

Alfred Høyning, Sivert Hovden og Thorbjørn
Thomas Hansen

Tverrfaglig samarbeid mellom nautikk og shipping management

Bacheloroppgave i TN303212

Veileder: Tron Resnes og Antoni Vike Danielsen

Mai 2020

Alfred Høyning, Sivert Hovden og Thorbjørn Thomas
Hansen

Tverrfaglig samarbeid mellom nautikk og shipping management

Bacheloroppgave i TN303212

Veileder: Tron Resnes og Antoni Vike Danielsen

Mai 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for ingeniørvitenskap

Institutt for havromsoperasjoner og byggteknikk



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Bacheloroppgave

TN303212 Hovedprosjekt

Tverrfaglig samarbeid mellom nautikk og shipping management

Kandidatnumre:

- 10004
- 10016
- 10018

Totalt antall sider inkludert forsiden: 59

Innlevert Inspira 29.05.2020

Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. **Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.**

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
| <i>Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:</i> | | |
| 1. | Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. | Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. | Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høyskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. | Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. | Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter NTNUs studieforskrift. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6. | Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider | <input checked="" type="checkbox"/> |

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15 per student

Veileder: Tron Resnes og Antoni Vike Danielsen

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten ([Åndsverkloven §2](#)).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved NTNU i Ålesund en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. [Jfr. Offl. §13/Fvl. §13](#))

Dato: 29.05.2020

Forord

Dette hovedprosjektet utgjør den avsluttende delen av vår utdanning i nautikk ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Ålesund. Oppgaven er skrevet i vårt siste semester, våren 2020.

Vi vil benytte anledningen til å takke våre veiledere, Tron Resnes og Antoni Vike Danielsen, for godt samarbeid og gode veiledninger i løpet av våren. Det rettes også en stor takk til rederiene som bistod slik at vi fikk komme på besøk for å intervjuere deres ansatte.

Vi vil også takke alle tidligere nautikk- og shipping management-studenter som tok seg tid til å besvare vår spørreundersøkelse. Gruppen vil også takke NTNU som via MARKOM 2020 har dekket reisene og materielle kostnader vi har hatt i forbindelse med hovedoppgaven.

Sist, men ikke minst, vil vi takke samboere og barn for forståelse av vårt fravær i perioden.

Sammendrag

I denne oppgaven har vi undersøkt hvorvidt et større samarbeid mellom nautikk og shipping management under utdannelsen kan være med på å gjøre studentene bedre forberedt til arbeidslivet. Tittelen på oppgaven er «*Tverrfaglig samarbeid mellom nautikk og shipping management*», og problemstillingen som har blitt utarbeidet er; «*Er det behov for et større samarbeid under utdannelsen mellom studieretningene nautikk og shipping management ved NTNU Ålesund?*». For å kunne svare på problemstillingen har det blitt sett nærmere på tema som tverrfaglig erfaring og felles forståelse mellom de to yrkesgruppene, og hvordan næringen og tidligere studenter stiller seg til problemstillingen.

For å løse dette har det blitt gjennomført kvalitative intervjuer med rederiansatte, samt en kvalitativ spørreundersøkelse for nylig uteksaminerte studenter fra nautikk og shipping management. I perioden ble det gjennomført totalt 16 intervjuer med seilende og kontoransatte i tre ulike rederier. Den utleverte spørreundersøkelsen fikk totalt 51 svar, og det var en jevn svarfordeling mellom studentene fra de to studieretningene.

Formålet med undersøkelsene var å få belyst næringens og studentenes meninger og erfaringer rundt problemstillingen. Datamaterialet ble videre analysert og drøftet for å til slutt kunne komme frem til en konklusjon. Som et svar på denne oppgaven har det blitt konkludert med at både næringen og de nyutdannede studentene ser fordeler og et behov for et større samarbeid mellom studieretningene under utdanningen.

Summary

This thesis is looking closer into whether a tighter cooperation between the studies of Nautical Science and Shipping Management will make the students better prepared to face situations dealt with in working situations after graduation. The title of the thesis is “*Interdisciplinary cooperation between the studies of Nautical Science and Shipping Management*”, and the leading question is “*Is there a need for tighter cooperation between studies of Nautical Science and Shipping Management at NTNU Aalesund*”. To answer the thesis question, it has been looked closer into common understanding and interdisciplinary competence between professions and jobs possessed by former students from the two studies and other relevant employees.

To investigate this issue, it has been carried out qualitative interviews with personnel at shipowner’s offices, as well as a survey with recently graduated students from the two studies. It was carried out 16 interviews with employees at shipowner’s companies, with both sailors and on shore employees. The response to the extradited survey got 51 replies in total, and was evenly divided between the two studies.

The aim was to identify the experience and opinions from industry and former students. Based on our research we have concluded that both shipowners and recently graduated students sees benefits and need for tighter interdisciplinary cooperation between the two studies.

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| 1. Innledning | 1 |
| 1.1. Problemstilling | 1 |
| 1.2. Oppgavens oppbygging | 2 |
| 2. Teori | 3 |
| 2.1. Tverrfaglig samarbeid | 3 |
| 2.2. Kompetanse | 3 |
| 2.3. Kommunikasjon | 4 |
| 2.4. Studieretningene | 4 |
| 3. Metode | 5 |
| 3.1. Design..... | 5 |
| 3.1.1. Eksplorativt design..... | 6 |
| 3.2. Valg av metode..... | 6 |
| 3.2.1. Kvalitativ metode | 6 |
| 3.3. Kvalitativt intervju | 8 |
| 3.3.1. Valg av informanter til intervju..... | 8 |
| 3.3.2. Intervjuguide | 9 |
| 3.3.3. Tillatelse intervju | 11 |
| 3.3.4. Gjennomføring av intervju..... | 11 |
| 3.3.5. Organisering og analysering av intervjumaterialet | 12 |
| 3.4. Kvalitativ spørreundersøkelse | 13 |
| 3.4.1. Valg av informanter til spørreundersøkelse | 14 |
| 3.4.2. Utforming av spørreundersøkelsen | 14 |
| 3.4.3. Tillatelse spørreundersøkelse | 15 |
| 3.4.4. Gjennomføring av spørreundersøkelsen | 16 |
| 3.4.5. Organisering og analysering av spørreundersøkelsen..... | 16 |
| 3.5. Metodekritikk | 16 |
| 3.5.1. Reliabilitet..... | 16 |
| 3.5.2. Validitet..... | 17 |
| 3.5.3. Kritikk til intervjuene | 17 |
| 3.5.4. Kritikk til spørreundersøkelsen | 18 |
| 4. Resultat fra intervju | 19 |
| 4.1. Demografi intervjuobjekter | 19 |
| 4.2. Felles forståelse - intervju | 20 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 4.3. | Tverrfaglig erfaring - intervju | 22 |
| 4.4. | Kunnskap etter endt studie | 23 |
| 4.5. | Kommunikasjon - intervju..... | 25 |
| 4.6. | Sammendrag av resultat fra intervju..... | 26 |
| 5. | Resultat fra spørreundersøkelse..... | 27 |
| 5.1. | Demografi deltagere | 27 |
| 5.2. | Kommunikasjon - spørreundersøkelse | 30 |
| 5.3. | Felles forståelse - spørreundersøkelse | 31 |
| 5.4. | Tverrfaglig kompetanse - spørreundersøkelse..... | 31 |
| 5.5. | Endringer i studieforløpet..... | 33 |
| 6. | Drøfting | 36 |
| 7. | Konklusjon | 40 |
| 7.1. | Veien videre | 40 |
| | Bibliografi | i |
| | Vedlegg | iii |
| | Vedlegg 1: Intervjuguide..... | iii |
| | Vedlegg 2: Informasjonsskriv | v |
| | Vedlegg 3: Spørreundersøkelse..... | vii |
| | Vedlegg 4: Søknad til NSD | ix |

Figurliste

| | |
|---|----|
| Figur 1: 3 hovedtyper design | 5 |
| Figur 2: Bruk av to målgrupper i intervjustudier | 9 |
| Figur 3: Eksempel på oppbyggingen av intervjuguiden | 10 |

Tabell liste

| | |
|--|----|
| Tabell 1: Intervjuobjektene stillinger. | 19 |
| Tabell 2: Intervjuobjektene utdanning..... | 19 |
| Tabell 3: Intervjuobjektene erfaring | 20 |
| Tabell 4: Kommunikasjonsfrekvens | 25 |
| Tabell 5: Studieretning..... | 27 |
| Tabell 6: Uteksaminert fra NTNU | 28 |
| Tabell 7: Relatert jobberfaring | 28 |
| Tabell 8: Stillinger nautikk..... | 29 |
| Tabell 9: Stillinger shipping management | 29 |
| Tabell 10: Samhandling mellom ansatte på skip og kontor | 30 |
| Tabell 11: Ønsker under utdanningen, nautikk..... | 33 |
| Tabell 12: Ønsker under utdanningen, shipping management | 33 |

1. Innledning

Rederidrift er en omfattende prosess. Det kreves gode relasjoner, forståelse og samarbeid mellom ulike fagdisipliner. Det å være en del av en rederiorganisasjon som styrmann er mye mer enn den daglige driften av skip. Man må forholde seg til rederikontoret og deres ansatte, på lik linje som en som er ansatt på kontor må forholde seg til de ansatte på skip. Ved NTNU Ålesund finnes det to studieretninger der studentene vil arbeide tett sammen i mange tilfeller etter endt studie; shipping management og nautikk. Etter tre år som nautikkstudenter har vi opplevd lite samarbeid med studieretningen shipping management. Dette stilte vi oss undrende til, og ønsket derfor å undersøke nærmere rundt effektene av et slikt samarbeid.

1.1. Problemstilling

Med utgangspunkt i vår bakgrunn og dagens situasjon, der studieretningene shipping management og nautikk har lite samarbeid gjennom studiet, har vi kommet opp med følgende problemstilling:

Er det behov for et større samarbeid under utdannelsen mellom studieretningene nautikk og shipping management ved NTNU Ålesund?

Oppgavens hensikt er å undersøke hvorvidt et større samarbeid mellom studieretningene under utdanningen vil kunne uteksaminere mer forberedte studenter til utfordringene de møter i arbeidslivet. Temaer det har blitt sett nærmere på er:

- Felles forståelse
- Tverrfaglig erfaring
- Kommunikasjon

Med bakgrunn i problemstillingen vil det i denne oppgaven bli undersøkt:

- Rederiansattes oppfatninger og erfaringer angående kommunikasjon og samarbeid mellom ansatte på kontor og skip.
- Rederiansattes meninger om dagens utdanning.
- Hvordan tidligere studenter fra nautikk og shipping management ved NTNU Ålesund opplever at studiet har forberedt de til arbeidslivet.
- Tidligere studenters meninger om viktigheten av en felles forståelse og tverrfaglig kompetanse.

1.2.Oppgavens oppbygging

I dette kapitlet har oppgavens bakgrunn og problemstilling blitt presentert, i tillegg til underliggende temaer som har blitt undersøkt i lys av problemstillingen. Neste kapittel vil omhandle teori, mens i kapittel tre kommer en redegjørelse og begrunnelse for valg av design og metode. Resultatene og analysene av innsamlet data blir presentert i henholdsvis kapittel fire og fem. Deretter følger et drøftingskapittel der innsamlet data knyttes opp mot teorien for å til slutt komme frem til en konklusjon som blir presentert i kapittel syv.

2. Teori

Det finnes lite teori og tidligere forskning på samarbeid mellom ansatte på rederikontor og fartøy. På bakgrunn av dette baseres oppgavens teoretiske referanseramme på innhenting av empirisk data. Det vil likevel bli presentert grunnleggende teoretiske begreper som har relevans for oppgaven. I tillegg vil studieretningene nautikk og shipping management bli presentert.

2.1. Tverrfaglig samarbeid

Det er etablert en rekke begreper om tverrfaglig samarbeid, og det finnes ingen felles og klar definisjon da ulike fagmiljøer har utviklet definisjoner uavhengig av hverandre. Tverrfaglig samarbeid blir i denne oppgaven definert som en situasjon der to eller flere profesjoner med forskjellige fagområder samarbeider (Willumsen, 2009, s.20).

For å forstå samarbeid bruker Willumsen (2009, s.24) et symfoniorkester som metafor. Hver profesjon representeres med sin egen tone, sitt spesifikke uttrykk og innspill. De ulike profesjonenes bidrag settes så sammen i en helhetlig tjeneste for å danne et velfungerende samarbeid. For at samarbeidet skal fungere er det viktig å anerkjenne at bidragene fra hver profesjon er forskjellige.

