



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Vår referanse
18/01473-7
Deres referanse
18/6637-1

Vår dato
13.09.2019
Deres dato
10.04.2019

Invitasjon til å komme med innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Vi viser til invitasjonen til å komme med innspill til Stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning, og takker for muligheten til å dele våre synspunkter.

NHH er opptatt av at utdanning, forskning og formidling er preget av både faglig substans og av relevans for næringslivet og samfunnet for øvrig. Dette krever kontinuerlig faglig fornyelse i takt med observerte megatrender og nye utviklingstrekk som oppstår; teknologisk endring, globalisering, bærekraft, mm. Et sentralt kjennetegn ved NHHs virksomhet er en nær og omfattende interaksjon med næringsliv og samfunnsinstitusjoner. Faglig substans og relevans preger både studieprogrammer, forskning og formidling.

Våre utdanningsprogram skal balansere teori og analyse med relevant praktisk anvendelse, for å gi våre kandidater solide analytiske ferdigheter, god forståelse for nye utviklingstrekk/megatrender og et sterkt engasjement for samfunnet.

Relevant praktisk anvendelse innebærer blant annet at tidsriktige problemstillinger, eksempler, case og simuleringer benyttes i undervisningen, at praksis i form av internship integreres i utdanningen og at representanter fra arbeidslivet på ulike måter trekkes inn i undervisning, veiledning og utvikling av studieprogrammene. Allerede i velkomstuken bruker vi tid på å lære de nye studentene casemetodikken, som innebærer at studentene blir utfordret til å sette seg inn i relevante og reelle problemstillinger og situasjoner som man senere kan møte i arbeidslivet.

NHH vil gjennom kontinuerlig faglig fornyelse av program, profiler og kurs sørge for at studenter/kandidater til enhver tid er relevante i arbeidsmarkedet. Dette gjelder både på kort og lang sikt, dvs. at utdanningen må fokusere på langsiktige behov samtidig som dagens behov for kompetanse må sikres. Etablert kunnskap blir raskere utdatert, og utdanningen må derfor «lære studentene å lære» samtidig som behovet for livslang læring ivaretas.

Arbeidsrelevans for NHH, og for økonomisk-administrative utdanninger, kan skille seg fra arbeidsrelevans ved andre typer utdanninger og dermed ha andre muligheter og utfordringer. Til tross for dette og selv om det er et godt samarbeid mellom NHH og aktører i nærings- og arbeidsliv, nasjonalt og internasjonalt, er det et potensiale for å gjøre mer.

Dette notatet svarer opp KDs invitasjon til UH-sektoren om å gi innspill og refleksjoner til den kommende stortingsmeldingen om arbeidsrelevans i høyere utdanning. Invitasjonen deler spørsmålene inn i seks overskrifter:

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen
2. Samarbeid om høyere utdanning
3. Samarbeid om studentens læring
4. Myndighetsnivå
5. Eksempler
6. Supplerende spørsmål om kvalitet og relevans i obligatorisk praksis for helse- og sosialfag- og lærerutdanning.

Spørsmålene er besvart i samsvar med spørsmålsinndelingen i invitasjonen.

Spørsmål 6 (*Supplerende spørsmål om kvalitet og relevans i obligatorisk praksis for helse- og sosialfag- og lærerutdanning*) er ikke besvart da det ikke er relevant for NHH.

1 Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

I invitasjonen fra KD er det trukket opp noen utfordringer som man tenker at arbeidsrelevansmeldingen må belyse. Relatert til disse er vi bedt om å svare på følgende spørsmål:

1. *Er dere enig i at dette er sentrale utfordringer?*
2. *Hva vil dere eventuelt fremheve for å supplere eller korrigere utfordringsbildet?*
3. *Hvordan mener dere de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, grønt skifte, migrasjon, etc.) påvirker samfunnets kompetansebehov, og hvordan bør arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene samarbeide for å møte disse?*

Utfordringene det er pekt på er sentrale når man ser sektoren under ett. Hvor relevante de er kan derimot variere fra institusjon til institusjon og studieprogram imellom. Vi har valgt å besvare dette spørsmålet ved å gå systematisk gjennom hver enkelt utfordring som er skissert i invitasjonen, gi en generell kommentar og supplere med NHHs erfaringer der det er naturlig.

1.1 Spørsmål 1:

Er dere enig i at dette er sentrale utfordringer?

Utfordring 1

Arbeidsmarkedet er i omstilling, og kompetansebehovene endrer seg. Gapet mellom hva studentene lærer og hvordan de lærer og behovene i fremtidens arbeidsliv må ikke bli for stort.

Dette er utfordringer enhver høyere utdanning må ha i tankene når de utarbeider studieporteføljen og innholdet i studieprogrammene. Behovene i framtiden er ikke alltid opplagte, verken for utdanningssektoren eller arbeidslivet, og for noen områder skifter dette raskere enn man rekker å tilpasse kurs og studieløp. Det er derfor viktig å skille mellom den basiskompetansen høyere utdanning skal sørge for at kandidatene innehar og den kompetansen de skal utvikle gjennom arbeidspraksis og/eller etter- og videreutdanning.

Kandidatene er ikke utlærte selv om de er uteksaminerte, det er derfor også viktig at grunnutdanningene legger til rette for læring for livet og at de bidrar til å utvikle studentenes endringskompetanse.

Utfordring 2

Overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskelig for noen grupper. For kandidater fra noen av de disiplinbaserte utdanningene vedvarer den vanskelige arbeidsmarkedssituasjonen.

Hvor vanskelig overgangen fra høyere utdanning til arbeidslivet er vil nok variere. Så det å forberede studentene på hva som møter dem i arbeidslivet bør være sentralt i alle studieprogram. Dette kan gjøres ved for eksempel trening av spesifikke ferdigheter, caseoppgaver gitt av arbeidslivet, internship, bedriftsbesøk, mentorordninger, gjesteforelesere.

Når det gjelder arbeidsmarkedssituasjonen har NHH, som kun tilbyr profesjonsutdanninger, ingen indikasjoner på at det er vanskelig for våre kandidater å få jobb. Tabellen under viser resultatene fra en intern arbeidsmarkedsundersøkelse¹ fra 2018. I tillegg til at nesten alle er i jobb kort tid etter avsluttede studier, viser undersøkelsen også at en meget stor andel av NHHs studenter får jobb før de er ferdig uteksaminert. Det indikerer at våre kandidater er attraktive på arbeidsmarkedet. I tillegg viser undersøkelsen at kandidatene får relevante jobber i forhold til utdanningen. Noe som indikerer at utdanningen vi gir ved NHH er relevant for det arbeidsmarkedet de møter per i dag.

