

Høyere utdanningers skyggefelt

*Traineeordningens bidrag til innrulling av
studenter i den rettsvitenskapelige
epistemiske kultur*

Ebba Elise Boro Falch



Masteroppgave i allmennpedagogikk ved Institutt for
Pedagogikk, Det utdanningsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

02. juni 2014

Master i pedagogikk

Tittel:

Høyere utdanningers skyggefelt. *Traineeordningens bidrag til innrulling av studenter i den rettsvitenskapelige epistemiske kultur.*

Av:

Ebba Elise Boro Falch

Eksamen:

Master i pedagogikk.
Allmenn studieretning

Semester:

Vår 2014

Stikkord:

Traineeordning, rettsvitenskap, innrulling, kunnskapskultur, skyggestrukturer, mikrostrukturelle egenskaper, praksis, høyere utdanning.

© Ebba Elise Boro Falch

2014

Høyere utdanningers skyggefelt. *Traineeordningens bidrag til innrulling av studenter i den rettsvitenskapelige epistemiske kultur.*

Ebba Elise Boro Falch

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: CopyCat, Oslo: Forskningsparken

Sammendrag

Problemområde

Dette er en casestudie av jusens traineeordning, en privatorganisert praksisordning som enkelte jusstudenter tilbys underveis i sitt utdanningsløp. Masteroppgaven har til hensikt å undersøke traineeordningen relatert til studenters innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Traineeordningen er fremvoksende i karakter og har de siste årene ekspandert voldsomt. I dag tilbys ordningen av de fleste store private advokatfirmaene i Norge. Det er ordningen slik den ser ut hos disse tre firmaene, som i denne studien vil bli undersøkt. En relativt stor gruppe utvalgte jusstudenter får muligheten til å arbeide som traineer hos ett eller flere av de private firmaene. Å få innsikt i hvilke bidrag traineeordningen potensielt tilfører de deltagende studentenes innrullingsprosess, er studiens fokusområde. Videre har studien til hensikt å undersøke hvorfor traineeordningen ligger i den formelle utdanningsinstitusjonens «skygge» og hva dette medfører. En slik utvidelse av studiens fokusfelt skjer på bakgrunn av traineeordningens fristilte relasjon til det formelle rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet ved Universitetet i Oslo. Til sammen er studiens hensikt å undersøke et av de mange lagene som vokser frem og legger seg langs med, de utdanningsinstitusjonelle mønstrene.

Da traineeordningen er et relativt nytt og raskt fremvoksende fenomen, og ingen tidligere studier av strukturen er gjennomført, har en oppdeling av analysen av fenomenet vært nødvendig. En to-leddet analyse er dermed gjennomført for å få forståelse for traineeordningens kompleksitet. Studiens første analyserunde bygges på tematisk gjentagende funn fra tidligere forskning på internship-ordninger; – praksisordninger som er nært beslektet jusens traineeordning. De feltene av fenomenet som ved denne litteraturen ikke lar seg belyse, vil undersøkes i analyseledd to. Denne andre analysen vil skje i tilknytning til Karin Knorr Cetina (2007b, 2005, Knorr Cetina & Bruegger, 2002) og Ralph D. Stacey (1996) sine analytiske betraktninger rundt «[...] microstructural patterns that develop in the shadow of (and perhaps liberated from) national and local institutional patterns.» (Knorr Cetina, 2007b, s.66) og «Shadowstructures» (Stacey, 1996). Den to-leddede analysen er hensiktsmessig for å

undersøke fenomenets kompleksitet. Slik vil studien bidra til en forståelse for hvordan studenter på ulike måter innrulles i deres respektive kunnskapskulturer.

Metode

Denne studien er en kvalitativ casestudie. Som metodisk tilnærming til innhenting av empirisk materiale, er det gjennomført kvalitative forskningsintervju. Både en-til-en intervjuer og gruppeintervjuer er valgt på bakgrunn av studiens kvalitet og praktiske hensyn. Tre store private advokatfirmaer, med tilbud om traineeordning, er valgt ut som arena for studien. Å undersøke traineeordningen, som er en fremvoksende og uformell ordning, gjorde det svært vanskelig å samle opplysninger om fenomenet i forkant av studien. Ingen liste over advokatfirmaer som var godt egnet til undersøkelsene, eksisterer og kunne benyttes i utvalgsprosessen. Av den grunn er en «snowball»-strategi benyttet i utvelgelsen av de tre firmaene, for på den måten å finne frem til aktuelle informanter. Hos disse advokatfirmaene er tre ledere for traineeordningen (en fra hvert firma), og seks traineer (to fra hvert firma), valgt ut. Med sine ulike innfallsvinkler, har de to informantgruppene kunnet belyse ulike sider av fenomenet, og slik gitt tilgang til et rikt datamateriale som er godt egnet for å belyse studiens fokusområde. Datamaterialet har videre blitt analysert i to analyseledd, i lys av tidligere forskning og analytiske betraktninger egnet for å analysere traineeordningens kompleksitet.