Ulike profesjoner sitter med ulike ressurser, erfaringer og ekspertiser. Dette kan medføre at de i utgangspunktet har sine egne målsetninger og visjoner, som igjen kan føre til at hver enkelt gruppe vil søke etter ulikt utbytte. Dermed kan det i praksis være problematisk å oppnå et felles mål (Willumsen, 2009, s.70). For å oppnå fremdrift ved et samarbeid er det ifølge Anslinger og Jenk (Willumsen, 2009, s.69) derfor essensielt å kunne utvikle tydelige og omforente mål.

2.2. Kompetanse

I denne oppgaven er det ønskelig å beskrive følgende typer kompetanse; kjernekompetanse og overlappende kompetanse. Kjernekompetanse beskrives som den type kompetanse som er spesifikk for en faggruppe, og som skiller de ulike profesjoner fra hverandre. Denne type kompetanse reflekterer hovedfokuset i den enkelte profesjons fagfelt. I et samarbeid er det derfor viktig å anerkjenne hverandres kjernekompetanse for å utfylle hverandre. Overlappende kompetanse finner sted når personer fra ulike profesjoner sitter på den samme kompetansen (Willumsen, 2009, s.24-25). I denne oppgaven vil uttrykket *tverrfaglig kompetanse* bli brukt for å beskrive overlappende kompetanse.

2.3.Kommunikasjon

Fra en studie angående intern kommunikasjon beskrevet i Olaisen (mfl., 2007) oppsummeres det at likeverdig dialog og felles forståelse har mange fordeler med tanke på kommunikasjon innenfor en organisasjon. Samtidig vises det til at svikt i kommunikasjon utgjør en av de viktigste faktorene når det gjelder mangel på produktivitet og trivsel i organisasjoner. Selv mindre sammenbrudd i kommunikasjon på arbeidsplassen kan være en kilde til konflikter og stress, og det er ikke uvanlig at forskjellige faggrupper kommuniserer dårlig med hverandre i en større organisasjon (Grenness, 1999, s.123).

Den «Informasjonsteoretiske modellen» referert i Grenness (1999, s.125) kan hjelpe til med å analysere barrierer mot effektiv kommunikasjon. Den består av:

1. *en avsender med et intendert tenkt budskap, som*
2. *enkodes i en språklig form, som*
3. *formidles gjennom et medium preget av mer eller mindre støy, som*
4. *registreres og dekodes av en mottaker og*
5. *blir oppfattet som et budskap og som*
6. *mottakeren reagerer på ved å svare*

Her kan feil oppstå på flere punkter. Blant annet kan avsenders koding av budskapet være feil eller blitt kodet på en inadekvat måte. Dette kan være på grunn av avsenders språkbruk og formuleringer som ikke tar hensyn til mottakers forutsetninger for å forstå innholdet (Grenness, 1999, s.125).

2.4.Studieretningene

En bachelor i nautikk ved NTNU Ålesund danner grunnlaget for studenter til å kunne løse ut dekksoffiserssertifikat og arbeide som styrmenn etter oppnådd fartstid som kadett. NTNU beskriver utdanningen som en fleksibel lederutdanning som danner et robust karrierevalg, som åpner muligheter for en karriere både på sjø og land. Fag som blant annet navigasjon, lasting og lossing, drift av skip og stabilitet blir lagt vekt på, og NTNU har som et overordnet mål å gi kunnskap om skipshåndtering, drift av skip, ledelse og teamarbeid (NTNU, u.å.).

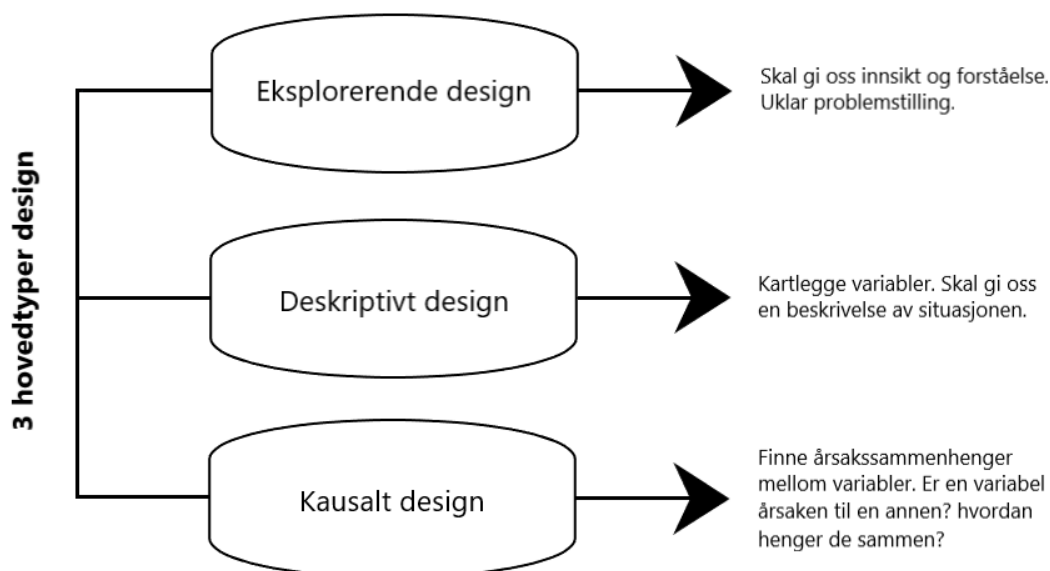
Med en utdanning innen shipping management ved NTNU Ålesund vil man få inngående kunnskap i prosjektstyring, maritim logistikk og ledelse. Utdanningen vil også gi dypere innsikt i blant annet rederidrift, klasseselskap, skip og skipsoperasjoner. NTNU beskriver shipping management som; «*en fleksibel utdanning, hvor du kan skape en karriere i mange ulike typer bransjer*» (NTNU, u.å.).

3. Metode

I dette kapitlet vil det presenteres hvordan det metodisk er valgt å gå frem for å innhente informasjon rundt problemstillingen, samt hvordan dataen er analysert og presentert. Det er i denne oppgaven gjennomført to typer datainnsamlinger. Den første delen omhandler kvalitative intervjuer av rederiansatte, mens den andre delen er en kvalitativ spørreundersøkelse sendt ut til nyutdannede studenter fra nautikk og shipping management. Begge innsamlingene skal belyse erfaringer og meninger om problemstillingen fra de to respektive utvalgene. Først begrunnes valg av design, så videre for valg av metode. Deretter vil kvalitativt intervju presenteres som metode, samt hvordan intervjuene har blitt gjennomført. Til sist vil kvalitativ spørreundersøkelse bli presentert, hvordan spørreundersøkelsen er gjennomført og hvilke analyseteknikker som er brukt.

3.1.Design

Forskningsdesignet avgjør hvilke metoder som skal til for å løse problemstillingen på best mulig måte. Det skilles mellom tre hovedtyper design; eksplorativt design, deskriptivt design og kausalt design som vist i *figur 1*. Valgprosessen for å bestemme hvilket design som skulle følges var basert på grunnlag av problemstillingen og tidligere forskning (Gripsrud, Silkoset og Olsson, 2010).



Figur 1: 3 hovedtyper design (Johannessen, Tufte og Veiden, 2006). Figuren viser tre vanlige former for design i en forskningsoppgave.

3.1.1. Eksplorativt design

I denne oppgaven er det brukt et eksplorativt design. Dette tillater forsker å få innsikt i temaet uten å låse seg til for mange restriksjoner. Dette åpner også opp for en viss fleksibilitet ved innhenting av data. Eksplorerende design betyr «å utforske et fenomen», og brukes gjerne hvor det finnes lite forhåndskunnskaper og tidligere forskning. Forskeren må derfor erverve ny kunnskap (Rognsaa, 2015). Målsetningen for designet er å gi økt innsikt og forståelse ved hjelp av observasjoner og undersøkelser. Det har blitt lagt opp til at det skal være en kontinuerlig læringsprosess underveis i arbeidet, der det er rom for at oppgaven og problemstillingen kan bli endret etter funn. Sentrale ferdigheter for gjennomføring av et eksplorativt design er evnen til å observere, samle informasjon, og konstruere en forklaring (Ghauri og Grønhaug, 2010).

3.2. Valg av metode

Formålet med de metodiske valgene som er gjort er å finne ut studiene sitt nåværende ståsted, og å kartlegge næringens og studentenes behov for endring. Aubert sitert i Dalland (2012, s.111) formulerer metode som en fremgangsmåte og et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Det ble brukt kvalitativ metode for begge datainnhentingene, da det var ønskelig med en mindre strukturert metodologi for å bevare fleksibiliteten i oppgaven. Valget blir begrunnet med at metoden vil gi gode data og belyse problemstillingen på en faglig interessant måte (Dalland, 2012, s.111).

3.2.1. Kvalitativ metode

I dette kapittelet vil det bli nærmere beskrevet hvordan den kvalitative metoden er bygget opp og hvordan den er gjennomført i de forskjellige delene av innhentingsprosessene.

Kvalitative forskningsmetoder benyttes for å utvikle kunnskap rundt kvaliteter, egenskaper og karaktertrekk ved ulike fenomener (Malterud, 2011, s.82). Ved å gå for en kvalitativ tilnærming vil det metodiske opplegget gi rom for fleksibilitet i prosjektet. Dette er sentralt både for oppgaven og for data fra informantenes opplevelser som etter hvert skal bearbeides, tolkes og analyseres. Fleksibiliteten i metodevalget vil gi mulighet til retningsendringer i forskningsprosessens innhold dersom svar og funn krever det for å svare bedre på problemstillingen.

For å bruke metoden korrekt, beskriver Dalland grunnleggende normer som bør følges for å svare på de *empiriske* spørsmålene som blir stilt. *Empiri* betyr kunnskap som er bygd på erfaring (Dalland, 2012, s.115). De mest sentrale normene er at resultatene skal være i overensstemmelse med virkeligheten, resultatene skal kunne kontrolleres og forskerens førforståelse må avdekkes.

Overensstemmelse med virkeligheten

Først og fremst skal resultatene som blir funnet være i overensstemmelse med virkeligheten. Med dette menes det at man som forsker skal kunne legge opp undersøkelsen slik at problemstillingen kan prøves og testes. Dersom resultatene i undersøkelsen går imot forskers antakelser, må dette aksepteres. Det er viktigere at sannheten blir funnet enn at antakelsene stemmer (Dalland, 2012, s.116).

Førforståelse

For å kunne skrive en objektiv oppgave om mulighetene og behovene for et større samarbeid mellom studieretningene, er det viktig å være bevisst på forskers egen førforståelse. Dersom man er bevisst på egen førforståelse, vil det ifølge Dalland (2012, s.199) sette forskeren i bedre stand til å skille ut vitenskapelige verdier og forholde seg til dem. Om man derimot ikke er bevisst på egen førforståelse er det lett å la dette påvirke resultatet i oppgaven. For å best mulig unngå dette er det viktig at spørsmålene som stilles i intervjuene ikke er ledende og fører informantens svar i en retning som er med på å bekrefte eventuelle fordommer.

Kontrollerbare resultat

Resultatene som kommer frem fra intervjuene må fremstilles på en slik måte at det vil være mulig for andre å kunne kontrollere, etterprøve og stille kritikk til funnene. Alt ved undersøkelsen som kan ha betydning for andres oppfatning av resultatet skal derfor tas med, og dette danner grunnlaget for at leseren skal få tillitt til undersøkelsen. Det skal være mulig for andre å vurdere resultatene som blir lagt frem, samt ta stilling til om konklusjonen kan forsvares på bakgrunn av svarene i undersøkelsen (Dalland, 2012, s.118).

