

Prosjekttittel:	Evaluering av prosjektet kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning
Prosjektnummer:	101232
Institusjon:	NORCE Samfunn
Oppdragsgiver(e):	Universitetet i Bergen
Gradering:	Åpen
Rapport nr.:	8
ISBN:	978-82-8408-020-8
Antall sider:	56
Publiserings mnd.:	Juni
Bildetekst og kreditering:	Forfatterne

Revisjoner

Rev.	Dato	Forfatter	Kontrollert av	Godkjent av	Årsak til revisjon
00	27.05.19	Roger Normann Nina Kyllingstad	Oppdragsgiver	Prosjektleder	Planlagt gjennomsyn
01	29.05.19	Roger Normann Nina Kyllingstad	Kvalitetssikrer	Prosjektleder	Planlagt kvalitetssikring

Kristiansand, 03.06.2019

Roger Normann
Prosjektleder

Jan Ole Rypestøl
Kvalitetssikrer

Kirsti M. Hjemdahl
Leder

Disclaimer – ansvarsavgrensning

Denne rapporten er utformet av forskere fra NORCE på oppdrag for prosjektet Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning (NFYE) ved styringsgruppen og prosjektledelsen. Universitetet i Bergen er vertsinstitusjon for prosjektet og er formelt kontraktspartner. Rapportens innhold, inkludert vurderinger og anbefalinger er gjort av forfatterne alene og er deres ansvar. Spørsmål knyttet til prosjektrapportens innhold skal rettes til forfatterne.

Forord

NORCE har evaluert prosjektet kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning. Vi gjør oppmerksom på at i denne rapporten brukes i stor grad forkortelsen NFYE for prosjektnavnet. Evalueringen har blitt gjennomført vinteren og våren 2019. Formålet med evalueringen har vært å gi en uavhengig vurdering av om prosjektet ser ut til å nå de mål som ble satt, og hvordan organisering, drift og finansiering fungerer. Datakilder for evalueringen er skriftlige kilder, web survey blant alle deltakere og kvalitative intervjuer.

Formidling fra prosjektet er gjort via presentasjon og diskusjon av funn og anbefalinger på ett arbeidsseminar i Bergen 5-6. juni 2019. Denne rapporten er komplementær til denne presentasjonen/seminaret. Med hensyn til prosjektets omfang er denne projektrapporten ikke skrevet med utfyllende diskusjoner, drøftinger og kommentarer til alle funn. Rapporten er derfor stikkordsmessig og dokumenterende i stilen, og er ment å fungere som oppslagsverk for prosjektgruppens videre arbeid og oppfølging av prosjektet kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning (NFYE).

Vi takker for oppdraget og håper evalueringen gir prosjektgruppen gode innspill til det videre arbeidet.

Roger Normann

Nina Kyllingstad

Kristiansand, våren 2019

Innhold

Disclaimer – ansvarsavgrensning	2
Forord	3
Innhold	4
Figurfortegnelse	5
Tabellfortegnelse	6
1 Innledning	7
2 Metode	10
3 Funn fra evalueringen	13
4 Konklusjon med anbefalinger	29
5 Referanser	37
Vedlegg	38

Figurfortegnelse

Figur 1: Prosjektets endringsmodell (slik evaluator forstår den).....	10
Figur 2: Bruk av ulike NFYE tilbud	13
Figur 3: Har NFYE bidratt til at du har deltatt på EFYE eller annen internasjonal konferanse med tema frafall innenfor høyere utdanning?	14
Figur 4: Angi i hvilken grad deltakelse på et NFYE-arrangement(er) har utvidet ditt faglige nettverk	14
Figur 5: Angi i hvilken grad du har kontakt med personer som du har blitt kjent med i NFYE-sammenheng også utenfor et NFYE-arrangement (f.eks. via tlf, e-post, sosiale media, eller direkte.).....	14
Figur 6: Angi hva du mener har vært din rolle i NFYE-nettverket.....	15
Figur 7: Er det planlagt nye tiltak ved din institusjon for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år	15
Figur 8: Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangement var læringskilde eller inspirasjon for det planlagte tiltaket.....	15
Figur 9: Har det ved din institusjon skjedd forbedringer av eksisterende tiltak for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år	16
Figur 10: Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangementet var lærings/inspirasjonskilde til forbedring av eksisterende tiltak.....	16
Figur 11: Er det satt i verk nye tiltak ved din institusjon for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år?.....	16
Figur 12: Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangementet var læringskilde	16
Figur 13: Angi hvilken betydning du mener NFYE-nettverket har hatt for ditt arbeid med frafall i høyere utdanning	17
Figur 14: Angi hvilken betydning du mener NYFE-nettverket har hatt for samarbeid mellom deltakerinstitusjonene om frafall i høyere utdanning i Norge.....	17
Figur 15: Angi hvor godt prosjektledelsen i NFYE etter din mening har fungert.....	19
Figur 16: Hvor ofte har du mottatt informasjon fra prosjektledelsen om aktiviteter i NFYE-prosjektet?.....	21
Figur 17: Hvor ofte har du formidlet kunnskap om NFYE-aktiviteter ut i din organisasjon?	22
Figur 18: Opplever du at det har vært nok tid til å utføre arbeidsoppgaver knyttet til rollen som kontaktperson i NFYE-prosjektet på en tilfredsstillende måte?.....	22
Figur 19: Oppsummert kontaktpersoner	22
Figur 20: Hvor ofte kommuniserer du skriftlig eller muntlig med andre ansatte i NFYE-prosjektet?.....	24
Figur 21: Hvordan vil du beskrive samarbeidet med andre ansatte i NFYE-prosjektet?.....	24
Figur 22: Har du hatt nok tid til å utføre dine arbeidsoppgaver i NFYE-prosjektet?	24
Figur 23: Opplever du at du kan utføre arbeidsoppgavene i NFYE-prosjektet med god nok kvalitet?.....	25
Figur 24: Angi hvor godt du mener ordningen med delstillinger har fungert i NFYE-prosjektet	25

Figur 25: NFYE-prosjektet har gjort at vi har fått en travlere arbeidshverdag	26
Figur 26: NFYE-prosjektet har gjort at vi utfører arbeidsoppgavene våre på en annen måte enn tidligere?	26
Figur 27: NFYE-prosjektet gjør at vi utfører arbeid av høyere kvalitet enn tidligere	26
Figur 28: Hvordan har NFYE-prosjektet påvirket arbeidsmiljøet ved studieseksjonen	27
Figur 29: Hvordan har NFYE-prosjektet påvirket arbeidsbelastningen i studieseksjonen	27
Figur 30: Bør NFYE-prosjektet etter din mening videreføres utover nåværende prosjektperiode?	29
Figur 31: NFYE mål	32
Figur 32: NFYE oppgaver	33

Tabellfortegnelse

Tabell 1: Evalueringstema	7
Tabell 2: Respondentoversikt.....	11
Tabell 3: Vurdering av NFYE mål og organisatorisk konsekvenser	33

1 Innledning

Prosjektet 'Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning' (heretter NFYE) er et prosjekt som har som formål å bidra til at universiteter og høyskoler kan drive et systematisk arbeid for å sikre at flere studenter fullfører sin utdanning og oppnår sin grad. Dette skal oppnås ved å jobbe for å fremme samarbeid og innsikt på tvers av institusjoner, fag og profesjon. Tiltak overfor førsteårsstudenter står sentralt i prosjektet. Det kommer også frem i forkortelsen NFYE som står for Norges First Year Experience. NFYE er et samarbeid mellom 14 læresteder og 6 samskipnader hvor Universitetet i Bergen er vertsinstitusjon. Prosjektet startet opp 1.1.2017 og skal i utgangspunktet fortsette ut 2019.

En evaluering av prosjektet ble av interimsstyret lagt inn som en forutsetning i den opprinnelige prosjektplanen. Videre har det vært prosjektledelsen, styringsgruppen og UiB som har sørget for at den ble gjennomført. Styringsgruppen har ikke ønsket at det skulle gjennomføres frafallsanalyser som en del av oppdraget selv om målet med NFYE er økt gjennomføring i høyere utdanning.

Oppmerksomheten til evalueringen har overordnet rettet seg mot om NFYE ser ut til å ha nådd de mål som er satt for prosjektet og i forhold til hvordan organisering, drift og finansiering har fungert. Mer spesifikt har evalueringen søkt å besvare tre grupper av problemstillinger med tilhørende spørsmål. Slik ble disse definert av NFYEs styringsgruppe:

Tabell 1: Evalueringstema

1. Evaluering av om prosjektets mål er nådd
 - a. I hvilken grad lærestedene har satt i gang tiltak på bakgrunn av deltagelse på prosjektets arrangement, eller på bakgrunn av informasjon på prosjektets nettsider.
 - b. I hvilken grad deltagerne opplever å ha fått et faglig nettverk gjennom prosjektet
2. Evaluering av organisering og drift
 - a. Hvilke positive og negative sider er det knyttet til bruk av delstillinger i prosjektet?
 - b. Hvilken rolle har kontaktpersonene i organisasjonen og hvordan er de blitt oppnevnt?
 - c. I hvilken grad har kontaktpersonene mottatt informasjon om aktivitetene i prosjektet?
 - d. Hvordan har kontaktpersonene informert ut i sin organisasjon?
 - e. Er dette med en kontaktperson per organisasjon en god løsning?
 - f. Er det andre forslag til hvordan prosjektet bør organisere informasjonen ut i organisasjonene?

3. Evaluering av finansieringsmodellen
 - a. Er prosjektet finansiert på fornuftig måte med måten det betales og med de satsene som benyttes?

1.1 Kort om fagfeltet

Frafall i høyere utdanning er et viktig politikkområde og fagfelt som har vært og er gjenstand for mye forskning, analyser og politisk oppmerksomhet fra myndigheter, fagorganer og ikke minst institusjonelt i fra UH-sektoren selv¹. Tematikken figurer også sentralt i EUs Europa 2020 strategi der det er et mål at minst 40 % av mennesker i alderen 30-34 år skal ha fullført høyere utdanning². I Norge var et av målene med kvalitetsreformen at den skulle bidra til at det legges til rette for at faginnholdet og gradene er organisert slik at studentene kommer gjennom studieløpene uten unødvendige forsinkelser og frafall (St.meld.nr.27, 2000-2001). Evalueringer av kvalitetsreformen gjennomført av NIFU og NORCE (tidl. Uni Research) viser blant annet at flere av dem som fullførte, gjorde det på normert tid, men det var små endringer i frafallet (Aamodt & Hovdhaugen, 2011). Senere analyser gjort av SSB viser imidlertid at andelen som fullfører en bachelorgrad i løpet av fem år, har økt fra 58 % for studentkullet som startet i 2005, til 66 % for kullet som startet i 2010. Analyser fra SSB viser også at det er stor variasjon mellom fagene, der det er høyere gjennomføringsgrad i korte profesjonsutdanninger enn i de klassiske disiplinfagene (Meld.St.16, 2016-2017). Forskning om det norske utdanningssystemet har pekt på at dette er særpreget med stor studentmobilitet mellom institusjoner i Norge (Aamodt & Hovdhaugen, 2011) og Hovdhaugen peker på at et fleksibelt utdanningssystem kan ha negativ effekt på hvor lang tid studentene bruker på studiene (Hovdhaugen, 2012). Det er også slik at Norge er det OECD landet som bruker størst andel av sitt nasjonalbudsjett på utdanningsløpet, 4,6 % av BNP, mens gjennomsnittet for OECD er 3,5 %. En effekt av dette er at det for eksempel bare er Luxemburg i OECD området som har færre studenter per foreleser i høyere utdanning med 7,6 enn det Norge har som har 9,6. Likevel er det slik at Norge ligger beskjedent plassert på statistikk over gjennomføring. Det var i 2016 14 OECD land som hadde høyere gjennomføringsrate enn Norge (OECD, 2018).

Årsakene til frafall er mange og komplekse. Intuitivt kan man se for seg at det er de faglig svakeste studentene som typisk slutter. Dette er imidlertid ofte ikke tilfellet. Et flertall av studentene som slutter har ikke problemer med å møte de faglige kravene. Det kan dermed se ut som om en stor del av problematikken er knyttet til frivillig frafall og en utfordring blir da å redusere dette frivillige frafallet. Det vil si frafall av studenter som er faglig kompetente

¹ Se for eksempel dokumentet «Styrking av læringsmiljøet Handlingsplan 2016-2019» (Universitetet i Bergen, 2016)

² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

til å fullføre studiet (Sæthre, 2014). Videre er det slik at utfordringen knyttet til frafall ikke er de studentene som skifter lærested eller tar en kortere pause fra utdanningen, men de som slutter helt i høyere utdanning. Også SSB har gjort analyser som bekrefter at frafall i Norge i størst grad forekommer i løpet av første studieår³. Hovdhaugen peker på forklaringer av frafall på tre nivåer; systemnivå (for eksempel nasjonal politikk knyttet til for eksempel studiefinansiering), institusjonsnivå (for eksempel studiekvalitet og -miljø ved utdanningsinstitusjonene) og individnivå (for eksempel motivasjon, sosial bakgrunn og evner hos studenten) (Hovdhaugen, 2012). En av de ledende forskerne på feltet peker på at “voluntary withdrawal [frivillig frafall] is much more a reflection on what occurs on campus after entry than it is of what has taken place before entry. And of that which occurs after entry, the absence of contact with others proves to matter most” (Tinto, 1994).