	2016	2017	2018
I jobb («main occupation») 6 mnd. etter avsluttede studier	86,7	88,1	92,1
Relevant jobb i forhold til utdanning	94,4	94,6	96,3
Fikk jobb før avsluttede studier	74,3	73,6	85,6

Utfordring 3

Tilgangen til praksisplasser er for lav i mange studier. Kvaliteten på praksisen varierer

NHH har ikke obligatorisk praksis i noen av studieprogrammene og kan derfor ikke si noe om dette er en relevant utfordring

Utfordring 4

Det benyttes i for liten grad studentaktive lærings- og vurderingsformer som gir kandidatene ferdigheter som er viktige i arbeidslivet.

Det er høyt fokus på å inkludere studentaktive lærings- og vurderingsformer i studieprogrammene ved NHH. Det er helt klart viktig at disse også bidrar til å gi studentene de ferdighetene som er viktige for arbeidslivet. I tillegg til fag og bransjespesifikke ferdigheter vil det her være behov for et bevisst fokus på utvikling av studentenes generiske ferdigheter som f.eks. kritisk tenkning, evnen til selvrefleksjon, kommunikasjons- og samarbeidsevner, omstillingsevne og evnene til kontinuerlig læring. Dette vil kunne bidra til at studentene er best mulig forberedt på det arbeidslivet de møter i fremtiden.

Hvilke ferdigheter det er mest behov for innen hver profesjon kan utdanningsinstitusjonene få innsikt i gjennom målrettet og økt samarbeid med arbeidslivet.

¹ «Job Market Survey 2018», NHH. Gjennomføres årlig

Utfordring 5

Innovasjon og entreprenørskap vektlegges for lite i høyere utdanning.

Det er viktig at kandidatene evner å tenke nytt og innovativt om de skal kunne møte de utfordringene samfunnet står overfor som representanter for sin profesjon. For at kandidatene skal kunne klare dette trenger de en solid grunnkompetanse innen sitt fagområde slik at de er i stand til å bygge innovasjon og entreprenørskap på konkret kunnskap. Denne kunnskapen gis hovedsakelig på bachelorstudiet. En masterutdanning bygger videre på denne grunnkompetansen, men gir samtidig en mulighet for individuelle preferanser gjennom mange profiler og valgemner, deriblant temaer innen innovasjon og entreprenørskap. Studentbedrift, som er et vel etablert opplegg i mange profesjonsutdanninger, kan tilbys studentene i ulike deler av studieløpet, også på bachelornivå.

Man bør kanskje også ha med seg at studenter har ulike evner og interesser, og at det nødvendigvis ikke er slik at alle skal bli innovasjonsekspert eller gründere, men at det bør være rom for at de selv til en viss grad kan velge vektleggingen av disse emnene i sitt eget studieløp.

Utfordring 6

Det er et vedvarende problem at mange studenter ikke fullfører studiene.

Når det gjelder fullføringsgraden er det nok store variasjoner internt i sektoren. Men, at en sterkere arbeidslivstilknytning kan øke motivasjonen, og derved gjennomstrømningen for noen studentgrupper, skal man ikke se bort ifra.

Det er ikke et problem at NHH-studentene ikke fullfører studiene når vi ser hele studieløpet (bachelor + master) under ett, men det er en utfordring at de ikke gjennomfører bachelorgraden på normert tid.

	2013-16	2014-17	2015-18
Andel av opptakskull som fullfører bachelorgrad på normert tid	58,2	63,8	58,2

Andelen av opptakskull som fullfører bachelorgraden på normert tid er ikke vesentlig høyere enn snittet i sektoren for statlige universiteter og høyskoler (46,5) og burde ha vært høyere med tanke på inntakskvaliteten på NHH-studentene. Årsaken kan være strenge interne progresjonskrav fra bachelor til master, og mange studenter som bruker ekstra tid på å forbedre karakterene sine. I ny forskrift for fulltidsstudiene, som ble introdusert i fjor, ble det gjort en del endringer for å gjøre det vanskeligere å ta opp igjen fag. Dette ble gjort med ønske om at færre studenter bruker ekstra tid på nettopp dette, og heller fortsetter videre på master med en gang. Andelen som slutter i løpet av de tre første årene av studiet er derimot lav, og var i 2018 på 14 prosent.

Gjennomføringsgraden for NHHs mastergradsstudenter er høy. For kullet 2016-18 var det 80 prosent som gjennomførte på normert tid.

	2014-16	2015-17	2016-18
Andel av et opptakskull som fullfører mastergrad på normert tid	77,3	78,7	79,5

Tallene i tabellene i dette punktet er hentet fra Tilstandsrapporten 2018².

² <https://diku.no/rapporter/diku-rapportserie-05-2019-tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2019#>

Utfordring 7

Mange studenter synes de ikke får god nok informasjon om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Karriereveiledningen og informasjonen til studentene bør styrkes.

Det er generelt viktig å sikre at studentene får god informasjon og veiledning om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Dette innebærer at de også utvikler god innsikt i hvilken kompetanse de faktisk innehar, og hvilke interesser de har med tanke på type jobb. I tillegg bør de få kunnskap om hva som kreves av ferdigheter i en jobbsøkerprosess. For å oppnå dette er det en fordel om studentene har tilgang til og benytter seg av en rekke karrieretjenester. Gjør de dette tidlig i studiet, kan de ta de rette utdanningsvalgene underveis i studieløpet, og å utvikle spesifikke ferdigheter. Det er sannsynlig at kandidatene vil foreta flere jobbskifter i løpet av karrieren, og denne kompetansen er derfor også viktig i et langt perspektiv.

Resultatene fra Studiebarometeret 2018³ gitt i tabellen under, viser at studentene ved NHH jevnt over mener de får relativt god informasjon om karrieremuligheter, men det er også en del som ikke er enige i det.

	1	2	3	4	5
Jeg får god informasjon om hvordan min kompetanse kan brukes i arbeidslivet (%)	5	13	25	33	23
Jeg får god informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for meg (%)	4	7	19	31	38
Det legges godt til rette for at jeg kan knytte kontakter i arbeidslivet (%)	5	8	19	26	42

NHH har valgt en modell for karrieretjenester hvor studentforeningen ved NHH (NHHS) har ansvaret for karrieredager og bedriftspresentasjoner, Sammen (Studentsamskipnaden på Vestlandet) leverer karriereveiledning til studenter som ønsker å arbeide i Norge, og NHH har et internasjonalt rettet karrieresenter som skal gjøre det lettere for studentene å få tilgang til internasjonale jobbmuligheter. Denne satsingen gjenspeiler også NHH sine ambisjoner om å hevde seg i konkurransen med læresteder utenfor Norge. Studentene bestemmer selv om de ønsker å benytte seg av tilbudene. Det er viktig å se på hvordan man definerer karriereveiledning av høy kvalitet og hvilken kompetanse det krever av veilederne. Det vises i den sammenhengen til NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn og det pågående arbeidet i regi av Kompetanse Norge. Der blir det anbefalt at det utvikles et nasjonalt, tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Rammeverktøyet bør bli nyttig og lett å bruke for karriereveiledere, og det vil være nyttig for veiledere om de kan ha tilgang til kortere kurs og seminarer som vil sikre og heve kompetansen på området.

