor. Vårt materiale viser at noen studenter har synes det har vært vanskelig å forstå hva bærekraft faktisk betyr og hvordan dette er relatert til problemstillingen fra bedriften. Noen ønsket større vektlegging av bærekraft i undervisningen, for eksempel en forelesning om temaet, for å få et bedre utgangspunkt for å forstå problemstillingen. For noen av studentene var det ikke tilstrekkelig at dette var et tema på felles kick off for alle tre studiesteder. Ikke alle har hatt tid til å lese pensumlitteraturen om temaet før de var ferdig med gruppearbeidet. Samtidig sier flere studenter at de har lært mye om bærekraft gjennom emnet. Vårt inntrykk fra intervjuene er at det er stor variasjon mellom studentenes for forståelse når det gjelder bærekraft. Dette innebærer at det nok bør brukes mer tid på temaet bærekraft i felles undervisning, slik at studentene får en tydelig innramming. Som vi har sett sier også flere av faglærerne at de ønsker å gå inn i problemstillingene fra de eksterne for å sikre at de er formulert på et nivå som er hensiktsmessig for studenter på bachelornivå.

5.2 Forutsetninger for Innovasjon i tverrfaglige team

Ambisjonen er at alle studenter ved USN skal ta del i Innovasjon i Team. Innovasjon i Team har høsten 2022 vært organisert på ulike måter ved de tre campusene som har gjennomført emnet. Dette gir grunnlag for å vurdere fordeler og ulemper ved ulike forhold når det gjelder organisering.

Vi har sett at faglærerne ved de tre studiestedene har funnet løsninger på ulike utforinger for å legge til rette for deltakelse. Disse utfordringene har nettopp sammenheng med variasjoner i sammensetningen av studenter/studieprogram som har deltatt. I og med at en ambisjon med liT er å fremme tverrfaglig samarbeid om problemløsende arbeid (og med ambisjonen om at *alle* studenter skal delta i Innovasjon i Team i mente), er organisering for deltakelse for studenter fra ulike studieprogram/fakulteter en overordnet utfordring. Videre vil vi derfor diskutere noen forhold som gjelder organisering av Innovasjon i *tverrfaglige* team.

Størrelsen på emnet

Omfanget av Innovasjon i Team har i pilotperioden vært 7,5 studiepoeng, med utgangspunkt i gjeldende praksis for valgemner på USN Handelshøyskolen. Samtidig har vi sett at dette innebærer at det må gjøres tilpasninger. Andre fakulteter har andre størrelser på valgemner. Noen program har ikke valgemner, men større emner som er felles for alle studenter. Når målet er at alle studenter ved USN skal tilbys liT, kan det tenkes at det vil være nødvendig med tilpasninger for enkelte program eller studenter, for eksempel som i Bø høsten 2022, der det ble lagt til en ekstra oppgave som bidro til at emnet ga 10 stp for én student som ønsket å delta i liT, men som ikke fikk emnet til å passe med øvrig studieplan. Studentene må kunne velge liT uten at dette innebærer at de risikerer å stå igjen med for få studiepoeng.

Kortere eller lengre undervisningsløp?

liT ble høsten 2022 gjennomført på ulike måter ved de ulike studiestedene, dvs. som hhv. «konsentrert» undervisningstema over 3 uker eller lengre løp over ca. 10 uker, med eller uten opphold på grunn av praksisperiode. Som vi har sett, har faglærerne ulike argumenter når det gjelder lengden på undervisningen i emnet.

En fordel med konsentrert undervisningsperiode er at man slipper opphold i undervisningen på grunn av praksisperioder. Som vi har sett kan dette «store hoppet» i undervisningen, som det ble

omtalt av studentene, ha bidratt til at flere studenter opplevde at kontinuiteten ikke ble så god. Det ble også utfordrende å samle gruppa til felles arbeid disse ukene. Studenter ved noen utdanninger er også vant til å jobbe på denne måten, dvs. at det undervises i ett tema av gangen over noen uker. Noen faglærere argumenterer for at liT bør organiseres som konsentrert undervisning, særlig med tanke på behovet for tett oppfølging av studentene og mulighet for å justere kursen før studentene har jobbet for lenge i «feil» retning. Vi har imidlertid sett at flere av studentene mente at tre uker var for kort tid til emnet, og flere sa at de mente at de ville ha lært mer dersom emnet gikk over flere uker. Planen i Porsgrunn er å utvide undervisningen med en uke i neste pilot, i tillegg til å forberede studentene på en annen måte enn i pilot 2, noe som kan hjelpe på situasjonen som studentene tar opp. På den annen side argumenterer faglærere ved andre studiesteder for at det er viktig at emnet gjennomføres over 10 uker. Begrunnelsen er blant annet knyttet til at det er en modningsprosess å utvikle samarbeidskompetanse og at det tar tid å sette seg inn i problemstillingene som det skal jobbes med.