3.3.Kvalitativt intervju

Dalland (2012, s.153) beskriver at formålet til et kvalitativt forskningsintervju er å få frem intervjupersonens egen beskrivelse av den situasjonen personen befinner seg i. Det som kjennetegner et kvalitativt intervju er at det skapes kunnskap gjennom intervjuprosessen på bakgrunn av samtaleformen (Dalland, 2012, s.167). En slik intervjuform bygger på allmenne prinsipper for gjennomføring av en empirisk undersøkelse. Siden denne delen av oppgaven baserer sitt teoretiske grunnlag på kunnskap innhentet fra observasjoner, er det derfor nødvendig å følge en prosjektplan (Dalen, 2004, s.26). Følgende trinn har derfor blitt planlagt og beskrevet:

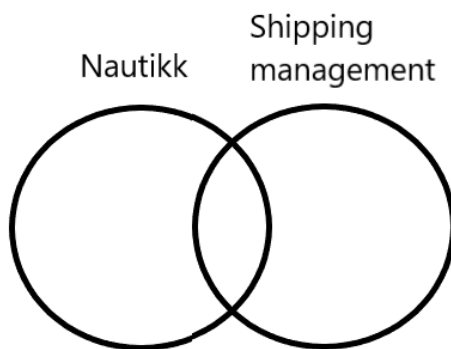
- Valg av informanter
- Utarbeiding av intervjuguide
- Søking om tillatelse
- Gjennomføring av intervjuene
- Organisering og analysering av materiale

3.3.1. Valg av informanter til intervju

For å sikre relevansen til utvalget var det ønskelig å intervjuere ansatte på rederikontor som satt med erfaring og informasjon om problemstillingen. Utvalget var personer som på forhånd ble konkludert med å ha størst grunnlag til å kunne bidra (Dalland, 2012, s.116-117). I tillegg var det ønskelig at utvalget satt med en utdanning innen nautikk, shipping management eller erfaring fra næringen. Det var også ønskelig at bekjentskap mellom forsker og utvalget skulle unngås, da dette kan påvirke data man får (Dalland, 2012, s.117). Utvalget ble gjort i samarbeid med veiledere og de ansatte ved rederiene, og blir beskrevet som et strategisk utvalg.

Det var samtidig ønskelig å ha et visst mangfold i utvalget. Dersom man inkluderer mangfold i et strategisk utvalg vil det kunne levere mer stoff til utvikling av nye hypoteser, samt utfordre konklusjoner som ved første øyekast kan synes opplagte. For å fange opp mangfold og flere oppfattelser av ett og samme fenomen har det blitt samlet inn data fra stillinger som studenter fra nautikk og shipping management ender opp i (Malterud, 2011, s.57). Ved å inkludere forskjellige målgrupper i en undersøkelse vil det kunne oppstå ulike og overlappende oppfattelser av en og samme situasjon. Dette er illustrert i *figur 2*. Figuren har utgangspunkt i

Bruk av to målgrupper i intervjustudier funnet i Dalen (2004, s.56). Der er de forskjellige målgruppene presentert som ungdom og foreldre.



Figur 2: Bruk av to målgrupper i intervjustudier (Dalen, 2004, s.56). Endret fra «Ungdom og Foreldre» til «nautikk og shipping management». Figuren forklarer ulik og overlappende forståelse mellom nautikk og shipping management.

For at oppgaven skulle få en enda bredere relevans, var det et ønske å inkludere ansatte som jobbet i forskjellige segment, som for eksempel offshore, tank og fisk. Dette for å se om det var temaer som gikk igjen mellom segmentene som igjen kunne styrke grunnlaget for en påstand, men også for å utelukke eventuelle temaer som var spesielt særegent for det ene rederiet eller segmentet.

Preferansene som ble brukt for valget av respondentene var; relevans, mangfold, erfaring og stilling. På grunnlag av dette kom det frem at det var ønskelig å intervjuer nøkkelpersoner i minst tre forskjellige segment.

3.3.2. Intervjuguide

Det er i denne oppgaven brukt en semistrukturert intervjuform. Det skilles ofte mellom åpne og mer strukturerte intervjuer, og ved et semistrukturert intervju er samtalene fokusert mot bestemte temaer som forskeren har valgt ut på forhånd (Dalen 2004, s.29). Intervjuguiden er i første omgang et hjelpemiddel for å forsikre at man tar opp temaene man på forhånd ønsker. Dette gjenspeiles i intervjuguiden, da den er delt inn i bolker med spesifikke temaer og relevante spørsmål. Spørsmålene er i all hovedsak ment som et hjelpemiddel dersom intervjuer står fast underveis i intervjuet. Utarbeidingen av intervjuguiden er også med på å forberede intervjuer faglig og mentalt i møtet med informantene (Dalland, 2012, s.167).

Intervjuguiden ble utarbeidet med utgangspunkt i problemstillingen ved hjelp av blant annet studieplanene for nautikk og shipping management. Veilederne ble også brukt aktivt i denne fasen. De var den største kilden for et teoretisk grunnlag på dette stadiet, og hjalp til med å finne frem til de riktige spørsmålene, samt formuleringen av dem. Spørsmålene skal være klare og utvetydige, og måten spørsmålene blir stilt på skal virke utløsende på informantens fortelling. Det er derfor viktig at spørsmålene blir formulert på en slik måte at intervjuobjektet står fritt til å fortelle åpent om det aktuelle temaet (Dalen, 2004, s.29-30).

Det er også viktig å ta hensyn til at man ikke stiller spørsmål som krever spesiell kunnskap som informanten kanskje ikke har, eller at spørsmålet inneholder sensitive temaer som informanten vil vegre seg for å uttale seg om. Ledende spørsmål kan også være med på å manipulere svarene som blir gitt (Dalen, 2004, s.30-31). Det ble derfor laget en generell intervjuguide som kunne brukes mot ansatte i forskjellige stillinger i rederier, i ulike segment. Den er delt inn i hovedtemaer, med forskjellige underspørsmål for å sikre at man kommer innom de ønskelige temaene. Intervjuguiden ligger vedlagt som *vedlegg 1*, og i *figur 3* vises et utklipp av den.

| | |
|----------------------------|--|
| Nyutdannede / Opplæring | <p>Hvordan opplever dere å få nyutdannede inn i bedriften? (sjø/land) (kadett/internship)</p> <p>Er det noe du mener utdanningen mangler?</p> <p>Hva bruker dere tid på i opplæringsfasen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er det noe som går igjen? • (Tidligere sjøfolk / kontorfolk / nyutdannede) <p>Hvor stort fokus har dere på en felles forståelse mellom yrkesgruppene?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har dere noen form for kursing/konferanser/arrangement som er felles for begge yrkesgruppene? |
|----------------------------|--|

Figur 3: Eksempel på oppbyggingen av intervjuguiden. Figuren viser et utdrag av intervjuguiden som har blitt brukt i intervjuene.

I forkant av de faktiske intervjuene ble det foretatt flere interne prøveintervjuer. Dette ble gjort med hensikt på å teste intervjuguiden og for å forberede intervjuer. Under gjennomføringen av prøveintervjuene og de faktiske intervjuene, ble guiden tilpasset for å passe bedre til problemstillingen. Under prosessen ble det også bemerket noen temaer og hjelpespørsmål som ga uinteressante og lite relevante svar i forhold til oppgaven. Det var også andre temaer som kom frem som var høyst relevant og interessant, og ble derfor lagt til (Dalen, 2004, s.34-35).

3.3.3. Tillatelse intervju

EUs personvernforordning (GDPR) ble innført i Norge 20. juli 2018, og dette måtte tas hensyn til. Lydopptak av samtaler er å regne som en inngripende form for behandling av personopplysninger da det samler inn mye overskuddsinformasjon, derav en persons stemme og sinnsstemning (Datatilsynet, 2015).

Ifølge Datatilsynet skal den som vil registrere, lagre og behandle opplysninger ved hjelp av lydopptak gjøre dette i samsvar med regelverket. Et lydopptak kan derfor finne sted dersom det er rettslig grunnlag for lydopptak, intervjuobjektene blir informert om at opptak finner sted, og opptaket blir brukt til klare formål. I tillegg skal opptaket ikke lagres lengre enn nødvendig, og informasjonssikkerheten skal være ivaretatt i henhold til regler (Datatilsynet, 2015).

Det ble konsultert med Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) om saken. På grunnlag av at det kunne være mulighet for å identifisere intervjuobjektet igjennom spørsmålene som skulle stilles, og at data skulle lagres over tid, så måtte det søkes om tillatelse for gjennomføring (Norsk Senter for Forskningsdata, u.å.). Søknaden ble innvilget 21.02.2020 og ligger som *vedlegg 4*. For å tilfredsstille informasjonssikkerheten satt av datatilsynet ble det benyttet godkjente lydopptakere.

For å forsikre at rettighetene til intervjuobjektene ble overholdt ble det utarbeidet et informasjonsskriv. Informasjonsskrivet ble laget med utgangspunkt i NSD sin mal. Denne ble sendt til rederiene via e-post i forkant av intervjuene. Informasjonsskrivet ligger vedlagt som *vedlegg 2*.

Før hvert intervju ble informasjonsskrivet gjennomgått for å sikre at intervjuobjektet hadde lest og forstått det. På informasjonsskrivet informeres intervjuobjektet om formålet til oppgaven, hva det innebærer å delta, personvern, intervjuobjektets rettigheter, hvem som er ansvarlig for oppgaven, kontaktinformasjon til ansvarlig og samtykkeerklæring. I tillegg til dette ble alle intervjuobjektene tilbudt å se det transkriberte intervjuet for å kontrollere utsagn.

3.3.4. Gjennomføring av intervju

Dalland (2012, s.114) beskriver forskeren som instrumentet i en intervjusituasjon. Evnen til å oppnå kontakt med intervjuobjektet er vesentlig, og intervjuet vil bli preget av intervjuerens

personlighet. For å kunne utføre gode intervjuer kreves det ifølge Thompson referert i Dalen (2004, s.39) *skikkelighet*. Med dette menes det blant annet at intervjueren må ha interesse og respekt for samtalen som utartes, smidighet i egne reaksjoner, gode lytteegenskaper, samt vise forståelse, empati og toleranse for andres synspunkter.

For å opprettholde skikkeligheten igjennom intervjuet ble det under utviklingen av intervjuguiden fastslått at det skulle være én hoved-intervjuer, og to med-intervjuere. Formålet med å ha én intervjuer var for at intervjuobjektene skulle ha én person å forholde seg til under intervjuet. Med-intervjuernes oppgave var å notere bemerkelser, og bistå hoved-intervjuer underveis i intervjuet ved behov.

Forholdene rundt et intervju kan være av stor betydning for datainnsamlingen, og for kvaliteten på samtalen. Ved å skape en god atmosfære rundt intervjuet kan det resultere i at respondenten åpner seg, og vil da kunne gi fullstendige og ærlige svar. Ingen liker å bli forhørt og å være et objekt (Dalen, 2004, s.40). Det var ønskelig å få objektene til å føle at de hadde kontroll på situasjonen. Løsningen på dette var å gjennomføre intervjuene på objektets arbeidsplass. Før hvert intervju ble det også lagt til rette for å bli kjent med hverandre. Det var ønskelig at objektet skulle sitte med en følelse av at deres meninger og erfaringer var av interesse før intervjuet startet.

Det finnes flere måter å gjennomføre et intervju på, og det har i denne oppgaven blitt gjennomført dybdeintervjuer. Et dybdeintervju blir definert som et intervju der én person blir intervjuet om gangen. Dette gir anledning til å grave dypere rundt adferd, holdninger og motiver uten at intervjuobjektet blir påvirket av andres tilstedeværelse og uttalelser (Dalen, 2004, s.23).

Under intervjuene ble hovedtemaene på intervjuguiden holdt, men objektene fikk muligheten til å snakke rundt temaene for å holde gløden i samtalen. Intervjueren kontrollerte likevel slik at den røde tråden ble holdt igjennom intervjuet. Etter intervjuet var ferdig, ble det brukt tid på å avvikle kontakten med intervjuobjektet (Dalland, 2012).

3.3.5. Organisering og analysering av intervjumaterialet

Etter gjennomføringen av intervjuene ble alle lydfilene transkribert ordrett. Når et lydopptak blir skrevet ned er det lett å miste deler av informasjonen som blir sagt, og det er derfor viktig

at det blir notert underveis om det er ting som kan misoppfattes skriftlig kontra muntlig. Transkriberingen skjedde kort tid etter intervjuene ble gjennomført, dette var for å ha det friskt i minnet (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s.148). Særnavn som ble nevnt under intervjuet ble anonymisert i transkriberingen for å opprettholde kravet om personvern.

Kvalitative data representerer store mengder informasjon, og analysen skal knytte rådata og resultater sammen ved hjelp av organisering, fortolkning og sammenfatning. Her skal det bli stilt spørsmål til intervjumaterialet med utgangspunkt i problemstillingen. Det har blitt brukt tematisk analyse til å analysere dataene i oppgaven (Eggebø, 2019).

Første steg i tematisk analyse var å transkribere intervjuene ordrett. Deretter ble de transkriberte intervjuene studert ved å notere ned meninger og mønster som ble gjentatt eller skilte seg ut. Når dette var gjort, ble det laget en liste med tanker og ideer om hvilke temaer som var i datamaterialet. På bakgrunn av problemstillingen, intervjuguiden og listen med temaer ble det laget et analyseskjema. Alle intervjuene ble gjennomgått på nytt på grunnlag av analyseskjemaet for å sortere ut og gruppere relevante utsagn. I tillegg ble det lagt til kommentarer fra forsker underveis. Disse analyseskjemaene ble så brukt ved utarbeidelse av rapporten (Eggebø, 2019).