Utfordring 8

Universitetenes og høyskolenes Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) fungerer i varierende grad. RSA har hatt beskjeden effekt i utviklingen av studietilbudene

Det at det stilles krav fra myndighetene om at institusjonene skal samarbeide med arbeidslivet om utvikling av studieporteføljen for å sikre relevans, er i utgangspunktet en god ting. En formalisering av samarbeidet er også fornuftig da det sikrer blant annet at det er institusjonalisert og ikke personavhengig. Men, det bør være opp til hver enkelt institusjon hvordan dette skal

³ <http://www.studiebarometeret.no/no/>

operasjonaliseres. Det kan være for å som allerede eksisterer eller bransjespesifikke måter å gjennomføre dette på.

Når målet er å sikre relevans i utdanningene, er det også mest effektivt om rådene er tettere på de spesifikke utdanningstilbudene enn om de er generelle for hele institusjonen. Eksterne medlemmer med relevant kompetanse og erfaring i forhold til studieprogrammet som skal følges opp, kan komme med råd og tilbakemeldinger som er mer nyttige enn et overordnet organ som skal dekke mange profesjoner. Ved NHH har vi en smal studieportefølje, men også her opplever man at de eksterne medlemmene i råd som sitter tett på utdanningsløp finner det vanskelig å uttale seg om andre enn sitt eget fordypningsområde.

1.2 Spørsmål 2:

Hva vil dere eventuelt fremheve for å supplere eller korrigere utfordringsbildet?

Vi opplever av at det er et økt behov for fokus på utvikling av studentens arbeidsrelevante ferdigheter. Dette kan omfatte for eksempel utvikling av endringskompetanse, evnen til å jobbe selvstendig, evnen til å lære og tilegne seg ny kunnskap, etisk kompetanse og kulturforståelse. Fokus på disse ferdighetene og kunnskapene, taper gjerne kampen om plass i studieprogrammene fordi mange mener at dette er noe studentene skal utvikle i arbeidslivet og ikke noe vi trenger å bruke tid på. Selv om det kanskje ligger implisitt i noen av hovedutfordringene, vil man ved å løfte det fram som et eget punkt vise viktighetene av at studentene nettopp utvikler denne typen ferdigheter.

1.3 Spørsmål 3:

Hvordan mener dere de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, grønt skifte, migrasjon, etc.) påvirker samfunnets kompetansebehov, og hvordan bør arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene samarbeide for å møte disse?

Framtidens utfordringer stiller stadig større krav til at kandidatene utvikler en solid basiskompetanse, samt generiske ferdigheter og arbeidsmetoder som gjør at de takler å stå i de omstillingene de vil møte innen sin profesjon.

En god basisutdanning sikrer at studentene lærer grunnleggende teorier, prinsipper og metoder for sitt fagområdet, noe det er vanskelig og ikke ønskelig for virksomhetene å bruke tid på. Gjennom etter- og videreutdanning kan kandidatene spesialisere seg ytterligere og tilpasse kompetansen både til samfunnsmessige og bransjespesifikke behov.

Det vil være et økt behov for å utvikle studentens omstillings- og endringskompetanse, evnen til å håndtere store datamengder og rask informasjonsflyt og deres evne til å lære og sette seg inn i ny kunnskap, for å nevne noen eksempler. Dette innebærer behovet for et økt fokus på utviklingen av arbeidsrelevante ferdigheter.

Det blir derfor viktig å ha et bevisst forhold til hva som tilhører basiskompetansen for den enkelte profesjon, hvilke ferdigheter studentene skal utvikle gjennom studiene og hva som skal og bør

overlates til framtidens arbeidsgivere. For å få innsikt i dette, og til enhver tid være oppdatert, må det være en god dialog mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene. Dette kan f.eks. gjøres gjennom

- seminarer hvor basiskompetanse og arbeidsrelevante ferdigheter er tema.
- å inkludere representanter fra arbeidslivet i den kontinuerlige kvalitetsutviklingen og kvalitetssikringen av studieprogrammene.
- å ansette undervisere fra næringslivet (professor II, gjesteforelesere mm) som kan bidra inn i programmene på ulike vis.

Det bør også jobbes internt i akademia for å gjøre plass til utvikling av studentenes arbeidsrelevante ferdigheter. Det trenger ikke gå på bekostning av det innholdet som skal formidles og kan løses gjennom aktiviteter som omfatter både utvikling og testing av teoretisk kunnskap, fagspesifikke ferdigheter og arbeidsrelevante ferdigheter.

2 Samarbeid om høyere utdanning

Spørsmål 1

Hvordan samarbeider institusjonen strategisk med arbeidslivet om utvikling av studieporteføljen?

NHH har vært en handelshøyskole siden åpningen i 1936, og har en smal og stabil studieportefølje. De strategiske diskusjonene med arbeidslivet fokuserer derfor ikke nødvendigvis på utvikling av studieporteføljen, men like mye på utvikling av profiler og behovet for etter- og videreutdanning.

NHH har to organ som hovedsakelig ivaretar det strategiske samarbeidet med arbeidslivet i tillegg til høgskolens styre:

NHH Advisory Board er et rådgivende organ som skal hjelpe NHH å nå målene sine ved å gi et internasjonalt perspektiv på forskning, utdanning og formidling, og ved å gi strategiske råd. Rådet ble opprettet i 2013 og består av rektor, toppledere fra norsk og internasjonalt næringsliv og akademia, og to studenter. De møtes med halvannet års intervaller.

NHH Executive⁴ (NHHE) Strategic Board er et rådgivende organ for direktør NHHE i saker som gjelder den strategiske og markedsmessige utviklingen av NHHs etter- og videreutdanningstilbud. Utvalget skal gi råd som sikrer at NHHE til enhver tid har en relevant og attraktiv programportefølje som bidrar til NHHs strategiske målsettinger og leverer kommersielle resultater. Rådet består av tre medlemmer fra NHH, tre medlemmer som representerer markedet for NHHE sine produkter og direktør NHHE.

⁴ NHH Executive (NHHE) har ansvaret for NHHs etter- og videreutdanningsprogrammer.

Spørsmål 2⁵

Kvalitetsmeldingen har forventninger om at studieprogrammer skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. Hvordan arbeider institusjonen for å realisere disse forventningene?

