

Bacheloroppgavens tittel: "Integrert praksis i maritim utdanning"

Serine Andreassen

Simon Egler

Sophie Jungfeldt

(Sign)

(Sign)

(Sign)

Navn på veileder:

Bjarne Vandeskog

Gradering: *Offentlig*

Sammen drag

Denne bacheloroppgaven undersøker temaet “integrert praksis” i maritim høyskoleutdanning, og målet med oppgaven er å undersøke hvilke utfordringer som finnes for å kunne innføre slik praksis.

Tre ulike kvalitative metoder ble brukt for å samle inn relevant informasjon for å kunne besvare dette problemet. 7 rederier og 4 utenom stående parter ble intervjuet i tillegg til at det ble hentet informasjon fra andre utdanninger som har integrert praksis.

I undersøkelsen kom det frem at det finnes mange forskjellige utfordringer. Disse er; *Samarbeid, Definisjon av studenten, Økonomi, Lugarkapasitet, Tid ute, Antall praksisplasser, Utvelgelsesprosessen, Gjennomføring av integrert praksis, Rullering og Studenter som faller utenfor praksis.*

I konklusjonen kan en se at definisjonen av studenten i praksisperioden enten som student eller kadett avgjør hvordan disse utfordringene kan løses. Alle de presenterte utfordringene er ikke avhengige av hverandre, men de fleste får ulike løsningsmuligheter alt etter hvordan studenten blir definert. Derfor kan definisjonen av studenten og et godt samarbeid mellom de forskjellige partene lede til en løsning av de utfordringer som er presentert i oppgaven. Dette kan i sin tur gjøre en framtidig gjennomføring av integrert praksis mulig.

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet av tre siste års nautikkstudenter ved Høgskolen Stord/Haugesund våren 2013. Som en avslutning på utdanningen skrives det en obligatorisk prosjektoppgave som skal omhandle et maritimt tema av eget valg. Denne oppgaven omhandler de utfordringer som finnes for å innføre integrert praksis i maritim høgskoleutdanning, og er dermed en forskningsbasert oppgave for å finne og kartlegge disse utfordringene.

Oppgavens tema gjorde det naturlig å innhente informasjon fra ulike kilder, slik som Høgskolen Stord/Haugesund, Sjøfartsdirektoratet, Norsk Sjøoffisersforbund og Maritimt Forum og andre kontakter. Hovedvekten av informasjon kom likevel fra 7 lokale rederier, gjennom intervjuer med representanter fra de forskjellige rederiene. Uten informasjon fra disse personene ville denne oppgaven ikke blitt til.

En spesiell takk til:

Vår interne veileder Bjarne Vandeskog.

Studieleder ved Høgskolen Stord/Haugesund, Johanne M. Trovåg.

Representantene fra Sjøfartsdirektoratet, Norsk Sjøoffisersforbund og Maritimt Forum.

Representantene fra de syv rederiene som lot seg intervju.

Andre som tok seg tid til å bidra med informasjon.

Haugesund, 14. Mai 2013

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	iii
Forord	iv
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave.....	1
1.2 Formål, avgrensning og problemstilling.....	3
1.3 Definisjoner	3
2 Bakgrunn	5
2.1. Nautikkutdanningen ved HSH.....	5
2.2 Praksis ved andre norske nautikkutdannelse.....	6
2.3 Praksis i andre utdanninger ved HSH.....	6
2.4 Sverige	8
2.5 Danmark	8
3 Metodekapittel.....	9
3.1 Valg av kvalitativ metode.....	9
3.2 Fordeler og ulemper med valgt metode	10
4 Resultater.....	12
4.1 Resultater fra forarbeidet	12
4.2 Resultater fra intervjuene med rederiene.....	14
5 Diskusjon.....	20
5.1 Samarbeid	20
5.2 Definisjon	20
5.3 Økonomi	21
5.4 Lugarkapasitet	24
5.5 Tid ute.....	24
5.6 Arbeidsmengde	25

5.7 Antall praksisplasser	27
5.8 Utvelgelsesprosessen	27
5.9 Rullering	28
5.10 Gjennomføring av integrert praksis	29
5.11 Studenter som faller utenfor praksis	30
6 Konklusjon	31
7 Kilder	32
Appendix I	35
Appendix II	36
Appendix III	37
Appendix IV	38
Appendix V	39
Appendix VI	40

1 Innledning

I dagens maritime høgskoleutdanning kan en student gå tre år på høgskolen og aldri ha vært om bord i et skip. Mulighetene er dermed store for at studentens første møte med sitt fremtidige arbeid, ikke finner sted før etter utstedt vitnemål fra høgskolen. Dette kan være til ulempe for studenten, ettersom det kan være vanskelig å vite helt sikkert at dette er rett yrkesvalg før en har sett hva arbeidet går ut på. Det vil også kunne være motiverende for studenten å ha sett hva arbeidet går ut på og ha forståelse og kunnskap om hvordan livet til sjøs er. Med dagens utdanning kan en student risikere å ikke ha noen reell forståelse av hvordan den fremtidige arbeidshverdagen kan komme til å se ut. Dersom studenten får se hva arbeidet går ut på, vil studenten kunne bli mer motivert og engasjert i den teoretiske delen av utdanningen og dette vil igjen kunne føre til høyere kvalitet på uteksaminerte studenter.

Mangel på erfaring hos studentene kan også være en ulempe for rederiene, som er potensielle fremtidige arbeidsgivere. Rederiene utsetter seg for en risiko med å ta inn en student uten erfaring fremfor en student med erfaring, da denne studenten kan oppdage at dette ikke var rett yrkesvei og dermed står rederiet uten kadett i den kadettstillingen.

For at studentene skal få erfaring i dag må de få sommerjobb mellom studieårene. Studentene kan få sommerjobb ved hjelp av et samarbeid mellom høgskolen og de lokale rederiene, og her er det karakterer og personlig møte som avgjør hvem som skal få sommerjobben. Andre studenter kan også få sommerjobb på eget initiativ utenom avtalen til skolen, og på grunn av personlige kontakter. Her kan en se en urettferdighet da mange av studentene ikke er fra det lokale området og derfor ikke har samme nettverk av kontakter som andre. Skillet mellom studenter som har hatt og ikke har hatt sommerjobb mellom studieårene er også stor, i den forstand av at noen får erfaring de kan dra med seg videre både i studiet og i den framtidige jobbsøkingen.

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Ettersom den maritime høgskoleutdanningen er en utdanning som er meget teoretisk, gir det en ubalanse i den kunnskapen studentene tilegner seg ettersom all praksis kommer i etterkant av studiene. I andre lignende profesjonsstudier slik som for eksempel sykepleier- eller

lærerutdanning er den praktiske delen av utdanningen integrert i den teoretiske delen, og studentene får dermed en bredere kunnskap og forståelse for yrkesvalget allerede tidlig i utdanningen. Det er viktig for studentene å tilegne seg erfaringer om hvordan deres fremtidige arbeid vil være og å få en helhetlig opplæring underveis i utdanningsløpet.

Selv om studentene ved Høgskolen Stord/Haugesund (HSH) har tilgang til simulator i utdanningen, er ikke denne tilstrekkelig for å gi et bilde av hvordan den fremtidige arbeidsdagen vil se ut. Simulatorundervisning kan gi et bilde av manøvrering av skip, bruk av instrumenter og holdning på bro, men ikke hvordan det er å være bortreist i flere uker, samholdet om bord og heller ikke om samarbeidet mellom bro, maskin og dekk. Simulatoren er altså et godt hjelpemiddel i utdanningen, men kan ikke sammenlignes med praksis om bord i et faktisk skip.

Høgskolen Stord/Haugesund samarbeider med lokale rederier for å få studentene ut i sommerjobb mellom studieårene. Gjennom sommerjobben får studentene mulighet til å få praktisk erfaring i tillegg til den teoretiske utdanningen. Dette samarbeidet gir ikke alle studentene mulighet til sommerjobb, og dermed får de studentene som får sommerjobb en fordel i forhold til jobbsøking i fremtiden. I tillegg til mulighet for sommerjobb har også Høgskolen i Vestfold og Høgskolen i Ålesund lagt opp utdanningsløpet slik at studenten kan ta et jobbår mellom 1. og 2. studieår dersom studenten har ordnet seg jobb selv, den såkalte "Sandwich modellen". Med dette kan studenten dermed opptjene både kadettid og erfaring, men den teoretiske delen av utdanningen blir dermed satt "på vent" et år.

Tidligere har Høgskolen Stord/Haugesund hatt praksis i nautikkutdanningen ved å gjennomføre obligatoriske tre til fire ukers seilas med hhv. seilskipene "Sørlandet" og "Stadsraad Lehmkuhl". Gjennom disse seilasene har studentene fått mulighet til å erfare hvordan livet er på sjøen, generelt praktisk sjømannskap, det å være borte fra hjemmet over lengre tid og ikke minst motivasjon til å fullføre studiet. Studentene fikk en viss forståelse av hvordan sjølivet er, selv om det er forskjeller mellom ulike typer skip. Alle disse faktorene teller i retning til at integrert praksis kan være hensiktsmessig som en del av utdanningen, og at det er viktig å finne de utfordringer som finnes for å kunne få til en slik ordning.

1.2 Formål, avgrensning og problemstilling

Formålet med dette prosjektet er å kartlegge de utfordringer som finnes for å innføre integrert praksis, og å få innspill fra de berørte parter slik at alle får muligheten til å si sin mening om dette temaet. Målet er at denne bacheloroppgaven kan være en plattform, som Høgskolen Stord/Haugesund kan bygge videre på om de ønsker å utvikle et forslag om integrert praksis i den maritime høgskoleutdanningen.

Avgrensning

Kontakt ble opprettet med de lokale rederiene som har kadett plasser, i tillegg til Høgskolen Stord/Haugesund, Sjøfartsdirektoratet, Maritimt Forum og Norsk Sjøoffisersforbund. Flere rederier enn de i kadettavtalen til HSH er tatt med, for å få et større omfang og dermed kunne avdekke flere utfordringer.

Det vil være nødvendig å hente informasjon om andre utdanninger med integrert praksis, dette innebærer også informasjon om den svenske og danske maritime utdanningen. Dette er kun til informasjon og mulig videre sammenligning, og ikke et av hovedpunktene i oppgaven.

Underveis i arbeidet med datainnsamling har det kommet oppfordringer til å kontakte instanser som bør være med i en dialog om eventuell gjennomføring av integrert praksis, slik som Lånekassen. Det er notert i rapporten, men det er besluttet å ikke gå videre med disse oppfordringene i denne oppgaven.

Problemstilling

”Hvilke utfordringer finnes for å innføre integrert praksis i maritim høgskoleutdanning?”

1.3 Definisjoner

Integrert praksis: Med integrert praksis menes praksis og opplæring om bord i et skip, som gjennomføres som en del av den obligatoriske utdanningen. Tidsmessig vil praksisen gjennomføres innenfor rammene av skoleåret og før studenten har oppnådd sin Bachelorgrad.

Berørte parter: De berørte parter i denne oppgaven inkluderer, men er ikke begrenset til: Høgskolen Stord/Haugesund, Sjøfartsdirektoratet, Norsk Sjøoffisersforbund, Maritimt Forum, rederier som deltar i Kadettavtalen med HSH og andre lokale rederier.