Studiens funn

Studiens første analyseledd viser at traineeordningen på ulike måter kan bidra til de deltagende studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Studentenes mulighet til å bli innrullet i det aktuelle kunnskapsmaskineriet, peker seg ut som et sentralt funn. Studien peker i retning av at traineeordningen kan gi tilskudd til studentenes faglige relevante kompetanse, samt deres innsikt i relevante sosiale koder, og slik innrulle dem i kunnskapsmaskineriet. Analysen peker ut en rekke stimulerende bidrag til innrullingsprosessen; den potensielle utvidede forståelsen for rettsområder, prosesskunnskap, nye arbeidsspråk, ekspertrroller og kunnskapskulturens «codes of conduct» i møte med kolleger og klienter. Videre viser analysen av traineeordningen at den potensielt vil kunne

bidra positivt til studentenes innrulling i arbeidslivet og slik også i kunnskapskulturen. Overgangen mellom studier og arbeidsliv har med andre ord, vist seg å kunne bli støttet av deltagelse i traineeordningen. Analysen har pekt ut flere bidrag som stimulerende for denne overgangen. Sentralt er her de mange mulighetene som åpnes for studentene i etterkant av et traineeopphold, ordningens bidrag til å bevisstgjøre studentene om hvilke karriereløp de senere skal velge og mulighetene studentene får til å bygge seg et kontaktnettverk i arbeidslivet. Funnene som i denne første analyserunden peker seg ut, støtter de tematisk gjentagende funnene vi finner i forskningslitteraturen på lignende praksisordninger (se f.eks. Kårstein & Carlsten, 2013, Shoenfelt et.al., 2013, Wandahl et.al., 2011, eller Beck & Halim, 2008).

I andre analyseledd fremgår det at traineeordningens særegne kjennetegn legger premisser for ordningens effektivitet. Funnene som fremkommer i dette andre analyseleddet, understreker traineeordningens mikrostrukturelle egenskaper, hvilket ser ut til å følge ordningens fristilte plassering i den formelle utdanningsinstitusjonens «skygge». Raskt oppsummert omhandler disse trekkene, traineeordningen kjennetegnet som; en «lett», adaptiv og beskyttende strukturer, med en rik tekstur, og evne til å strekke seg ut over sin relative korte tidsramme på bakgrunn av sine temporale kjennetegn. I tillegg viser analysen til traineeordningens selektive system. Kjennetegnene ser ut til å få innvirkning på både i hvilken og hvor stor grad, studentenes overgang mellom studier og arbeidsliv støttes, og hvilke deler av kunnskapskulturens maskineri studentene får mulighet til å innruller i. Sentralt blant analysens fremtredende funn er den rollen traineeordningens kjennetegn medfører for traineeenes overgang mellom studier og arbeidsliv. Som følge av at ordningen kun tilbys en utvalgt gruppe, og at disse velges ut på bakgrunn av at de anses som de mest attraktive studentene, beskrives en utvikling av en «elitegruppe». Å være del av denne «elitegruppen» ser ut til både å kunne ha positiv innvirkning på hvordan fremtidige arbeidsgivere anser en student, i tillegg til å kunne lede med seg nye faglig relevante muligheter. Traineeordningens egenart leger premisser for et ganske annen innrullingstilbud enn det studentene tilbys ved den formelle utdanningsinstitusjonen. Analysen peker videre, i retning av at forholdet mellom traineeordningen og utdanningsinstitusjonen er komplimenterende. Traineeordningen oppfattes som en arena som gir de deltagende studentene muligheten til å utvide og tilføye sin rettsvitenskapelige kompetanse elementer, hvilket gis belegg av funnene i første analyseledd.

Utdanningsinstitusjonens intensjon om å innrulle studentene i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, kan således se ut til støttes. Analysen påker på at de to strukturenes komplimenterende egenskaper, er bakgrunnen for at strukturene ser ut til å utfylle hverandre. Tidligere forskning og analytiske betraktninger på strukturer i «skyggen» av formelle mønstre, samt analysens to ledd, viser til sammen hvordan traineeordningen kan bidra til å gi de deltagende studentene muligheten til å delta i en kompleks, mangeartet og komplementerende grunnflate for innrulling i rettsvitenskapens kunnskapskultur.

Forord

Denne masteroppgaven markerer enden på langt og interessant studieløp ved Universitetet i Oslo. Jeg følger meg beriket på så mange måter - som følge av utdanningen generelt og masterarbeidet spesielt. I den forbindelse vil jeg benytte anledningen til å takke min veileder Karen Jensen for å ha tatt meg med i prosjektet «Horizontal governance and learning dynamics in higher education». Denne deltagelsen har i alle høyeste grad formet retningen min masteravhandling har tatt. Videre vil jeg takke deg Karen, for all den hjelpen du har gitt meg i løpet av arbeidsprosessen. Det har vært både lærerikt og veldig spennende å jobbe med deg!