Det er vanskelig å konkludere når det gjelder hvorvidt studentene har bedre forutsetninger for å oppnå læringsutbyttet dersom undervisningen legges over flere uker. Det avgjørende for USN i denne sammenheng vil sannsynligvis være hvorvidt det faktisk er mulig å tilby liT for alle studenter dersom dette innebærer at emnet skal gå over 10 uker. For noen studieprogram vil dette innebære en større omorganisering av studieplanen, med de ulemper dette eventuelt måtte medføre.

liT som obligatorisk eller valgfritt emne

I pilot 2 var det ulike løsninger med tanke på valgfrihet i emnet. Ved en campus var emnet obligatorisk for alle studenter, mens det var valgfritt ved de to andre. I intervjuene kom det fram at noen av studentene mente at det hadde vært viktig for deres motivasjon at de selv har valgt emnet. Ambisjonen om at liT skal oppskaleres ved USN, utløser et spørsmål om hvorvidt emnet skal være obligatorisk. Dersom dette skal være et signaturemne, er det sannsynligvis mest naturlig at emnet blir en obligatorisk del av alle bachelorprogram. Når det har vært ønskelig med et signaturemne som Innovasjon i Team, er dette blant annet knyttet til USNs ambisjon om å være et arbeidslivintegret og nyskapende universitet som fremmer bærekraft, og at liT vil bidra til å understøtte en slik profil.

USNs ambisjon innebærer imidlertid at noen studieprogram ved USN over tid har utviklet emner eller metodikk som ivaretar substansen i liT. Kanskje bør det kunne gis «fritak» fra liT i enkelte studieprogram, dersom essensielle sider ved liT allerede ivaretas av eksisterende emner.

liT og rammeplanstyrte studieprogram

Vi har sett at det har vært ulike utfordringer når det gjelder å tilrettelegge emnet for studenter fra rammeplanstyrte utdanninger. I Porsgrunn var det i pilot 2 utelukkende studenter fra rammeplanstyrte utdanninger som gjennomførte liT. liT ble gjort obligatorisk for alle studenter på femte semester i barnevern- og vernepleierutdanningen. I dette semesteret har studentene et obligatorisk emne i Profesjon og Samfunn. Innovasjon i Team ble integrert som et tema i dette emnet, med utgangspunkt i at faglærerne identifiserte hvordan innhold og arbeidsmåter i liT kunne bidra til å operasjonalisere læringsutbyttet for Profesjon og samfunn. Studentene fra begge program som deltok skulle ha praksis, og for å unngå praksisperioden ble undervisningen lagt over tre, sammenhengende uker.

I Vestfold deltok studenter fra barnehagelærerutdanningen (BLU) i liT sammen med studenter fra andre studieprogram. Faglærerne viste til at det hadde vært utfordrende å rekruttere studenter fra de rammeplanstyrte utdanningene på HIU. For det første var det tidkrevende å finne løsninger på hvordan liT kunne inngå som et emne i barnehagelærerutdanningen. Studieplanen var i utgangspunktet «full», og det var vanskelig å finne plass til nye emner. For det andre viste det seg å være utfordringer knyttet til studieadministrative forhold som til slutt gjorde at studentene som deltok fra BLU måtte ta emnet i tillegg til de «ordinære» BLU-emnene, dvs. som ekstra studiepoeng. Flere studenter fra BLU som begynte på liT trakk seg fra emnet i løpet av høsten, noe som kan skyldes at de opplevde arbeidsbelastningen som for stor når liT måtte tas som et ekstra emne.