En viktig og positiv implikasjon av dette er at det betyr noe for frivillig frafall hvordan utdanningsinstitusjonene i praksis arbeider, og hvilke tiltak de prioriterer for å adressere denne problemstillingen. Økt kunnskap, økt kvalitet og god praksis i arbeidet med å redusere frivillig frafall ved norske institusjoner for høyere utdanning er det NFYE har som mål om å bidra til.

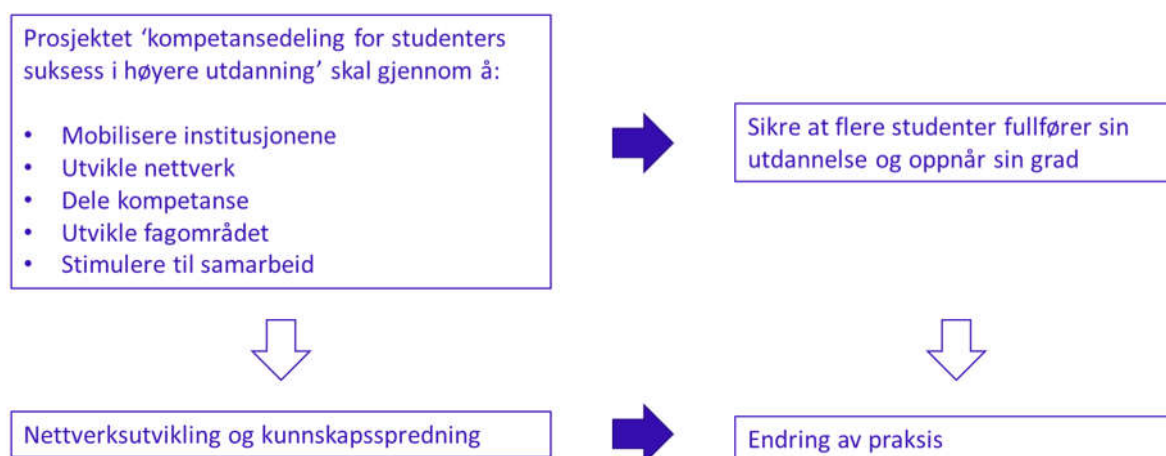
I denne evalueringen redegjøres det for hvor langt NFYE prosjektet er kommet med å realisere sine ambisjoner og mål for dette arbeidet. I det følgende redgjør vi kort for metode og datakilder før vi presenterer evalueringens funn. Rapporten avsluttes med forfatterens vurderinger og anbefalinger til oppfølging.

³ <https://mediasite.uib.no/Mediasite/Play/554338f30ace491aa3461ec6f962ff2e1d>

2 Metode

Det å evaluere noe vil i sin aller enkleste form som regel innebære en relativt systematisk innhenting av data som igjen brukes til å gi en beskrivelse av en situasjon. Denne situasjonsbeskrivelsen kan igjen brukes til å gi økt læring og refleksjon om praksis til deltakere, initiativtakere og finansierer av aktiviteten som evalueres. Men ambisjonene med evaluering er som regel også å gjøre opp en status og si noe om hva man allerede har oppnådd, samt hvilke resultater man kan vise til. Har man klart å realisere de målsettingene man satte seg da prosjektet startet? Dette kalles ofte summativ evaluering. En evaluering kan også brukes til å forme og styre fremtidige handlinger. For eksempel ved å gi forslag til hvordan organisering, strategi, planer kan eller bør justeres for å realisere de mål man har. Dette kalles ofte formativ evaluering. En metafor ment å illustrere dette skillet ble gitt av Michael Scriven, som skrev: *When the cook tastes the soup, that's formative evaluation; when the guest tastes it, that's summative evaluation* (Scriven, 1991). Dette evalueringsarbeidet inneholder både summative og formative elementer. Ved at vi både gjør opp en status for hvilke resultater man har realisert så langt i prosjektet, og ved at vi på bakgrunn av funn gir noen forslag og anbefalinger til videre arbeid.

Figur 1: Prosjektets endringsmodell (slik evaluator forstår den)



Figuren over viser en forenklet skisse til prosjektets endringsmodell slik vi forstår den. Hovedaktivitetene i prosjektet har vært knyttet til først å mobilisere institusjonene rundt behovet for økt kunnskap om tematikk og arbeid rundt frafall. Oppstarten av NFYE prosjektet markerer på mange måter at man lykkes med dette. Aktivitetene i prosjektet har i stor grad handlet om å legge til rette for kunnskapsspredning og nettverksutvikling mellom deltakerne. Dette betyr at prosjektet kun indirekte har adressert hva som overordnet er målsetningen med prosjektet, som er økt gjennomføringsgrad ved lærestedene. Evalueringsmetodologien har tatt hensyn til dette og fokuserer derfor i stor grad på hvilke resultater prosjektet har bidratt til knyttet til å utvikle nettverk og spre kompetanse om fagfeltet.

I vår anbefaling knyttet til videreføring diskuterer vi kort om et like stort fokus på nettverksutvikling som i fase 1 er like hensiktsmessig i fase 2 hvis målet med prosjektaktiviteten fremdeles er å endre praksis.

2.1 Datakilder

Rapporten baserer seg på skriftlige kilder, samt kvalitative og kvantitative data samlet inn i løpet av våren 2019. Tabellen under viser hvor mange som er blitt intervjuet innenfor de ulike kategoriene, hvilke intervjutema de er intervjuet i forhold til.

Tabell 2: Respondentoversikt

Gruppe	Antall (populasjon)	Antall respondenter intervjuet via telefon/ Skype	Antall respondenter intervjuet via spørreundersøkelse	Intervjutema ⁴
Kontaktpersoner	20	3	-	<ul style="list-style-type: none"> prosjektets mål organisering og drift
Prosjektleder	1	1	-	<ul style="list-style-type: none"> organisering og drift finansieringsmodellen
Studieseksjon UiB	6	1	-	<ul style="list-style-type: none"> organisering og drift
Delansatte	5	1	-	<ul style="list-style-type: none"> organisering og drift
Ledere delansatte	5	1	-	<ul style="list-style-type: none"> organisering og drift finansieringsmodellen
Styringsgruppe	6	2	-	<ul style="list-style-type: none"> finansieringsmodellen
Andre deltagere	379	0	-	<ul style="list-style-type: none"> prosjektets mål organisering og drift
Sum	422	9	210	

2.1.1 Kvalitative data

For å innhente kvalitative data ble det gjennomført telefonintervjuer med personer som representerer ulike funksjoner i prosjektet. Intervjuguide er vedlegg til denne rapporten. Intervjuene varierte i lengde fra 45-90 minutter. Listen over intervjuobjektene ble utarbeidet i samråd med prosjektledelsen. På denne måten sikret vi at personene vi intervjuet hadde vært involvert i prosjektet, og dermed hadde innsikt i hvordan prosjektet har utviklet seg. Opprinnelig skulle 10 personer intervjues på telefon, men det endelige antallet ble 9. Årsaken til dette er todelt. For det første hadde to av intervjuobjektene kjennskap til to roller hver fra NFYE. For det andre bidro den kvantitative undersøkelsen med mye detaljert tekst. Basert på dette besluttet vi at det ikke var nødvendig med flere enn 9 intervjuer for å få et oversiktlig bilde av de ulike problemstillingene i prosjektet. Alle intervjuobjektene ble informert om at deres navn ville bli anonymisert i den ferdige rapporten. Det betyr at vi videre kun vil referer til rollene vedkommende har hatt i

⁴ Jf. figur 1

prosjektet; kontaktperson, delansatt, studieseksjon UiB, leder delansatt, styringsgruppe eller unike deltagere.

Ettersom spørreundersøkelsen også bidro med mye kvalitative data, vil vi videre i rapporten benytte kvalitative data fra både telefonintervjuene og spørreundersøkelse for å diskutere hvorvidt prosjektet har nådd sine mål, samt en diskusjon av organisering, drift og finansieringsordningen. Samlet vil kvalitative funn fra både telefonintervjuene og spørreundersøkelsen bli omtalt som «ifølge respondentene»

2.1.2 Spørreundersøkelsen

Det ble gjennomført en spørreundersøkelse der deltakerne ble invitert til å delta på bakgrunn av respondentliste gjort tilgjengelig av oppdragsgiver. Spørreskjema og informasjonsskriv er vedlegg til denne rapporten. Respondentlisten gjort tilgjengelig av oppdragsgiver inneholdt både navn på personer som har hatt formelle roller i prosjektet som kontaktpersoner, deltidsansatte, styringsgruppe o.a., samt adresser fra personer som har deltatt på ett eller flere arrangementer i NFYE regi. Denne listen inneholdt til sammen 462 unike oppføringer. Etter en gjennomgang av listen ble denne redusert til 422 aktive adresser. Vi fikk til sammen 210 svar på spørreundersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 50 %. Vi har gjort noen sammenlikninger mellom populasjonen og utvalget for å se om det er skjevheter. Vi har ikke funnet indikasjoner på skjevheter som kan forventes å ha betydning for resultatene og tolkningen av disse. Det er for eksempel slik at i populasjonen er kjønnsfordelingen 29 % menn og 71 % kvinner, i utvalget er fordelingen 28 % menn og 72 % kvinner. Undersøkelsen inneholder svar fra representanter for 30 ulike utdanningsinstitusjoner og studentsamskipnader. Spørreundersøkelsen ble distribuert til 33 personer som har eller har hatt ulike formelle funksjoner i prosjektet, delansatt, kontaktperson, styringsgruppe etc. Av disse var det 27 personer som besvarte spørreundersøkelsen, dvs. en svarprosent på ca. 82 %. Feilmarginene (konfidensintervallet) på spørsmål knyttet til måloppnåelse er typisk mellom +/- 6-7 % der ett av svaralternativ har fått mer enn 50 % av svarene. Rapporten bør derfor leses slik at små prosentvise forskjeller i mindre grad vektlegges og at man heller gjør vurderinger ut fra hva de store tendensene og linjene i materialet kan fortelle.

3 Funn fra evalueringen

3.1 Måloppnåelse

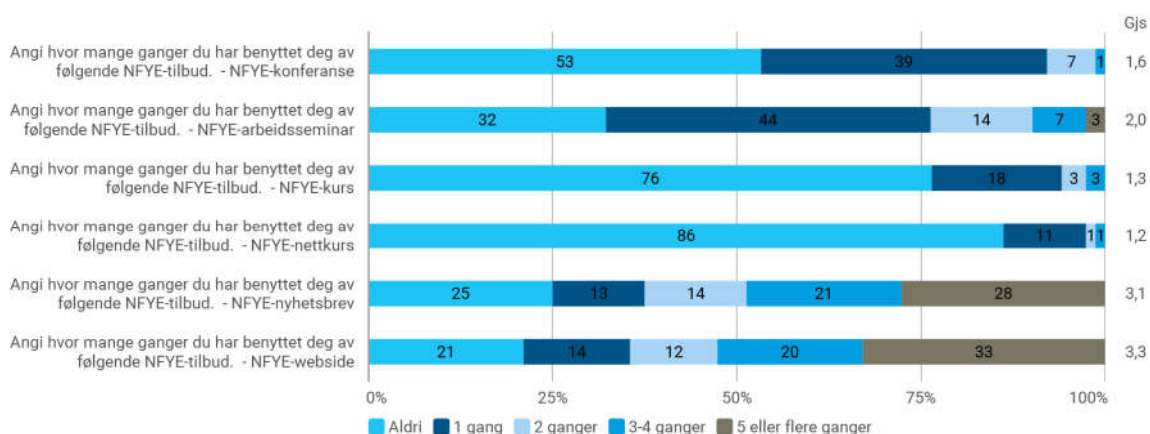
Målet til NFYE prosjektet, slik det er formulert i prosjektbeskrivelsen, er at det skal bidra til at universiteter og høyskoler kan drive et systematisk arbeid for å sikre at flere studenter fullfører sin utdanning og oppnår sin grad, i henhold til institusjonenes kvalitetskrav. Tiltak overfor førsteårsstudentene vil stå sentralt i prosjektet for å øke studenters suksess i høyere utdanning. Videre heter det at prosjektet skal jobbe for å fremme samarbeid og innsikt på tvers av institusjoner, fag og profesjon. Aktiviteten vil være forskningsbasert, men skal først og fremst ha en praktisk tilnærming ved deling av arbeidsmåter og tiltak.

Med utgangspunkt i disse målformuleringene har vi sett på to hovedelementer av måloppnåelse: 1) I hvilket omfang har NFYE bidratt til utvikling av nettverk og nettverksaktiviteter og 2) I hvilket omfang har NFYE bidratt til ny praksis ved lærestedene.

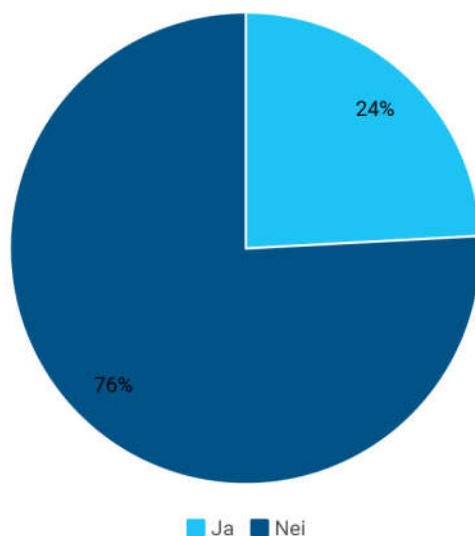
3.1.1 Nettverk

Hovedtema i denne delen av undersøkelsen var å undersøke deltagerens opplevelse av å ha fått et faglig nettverk gjennom prosjektet.