Utfordringer: Med utfordringer menes alle faktorer som kartlegges og må løses før en integrert praksis kan gjennomføres.

Forholdet Student/Kadett kan i oppgaven noen ganger synes vanskelig å skille. Dette er for at rederiene i dag forholder seg til en ordning basert på kadetter og kadettplasser, og dermed tenker ut fra denne definisjonen. I denne oppgaven anser vi at ordet Student gjelder gjennom hele studiet, også i praksisperiodene, og disse teller som ”kadettid”. Ordet Kadett blir benyttet for å belyse de forhold som gjelder i dag, og for å formidle at etter endt utdanning ved høgskolen vil studentene være Kadetter de resterende månedene før de kan søke om sertifikat.

2 Bakgrunn

I dette kapitlet presenteres den bakgrunnsinformasjonen som vi antar er nødvendig for å kunne forstå de utfordringer som de berørte parter har identifisert. I korthet betyr det at vi vil presentere informasjon om hvordan integrert praksis er gjennomført ved andre utdanninger og skoler, både maritime og ikke-maritime utdanninger og hvordan slik praksis gjennomføres i Sverige og Danmark.

2.1. Nautikkutdanningen ved HSH

Dagens bachelorutdanning i nautikk er basert på 3 studieår med teoretisk og praktisk undervisning. Den praktiske delen av undervisningen vil si simulatorundervisning. I utdanningsløpet er det lagt opp til to fag kalt *Navigasjonsinstrumenter I og II*, samt to fag *Navigasjonssimulator I og II*, totalt fire fag fordelt på de to første studieårene som har praktisk undervisning integrert. Navigasjonsinstrumenter er basert på både teori og praktisk opplæring på instrumentene på simulatoren, mens navigasjonssimulator er simulatorundervisning med noe teori. Simulatorene gir en fin opplæring i bruk av instrumenter og holdninger på bro, men gir ikke noen innsikt i hvordan livet er på sjøen.

Foruten simulatorundervisning har studenten mulighet til å få seg sommerjobb som kadett, for å opptjene kadettid mellom studieårene samt erfaring. For de studenter som ikke får denne muligheten, er simulator den eneste tilnærmingen av sjølivet de har.

Det er også noe praktisk undervisning på simulator i forbindelse med fagene Lasteteknikk 1 og 2, også dette er tilnærmet ”dataspill” med lasteoperasjoner og kan ikke sees på som reell praksis. Noe praktisk undervisning er det også gjennom GOC/GMDSS-kurs med simulator og ekte radioutstyr, det er også praktiske brann- og redningsøvelser på sikkerhetskursene IMO-60 og IMO-80. Førstehjelp- og medisinbehandlingsøvelser finner vi også i sikkerhetskursene i tillegg til i kurset Medisinsk Behandling.

2.2 Praksis ved andre norske nautikkutdannelser

Høgskolen i Vestfold

Ved Høgskolen i Vestfold har de en tilnærmet lik utdanning som på Høgskolen Stord/Haugesund, med unntak av ”sandwich-modellen” som tidligere beskrevet. Skolen har imidlertid ingen avtale med noen rederier, så det er opp til studentene selv å ordne seg en slik praksisplass enten for et jobbår eller sommerjobb. I likhet med Høgskolen Stord/Haugesund er det simulatorundervisning i både 1. og 2. studieår, men ikke andre praksisfag utover dette. Denne simulatorundervisningen gjelder både navigasjonssimulator, GOC/GMDSS lab, lastesimulator, ECDIS-lab og sikkerhetskurs, som vi også finner igjen ved Høgskolen Stord/Haugesund.

Høgskolen i Ålesund

Ved Høgskolen i Ålesund har de, på lik linje med Høgskolen i Vestfold, lagt opp til at man kan søke permisjon ett år for å jobbe. Her kan de imidlertid også søke permisjon, for å arbeide på sjøen, per semester, men dette må avgjøres individuelt for hver elev ettersom det er en del obligatoriske fag. Fagene som har praktisk opplæring er ”Navigasjon 1, 2, 3 og 4” som alle har obligatoriske simulatorøvelser. Annen praktisk undervisning finnes i forbindelse med kurs. Utover dette har de også bl.a. valgfag ”Manøvrering av Offshorefartøy” som inneholder praksis i form av simulatorundervisning. De studentene som har best karakterer får kadett plass av skolen, da skolen har en samarbeidsavtale med flere nærliggende rederier. For kull 2012 gjaldt dette 17 av 38 studenter.

2.3 Praksis i andre utdanninger ved HSH

Sykepleier

Sykepleierutdanningen ved Høgskolen Stord/Haugesund er basert på at halvparten av studiet er praksis, mens halvparten er teori. Praksisperiodene er alle på 8 uker, og det er totalt 6 praksisperioder i tillegg til observasjonspraksis. Allerede i første semester begynner sykepleierstudentene med 2 ukers observasjonspraksis, og i 2. semester skal de ut i sin første praksisperiode i 8 uker. Etter dette har de en praksisperiode i 4. semester, og 2 perioder hver i

5. og 6. semester. Denne praksisen er obligatorisk og blir regnet som eksamensperioder. Fravær blir regnet, og dersom det er større enn 10% (mer enn 3 vakter), vil ikke praksisen bli godkjent. I disse periodene har studenten oppfølging av både en lærer fra skolen samt en kontaktsykepleier på arbeidsplassen. Lærer og student har ukentlig kontakt, i tillegg til den direkte oppfølgingen av kontaktsykepleieren. Studentene må i disse praksisperiodene skrive ulike oppgaver, slik som refleksjonsnotat, midtvurdering, sluttnotat, tema- og pasientfokusoppgaver. Studentene får ingen lønn fra arbeidsplassen i disse praksisperiodene, de får stipend/studielån.

Grunnskolelærer

Grunnskolelærerutdanningen ved Høgskolen Stord/Haugesund har en integrert form for praksis hvor praksis blir en del av studieløpet hvert semester. Denne praksisopplæringen er obligatorisk for alle lærerutdanningene. Praksisopplæringen ved HSH er organisert i perioder på 3 uker på høstsemesteret og 3 uker på vårsemesteret hvert studieår med unntak av det fjerde studieåret som kun har 2 praksisuker på våren. Minimumskravet som er nedfelt i nasjonale rammeplaner er 100 dager praksis. Den integrerte formen for praksis gjelder de aller fleste lærerutdanningene ved HSH; grunnskolelærerutdanningen 1-7, 5-10, barnehagelærerutdanningen og faglærerutdanningen i musikk.

Høgskolen Stord/Haugesund har partneravtaler med en del kommuner i regionen og partnerskoleavtaler med ulike skoler innenfor disse kommunene. HSH følger studentene ut i praksis ved at faglærere defineres som kontaktlærere og har plikt på seg til å være sammen med studentene/praksislærerne i 15 timer pr semester, altså 30 timer pr studieår.

Praksisplanen for hver enkelt utdanning gir klare retningslinjer for innhold og organisering av praksisopplæringen. Opplæringen er temabasert, og de enkelte temaene er plassert i en gradert progresjonsskala fra første til fjerde studieår. Noen temaer er gitt av sentrale styringsmakter gjennom rammeplaner, andre er formulert og vektlagt av institusjonene i samarbeid med praksisfeltet.

Studentenes studielån skal dekke hele studiet, praksis inkludert. Lønnet arbeid i praksis vil ikke bli akseptert som praksis ettersom all praksisopplæring skal være veiledet og vurdert av praksislærer.

2.4 Sverige

Sverige har to maritime skoler; Chalmers Tekniska Högskola og Linnéuniversitetet. Begge har en utdanning på totalt 4 år og med en integrert praksis på 12 måneder.

I følge Linnéuniversitetets sine nettsider er praksisen oppdelt i tre perioder og gir totalt 75 studiepoeng. Linnéuniversitetets utdanningsadministrator, Mikael Andersson, opplyser at lengden på praksisperiodene varierer avhengig av de plasser som er tilgjengelige på de fartøyene som skolen har avtale med. Dette betyr at forskjellige studenter har ulike lengder på de spesifikke praksisperiodene, men at alle sammen totalt får 12 måneder praksis i løpet av utdanningen.

Ut fra nettsidene til Chalmers Tekniska Högskola, ser en at praksisen er delt inn i fem perioder over 4 års tid. I følge Lars Telestam, koordinator på *fartygs- och företagsförlagd utbildning*, gir hver praksisperiode 15 studiepoeng, hvilket betyr at den totale praksisen gir 75 studiepoeng. 15 studiepoeng tilsvarer omtrent 10 skoleuker, lengden på praksisperiodene er derfor på omtrent 2 til 3 måneder.

I løpet av praksisen får studentene på Chalmers Tekniska Högskola og Linnéuniversitetet 7877 SEK som kadettlønn på svenskflaggede skip, i tillegg til studielån fra den svenske lånekassen CSN. De studenter som ikke får praksis på svenskflaggede skip, kan få både lønn og studielån, eller kun studielån avhengig av hvilket skip de havner på.

2.5 Danmark

I Danmark tilbyr Maersk en 4 års maritim utdanning med 12 måneders integrert praksis over to perioder. I løpet av de tre første månedene i praksisperioden vil kadetten bli betalt med en nettolønn på 8189 DKK per måned. De tre resterende månedene får de 10 826 DKK per måned, dette får det også i den andre praksisperioden. Lønnen er skattefri og mottas fra Maersk som er studentenes arbeidsgiver både under og etter utdanningen. Ettersom vår kontaktperson ved denne utdanningen er en svensk student har vi også fått informasjon om at alle svensker får studielån fra den svenske lånekassen i tillegg til den utbetalte lønnen. De danske studentene får derimot ikke studielån gjennom den danske lånekassen i løpet av praksisperioden.

3 Metodekapittel

3.1 Valg av kvalitativ metode

Som tidligere nevnt er bacheloroppgavens problemstilling: ”Hvilke utfordringer finnes for å innføre integrert praksis i maritim høyskoleutdanning?”

Tre ulike typer kvalitative metoder ble brukt for å samle inn relevant informasjon for å kunne besvare denne problemstillingen. Uformelle samtaler ble holdt med Studieleder ved Nautikkutdannelsen på HSH, representanter for Sjøfartsdirektoratet, Norsk Sjøoffisersforbund, samt Maritimt Forum. Det ble samlet inn informasjon om andre norske utdanninger der integrert praksis er satt som standard, i tillegg til nabolandenes løsning på praksis i maritime utdanninger som tilsvarer norsk bachelor i nautikk. Denne informasjonen ble tatt fra nettstedet og senere kontakt per telefon eller mail for å bekrefte, utdype og godkjenne vår tolkning av informasjonen. På bakgrunn av informasjonen innhentet fra disse organisasjonene ble det utformet en intervjuguide som ble anvendt i intervjuer med representanter for de ulike rederiene.

De tre kvalitative metodene ble brukt slik at de kunne komplettere hverandre for å innhente mangfoldig og detaljert informasjon fra de involverte partene som siden kunne anvendes direkte i oppgaven. I utgangspunktet fantes ikke kjennskap til de utfordringene med integrert praksis som rederiene så for seg. Begrunnelsen for valgt metode gikk derfor på å finne en sammenheng mellom de involverte partene slik at et helhetsbilde over funnene kunne bli presentert.