3.4.Kvalitativ spørreundersøkelse

I denne delen av oppgaven vil de viktigste prinsippene for utarbeidelse av en spørreundersøkelse bli gjort rede for. Hensikten med undersøkelsen er å undersøke erfaringer og meninger om problemstillingen fra nyutdannede nautikk- og shipping management-studenter.

Her ble det brukt en lignende plan som ved intervjuene, men med noen endringer;

- Valg av informanter
- Utforming av spørreundersøkelsen
- Tillatelse
- Gjennomføring av undersøkelsen
- Organisering og analysering av materiale

3.4.1. Valg av informanter til spørreundersøkelse

Fra dette utvalget var det ønskelig å erverve data om erfaringer og meninger om problemstillingen fra nautikk- og shipping management-studenter som har studert i Ålesund. Det var ønskelig å se på hvordan utdanningen i Ålesund forberedte studentene til en arbeidshverdag etter endt studie, og sjekke dette opp mot problemstillingen.

Ved å bruke en spørreundersøkelse, vil det være mulighet til å utføre datainnsamling fra flere informanter enn ved intervjuer, som opprinnelig var planlagt. Undersøkelsen ble sendt ut til følgende utvalg: studenter som oppnådde sin grad i perioden 01.01.2016 til 31.12.2019. Grunnlaget for dette tidsrommet er at Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet fusjonerte med Høgskolen i Ålesund, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Sør-Trøndelag 01.01.2016. I diskusjon med studiekonsulent og veiledere falt dette som et naturlig skillepunkt for utvalget.

Undersøkelsen ble sendt ut til 130 tidligere nautikkstudenter og 118 tidligere shipping management-studenter.

3.4.2. Utforming av spørreundersøkelsen

Det var ønskelig at spørsmålene skulle få utvalget til å gi data som kunne belyse problemstillingen med detaljert informasjon (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s.260). Problemstillingen ble derfor brukt som utgangspunkt for utformingen av spørsmålene. Funn fra intervjudelen ble også lagt til grunn ved utarbeidningen av spørreundersøkelsen. Det var flere temaer og meninger som kom frem under intervjuene som var høyst interessante og relevante, og disse var viktig å få bekreftet eller avkreftet.

Ved spørreundersøkelsen var det ønskelig at respondentene skulle ha muligheten til å uttrykke sine meninger uten ytre påvirkninger. Derfor ble det laget en undersøkelse med åpne spørsmål. Usikkerheten ved en undersøkelse med åpne spørsmål er at det ikke er sikret gode data. Malterud referert i Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, s.261) nevner at det er krevende å formulere spørsmål som virkelig er åpne. Han nevner også at ikke alle respondenter er vant til å uttrykke seg skriftlig, og det er ikke uvanlig å få klisjépregete svar. På den andre siden vil åpne spørsmål få respondentene til å selv utforme og uttrykke meningene sine. Svarene vil komme direkte fra respondenten, og derfor ha høy reliabilitet.

Det er utfordrende å formulere åpne spørsmål for å få respondentene til å svare på det som ønskes. Ifølge Ringdal sitert i Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, s.262) må respondenten først *tolke* spørsmålet, så hente fram *relevant informasjon* fra hukommelsen, deretter *forme* denne informasjonen til et *svar*. I tillegg må spørsmålet være formulert på en slik måte at alle respondentene forstår ord og uttrykk på samme måte og skjønner hvilken informasjon som det er nødvendig å trekke frem. For å oppnå dette må spørsmålene som blir stilt være godt formulert (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s.252).

En annen utfordring i en spørreundersøkelse er å få deltagerne til å svare. Det er derfor viktig å fange fokuset til utvalget, og å få de til å ønske å delta. For å fange oppmerksomheten og nysgjerrigheten ble det laget en overskrift for å trigge, “*NTNU: Hjelp neste generasjon studenter å bli bedre!*“. I tillegg til overskriften, ble det også laget en beskrivende introduksjon for å informere kort om undersøkelsens hensikt. Et annet tiltak som ble gjort var å lage undersøkelsen kort og presis, for å ikke ta for mye tid fra deltagerne.

Spørreundersøkelsen inneholdt åtte spørsmål, der de tre første spørsmålene ble stilt for å kontrollere hvilken relevans deltagerne hadde til oppgaven. Bakgrunns-spørsmålene inneholdt; hvilke av studiene personen hadde gått, uteksamineringsår, og hvor lenge personen har vært i jobb relatert til studiet. Etter at relevansen var kartlagt, ble kjernes spørsmålene til undersøkelsen stilt. Disse omhandlet; stillingsbeskrivelse, situasjoner med samhandling, hvordan studiet har forberedt deltageren til arbeidslivet og om det er noe deltagerne kunne ønsket at de hadde lært mer om under utdannelsen. Spørreundersøkelsen ligger vedlagt som *vedlegg 3*.

3.4.3. Tillatelse spørreundersøkelse

For å forsikre oss om at GDPR ble ivaretatt i denne delen av oppgaven, ble NSD konsultert underveis i utarbeidelsen av undersøkelsen. Det kom frem at metoden og fremgangsmåten som ble brukt ikke krevde at det måtte søkes om tillatelse.

Kriteriene som lå til grunn for dette var måten det ble; samlet inn, registrert, organisert, strukturert og lagret data på. For at prosjektet skulle klassifiseres som «ikke meldepliktig», skulle det heller ikke være mulig for noen å identifisere eller identifiseres på grunnlag av innsamlet og lagret data.

3.4.4. Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Etter at undersøkelsen ble utformet og laget, måtte undersøkelsen distribueres til utvalget uten å bryte GDPR. Spørreundersøkelsen ble derfor formidlet, svart på og samlet inn ved hjelp av internett. Undersøkelsen ble utsendt per e-post til utvalget via en studiekonsulent ved instituttet for havromsoperasjoner og byggingsteknikk. I e-posten ble det fremvist hvorfor man hadde mottatt e-posten, formålet med oppgaven og informasjon om spørreundersøkelsen. Viktigheten om at det var frivillig å delta og at undersøkelsen var anonym ble også poengtert. Vedlagt var det en lenke som deltagerne måtte klikke på for å komme til undersøkelsen. Dette betegnes som CAWI (Computer Aided Web Interviewing) (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s.275).

3.4.5. Organisering og analysering av spørreundersøkelsen

Etter gjennomføringen av spørreundersøkelsen ble all data eksportert til et Excel-skjema. Svarene ble presentert i bolker ut ifra deltagere og spørsmål. For å kunne analysere dataen, måtte det først settes rammebetingelser for materialet. Den første omhandler tidsrammen for når deltageren ble uteksaminert fra studiet. Andre rammer som ble satt var; blanke besvarelser, useriøse besvarelser og svar der det ble etablert at deltageren ikke hadde relevans.

Svarene ble deretter kategorisert i to hovedkategorier, nautikk og shipping management. Videre ble hver besvarelse gjennomgått for å finne mønster og utsagn som var relevante og som gjentok seg. Disse ble så notert ned for å sammenligne. Deretter ble det laget et kategoribasert analyseskjema, for videre systematisering og datareduksjon av materialet. På disse analyseskjemaene ble det også lagt til kommentarer fra forsker for bruk ved utarbeiding av rapporten.

3.5. Metodekritikk

De mest brukte begrepene for å stille kritikk til metode i undersøkelser, er reliabilitet og validitet (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010). I dette kapitlet vil disse begrepene bli gjort rede for, og det vil bli stilt kritikk til gjennomføringen av intervjuene og spørreundersøkelsen.

3.5.1. Reliabilitet

Reliabiliteten forteller noe om påliteligheten bak prosessen av den innsamlede dataen. Kravet for reliabilitet er ikke like kritisk ved kvalitativ metode som ved kvantitativ metode. Prosessen rundt kvalitativ forskning fremstilles og foregår annerledes på grunn av at forskeren bruker seg

selv som instrument. Derfor vil datainnsamling, analysering og tolkning være ulikt ved en annen forskers forskning (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010). Forskeren kan styrke påliteligheten ved å gi leseren en inngående beskrivelse av konteksten og en åpen og detaljert framstilling av framgangsmåten (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

3.5.2. Validitet

Validitet forteller noe om troverdigheten til den innsamlede dataen. I kvalitative undersøkelser dreier validitet seg om i hvilken grad undersøkelsen representerer virkeligheten og om forskers framgangsmåter og funn reflekterer formålet med studiet. Her kommer gjennomføringen, framgangsmåten og utvalget på prøve. Det må bli stilt spørsmål om utvalget representerer mangfoldet og om resultatene vil vedvare hvis man spør et nytt utvalg (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s.230).

3.5.3. Kritikk til intervjuene

For å stille kritikk til metoden og gjennomføringen av intervjuene kan følgende punkter nevnes: Forberedelse av intervjuobjektene, antall segment og forskerens førkunnskap.

For å forberede intervjuobjektene ble det i forkant sendt ut et informasjonsskriv. Det kunne ha vært hensiktsmessig å legge ved noen forberedende spørsmål, slik at intervjuobjektene hadde hatt mulighet til å være mer forberedt.

Planen til prosjektet var å intervju ansatte i minst tre forskjellige segment. På grunnlag av COVID-19, ble intervjuene med segment nummer tre kansellert. Dette resulterte i at det ble innsamlet data fra to, og ikke tre segment. Det ble allikevel intervjuet tre rederier, derav to rederier underlagt offshoresegmentet og ett rederi underlagt tanksegmentet.

Intervjuerens førkunnskaper om kvalitative intervjuer må også nevnes. Det var ingen av intervjuerne som hadde gjennomført intervjuer før, og det ble derfor en kontinuerlig læringsprosess igjennom de 16 intervjuene.

3.5.4. Kritikk til spørreundersøkelsen

For å stille kritikk til metoden og gjennomføringen av innhenting av data fra nyutdannede studenter kan følgende punkter nevnes: At det ble gjennomført en spørreundersøkelse istedenfor intervju, antall svar og innhentet data.

Det var ønskelig å bruke intervju som instrument for dette utvalget. Dette ble en utfordring på grunnlag av COVID-19. For å nå det samme utvalget ble det besluttet å bruke en spørreundersøkelse. Dette resulterte i at utvalget ble større, men muligheten for å gå i dybden hos hvert objekt ble ikke mulig i samme grad.

En spørreundersøkelse bygger på det å få svar fra et utvalg. Dette er et usikkert moment, da det er umulig å vite hvor mange svar man får, på grunn av at en undersøkelse ikke er obligatorisk å svare på. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til 248 tidligere studenter, og ble besvart av 51 personer. Dette ga en svarprosent på 21%. Ved denne svarprosenten må det vurderes om innhentet data kan generaliseres (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

Siden svarprosenten ikke er 100%, må det settes tvil til innsamlet data. Deltagerne som svarer kan være de som har sterke meninger om temaene, og gjerne er uenig på hvordan ting blir gjennomført. De som mener at det er bra nok som det er, og ikke føler et behov for endring, unngår kanskje å svare.

4. Resultat fra intervju

I dette kapittelet vil resultatene fra de 16 intervjuene bli presentert. Først vil demografiske data bli fremstilt, deretter utsagn som er med på å besvare problemstillingen.

4.1. Demografi intervjuobjekter

I *tabell 1* presenteres hvilke stillinger intervjuobjektene hadde under intervjuperioden.

| Stilling | Antall |
|------------------------|-----------|
| Mannskapsavdeling | 8 |
| Quality Assurance (QA) | 3 |
| Operasjonssjef | 1 |
| Befrakter | 1 |
| Seilende personell | 2 |
| Maritim inspektør | 1 |
| Totalt | 16 |

Tabell 1: Intervjuobjektene stillinger. Tabellen presenterer hvilke stillinger intervjuobjektene hadde.

Tabellen viser at det ble intervjuet ansatte med ulike stillinger.

Tabell 2 viser hvilke utdanninger intervjuobjektene hadde.

| Utdanning | Antall |
|---------------------------|--------|
| Nautikk | 9 |
| Shipping Management | 3 |
| Maskinist | 1 |
| Sikkerhetsingeniør | 1 |
| Administrasjon og ledelse | 1 |
| Reiseliv | 1 |

Tabell 2: Intervjuobjektene utdannelse. Tabellen presenterer hvilken utdanning intervjuobjektene hadde.