Videre vil jeg si tusen takk til min kjære mann Vidar, og min fantastiske datter Frida, for at dere har motivert og støttet meg, slik at jeg har kunnet gjennomføre min mastergrad. Takk for at dere har fylt mine dager med en hel masse glede!

Mine venner og familie skal også få en stor takk for all den hjelpen, moralske støtten og omtanken jeg har fått fra dere! Jeg er så glad for å ha så mange flotte mennesker rundt meg!

Nå ser jeg frem til å kunne praktisere mitt fag!

- Ebba Elise Boro Falch

Til minne om min kjære far Johan Falch.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Begrepsavklaring	3
1.2	Oppgavens oppbygging	4
2	Studiens rasjonale og casepresentasjon.....	6
2.1	Den formelle rettsvitenskapelige utdanningen	7
2.2	Jusens traineeordning	10
3	Tidligere forskning og analytiske betraktninger	14
3.1	Praksisordningers bidrag til studenters innrulling	14
3.1.1	Tre gjentakende temaer	20
3.2	Traineeordningen; en “skygge”?	24
3.2.1	«Shadow systems»	24
3.2.2	Mønstre “in the shadow of” formelle strukturer	26
3.3	Skyggesystemers bidrag og bakgrunnen for deres eksistens.....	31
4	Metodisk valg og betraktninger.....	34
4.1	Valg av forskningsdesign	35
4.2	Kvalitativt forskningsintervju.....	36
4.2.1	Studiens design med vekt på sikring av økologisk validitet	38
4.3	Temaer til og oppbygning av intervjuguidene.....	40
4.3.1	Tematisering	40
4.3.2	Intervjuguide	42
4.4	Den praktiske datainnsamlingsprosessen	44
4.4.1	Definere utvalg og rekruttere deltagere.....	44
4.4.2	Gjennomføring av intervjuene	47
4.5	Analysearbeidet	49
4.6	Studiens kvalitet	50
4.7	Etiske betraktninger.....	53
5	En første analyse av datamaterialet.....	55
5.1	Bidrag til traineenes rettsvitenskapelige kompetanse.....	56
5.2	Bidrag til traineenes rettsvitenskapelige sosiale kompetanse.....	65
5.3	Bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv	73
5.3.1	Åpner opp for nye muligheter	74

5.3.2	Å finne sin retning.....	77
5.3.3	Å opparbeide kontaktnettverk i arbeidslivet	80
5.3.4	Traineeordningens helhetlige karrierestrategiske bidrag	81
5.4	Avsluttende analytiske kommentarer	83
6	Hvorfor ligger traineeordningen i utdanningsinstitusjonens skygge?.....	87
6.1	Strukturelle egenskaper med betydning for studentenes innrulling i kunnskapsmaskineriet	87
6.1.1	“Lette”, adaptive og beskyttende strukturer	88
6.1.2	Traineeordningens rike tekstur og temporale struktur	93
6.2	Strukturelle egenskaper med betydning for studentenes innrulling i kulturens arbeidsliv	97
6.2.1	Det selektive systemet i de legitime mønstrenes skygge	98
7	Oppsummering og avslutning	102
7.1	Premissene som legges av traineeordningens mikrostrukturelle kjennetegn	103
	Litteraturliste	109
	Vedlegg 1: NSD godkjenning	115
	Vedlegg 2: Informert samtykkeerklæring – traineeledere.....	116
	Vedlegg 3: Informert samtykkeerklæring – traineer	118
	Vedlegg 4: Intervjuguide for traineeledere	120
	Vedlegg 5: Intervjuguide for traineer	125

1 Innledning

Denne studien inngår som en del av et større forskningsprosjekt med blant annet fokus på høyere utdanning og endringsprosesser, med begreper som innrulling og kunnskapsmaskineri som sentrale elementer. Dette forskningsprosjektet, HOGLED¹, har som ønske å undersøke mellom annet, mekanismer som medvirker i å ta opp eller innrulle studenter i gitte kunnskapskulturer. For å studere slike prosesser er en rekke spesifikke akademiske miljøer med tilhørende høyere utdanninger, valgt ut som case. Et av disse er den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen med sin formelle rettsutdanning ved Universitetet i Oslo. Det interessante ved rettsstudiet er de endringene den har gjennomgått de siste årene, kanskje som følge av kunnskapskulturens stadig mer sentrale rolle i samfunnet og dermed også de mange ulike aktørers forventninger til ekspertfeltets innhold. HOGLED prosjektets ønske er å gi økt forståelse for hvordan studenter ved det aktuelle utdanningsprogrammet, nå innrulles i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen og således utvikler sin ekspertise. Rollen utdanningsinstitusjonens «skyggeordninger» spiller i denne innrullingsprosessen, er del av et slikt interessefelt (Gherardi, Nerland & Jensen, under publisering). Som del av dette større forskningsprosjektet vil jeg i denne studien undersøke en av «skyggestrukturene»; jusens traineeordning. Hvilke bidrag denne ordningen har til studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, er fokusområdet.