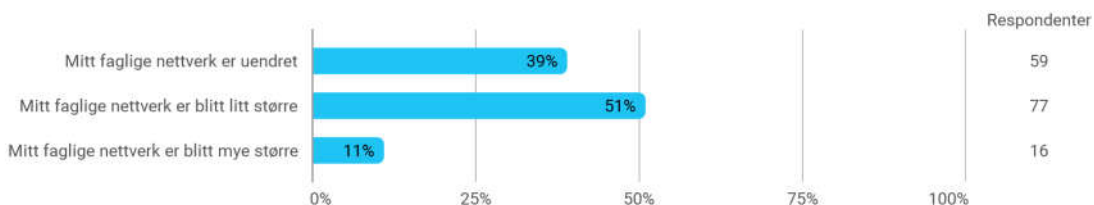
Figur 2: Bruk av ulike NFYE tilbud



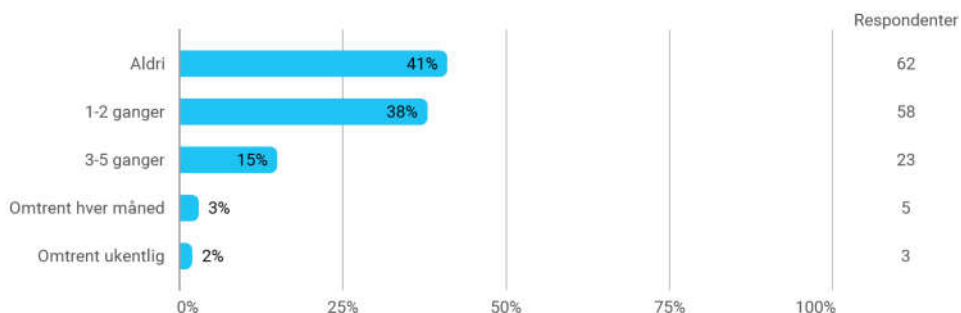
Figur 3: Har NFYE bidratt til at du har deltatt på EFYE eller annen internasjonal konferanse med tema frafall innenfor høyere utdanning?

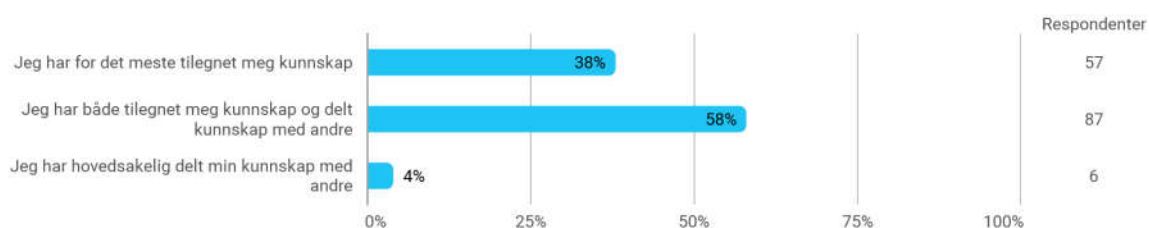


Figur 4: Angi i hvilken grad deltakelse på et NFYE-arrangement(er) har utvidet ditt faglige nettverk



Figur 5: Angi i hvilken grad du har kontakt med personer som du har blitt kjent med i NFYE-sammenheng også utenfor et NFYE-arrangement (f.eks. via tlf, e-post, sosiale media, eller direkte.)

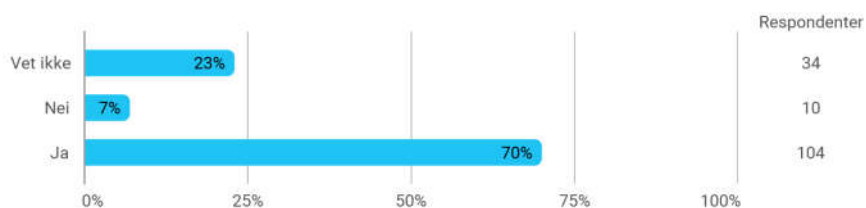


Figur 6: Angi hva du mener har vært din rolle i NFYE-nettverket

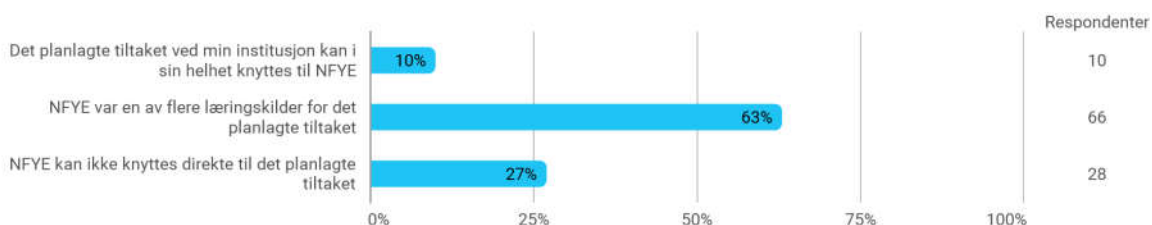
3.1.2 Bidrag til ny praksis

I denne delen av undersøkelsen så vi på i hvilken grad institusjonene, lærestedene og studentsamskipnadene har satt i gang tiltak på bakgrunn av deltagelse på prosjektets arrangement, eller på bakgrunn av informasjon på prosjektets nettsider.

Vi så først på om det i løpet av prosjektperioden var laget **nye planer** for å arbeide med frafall.

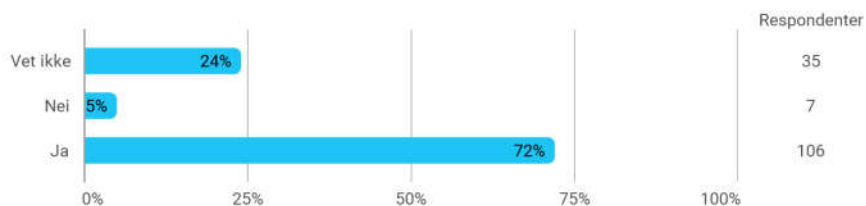
Figur 7: Er det planlagt nye tiltak ved din institusjon for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år

De som svarte ja på dette spørsmålet fikk mulighet til å svare på i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangement var læringskilde eller inspirasjon.

Figur 8: Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangement var læringskilde eller inspirasjon for det planlagte tiltaket

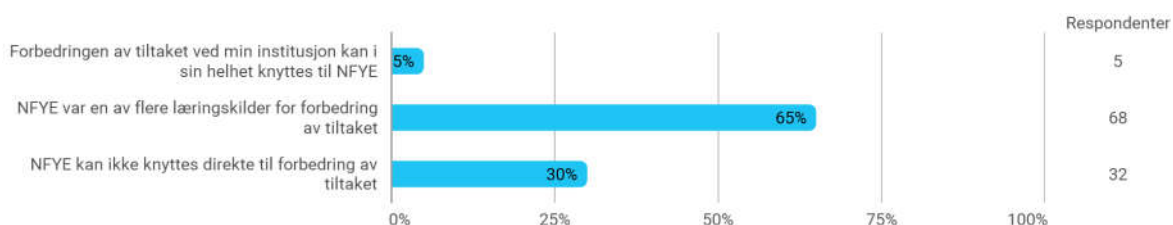
Tilsvarende om det var gjort **forbedringer** av eksisterende tiltak ved institusjonene i løpet av prosjektperioden.

Figur 9: Har det ved din institusjon skjedd forbedringer av eksisterende tiltak for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år



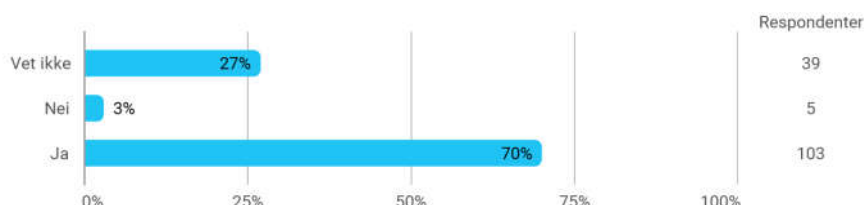
De som svarte ja på dette spørsmålet fikk mulighet til å svare på i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangement var læringskilde eller inspirasjon.

Figur 10: Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangementet var lærings/inspirasjonskilde til forbedring av eksisterende tiltak



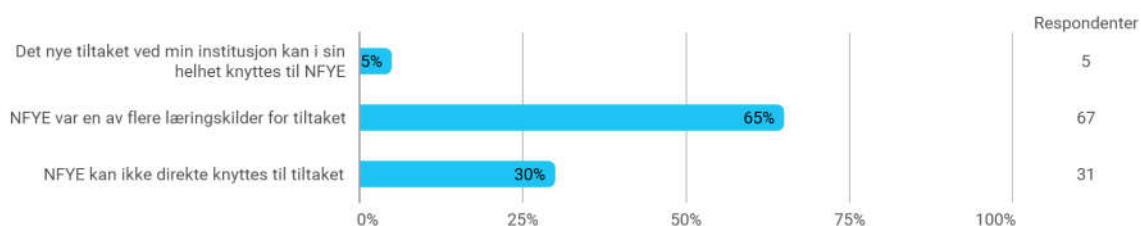
Til slutt så vi om det var satt i verk **nye tiltak** ved institusjonene i løpet av prosjektperioden.

Figur 11: Er det satt i verk nye tiltak ved din institusjon for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år?

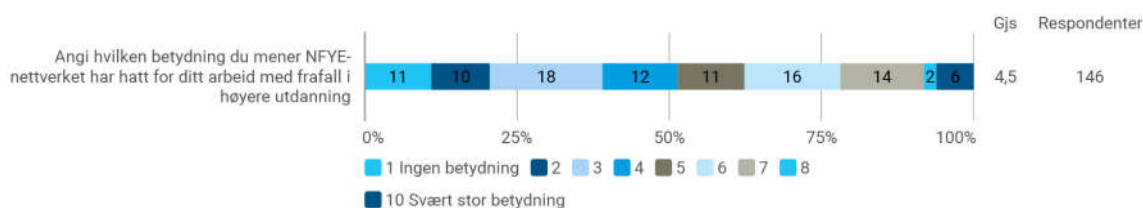


De som svarte ja på dette spørsmålet fikk mulighet til å svare på i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangement var læringskilde eller inspirasjon.

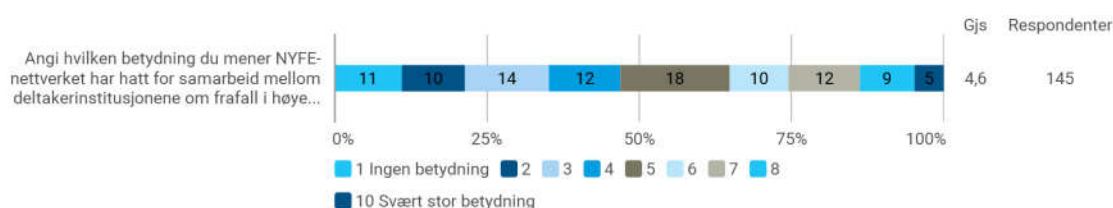
Figur 12: Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangementet var læringskilde



Figur 13: Angi hvilken betydning du mener NFYE-nettverket har hatt for ditt arbeid med frafall i høyere utdanning⁵



Figur 14: Angi hvilken betydning du mener NYFE-nettverket har hatt for samarbeid mellom deltakerinstitusjonene om frafall i høyere utdanning i Norge



3.1.3 Oppsummerende betraktninger knyttet til måloppnåelse

Når det kommer til spørsmålet om NFYE har bidratt til nettverksbygging, så kan man ut ifra figur 3 se at 62 % sier at deres faglige nettverk har blitt litt eller mye større i løpet av prosjektperioden. En del vil nok tolke dette som at NFYE har bidratt til å knytte de ulike institusjonene sammen i større grad gjennom et utvidet nettverk, men ifølge respondentene er dette bare en del av hva de mener med et utvidet faglig nettverk. Fra de kvalitative dataene sakser vi følgende utsagn som belyser dette:

«Har fått en del ansikter og navn det er mulig å ta kontakt med i etterkant av seminar dersom en ønsker mer informasjon om hva de har gjort/oppnådd på sitt studiested»

«Som forholdsvis ny i sektoren har arrangement gitt meg bred kontakt med andre i samme arbeidsfelt»

Den andre delen av det utvidede nettverket er et utvidet nettverk på egen institusjon med personer som jobber med de samme problemstillingene.

«Større nettverk, men kanskje viktigst ved at jeg har fått mer kontakt med andre fra samme institusjon som jobber med FYE»

«Mitt faglige nettverk på egen institusjon er blitt større, men ikke utenfor institusjonen»

⁵ Merk at fig 14 og 15 har 9 pkt skala.