Valg av rederier var basert på ideen om å presentere en detaljert forståelse av den lokale bransjens interesse i spørsmålet om integrert praksis, og derfor ble fokus lagt til området mellom Bergen og Stavanger. I denne regionen befinner seg de selskaper som har kadettavtaler med skolen fra før av. Dette utvalg gav nok intervjuer for å få mulighet til å identifisere de utfordringer som kan oppstå og dermed kunne vurderes som mer viktige og relevante enn andre. På samme tid er utvalget ikke stort nok for å kunne generalisere resultatene.

Kontakt ble opprettet per telefon direkte med opplæringskoordinator eller til riktige vedkommende hos rederiene og de andre partene. Et innledende brev der oppgaven ble presentert, og hvorfor rederiene ble ansett som relevant å ta kontakt med ble sendt (Appendix I). Et brev fra Høgskolen Stord/Haugesund var festet for å markere skolens deltakelse og interesse i etterforskningen (Appendix II). Etterhvert som kontaktpersonene viste interesse for å delta i oppgaven, ble det planlagt og gjennomført intervjuer med lydopptak. Hvis så behovet for å utvikle og klargjøre data dukket opp, hadde det blitt avtalt på forhånd at dette kunne gjøres via e-post og telefon direkte til kontaktene. Dette viste seg nyttig ved flere anledninger både for resultatene av informasjonen, men også for forskernes egen forståelse og oversikt over temaet som ble undersøkt. En konfidensialitetsavtale (Appendix III) ble utformet og inngått med de intervjuede informanter for å ivareta deres personvern.

I oppstartsperioden ble 9 rederier kontaktet i tillegg til Høgskolen Stord/Haugesund, Sjøfartsdirektoratet, Maritimt forum og Norsk Sjøoffisersforbund og andre maritime og ikke-maritime utdanninger. Rederikontaktene besto til slutt av 7 lokale rederier, de som falt bort underveis uttrykte relevans og tidsmangel som største grunn til å ikke delta i undersøkelsen.

3.2 Fordeler og ulemper med valgt metode

Det ble ansett som viktig å finne informanter med en god forståelse av bedriftens mål og visjoner slik at dataene kan representere utfordringer og interesser i forhold til bedriftens kapasitet. I de fleste tilfeller ble en eller flere informanter utpekt av rederiet og må derfor antas være best egnet til å uttrykke seg om emnet. Det må også tas hensyn til at relevansen av funnene vil være tidsavhengig alt ettersom nye regelverk og interesser oppstår.

Fordeler

De uformelle samtalene var lette å avtale, og gav dermed raske resultat som behøvdes for å utforme intervjuguiden. De gav også forskerne litt mer rom for å delta i diskusjonen som inspirerte og økte forståelsen for det kommende arbeidet. En intervjuguide ble laget hvor temaer ble opprettet som anses relevante i kategorier som økonomi, interesse og logistikk (Appendix IV). Valget med å bruke temaer i stedet for direkte spørsmål gav større åpenhet der informanter ble gitt mer plass til å tenke og snakke om hva som var relevant for informanten

og den enkelte bedriften. Intervjuguiden ble forandret og utfylt etter hvert som flere bedrifter ble intervjuet, slik at den befant seg under konstant forbedring. *"I intervjusituasjonen vil en så ofte oppleve at det kan være andre moment som enten kan komme i tillegg eller i stedet for moment en har med i guiden. Dette må en ta hensyn til i den videre intervjuguiden"* (Holme og Solvang, 1996). På en lignende måte ble forskerne utviklet erfaringsmessig hver gang et nytt intervju hadde blitt gjennomført. Disse er de mest betydningsfulle fordelene som sammen har vært medvirkende til å finne den mest relevante og nøyaktige informasjonen ut fra de forutsetninger som var til stede.

Ulemper

Det er mulig at mer relevant informasjon om de praktiske utfordringene til sjøs kunne innhentes hvis flere informanter hadde blitt representert fra folk med praktisk bakgrunn fra sjøen. De fleste informantene som ble intervjuet har kun arbeidet på land og det opplevdes i en del intervjuer at synet på problemene var basert på dette. En informant som har hatt en lang karriere til sjøs var svært opptatt av opplæring og det sosiale miljøet om bord, mens de som bare hadde jobbet på land fokuserte mer på økonomiske og organisatoriske utfordringer på kontoret.

I store bedrifter er det vanskelig, om ikke umulig, for én person å ha full kontroll og oversikt over hva som skjer. Hvis det hadde vært kapasitet, kunne flere informanter i bedriften ha blitt intervjuet for å få en mer allsidig og nøyaktig informasjon.

De informanter som ble intervjuet ble ikke informert om de temaer som de ble spurt om før intervjuet, fordi vi ønsket at de skulle få muligheten til å komme med egne ideer og tanker. Med dette kan en få inn andre tanker som en tidligere ikke hadde tenkt på. Dette innebar selvsagt også at informantene ikke hadde tid til å forberede seg på de temaene som ble diskutert i intervjuet. I sin tur kan dette ha ledet til spontane svar som egentlig ikke var like gjennomtenkte enn om de hadde fått tid til å tenke og forberede disse temaene. Ved en del anledninger fortalte informanten at de ikke kan kommentere temaet der og da, men at de kan komme tilbake med svar senere på e-post eller telefon. I noen tilfeller delegerte informanten også saken til en annen i bedriften med mer kompetanse på området. Disse to påstandene anses å øke kvaliteten på datainnsamling og minimere den nevnte ulempen.

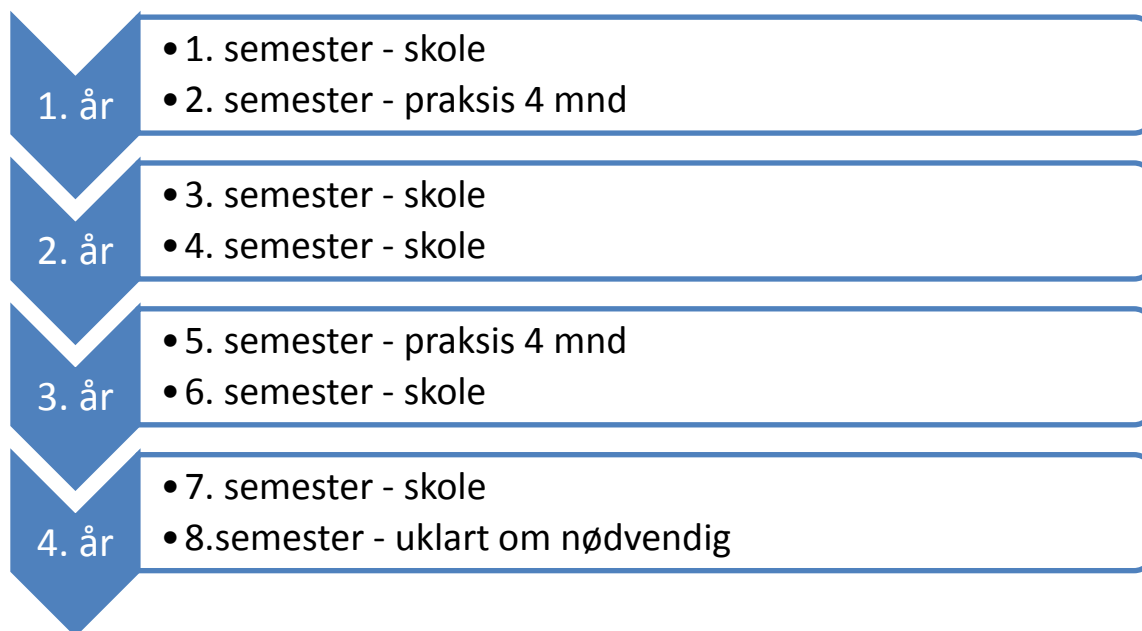
4 Resultater

I dette kapittel presenteres resultatene fra forarbeidet og intervjuene. Først blir resultatene fra forarbeidet presentert, og deretter vil de *utfordringene* som rederiene identifiserte bli lagt frem suksessivt. Disse er sortert i 9 hovedtemaer.

4.1 Resultater fra forarbeidet

Høgskolen Stord/Haugesund

Avdelingsleder på nautikk ved HSH, Johanne M. Trovåg, har et forslag til hvordan integrert praksis kan se ut, og denne modellen er vist nedenfor. Denne modellen innebærer at studentene er ute på sjøen totalt 8 måneder av studieløpet, hvorav begge praksisperiodene består av 4 måneder sammenhengende praksis om bord i et fartøy. Dette medfører da at studieløpet vil kunne bli utvidet med ett eller to semestre avhengig av hva som er nødvendig for å få med all obligatorisk teoretisk opplæring. Under samtalen gav studieleder ingen utdypende informasjon med hensyn til kadettlønn, læringsmål og lignende, annet enn beskrevet nedenfor.



Temaene som kom frem ble grunnlaget for intervjuguiden, slik som bl.a. kostnader rundt transport til/fra fartøy og forsikring, som er ønsket at rederiene står for. Lønn i

praksisperioden var ikke vurdert på dette tidspunktet, men det ble antatt at Lånekassen må være med på en praksisordning. Det må også være et godt samarbeid mellom skolen, sjøfartsdirektoratet, maritimt opplæringskontor og rederiene i forhold til kadettboka og systematisk opplæring. Trovåg framhever at skolen må ha et godt samarbeid med skip og rederi slik at studenten kan gjennomgå planlagt opplæring på best mulig måte, og her ble det spontant foreslått samlinger med opplæringsansvarlige på skip.

Antall studenter som kan tas inn i en slik utdanning vil naturligvis måtte justeres i forhold til tilgjengelige praksisplasser hos rederiene, men det er tenkt å ta inn omkring 40 studenter.

Sjøfartsdirektoratet

Rune Vikse og Per Otto Årland fra Sjøfartsdirektoratet opplyser at i henhold til STCW Regel II/3, må studentene ha gjennomgått opplæring i henhold til STCW tabell A-II/3 dersom 8 måneder av den totale kadettiden på 12 måneder skal kunne tas i løpet av utdanningen. Dette er fordi denne opplæringen må gjennomføres før man i det hele tatt kan begynne på kadettiden.

Høgskolene står fritt til å bestemme hvor langt et studieløp skal være, og det er dermed ikke et problem å utvide studiet med ½ til 1 år. Fagskolene er derimot bundet av Fagskoleloven om at utdanningen ikke skal overskride 2 år (Fagskoleloven § 1).

Norsk Sjøoffisersforbund

Noe av det Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF) arbeider med er å forhandle lønnsavtaler for norske sjøfolk, deriblant også kadetter. Marius Strømmen fra NSOF opplyser at etter dagens avtaler skal kadetter ha kadetthyre når de er i arbeid. Det er muligheter for å legge om tariffavtalene slik at lånekassen kommer inn i bildet, men Strømmen er usikker på om dette er optimalt for deres kadetter ettersom deler av lønna dermed vil bli studielån. Det beste for deres kadetter er altså at rederiene betaler kadetthyre til kadettene de tar inn, og han ser ingen problemer med dette ettersom rederiene får støtte fra Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse som dekker utgifter til kadetter. Vi får også opplyst at NSOF ikke ser noen begrensninger for hvor lenge en kadett kan stå sammenhengende om bord.