Det vil være naturlig å se for seg at den formelle rettsutdanningens evne til å fange opp alle de forventningene markedet stiller til dens innhold og endring, er begrenset. For eksempel påstår Gerard Delanty (2003) at høyere utdanninger blir stilt overfor vanskelig sammenføyelige kulturelle motsetninger, i et samfunn der kunnskapsarbeid er fremtredende i langt flere arenaer enn kun i utdanningsinstitusjonene. Samtidig som man stiller spørsmålsteget ved utdanningenes absorberende evne, vet man at utdanningsarbeid og aktiviteter oftere finner sted på tvers av kontekster og ulike settinger (Ludvigsen, Lund, Rasmussen & Sæljø, 2011). Det er med dette i våre tanker, en interesse tennes for å finne ut av om traineeordningen, som et av de faglige relevante ikke-institusjonaliserte tilbudene jusstudentene har, støtter den

¹ HOGLED er en forkortelse av det aktuelle forskningsprosjektets navn, hvilket er; «Horizontal governance and learning dynamics in higher education».

formelle utdanningens innrullingsintensjon. Interessant er det altså å se om traineeordningen tilfører dens deltagere kompetanse og bidrar til deres innrulling i rettsvitenskapens kunnskapskultur. Traineeordningen det er snakk om i vår sammenheng, er betalte, korte arbeidsperioder som tilbys av noen av de største private advokatfirmaene i Norge. Dette er en ordning jusstudenter kan søke på underveis i sitt formelle utdanningsløp. Stillingene er opprettet på privat initiativ og står fritt fra de formelle utdanningsstrukturene.

Mange studier er foretatt av rollen ulike praksisordninger har for studenters kompetanseheving. Dette er ofte institusjonaliserte ordninger tilknyttet til deres respektive formelle høyere utdanningsprogram. Det særegne ved jusens traineeordning er imidlertid dens løsevne forhold til rettsutdanningen. Traineeordning i fokus i vår studie, er en fremvoksende struktur. Følgelig har tilgjengelige opplysningene om fenomenet vært begrenset. Ingen undersøkelser er tidligere gjennomført, og ingen formelle dokumenter har vært tilgjengelig for granskning. Med andre ord er det ikke mulig å oppdrive fullstendig sammenlignbare studier, egnet for alene å sette opp teoretiske rammer for analysen av traineeordningen.

Traineeordningens særegenheten og mangelen på tilgjengelig forskning på fenomenet, medfører behov for et to-leddet analysedesign. Studiens interesseområder deles i to deler. Som et *første ledd*, vil denne studien undersøke *hvilke innrullingsbidrag traineeordningen anses å ha for dens deltagende jusstudenter*. Det vil her være snakk om innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Funn fra tidligere gjennomførte studier på *liknende* ordninger, er fundament for den første analyserunden. Delene av fenomenet som derimot ikke kan fanges opp med et rammeverk utviklet på bakgrunn av liknende ordninger – vil bli forsøkt undersøkt i *analyseledd to*. Her vil temaet *hvorfor traineeordningen ligger i utdanningsinstitusjonens «skygge», og hva dens kjennetegn medfører*, bli analysert og drøftet. Siste analyserunde drar nytte av analytiske betraktninger om mønstre i formelle strukturers skyggefelt (Knorr Cetina 2007b, 2005 og Stacey, 1996). Ved hjelp av de to analyserundene vil fenomenets kompleksitet bli forsøkt belyst og gransket. Dette relatert til traineeordningens innrullingsbidrag til de deltagende studentene. I forkant av fremlegg og drøfting av relevante temaer og den analysen av studiens interesseområder, er det nødvendig med en avklaring av hvilken betydning enkelte av begrepene som benyttes i denne studiens sammenheng, har i vår sammenheng. Begrepene «innrulling» og «kunnskapskultur» er avgjørende å etablere en

felles forståelse for på dette tidspunkt, da disse legger premisser for studien, mens andre begreper redegjøres for underveis i teksten.