Her kan man se at de fleste hadde utdanning innen nautikk. Intervjuobjektene med en utdanning innen reiseliv og administrasjon og ledelse jobbet i mannskapsavdelingen i de aktuelle rederiene.

Totalt sett hadde intervjuobjektene 190 års erfaring fra den maritime bransjen. Dette tilsier 12 år i snitt per intervjuobjekt. Personen med kortest erfaring i bransjen hadde ikke jobbet i bedriften mer enn syv måneder, mens den personen med lengst erfaring hadde jobbet i 30 år. Dette er illustrert i *tabell 3*. Tallene er rundet av til nærmeste hele år.

| Utdannelse | År i bransjen totalt | År i bransjen i snitt |
|---------------------|----------------------|-----------------------|
| Nautikk | 98 år | 10 år |
| Shipping Management | 8 år | 3 år |
| Annet | 84 år | 21 år |
| Samlet | 190 år | 12 år |

Tabell 3: Intervjuobjektene erfaring. Tabellen viser hvor lang erfaring intervjuobjektene har i næringen.

Blant intervjuobjektene ble det intervjuet to nyutdannede shipping management-studenter som satt med lite erfaring fra bransjen. Disse satt allikevel med relevant erfaring og informasjon for hvordan studiet er, og hva som kreves for å sitte i stillingene.

4.2.Felles forståelse - intervju

Etter å ha analysert intervjuene har det kommet frem at «*felles forståelse*» har blitt tatt opp totalt 62 ganger i forskjellige sammenhenger. Videre i dette delkapittelet presenteres utsagn og sitater som omhandler felles forståelse både fra skipsarbeiderenes og kontorarbeidernes side.

En oppfatning flere av intervjuobjektene satt med var;

«Det å ha en felles forståelse for ting synes jeg er viktig at man har.»

I flertallet av intervjuene gikk det igjen at de ansatte på skip ytret ønske om å ha et større innblikk i det som skjer på land, og motsatt. En tidligere seilende sa at de på kontoret burde;

«...vite hva som er frem og bak på en båt, og skjønne mekanismene, og skjønne hva som foregår»

Mens en annen tidligere seilende sa at;

«Det er viktig å ha forståelse for utfordringer som de har om bord»

Disse to personene jobbet nå på kontor og så derfor nytteverdien av å ha en forståelse for hvordan arbeidshverdagen til de ansatte om bord på skip er. Dette ble også bekreftet av en ansatt på et skip;

«... det er også folk på kontoret som kunne hatt godt av å ha vært, og hatt litt mer kjennskap til hva som skjer om bord og hvordan.»

Dette ble støttet av en annen kontoransatt;

«Bra å sitte på kontoret og vite litt om mentaliteten om bord og hva som trengs om bord for å drive båtene i henhold til hvilke operasjoner de skal utføre.»

I tillegg sa en nåværende ansatt på skip at;

«Hva er det kontoret driver med? Hvorfor tar de de avgjørelsene de gjør? Som vi om bord kan tenke at 'dette her var jo teit', ikke sant, men, så er der kanskje, eller som regel så er det en kommersiell årsak, ofte, som ligger bak noe som skjer. Og det å ha forståelse for rederiet i markedet, hva er rederiet sin utfordring? Det er det lite forståelse for.»

Her mente intervjuobjektet at de ansatte på skip ofte stiller spørsmål til avgjørelser som blir befattet på rederikontoret. Personen reflekterte likevel over sitt eget spørsmål og begrunnet avgjørelsene fra kontoret med en bakenforliggende årsak. Samtidig nevnte en ansatt på kontor dette om forholdet mellom de ansatte på land og sjø;

«Man har et sånt hav/land-perspektiv. Også har du litt det med manglende forståelse for hvorfor vi [kontor] gjør de tingene vi gjør. Det er på grunn av to ting som regel. For å tjene penger og etterleve regelverk. Mens de om bord har gjerne et litt annet perspektiv, et nautisk perspektiv. Man synes kanskje ikke at det er så viktig å gjøre alt ekstraarbeidet, som det kanskje føles som, det som vi kommer med.»

Her bekreftet intervjuobjektet påstanden til sitatet fra forrige intervjuobjekt om at det er en grunn til at rederikontoret tar beslutninger, og at det som regel er på bakgrunn av foreliggende årsaker som økonomi eller regelverk. Dette kom også frem fra en tidligere seilende som viste til viktigheten av at ansatte på skip har et økonomisk perspektiv og forståelse for hvorfor ting blir gjort som det blir. Her nevnte intervjuobjektet liggetid som et eksempel, og at det er viktig for en styrmann å skjønne det økonomiske aspektet om regelverk rundt liggetidens tidsrom;

«'hvor mye penger er det, da?' ... det er snakk om 70 millioner i året.»

Hva gjør rederiene for å oppnå en viss grad av felles forståelse i organisasjonen?

«Rederikonferanser»

Dette svarte to rederiansatte ved forskjellige rederier. På rederikonferansene møtes seilende og landansatte for å diskutere og drøfte dagsaktuelle utfordringer i markedet, samt at rederikontoret får presentere sine fremtidsutsikter og eventuelle endringer. Her blir det lagt til rette for å få et innblikk i hverandres hverdag for å øke felles forståelse i organisasjonen. Det er også en god

mulighet for sosial velferd for alle parter i rederiet, som støtter opp om viktigheten av et godt og tett samarbeid i en organisasjon. I et annet rederi svarte intervjuobjektet at;

«Det er også internship på huset, som alle må gjennom. Da er de her i en uke eller to, også er de innom de forskjellige avdelingene. Sånn at de skal få en liten rød tråd»

Her sa den ansatte at rederiet har fokus på at alle, uansett om de skal jobbe på skip eller kontor, må igjennom en internopplæring på kontoret. Der besøker de og får informasjon om de relevante avdelingene som jobber opp mot skip for å få en forståelse om hva som inngår i helhetlig drift av et rederi.

Med dette har det blitt avdekket meninger og erfaringer rundt felles forståelse i rederiene.

4.3. Tverrfaglig erfaring - intervju

Det er flere uttalelser som omhandler tverrfaglig kompetanse og erfaring, og at dette både har positive og negative aspekter til arbeidet. Her er det en person uten nautisk bakgrunn som jobbet på kontor som så de positive sidene med å ha seilt tidligere;

«De som har nautisk bakgrunn [på kontoret] har jo god oversikt over hva som skjer på båtene»

Her er det også et annet intervjuobjekt som mente det samme;

«Jeg vet fra tidligere av, der vi kun har hatt akademisk bakgrunn på land, så har det blitt et problem. Fordi at man ikke ser hvordan ting fungerer i praksis. Det er litt av grunnen til at jeg kom meg litt ut selv.»

Personen har som nevnt valgt å bruke tid på sjøen for å tilegne seg tverrfaglig erfaring. En annen var også enig i uttalelsene over;

«Men det er også folk på kontoret som kunne ha hatt godt av å ha vært, og hatt litt mer kjennskap til hva som skjer om bord og hvordan»,

Personen mente også at flere kontoransatte bør tilegne seg mer kjennskap fra skip. Her er det en som bekrefter fordelene med å ha tverrfaglig erfaring;

«Jeg har nautisk [erfaring], som er litt uvanlig i mannskapsavdelinga da, men det er en stor fordel»

Personen mente at erfaringen han har opparbeidet seg gjør at jobben han har fått på land er enklere å gjennomføre. Et annet aspekt er;

«Fordelen med å ha gått nautikk er at man kommer mye raskere inn i jobben din, og du får mye raskere gitt support til de som er om bord»

Denne personen, som satt i en operasjonell stilling på land, mente at det var enklere og raskere for han å komme inn i jobben og forstå de seilende på grunnlag av at han selv hadde seilt. Selv om det var mange som ytret sin mening om at det er behov for en tverrfaglig erfaring, så sa en annen ansatt likevel at tverrfaglig kompetanse ikke er like viktig blant alle nyansatte da han mente at alt kan læres;

«Dersom du ikke har den erfaringen [nautikk], så kan som sagt alt læres. Og da kan du komme inn med noen nye impulser som kan være veldig gode. Du kan være dyktig på tall og analyse og sånne ting, som også har blitt en veldig viktig ting.»

Dette begrunnet han med at folk med andre erfaringer og kunnskaper kan se på problemer med et annet syn. En annen satt lys på at en kombinasjon av erfaringer er positivt;

«...vi [kontoret] har organisert det sånn at vi har både seilende erfaring og akademisk bakgrunn, så fungerer det ganske bra»

Flere mente at det i enkelte stillinger på kontor bør sitte personer med tverrfaglig kompetanse;

«Stor fordel at operasjonell avdeling er tidligere seilende»

Og;

«Du må vite hvor skoen trykker for å kunne gjøre en god jobb som inspektør.»

Et intervjuobjekt sa også dette om en kollega;

«...han kjenner den forståelsen. Det er på en måte positivt, ... at han faktisk kan se det fra deres ståsted også. Han kan si; «Ja, jeg forstår hva du mener, men hva om du hadde gjort det sånn?» Så det at man utfyller hverandre på den måten, det er bra da.»

Det var flere som mente at det er viktig for ansatte i mange stillinger på land å sitte med både kompetanse og erfaring fra skip.

4.4.Kunnskap etter endt studie

En tidligere shipping management-student kom med dette utsagnet når det ble spurt om det var noe personen kunne ha tenkt seg å vite mer om etter endt utdanning;

«Jeg husker veldig godt med en gang jeg begynte her. Det var mye snakk om 1.styrmann, 2.styrmann, overstyrmann, 2.styrmann jr.. Og da husker jeg at jeg begynte å lure på hvor mange som egentlig satt og kjørte denne båten. Så mer informasjon om hvordan mannskapet på en båt er satt opp, og er det forskjell fra båt til båt. Hvordan er det på en brønnbåt i forhold til en supply-båt?...»

Personen la ikke skjul på at det var ønskelig med en høyere kompetanse om hva som skjedde om bord. Samme personen ønsket også å ha visst mer om;

«... det med kurs og sertifikater. Jeg hadde ikke peiling på hva et DP-sertifikat og alle disse tingene der var. Jeg var helt blank. Så litt mer om, hva de forskjellige kursene, hva kravene er, stillingene.»

En annen kontoransatt med lengre fartstid mente at studentene som skal ut i kontorjobb bør ha innsikt i hvordan et fartøy er;

*«Få disse j**** studentene ut på en båt, og på skipsbesøk, så de får se hvordan en båt ser ut...»*

Her kommer det igjen frem at det er viktig for alle som skal jobbe med skip at de har en helhetlig forståelse av rederiet.

Et annet intervjuobjekt sa dette;

«Det er ikke vits at shipping-studentene skal vite hva en cummulus-sky er, men de må skjønne at metrologi har en innvirkning på seilas og operasjoner»

Her brukte han metrologi som et eksempel på hvorfor shipping management-studentene ikke nødvendigvis må tilegne seg kunnskap rundt et fenomen, men ha en forståelse for fenomenet. Intervjuobjektet fortsatte med å si hva han mente var viktig for nautikk-studenter;

«Jeg tror at jo mer kommersielt man lærer, jo bedre kaptein blir man»

Denne uttalelsen blir støttet opp om av et annet intervjuobjekt;

«... det å ha forståelse for rederiet i markedet, hva er rederiet sin utfordring? Det er det lite forståelse for.»

En tidligere shipping management-student som jobbet på et rederikontor sa at utdanningen var veldig generell, og at man skulle hatt muligheten til å kunne spesifisere seg mer mot en retning;

«Når du var ferdig kunne man liksom søke på alt fra logistikk på en møbelforretning, havneagent, mannskapskoordinator... ja. Den er veldig brei, da. Så jeg tenkte veldig ofte at det skulle vært litt mer, eller i hvert fall hatt mulighet til å kunne valgt litt mer i en retning. I hvert fall for de som vet hva de vil.»

4.5. Kommunikasjon - intervju

I løpet av intervjurunden ble intervjuobjektene spurt om å beskrive hyppigheten i kommunikasjonen mellom skip og de ulike avdelingene på kontor. For å få en forståelse av hyppigheten fremvises dette i *tabell 4*.

| Hyppighet | Mannskap | Teknisk og innkjøp | Operasjonelt |
|---------------------|----------|--------------------|--------------|
| Flere ganger daglig | 2 | 0 | 0 |
| Daglig | 3 | 3 | 2 |
| 1-3 dager | 1 | 1 | 1 |
| Ukentlig | 1 | 1 | 2 |
| Sjeldnere | 1 | 0 | 0 |

Tabell 4: Kommunikasjonsfrekvens. Tabellen viser hvor ofte det kommuniseres på tvers av for en avdeling på land og skip.