På bakgrunn av informasjonen fra NSOF kan det bli relevant å hente informasjon fra Lånekassen for å få klarhet i forholdet mellom lønn og studielån i praksisperioden. Vi valgte å ikke innhente denne informasjonen da behovet for den avhenger av om praksisperioden defineres som kadettid eller studietid. De temaer som ikke er utredet i denne oppgaven, men fremdeles er ansett som viktig for gjennomføring er presentert i Appendix VI.

Maritimt Forum

Maritimt Forum har gitt innspill til Stortinget om en maritim utdanning med integrert praksis hvor skolene bør ha ansvar for praksisdelen. Dette fordi utdanningen egentlig ikke er ferdig før sertifikatet er utstedt.

Maritimt Forum kan tenke seg å bidra i prosessen med å få på plass en slik integrert praksis. Et fora hvor alle involverte parter er tilstede vil kunne debattere og avklare hvilken struktur som er mest gunstig i forhold til rederi, skole og ulike regelverk samt arbeidstids- og lønnsbestemmelser. Maritimt Forum er av den oppfatning at integrert praksis vil kunne gi studentene en bedre forståelse for sammenhengen mellom teori og praksis, samt gi studentene bedre faglig oppfølging i praksisperioden. Dette vil igjen kunne føre til større læringsutbytte som vil komme både studenten og arbeidsgiver til gode. Oppfølging av praksisperioden kan i fremtiden gjøres enkelt ved å benytte Webcadet, en ny digital kadettbok produsert av opplæringskontorene. Ved bruk av læringsplattformen til skolen studenten er knyttet til, vil også annen oppgaveløsning være mulig og kontakt mellom skole og student opprettholdes på en enkel måte gjennom hele praksisperioden.

4.2 Resultater fra intervjuene med rederiene

Økonomi

Økonomi var et tema i alle intervjuene, og det viste seg å være et omfattende tema med flere sub-temaer. Den økonomiske utfordringen som rederiene la mest vekt på, handlet om hvorvidt studentene skal ha kadettlønn i praksisperiodene eller ikke. De fleste rederiene ser det som problematisk dersom de skal ha kadettlønn. Et par rederi skiller seg imidlertid ut og mener at dette er utgifter de uansett vil få før eller siden; ”Økonomi er av litt mindre betydning for meg med tanke på at en eller annen gang skal denne kadettiden tas”. Samtidig kommer det frem at

hvorvidt det blir gjennomførbart med lønn avhenger av hvor attraktivt forlaget som blir lagt frem for rederiene er. Det ble også nevnt at hvorvidt studenten skal ha kadettlønn kan få innvirkning på antallet praksisplasser rederiet vil ha mulighet til å stille med. En annen faktor som blir nevnt er at økonomien endres fra år til år og dette påvirker også antall praksisplasser.

Reise til og fra skip og forsikring ble også spørsmål i forhold til økonomi – hvem betaler? Her kom det frem ulike svar. Noen av rederiene ser på det som en selvfølge at reise går på rederiets bekostning, men med noen forholdsregler. Slike forholdsregler er at det gjelder skip i nærheten av skolen, eksempelvis strekningen Stavanger-Bergen, eller at skolen/Haugesund er utreisepunkt med tanke på studenter som har hjemsted andre steder enn i Haugesund. Andre ser helst at skolen betaler, men ser ikke for seg at skolen skulle hatt økonomi til det.

Forsikring sees på av noen rederi som naturlig at går gjennom rederiet. ”Forsikringen går vanligvis gjennom rederiet”. Det har også blitt fremmet forslag til at skolen forsikrer alle sine studenter. Dette forslaget styrkes også hos rederiene ved tanken på om studentene skal rullere på ulike skip/rederier i løpet av utdanningen.

En ting som blir spesielt nevnt av flere rederier er at det må være en klar definisjon av studenten i praksisperioden, noe som også ble nevnt i flere intervjuer. Skal studenten regnes som kadett eller om studenten fremdeles er under utdanning ved skolen. Dersom studenten skal regnes som kadett vil rederiene forholde seg til den som enhver annen kadett og de forpliktelser de har ovenfor den i forhold til lønn, transport, forsikring osv. Om studenten derimot regnes som fremdeles under opplæring av skolen, mener noen av rederiene at forpliktelsene til kadetten faller på skolen.

Assessorkurs og lønnstillegg til de som er assessorer om bord, samt lønnstillegg for kapteiner som har kadetter om bord ble også nevnt. Dette ble imidlertid ikke sett på som et stort problem for rederiene og ansees dermed ikke som et viktig element.

Lugarkapasitet

Lugarkapasitet har av flere rederier blitt sett på som en mulig utfordring, men at en løsning på dette er at kadettene kan dele lugar om bord. Flere av rederiene har sagt at det ikke er et problem for dem at kadettene deler lugar; ”Vi har allerede i dag kadetter som deler lugar”, men at kadettene derimot kan se på det som et problem som følge av for høye forventninger. De resterende rederiene mener at deling av lugar kan ordnes med at kadettene går ulike

vaktskift. Dermed kan de få lugaren for seg selv når de skal sove, samtidig som rederiet utnytter de lugarplassene de har til fulle med å ha en kadett på hvert skift. Dersom kadettene skal dele lugar, et det uttrykt fra noen av rederiene at dette må være praktisert over hele linjen. Ut over dette er det noen rederier som mener at lugarkapasitet ikke vil være et problem.

Tid ute

Flere av rederiene har vist seg skeptiske til modellen som er foreslått, med 4 måneder sammenhengende praksis ombord. De fleste har sagt at 4 måneder sammenhengende ute til havs kan gå ut over fartøyets sikkerhet samt kadettens psykiske helse og motivasjon. Noe som ble sagt i ett intervju er: *”Er du ombord i 4 måneder så tror jeg sikkerheten begynner å svikte, man blir mer og mer uforsiktig samtidig som det begynner å gå ut over søvnen og den helsemessige biten”*. En utfordring som blir nevnt er bruk av kadetter i stilling som 4. styrmann, og om lovverket kan si nei til dette dersom de skal gå 4 måneder i strekk.

For flere av rederiene kan det bli en utfordring å sy sammen en ordning med 4 måneder sammenhengende ombord med dagens ordning der de fleste ansatte går et 1-1 system hvor de er 1 måned ombord og 1 måned hjemme. Ønsket om at studentene også bør inngå i et 1-1 system er ytret fra ett av rederiene, ettersom det er viktig for dem at kadetten/studenten får en ordentlig innføring i hvordan det er å jobbe til sjøs. Det er imidlertid noen rederi som ikke ser noen problem med at studenten er ute 4 måneder sammenhengende, men at kunden kan si nei til det.

Arbeidsmengde

At en innføring av integrert praksis kommer til å øke arbeidet for de ansatte på kontoret, er de fleste rederiene enige om. Ekstra arbeid med å måtte fordele studentene på ulike fartøy og vaktskift, ordne med transport og visumsøknader vil være med på å øke arbeidsmengden til de kontoransatte i rederiet. Det vil også føre til økt arbeidsmengde med utvelgelse av studenter, men dette er beskrevet i eget avsnitt om *Utvelgelsesprosessen*.

En sammenhengende praksis på 4 måneder kan også være med på å øke arbeidsmengden da det kan være vanskelig å koordinere dette. Noen rederi har i forbindelse med dette uttrykt at skolen må ta et større ansvar for prosjektet og organiseringen for å lette arbeidet for rederiene.

Arbeidsmengden øker også for den opplæringsansvarlige ombord på fartøyet og noen av rederiene er redde for at dette kan være en utfordring. Noe av det som ble sagt under intervjuene er; ” *Hvis du hele tida har noen som puster deg i nakken når du er på jobb fordi de trenger oppfølging, så kan konsekvensen bli at opplæringen blir dårligere*”. Her mener noen av rederiene at skolen må ha et strukturert opplegg på hvilken opplæring som skal gjennomføres i praksisperioden for å lette arbeidsmengden på opplæringsansvarlig.

Antall praksisplasser

Mange rederier har allerede hatt tanker rundt en nasjonal innføring av integrert praksis, og antall kadetter har da blitt nevnt som en utfordring for majoriteten av rederiene. En faktor som blir nevnt i denne sammenheng er at økonomien endres fra år til år og at dette vil påvirke hvor mange kadetter rederiene vil ta inn og hvor mange praksisplasser de kan ha. De har derfor uttrykt et ønske om å ikke binde seg på for langsiktige kontrakter om hvor mange studenter og kadetter de burde ta inn. ”*Shipping er en bransje som endres fra dag til dag. Dermed blir det svært vanskelig å vite et par år framover hvor mange plasser vi har tilgjengelig for kadetter, dette er vanskelig å analysere på forhand. Så der ser jeg en utfordring til selve planleggingen, og på samme tid hvis dette skal være obligatorisk så må en ha et system slik at det blir en rettferdig fordeling mellom rederier som er basert på flåtens størrelse*”.

Denne oppgaven er avgrenset til å utrede en lokal ordning og det kan derfor oppstå en liten konflikt omkring resultater og diskusjon om dette temaet. Noen rederier har uttrykt bekymring for at antall kadetter vil stige hvis den nye ordningen blir vedtatt, og derfor må dette bli sett på som et viktig poeng å ta opp hvis forslaget i fremtiden kommer til å bli presentert. Noen av rederiene anser også at de ikke har mulighet til å ta inn like mange kadetter som andre rederier har, og mener derfor at antall kadetter som tas inn i utdanningen må variere med den totale kapasiteten til rederiene. Det er viktig for rederiene at dette går til på en rettferdig måte.

Rederiene uttrykker også at en eventuell ny ordning med integrert praksis ikke kan gå på bekostning av dagens ordning med praksisplasser for VGS-elever og lærlinger. Dette er ikke utredet mer i denne oppgaven.

Utvelgelsesprosessen

Flere av rederiene sier at de vil være med å intervju kandidatene for siden å velge selv hvem de vil ha. Et par av rederiene uttrykte at de ikke ville ha en liste med navn og gjennomsnittskarakterer fra skolen, mens andre anser at det skulle lette arbeidet for rederiene dersom skolen var en del av denne prosessen. Følgende sitat fra en rederiansatt illustrerer dette poenget: *“Der vil vi gjøre presis som vi gjør i dag. Spørsmålet er hvor mye tid vi kan bruke på den, så vi får håpe at skolen også kan være med i den prosessen.”* Det er imidlertid noen rederier som mener utvelgelsesprosessen fører til for mye ekstraarbeid og mener at skolen får ta ansvaret for denne, noe som blir bekreftet av følgende sitat fra et annet intervju: *“Skal vi få enda mer arbeid med utvelgning og sånt trenger vi nesten en ny person som bare sitter med sånt. Det er for ressurskrevende. Så jeg ser at skolen tar seg av den biten eller at det går via gjennomsnittskarakterer eller noe sånt system”.*

Gjennomføring av integrert praksis

Et godt samarbeid mellom skolen og rederiene er for noen en forutsetning for en eventuell gjennomføring. Det er også viktig for rederiene med klare retningslinjer fra dag en og at skolen kan tilpasse seg etter rederiene. En utdanning med integrert praksis anser flere rederier er en god ordning for maritim utdanning. *“Jeg tenker at å integrere praksis og teori vil gi dere helt andre muligheter for å komme ut med andre kunnskaper enn det som en gjør i dag”.*

Fokus på opplæring må øke i følge de fleste rederiene, men økt antall studenter kan i følge noen gå ut over kvaliteten på opplæringen ombord. For at en skal få inn de kadetter og studenter en ønsker, har et rederi kommet med forslag på strengere inntakskrav eller en opptaksprøve til utdanningen. I et av intervjuene har det også kommet fram at de er mot en slik ordning ettersom de *“ikke har tid til en lengre utdanning og vil ha folk i jobb snarest mulig.”*

Rullering

Alle rederier som nevnte dette temaet mener at de vil beholde studentene innad i rederiet samtidig som de ser at det kan være positivt for studenten å rullere mellom de forskjellige rederiene. *“Noe av utdanningen er å kunne omstille seg i nye miljø”.* Rederiene mener at de vil beholde de studenter de investerer i dels for å få en bedre progresjon i opplæringen, samt

for å kunne etablere et forhold til studenten fra starten av. Rullering innad i rederiet er også et alternativ som noen foreslo under intervjuene. Noe som også kommer frem er at ved rullering, vil ”byrden” av ”dårligere” studenter bli fordelt på rederiene; *”Hvis de rullerer så får jo alle de gode, og alle må ta litt av de som er mindre interesserte”*.