1.1 Begrepsavklaring

«*Innrulling*» omhandler det å ta del i - og lære å mestre - sentral epistemisk praksis i ekspertisedomenet (Jansen, Lahn & Nerland, 2012). I denne studien blir dette en tematikk som knyttes til hvilke bidrag traineeordningen kan gi sine traineer, som hjelper dem *til å ta del i – og lære å mestre* – den rettsvitenskapelige epistemiske praksisen. Slik jeg tolker begrepet, omhandler det for det første det å opparbeide seg fagspesifikk kompetanse og å lære å mestre kunnskapsarbeidet i den bestemte kunnskapskulturen. Det vil si; hvordan man innføres i kunnskapsmaskineriet. For det andre omhandler det å bli innrullet, også det «*å få ta del i*», eller bli tatt opp i, den epistemiske praksisen. Dette gir begrepet et bredere fokus enn det tradisjonelle læringsbegrepet. Denne bredden følger innrullingsbegrepets referanse til det å få «ta del i» sitt ekspertisefelt. «Å ta del i» blir et uttrykk for traineenes innrulling i den spesifikke kulturens ekspertisefelt, i en bredere *kunnskapskultur*. Når denne studiens forskningstema omhandler i hvilken grad traineeordningen bidrar til jusstudentenes innrulling i kunnskapskulturen, blir det altså blant annet relevant å studere i hvilken grad studentenes overgang til den epistemiske praksisen i jusens ekspertisefelt, kan støttes og påvirkes av traineeordningen.

Begrepet «*kunnskapskultur*», er hentet fra Karin Knorr Cetinas (1999) teori om epistemiske kulturer. Hun tilbyr med dette et konseptuelt rammeverk for studier av samtidens kunnskapsdynamikk (Jensen, Lahn & Nerland, 2012). Begrepet anskueliggjør samfunnets oppstyking inn i ulike kunnskapskulturer og praksiser. “It [epistemic culture] refers to those sets of practices, arrangements and mechanisms bound together by necessity, affinity and historical coincidence which, in a given area of professional expertise, make up how we know what we know” (Knorr Cetina, 2007a, s. 363). Jensen et.al. (2012) støtter seg til Knorr Cetinas begrepsapparat, og beskriver med dette som utgangspunkt, at profesjonelle yrkesgrupper kjennetegnes ved deres distinkte måter å organisere og håndtere kunnskap. Når

jeg i denne studien er interessert i å undersøke traineeordningens bidrag til å innrulle traineene inn i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen - legger jeg til grunn en oppfattelse av rettsvitenskapens ekspertisefelt som en kunnskapskultur med egne spesifikke kunnskapsprosesser. Interesseområdet blir dermed å studere de deltagende studentenes innrulling i rettsvitenskapens kultur og det spesifikke *kunnskapsmaskineriet* (Knorr Cetina, 1999) som her er i bevegelse.

1.2 Oppgavens oppbygging

Studiens temaområde vil bli studert og drøftet i denne masteravhandlingens kommende kapitler. Oppgaven begynner med en presentasjon av det valgte caset og studiens rasjonale (2). Det kunnskapsorienterte samfunnets påvirkning på ekspertkulturer og de tilhørende formelle høyere utdanningene, innleder denne presentasjonen. Deretter vil jusutdanningen ved Universitetet i Oslo bli belyst, og de endringsprosessene denne er blitt stilt ovenfor. Presentasjonen er nødvendig fordi problemstillingens bidrags-begrep impliserer at vårt fokus ligger på hva traineeordningen *tilfører* den innrullingsprosessen jusstudentene alt er tatt opp i. For nykommere som skal innruller i rettsvitenskapens kultur, er den formelle rettsutdanningen den sentrale bidragsyteren. Begrepet «bidrag» refererer dermed til traineeordningen som et supplement til innrullingene ved utdanningsinstitusjonen. Slik knyttes traineeordningen som case seg til den formelle rettsutdanningen, og en presentasjon av denne blir dermed essensiell. Avslutningsvis presenterer jeg sentral tilgjengelig informasjon om jusens traineeordning. Ønsket er med denne presentasjonen å gi leseren innsikt i studiens aktuelle fenomen. Slik innsikt er viktig for å kunne vurdere traineeordningens forskjeller fra og likheter med, andre praksisordninger. Deretter flytter vi vår oppmerksomhet over på tidligere forskning foretatt på liknende praksisordninger som traineeordningen (3). Beskrivelsen av tidligere funn, danner utgangspunkt for studiens første analyse-ledd. Videre vil analytiske perspektiver på traineeordningens karaktertrekk diskuteres i dette kapitlet. Premisser legges således til rette for analyse-ledd to. I det påfølgende kapitlet (4) blir studiens metodiske avveininger gjort til kjenne. Slik gjøres studien transparent for leser, og en vurdering av studiens kvalitet,

muliggjøres. Deretter vil det innsamlede datamaterialet presenteres, analyseres og diskuteres (5, 6). Analysen deles som sagt inn i to runder. Først ses datamaterialet i lys av tidligere forskning. Deretter blir ubelyst tematikk forsøkt analysert i relasjon til analytiske betraktninger om skyggestrukturer. Avsluttende refleksjoner rundt studiens tematikk, samt oppsummering av studiens funn, avrunder oppgaven (7). I tillegg vil mulige temaer av interesse for senere studier, her bli uttrykket.