Eks. «tre av intervjuobjektene kommuniserer med skipene ang. mannskap på daglig basis».

Eks. «to av intervjuobjektene kommuniserer med skipene ang. operasjon ukentlig»

Det som kommer frem i denne tabellen er blant annet at det forekommer kommunikasjon minst en gang i døgnet mellom avdelinger på land og skip.

En ansatt på kontor beskrev også viktigheten med kommunikasjon mellom kontor og skip;

«For å nå den lasten her da, så hjelper det ikke å komme frem den dagen, men du må komme før klokken 4, for da går liggetiden ut. ... Så dersom man ikke kommuniserer det ut da, så mister man plutselig last ...»

Her kom intervjuobjektet med et eksempel på hvorfor kommunikasjon mellom skip og kontor er viktig for å unngå økonomiske tap og kostnader. Personen nevnte også at det å ha en forståelse for arbeid og vedlikehold som skjer om bord på skip kan være med på å redusere kostnader ved kommunikasjon. Personen viser til et eksempel der ansatte på et fartøy ville bestille en viss mengde spylekjemikalie, og man så at det ikke var nødvendig med så store mengder for det arbeidet som skulle utføres;

«Bestiller de 3000 tonn med spylekjemikalier, også ser du hva de skal spyle, også bare 'nei, det holder med så og så mye', ikke sant. Så har du plutselig spart 15000 dollar, da.»

4.6.Sammendrag av resultat fra intervju

I dette kapitlet har data og sitater fra 16 intervjuer med relevans for problemstillingen blitt sortert, presentert og analysert. Disse resultatene vil sammen med teori og svarene fra analysen av spørreundersøkelsen, presentert i neste kapittel, bli brukt for å drøfte rundt problemstillingen.

5. Resultat fra spørreundersøkelse

I dette kapittelet analyseres de totalt 51 svarene fra deltagerne i spørreundersøkelsen. Av de 130 nautikkstudentene som fikk tilsendt spørreundersøkelsen svarte 24 av dem, mens 25 av de 118 tidligere shipping management-studentene svarte. I tillegg svarte to deltagere at de hadde begge utdannelsene. Dette ga en samlet svarprosent på 21%. Først vil demografiske data bli presentert for å kunne beskrive jobbsituasjon, erfaring og utdanningsforløpet til deltagerne. Deretter presenteres og analyseres data som er med på å besvare problemstillingen.

På bakgrunn av problemstillingen og svar fra rederiansatte i intervjuene ble følgende spørsmål stilt i spørreundersøkelsen:

1. Hvilken studieretning gikk du?
2. Hvilket år ble du uteksaminert fra NTNU?
3. Hvor lenge har du vært i jobb relatert til studiet?
4. Beskriv kort stillingen din og typiske arbeidsoppgaver for deg.
5. Beskriv hvilke situasjoner det er samhandling mellom ansatte på skip og rederi.
6. Er det noe du kunne tenke deg å ha lært mer om under utdannelsen?
7. Hvordan opplever du at utdannelsen din ved NTNU forberedte deg til arbeidslivet?
8. Hvis du kunne valgt, er det noe du ville endret på i studieprogrammet?

5.1. Demografi deltagere

Spørsmål 1: Hvilken studieretning gikk du?

| Studieretning | Antall svar |
|---------------------|-------------|
| Nautikk | 24 |
| Shipping Management | 25 |
| Begge utdannelsene | 2 |

Tabell 5: Studieretning. Tabellen viser hvor mange fra hver studieretning som har svart på undersøkelsen.

Som vist i tabell 5 er begge studieretningene jevnt representert.

Spørsmål 2: Hvilket år ble du uteksaminert fra NTNU?

| Årstall | Antall svar |
|-----------|-------------|
| 2019 | 11 |
| 2018 | 12 |
| 2017 | 14 |
| 2016 | 13 |
| Tidligere | 1 |

Tabell 6: Uteksaminert fra NTNU. Tabellen viser når deltagerne ble uteksaminert fra NTNU Ålesund.

Det er jevn fordeling mellom når studentene ble uteksaminert. Én deltager har besvart «tidligere» selv om spørreundersøkelsen ikke ble sendt ut til studenter uteksaminert tidligere enn 2016. Dette kan skyldes at deltageren har merket av feil, men svarene har likevel blitt utelukket på bakgrunn av rammebetingelsene.

Spørsmål 3: Hvor lenge har du vært i jobb relatert til studiet?

| Jobberfaring | Antall svar |
|--------------|-------------|
| 0-3 mnd | 10 |
| 4-6 mnd | 4 |
| 6-12 mnd | 9 |
| 12-18 mnd | 6 |
| 18-24 mnd | 6 |
| Ca. 3 år | 8 |
| Lengre | 8 |

Tabell 7: Relatert jobberfaring. Tabellen viser hvor mange år deltagerne har vært i jobb relatert til studiet.

Jobberfaringen til deltagerne har en jevn spredning, og korrelerer godt med data på spørsmål om når deltagerne ble uteksaminert presentert i *tabell 6*.

Spørsmål 4: Beskriv kort stillingen din og typiske arbeidsoppgaver for deg.

| Nautikk: | Antall svar |
|------------------------|--------------------|
| Overstyrmann | 2 |
| 1. styrmann | 6 |
| Styrmann | 12 |
| Dekkskadett | 3 |
| Maritim inspektør | 1 |
| Ikke relevant stilling | 1 |

Tabell 8: Stillinger nautikk. Tabellen viser hvilke stillinger deltagerne som har studert nautikk jobbet i.

| Shipping Management: | Antall svar |
|--|--------------------|
| Mannskapskoordinator | 3 |
| Innkjøper | 2 |
| Marine Performance Controller | 1 |
| Kundeservice | 1 |
| Operatør | 1 |
| Skipsagent | 1 |
| Fleet Planner | 1 |
| Sommerjobb logistikk | 1 |
| Prosjektplanlegger | 1 |
| Jobb innen maritim konsulentvirksomhet | 1 |
| Videre utdanning | 1 |
| Ikke besvart | 1 |
| Ikke relevant stilling | 11 |

Tabell 9: Stillinger shipping management. Tabellen viser hvilke stillinger deltagerne som har studert shipping management jobbet i.

Tabell 8 viser at alle tidligere nautikkstudenter jobbet som styrmenn eller kadetter. Blant studentene fra shipping management (tabell 9) var det ingen typisk stilling som skiller seg ut, og studentene har spredt seg i et bredt spekter av stillinger.

5.2. Kommunikasjon - spørreundersøkelse

Spørsmål 5: Beskriv hvilke situasjoner det er samhandling mellom ansatte på skip og rederi.

| Situasjoner | Antall svar |
|--------------------|-------------|
| Drift/operasjonelt | 11 |
| Mannskapsrelatert | 11 |
| Innkjøp | 10 |
| Lover/regelverk | 7 |
| Navigasjon | 7 |
| Last | 5 |
| Havneanløp | 4 |
| Kontrakter | 2 |
| Assistanse | 2 |
| Charter | 2 |
| Dyppgang | 1 |
| Konflikter | 1 |
| Økonomi | 1 |

Tabell 10: Samhandling mellom ansatte på skip og kontor. Tabellen viser hvilke temaer det forekommer samhandling mellom ansatte på skip og kontor.

Det var flere tema som gikk igjen når deltagerne svarte på spørsmål om hva det kommuniseres om mellom skip og land. For å samle like eller nesten like temaer i tabellen, har det blitt valgt å kategorisere temaene og bruke disse samlebegrepene:

- **Drift/operasjonelt:** Verksted, vedlikehold, dokking, sikkerhet, teknisk, forbruk, bunkers.
- **Mannskapsrelatert:** Mannskapsbytte, turnusplan, sykdom, evaluering, permittering, kontraktsarbeid, kurs, sertifikater og lønn.
- **Innkjøp:** Proviant, deler/utstyr.
- **Lover/regelverk:** ISM, rapportering, flagging av båt, sjørett.
- **Navigasjon:** Seilingsplan, loggføring av posisjon.
- **Last:** Lasting/lossing, booking av last, befraktning.

5.3.Felles forståelse - spørreundersøkelse

«100% avhengig av å jobbe tett mot mannskapet. Begge parter må forstå hva som skal rapporteres inn (fart, forbruk, temperatur, rpm). Så god kommunikasjon er meget viktig. Samtidig viktig å huske at begge [parter] kan forskjellig. Det som er naturlig å vite for en på båten er kanskje vanskelig for oss på kontor å vite uten at det forklares»

Dette sitatet kom fra en tidligere shipping management-student som nå jobber med forbedringer av flåtens ytelse. Personen beskrev viktigheten av kommunikasjon og det å ha et tett samarbeid mellom skip og kontor. Personen la også vekt på viktigheten med å forstå at kompetansegrunnlaget til de som jobber på skip og de som jobber på kontor er ulike når det kommuniseres på tvers av disse to partene.

Det ble spurt i spørreundersøkelsen om det var noe deltagerne ønsket de hadde lært mer om under utdannelsen. Disse to utsagnene kom fra to shipping management-studenter;

«Større forståelse for hvordan samhandling mellom skip og rederi foregår, samt mer innsikt i rederidriften.»

Og;

«Lært mer om det som faktisk skjer mellom havn og skip. Ikke bare hvordan havnen er eller hvordan skipet er. Samhandlingen mellom forskjellige aktører»

Her jobbet den ene som skipsagent, mens den andre som operatør i et tørrbulkrederi. Begge nevnte et ønske om en større generell forståelse i hva som skjer mellom skip og rederikontor, samhandlingen mellom de forskjellige aktørene, samt overordnende kunnskap om hvordan rederidriften foregår. Samtidig svarte en tidligere nautikkstudent;

«Mangler innsikt i ... hva som blir gjort på rederikontor.»

Dette svarte deltageren på spørsmål om hvorvidt personen var forberedt til arbeidslivet etter endt utdanning. Dette vitner om et ønske fra både tidligere nautikk- og shipping management-studenter om en økt felles forståelse rundt de ulike parters respektive arbeidsoppgaver og -hverdag.

5.4.Tverrfaglig kompetanse - spørreundersøkelse

En tidligere shipping management-student som jobbet som mannskapskoordinator svarte dette på spørsmål om hva denne personen skulle ønske han hadde lært mer om under utdanningen;

«Veldig generell utdanning, «litt av alt». Kunne tenkt meg mer dybdeforståelse av ulike ting, samt mer nautikk og kanskje til og med teknisk for å ha flere muligheter.»

Her beskrev deltageren shipping management som en veldig generell utdanning. Personen ytret ønske om mer dybdeforståelse, samt at studiet med fordel kan implementere flere nautiske fag. Deltageren så fordeler med en tverrfaglig kompetanse innen det maritime miljøet for å åpne opp for flere muligheter. Det var også en tidligere nautikkstudent som ytret erfaringer rundt rederikontorets begrensede innsikt angående operasjon av skip;

«Skulle ønske kontoret hadde mer innsikt i utfordringer ved operasjon av skip. Begrensninger ved manglende kraft, risiko ved ankomst i høy vind. Dårlig risikoforståelse generelt.»

Disse to påstandene beskriver et felles synspunkt hos de to deltagerne om at tverrfaglig erfaring og innsikt er viktig hos både kontoransatte og ansatte på skip i et rederi.

På den andre siden var det også en tidligere nautikkstudent som svarte følgende på spørsmål om personen var forberedt til arbeidslivet etter endt utdanning;

«Fikk et godt grunnlag, men jeg kunne tenke meg å ta en bachelor i shipping ved siden av arbeidslivet.»

Deltageren beskrev ikke hvorfor dette er ønskelig, men det kan tenkes at det var for å øke den tverrfaglige kunnskapen. Det kan også være fordi deltageren etter hvert har planer om å jobbe på land. Det kan også nevnes at to av deltagerne faktisk har gjennomført begge utdanningsløpene.

5.5. Endringer i studieforløpet

Spørsmål 6: Er det noe du kunne tenke deg å ha lært mer om under utdannelsen?

| Nautikk: | Antall svar |
|----------------------------|--------------------|
| Regelverk | 6 |
| Drift og vedlikehold | 5 |
| Maskinteknisk/-elektronikk | 3 |
| Økonomi | 2 |
| Sjørett | 1 |
| Operasjon | 1 |
| Rederidrift | 1 |
| Feilsøking | 1 |
| Digitale lasteprogram | 1 |
| Administrativt | 1 |
| Simulator | 1 |
| Mer praksis | 1 |

Tabell 11: Ønsker under utdannelsen, nautikk. Tabellen viser hvilke temaer tidligere nautikkstudenter kunne ha tenkt seg å ha lært mer om under utdannelsen.