«Møtte personer på egen institusjon hvor samarbeidet har blitt utvidet i ettertid»

Når det gjelder spørsmålet i hvilket omfang har NFYE bidratt til ny praksis ved lærestedene så har dette spørsmålet blitt delt inn i tre kategorier – nye planer (figur 6), forandring av eksisterende tiltak (figur 8), og nye tiltak (figur 10). Prosentandelen av dem som sier at disse tiltakene i sin helhet kan knyttes til NFYE er henholdsvis 10 %, 5 % og 5 %. Disse tallene er ikke så høye, men samtidig sier henholdsvis 63 %, 65 % og 65 % at NFYE var en av flere læringskilder for tiltaket. Det kan dermed argumenteres for at NFYE har bidratt til å endre praksis ute på institusjonene til en viss grad. Et av tiltakene som ble nevnt oftest var mentorordningen. Men det finnes flere gode eksempler på tiltak som enten er en del av fremtidige planer, en endring av eksisterende tiltak, eller som allerede har blitt implementert som nye tiltak. Noen av eksemplene finner man igjen i sitatene under.

«Jeg/vi ble veldig interessert i rebusløpet de hadde laget ved universitetet i Bodø, Tour De Nord. Har planer om å få et slikt tiltak på eget fakultet» (nye planer)

«Faglige samlinger for nye studenter. Bruk av erfarne studenter i kunnskapsformidling til nye studenter» (nye planer)

«Nedsettelse av arbeidsgruppe for å systematisere kommunikasjon til studenter fra de søker til de møter til studiestart» (forbedring)

«Igjen bidro det med ideer og konkrete ting i forhold til videreutvikling av våres mottak og mentorordninger» (forbedring)

«Bruk av studentassistenter og mentorer, mer gruppeundervisning, opplegg for hvordan skrive akademisk, bli kjent øvelser med mer» (nye tiltak)

«Det er gjennomført trivselsundersøkelse og fokusgruppeintervju for å se nærmere på frafallsproblematikken» (nye tiltak)

«Flere kontaktpunkter med søkerne før de blir studenter. I håp om å ikke miste dem fra søknadspunktet til studiestart» (nye tiltak)

«Bruk av studenter inn i undervisning om læring og kollokviegrupper etter idé fra arbeidsseminaret» (nye tiltak)

Uansett om man snakker om å utvide sitt faglige nettverk eller skape nye eller forbedrede tiltak, så er det ett poeng som går igjen, nemlig mangel på tid. Mange oppgir at flere arrangementer og seminar har sett interessante ut, men grunnet manglende tid har enkelte ikke fått deltatt på så mye som de ønsket, og dermed ikke skaffet seg et større faglig nettverk. Et par sitater som viser til dette er «[Jeg] ønsker gjerne å delta på seminarer og konferanser i regi av NFYE, men tiden strekker dessverre ikke til» og «[Jeg har] knyttet gode

kontakter, men pga. stresset arbeidssituasjon har ikke hatt anledning til å følge opp». Det vil være vanskelig for NFYE prosjektet å endre på dette hos være medlemsinstitusjon, men potensielle løsninger er verdt en diskusjon.

3.2 Organisering og drift

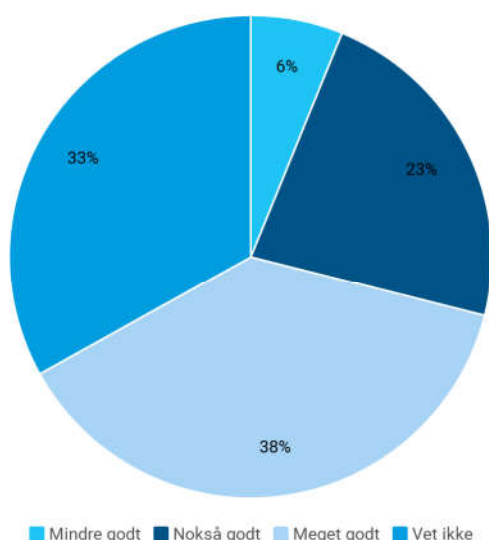
I dette underkapitlet sammenfattes deltakernes erfaringer og synspunkter med de ulike organisatoriske og driftsmessige funksjonene i prosjektet. Vi har sett på følgende delelementer: Prosjektledelsen, kontaktpersonene, delstillingene og studieseksjonen ved Universitetet i Bergen.

3.2.1 Prosjektledelse

I planen til interimsstyret ble det besluttet å ha en prosjektledelse med egne stillingsressurser og budsjett for å sikre drift i løpet av perioden. Personene med delstillinger måtte ha sin hovedstilling på et lærested eller en samskipnad, og totalt måtte ikke arbeidsmengden overstige 100 % sammenlagt. For å opprettholde aktiviteten i prosjektet ble det besluttet å tildele minst to delstillinger, utover prosjektleder, til Universitetet i Bergen. I tillegg ville prosjektet ansette ytterligere to delstillinger hos andre lærested. Det ville også bli benyttet studentmedarbeidere.

Som nevnt består prosjektledelsen av prosjektleder og delstillinger. Dette kapittelet vil kun ta stilling til hvordan respondentene har opplevd prosjektledelsen, og ikke en diskusjon av hvordan delstillingene har fungert. Dette vil vi komme tilbake til senere i rapporten. I og med at prosjektleder har hatt 50 % stilling i prosjektet, og vært en klar initiativtaker og leder av prosjektet, er det vanskelig å komme utenom svar som kun dekker prosjektleder og ikke hele prosjektledelsen.

Figur 15: Angi hvor godt prosjektledelsen i NFYE etter din mening har fungert



I figur 14 kan man se at 61 % mener at prosjektledelsen har fungert nokså godt eller meget godt. Dette kan man finne igjen i sitater som «uten prosjektleder hadde det ikke vært noe nasjonalt prosjekt og han fortjener heder og ære for det». Samtidig har det vært noe misnøye med prosjektledelsen. I figuren kan man se at 6 % mener prosjektledelsen har fungert mindre godt, og 23 % mener den har fungert nokså godt. Hva som er årsaken til dette kan muligens forklares ved bruk av kvalitative data. I en spørreundersøkelse vil det som oftest være dem som enten er svært positive eller svært negative som tar seg tid til å skrive mer utfyllende rundt deres erfaringer og synspunkter. Slik oppleves det også i denne spørreundersøkelsen. Basert på all kvalitativ data er det rundt 10 utsagn som er svært negative, 18 som er svært positive og 14 som er nøytrale. De påfølgende sitatene er med på å beskrive hva respondentene opplever som negativt med dagens prosjektledelse.

«Det er ingenting som er rett og galt og det er opp til hver institusjon å finne en modell som egner seg best hos seg. Det syns jeg prosjektledelsen ikke alltid er like gode til å ta innover seg»

«Jeg er usikker på formålet med prosjektet, og syns ledelsen er utydelig»

«Rigid styring og lite dynamisk»

«I det store og hele savner jeg mer ydmykhet for de lokale variasjonene»

Samtidig er det flere som er svært positive til prosjektledelsen, og deres opplevelser kommer frem i de påfølgende sitatene.

«Har dratt i gang lærerike og inspirerende arrangementer som har styrket kunnskapen om og troen på at fokus på FYE har noe for seg. Er også viktig dersom FYE opplegg på noe vis skal kvalitetssikres nasjonalt i Norge»

«Jeg syns hele prosjektgruppa med prosjektleder har gjennomført de ulike arbeidsseminarene på en særdeles god måte, og med spennende og innholdsrike årlige avslutningskonferanser»

«Prosjektleder er opptatt av tema og har jobbet mye med dette og hans erfaring og engasjement er hele bakgrunnen for prosjektet, noe som har vært en kjempestyrke»

«Prosjektet virker godt gjennomtenkt og gjennomført»

«Det har vært en merkbar forbedring siste året, fra å være litt famlende til å få en god retning. Fungerer mye bedre nå»

Et annet poeng som kan knyttes til prosjektledelsen er innholdet i prosjektet. I løpet av telefonintervjuene kom det opp en del spørsmål rundt dette. Et intervjuobjekt lurte for eksempel på hvem som gir bestilling til alt innholdet i NFYE. En annen sier de gjerne skulle

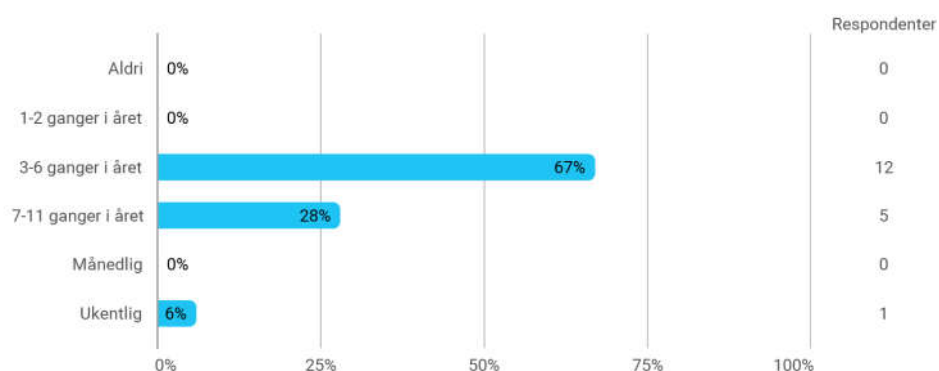
hatt flere faglige diskusjoner fra andre institusjoner. En tredje mener det tidvis kan være provoserende å betale så mye for et opplegg som følger prinsippene til prosjektleder og som har et veldig stringent fokus på workshops. En fjerde sier «Det er sikkert en styringsgruppe som planlegger agenda og workshops. Sitter sikkert noen faglige der, men det føles som det bare er administrasjon. Det jobbes veldig segregert [fag og administrasjon]».

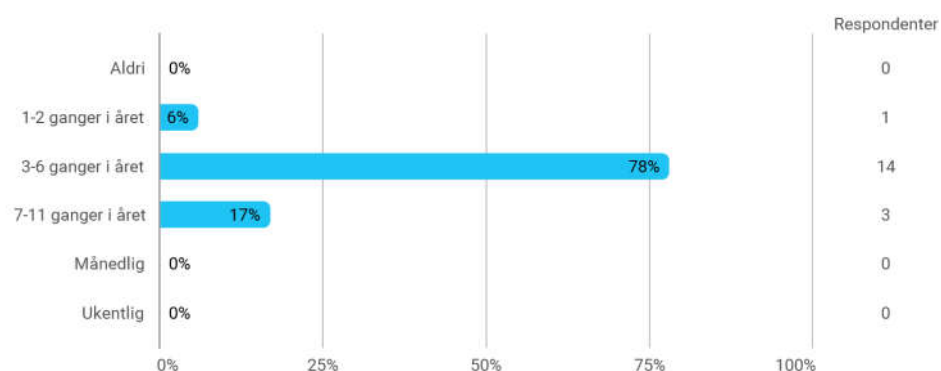
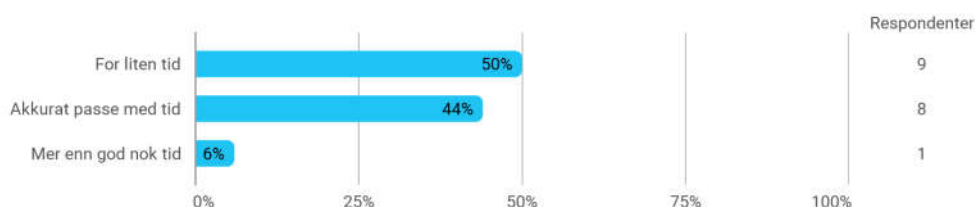
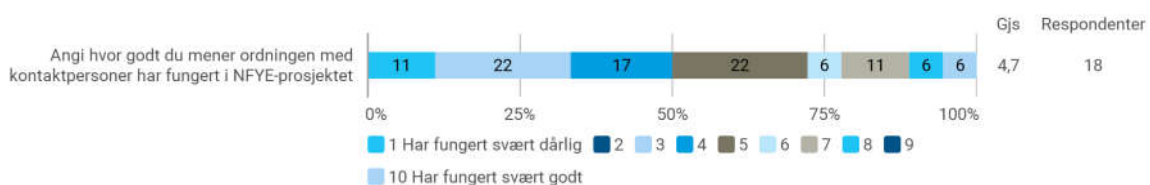
Spørsmålene ovenfor kan tyde på at kommunikasjonen ut til de ulike prosjektdeltagerne har vært noe mangelfull når det kommer til hva som er innhold, hvem som har ansvar og hva mandatet i prosjektet er. Ifølge styringsgruppen er det prosjektleder og hans administrative som bestemmer innhold, mens styringsgruppen gir innspill. Et av intervjuobjektene fra styringsgruppen opplever at prosjektledelsen er opptatt av tema, og er lydhøre for både innspill og diskusjoner rundt innhold. Prosjektleder gir også uttrykk for at dialogen med styringsgruppen fungerer godt. I tillegg til at innhold, ansvar og mandat må kommuniseres bedre, har flere nevnt at prosjektledelsen kanskje burde deles i to, hvor en del har ansvar for det faglige innholdet, og en annen del har ansvar for det administrative. På denne måten ville arbeidet med det administrative ikke gå på bekostning av innhold og vice versa.