2 Studiens rasjonale og casepresentasjon

Det moderne samfunnet blir stadig mer avhengig av profesjonskunnskap (Jensen et.al., 2012). Spesialistekspertise og deres felts avgjørelser påvirker alle fasetter i vår tid, og skaper rammeverk for det man foretar seg (Jensen et.al., 2012). Kunnskap blir, med andre ord, viktigere og viktigere i alle menneskers liv. Vektleggingen av kunnskap viser seg i alle deler av vårt sosiale liv, og vi henvender oss til eksperter for å få innsyn i deres epistemer (Jensen et.al., 2012). Dette innebærer en vitenskapeliggjøring av samfunnet (Delanty, 2003).

Utvikling hen i mot et slikt kunnskapssamfunn, vil sannsynlig være med på å endre vilkårene for kunnskapsutvikling og læring, samt utfordre de mange profesjonene. Dette ser så vist også ut til å gjelde for den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen og dens tilhørende høyere utdanning. For å trekke frem et eksempel, opplever rettsvitenskapen, som er et felt med lange tradisjoner og i utgangspunktet få raske endringer, økte krav til internasjonalisering (Stenvik et.al., 2009). Flere aktører ønsker å bli hørt, og mange hensyn må tas. Kunnskapssamfunnet utfordrer profesjonenes klassiske struktur og krever at de rekonstruerer seg selv slik at de blir mer fremtredende i det epistemiske landskapet (Jensen et al., 2012). Dette skyldes, hevder Delanty (2003), en tematisering av kunnskapens usikkerhet og ekspertens status. Aldri har ekspertenes tilgang til informasjon vært rikere, og paradoksalt nok, har deres kollektive kunnskap aldri vært gjenstand for så stor skepsis og undergått så store prøvelser, påpeker Jensen, Lahn og Nerland (2012). Kravene som stilles til ekspertenes felt, kan med andre ord se ut til å øke i takt med samfunnets fokus på kunnskap. Som et resultat av de mange forventningene og den generelle vitenskapeligjøingen av samfunnet, må universitetene i stadig større grad forholde seg til forskningspolitiske spørsmål (Delanty, 2003).

Utdanningsinstitusjonene opplever større press i forhold til valg av relevant og oppdatert kunnskap som studentene skal måtte tilegne seg (Tynjälä, Vælimaa & Boulton-Lewis, 2006). Avgjørelsene relatert til utdanningenes utvikling, må tas på bakgrunn av mange meningsytrende hold. Disse vil i mange tilfeller ha forskjellige intensjoner for utdanningsprogrammene. Rettsutdanningen ved Universitetet i Oslo ser ikke ut til å være unntatt dette markedspresset. Nettopp det faktum at det er mange, og innimellom motstridende parter, som ønsker å påvirke diskusjonen rundt utdanningsprogrammets innhold, poengteres i «Innstilling fra arbeidsgruppen for utvikling av rettsstudiet» (Stenvik et.al.,

2009). I hvilken grad rettsutdanningen makter å absorbere alle de kravene som stilles dem, er usikkert. Slik Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) påpeker, er det en stor utfordring å skulle lage systemer som ivaretar kravene til kvalitet i høyere utdanning og relevans i forhold til arbeidslivet (NHO, 2005).

2.1 Den formelle rettsvitenskapelige utdanningen

Rettsvitenskapelige utdanninger ved ulike institusjoner på tvers av landet, står alle i sentrum for en diskusjon rundt deres innhold og hvilken kunnskap som formidles til deres studenter (se for eksempel brev fra Kunnskapsdepartementet (Larsen & Oftedal, 2013)). Dette er en pågående diskusjon der en rekke aktører er på banen. Den formelle rettsutdanningen ved Universitetet i Oslo har, som en av de sentrale juridiske utdanningstilbudene, de siste årene gjennomgått store forandringer for å sikre studiets kvalitet. Slik det ble poengtert i foregående avsnitt, vektlegges forskningsbasert kunnskap i stadig større grad både i hverdagslivet, det politiske liv og innen de mange ulike profesjonene. En slik vitenskapeliggjøring av samfunnet vil sannsynlig kunne være bakgrunnen for de mange forventningene også rettsutdanningen opplever. At utdanningens omlegging har vært gjenstand for krav og forventninger fra mange forskjellige aktører med målsetting om å påvirke rettsutdanningens utvikling, fremgår i den overnevnte rapporten (Stenvik et.al., 2009). Det beskrives hvordan utvalget har tatt hensyn til blant annet kvalitetsreformens intensjoner i tillegg til flere andre aktører. Blant annet har de i sin kontakt utad lyttet til faglærere, studenter fra Juridisk Studentutvalg, fakultetsstyre, pedagogisk fagmiljø og aktører i arbeidslivet (Stenvik et.al., 2009). Slik situasjonen er i diskusjonen rundt generell juridisk utdanning på tvers av institusjonsgrensene (se for eksempel ulike svar på høringsbrev fra Kunnskapsdepartementet: Fra UiO; «Forslag til hørings svar fra UiO - Utredning om behovet for juridisk utdanning og kompetanse frem mot 2025» (UiO, 2013), eller fra Advokatforeningen; «Utredning om behovet for juridisk utdanning og kompetanse fram mot 2025» (Keiserud & Smith, 2013)), er det rimelig å gå ut i fra at de ulike aktørene i mange tilfeller, har forskjellige ønsker og ulike intensjoner for studieprogrammet ved Universitetet i Oslo. Mange hensyn må tas som følge av uttalt målsetting og bakgrunn for