Det er generelt stor spredning i svarene på hva de tidligere nautikkstudentene skulle ønske de hadde lært mer om under utdanning (tabell 11). Dette kan tyde på at studentenes opplevelser var individuelle og avhengig av hvilke segment de jobbet innenfor. Det er også en tidligere nautikkstudent som spesifikt nevnte rederidrift som noe personen helst ville ha lært mer om.

| Shipping Management: | Antall svar |
|-----------------------------|--------------------|
| Nautiske fag | 6 |
| Datasystem | 4 |
| Økonomi | 3 |
| Samhandling skip/kontor | 3 |
| Rederidrift | 3 |
| Maritim engelsk | 2 |
| Marked | 1 |
| Befraktning | 1 |
| Last | 1 |

Tabell 12: Ønsker under utdannelsen, shipping management. Tabellen viser hvilke temaer tidligere shipping management-studenter kunne ha tenkt seg å ha lært mer om under utdannelsen.

Svarene fra de tidligere shipping management-studentene presentert i *tabell 12*, viser at det var seks tidligere studenter som satt med et ønske om å lære mer om fag som omhandler nautiske temaer. I tillegg nevnte også tre personer samhandling mellom skip og kontor som et tema de ville lært mer om.

Det var flere deltagere i spørreundersøkelsen som mente at de respektive studiene ikke forberedte de godt nok til arbeidslivet. To tidligere shipping management-studenter skrev;

«Det som også har sjokkert meg litt i ettertid er hvor lite man faktisk kan om rederidrift»

Og;

«Min opplevelse i jobbsøkerprosess er at jeg føler på en usikkerhet angående hva jeg faktisk er kvalifisert for fordi studiet som nevnt er veldig generelt og lite spesifisert. Jeg opplever også at arbeidsgivere ikke har forståelse for hva jeg er utdannet til.»

Mens en tidligere nautikkstudent skrev følgende;

«It was a giant leap. Det må bli mer relevant opp mot en virkelig arbeidshverdag.»

De som har gått shipping management mente at studiet deres har hatt et veldig generelt fokus og var for lite rettet mot den maritime bransjen. Både de og nautikkstudenten virker å ha den oppfatningen av at utdanningen deres ikke forberedte de godt nok til arbeidslivet.

Samtidig skrev to tidligere shipping management-studenter blant annet dette;

«Foreleserne burde hatt et større fokus på det maritime, og ikke så mye på alle andre bransjer.»

Og;

«Studiet hadde mange relevante fag, men kunne kanskje vært mer knyttet opp mot arbeidslivet for å få innsikt i systemer bedriftene bruker.»

Disse nevnte at utdanningen hadde for lite fokus på det maritime. De mente i tillegg at undervisningen burde knyttes mer opp mot relevante problemstillinger innenfor den maritime bransjen. Dette nevnte også nautikkstudenten sitert øverst i delkapittelet, som skrev at utdanningen ikke var knyttet opp mot hvordan arbeidshverdagen til en styrmann er i virkeligheten.

To tidligere shipping management-studenter nevnte også ideen om å knytte ulike disipliner sammen og samkjøre fag som er relativt like;

«Være bevisst på at generelle disipliner kan samkjøres med f.eks. økonomistudenter, som gjør det lettere å søke utdanning videre.»

Og;

«Relativt like fag fra ulike studieretninger bør samkjøres»

Når det kommer til nautikkstudentene ytret de fleste generelt ønsker om større fokus på spesifikke fag som allerede er implementert i utdanningen.

5.6.Sammendrag av resultat fra spørreundersøkelsen

I dette kapitlet har data og sitater med relevans for problemstillingen blitt sortert, presentert og analysert. Det har kommet svar fra både nyutdannede studenter, samt studenter som har opparbeidet seg erfaring innen sitt respektive yrke. Disse dataene, sammen med teori og svarene fra intervju, tas med videre til neste kapittel hvor det blir drøftet rundt problemstillingen.

6. Drøfting

I både intervjuet og spørreundersøkelsen har det blitt søkt etter svar om det er et behov for et større samarbeid under utdannelsen mellom nautikk og shipping management. For å kunne svare på problemstillingen måtte det først fastsettes om det er et samarbeid mellom studentene fra henholdsvis nautikk og shipping management etter endt studie. For å undersøke dette, gjennomførte vi blant annet intervjuer med rederiansatte.

Samarbeid

Når det ble gjennomført intervjuer var det ønskelig å komme frem til kontaktpunkter mellom båt og kontor for å kartlegge hyppigheten og tema for samarbeidet på tvers av profesjonene. En tidligere shipping management-student i landstilling fortalte om viktigheten av kommunikasjon med skip i jobben hans; «*god kommunikasjon er meget viktig*» og at han var «*100% avhengig av å jobbe tett mot mannskapet*». Svarene fra de andre intervjuobjektene bekreftet viktigheten av kommunikasjonen og samarbeidet. Det kom også frem fra både intervju og spørreundersøkelse at det forekommer samhandling minst én gang i døgnet mellom en avdeling på land og hvert skip. På grunnlag av dette kan man si at det er samarbeid på tvers av profesjonene, og derfor kan utgreiingen om det er et behov for endring fortsette.

Felles forståelse

Et rederi er en stor organisasjon som har mange ansatte med forskjellige kjernekompetanser. For at et samarbeid skal fungere er det viktig med en felles forståelse for hva ansatte i forskjellige stillinger gjør. Når det ble spurt om det er et behov for en større felles forståelse mellom profesjonene, kom det svar som; «*Skulle ønske kontoret hadde mer innsikt i utfordringer ved operasjon av skip*», fra en som jobbet på sjøen. Mens en landansatt ytret sin fortvilelse over misforståelser på grunnlag av manglende forståelse fra en sjømann; «*Man har et sånt hav/land-perspektiv. ... litt det med manglende forståelse for hvorfor vi [på kontor] gjør de tingene vi gjør*». Det kommer frem fra svarene at for å oppnå effektiv og sikker rederidrift, er det viktig med forståelse på tvers av profesjonene. Dette kan tyde på at rederiene ønsker en større felles forståelse, men er det et behov for et større samarbeid under utdannelsen mellom nautikk og shipping management på grunn av dette?

For å finne ut om det er behov for et større samarbeid under utdannelsen har det blant annet blitt sett på om det er ønskelig at studentene skal ha en større forståelse mellom profesjonene når de kommer ut i arbeidslivet. Når det i undersøkelsen ble spurt om det var noe de skulle

ønske at de hadde visst mer om etter endt studie, svarte shipping management-studentene at de gjerne skulle visst mer om hvordan driften av et skip fungerer, og hvordan en skipskultur er oppbygd. For eksempel; «*Hvordan er det på en brønnbåt i forhold til en supply-båt?*», og *hvor mange er det egentlig som kjører båten?* Samtidig kom det fra en nautikkstudent at personen ønsket mer innsikt i rederidriften og hvorfor ting blir gjort som det blir; «*Større forståelse for hvordan samhandling mellom skip og rederi foregår, samt mer innsikt i rederidriften.*». Svarene fra undersøkelsen viser at de fleste ønsket å vite mer om hva og hvordan ting skjer på den andre siden av organisasjonen.

Tverrfaglig kompetanse

Det er rimelig å tenke at et samarbeid mellom nautikk og shipping management vil kunne øke den tverrfaglige kompetansen og at studentene vil kunne lære av hverandre. Studentene sitter på ulike ressurser, erfaringer og kompetanser som ved et slikt samarbeid vil lage et læringsmiljø som kan gi studentene en helhetlig forståelse (Willumsen, 2009, s.24). Likevel kan en mulig svakhet være at på grunn av studentenes forskjeller vil de dermed ha sine egne målsetninger og visjoner (Willumsen, 2009, s.70). Flere intervjuobjekter og deltagere støttet imidlertid opp om påstanden om at en felles forståelse for hverandres respektive arbeid har en nytteverdi i arbeidssammenheng, og at et større samarbeid mellom nautikk og shipping management vil ha en nytteverdi som er verdsatt av rederiene. Derfor kan det tenkes at dersom man skaper et samarbeid mellom studenter som sitter med ulike målsetninger og visjoner, vil man kunne bevisstgjøre dette og gi studentene et forhold til utfordringene allerede før de kommer ut i arbeidslivet.

Utdanning

Nautikkstudentene utdannes til å tre inn i ett yrke, som sturmenn, mens shipping management er på den andre siden et veldig generelt studie (NTNU, u.å.). Disse studentene ender nødvendigvis ikke opp med å jobbe innen den maritime bransjen. Dette kom også frem i et intervju fra en tidligere shipping management-student som sa at; «... *utdanningen er veldig brei*» og fortsatte med å si at; «*jeg tenkte veldig ofte at ... i hvert fall hatt mulighet til å kunne valgt litt mer i en retning*». NTNU (u.å.) beskriver shipping management som en fleksibel utdanning hvor man kan skape en karriere i ulike bransjer. Man kan da stille spørsmål om det vil være hensiktsmessig å øke fokuset mot den maritime bransjen ved å implementere et større samarbeid med nautikk. Det kom likevel frem fra spørreundersøkelsen at flere tidligere shipping management-studenter satt med samme oppfatning som intervjuobjektet, og ytret også

ønske om at utdanningen med fordel kunne hatt et større fokus på det maritime. Her ble det blant annet sagt at; «*shipping management hadde alt for lite fokus på shipping og det maritime*», og at; «*studiet som nevnt er veldig generelt og lite spesifisert*». Det menes også at det; «*... burde hatt et større fokus på det maritime, og ikke så mye på alle andre bransjer*». Det virket som at de tidligere studentene hadde en relativt lik oppfatning av at studiet med fordel kunne ha rettet sitt fokus mer mot det maritime. Det er rimelig å tenke at dette kan komme som et resultat av et større samarbeid mellom studieretningene under utdannelsen.

Likevel må man stille spørsmål til hvor stort behovet egentlig er for å ha kjennskap, forståelse og kunnskap til den andre profesjons arbeidsoppgaver og kompetanse. Det er tross alt to forskjellige profesjoner, som skal ut i to forskjellige typer jobber. Poengene som her kommer frem, er at for å kommunisere godt og klare å jobbe på tvers av profesjonene må man ha en viss mengde felles forståelse for det man holder på med. Dette er for å kunne opprettholde produktivitet og trivsel i en organisasjon (Grennes, 1999, s.123). Det nevnes derimot at ikke alle stillinger på land har like mye behov for denne forståelsen og kompetansen. Det kommer frem at stillinger på land som for eksempel har nær tilknytning til drift av skip har stor fordel av å ha både erfaring og kunnskap om drift av båter. Mens til andre stillinger på land kan det verdsettes å ha en annen erfaring og kunnskap, samtidig som at det nevnes at alt kan læres; «*Dersom du ikke har den erfaringen, så kan som sagt alt læres. Og da kan du komme inn med noen nye impulser som kan være veldig gode*». Til tross for dette kan man likevel tenke seg at en felles forståelse og kunnskap på tvers av yrkesgrupper vil kunne være med på å redusere barrierer mot effektiv kommunikasjon (Grenness, 1999, s.125).

Økonomisk aspekt

For å kunne ta et standpunkt til problemstillingen må man også se på konsekvensene hvis det ikke blir gjort endringer i studieforløpet. Her nevnes det at det er store kostnader som står på spill i den maritime bransjen, og at ved misforståelser, kommunikasjonsfeil eller forskjellige oppfattelser av en situasjon, kan rederiene blant annet gå i tap av last og økonomi. Det kommer frem at det er episoder der man kan miste last på grunn av manglende kommunikasjon og forståelse mellom kontor og skip. For eksempel om det feilinformeres om en avtale angående behandling av last, kan man i verste fall miste kontrakten; «*dersom man ikke kommuniserer det ut da, så mister man plutselig last ...*». Det nevnes også de økonomiske konsekvensene som kan forekomme ved å bryte avtalen. Selv mindre sammenbrudd i kommunikasjon på arbeidsplassen kan være en kilde til konflikter og stress, og det er ikke uvanlig at forskjellige faggrupper

kommuniserer dårlig med hverandre i en større organisasjon (Grenness, 1999, s.123). For å knytte de forskjellige faggruppene tettere sammen og for å øke forståelsen for den andre profesjons arbeid nevner rederiene at det brukes både tid på rederikonferanser og på praksisperioder for å oppnå dette. Det kan tenkes at hvis det blir gjort endringer i nåværende studieplan, så kan deler av denne forståelsen allerede være på plass før studentene begynner i arbeid. Dette kan resultere i mindre misforståelser og kommunikasjonsutfordringer i organisasjonen, som kan sees på som en strukturell og økonomisk gunstig situasjon.