Innovasjon i Team er fortsatt under pilotering, og det har naturlig nok derfor ikke vært gitt føringer for at det skal tilrettelegges for at studenter fra alle studieprogram kan delta. Det kommer imidlertid tydelig fram at det ved oppskalering av emnet er avgjørende at Innovasjon i Team forankres i institusjonen. Ledere/programledelse må signalisere at emnet skal prioriteres, slik at den enkelte faglærer ikke blir ansvarlig for rekruttering til emnet.

I tillegg er det avgjørende at det gjøres et arbeid når det gjelder hvordan liT best kan integreres i de ulike rammeplanstyrte utdanningene med få valgfrie emner. Når USN ønsker dette som et signaturemne for alle Ba-program i USN, er begrunnelsen å styrke arbeidslivsintegreringen, blant annet ved å utvikle studentenes generiske ferdigheter gjennom arbeid i tverrfaglige team. Spørsmålet er blant annet om dette må gjøres gjennom et eget emne med egen emnekode? Som vi har sett, sier faglærere både fra helse- og sosialfaglige utdanninger og fra lærerutdanningene i intervjuene at læringsutbyttebeskrivelsene i liT er overlappende med eller kan bidra til å operasjonalisere læringsutbytte og/eller temaer i rammeplanene for barnevern, vernepleier og barnehagelærerutdanningene. For at studentene ikke skal måtte ta liT i form av et ekstra emne, kan det være mer hensiktsmessig å vurdere hvordan metodikken/innholdet i liT kan inngå som undervisning for å oppnå læringsutbyttet som er fastsatt i studieplanen.

Uansett bør utgangspunktet for all høyere utdanning være studentenes læringsutbytte. Vi har sett at studentene oppgir at de har lært mye om samhandling og kommunikasjon, og at de mener at arbeidsmåtene i liT har vært arbeidslivsrelevante. Det er dermed grunn til å anta at metodikken i emnet og nettopp det at studentene får arbeide sammen med studenter fra andre studieretninger bidrar til at studentene opplever emnet som verdifullt og relevant.

Dermed bør læringsutbyttebeskrivelser være utgangspunktet for beslutning om organisering. Det er ikke sikkert at man bør ta beslutning om alle organisatoriske spørsmål (for eksempel om emnets størrelse, varighet etc.) før man har gjort en vurdering av substansielle elementer i studieplaner for program som enda ikke har deltatt i piloteringen. I tillegg kan det hende at ambisjonen om at alle studenter skal tilbys liT innebærer at det må være noen ulike varianter når det gjelder organisering. Vårt materiale viser at det ikke er sikkert at «one size fits all» når det gjelder organisering av Innovasjon i tverrfaglige team i bachelorutdanningene.

5.3 Anbefalinger for videre arbeid

I kapittel 1.1 gjengir vi de overordnede funnene fra evalueringen av *pilot 1*. Prøitz og Brekke (2022) konkluderte med at gjennomføringen av denne generelt var vellykket, noe som også ble understøttet av noen konkrete funn. Imidlertid peker også evalueringen av pilot 1 på noen punkter for oppfølging i den videre utviklingen av emnet. Dette handlet først og fremst om tydeliggjøring av forventninger til deltakelse, bidrag, roller, ansvar m.m., tydeliggjøring av emnets overordnede

pedagogiske grunnidé og metafortelling, samt organisering av samlingene. Evalueringen av *pilot 2*, synliggjør at dette fremdeles er punkter til oppfølging. Det er uklarerheter knyttet til de eksterne deltakernes rolle i Innovasjon i Team. Både de eksterne og studentene etterspør forventningsavklaringer i forkant av emnet. I evalueringen av pilot 1 peker man på behov for å tydeliggjøre emnets overordnede grunnide og metafortelling. Våre funn i evalueringen av pilot 2 kan tyde på at det for noen studenter har vært utfordrende å forstå hvorfor det har vært undervist om et gitt tema – de har ikke forstått konteksten og har manglet knagger å henge informasjonen på. Noen studenter ga uttrykk for at det tok lang tid før de forsto at selve målet med emnet ikke nødvendigvis var et konkret resultat/produkt, men heller prosessen frem mot resultatet. Man kan anta at manglende knagger og manglende forståelse av prosess vs. resultat blant annet skyldes manglende kunnskap både om den pedagogiske grunnide og emnets metafortelling. Våre funn peker også på flere utfordringer knyttet til organisering av samlingene, dog var ikke forventningsavklaringer i studentteamet en tematikk som ble tatt opp i stor grad i våre intervjuer. Dette er kanskje fordi det har vært adressert i gjennomføringen av pilot 2. I den videre utviklingen av emnet, og før gjennomføring av pilot 3 vil det derfor være viktig å planlegge for å imøtekomme forbedringspunktene oppsummert i evalueringen av pilot 1, og som vi fremdeles finner igjen i evalueringen av pilot 2.