utviklingen av rettsutdanningen ved UiO; «*fakultetet skal utdanne de mest attraktive kandidatene blant de norske lærerstedene, for norske arbeidsgivere*» (Stenvik et.al., 2009, s.25). I tillegg påpekes det at utdanningen også, på noe sikt, bør ha en målsetting om å «*utdanne kandidater som er attraktive på det europeiske arbeidsmarkedet*» (Stenvik et.al., 2009, s.25). Intensjonene medfører at universitetet ikke er den eneste aktøren som kan sette premissene for deres opplæringsvirksomhet, men må også vurdere arbeidslivet og det internasjonale samfunnets ønsker og behov.

Det er tydelig at de mange forventningene har utfordret rettsutdanningens klassiske struktur, da den ser seg nødt til å rekonstruere seg selv, slik studieomleggingen er et bevis på. Samtidig som rettsstudiet har som intensjon å utdanne attraktive kandidater for arbeidsmarkedet, er de opptatt av å bevare en universitetsutdanning med autonomi (Stenvik et.al., 2009) Autonomien vil de beholde for å kunne svare på de krav som kanskje vil gjøre seg gjeldende i fremtiden. Slik også Delanty (2003) påpeker, er det ikke bare i nyere tid at høyere utdanning har vært gjenstand for kulturelle motsetninger. Universitetet har alltid stått i et vist spenningsforhold mellom interesser fra stat og marked (Delanty, 2003). Han viser her til en rekke motsetningsforhold den høyere utdanningen står overfor, deriblant; undervisning versus forskning, massemonstring versus demokratisering, effektivitet versus faglighet, selvstyre versus ledelse, mening versus kunnskap og vitenskap versus teknologi. Til grunn for alle disse motsetningsforholdene ligger en fundamental motsetning mellom stat og marked, i forhold til produksjon, distribusjon og legitimering av kunnskap, fortsetter han. Dette gjelder like fullt for den gamle modellen for høyere utdanning, som for utdanningen i det såkalte kunnskapssamfunnet (Delanty, 2003). Universitetene må tilpasse seg globale krefter, understreker han videre, slik det også poengteres i innstillingen om rettsutdanningens utvikling (Stenvik et.al., 2009). Utdanningsinstitusjonen er med andre ord fanget i et spenningsforhold mellom blant annet sine egne verdier om autonomi, og markedskreftenes krav til utdanningens funksjon. Universitetet er på ingen måte lenger isolert fra markedet, men tvinges inn i det, grunnet de senere tiårenes forandringer hen i mot et kunnskapssamfunn, tilføyer Delanty (2003). Dette har ført med seg et universitet under sterkt press. Rettsutdanningen er absolutt ikke noe unntak, slik forsøkt poengtert overfor. Den spares ikke for dilemmaene som oppstår når markedskravene øker. Dermed er også denne studieretningens vilkår for kunnskapsutvikling og deling, endret. Slik jeg forstår Delanty