NHH ble etablert på initiativ fra næringslivet, og har i lys av sin profil et utstrakt samarbeid med næringslivet både innen forskning og undervisning. Ut over NHHs styre og de strategiske rådene, er representanter fra arbeidslivet formelt involvert i utviklingen av studieprogrammene på flere måter.

Rådgivende organ for Master i regnskap og revisjon (MRR)

NHH har et eget rådgivende organ for Masterprogrammet i regnskap og revisjon. Organet skal blant annet bidra med støtte og råd med tanke på utforming og faglig innhold i MRR. Organet består av ett medlem fra ledelsen i hvert av revisjonsfirmaene BDO, Deloitte, EY, KPMG og PwC, ett medlem fra den Norske revisorforening, instituttleder for Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap (IRRR) og programleder for MRR. De møtes én gang i halvåret.

Referansegrupper for bachelor- og masterprogrammene

Hvert studieprogram på bachelor- og masternivå, har en programleder som er studieprogrammets faglige leder og koordinator. Programleder har en egen rådgivende referansegruppe, bestående av minst én student og minst én ekstern representant fra arbeidsmarkedet, foruten representanter fra fagmiljøene ved NHH.

Periodiske programevalueringer

Alle gradsgivende studieprogram ved NHH skal gjennom en periodisk programevaluering hvert 5. år. Programleder har ansvar for gjennomføring og oppfølging av evalueringene. I retningslinjene for den periodiske evalueringen står det: «Representanter fra næringslivet, studenter og eksterne sakkyndige skal bidra i evalueringene. På hvilken måte gruppene involveres er opp til programleder».

Klyngesamarbeid

NHH har tett interaksjon med arbeidslivet gjennom ulike klyngesamarbeid, noe som bidrar til høy relevans i både forskning og undervisning. Innspill til undervisningen kan komme indirekte gjennom den forskningen som utføres, men også direkte ved at man utvikler konkrete studietilbud sammen.

Ett eksempel på dette er «MBA in Seafood management» som er en del av studieporteføljen til NHHE. Den er utviklet etter initiativ fra, og i samarbeid med, NCE Seafood Innovation Cluster (Sjømatklyngen). Studietilbudet er skreddersydd for erfarne ledere og fagspesialister i og rundt det maritime, internasjonale miljøet og har til hensikt å gi større innsikt i hvordan man kan skape bærekraftig innovasjon for framtidig vekst innen sjømat og havbruksnæringen.

Skreddersøm av etter- og videreutdanningstilbud

NHHE⁶ utvikler etter- og videreutdanningstilbudet i tett samarbeid med arbeidslivet, deriblant skreddersydde opplegg for enkeltbedrifter.

⁵ Dette spørsmålet kom som tredje spørsmål i brevet fra KD. Vi har valgt å svare opp dette (hvordan vi samarbeider med arbeidslivet) før vi sier noe om erfaringene med samarbeidet.

⁶ <https://www.nhh.no/om-nhh/organisasjon/avdelinger/nhh-executive/>

Spørsmål 3

Hvilke former for utdanningssamarbeid mellom institusjonen og arbeidslivet fungerer godt, og hvilke fungerer mindre godt?

Siviløkonomutdanningen (5 år) består av en bachelorgrad (3) og en mastergrad (2) innen økonomi og administrasjon. De to gradene administreres av to forskjellige programledere og de har hver sin referansegruppe som skissert over.

For bachelorprogrammet oppleves det utfordrende å få medlemmene i referansegruppen til å fokusere på de tre første årene isolert når det gjelder utviklingsarbeid. Selv om det er få av NHH-studentene som hopper av etter 3 år er det en selvstendig grad og den må også derfor behandles deretter.

Mastergradsprogrammets referansegruppe skal dekke utviklingen av ti ulike profiler.

Arbeidslivsrepresentanten har naturlig nok faglig bakgrunn og erfaring fra kun en av fordypningene og har mest å bidra med inn mot det aktuelle fagområdet. Man vurderer å dele dette opp på en måte som gjør at man kan få relevante innspill til alle profilene.

Klyngesamarbeid, utvikling av internasjonal praksis og studentenes samarbeid med arbeidslivet om karriereveiledning er noen eksempler på utdanningssamarbeid som fungerer godt.

Spørsmål 4

Hvordan arbeider institusjonen med å få arbeidslivet til å tilby muligheter for praksis?
Hva trengs for å få flere studenter ut i praksis?

NHH tilbyr ikke praksis som en obligatorisk del av studieprogrammene, men har de siste årene økt studentenes mulighet til å ta praksis i utlandet som en valgfri del av studiet. Praksis i utlandet har blitt prioritert foran nasjonale praksisordninger pga fokuset på dette i FT-rankingen.

For at flere NHH-studenter skulle komme ut i praksis kunne man

- Øke antall praksisplasser internasjonalt og tilby nasjonale praksisplasser.
- Inngå forpliktende avtaler med aktuelle arbeidsgivere slik at det er praktisk gjennomførbart for studentene å få tilgang til relevant praksis. Man vil da etablere et nett av praksisbedrifter på samme måte som for eksempel lærerutdanningene har praksisskoler.
- Utvikle en mastergrad hvor praksis er en obligatorisk del av utdanningen. Enten som en egen profil eller som en variant av eksisterende profiler.
- Sikre tilstrekkelig kapasitet til å håndtere inngåelse, vedlikehold og oppfølging av et økende antall forpliktende avtaler med arbeidslivet.

Spørsmål 5

Hvilke erfaringer har institusjonen med å utvikle samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer og samarbeidsarenaer (f.eks. EU-programmer eller strategiske partnerskap med institusjoner i andre land)?

NHH har god erfaring i å utvikle samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer og partnerskap. Noen eksempler er:

CEMS-alliansen⁷

CEMS (*The global alliance in management education*) er en allianse mellom 32 ledende akademiske institusjoner på fem kontinent, 65 multinasjonale selskap og seks frivillige organisasjoner.

CEMS-studentene tar graden Master in International Management (CEMS MIM). Programmet blir ivaretatt gjennom et langvarig undervisnings- og forskningssamarbeid mellom deltakerne i nettverket. Studentene tilbringer ett semester ved et samarbeidende universitet og ett semester ved NHH. I programmet blir de jevnlig utfordret av bedrifter på hvordan de vil løse reelle problemstillinger, og de får dermed en dypere forståelse for hvordan kompetansen de opparbeider i studiet kan anvendes i arbeidslivet hjemme og ute. Studentene må også gjennomføre et 10 ukers fulltids internasjonalt internship. Hvert semester tar om lag 50 studenter CEMS MIM-graden i kombinasjon med sin grad fra NHH.