Studenter som faller utenfor praksis

Gjennom intervjuene har det kommet spørsmål om *”hva skjer med de som ikke er godt egnet?”*. De fleste rederiene er ikke interessert i å investere både tid og penger på en student som de i framtiden ikke vil ansette som kadett eller styrmann. Andre rederier har sagt at det er opp til studentens holdning ombord, og at det er opp til studenten å forandre seg sånn at han når opp til de standarder rederiet krever. De fleste rederiene er enige om at det er skolen som må ta ansvar for hva som skal skje med den uegnede studenten. *”Skolen må bli flinkere til å veilede ut studenter de ser ikke passer. En må være egnet til å jobbe på sjøen, og alle er ikke det”*.

Hva skjer dersom studenten ikke ønsker å delta i praksisen, er også et tema som kom frem. Skal denne praksisen være obligatorisk, og vil dette dermed luke vekk de studenter som ikke har et ønske om å jobbe på sjøen? Dette spørsmålet er ikke videre utforsket i denne oppgaven, siden vi ikke har myndighet til å ta avgjørelser omkring dette.

5 Diskusjon

Hensikten med diskusjonen er å besvare prosjektets problemstilling, og som en påminner kan det være hensiktsmessig å repetere den; ”Hvilke utfordringer finnes for å innføre integrert praksis i maritim høgskoleutdanning?”. I det forrige kapittelet ble resultatene presentert tematisk, dvs. at økonomiske faktorer ble presentert for seg, lugarkapasitet for seg og så videre. Den samme strukturen vil bli brukt når resultatene diskuteres i det følgende kapitlet. Imidlertid er spørsmålet om hvordan studentene/kadettene skal defineres i løpet av en eventuell praksisperiode grunnleggende for mye av den videre diskusjonen. Det er også viktig å få frem at det er store forskjeller mellom alle de berørte partene, så temaet ”Samarbeid” vil være naturlig at starter denne diskusjonen, etterfulgt av ”Definisjon” og deretter de andre resultatene.

5.1 Samarbeid

Ettersom det er stor forskjell mellom de forskjellige rederier, både med tanke på økonomi, flåtestørrelse, interesser og fokus, vil en av de største utfordringene med innføring av integrert praksis være å få et godt samarbeid mellom alle rederier. Skolen har også helt andre forutsetninger enn rederiene for å gjennomføre integrert praksis, og det er dermed viktig å ha et godt samarbeid mellom skolen og rederiene. Både for å kunne fremme et godt forslag til opplegg for integrert praksis, men også for å kunne få best mulig opplæring i løpet av disse praksisperiodene.

5.2 Definisjon

I flere av intervjuene kom det frem at definisjonen av studentene i praksisperioden var avgjørende for hvordan rederiene ville forholde seg til ordningen. Definisjonsspørsmålet vil kunne være avgjørende for hvordan rederiene ser på spørsmålene om lønn og andre økonomiske utfordringer som er avdekket i denne oppgaven og som diskuteres nedenfor.

Studentene kan i praksisperiodene enten bli definert som kadetter som gjennomfører en del av kadettiden sin i praksisperiodene, eller studentene kan bli definert som studenter under

opplæring. Dersom studentene blir definert som kadetter, vil dette ha innvirkning på de økonomiske spørsmål som om de skal ha kadettlønn i praksisperioden. Blir de derimot definert som studenter under opplæring, vil dette føre til at det kan bli praksis uten lønn.

Det kan finnes ulemper i forhold til lovverket og om de får godkjent praksisperiodene som kadettid dersom de ikke er definert som kadetter, men dette er ikke utredet i denne oppgaven fordi det går på gjennomføring og faller dermed utenfor oppgaven.

Diskusjonen nedenfor avhenger av dette definisjonsspørsmålet, og det er forsøkt vist et systematisk skjema på hvordan disse påvirker hverandre i Appendix V.

5.3 Økonomi

Lønn vs. ikke lønn

Lønn ble nevnt i alle intervjuene, og rederiene var uenige om hvorvidt praksiskandidatene bør motta lønn i praksisperioden eller ikke. Noen rederier opplyste at de ikke kunne se seg råd til å være med på ordningen dersom studentene skal få kadettlønn i praksisperiodene. Her vil dermed definisjonen av studenten, som nevnt tidligere, spille inn på om rederiene vil være med på en slik ordning eller ikke.

At kadetten skal få kadettlønn er med på å øke utgiftene til rederiene, og rederiene vil holde utgiftene så lave som mulig. Dersom studenten skal få kadettlønn vil det innebære at student og rederi må forholde seg til de tariffavtaler som i dag er forhandlet frem av bl.a. NSOF, og dermed trenger det ikke utformes nye avtaler angående praksisperiodene.

Fordelen med lønnet praksisperiode er at studentene får lønn, dermed bedre inntekt og dette kan igjen øke interessen for utdanningen. Det er også en fordel for arbeidet med gjennomføringen om en slipper lage nye avtaler for lønn, men kan benytte de som allerede finnes i dag. Ulempen med lønnet praksisperiode er som sagt ovenfor at rederiene kan være mindre samarbeidsvillige, og ikke være i stand til å delta i ordningen.

Skal studenten imidlertid ikke få kadettlønn i praksisperiodene, må det undersøkes muligheter for stipend og eller studielån i disse periodene. Som tidligere undersøkt, har sykepleier- og lærerutdanningen ved Høgskolen Stord/Haugesund sagt nei til lønn i praksisperiodene, ettersom studentene er under utdanning og overvåking av en overordnet

lærer/opplæringsansvarlig. I Sverige og Danmark har de imidlertid ordninger som gir studenten både lønn og studielån, eller bare studielån. Det er altså ulikt praktisert hos de forskjellige skolene vi har undersøkt i denne oppgaven.

Fordelen med ulønnet praksisperiode er at rederiene ser seg mer villig til å stille med praksisplasser og er mer åpen for en slik ordning, ettersom de dermed sparer 16 måneders kadettlønn sammenlignet med dagens ordning. Dette er en stor fordel, ettersom en slik ordning vanskelig kan gjennomføres uten rederiene og deres kadett- og praksisplasser.

Ulempen med ulønnet arbeid er at studenten taper penger på det, sammenlignet med dersom det hadde vært lønnet. Studenten kan også tape inntekter i forhold til at perioden til sjøs fratår studenten mulighet til å ha ekstrajobb i denne tiden. Det er for øvrig heller ikke sikkert at forbundene (NSOF) er innstilt på at deres kadetter ikke skal motta lønn i praksisperiodene. Dersom det blir snakk om samarbeid med lånekassen angående stipend/studielån, er de heller ikke positivt til at deler av ”lønnen” til kadettene deres skal bli lån. Det kan også gi utfordringer med å rekruttere til utdanningen dersom det skal være obligatorisk praksis som ikke gir andre inntekter enn studielån, og i tillegg ikke gir studentene mulighet til å jobbe utenom skolen i disse praksisperiodene.

I Resultatkapittelet ble det presentert en utfordring som omhandlet hvorvidt studentene skal kunne rullere på ulike skip og rederier i praksisperiodene. Vi har forstått det slik av intervjuene at dersom rullering skal være faktum, vil det ikke være av interesse å betale kadettlønn. Dersom rederiene får ta inn og beholde de studentene de ønsker, og får ha de fra dag én til de er ferdige, så er dermed interessen for å diskutere lønsspørsmålet tilstede. Rulleringsspørsmålet vil bli videre diskutert i eget avsnitt senere i dette kapittelet.

I samtale med HSH var ikke lønn til studenten i praksisperioden vurdert, men det ble antatt at det måtte bli et samarbeid med lånekassen. Av dette kan forstås at det forutsettes at studentene skal få studielån fremfor kadettlønn i praksisperioden, samtidig som at dette ikke er avgjort. I samtale med Strømmen fra Norsk Sjøoffisersforbund ble det forutsatt at studentene er definert som kadetter i praksisperiodene, og dermed skal få kadettlønn.

Dersom studentene ikke skal kunne få kadettlønn i praksisperiodene kan rekrutteringen minske og interessen for studiet gå ned

Transport til/fra skip

Hvem som skal betale transporten til og fra skip i praksisperioden er også en utfordring som kom frem. Alternativene er Høgskolen Stord/Haugesund, Rederiene eller studentene selv. Det siste alternativet ble det imidlertid aldri nevnt i intervjuene, og det vil heller ikke bli diskutert her da det alternativet ikke har blitt undersøkt. Høgskolen Stord/Haugesund uttrykte et ønske om at rederiene tok denne utgiften, sammen med forsikring. Med dette kan forstås både at det kan vanskeliggjøre en gjennomføring dersom rederiene ikke ser seg villig til å ta denne delen, samtidig som at skolen ikke har slått fast at ordningen ikke kan la seg gjøre dersom de selv må betale for dette. Det kan dermed antas å være en økonomisk utfordring for Høgskolen dersom de må ta disse utgiftene. Flere av rederiene ser på det som en selvfølge at de betaler transporten, mens andre mener at skolen kanskje bør ta denne utgiften.

Fordelen med at rederiene betaler transport er at vi antar det er lettere gjennomførbart enn om skolen skulle hatt den utgiften, men ulempen er igjen at det er økte utgifter for rederiet sammenlignet med om skolen skulle betalt transporten. Dersom det skulle bli en ordning med 4 måneder sammenhengende praksis vil det kun bli 2 reiser totalt per student, fremfor en reise per måned i et 1-1 system. Av dette ser vi at den som betaler transporten får mindre utgifter dersom det blir en lengre periode sammenhengende praksis, noe som anses som positivt uavhengig av hvem som skal betale. Da ser vi umiddelbart også en ulempe med flere reiser og økte kostnader dersom det skulle bli kortere perioder med praksis slik som for eksempel et 1-1 system.

Ulempen med dette kostnadsspørsmålet er at noen av rederiene kan være negativ til å betale noe som skolen selv kan betale, men det var likevel stor enighet blant de fleste rederiene at de kan ta denne utgiften ettersom de ikke ser hvordan skolen skulle hatt råd til å ta utgiften selv.