3.2.2 Kontaktpersonene

Hver medlemsinstitusjon i NFYE har en kontaktperson som skal være bindeleddet mellom prosjektet og deres institusjon. Det er riktignok ikke klart hvilken rolle og ansvar disse har. I prosjektbeskrivelsen fra interimsstyret står ikke kontaktpersonene eksplisitt nevnt, og det er heller ikke lett å finne informasjon om hvem kontaktpersonene er, og hva deres arbeidsoppgaver er, på nettsiden til NFYE. Disse utfordringene vil bli videre diskutert etter en gjennomgang av spørreundersøkelsen.

Figur 16: Hvor ofte har du mottatt informasjon fra prosjektledelsen om aktiviteter i NFYE-prosjektet?



Figur 17: Hvor ofte har du formidlet kunnskap om NFYE-aktiviteter ut i din organisasjon?**Figur 18: Opplever du at det har vært nok tid til å utføre arbeidsoppgaver knyttet til rollen som kontaktperson i NFYE-prosjektet på en tilfredsstillende måte?****Figur 19: Oppsummert kontaktpersoner**

Figur 15 og 16 viser hvor ofte kontaktpersonene mottar og videreformidler informasjon om NFYE-aktiviteter til sin organisasjon. 12-14 av de 18 kontaktpersonene som har besvart spørreundersøkelsen sier de mottar og videresender informasjon mellom 3-6 ganger i året. Som nevnt i innledningen er det uklart hvilken rolle disse personene har, men om hensikten med ordningen er at kontaktpersonene skal formidle informasjon ut i sin organisasjon, kan det virke vanskelig å holde drivet oppe når denne informasjonsutvekslingen skjer såpass sjeldent.

I figur 18 ser vi en stor spredning på spørsmålet «hvor godt mener du ordningen med kontaktpersonene har fungert i NFYE-prosjektet?». Spredningen kan muligens skyldes den uklare rollen disse personene har. Den uklare rollen blir ytterligere forsterket av de kvalitative dataene. Da kontaktpersonene ble spurt om hva arbeidsoppgavene deres

innebærer, ser man i likhet med figur 18 også her et stort spenn, og når svarene varierer fra «ingen spesielle» til «å selge inn NFYE til utdanningsledelsen» er det klart at en rolleavklaring for kontaktpersonene er nødvendig. Under er en liste over hva kontaktpersonene samlet sett oppgir som deres arbeidsoppgaver.

- Lage seminarer/kurs
- Videreformidle informasjon til rette personer i organisasjonen
- Være mellomledd fra prosjektet til ledelsen ved høyskolen
- Lese gjennom og kommentarer på innlegg/artikler
- Planlegge oppstart i samarbeid med institusjon
- Ingen spesielle
- Formidle informasjon internt og parallelt har arbeidsoppgaver som dreier seg om de samme temaene
- Følge opp prosjektet
- Være administrativ koordinator for prosjektet ved instituttet
- Selge inn NFYE til fakultetene og utdanningsledelsen

I løpet av telefonintervjuene kom det frem ulike refleksjoner knyttet til ordningen med kontaktpersoner. En respondent fra styringsgruppen pekte på at rollen kontaktpersonen spiller vil mest sannsynlig variere fra institusjon til institusjon, og om de ikke har eierskap til prosjektet og rollen så blir det vanskelig. Videre sier en respondent fra styringsgruppen at «noen er veldig engasjerte, mens andre har bare fått rollen. Det er også viktig at ledelsen er med for å skape forankring». En av delstillingene peker på sårbarheten med å kun ha en person som skal nå ut til alle i en organisasjon, og at det derfor oppleves som at ordningen ikke fungerer så bra. Også kontaktpersonene selv sier det er uklart hva rollen deres er, og hvilke forventninger som er knyttet til rollen som kontaktperson.

I og med at NFYE-prosjektet har deltagerinstitusjoner av varierende størrelse spredt over hele landet, så var det viktig å høre hvordan respondentene mener kommunikasjonen mellom prosjektet og deltagerinstitusjonen kan forbedres. Forslagene som kom inn var både knyttet til nye kommunikasjonsmåter, og en forbedring av ordningen med kontaktpersoner.

«NFYE bør være mer oppsøkende enn nå. Trenger også å etablere en anerkjennelse fra institusjonenes ledelse for å øke profesjonaliteten til medarbeiderne»

«Mulighet for mer innspill direkte i prosjektgruppa/styringsgruppa fra deltagerinstitusjonene – og rom for åpen dialog om oppleggene og satsingene»

«Nyhetsbrevet kan med fordel sendes direkte til alle påmeldte, og ikke via kontaktpersoner for prosjektet»

«Kanskje øke bruken av sosiale medier eller fellesbokser som post@universitet.no»

«En ressurside er en god idé, men har ikke fått det til»

«Nettsiden fungerer, men kunne vært videreutviklet. Vi har gode verktøy som kunne vært der. Burde hatt en runde med kontaktpersonene på hva de kunne gjort. Knyttet dem nærmere til styringsgruppen og kanskje møtes en gang i året»

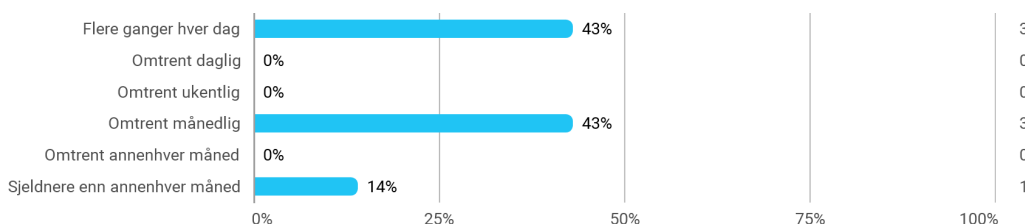
«En organisasjon må gjerne ha flere kontaktpersoner. Det må være opp til dem»

«Jeg har troen på å i enda større grad bruke nettløsninger slik som ble brukt i nettkurset»

3.2.3 Delstillinger

Ifølge prosjektbeskrivelsen ble det valgt en organisering med personer i delstillinger for å sikre at prosjektet til enhver tid har relevans til det som faktisk skjer på lærestedene.

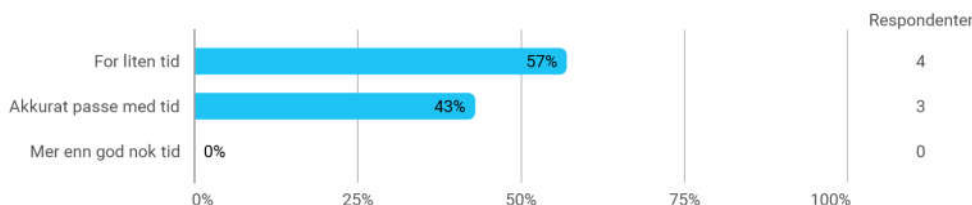
Figur 20: Hvor ofte kommuniserer du skriftlig eller muntlig med andre ansatte i NFYE-prosjektet?

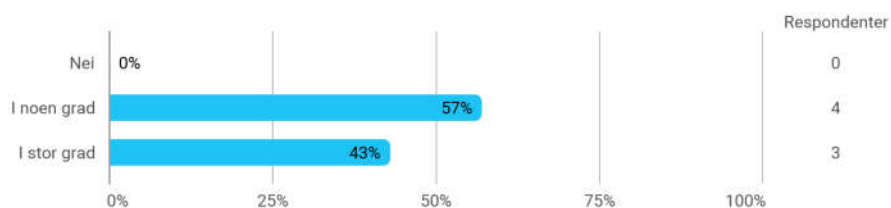
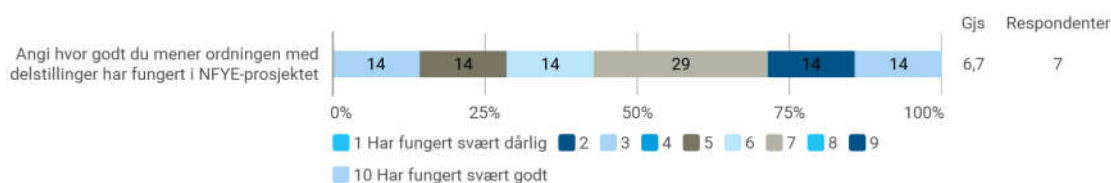


Figur 21: Hvordan vil du beskrive samarbeidet med andre ansatte i NFYE-prosjektet?



Figur 22: Har du hatt nok tid til å utføre dine arbeidsoppgaver i NFYE-prosjektet?



Figur 23: Opplever du at du kan utføre arbeidsoppgavene i NFYE-prosjektet med god nok kvalitet?**Figur 24: Angi hvor godt du mener ordningen med delstillinger har fungert i NFYE-prosjektet**

I motsetning til ordningen med kontaktpersoner, er arbeidsoppgavene og ansvarsområdene til delstillingene nedskrevet i prosjektbeskrivelsen. I tillegg ser man positive trekk i figurene over hvor det opplyses om at kommunikasjonen med andre ansatte i NFYE-prosjektet skjer relativt hyppig, og at samarbeidet med andre ansatte oppleves som svært godt. Mindre positivt er det at 4 av 7 ikke mener de har nok tid til å utføre arbeidsoppgavene. Til tross for dette mener alle respondentene at de opplever at de kan i noen grad eller i stor grad utføre arbeidsoppgavene med god kvalitet.

I likhet med kontaktpersonene, fikk også delstillingene spørsmål om hva deres arbeidsoppgaver innebar. I motsetning til kontaktpersonene var det ganske stor enighet om at det blant annet innebar administrasjonsarbeid, ansvar for arrangementer, holde et instituttsperspektiv, delta på arrangementer, hjelpe til med nettsiden, bidra til diskusjon og daglig drift.

Selv om organiseringen med delstillingene virker å fungere bedre enn organiseringen av kontaktpersonene er det fremdeles viktig å diskutere om dette er den beste løsningen prosjektet kan ha. Ikke alle mener at ordningen med delstillinger, slik den er i dag, er optimal.

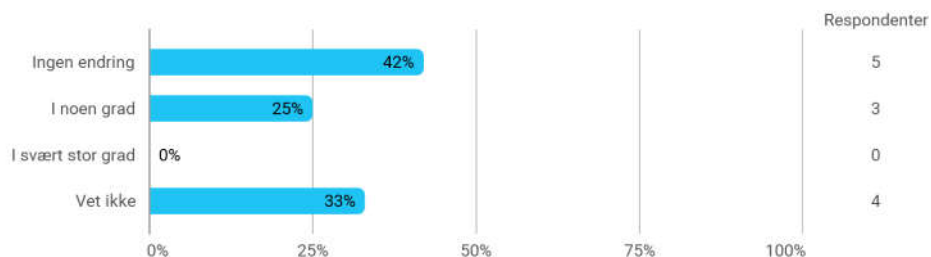
«Kanskje det skulle vært større administrasjon med 10 % stillinger. Kanskje en som tar alt administrativt og en tar alt faglig»

«Delstillinger kan fungere (...) men den strukturen som er nå så fungerer det ikke så godt. Programmet må være med faglig [utdanningsfaglig]. Temaet med gjennomstrømming er noe mer enn administrasjon»

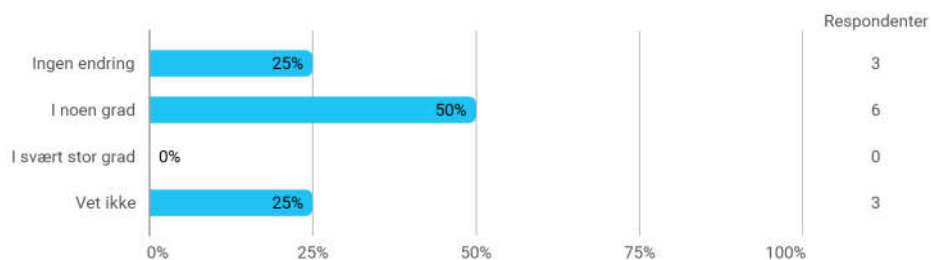
3.2.4 Studieseksjonen

I prosjektbeskrivelsen foreslo interimsstyret at tyngden av delstillinger skulle ligge hos Det matematiske/naturvitenskapelige fakultet ved UiB. Begrunnelsen for å ha en samling av delstillinger på et sted var for å opprettholde aktiviteten i prosjektet.