CEMS-alliansen har lenge vært ledende på området arbeidslivsrelevans i studier. Programmet ble opprettet i 1992, og NHH har fått verdifulle erfaringer fra medlemskapet. Disse erfaringene har bidratt til utviklingen av NHHs tanker og holdning til den karrierekompetansen vi ønsker at våre studenter skal ha. Vi er i dag svært bevisste på at kontakt med næringslivet i studieløpet, internasjonal arbeidspraksis samt solide karrieretjenester til studentene påvirker nivået på studentenes karrierekompetanse direkte.

Intern Abroad og Internship Abroad

NHH fikk i perioden 2018 – 2020 innvilget to DIKU-prosjekter om internships i utdanningen gjennom ordningen Intern Abroad. Om lag 16 studenter har vært på utveksling/internship til Japan eller Brasil i løpet av prosjektperioden. Parallelt har NHH i strategiperioden for 2018-2021 økt satsning på samarbeid med internasjonalt arbeids- og næringsliv knyttet til studie- og praksismobilitet. Det studiepoengsgivende kurset Internship Abroad ble lansert våren 2019 som et konkret resultat av strategien og de to DIKU-finansierte prosjektene. Kurset tilbys på bachelor- og masternivå og kombinerer praktisk arbeidserfaring og teori. Den akademiske komponenten om interkulturell kommunikasjon skal sørge for refleksjon over læringsutbytte og kobling mellom teori og praksis. På masternivå er læringsutbyttet knyttet til teori på flere felt, som for eksempel økonomisk bærekraft. I etterkant av et internship tar studentene en workshop om hvordan de kan anvende erfaringene fra et internship i jobbsøkerprosessen. Våren 2019 var kurset fulltegnet med 22 studenter som har internship fordelt på flere land verden over.

Som hovedregel ønsker vi at studentene selv finner et internship. Samtidig ser vi at det er nødvendig at NHH inngår avtaler med noen arbeidsgivere av flere grunner:

- Noen, som OECD, betinger institusjonsavtale.
- Avtaler forenkler generelt søknadsprosesser.
- Avtaler sikrer et visst volum av interns.

⁷ <https://www.nhh.no/for-studenter/internasjonale-muligheter/cems-mim/>

For at avtalene skal fungere, er det nødvendig at NHH har et apparat som er i jevnlig kontakt med de aktuelle arbeidsgiverne.

En av utfordringene NHH møter i arbeidet med internships og tilhørende akademiske kurs er bedre bruk av digitale undervisningsmetoder. For å kunne øke antallet studenter som tar internships i utdanningen og samtidig bevare kvaliteten er det en forutsetning at ny teknologi tas i bruk.

Innovation School

Innovation school er et samarbeid mellom NHH og University of California, Berkeley (UC Berkeley) og gjennomføres som et 10 ukers sommerkurs. Studentene har en dag per uke med studier på campus og 4 dager per uke i et internship i en bedrift.

Det er UC Berkeley som er ansvarlig for internship-plasseringen. De outsourcer dette til en organisasjon som er eksperter på dette (AIC/CIEE⁸), men det er NHH og UC Berkeley som kommer med bestillingen på hvilke typer bedrifter og internships som passer for studenter i Innovation School. Studentene får en oversikt⁹ over typer industri og hvilke typer roller som er tilgjengelig, og blir bedt om å komme med prioriterte ønsker om hvor og hva de ønsker å jobbe med. Som en del av utplasseringsprosessen må studentene også gjennomføre et SKYPE-intervju med aktuelle bedrifter.

Det er tre parter involvert, NHH, UC Berkeley og AIC/CIEE, og det har vært noen utfordring knyttet til å klargjøre for alle parter hvem som har ansvar for hva, inkludert studentene.

Studentene får internship-plassering på forskjellig tidspunkt i vårsemesteret ettersom de går gjennom en prosess med utvelgelse og Skype-intervju. Noen studenter ender dermed opp med ganske sen internship-plassering og liten tid til visumsøknad og visumintervju på ambassaden. Akkurat dette er vanskelig å påvirke for NHH og UC Berkeley.

Innovation School får gode tilbakemeldinger av studentene og de anser dette som en unik mulighet til å oppnå 30 stp og få relevant arbeidserfaring i USA.

Spørsmål 6

Hvordan kan universitetene og høyskolene bidra til at arbeidslivet får bedre kunnskap om kandidatenes kompetanse, inkludert for ph.d.-kandidatene?

Alumni – Ved å etablere et godt og aktivt alumni-nettverk som jevnlig og systematisk holdes oppdatert om hva kandidatene kan, og gir tilbakemeldinger til NHH om hvilken kompetanse de mener kandidatene innehar og mangler.

Mentorordninger – Ved å utvikle gode mentorordninger.

Praksis – Ved å inkludere nasjonale praksisordninger som en obligatorisk eller valgfri del av studiene vil potensielle arbeidsgivere få innsikt i studieprogrammene og i studentenes kompetanse.

Forskningssamarbeid – Ved å inkludere studenter i forskningsprosjekter der arbeidslivet er en av partene.

⁸ <https://www.ciee.org/partner-ciee/for-institutions/academic-internship-council>

⁹ <https://www.nhh.no/globalassets/for-studenter/internasjonale-muligheter/innovation-school/industry-role-list-for-application-form.pdf>

Undervisning og sensurering – Ved å benytte representanter fra arbeidslivet inn som gjesteforelesere, timeforelesere, professor II (fra annet enn academia) eller sensorer.

Oppgaver – Ved at arbeidslivet bidrar med oppgaver hvor de selv er inne og veileder. F.eks. prosjektoppgaver, caseoppgaver eller masteroppgaver.

Spørsmål 7

Hvordan fungerer læringsutbyttebeskrivelsene i kommunikasjonen med arbeidslivet?

Læringsutbyttebeskrivelsen ligger åpent for alle interesserte på våre nettsider, og de overordnede læringsutbyttene for programmet er beskrevet på kandidatens vitnemål. Utover dette er ikke læringsutbyttebeskrivelsene benyttet aktivt i kontakt med arbeidslivet for bachelor- og masterutdanningene.

For etter- og videreutdanningene derimot, benyttes læringsutbyttebeskrivelsene rutinemessig for å kommunisere til arbeidsgivere hva det er forventet at deres ansatte vil lære på kursene. Det er en del av innsalgprosessen.

Generelt har vi et inntrykk av at arbeidslivet vet hva kandidatene fra NHH kan og hva de står for, og at det ikke er behov for kommunikasjon om detaljer i læringsutbyttebeskrivelsene.

Læringsutbyttene er også på et aggregert og generelt nivå, og for å finne ut hva kandidaten virkelig har lært må man gå dypere inn i materiene og se på hvilke kurs kandidaten har tatt.