Forsikring

På spørsmål om hvem som forsikrer studentene i praksisperioden, er det heller ikke tatt til vurdering at studenten skal forsikre seg selv, det er enten skolen eller rederiene. Her ble det også nevnt fra Høgskolen Stord/Haugesund at det er ønskelig at rederiene tar denne utgiften. Gjennom intervjuene og etterarbeidet har vi sett at de fleste rederiene ser helst at skolen skal forsikre sine studenter fremfor at rederiene skal forsikre dem de tar inn. Det minsker arbeidsmengden for de på rederikontorene dersom de slipper å føre inn all info om studentene for hver gang de tar inn nye studenter i praksisperioder. Ved snakk om at studenten skal

kunne rullere på ulike rederier/skip i praksisperiodene ble interessen for at skolen skal forsikre studentene styrket. For noen rederier er det imidlertid naturlig at forsikringen går gjennom rederiet, ettersom deres ansatte alle er forsikret gjennom skipenes forsikringer. Dermed anses det som fornuftig at skolen forsikrer sine elever, forutsatt at de har økonomi til det, men det er ikke utelukket at rederiene kan ta denne utgiften også. Hvordan studenten blir definert i praksisperiodene vil kunne spille inn på avgjørelsen om hvem som skal betale forsikring.

5.4 Lugarkapasitet

Deling av lugar kan ses på som en fordel da det kan forenkle et eventuelt kapasitetsspørsmål i en gjennomføring av integrert praksis. Som tidligere nevnt mener noen at dagens kadetter kan ha for høye krav til sine framtidige arbeidsgivere, og kan se på delt lugar som et problem. Her kan en ulempe være at studentene ikke tar i mot den plassen de får ettersom den ikke tilsvarer studentens krav. Et ønske om at delt lugar må praktiseres av alle rederier er forståelig da det kan ses på som noe negativt om kun ett rederi bruker en slik ordning. Rederiet kan da få et dårlig rykte i forhold til de andre rederiene som ikke bruker en ordning med delte lugarer. Antall lugarplasser tilgjengelig er avhengig av mange faktorer. Rederiets størrelse og type fartøy har innvirkning på hvor mange kadetter rederiet har fysisk plass til, mens den maritime næringen som er i stadig endring spiller inn spesielt med tanke på økonomi, og vanskeliggjør planlegging flere år fram i tid.

5.5 Tid ute

Skolen har som tidligere nevnt, sett for seg to praksisperioder hver på 4 måneder sammenhengende arbeid til sjøs. De positive sidene med dette er at en får gjort mye på kort tid. Med det menes at kadettiden kan tas mye raskere enn om kadetten skulle fulgt et 1-1 system. På den andre siden vil innføring av slike praksisperioder føre til at studiet blir utvidet og det vil dermed ta lengre tid før studenten er ferdig på skolen. Det vil imidlertid i praksis ikke ta lengre tid før studenten kan søke om sertifikat, men studenten er lengre knyttet til skolen. Det kan også ses på som et problem at studenten skal være 4 måneder sammenhengende om bord. I dagens sjøfart er det ikke normalt å ha turnuser på flere måneder sammenhengende, og fremtidige sjømenns forventninger til sjølivet vil dermed kunne være

det systemet som alle andre sjømenn jobber i. Studentenes holdninger kan være negative til 4 måneder sammenhengende borte fra hjemmet, og interessen for studiet kan gå ned.

De fleste av de vi har snakket med har nevnt at 4 måneder sammenhengende praksis er for lang tid ute, og at motivasjonen til kadetten kan synke etter hvert. Dels for at kadetten må forholde seg til to forskjellige vaktskift, samt at det kan være psykisk belastende og demotiverende å se et vaktskift reise hjem for så å komme tilbake etter en måned mens kadetten fortsatt er om bord. Andre mener at kadetten må få føle hvordan det er at arbeide i et team om bord på et skip, og i følge noen er dette kun gjennomførbart hvis kadetten går et 1-1 system sammen med et vaktskift. Et system med 4 sammenhengende måneder kan gå ut over rederienes nåværende struktur om bord. Dette kan for eksempel gå ut over de som ønsker å bruke en kadett som 4. styrmann på bro i samme stilling som en 2. styrmann med sertifikat. Fordelen med å bruke en kadett i denne stilling er at kadetten får en lønn som er omtrent halvert sammenlignet med hva en 2. styrmann vanligvis får.

5.6 Arbeidsmengde

Dette temaet ble diskutert fra informanter som hovedsakelig hadde et syn om at mengden studenter ville øke med innføring av integrert praksis, noe som egentlig ikke kan bevises eller bli sett bort fra. *"Arbeidsmengden på kontoret er basert på hvor mange ekstra kadetter som det blir, det er klart at hver person som kommer i tillegg til de ansatte vi har i dag, resulterer i mer arbeid for personal koordinator for å organisere dette."* Hvis integrert praksis fører til at flere studenter skal ut på skip vil sitatet ovenfor stemme. Imidlertid vil det at studenten tar lengre turnuser forenkle organiseringen fordi de kreves færre transporter. Det trengs heller ikke å organisere med den student som ville gå motsatt skift hvis 1-1 systemet praktiseres. I løpet av 4 måneder ville dermed kun 2 transporter være nødvendig i stedet for 8, fordelt på to forskjellige studenter. Denne diskusjonen forutsetter at det er studenter eller kadetter ombord hele året, hvis ikke mister argumentet sin styrke.

Det kan ikke ses bort fra at arbeidsmengden trolig vil øke i den innledende fasen, noe som er naturlig i de fleste tilfeller når en organisasjon endrer måten de arbeider på. Dette vil sannsynligvis minske etter hvert som det nye systemet blir kjent, og har blitt testet i praksis. At organiseringen rundt studenter skiller seg fra resten av mannskapet ville selvfølgelig bidra

til en liten økning i sysselsettingen, men på samme tid er det noe som ikke trenger å gjøres så mange ganger i året.

Den som er opplæringsansvarlig ombord har vanligvis mye å gjøre når en ny kadett kommer om bord, fordi det meste er helt nytt for kadetten. Denne situasjonen bør være lik den første måneden uansett om kadetten ville være om bord i 1, 3 eller 4 måneder. Men når den opplæringsansvarlige kommer tilbake neste gang, møter denne en kadett som er i sin tredje måned i opplæringen i stedet for sin andre, som hadde vært tilfellet med dagens system. På samme tid ville kadetten ha unngått å vært utsatt for muligheten til å glemme noen ting i løpet av de 4 ukene denne hadde hatt fri. Hvis kadetter står igjen ombord kan det antas at denne ville ha lært mye til den tredje måneden ombord, og hva som forventes av denne. Dette kan resultere i at opplæringsansvarlige nå ser mer på kadetten som et tilskudd i arbeidet i stedet for en byrde.

En ulempe kan oppstå hvis to opplæringsansvarlige har helt forskjellige syn på hva som er viktig for studentenes læring eller hvis de har forskjellige meninger om hvordan ting skal gjøres om bord. Dette kan reduseres gjennom at de kommuniserer med hverandre, og følger en felles plan for opplæringen. På samme tid, bør studentene ha klare retningslinjer fra før av, om hvilke deler av opplæringen som skal følges til hvilken tid.

Hvis en fast utreiseplass bestemmes, for eksempel Haugesund, vil det føre til forenkling av organiseringen med studentene fordi alle vil ha billetter fra samme sted rundt samme tid. Dette vil da redusere mengden arbeid, spesielt hvis skolen kan ta mer ansvar og hjelpe rederiene med organiseringen rundt utreise og papirarbeid. Hvis en får til dette samarbeidet blir det mulig for rederiene å overføre all informasjon og billetter til skolen i stedet for å jage rundt etter studentene en og en. Skolen kan deretter ta informasjonen videre til studentene, og deretter gi bekreftelse tilbake til rederiet at alle deres studenter oppfyller kravene og er klar for utreise. Med et slikt system ville arbeidsmengden fordeles og forenkles på to organisasjoner. Potensielle vanskeligheter med et slikt system er å få organisering og samarbeid å virke effektivt mellom begge parter og deres timeplan. I noen tilfeller kan det også være mulig at en student reiser fra et sted som ville ha vært bedre egnet til utreise enn skolen. Man må da ta en avgjørelse om å prioritere studentens reisetid og transportkostnader for rederiet, eller arbeidsmengde for de som må organisere en individuell løsning for den bestemte studenten. En alternativ løsning kan være å tillate rederiene å bruke en fast

utreiseplass men at de også kan organisere studentenes reiser på samme måte som resten av mannskapet.

5.7 Antall praksisplasser

Antall studenter som kan tas inn er forventet å måtte tilpasses antall plasser rederiene kan ha tilgjengelig for praksisplasser, ved en eventuell innføring av integrert praksis. Dette gjelder både fysisk kapasitet slik som lugarplasser om bord, men også selve behovet for sjøfolk innad i rederiet. Et rederi uttrykte klart at ingen ønsker å bruke ressurser på opplæring av studenter som senere ikke kan jobbe i selskapet. *”Vi ønsker å bruke de vi har lært opp, da de har lært alt i henhold til vårt system og vi vet hvilken kompetanse de har. Det er også slik at har vi investert i opplæring, i form av kurs og sertifikater, ønsker vi å beholde de etterpå. Vi vil ikke ha kadetter i opplæring som vi ikke har bruk for senere.”* Mange selskaper har derfor et ønske om å lære opp studentene og kadettene selv hvis de skal bli ansatt hos dem videre, slik at de har en oversikt over vedkommende sin opplæring.

Fra skolen ble det foreslått om lag 40 studenter per kull, men det finnes ikke videre informasjon om hvilket grunnlag dette er basert på. Det har ikke i denne oppgaven blitt undersøkt hvor mange studenter som velger å ikke fullføre utdanningen eller hvordan det nummeret vil bli berørt av en eventuell innføring, da dette faller utenfor oppgavens problemstilling. Det er uttrykt at antall studenter må tilpasses antall praksisplasser, slik at dersom det ikke finnes 40 plasser å oppdrive, må skolen redusere antall studenter de tar inn. Dette kan i forhold til dagens ordning føre til at det blir færre sjøfolk i utdanning.

Det er viktig å skape et system der skolen og rederiene hele tiden kan kommunisere om dette emnet, og hvor studentene blir rettferdig fordelt mellom rederiene. Basert på et flertall intervjuer, viser de at hvis rederiene ikke kan være med å påvirke hvor mange studenter de skal ta inn vil det bli vanskeligere å få til en innføring av integrert praksis.

5.8 Utvelgelsesprosessen

Dette er et tema det var mange forskjellige meninger og ideer rundt. En løsning er å la rederiene velge sine kadetter slik dagens system baseres på. Dette vil derimot mange se for

seg at de ikke har kapasitet til å gjennomføre, mens andre ser det som en viktig del av deres opplæringsfilosofi å intervju og velge sine kadetter selv. Dette må sees som en dårlig løsning med mindre alle rederiene har kapasitet og interesse for å delta i utvelgesprosessen.

Hvis skolen tar oppgaven med å velge ut studenter, mister rederiene sin sjanse til å påvirke hvem som skal ombord i deres fartøy. Dette krever ingen spesielle ressurser fra rederiets side, og kan derfor bli sett på som et bedre alternativ enn de ovennevnte.