Det er imidlertid viktig å understreke at mange av studentene og også de eksterne som svarte på spørreundersøkelsen, ga uttrykk for begeistring i sin overordnede vurdering av emnet.

Vårt datamateriale viser at det er krevende å etablere og drive et emne som Innovasjon i Team. Dersom Innovasjon i Team skal oppskaleres og tilbys alle bachelorstudenter ved USN forutsetter det blant annet at ledelsen tar beslutninger for å tilrettelegge for arbeid på tvers av studieprogram, f.eks. ved at det settes av en dag i uka på timeplanen til dette. Emnet medfører også en del praktiske utfordringer som må løses, blant annet når det gjelder tilstrekkelig antall rom for gruppearbeid og samhandling. Det kreves også et systematisk arbeid med å utvikle faglæreres kompetanse i innovasjonsmetodikk. Det må videre tenkes gjennom hvorvidt det er mulig å rekruttere tilstrekkelig antall eksterne deltakere til emnet. Imidlertid har USN allerede omfattende etablerte nettverk og samarbeid med arbeidslivet. Det er inngått en rekke samarbeidsavtaler som blant annet handler om å styrke arbeidslivsrelevansen i USNs utdanninger. Disse nettverkene og samarbeidsavtalene kan være et godt utgangspunkt når emnet skal oppskaleres.

Samarbeid med arbeidslivsaktører i undervisningen innebærer flere oppgaver og gjør emnet mer ressurskrevende enn «vanlige» fag/emner. Det krever mer koordinering og forventningsavklaringer, og det krever oppfølging og ivaretagelse av flere interessenter enn kun studentene.

Når målsettingen er å utvikle studentenes generiske ferdigheter, krever dette at studentene er til stede i gruppearbeidet som foregår på campus. Innovasjonsmetodikken krever også mer felles tid til gruppearbeidet og til å reflektere over hva denne måten å jobbe på har bidratt til i prosjektet, slik at det gir dybdelæring og metaforståelse. Ambisjonen med emnet er å fremme tverrfaglig samarbeid om problemløsende arbeid. Dette forutsetter tilstrekkelig tid til synkron samhandling mellom studenter på tvers av studieretninger, noe som innebærer flere utfordringer. I intervjuene pekte en faglærer på at det er fullt mulig å lage gode emner på tvers av fag som handler om innovasjon og bærekraftutfordringer, uten at det settes av så mye tid til synkron samhandling mellom studentene. Dette vil imidlertid innebære at man må senke ambisjonsnivået når det gjelder tverrfaglig samhandlingskompetanse, og justere læringsutbytteformuleringer i tråd med dette.

Vårt materiale viser at studentene som har deltatt i pilot 2 generelt har vært fornøyde med emnet. De oppgir at de har lært mye om samarbeid med andre med annen kompetanse og fagbakgrunn. De forteller at de har lært metoder og fått verktøy som de vil ta med seg videre ut i arbeidslivet. Dette indikerer at innovasjonsmetodikken i emnet bidrar til at mange studenter opplever emnet som nyttig og arbeidslivsrelevant. Innovasjon i Team er dermed et emne som kan styrke USN som et arbeidslivsintegreert og nyskapende universitet.

6. Referanser

Prøitz, Tine S. og Brekke, Thomas (2019). Evaluering av pilot 1 Innovasjon i Team. Skriftserien nr. 104, Universitetet i Sørøst-Norge.

[USN Open Archive: Evaluering av pilot 1. Innovasjon i team](#)

St.meld. nr. 16. (2016-2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Kunnskapsdepartementet.

[Meld. St. 16 \(2016–2017\) - regjeringen.no](#)

Strategi for Universitetet i Sørøst-Norge 2022-2026. [Strategi og visjon - Universitetet i Sørøst-Norge \(usn.no\)](#)

Universitetet i Sørøst-Norge (2020). Program for økt arbeidslivsrelevans – utlysning 2020. Prosjektbeskrivelse/søknad til DiKu.

7. Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide studenter

Erfaringer med emnets organisering

1. Hva har vært spesielt bra?
2. Hva fungerte ikke så bra?

Stikkord: Informasjon om forberedelse og organisering av samlinger, forventninger til studentene, antall samlinger, sted for samlinger, forelesere og læringsaktiviteter.

Erfaringer med emnets faglige innhold og arbeidsmåter

1. Hva har vært spesielt bra?
2. Hva fungerte mindre bra?

Stikkord: Tema bærekraft og innovasjon, teamets arbeidsform, sammensetning av team, samarbeid mellom studenter og eksterne partnere, arbeidskrav og – omfang samt vurderingsform (rapporter).

Gruppens læringsutbytte

1. Hva kan dere nå som dere ikke kunne fra før?
 - I dette emnet har vi lært å ...
 - Nå kan vi ...
 - Samarbeidet med de eksterne partnerne har lært oss at ...

I hvilken grad opplever dere at de eksterne har lært noe av å delta sammen med dere?

Vedlegg 2: Intervjuguide faglærere

Organisering og samarbeid

1. Hvordan opplever dere organiseringen av emnet?
2. IiT som tilbud på tvers av studieprogram: utfordringer og muligheter.
Hva skal til for at alle studenter i Ba-program ved USN skal kunne tilbys IiT?
Hvilke utfordringer gir ambisjonen om *tverrfaglige team* for organisering av emnet?
3. Hvordan opplever dere samarbeidet på tvers av campus?
4. Hvordan opplever dere samarbeidet med de eksterne?
Hva har fungert bra/mindre bra? Hvorfor har det fungert bra/mindre bra?

Innhold og læringsutbytte

5. Hva opplever dere at er det viktigste studentene har lært gjennom Innovasjon i Team?
6. Hvilken betydning har ambisjonen om *tverrfaglige team* for å løse problemstillingene som kommer fra de eksterne?
7. Opplever dere at det er behov for å justere innhold og arbeidsmåter i undervisningen for at studentene skal oppnå læringsutbyttet?

Innovasjon i Team - forventninger

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Forventninger til Innovasjon i team

I forbindelse med utviklingen av emnet Innovasjon i Team ønsker vi ved USN å samle inn informasjon om forventninger, erfaringer og synspunkter fra deltakerne i emnet. Dette vil vi gjøre på ulike måter og ved flere tidspunkter underveis i studiet.

Undersøkelsen er en del av en treårig følgeevaluering som utføres av ansatte ved USN. Hensikten med evalueringen er å gi grunnlag for videre utvikling av Innovasjon i Team.

Nå inviterer vi dere til å svare på noen få spørsmål om hvilke forventninger dere har til emnet. Informasjonen samles inn anonymt. Det er selvsagt frivillig å delta, men vi oppfordrer til deltakelse ettersom jo flere som deltar, jo bedre informasjon får vi til den videre utviklingen av emnet.

Alle svar på spørreundersøkelsen behandles konfidensielt og anonymt i tråd med de forskningsetiske prinsippene for integritet i forskning. Bare evalueringsgruppens medlemmer kommer til å håndtere og bearbeide informasjonen fra undersøkelsen.

Prosjektet er meldt til NSD (Norsk senter for forskningsdata AS).

Prosjektet avsluttes senest 1. februar 2024.

Om du har spørsmål om evalueringen kan du kontakte:

- Universitetet i Sørøst-Norge ved Ellen Rye, e-post ery@usn.no eller telefon +47 95112300

På forhånd takk for hjelpen!

Vennlig hilsen

Ellen Rye

for følgeevalueringen av Innovasjon i Team ved Universitetet i Sørøst-Norge

Hvilken rolle har du i Innovasjon i Team? *

- Jeg er student
- Jeg deltar fra bedrift/virksomhet
- Annet

Hvilke forventninger har du til emnet Innovasjon i Team? *

Hvilke forventninger har du til det faglige innholdet i Innovasjon i Team? *

Hvilke forventninger har du til arbeidsmåtene i Innovasjon i Team? *

Hvilke forventninger har du til ditt læringsutbytte i Innovasjon i Team?

Dette spørsmålet gjelder bare for studenter.