3. Samarbeid om studentenes læring

Spørsmål 1

Universiteter og høyskoler samarbeider med arbeidslivet om studentenes læring på mange måter (for eksempel ved bruk av praksis, reelle oppgaver fra arbeidslivet, gjesteforelesere, delte stillinger, etc.). Hva er erfaringene med og omfanget av slikt samarbeid? Hvordan kan slikt samarbeid bygges ut?

Gjesteforelesere – Så godt som alle enkeltkurs har gjesteforelesere med arbeids- og/eller næringslivserfaring. Erfaringene er gode.

Bistillinger – NHH har i dag i underkant av 100 personer i bistillinger, hvorav 20-25% har erfaring fra næringslivet.

Masteroppgaver – Hvert semester har vi et informasjonsmøte om masteroppgaven. I etterkant av møtet er det mingling der bedriftene stiller for å komme i kontakt med studenter som kan skrive oppgave for dem.

Oppgaveforslag fra bedriftene formidles til studentene via Canvas. I tillegg har instituttene og forskningssentrene oppgaveforslag som gjelder enkeltbedrifter. Noen studenter kommer med forslag til samarbeide med bedrifter som de har funnet på egen hånd.

Det oppleves ikke vanskelig å få tak i oppgaveforslag fra bedrifter. Men det kan være noen utfordringer knyttet til det å oppfylle bedriftenes forventninger til en oppgave, samtidig som oppgaven skal oppfylle de akademiske kravene på NHH. Det er derfor utarbeidet en egen nettside som har til hensikt å avklare bedriftenes forventninger.¹⁰

Spørsmål 2

Hvordan arbeider institusjonen med å rekruttere undervisere med erfaring fra arbeidslivet?

Undervisere ved NHH med erfaring fra arbeidslivet er primært å finne som gjesteforelesere eller i bistillinger.

Gjesteforelesere

Den primære metoden for å få tak i undervisere med arbeids- og næringslivserfaring, er som gjesteforelesere i enkeltkurs. Disse rekrutteres av den enkelte kursansvarlige eller dennes fagmiljø/institutt.

Bistillinger

NHH har i dag i underkant av 100 personer i bistillinger som professor II, førsteamanuensis II, eller universitetslektor II. Det er instituttene selv som rekrutterer til bistillingene. Det fins ingen oversikt over fordelingen mellom de som har sin hovedstilling i akademia og de som rekrutterer fra arbeidslivet for øvrig, men det antas at ca. 20- 25 % av disse har sin hovedstilling utenfor akademia.

Selv om vi kunne ønske oss flere ansatte i ordinære vitenskapelige stillinger med næringslivserfaring, må vi forholde oss til den stillingsstrukturen (undervisnings- og forskerstillinger) og de kvalifikasjonskravene som KD har pålagt oss gjennom forskrifter og bestemmelser for øvrig. Disse rammebetingelsene gir oss minimalt med muligheter for ansettelser der næringslivserfaring er det sentrale kvalifikasjonskravet. Våre muligheter ligger per i dag i bistillinger og gjesteforelesere.

Spørsmål 3

Hvordan kan universiteter og høyskoler og arbeidslivet samarbeide for å øke arbeidsmarkedstilknytningen i studieprogrammene i disiplinfag, som for eksempel i humaniora, samfunnsvitenskap og naturvitenskap?

Ikke relevant. NHH tilbyr ikke utdanning innen disiplinene

Spørsmål 4

Hva er de viktigste grepene for å sikre at studentene får god informasjon og veiledning om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet?

Det er kombinasjonen av karrieretjenester (inkludert samarbeid med næringslivet i utdanningen), internships, veiledning og karrieredager, som øker studentenes karrierekompetanse. Man kan vurdere hvorvidt enkelte karrieretjenester skal inkluderes i det obligatoriske studieprogrammet. På den måten vil man nå alle, ikke bare de som aktivt oppsøker tjenestene.

¹⁰ <https://www.nhh.no/for-studenter/masteroppgaven/masteroppgavesamarbeid-for-bedrifter/>

Spørsmål 5

Innovasjons- og nyskappingskompetanse skal inngå i alle studieprogram, jf. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. Mange institusjoner har også egne studietilbud og studentaktiviteter som bidrar til innovasjon og entreprenørskap. Hvordan arbeider institusjonen for at studentene skal øke sin kompetanse på dette området?

Masterprofil: «New Business Development»¹¹

Masterprogrammet i økonomi og administrasjon tilbyr «New Business Development» både som en hovedprofil og en støtteprofil. Studentene kan også velge enkeltemner fra profilen som valgfrie emner. Fra profilbeskrivelsen:

«The New Business Development program draws on the expertise of NHH on commercialization, finance, financial management, international business, strategy, human resources, and economics. These competences are needed, and often lacking, in growth-oriented new business development initiatives. Thus, the subject area is highly interdisciplinary, but covers the following overarching themes:

- The dynamics of innovation and entrepreneurship in start-ups and established corporations.
- The identification, conceptualization and implementation of new business opportunities.
- Managing and scaling up of these new business opportunities»

Enkeltemner i masterstudiet

Det er en rekke enkeltemner i masterstudiet som fokuserer på innovasjon og/eller entreprenørskap/nyskaping. Det blir for mye å ta med alle her, men her er to eksempler:

Enkeltemne «Innovation and Strategic Entrepreneurship»¹²

«The field of innovation and strategic entrepreneurship covers a wide variety of topics varying from macro effects of innovation and entrepreneurship to micro level aspects on how to organize around these phenomena. Furthermore, given the widespread interest on topics of innovation and entrepreneurship, in small and large firms, within the public and private sector, and among practitioners and academics alike, the aim of the course is not only for students to understand the theories on innovation and entrepreneurship, but also the practical applications in real life settings. Students are thus encouraged to apply the theories and concepts covered in this course to their own experiences. This is achieved through discussion of the following topics:

1. The "what" of innovation and entrepreneurship:

What is innovation and entrepreneurship? What forms of innovation and entrepreneurship exist and how do we make a distinction between these forms?

2. The "how" of innovation and entrepreneurship:

How to manage the process of innovation and entrepreneurship? What role do networks and alliances

¹¹ <https://www.nhh.no/studier/okonomi-og-administrasjon/master-i-okonomi-og-administrasjon/new-business-development/>

¹² <https://www.nhh.no/emner/innovation-and-strategic-entrepreneurship/>

play in innovation and entrepreneurship? How can we set up framework conditions both inside and outside organizations in order to foster innovation and entrepreneurship?