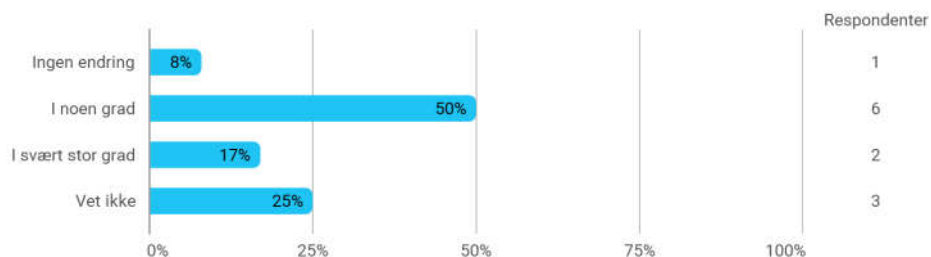
Figur 25: NFYE-prosjektet har gjort at vi har fått en travlere arbeidshverdag

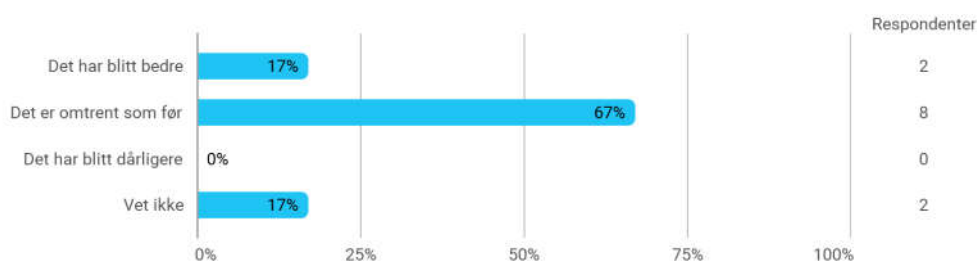
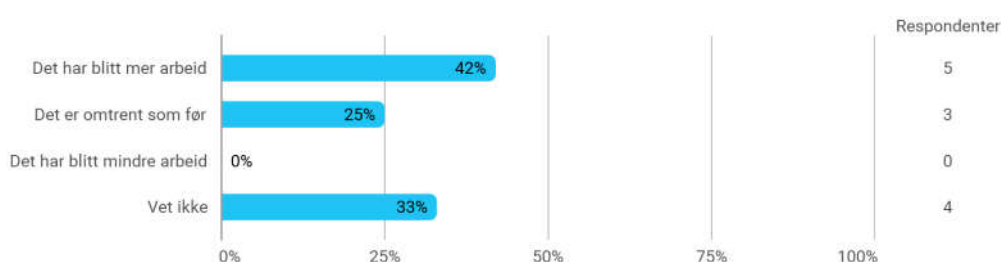


Figur 26: NFYE-prosjektet har gjort at vi utfører arbeidsoppgavene våre på en annen måte enn tidligere?



Figur 27: NFYE-prosjektet gjør at vi utfører arbeid av høyere kvalitet enn tidligere



Figur 28: Hvordan har NFYE-prosjektet påvirket arbeidsmiljøet ved studieseksjonen**Figur 29: Hvordan har NFYE-prosjektet påvirket arbeidsbelastningen i studieseksjonen**

Som delansatt må man sjonglere opprinnelige arbeidsoppgaver med arbeidsoppgavene i prosjektet. Det var derfor viktig for prosjektet å vite om ordningen med delstillinger hadde negativ påvirkning på studieseksjonen hos Det matematiske/naturvitenskapelige fakultet ved UiB.

Basert på svarene i spørreundersøkelsen virker det ikke som om studieseksjonen har blitt særlig negativt påvirket av å ha 2 delstillinger hos seg. Riktignok mener 25 % at NFYE-prosjektet har gjort at de har fått en travlere arbeidshverdag, men samtidig mener 67 % at NFYE-prosjektet gjør at de utfører arbeidet av høyere kvalitet enn tidligere. Ifølge et par av respondentene er det selvsagt noen utfordringer med å ha delstillinger i seksjonen. For eksempel kan det være vanskelig å finne erstatninger når aktiviteter skjer i bolker, det kan bli litt mye armer og bein, det kan oppleves som om delstillingene føler litt press. Til tross for dette virker det ikke som om studieseksjonen har blitt påvirket i negativt av å ha flere delstillinger hos seg.

3.3 Finansieringsordningen

I følge prosjektbeskrivelsen velger deltagerne å binde seg for en 3-års periode hvor de har innbetaling etter følgende satser:

- over 2000 ansatte 200 000.-
- fra 1000 -2000 ansatte 120 000.-
- fra 500 -1000 ansatte 80 000.-
- 0 -500 ansatte 40 000.-

- Samskipnadene kan velge å være med på lik linje med lærestedene. Samskipnader med svært få ansatte vil ha en lavere sats som er 20 000.-

Grunnet rammen for evalueringen har vi ikke sett nærmere på andre konstellasjoner med lignende finansieringsordninger og sammenlignet disse. Denne evalueringen har kun forholdt seg til om betalingsmodellen oppleves rettferdig, om prosjektet har hatt tilstrekkelige ressurser til å gjennomføre planlagte oppgaver, om fordelingen av ressurser har skjedd på en hensiktsmessig måte, og om deltagerne har hatt tilstrekkelig innsyn i hvordan prosjektersessene har blitt disponert.

Ifølge respondentene oppleves betalingsmodellen for det meste som rettferdig, og som dekkende for å ivareta behovene i prosjektet. Som i de fleste prosjekter er det alltid et ønske om flere ressurser, men i alt har økonomien i prosjektet, ifølge intervjuobjektene, vært hva et intervjuobjekt kalte sunn. Vi har heller ikke identifisert informasjon i evalueringsarbeidet som tilsier at det har vært noen særlige utfordringer knyttet til økonomi og finansiering av aktiviteter i prosjektet. Prosjektet ser overordnet ut til å ha et aktivitetsnivå som står i en rimelig proporsjon til rammene for arbeidet, men det er ikke gjort detaljerte analyser i denne evalueringen av dette.

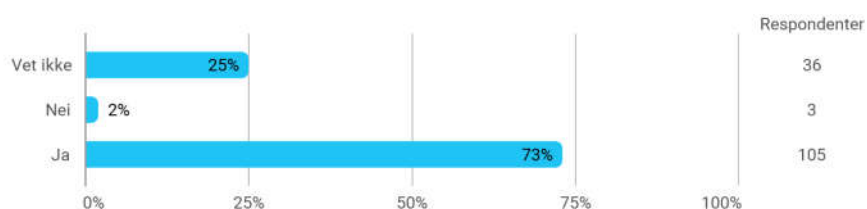
Et poeng som muligens ikke er kommunisert godt nok fra prosjektets side er hva deltagere på arrangementer, som ikke er deltagere i prosjektet, må bidra med. Et av intervjuobjektene er av den oppfatning at disse ikke-medlemmene deltar gratis på arrangementene, og da sitter en igjen med en følelse av «what's in it for me?». Ifølge prosjektledelsen og prosjektbeskrivelsen skal ikke-medlemmer betale egen arrangementsavgift, samt en ekstra sats for å få overskudd i prosjektet. Det er for øvrig viktig, som nevnt i prosjektbeskrivelsen, at summen ikke blir for stor slik at terskelen blir for høy for ikke-medlemmer til å delta. Prosjektledelsen poengterer også at fullbookede arrangementer vil prioritere medlemmer før ikke-medlemmer.

Oppsummert så opplever de fleste betalingsmodellen som grei, men at fordelene av et medlemskap med fordel kan bli bedre kommunisert.

4 Konklusjon med anbefalinger

I dette kapitlet oppsummerer vi noen hovedfunn og tendenser i det innsamlede materialet og drøfter med dette noen anbefalinger knyttet til spørsmål om videreføring av prosjektet. Vi tar derfor utgangspunkt i dette. I spørreundersøkelsen og i telefonintervjuene spurte vi deltakerne om prosjektet burde videreføres eller ikke.

Figur 30: Bør NFYE-prosjektet etter din mening videreføres utover nåværende prosjektperiode?



Ifølge figuren over, er det et klart flertall av respondenter som ønsker en videreføring av NFYE-prosjektet. Det er samtidig en god del som har sagt at de ikke er sikre på om dette er riktig løsning, og disse stemmene høres godt i de kvalitative dataene.

Selv om ikke alle ønsker en videreføring av NFYE slik prosjektet ser ut i dag, så er det en bred enighet om at temaet er viktig og at det må fokuseres på. Under er det satt inn en tabell som viser utsagn knyttet til dem som ønsker en videreføring av NFYE, og dem som er usikre på om dette er riktig måte å jobbe med tematikken.

Sikker	Usikker
«Jeg mener NFYE i aller høyeste grad burde videreføres. Prosjektet har skapt møteplass for studiestedene til å snakke og lære om frafall. Det har skapt større kunnskap og forståelse for de ulike problemstillingene som ligger innenfor området»	«Prosjektet har ikke oppnådd sitt potensiale. Litt amatørpreg. Tidlig stadie. Er nok preget av lav modenhet i sektoren. Kan bli mye bedre og bevisstheten er nok blitt større både pga. NFYE, men også pga. SHOT og andre undersøkelser. Grunnlaget er m.a.o. bedre nå for å lykkes enn for to år siden»
«Jeg tenker et tilsvarende prosjekt kan fortsette. Om vi skal komme videre vil det etter min mening være viktig å gi hver medlemsinstitusjon en klarere rolle. Nå opplever jeg at vi har litt lite innvirkning på konseptet og tilhørende tema/aktiviteter»	«Jeg er veldig usikker på om prosjektet bør videreføres. Vi har som sagt hatt begrenset nytteverdi av å delta i prosjektet. Det vil fortsatt være behov for å kunne ha en felles delingsarena, men da tror jeg prosjektet må «restartes» med et nytt mandat og en ny prosjektledelse. Da må det også være

	rom for å kunne bringe andre perspektiver inni et slikt prosjekt»
«Det bør fortsette, og involvere enda flere institusjoner, og institusjonene bør involvere flere av sine ansatte på tvers av fakulteter/institutter sammen med administrative om jobber opp imot studenter og studiestart spesielt»	«Det må nok ryddes litt i organisering og ledelse. Trenger også en fornyende kraft og en sterkere forankring i det nasjonale»
«Viktig å inspirere og lære på tvers av institusjonene, drahjelp til implementering på egen institusjon	«Det burde endres til å bli et forum (...) med en annen prosjektleder, tydeligere mål og mindre forpliktelser til f.eks. oppgaveskriving»
«Kun NFYE har det rette fokus og evner å løfte disse problemene på en adekvat måte i våre ellers byråkratiske institusjoner»	«Ja, men kanskje med en ny vertskapsinstitusjon og ny prosjektgruppe»
«NFYE representerer en ypperlig delingsarena som kan videreutvikles og sørge for økt bevissthet og kunnskap»	«Det har vært litt lite fremdrift og kanskje det er et opplegg som kunne vært plassert under UHR»
«Det finnes ingen alternativ kilder til samme kompetanse. Håper på forlengelse»	«Det er enda en vei å gå. Det å utvikle gode systemer og dele erfaringer er viktig, men usikker på organiseringen. Man burde ha med vitenskapelige og studenter mer også (det var også intensjonen)»

Diskusjonen om hvorvidt NFYE-prosjektet skal videreføres brakte med seg mange refleksjoner. Om det blir bestemt at NFYE-prosjektet skal videreføres, så finnes det mange refleksjoner på mulige endringer som bør gjøres både på organisering og på innhold. Under er noen av innspillene som kom i forbindelse med fremtidig organisering⁶.

«Alt av innhold og struktur må diskuteres. Hvem er KP, struktur rundt delstillinger og innhold» (SG)

⁶ SG = Styringsgruppe, SS = samskipnad, KP = kontaktpersoner, D = delstilling, DL = delstilling leder

«Som i dag, men delstillinger med noe større stillingsbrøker knyttet til prosjektet»

«NFYE trenger en delstilling til»

«Jeg mener man burde ha en leder som er ansatt 100 prosent i prosjektet. Det trengs for å i enda større grad kunne jobbe ut mot deltagerinstitusjonene, planlegge å gjennomføre seminarer, kurs osv. Samt å i enda større grad kunne jobbe langsiktig»

«Tydeligere prosjektledelse og mer seriøs jobb med hvem som skal være KP» (SG)

«Det er vanskelig å organisere på en annen måte. Var de frikjøpt (ikke delstillinger) så hadde de vært for løsrevet fra institusjonene» (DL)

«Klarere plan fra institusjonene for å integrere erfaringene godt. Det å ta steget videre fra enkelkompetanse til lokal overførsel. Vi hører noen drypp (...) men mer konsis plan hadde kanskje fungert bedre og at institusjonene fulgte bedre opp» (DL)

«Kanskje det bør hektes på noe som eksisterer fra før f.eks. UHR» (KP)

«Hadde det vært under UHR helt og holdent så tror jeg prosjektet hadde fått mer kredibilitet og mer tyngde opp mot departementet og vært politisk strategisk» (KP)

«En utfordring er hvordan man kan nå de som underviser. Det er jo de som er tette på studentene»

I tillegg til en diskusjon rundt organiseringen av et forlenget NFYE-prosjekt, er det også et behov for en diskusjon rundt innholdet. Under er noen av innspillene som kom i forbindelse med dette.

«Gjennomstrømming handler om så mange ting. Kanskje det kunne vært ulike fokusgrupper for ulike temaer som studiestart, merittering osv.» (KP)

«Jeg ville gjerne hatt den ressursbanken hvor man deler erfaringer etc. Noe mer enn bare workshop og det hadde vært spennende å jobbe frem verktøy. En pedagogisk base/bank for å vise til andre som ikke får være med på workshops» (KP)

«Det har vært en diskusjon i alle tre årene om det skal være for nye folk hvert år eller en videreføring for dem som har vært med tidligere» (DS)

«Mange ønsker også en økt mengde kurs og ikke bare seminarer. Kurs i verktøy og oppskrifter osv.» (DS)

«Det med innhold i hva som tilbys i prosjektet og dette med gode tekster om fag. Det var ambisjoner om en levende nettside hvor man kunne hente faglig stoff og man har ikke fått dreisen på dette (DL)

«Kunne med fordel ha et utvidet fokus. Nå er det mye som skjer første semester. Kanskje mer fokus på gjennom hele løpet. Burde absolutt koblet tettere på fakultetsledelsen i forhold til innhold» (DL)

«Det å også samle tema på seminar og konferanser og ta et dypdykk i dette hadde vært interessant»

4.1 Kompetansenettverk eller endringsagent?

Vi mener NFYE sin fremtid finnes i en av, eller kombinasjon av, 3(4) ulike organisatoriske varianter, men NFYE's organisatoriske fremtid må være en funksjon av målet med NFYE. Diskusjonen av NFYE's fremtid må derfor ta utgangspunkt i en måldiskusjon.