Ett alternativ som ble diskutert var hvorvidt en tredjepart kan gå inn og være ansvarlig for utvelgesprosessen. *"Noen gang vi ønsker å være med og velge kandidater, men det er også fordeler vis skolen tar en større rolle i utvelgesprosessen også. Utplasserings elever som vil bli fordelt ombord i dag velges av opplæringskontorene, noe som dette kunne være relevant."*

Fordelen med dette er at noen upartiske tar seg av distribusjon av studentene, som må betraktes som et mer rettferdig system enn om de rederiene med kapasitet ville velge ut sine kadetter før noen andre. Et eksempel på et slikt parti, kan være Maritimt Forum som har nevnt at de er mottakelige for ideen om integrert praksis og kan vurdere å bidra til gjennomføringen av denne. I en slik utvelgesprosess er det alltid noen praksisplasser som er mer attraktive enn andre, og da kan et spørsmål bli; hvordan skal en bestemme hvem som skal få hvilken praksisplass? Her har det kommet opp tanker om loddrekning, et system som gjør hele prosessen veldig rettferdig, mens for eksempel et system basert på karakterer kan øke studienivået.

5.9 Rullering

Spørsmålet kom opp om studentene skulle ha "sitt" rederi gjennom hele utdanningen, eller om de skal ha forskjellige rederi i de to praksisperiodene som er tenkt. Det var felles enighet hos de rederiene som tok opp dette, at det beste for dem er å ha kadetter innad i rederiet fra starten av. Ved å ha kadetter i rederiet fra de er studenter kan de etablere et forhold til dem, og studentene blir dermed en investering fremfor en utgift for rederiet. Det finnes argumenter både for og imot rullering og noe som kom frem i intervjuene er at med rullering på ulike rederier og fartøy, kan kvaliteten på opplæringen bli dårligere. Dersom studentene skal starte på nytt om bord i nytt skip for hver praksisperiode, kan de risikere å ikke få en like god progresjon som en kadett som går ett 1-1 skift etter endt skolegang.

Skal studentene derimot rullere mellom ulike rederier, er det mindre vilje i rederiene til å delta dersom de får større økonomiske utgifter med det. Her igjen kan en vise til spørsmålet angående kadettlønn. Det kan tenkes at rederiene er mer villige til en ordning med rullering, dersom de ikke skal betale kadettlønn til studentene i praksisperiodene. Rullering innad i rederiet er dermed en bedre løsning for rederiene, dersom rullering skal bli en del av den integrerte praksisen.

For studentene kan det være bra å etablere seg i ett rederi fra starten av, men det eliminerer også muligheten for å utforske andre rederi og andre typer fartøy dersom studentene er bundet til ett rederi fra starten av. Muligheten til å erfare andre rederier og fartøy i praksisperiodene er positivt for studentene, da dette åpner for at studentene kan finne ut hvilke fartøy og rederi de ønsker å jobbe med fremover. De vil også få en bredere erfaring fra flere ulike typer skip, forutsatt at opplæringen i tiden om bord er tilstrekkelig.

5.10 Gjennomføring av integrert praksis

Et godt samarbeid mellom skolen, rederiene og opplæringskontor ble forutsatt for å kunne gjennomføre integrert praksis på best mulig måte. Det er heller ikke på dette tidspunkt tenkt noe mer over hvordan dette samarbeidet skal være for å få en best mulig ordning og kan dermed på dette tidspunkt ikke diskuteres i denne oppgaven. Maritimt forum har imidlertid tilbudt seg å være med på å bidra til gjennomføring av integrert praksis i form av å for eksempel samle alle involverte parter.

For at en slik ordning kan godkjennes av Sjøfartsdirektoratet, må opplæring som beskrevet i forrige kapittel, avsnitt om Sjøfartsdirektoratet, være innlemmet i skolens utdanningsplan til passende tidspunkt av studiet. Med dette menes altså at opplæring i hht. STCW Regel II/3, må bli gjennomført før studentene skal ut i sin første praksisperiode. Dermed vil de fag som i dag er lagt til første semester, måtte bli flyttet på eller omorganisert. Det er imidlertid ikke krav i regelverket til sikkerhetskurs før systematisk opplæring, og dette kan dermed utgå av første semester og dermed gi rom til annen opplæring som er nødvendig. Rederiene kan likevel sette krav til at studentene skal ha sikkerhetskurs, og dermed kreve at dette opptar tid i første semester. Et rederi kom også med et forslag om å innføre opptakskrav for de som søker til en maritim høyskole. Dette kan ses på som positivt ettersom Høgskolen da kan få et større innblikk i hvorvidt personen passer på sjøen eller ikke, men det kan også ses på som negativt

da et slikt system kan ekskludere de som vil ha en landbasert karriere innen den maritime næringen.

For rederiene er det viktig at det er klare retningslinjer fra dag én av, ved en slik ordning, samtidig som de føler at det er viktig at skolen kan tilpasse seg etter rederiene. Ut fra dette kan vi se at rederiene ønsker mer innflytelse på hvordan utdanningen blir utformet, at utdanningen blir mer tilpasset de lokale rederienes næring og at skolen gjør en innsats for at en slik ordning ikke skal bli en belastning for rederiene.

5.11 Studenter som faller utenfor praksis

Som kort nevnt tidligere, ønsker ikke rederiene utgifter med studenter de ikke vil ta inn som kadetter og styrmenn i fremtiden. Et spørsmål som kommer frem da er, ”*Hva skjer med de som ikke er godt egnet?*”. Det er alltid en viss sjanse for at høgskolen tar inn studenter, som viser seg å ikke passe til sjøs, eller ikke har et ønske om å jobbe til sjøs. Hvordan studieløpet skal være utformet for disse er en utfordring som må tas stilling til før en eventuell innføring av en slik ordning. På rederikontorene får de tilbakemeldinger fra kaptein på skipene om studentene er ønsket videre eller ikke. Om studenten ikke er ønsket tilbake, skal studenten få en ny sjanse hos et annet rederi, skal studenten få et alternativt studieløp eller skal den rett og slett veiledes ut av studiet? Dette er noe vi ikke kan ta stilling til, men det er viktig å få frem at dette kan bli et problem som må løses før det er for sent, og de står der med studenter som ingen vil ha, eller som ikke vil jobbe til sjøs.

I en utdanning med integrert praksis vil praksis være obligatorisk, og hva skjer da om en student nekter å motta en praksisplass? Skal studenten få fortsette på studiet og ta det over en lengre tid for å få all praksis som er nødvendig, eller må studenten da trekke seg fra utdanningen? Slike problem trenger ikke å oppstå i realiteten, men kan være bra å ha i tankene ved en eventuell gjennomføring.

6 Konklusjon

”Hvilke utfordringer finnes for å innføre integrert praksis i maritim høyskoleutdanning?”

Formålet med denne oppgaven var å kartlegge de utfordringer som finnes for å innføre integrert praksis i maritim høyskoleutdanning. Vi har kartlagt flere viktige utfordringer som må løses for at et slikt prosjekt kan gjennomføres, men utelukker ikke at det kan finnes flere.

Temaene som ble ansett som utfordringer er *Samarbeid, Definisjon, Økonomi, Tid ute, Arbeidsmengde, Lugarkapasitet, Antall praksisplasser, Utvelgelsesprosessen, Rullering, Studenter som faller utenfor praksis og Gjennomføring.*

De utfordringene som anses som viktigst å avklare er ”*Samarbeid*” og ”*Definisjon*”. Samarbeid er en viktig utfordring fordi mange forskjellige parter er involverte og alle har forskjellige forutsetninger for en slik ordning. Et kontinuerlig samarbeid er viktig slik at ordningen til en hver tid er tilpasset alle involverte parter. Definisjonen av studenten i praksisperiodene er en av de viktigste utfordringene, fordi flere av de etterfølgende utfordringene kartlagt i denne oppgaven kan løses ulikt avhengig av definisjonen. Tid ute er imidlertid en utfordring som skiller seg ut, i den forstand av at flere rederier ikke ønsker en praksisperiode på 4 måneder, uavhengig av definisjonen av studenten.

Det viktigste er at det er et godt samarbeid mellom skolen, rederiene og andre involverte parter og at det er klare retningslinjer på hvordan en slik integrert praksis skal gjennomføres. Det er også viktig at opplegget er likt for alle rederier, samtidig som ordningen er tilpasset den totale kapasiteten til både rederiene og Høgskolen Stord/Haugesund.

7 Kilder

Aage Rognsaa. (2003) *Prosjektoppgaven – krav til utforming*. 2. utgave, Universitetsforlaget

Chalmers Tekniska Högskola. *Sjöfart*. Hentet 12 april 2013 fra:

<http://www.chalmers.se/sv/utbildning/program-pa-grundniva/Sidor/Sjokapten.aspx>

Fagskoleloven. (2003). *Lov om fagskoleutdanning*. Hentet 22. april 2013 fra:

<http://www.lovdato.no/all/nl-20030620-056.html>

Forsidebilde. Sailor Spyglass Man Sky Ship Fix Nest Lookout. Hentet 9. mai 2013 fra:

<http://pixabay.com/en/sailor-spyglass-man-sky-ship-fix-40090/>. Brukt med tillatelse.

Forskrift om kvalifikasjoner mv. for sjøfolk. (2011). *Forskrift om kvalifikasjoner og sertifikater for sjøfolk*. Hentet 30. januar 2013 fra: [http://www.lovdato.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/for/sf/nh/nh-20111222-](http://www.lovdato.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/for/sf/nh/nh-20111222-1523.html&emne=kvalifikasjon*%20%2b%20sj%F8folk*&)

[1523.html&emne=kvalifikasjon*%20%2b%20sj%F8folk*&](http://www.lovdato.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/for/sf/nh/nh-20111222-1523.html&emne=kvalifikasjon*%20%2b%20sj%F8folk*&)

Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*, TANO A.S. (3. utg.) Otta: Engers Boktrykkeri A/S

Høgskolen i Vestfold. *Studie- /fagplan uten emnebeskrivelse. Bachelor i nautikk*. Hentet 22. april 2013 fra:

<http://studier.hive.no/index.php?ID=733&lang=nor&displayitem=1065&module=studieinfo&type=studieue&subtype=1>

Høgskolen i Ålesund. *Bachelor i nautikk – kull 2012*. Hentet 25. april 2013 fra:
http://www.hials.no/nor/studiehaandbok/studiehaandboeker/2012_2013/studier/maritime_fag/bachelor_i_nautikk_kull_2012

Høgskolen i Ålesund. *Bachelor i nautikk – Y-veien – kull 2012*. Hentet 25. april 2013 fra:
http://www.hials.no/nor/studiehaandbok/studiehaandboeker/2012_2013/studier/maritime_fag/bachelor_i_nautikk_y_veien_kull_2012

Høgskolen Stord/Haugesund. *Praksisnett GLU*. Hentet 25. april 2013 fra:
<http://ans.hsh.no/lu/praksisnett/>

Høgskolen Stord/Haugesund. (2013, 2. april). *Grunnskolelærer*. Hentet 25. april 2013 fra:
<http://www.hsh.no/studier/larer/grunnskolelærer.htm>

Høgskolen Stord/Haugesund. (2013, 26. februar). *Nautikk (Sjøoffiser)*. Hentet 22. april 2013 fra: <http://www.hsh.no/studier/nautikk/bachelor.htm>

Høgskolen Stord/Haugesund. (2013, 12. februar). *Sjuepleierutdanning*. Hentet 29. januar 2013 fra: <http://www.hsh.no/studier/sjuepleier.htm>