3. The "why" of innovation and entrepreneurship:

What role does innovation and strategic entrepreneurship play for firms, systems (e.g. regional systems and ecosystems) and countries at large? What kind of innovation and entrepreneurship do we need? »

Enkeltemne «Business Model Innovation»¹³

Fra kursets læringsutbyttebeskrivelse:

Knowledge	• has in-depth knowledge of the most recent research in the field of business model innovation • understand trends that are disrupting different industries and how these require new business models (e.g., the sharing economy, disruptive innovation, digitalization, social entrepreneurship) • knows how to design a business model from scratch and how to integrate (social or commercial) value creation into the business model
Skills	• design, adapt and innovate a business model • identify the facilitators and barriers to business model innovation in established companies versus start-ups • balance the need for commercial versus social value creation in designing a business model • has the ability to propose a new and feasible business model for an existing company/start-up
General competence	• advanced research ability, problem-solving and critical reflection • plan and execute project work in an international team during the length of the semester • communicate findings of the project in a clear and engaging manner

Gründerskolen¹⁴

NHH er en av samarbeidspartnerne i Gründerskolen som administreres av Senter for entreprenørskap ved Universitetet i Oslo. Gründerskolen er et tverrfaglig studieprogram med fokus på nyetablering og innovasjon i et internasjonalt perspektiv. Studentene ved NHH kan innpasse programmet i masterstudiet som en støtteprofil (30 stp) eller som et valgfritt emne (7,5 stp).

Gründerskolen har tre deler:

¹³ <https://www.nhh.no/emner/business-model-innovation/>

¹⁴ <http://grunderskolen.no/>

1. Introduksjonsemne (5 stp) som tas ved NHH. (NBD405 New Business Development in Practice)
2. Utenlandsopphold
10 uker utenlandsopphold (juni – august) i San Fransisco, Boston eller Toronto som inkluderer
 - a) Ulønnet arbeidspraksis i gründerbedrift (10 stp) (ENT4200 Startups in practice)
 - b) Undervisning ved et samarbeidsuniversitet (10 stp)
3. Avsluttende emne i form av ei skriftlig refleksjonsoppgave (5 stp).

Innovation School¹⁵

NHH etablerte i 2017 «Innovation School» i samarbeid med University of California, Berkeley. «Innovation School» fokuserer på innovasjon i allerede etablerte bedrifter. Kurset gir 30 studiepoeng og kan innpasses i mastergraden ved NHH som støtteprofil (22,5 stp) pluss et valgfritt emne (7,5 stp). Det er 40 studenter som hvert år kan delta på «Innovation School». Kurset består av to deler:

- Undervisning ved UC Berkeley 1 dag/uke.
- Internship ved bedrift i San Francisco Bay-området 4 dager/uke.

Etter- og videreutdanning

NHHE har også studietilbud med fokus på innovasjon og/eller entreprenørskap. Noen eksempler er: «MBA in technology and innovation of finance» (Fintech)¹⁶

Fra emnebeskrivelsen: «The purpose of the EMBA in Fintech is to give you the knowledge, tools and understanding necessary to understand the challenges and/or opportunities that your firm might face in the wake of the ongoing Fintech revolution.»

Enkeltemne «Omstilling og innovasjonsledelse – Brytningstid»¹⁷

Studiet skal gi kandidatene en bred kompetanseplattform på områder av betydning og relevans for omstilling og innovasjon for å arbeide som fagpersoner, rådgivere, ledere eller styreleder/-medlem i privat næringsliv og offentlig forvaltning.

Enkeltemne «Design Thinking - strategisk design for innovasjon»¹⁸

Modulen skal gi kandidatene kunnskap om organisatoriske og økonomiske dimensjoner ved innovasjonsprosesser. For å belyse dette integreres teori og praktisk anvendelse, ved at deltakerne arbeider med aktuelle problemstillinger i tverrfaglig team. Slik blir modulen både faglig interessant og direkte anvendbart for den enkelte deltaker.

¹⁵ <https://www.nhh.no/for-studenter/internasjonale-muligheter/innovation-school/>

¹⁶ <https://www.nhh.no/executive/executive-mba/mba-in-fintech/>

¹⁷ <https://www.nhh.no/executive/andre-executive-studier/brytningstid/>

¹⁸ <https://www.nhh.no/executive/andre-executive-studier/design-thinking---strategisk-design-for-innovasjon/>

Enkeltemne «Innovasjon og nye forretningsmodeller»¹⁹

Dette studiet gir deg kunnskap om innovasjon og nye forretningsmodeller og gjør deg i stand til å utvikle, markedsføre og selge produktene og tjenestene dine på nye måter – i nye markeder/markedssegmenter. Studiet baseres på etablerte og nyere, forskningsbaserte teorier og modeller, kombinert med praktiske case for å forstå de utfordringer norske produkt- og tjenesteleverandører står ovenfor i et globalt og digitalt marked.

4. Myndighetsnivå

Hva er barrierene for samarbeid i dagens system? Er det for eksempel forhold i lov og forskrifter som hemmer samarbeid om utdanning mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet?

Vi kan ikke se at det er noe i gjeldende lover og forskrifter som bidrar til å hemme at samarbeid om utdanning mellom universiteter/høyskoler og arbeidslivet finner sted.

Men, stillingsstrukturen og kvalifikasjonskravene som KD har pålagt oss gjør det vanskelig å rekruttere vitenskapelige ansatte med lang og verdifull arbeidslivserfaring, og ikke forskerkompetanse, i hovedstilling ved institusjonen.

Hvilke tiltak kan tilrettelegge for bedre samarbeid om høyere utdanning? Hva kan myndighetene eventuelt bidra med?

Myndighetene kan stille krav til institusjonene om at slikt samarbeid skal finne sted og at det er noe man skal rapportere på til KD. Formen på samarbeidet bør være opp til hver enkelt institusjon da det kan være ulikt hvordan det best løses for ulike institusjoner, fagområder og regioner.

Kravet om forskningsbasert utdanning er solid forankret i de krav sektoren har til utdanningsprogrammene. Like viktig i denne settingen kan være å stille krav om en erfaringsbasert utdanning. Dette kan være et godt supplement til den forskningsbaserte delen, og kan oppnås gjennom tidligere nevnte samarbeidsmetoder. Det vil også her bidra på en god måte om man gjør det enklere å ansette vitenskapelige ansatte med solid og relevant arbeidslivserfaring i faste stillinger.

¹⁹ <https://www.nhh.no/executive/andre-executive-studier/innovasjon-og-nye-forretningsmodeller/>

5. Eksempler

Jeg ber om 1-3 eksempler på godt samarbeid med arbeidslivet om høyere utdanning. Jeg vil at eksemplene også skal synliggjøre hvor omfattende samarbeidet er, for eksempel hvor mange fagmiljø og/eller studenter som er involvert.

CEMS-alliansen

CEMS er en alliansen som består av 31 ledende akademiske institusjoner, 65 multinasjonale selskap og 6 frivillige organisasjoner. CEMS – medlemmene står for profesjonell, multikulturell utveksling av ideer innen økonomi og administrasjon, ideer som representerer framtida for det globale næringslivet. De samarbeider om en CEMS Master in International Management (MIM) som blant annet omfatter et internasjonal internship.