4.1.1 NFYE mål

NFYE's mål og oppgaver er beskrevet i figurene under som begge er fra prosjektbeskrivelsen (vår understrekning).

Figur 31: NFYE mål

1. Prosjektets mål

Prosjektet skal bidra til at universitet og høyskoler kan drive et systematisk arbeid for å sikre at flere studenter fullfører sin utdanning og oppnår sin grad, i henhold til institusjonenes kvalitetskrav.

Tiltak overfor førsteårsstudentene vil stå sentralt i prosjektet for å øke studenters suksess i høyere utdanning.

Prosjektet skal jobbe for å fremme samarbeid og innsikt på tvers av institusjoner, fag og profesjon. Aktiviteten vill være forskningsbasert, men skal først og fremst ha en praktisk tilnærming ved deling av arbeidsmåter og tiltak.

Figur 32: NFYE oppgaver

2. Oppgaver

Aktiviteter og tiltak vil være:

1. Ressursbank på nett
2. Være en påminner
3. Arrangere kurs og workshops
4. Arrangere årlig nasjonal konferanse og promotere internasjonale konferanser

Ett utgangspunkt for diskusjon knyttet til videreføring er om oppgavene slik de er beskrevet over er tilstrekkelig operative knyttet til å legge til rette for endring ved institusjonene i en fase 2. Møter man mål-begreper som: 'systematisk arbeid', 'tiltak' og 'praktisk tilnærming'? i tilstrekkelig grad med disse oppgavene?

4.1.2 Organisatorisk konsekvenser

Et annet utgangspunkt kan være knyttet til en vurdering av i hvilken grad NFYE har realisert sine mål. Dette gir også inntak til å vurdere organisatoriske konsekvenser av slike vurderinger. Tabellen under oppsummerer kort ulike alternative modeller og våre vurderinger av disse. Dette drøftes så noe mer i det videre.

Tabell 3: Vurdering av NFYE mål og organisatorisk konsekvenser

NFYE mål	Organisatorisk konsekvens	Evaluators vurdering
Realiserte mål / arbeidet kan tas videre av andre	Alternativ 0: Avslutning	Anbefales ikke
Mål beholdes som de er	Alternativ 1: Videreføring som i dag	Anbefales ikke
Mål endres/spisses mot utvikling av NFYE som kompetansenettverk	Alternativ 2: Kompetansenettverk	En anbefalt løsning. Avhenger av målformulering.
Mål endres/spisses mot utvikling av NFYE som endringsagent (FoU-prosjekt)	Alternativ 3: Endringsagent (FoU-prosjekt)	En anbefalt løsning. Avhenger av målformulering.

Alternativ 0: Avslutning

- Dette alternativet kan innebære at styringsgruppen og andre stakeholders gjør en vurdering av at NFYE i stor grad har realisert de mål som ble satt ved oppstart og/eller at arbeidet best kan videreføres av andre; institusjonene/UHR/etc.
- Vår vurdering er at dette ikke er en ønsket løsning. NFYE arbeider med ett viktig tema der det mye ugjort ved institusjonene. Avslutning kan vurderes hvis annen nasjonal aktør står klar til å videreføre arbeidet. Ved en full reorganisering vil man risikere å miste tilgang på opparbeidet kompetanse og taus kunnskap generert i NFYE prosjektet.

Alternativ 1: Videreføring som i dag

- Premisset i dette alternativet er at NFYE aktiviteten videreføres som i dag for en ny periode uten at det gjøres noen endringer.
- Dette alternativet kan innebære at styringsgruppen og andre stakeholders gjør en vurdering av at de mål som ble satt for NFYE ved oppstart fremdeles er like relevante og aktuelle å arbeide med på samme måte som nå.
- Vår vurdering er at videreføring uten endringer ikke anbefales.

Alternativ 2: Kompetansenettverk

- Dette alternativet innebærer at NFYE mål endres/spisses mot utvikling av NFYE som kompetansenettverk. Det anbefales at målformuleringene endres i retning av at NFYE blir videreført som ett kompetansenettverk for studieadministrativt personale.
- Etter å ha gjort noen mindre justeringer av mål og prosjektstruktur videreføres NFYE aktiviteten i stor grad som i dag i en ny periode. Derfor er dette alternativet som ligner på dagens arbeidsform kontrollert for endringer og innspill fra evaluering oa.
- Gitt justering av målformulering er dette ett alternativ evaluator kan anbefale. Evaluator anbefaler at man vurderer å redusere kompleksiteten i arbeidet og at det fokuseres / spisses mer i en fase 2 av NFYE. Dette kan gjøres ved å dedikere prosjektet som ett kompetanseutviklingsprosjekt blant studieadministrativt personale. NFYE har nå åpning mot inkludering av pedagogisk personale, og skjæringsflaten i denne gruppens arbeid. Denne dimensjonen kan videreføres men en full inkorporering av pedagogisk personale der utvikling av denne gruppens arbeid for et delt fokus anbefales ikke. Vurderingen er at prosjektet vil kunne oppnå resultater raskere og mer målrettet med å fokusere arbeidstematikk. En full utvidelse som inkluderer undervisningssiden krever ett prosjekt av ett betydelig større ressursmessig omfang enn hva man har i dag.
- I første fase av prosjektet var inngrep med og dialog mellom prosjektet og lærestedene/studentsamskipnadene ivaretatt via formidling via nyhetsbrev og nettside, kunnskap formidlet til deltakere fra institusjonene på ulike typer samlinger

og konferanser, og via kontaktpersonene. Evalueringen viser at ordningen med kontaktpersoner ikke har fungert godt nok. Kontaktpersonene har en kritisk funksjon i prosjektet da de er det formelle bindeleddet mellom prosjektaktiviteter og endringer i praksis ved institusjonene. Erfaringene med kontaktpersoner spriker stort. Noe som er en indikasjon på at det er tilfeldig og/eller person- og institusjonsavhengig hvordan det har fungert. I tillegg til en tydelig spesifisering og operasjonalisering av rollen, bør den også forankres sentralt i ledelsen ved institusjonene. Det betyr ikke at det nødvendigvis bør være en universitetsdirektør for undervisning som er kontaktperson, men at kontaktpersonen er en plassert sentralt i ledelsen ved institusjonen utpeker. Det vil være kritisk for NFYE sin mulighet til å påvirke praksis at man er i direkte inngrep med ledelsen ved institusjonene. En gjennomgang av mandat og arbeidsoppgavene til kontaktpersonene vil være nødvendig ved valg av dette alternativet.

- Opplegg knyttet til delstillinger kan med valg av denne modellen i stor grad videreføres som i dag.
- En spissing som kan vurderes er at man styrker kompetanse på utvalgte tematiske områder som for eksempel psykisk helse, MeToo, rus, integrering, mv.

Alternativ 3: Endringsagent (FoU-prosjekt)

- Mål endres/spisses mot utvikling av NFYE som endringsagent (FoU-prosjekt). Evaluator er av den oppfatning at dette alternativet krever kun mindre endringer av opprinnelige målformuleringer. Rasjonale for endringen vil være at NFYE i fase 1 var å sette tema frafall på dagsorden nasjonalt, bygge et nasjonalt kompetansenettverk og spre kunnskap. Med andre ord gjøre ett grunnlagsarbeid. I NFYE fase 2 er det overordnede målet å skape endring av praksis mer direkte. Konsekvensen av dette er at mål knyttet til nettverksutvikling og kompetanseutvikling hos studieadministrativt personale nedprioriteres til fordel for mål knyttet til endring og forbedring av konkret arbeid ved studiestedene og hos studentsamskipnadene for å redusere frafall.
- Mål knyttet til kompetanse- og nettverksutvikling kan justeres til vedlikehold av disse gjennom arrangement av feks en årlig NFYE konferanse.
- Organisering av arbeidet som et FoU-prosjekt vil gjøre det mulig å sette sammen ett prosjekt team med komplementære kompetanser fra flere institusjoner. Målet med FoU-prosjektet bør være å arbeide frem en varig institusjonell løsning på arbeid med frafall i Norge. En arbeidsform som allerede er etablert og kjent ved institusjonene er akkrediteringsprosesser. Målet med FoU-prosjektet kunne da derfor være å utvikle et system for akkreditering av arbeid med frafall.
- Akkreditering er et system og arbeidsmetode som allerede er godt kjent ved institusjonene. Det innebærer et systematisk arbeid med strategi, arbeidsprosesser, arbeidsprosedyrer, evaluering, peer-review. Arbeid med akkreditering sikrer kontinuerlig og systematisk oppmerksomhet ved institusjonene, stimulerer ledelse og ansatte til systematisk forbedringsarbeid og kontinuerlig læring.

- Det anbefales her som for alternativ 2 at fokus spisses for å redusere kompleksiteten i arbeidet og øke sannsynlighet for at man lykkes. Det kan bety at NFYEs primære fokus er på å øke kvalitet på administrativt ansattes arbeid med frafall. Ett tilleggsargument for å gjøre denne avgrensningen er at prosjektet har hatt lite inngrep med pedagogisk personale uansett. Mindre enn 10 % av deltakelsen kom fra pedagogiske personale i fase 1 av prosjektet.
- Valg av alternativ 3 gjør at man kan se for seg følgende faser i utviklingen av NFYE prosjektet: **NFYE Fase 1:** Nettverksutvikling og kunnskapsspredning (pågående ut 2019). **NFYE Fase 2:** FoU-prosjekt (utvikle system for akkreditering) og vedlikehold av nettverk (2020-2023). **NFYE Fase 3:** Arbeidet med frafall gjennom en akkrediteringsordning eller tilsvarende er institusjonalisere (2024-)
- Valg av alternativ 3 innebærer organisatorisk at ordning med delstillinger og kontaktpersoner avsluttes og gjøres om til prosjektstillinger /aktiviteter i et FoU-prosjekt. Styringsgruppen fortsetter en bredere sammensetning kan vurderes, slik at FoU-prosjektet + styringsgruppen totalt sett får en institusjonelt bred sammensetning.

4.1.3 Avslutning

NFYE prosjektet har vært, etter de fleste relevante kriterier, gjennomført på en god måte. Prosjektet adresserer et meget viktig tema som berører unge menneskers liv og fremtidsmuligheter. Men det er strekk i laget. Det er ulike forståelser av prosjektet; hva det er, og hva man skal oppnå. Dette ser vi når informantene gir til dels meget ulike beskrivelser og opplevelser. En viktig beslutning man har foran seg er om man NFYE først og fremst skal være et kompetansenettverk eller en endringsagent. Valg av alternativ 2 signaliserer at man vil spisse aktiviteten mot å arbeide mer indirekte med tematikken og utvikle kompetanse og nettverk rundt og om tema frafall. Valg av alternativ 3 signaliserer at man vil spisse aktiviteten mot å arbeide direkte med institusjonene for å skape endringer og økt kvalitet i arbeid med å redusere frafall, med konkrete mål om å sikre at flere studenter fullfører sin utdanning og oppnår sin grad.

5 Referanser

- Aamodt, P., & Hovdhaugen, E. (2011). *Frafall og gjennomføring i lavere grads studier før og etter Kvalitetsreformen: En sammenlikning mellom begynnerkullene fra 1999, 2003 og 2005, Rapport 38/2011*. Oslo: NIFU.
- Hovdhaugen, E. (2012). *Leaving early: Individual, institutional and system perspectives on why Norwegian students leave their higher education institution before degree completion. PhD-avhandling*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Meld.St.16. (2016-2017). *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- OECD. (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaurus* (4th ed.). Newbury Park, CA.: SAGE Publications Ltd.
- St.meld.nr.27. (2000-2001). *Gjør din plikt - Krev din rett Kvalitetsreform av høyere utdanning*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
- Sæthre, H. Å. (2014). *Å tilrettelegge for at studentene skal lykkes. En verktøykasse for utdanningsledere, studieadministrasjon, studenttillitsvalgte*. Bergen: @haas1 - forlag.
- Tinto, V. (1994). *Leaving College Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. Chicago Univ. of Chicago Press.
- Universitetet i Bergen. (2016). *Styrking av læringsmiljøet Handlingsplan 2016-2019*. Bergen: Universitetet i Bergen, studieadministrativ avdeling.

Vedlegg

Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

"Evaluering av prosjektet – kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning"?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å evaluere i hvilken grad prosjektet 'Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning' (NFYE) ser ut til å nå de mål som ble satt, og hvordan organisering, drift og finansiering fungerer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er et forskningsprosjekt tildelt NORCE etter en anbudskonkurranse. Oppdragsgiver er Universitetet i Bergen. Formålet med dette forskerprosjektet er å evaluere prosjektet «Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning» (NFYE). Evalueringen vil bestå av både survey og telefonintervju. Basert på dataen vi samler inn vil vi forsøke å si noe om måloppnåelse, hvordan organiseringen og driften har fungert, samt en diskusjon rundt finansieringsmodellen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NORCE er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget består av personer som har vært tilknyttet prosjektet «kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning» enten som kontaktpersoner, delansatte, ledere for delansatte, styringsgruppe, deltagere på NFYE arrangement eller prosjektledelse. Kontaktinformasjon har blitt oversendt fra oppdragsgiver (UiB).