Larsen, A. K. (2007) *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget

Linnéuniversitetet. *Sjöfart*. Hentet 14 april 2013 fra: <http://lnu.se/utbildning/program/YGSKF>

Mærsk. *Skibsfører*. Hentet den 14 april 2013 fra:

<http://www.blivskibsofficer.dk/Uddannelserne/Skibsfører.aspx>

Personvernombudet for forskning. *Krav til samtykke*. Hentet 27. januar 2013 fra:

<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/samtykke>

Sjøfartsdirektoratet. *Kadett opplæring Dekk, registreringsbok for dekkskadetter*. Hentet 11. februar 2013 fra: <http://www.sjofartsdir.no/veiledninger/kadett-opplaring-dekk-registreringsbok-for-dekkskadetter/>

Sjøfartsdirektoratet. *STCW. Del A Normer knyttet til skipsfører og dekkavdeling*. Hentet 11. februar 2013 fra: <http://www.sjofartsdir.no/regelverk/internasjonale-konvensjoner/stcw/tillegg-2-til-konferansens-sluttprotokoll/del-a/kapittel-ii/>

Sjøfartsdirektoratet. *STCW. Tillegg 1 til konferansens sluttprotokoll Skipsfører og dekkavdeling*. Hentet 11. februar 2013 fra: <http://www.sjofartsdir.no/regelverk/internasjonale-konvensjoner/stcw/tillegg-1-til-konferansens-sluttprotokoll/kapittel-ii/>

Appendix I

Til rette vedkommende / Til [NAVN] i [REDERI]

Vi er tre bachelorstudenter på Nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund som skal skrive bacheloroppgave om de utfordringene som finnes for å innføre praksis i høgskoleutdanningen. I den forbindelse ønsker vi å komme i kontakt med personer fra de parter som kan bli berørt av en slik innføring, dvs. Høgskolen Stord/Haugesund, Sjøfartsdirektoratet og lokale rederier som allerede har kadettavtaler med Høgskolen. Vi ønsker å finne ut hva de forskjellige parter ser på som sine utfordringer i forhold til en eventuell innføring av praksis i løpet av de tre årene nautikkutdanningen går over. Dette vil gi de involverte parter en utrolig mulighet til å bli hørt, slik at en eventuell innføring av praksis vil være best mulig tilpasset alle parter. Det gir rederiene en mulighet til å påvirke undervisningen positivt gjennom et samarbeid for å finne de beste løsningene.

Vår oppgave i dette store prosjektet er å utforske de utfordringene som finnes, slik at en etter hvert kan fokusere på de ulike utfordringene og finne best mulig løsning for alle. Ved å ta kontakt med flere rederier ønsker vi å kunne kartlegge de utfordringene som også måtte ha med logistikk og økonomi å gjøre, og se om ulike rederi har ulike utfordrings-fokus. Ved å samle all denne informasjonen i en oppgave vil dette lette det fremtidige arbeidet til Høgskolen Stord/Haugesund med å innføre praksis i undervisningen.

Med dette ønsker vi å komme i kontakt med en person i deres rederi som ønsker å stille til intervju hvor vi går igjennom hva dere ser på som utfordringer. Det vil være en person som er i en slik posisjon slik at dette temaet kan belyses på best mulig måte. Om det er ønskelig kan det inngås en konfidensialitetskontrakt for å holde rederiets interesser hemmelig for allmennheten.

Vi ønsker å komme i kontakt med deg, [NAVN] i [REDERI] og håper at du kunne tenke deg å stille til intervju med oss. Her vil vi gå gjennom hva deres rederi ser på som utfordringer med innføring av praksis i løpet av de tre undervisningsårene ved HSH. Om det er ønskelig kan det inngås konfidensialitetsavtale før intervjuet.

Ta gjerne kontakt enten på telefon eller e-post for en prat og avtale om møte.

Telefonnummer til bachelordeltakerne:

Serine Andreassen: [TLF]

Simon Egler: [TLF]

Sophie Jungefaldt: [TLF]

E-post: [E-POST]

Med vennlig hilsen

Serine Andreassen

Simon Egler

Sophie Jungefaldt

Appendix II



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Til rette vedkommende

Studentene Serine Andreassen, Simon Egler og Sophie Jungfeldt er Bachelorstudenter i Nautikk ved Høgskolen Stord Haugesund (HSH). Høsten 2012 og våren 2013 vil de arbeide med sitt Bachelorprosjekt: "En utredning om utfordringerne ved å innføre praktisk undervisning i form av arbeidserfaring til sjøs, i løpet av den maritime utdanningen ved HSH."

Bachelorprosjektet til Serine Andreassen, Simon Egler og Sophie Jungfeldt er en integrert del av en prioritert satsing ved HSH om å innføre integrert praksis i Nautikk utdanningen. Skolen vil bruke betydelige ressurser på dette over de neste 5 årene for å sikre at vi utvikler en sterkt og fremtidsrettet integrert praksis. Bacheloroppgaven vil utgjøre en svært viktig del av forarbeidet for at dette skal la seg gjøre.

Bachelorstudentene Serine Andreassen, Simon Egler og Sophie Jungfeldt har således vår fulle støtte i det arbeidet de nå gjennomfører. Vi ber Dem derfor å yte dem all mulig støtte, hjelp og veiledning i det datainnsamlingsarbeidet de nå gjennomfører

Med vennlig hilsen

Bjarne Vandeskog
1. amanuensis
Nautisk utdanning
Høgskolen Stord/Haugesund

Johanne Marie Trovåg
Studieleder
Nautisk utdanning
Høgskolen Stord/Haugesund

Appendix III

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en bacheloroppgave

Vi er tre bachelorstudenter i nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund og holder nå på med den avsluttende bacheloroppgaven. Temaet for oppgaven er praksis i maritim utdanning, og vi skal undersøke hvilke utfordringer som kan finnes for de ulike parter som kan bli berørt av integrert praksis i den maritime utdanningen ved Høgskolen Stord/Haugesund.

For å finne ut av dette, ønsker vi å intervjuere representanter fra lokale rederier, Sjøfartsdirektoratet og Høgskolen Stord/Haugesund.

Spørsmålene vil dreie seg om hvilke utfordringer partene ser for seg ved en eventuell innføring. Som en del av oppgaven vil vi, dersom tid, forsøke å finne mulige løsninger på enkelte utfordringer.

Vi vil ta notater mens vi snakker sammen og lydopptaker via mobiltelefon kan bli brukt som et huskeredskap for oss. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data fra deg bli slettet om ønskelig. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene tas vare på i et låst skap av Høgskolen Stord/Haugesund inntill ett år etter oppgaven er levert inn.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg, [NAVN], på [TLF], eller sende en e-post til [E-POST]. Du kan også kontakte vår veileder [NAVN] ved Høgskolen Stord/Haugesund på telefonnummer [TLF].

Med vennlig hilsen
[NAVN]

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur Telefonnummer

Appendix IV

Intervjuguide

Hvilke utfordringer ser Rederiet for seg at kan finnes?

Finnes det forslag til hvordan utfordringene kan løses?

Hvordan ser rederiet for seg at en eventuell innføring av integrert praksis vil se ut?

Hva synes rederiet om en slik ordning?

Interesse

Ekstra arbeidsbelastning på kontor både med utvelgelse, utplassering og transport... mer?

Ekstra arbeidsbelastning på opplæringsansvarlige om bord

Utvelgelse av studenter – aktiv deltakelse i form av intervjuer vs. "tildeling" av studenter

Finnes det utfordringer her, og eventuelle forslag til løsninger?

Økonomi

Forsikring

Transport til/fra skip

Assessor-utgifter i form av at flere må sendes på kurs osv

Økt kostnad for flere kadetter, hvordan ser dere for dere temaet lønn?

Lønn til kadett (Kadettyre) vs. "utplassering/elev" som kan unngå tariff ?

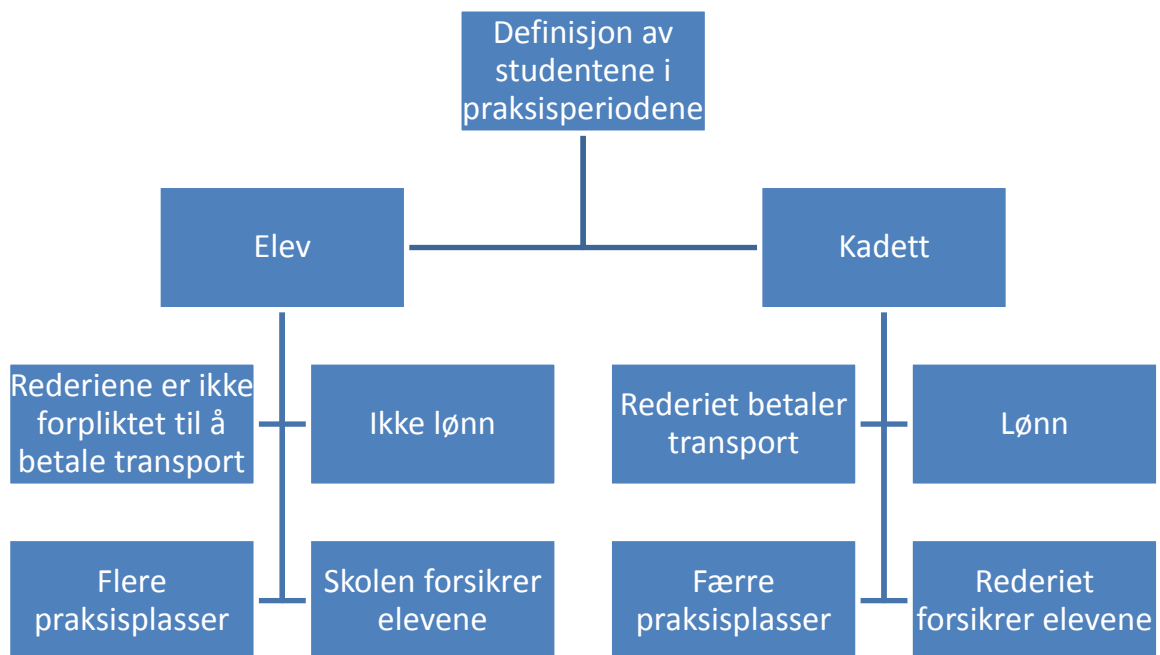
Logistikk

Er det en utfordring å ta inn flere kadetter i disse periodene? Hva er utfordringen?

Lugarkapasitet

Kadetter ute 4 mnd sammenhengende

Appendix V



Appendix VI

Ikke utredet i denne oppgaven.

Lånekassen: Samarbeid med lånekassen i forbindelse med spørsmål om lønn eller studielån i praksisperiodene.

Vgs- og lærlingeordningen: Integrert praksis i høgskoleutdanningen må ikke gå på bekostning av dagens vgs- og lærlingeordning.

Obligatorisk praksis: Skal praksis være obligatorisk eller ikke, og hva skjer med de som ikke vil ha praksisplassen de får tildelt?

Kadettid: Hva sier lovverket om at praksisperiodene kan regnes som kadettid?

Utgift for studentene: Har tatt med alternativ om at studentene betaler transport og forsikring selv, men anser ikke dette som sannsynlig.

Frafall: Antall studenter som faller fra kan være relevant i forhold til avgjørelsen om antall studieplasser.