CEMS-studentene tilbringer ett semester ved NHH, og ett semester ved en av CEMS partnerskoler som utvekslingsstudent. Man kan velge om CEMS-året er det første eller andre studieåret. I tillegg til CEMS velger man en hovedprofil som man tar ved NHH.

Studieplanen for MSC NHH + CEMS MIM (CEMS MIM i 1. studieår)

1st semester	International strategy (7,5 ECTS)	CEMS course (7,5 ECTS)	CEMS course (7,5 ECTS)	CEMS course (7,5 ECTS)	CEMS Block Seminar (3 ECTS)	Business Communication Skill seminar (1 ECTS)
2nd semester	CEMS Business Project (15 ECTS)		Global management Practice (7,5 ECTS)	CEMS course (7,5 ECTS)	Responsible Global Leadership Skill Seminar (1 ECTS)	2 Skills seminar (1 ECTS)
3rd semester	Major course (7,5 ECTS)	Major course (7,5 ECTS)	Major course (7,5 ECTS)	Major course (7,5 ECTS)		
4th semester	Thesis (30 ECTS)					

Alle hovedprofilene (10) ved NHH tilbyr minimum to CEMS MIM-kurs hvert semester.

I tillegg til elementene skissert over inkluderer også CEMS MIM et 10 ukers fulltids **internasjonalt internship**. Det kan tas i sommerhalvåret etter 1. studieår, eller etter at studentene er uteksaminert fra NHH, og gjennomføres ved en av CEMS-bedriftene i alliansen.

Det er mellom 40 og 60 CEMS-studenter hvert år. Se tabellen under for utviklingen de siste årene

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antall studenter	43	45	49	55	48	54	61

Det er et krav i CEMS-nettverket at vi samarbeider med CEMS bedrifter så langt det er mulig, men vi jobber også med CEMS-alumni start-ups og andre bedrifter som ikke er i konkurranse med CEMS bedriftene, samt offentlige grupper. I enkelte tilfeller forsøker vi også å rekruttere bedrifter med

internasjonal virksomhet som NHH ønsker inn som framtidige CEMS bedriftspartnere. De får rundt 15 gratis konsulenttimer per uke av studentene og muligheten for å bruke den endelig rapporten og presentasjonen for å adressere sitt 'case'.

NHH hjelper bedriftene med å designe et case som er interessant og relevant for studentene. Dette blir lagt fram for studentene på en felles presentasjonsdag. Studentene får informasjon om casene i forkant av presentasjonsdagen og deretter anledning til å velge hvilke av bedriftene de vil jobbe med i etterkant av presentasjonsdagen.

CEMS Business Project er en viktig erfaring for studentene. De ser på dette som en del av arbeidserfaringen sin og setter pris på at de får velge prosjektene de vil jobbe med, relevant til egne interesser, studier og erfaringer. Det at vi matcher studenter opp mot business projects bidrar til fornøyde bedriftspartnere, og i noen tilfeller får studentene tilbud om internship eller jobb i etterkant.

Næringslivsutvalget (NU) – Norges Handelshøyskoles Studentforening (NHHS)

Studentene ved NHH engasjerer seg i Karriereveiledning og generell bedriftskontakt gjennom Næringslivsutvalget²⁰. Dette er et av de største underutvalgene i NHHS, og har sin fremste oppgave å være et bindeledd mellom studentmassen ved NHH og næringslivet. De sier på sine nettsider om egen aktivitet:

«Gjennom ulike aktiviteter og tjenester ønsker vi å legge til rette for at studentene ved NHH skal kunne møte sine potensielle arbeidsgivere og få en oversikt over mulige jobbmuligheter som finnes etter studiet ved NHH. Gjennom arbeidet vårt blir vi en naturlig samarbeidspartner for bedrifter i deres rekruttering av NHH studenter.»

Utvalget har 60 medlemmer og 8 stillinger (besatt ved årlig valg). Medlemmene deltar aktivt i alle aktiviteter i regi av næringslivsforeningen. NUs aktiviteter og tilbud til bedrifter:

1. Bedriftspresentasjoner

NU legger til rette for at bedriftene kan presentere seg selv via stands, bedriftspresentasjoner og mingling utenom de tradisjonelle karrieredagene. NU sørger for at de er den eneste bedriften som presenterer seg på skolen den dagen.

2. Karrieredager

NU arrangerer 2 studentdrevne karrieredager hvert år. De fungerer som et attraktivt møtested hvor studenten kan møte potensielle arbeidsgivere, og bedriftene kan møte framtidige medarbeidere.

a) Karrieredagene²¹

Dette er de tradisjonelle karrieredagene hvor nærmere 100 bedrifter deltar. Arrangementet foregår en uke i høstsemesteret. Det holdes kurs, presentasjoner og foredrag i tillegg til at bedriftene står på stands.

²⁰ <http://nu.nhhs.no/om-oss>

²¹ <https://www.kdnhh.info/>

b) Karriere med mening

Dette arrangementet foregår i vårsemesteret og har til hensikt å fremme karrieremuligheter i organisasjoner som f.eks. Røde Kors, Kirkens nødhjelp, Leger uten grenser og Norad.

3. Jobbsøkerportal

I jobbsøkerportalen kan bedrifter legge ut ledige stillinger der de spesifikt søker etter kandidater med den kompetansen NHH-studentene har. Bedriftene treffer godt målgruppen, og studentene får en god oversikt over hva virksomhetene ser etter.

4. Annonsering

Utvalget tilbyr også bedriftene annonsering på NUs nettsider og gjennom eget nyhetsbrev. Nyhetsbrevet sendes ut 2 ganger i måneden.

5. Women's finance day²²

Kvinner er underrepresentert i finansbransjen. Tre underutvalg av studentforeningen på NHH har tatt grep for å snu denne negative trenden. I mars i år arrangerte Næringslivsutvalget sammen med Finansgruppen og børsgruppen Femme Forvaltning for første gang Women's Finance Day ved NHH. Arrangementet hadde som formål å opplyse kvinnelige NHH-studenter om finansfaget og inspirere dem til å velge finans som karrierevei, slik at vi på sikt kan styrke mangfoldet i finansbransjen. Dagen var sammensatt av plenumsforedrag og parallellsesjoner holdt av representanter fra finansbransjen. Foredragene er åpne for alle studenter.

Med vennlig hilsen

Øystein Thøgersen
Rektor

Linda Nøstbakken
Prorektor utdanning

Dokumentet er godkjent og ekspedert elektronisk uten signatur

²² <https://www.nhh.no/kalender/2019/mars/womens-finance-day/>

Mottaker	Kontaktperson	Adresse	Post
Kunnskapsdepartementet		Postboks 8119 Dep	0032 OSLO