Hva innebærer det for deg å delta?

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta ca. 10-15 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om aktiviteter og organisering av NFYE prosjektet. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk.

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.

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 hos NORCE som vil ha tilgang på innhentede opplysninger.
- Navn og kontaktopplysninger vil kun bli benyttet til utsendelse av survey og eventuell purring. I datamaterialet fra spørreundersøkelsen vil den eneste form for identifiserende karakteristikker være grupperinger av institusjonstilhørighet. Det være seg universitet/høyskole, samskipnad eller annet. I den endelige forskningsrapporten vil det ikke være mulig å gjenkjenne deltagerne da all kontakinformasjon anonymiseres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 01.07.2019. Etter prosjektslutt vil datamaterialet bli slettet.

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 NORCE 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:

- NORCE v/ Roger Normann på rono@norceresearch.no
- Vårt personvernombud: Christina Therese Brunner (chbr@norceresearch.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Roger Normann,
Prosjektansvarlig
Seniorforsker, NORCE

Samtykkeerklæring

Dette informasjonsskrivet vil bli sendt ut sammen med spørreundersøkelsen. Ettersom det tydelig står at deltagelse er frivillig, vil en besvarelse av spørreundersøkelsen bli ansett som samtykke til deltagelse i forskningsprosjektet.

Intervjuguide telefonintervjuer

Telefonintervju (styringsgruppe, prosjektleder, ledere delansatte)

1. Beskriv kort din rolle i NFYE prosjektet
2. Beskriv kort dine viktigste arbeidsoppgaver i NFYE prosjektet
3. Kan du gi eksempler på aktiviteter og tilbud som du mener har fungert godt i prosjektet
4. Kan du gi eksempler på aktiviteter og tilbud som har fungert mindre godt i prosjektet
5. beskriv hvordan ordningen med delstillinger har fungert i NFYE prosjektet
6. Beskriv hvordan ordningen med kontaktpersoner har fungert i NFYE prosjektet
7. Har du forslag til endring for hvordan kommunikasjonen mellom NFYE prosjektet og deltagerinstitusjonene bør organiseres i fremtiden
8. I hvilken grad mener du NFYE prosjektet har jobbet systematisk med strategi for å nå NFYE mål?
9. Har NFYE prosjektet hatt tilstrekkelige ressurser for å utføre de oppgavene som var planlagt i prosjektet?
10. Har NFYE prosjektet etter din mening hatt en rettferdig betalingsmodell?
11. Har fordelingen av prosjektressursene i NFYE prosjektet blitt gjort på en hensiktsmessig måte?
12. Har deltagerne hatt tilstrekkelig innsyn i hvordan NFYEs prosjektressurser har blitt disponert?
13. Hvordan opplever du at prosjektledelsen i NFYE prosjektet har fungert?
14. Har du forslag til endringer knyttet til hvordan NFYE prosjektet bør organiseres i fremtiden?
15. Bør etter din mening NFYE prosjektet videreføres også etter at prosjektperioden har gått ut?

Spørreskjema

Universitetet i Bergen er vertsinstusjon for prosjektet 'NFYE - Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning'. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom 14 norske læresteder og 6 samskipnader, med mål om å bidra til at universiteter og høyskoler kan drive et systematisk arbeid for å sikre at flere studenter fullfører sin utdanning og oppnår sin grad, i henhold til institusjonenes kvalitetskrav. I denne undersøkelsen blir NFYE brukt som forkortelse for prosjektnavnet.

Formålet med undersøkelsen er å evaluere i hvilken grad NFYE-prosjektet ser ut til å nå de mål som ble satt samt hvordan organisering, drift og finansiering har fungert.

Takk for at du deltar!

Angi ved hvilken type institusjon du tilhører

- (1) Høgskole eller Universitet
- (2) Samskipnad
- (3) Annet

Skriv inntil tre ord som du assosierer med NFYE-prosjektet (for eksempel: lærerikt, studenter, vanskelig)

Ord:

Ord:

Ord:

Angi hvor mange ganger du har benyttet deg av følgende NFYE-tilbud.

	Aldri	1 gang	2 ganger	3-4 ganger	5 eller flere ganger
NFYE-konferanse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NFYE-arbeidsseminar	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NFYE-kurs	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NFYE-nettkurs	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NFYE-nyhetsbrev	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NFYE-webside	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Har NFYE bidratt til at du har deltatt på EFYE eller annen internasjonal konferanse med tema frafall i innenfor høyere utdanning?

- (1) Ja
(2) Nei

Angi i hvilken grad deltakelse på et NFYE-arrangement(er) har utvidet ditt faglige nettverk.

- (1) Mitt faglige nettverk er uendret
(2) Mitt faglige nettverk er blitt litt større
(3) Mitt faglige nettverk er blitt mye større

Gi gjerne en utfyllende skriftlig kommentar her

Angi i hvilken grad du har kontakt med personer som du har blitt kjent med i NFYE-sammenheng også utenfor ett NFYE-arrangement (f.eks. via tlf, e-post, sosiale media, eller direkte.)

- (1) Aldri
- (2) 1-2 ganger
- (3) 3-5 ganger
- (4) Omtrent hver måned
- (5) Omtrent ukentlig

Angi hva du mener har vært din rolle i NFYE-nettverket

- (1) Jeg har for det meste tilegnet meg kunnskap
- (2) Jeg har både tilegnet meg kunnskap og delt kunnskap med andre
- (3) Jeg har hovedsakelig delt min kunnskap med andre

Er det planlagt nye tiltak ved din institusjon for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år.

- (1) Vet ikke
- (2) Nei
- (3) Ja

Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangement var læringskilde eller inspirasjon for det planlagte tiltaket

- (1) Det planlagte tiltaket ved min institusjon kan i sin helhet knyttes til NFYE
- (2) NFYE var en av flere læringskilder for det planlagte tiltaket
- (3) NFYE kan ikke knyttes direkte til det planlagte tiltaket

Gi gjerne eksempel/beskrivelse av tiltaket her

Har det ved din institusjon skjedd forbedringer av eksisterende tiltak for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år

- (1) Vet ikke
(2) Nei
(3) Ja

Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangementet var lærings/inspirasjonskilde til forbedring av eksisterende tiltak

- (1) Forbedringen av tiltaket ved min institusjon kan i sin helhet knyttes til NFYE
(2) NFYE var en av flere læringskilder for forbedring av tiltaket
(3) NFYE kan ikke knyttes direkte til forbedring av tiltaket

Gi gjerne eksempel/beskrivelse av tiltaket her

Er det satt i verk nye tiltak ved din institusjon for å adressere frafall i løpet av de siste 2 år?

- (1) Vet ikke
(2) Nei
(3) Ja

Angi i hvilken grad NFYE-nettverket eller arrangementet var læringskilde

- (1) Det nye tiltaket ved min institusjon kan i sin helhet knyttes til NFYE
(2) NFYE var en av flere læringskilder for tiltaket
(3) NFYE kan ikke direkte knyttes til tiltaket

Gi gjerne eksempel/beskrivelse av tiltaket her

Angi hvilken betydning du mener NFYE-nettverket har hatt for ditt arbeid med frafall i høyere utdanning

- (1) 1 Ingen betydning
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6
- (7) 7
- (8) 8
- (9) 10 Svært stor betydning

Angi hvilken betydning du mener NYFE-nettverket har hatt for samarbeid mellom deltakerinstitusjonene om frafall i høyere utdanning i Norge

- (1) 1 Ingen betydning
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6
- (7) 7
- (8) 8
- (9) 10 Svært stor betydning

Angi hvor godt prosjektledelsen i NFYE etter din mening har fungert.

- (1) Mindre godt
- (2) Nokså godt
- (3) Meget godt
- (4) Vet ikke

Skriftlig kommentar

Bør NFYE-prosjektet etter din mening videreføres utover nåværende prosjektperiode?

- (1) Vet ikke
- (2) Nei
- (3) Ja

Gi gjerne din kommentar til dette her

Angi om du nå har en eller flere av disse rollene

- (1) Kontaktperson for prosjektet
- (3) Delansatt i prosjektet
- (2) Ansatt ved studieseksjonen ved UiB
- (4) Del av styringsgruppen til prosjektet
- (5) Jeg har ikke hatt noen av rollene over i prosjektet

Beskriv kort hvordan du ble valgt ut som kontaktperson for din organisasjon

Beskriv kort dine viktigste arbeidsoppgaver knyttet opp mot NFYE-prosjektet

Hvor ofte har du mottatt informasjon fra prosjektledelsen om aktiviteter i NFYE-prosjektet?

- (1) Aldri
- (2) 1-2 ganger i året
- (3) 3-6 ganger i året
- (4) 7-11 ganger i året
- (5) Månedlig
- (6) Ukentlig

Hvor ofte har du formidlet kunnskap om NFYE-aktiviteter ut i din organisasjon?

- (1) Aldri
- (2) 1-2 ganger i året
- (3) 3-6 ganger i året
- (4) 7-11 ganger i året
- (5) Månedlig
- (6) Ukentlig

Opplever du at det har vært nok tid til å utføre arbeidsoppgaver knyttet til rollen som kontaktperson i NFYE-prosjektet på en tilfredsstillende måte?

- (1) For liten tid
- (2) Akkurat passe med tid
- (3) Mer enn god nok tid

Angi hvor godt du mener ordningen med kontaktpersoner har fungert i NFYE-prosjektet

- (1) 1 Har fungert svært dårlig
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6
- (7) 7
- (8) 8
- (9) 9
- (10) 10 Har fungert svært godt

Hvis du har forslag til endringer for hvordan kommunikasjonen mellom NFYE-prosjektet og deltagerinstitusjonene bør fungere i fremtiden kan du skrive det her

Beskriv kort hvordan du ble tilknyttet prosjektet som representant for din organisasjon

Beskriv kort dine viktigste arbeidsoppgaver i NFYE-prosjektet?

Hvor stor del av din stilling er avsatt for å arbeide med NFYE-prosjektet (i prosent)?

Hvor ofte kommuniserer du skriftlig eller muntlig med andre ansatte i NFYE-prosjektet?

- (1) Flere ganger hver dag
- (2) Omtrent daglig
- (3) Omtrent ukentlig
- (4) Omtrent månedlig
- (5) Omtrent annenhver måned
- (6) Sjeldnere enn annenhver måned

Hvordan vil du beskrive samarbeidet med andre ansatte i NFYE-prosjektet?

- (1) 1 Har fungert svært dårlig
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6
- (7) 7
- (8) 8
- (9) 9
- (10) 10 Har fungert svært godt

Anslå hvor stor stillingsandel du i praksis bruker for å arbeide med NFYE-prosjektet (i prosent)?

Har du hatt nok tid til å utføre dine arbeidsoppgaver i NFYE-prosjektet?

- (1) For liten tid
- (2) Akkurat passe med tid
- (3) Mer enn god nok tid

Opplever du at du kan utføre arbeidsoppgavene i NFYE-prosjektet med god nok kvalitet?

- (1) Nei
- (2) I noen grad
- (3) I stor grad

Angi hvor godt du mener ordningen med delstillinger har fungert i NFYE-prosjektet

- (1) 1 Har fungert svært dårlig
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6
- (7) 7
- (8) 8
- (9) 9
- (10) 10 Har fungert svært godt

Har du forslag til hvordan kommunikasjonen mellom NFYE-prosjektet og deltagerinstitusjonene kan forbedres i fremtiden, kan du skrive det her:

Har du forslag til hvordan NFYE-prosjektet bør organiseres i fremtiden, kan du skrive det her:

Beskriv kort hvordan NFYE-prosjektet har berørt arbeidet som utføres ved studieseksjonen ved UiB

NFYE-prosjektet har gjort at vi har fått en travlere arbeidshverdag

- (1) Ingen endring
- (2) I noen grad
- (3) I svært stor grad
- (4) Vet ikke

NFYE-prosjektet har gjort at vi utfører arbeidsoppgavene våre på en annen måte enn tidligere?

- (1) Ingen endring
- (2) I noen grad
- (3) I svært stor grad
- (4) Vet ikke

NFYE-prosjektet gjør at vi utfører arbeid av høyere kvalitet enn tidligere

- (1) Ingen endring
- (2) I noen grad
- (3) I svært stor grad
- (4) Vet ikke

Hvordan har NFYE-prosjektet påvirket arbeidsmiljøet ved studieseksjonen

- (1) Det har blitt bedre
- (2) Det er omtrent som før
- (3) Det har blitt dårligere
- (4) Vet ikke

Hvordan har NFYE-prosjektet påvirket arbeidsbelastningen i studieseksjonen

- (1) Det har blitt mer arbeid
- (2) Det er omtrent som før
- (3) Det har blitt mindre arbeid
- (4) Vet ikke

Har du forslag til endringer knyttet til hvordan NFYE-prosjektet bør organiseres i fremtiden, kan du skrive dette her:

Tusen takk for at du tok deg tid til å besvare undersøkelsen!

Resultatene fra evalueringen inkludert svarene fra denne undersøkelsen blir presentert på NFYE-samlingen 5-6 juni 2019 i Bergen.



NORCE Norwegian Research Centre AS
www.norceresearch.no