7. Konklusjon

Problemstillingen som skulle besvares i denne oppgaven var: *«Er det behov for et større samarbeid under utdannelsen mellom studieretningene nautikk og shipping management ved NTNU Ålesund?»*.

For å svare på dette har det blitt gjennomført kvalitative intervju av rederiansatte og en kvalitativ spørreundersøkelse rettet mot tidligere studenter ved nautikk og shipping management. Reliabiliteten og validiteten til det innsamlede og behandlede materialet vurderes til å være tilfredsstillende.

I drøftingen kommer det frem at man ved et større tverrfaglig samarbeid under utdannelsen mellom studieretningene kan tette kommunikasjonsbarrierer og øke relevant tverrfaglig kompetanse. Ved å bevisstgjøre studentene på de utfordringene som kan oppstå mellom de ulike profesjonene, vil det kunne gi studentene en bedre forståelse for driften av et rederi før de begynner i arbeid.

Med tanke på næringens og studentenes meninger om å få bedre relasjoner, større felles forståelse og et bedre samarbeid mellom profesjonene konkluderes det med at det er et behov for et større samarbeid under utdannelsen mellom studieretningene nautikk og shipping management ved NTNU Ålesund.

7.1. Veien videre

Vi konkluderer med at det er et behov for større samarbeid under utdannelsen mellom nautikk og shipping management. Dette vil som nevnt gi studentene et bedre utgangspunkt til arbeidslivet, og det vil være naturlig å fortsette arbeidet for å finne ut hvordan dette samarbeidet gjøres best mulig. Et viktig spørsmål å ta med seg videre er: i hvor stor grad bør eksisterende studieforløp endres?

Bibliografi

- Dalen, M. (2004) *Intervju som forskningsmetode – En kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Dalland, O. (2012) *Metode og oppgaveskriving 5. utgave*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Datatilsynet (2012) *Når kan man gjennomføre lydopptak?* Tilgjengelig fra: https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/overvaking-og-sporing/lydopptak/naar_kan_lydopptak_finne_sted/ (Hentet: 01.04.2020)
- Eggebo, H. (2019) *Tematisk analyse – metodeartikkelen som løyser alt*. Tilgjengelig fra: http://helgaeggebo.no/tematisk-analyse-metodeartikkelen-som-loyser-alt/?fbclid=IwAR3dPTakLpnqFRH4IQ35_kOFM4d2cpvJX1Flyo3o1hSkmyddbgpoLf3jnc (Hentet: 11.05.2020)
- Ghauri, P. og Grønhaug, K. (2010) *Research Methods in Business Studies*. 4. utg. Essex, England: Pearson Education Limited.
- Grennes, C.E. (1999) *Kommunikasjon i organisasjoner. Innføring i kommunikasjonsteori og kommunikasjonsteknikker*. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Gripsrud, G., Silkoset, R. og Olsson U.H. (2010) *Metode og dataanalyse: beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP*. 2. utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Johannessen, A., Tufte P.A., Veiden, P. (2006) *Å forstå samfunnsforskning*. Oslo: Gyldendal Forlag
- Johannessen, A., Tufte, P.A, Christoffersen, L. (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4.utgave. Oslo: Abstrakt Forlag
- Malterud, K. (2011) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: En innføring*. 3. utgave. Oslo: Universitetsforlaget
- Norsk Senter for Forschungsdata (u.å.) *Meldeskjema for behandling av personopplysninger*. Tilgjengelig fra: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meldeskjema (Hentet: 01.04.2020)
- NTNU (u.å.) *Nautikk*. Tilgjengelig fra: <https://www.ntnu.no/studier/353mn> (Hentet:28.05.2020)
- NTNU (u.å.) *Nautikk – Om nautikk*. Tilgjengelig fra: <https://www.ntnu.no/studier/353mn/om-nautikk> (Hentet: 28.05.2020)
- NTNU (u.å.) *Shipping management*. Tilgjengelig fra: <https://www.ntnu.no/studier/432sm> (Hentet: 15.05.2020)
- NTNU (u.å.) *Shipping management – Om shipping management*. Tilgjengelig fra:

<https://www.ntnu.no/studier/432sm/om-shipping-management> (Hentet: 28.05.2020)

Olaisen, J. mfl. (2007) *Intern kommunikasjon i endringsprosesser*. Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/beta/2007/02/research_note_intern_kommunikasjon_i_endringsprosesser (Hentet: 26.03.2020)

Rognsaa, A. (2015) *Bacheloroppgaven – Skriveråd og regler for utformingen*. Oslo: Universitetsforlaget

Willumsen, E. (red.) (2009) *Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning*. Oslo: Universitetsforlaget

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

GRØNN: Spm rederi

BLÅ: Spm skip

| | |
|--------------------------------|--|
| Informasjon før oppstart | Si litt om temaet for samtalen (bakgrunn, formål) Forklar hva intervjuet skal brukes til, og forklar taushetsplikt og anonymitet Kontaktdetaljer/kontaktperson Vi vil sende tilbake utsagn for kvalitetssjekk før de benyttes Spør om noe er uklart og om intervjupersonen har noen spørsmål Informert, få samtykke til og start opptak Informasjonsskriv (!) |
| Personalia | Utdanning Års erfaring Nåværende stilling |
| Ansatte med Shipping-utdanning | Vet du hvilken bakgrunn de ansatte har? <ul style="list-style-type: none">• Har dere ansatte med bakgrunn fra Universitetet i Sørøst-Norge eller NTNU?• Vet du om dere har ansatte med utdanning innen Shipping Management eller Skip og Logistikk?• Fortell gjerne hvilke stillinger og arbeidsoppgaver de sitter med. |
| Samarbeid / kommunikasjon | Hvilke operasjoner krever kommunikasjon mellom ansatte på rederi og ansatte om bord? Er det noen spesifikke tema som er en gjenganger? Hyppighet / nivå samarbeid/selvstendighet Hvordan / hvor ofte bistår dere flåten med ... ? Hvordan / hvor ofte jobbes det på tvers av ... ? Hvordan er forståelsen for ... I hvor stor grad er det kommunikasjon mellom yrkesgruppene om følgende temaer: (skala?) (hyppighet / nivå samarbeid/selvstendighet) Tema vi ønsker å komme innom: <ul style="list-style-type: none">• Befraktning• Sjø og havneoperasjoner• Økonomi• Mannskapsledelse/HRM/Ledelsesrelaterte problemstillinger• HMS• Innkjøp• Sjørett• Kontraktsarbeid• Navigasjonsrelaterte problemstillinger• Stabilitet / Lasting/lossing• Drift og vedlikehold av skip• ISO og ISM |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p>BASERT PÅ STUDIEPLAN TIL NAUTIKK OG SHIPPING</p> <p>SOFT SKILLS</p> |
| Ansatte med erfaring fra sjø | <p>Har dere ansatte på kontor som tidligere har jobbet på sjøen? Fortell gjerne hvilke stillinger og arbeidsoppgaver de sitter med.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor ansetter dere folk med tidligere erfaring fra sjø? • Hva tenker du ville vært/er fordelene med å ha ansatte med slik bakgrunn og erfaring? • Hvilke fordeler tenker du ansatte med slik bakgrunn og erfaring har? <p>Hvem opprettholder kontakten med rederiet om bord?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Underspm? |
| Nyutdannede / Opplæring | <p>Hvordan opplever dere å få nyutdannede inn i bedriften? (sjø/land) (kadett/internship)</p> <p>Er det noe du mener utdanningen mangler?</p> <p>Hva bruker dere tid på i opplæringsfasen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er det noe som går igjen? • (Tidligere sjøfolk / kontorfolk / nyutdannede) <p>Hvor stort fokus har dere på en felles forståelse mellom yrkesgruppene?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har dere noen form for kursing/konferanser/arrangement som er felles for begge yrkesgruppene? |
| Oppsummering | <p>Oppsummering av hva som er gjennomgått</p> <p>Er det noe du er spesielt opptatt av i forhold til det vi har snakket om? Hvorfor er det viktig? Hva kan/burde gjøres?</p> <p>Har jeg forstått deg riktig? Er det noe du vil tilføye som ikke har blitt snakket om?</p> |

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet *Fagmodul for Nautikk og Shipping Management?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge behovet for felles kompetanse for seilende – og land-ansette. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å kartlegge om det er ett behov for å utarbeide en feller fagmodul for studiene Nautikk og Shipping Management slik at arbeidsgivere, og arbeidstakere kan korte ned opplæringstiden ved en ny-ansettelse.

Vi ønsker innspill fra landansatte og seilende personell for å kartlegge hva de bruker tiden på den første tiden i en bedrift. Dette kan føre til en ny fagmodul på utdanningsnivå som gjør at studentene kan være mer forberedt på hva de bør kunne før de kommer inn i ett rederi.

Dette er en bacheloroppgave for sisteårsstudenter på Nautikk ved NTNU Ålesund.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Tron Richard Resnes og Antoni Vike Danielsen ved NTNU Ålesund er ansvarlig for prosjektet.

Sivert Hovden, Thorbjørn Thomas Hansen og Alfred Høyning vil stå for utarbeidelsen av oppgaven.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Vi ønsker å ta lydopptak av intervjuene. Lydopptaket vil bli transkribert.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun prosjektgruppen og våre veiledere (tidligere beskrevet som ansvarlige for prosjektet) som vil ha tilgang til rådata vi samler inn fra deg.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.juni.2020. Etter dette vil innsamlede data bli makulert.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,

- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- NTNU ved Tron Richard Resnes eller Antoni Vike Danielsen.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Student

(Forsker/veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Fagmodul for Nautikk og Shipping Management, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at mine opplysninger lagres til prosjektslutt
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 15.juni.2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Spørreundersøkelse

NTNU: Hjelp neste generasjon studenter å

Vi er tre studenter som går siste året Nautikk ved NTNU Ålesund. Vi skriver hovedoppgave for NTNU angående mulighetene for større samhandling mellom studieretningene Shipping Management og Nautikk. NTNU har sagt seg villige til å endre på studieplanen, og vi har derfor fått i oppgave å kartlegge om det er ett behov for dette, og eventuelt hvor behovet ligger.

Vi håper derfor at du kan sette av ca. 10 minutter til å svare på noen korte spørsmål angående dette temaet. Besvarelsen blir anonymisert, og det vil ikke være mulig å gjenkjenne din besvarelse i oppgaveteksten.

Tusen takk for at du tar deg tid til å hjelpe oss!

Med vennlig hilsen

Sivert Hovden, Alfred Høyning og Thorbjørn T. Hansen

Hvilken studieretning gikk du?

- Nautik
- Shipping

Hvilket år ble du uteksaminert fra NTNU?

Velg årstall fra nedtrekkslisten.

Velg

Hvor lenge har du vært i jobb relatert til studiet?

Velg årstall fra nedtrekkslisten.

Velg

Beskriv kort stillingen din og typiske arbeidsoppgaver for deg.

(f.eks: styrmann, mannskapsansvarlig, og hvilke arbeidsoppgaver som følger med stillingen)

Beskriv hvilke situasjoner det er samhandling mellom ansatte på skip og rederikontor.

Med samhandling mener vi der skip og rederikontor jobber sammen for å løse ordinære og uordinære utfordringer i rederidriften.

Er det noe du kunne tenkt deg å ha lært mer om under utdannelsen?

Ang. rederidrift og drift av skip

Hvordan opplever du at utdannelsen din ved NTNU forberedte deg til arbeidslivet?

Ta gjerne med positive og negative aspekter.

Hvis du kunne valgt, er det noe du ville endret på i studieprogrammet?

Her tar vi imot alt, men prøv å hold det faglig.

Vedlegg 4: Søknad til NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Intervju av ansatte i bedrift

Referansenummer

465680

Registrert

20.02.2020 av Thorbjørn Thomas Hansen - thorbjoh@stud.ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU / Fakultet for ingeniørvitenskap / Institutt for havromsoperasjoner og byggeteknikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Tron Resnes, tre@ntnu.no, tlf: 92661170

Type prosjekt

Studentprosjekt, bachelorstudium

Kontaktinformasjon, student

Thorbjørn Thomas Hansen, thorbjorn.thomas.hansen@gmail.com, tlf: 99427647

Prosjektperiode

17.02.2020 - 15.06.2020

Status

21.02.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

21.02.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 21.02.2020. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigedeformål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige forformålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Dersom du benytter en databehandler i prosjektet må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