Innovasjon i Team_til eksterne

Side 1

Invitasjon til spørreskjema til eksterne deltakere i Innovasjon i team ved USN (pilot 2)

I forbindelse med utviklingen og etableringen av emnet Innovasjon i Team, gjennomføres også en tre-årig følgeevaluering av organiseringen og gjennomføringen av emnet. Følgeevalueringen håndteres av et uavhengig team fra USN sentralt.

Formål

Formålet med følgeevalueringen er først og fremst å samle informasjon om erfaringer og synspunkter fra deltakerne i emnet, som igjen skal brukes til å videreutvikle emnet. Særlig verdifulle er erfaringene som de eksterne deltakerne har gjort seg. Vi håper du vil delta i følgeevalueringen ved å svare på denne spørreundersøkelsen. Vi antar det vil ta ca.10 minutter å svare på spørreskjemaet.

Det rettslige grunnlaget for behandlingen er allmenhetens interesse av at USN utvikler sine emner, jmfør universitetsloven § 1-3.

Personvern og databehandling

All informasjon som samles inn blir anonymisert og behandles konfidensielt. USN har databehandleravtale med leverandøren av spørreskjema (UiO Nettskjema).

Det er *frivillig* å svare på undersøkelsen. Tilgang til rådata er begrenset til medlemmene av evalueringsteamet, Ellen Rye og Trude Røsdal, og svarene dine behandles konfidensielt. Publiserte resultater vil være i aggregert form og vil ikke kunne identifisere svar fra enkeltpersoner.

Du kan når som helst avbryte spørreundersøkelsen eller hoppe over spørsmål du ikke ønsker å svare på. Svarene vil ikke brukes til andre formål. Svarskjemaet ditt slettes ved prosjektets slutt våren 2024.

Dersom du har ytterligere spørsmål knyttet til personvern og datalagring, ta kontakt med personvernombud ved USN, Paal Are Solberg (Paal.A.Solberg@usn.no)

Kontaktinformasjon evalueringsteamet

Dersom du har spørsmål til spørreskjemaet eller til følgeevalueringen som sådan, ta kontakt med oss, gjerne på e-post: Ellen Rye (ellen.rye@usn.no) eller Trude Røsdal (trude.rosdal@usn.no).

På forhånd tusen takk for din deltakelse!



Side 2

Forventninger

1. I hvilken grad samsvarte gjennomføringen av emnet med dine forventninger før oppstart?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad

2. Utdyp gjerne på hvilken måte erfaringene var/ikke var i samsvar med forventningene.

 Sideskift

Side 3

Informasjon

3. I hvilken grad har du mottatt tilstrekkelig informasjon fra USN ang. din deltakelse i Innovasjon i Team?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad

4. Utdyp gjerne hva du mener har vært bra/mindre bra når det gjelder informasjon om din deltakelse, eventuelt hva slags informasjon du i ettertid ser at du har manglet/savnet.

 Sideskift

Side 4

Deltakelse på samlinger

5. Har du deltatt på samlinger?

NB! Her mener vi samlinger ut over siste samling med avsluttende presentasjoner fra studentene.

- Ja, jeg har deltatt på alle samlinger
- Jeg har vært tilstede noen ganger
- Nei, jeg har ikke deltatt på samlinger

 Sideskift

Side 5

Roller og samarbeid

6. I hvilken grad har du ansett deg selv som en likeverdig deltaker i samarbeidet med studentene?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad

7. I hvilken grad har du ansett deg selv som mentor i samarbeidet med studenter?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad

8. I hvilken grad har du ansett deg selv som oppdragsgiver i samarbeidet med studentene?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad

 Sideskift

Side 6

9. Beskriv hvordan du vurderer samarbeidet med USN om Innovasjon i Team.

10. Beskriv hva du og din bedrift har fått igjen for å delta i Innovasjon i Team.

 Sideskift

Side 7

11. Har du andre kommentarer ut fra dine erfaringer med Innovasjon i team?

 Sideskift

Side 8

Tusen takk for at du tok deg tid til å gjennomføre spørreundersøkelsen!

Skriftserien nr. 118
2023

—
Evaluering av pilot 2. Innovasjon i Team
—

Forfattere:
Ellen Rye og Trude Røsdal
—

ISBN 978-82-7206-756-3
ISSN 2535-5325

—
usn.no