(2003), skjer endringen på bakgrunn av samfunnets vektlegging av kunnskap. Rettsutdanningen må, som sagt, gjøre vurderinger av hvilke områder de bør fokusere på, og hvilke som blir tvunget i bakgrunnen for å få plass til det mest sentrale (Stenvik et.al., 2009). Som eksempel på slike vurderinger, kan man vise til deres avveining mellom et studieløp med vekt på generalist- versus spesialistkompetanse. I hvor stor grad studiet skal vektlegge nyere forskning, metode, evne til kritisk refleksjon, yrkesetikk, internasjonal rett og praksiskjennskap, eller hva som skal inngå i *grunnleggende kunnskap* om rettssystemet, må også vurderes. I rapporten som ser på utviklingen av rettsstudiet (Stenvik et.al., 2009, s. 29) heter det for eksempel at «Disse fordelene [ved økt grad av valgfrihet] må veies mot ønsket om å opprettholde en bredde i den obligatoriske delen av studiet.». Dette er et sitat som peker på de valgene de har vært nødt til å ta. Et annet sted i rapporten kan man lese nok et eksempel på avveininger som må gjøres; «Behandlingen av forholdet mellom nasjonal og internasjonal rett, og de særlige metodespørsmål som oppstår i dette møtet, bør imidlertid styrkes.» (Stenvik et.al., 2009, s. 36). Lignende avveininger er gjennomgående gjennom hele rapporten og knyttes ofte opp i mot ulike aktørers synspunkter, slik vi ser i følgende sitat; «Arbeidsgiverne som komiteen intervjuet under institusjonsbesøket, signaliserte dessuten behovet for jurister som kan arbeide med engelske tekster.» (Stenvik et.al., 2009, s. 26). Prioriteringer må gjøres, når det gjelder hva som skal få ta plass i den formelle utdannelsen. Noe må falle bort grunnet utdanningens omfang, mens annet velges vekk fordi enkelte elementer vanskelig lar seg sammenføre, slik Delanty (2003) peker på. Det ser ut til at det ikke vil være plass til alt det de ulike meningsytrende aktørene kan ha et ønske om at skal være med. Påstanden om utdanningens manglende absorberende evne underbygges av Advokatforeningens uttalelse;

De senere års utvikling har gått i retning av stadig mer komplekst rettsstoff, nye fagdisipliner og nye internasjonale metodedisipliner, samtidig som studiets omfang er redusert. Det er ryddet plass i studiet til avhandling og flere valgemenner (Keiserud & Smith, 2013, avsnitt 3.1).

Spørsmålet om hva som skal få plass, og hva som må felles ut fra utdanningsprogrammet, har dels blitt en «strid» om hva som skal vektlegges av nye og gamle fag. Dette blir et dilemma knyttet til absorbering. Samtidig som avgjørelser tas og temaer tilføyes eller velges ut fra rettsutdanningen, ser vi utenom-institusjonelle ordninger vokse frem på siden av den formelle utdanningen. «Som følge av dette [mindre viet plass til sentrale rettsområder] har mange av

de større advokatfirmaene sett seg nødt til å etablere egne undervisningsopplegg for nyansatte fullmektiger [...]» (Keiserud & Smith, 2013, avsnitt 3.1) heter det i uttalelser fra Advokatforeningen. Det foregår altså opplærende virksomhet på siden av den formelle utdanningen. Traineeordningen, som del av disse utenom-institusjonelle «skyggestrukturene», sitt bidrag til studentenes innrulling i deres respektive kunnskapskultur, er det ingen som formelt omtaler eller vurderer. Med traineeordningen som valgte case i denne studien, er imidlertid min intensjon å tilføre kunnskap om denne ordningens eventuelle bidrag. En slik målsetting begynner med en beskrivelse av fenomenet. I det påfølgende delkapittelet (2.2) vil jeg derfor beskrive jusens traineeordningen, ut i fra informasjonssøk foretatt på nett i forkant av datainnsamlingen. Slik bygges en innledende forståelsesramme for valgt kasus.

2.2 Jusens traineeordning

En presentasjon av traineeordningen som finner sted innenfor jusens fagarena (og som studeres i denne avhandlingen) er, som sagt av betydning for vår forståelse for hva som er dette spesifikke cases særpreg. Dermed er det ikke bare relevant å finne frem til informasjon om ordningen ut i fra en metodisk intensjon om å sikre studiens validitet. I tillegg er det viktig å presentere informasjon om fenomenet her. Slik kan man i det neste kapittelet «Tidligere forskning og analytiske betraktninger» (3) få et grunnlag for sammenligning med tidligere forskning på lignende ordninger. Dette blir viktig da traineeordninger finnes i mange varianter, med ulike kjennetegn og forskjellig innhold. I den vanligste formen for traineeordning, ansettes en nyutdannet person for å trenes opp til en spesifikk stilling (Kårstein & Carlstein, 2013). Denne formen for traineestilling er relativt lik en ordinær ansettelse, men med et omfattende opplæringsmål før man tiltrer i en alminnelig stilling i den aktuelle virksomheten (Kårstein & Carlstein, 2013). Til forskjell fra dette er traineeordningen som i denne avhandlingen studeres, en midlertidig ansettelse for studenter ennå under utdanning. Stillingen har varighet på rundt fire til seks uker står det beskrevet hos de fleste av de største og mest anerkjente private advokatfirmaene i Oslo (se for eksempel; Thommesen, 2014, BA-HR, 2014, Schjødt, 2014, Haavind, 2014, Grette, 2014, Wikborg Rein, 2014). Med

denne beskrivelsen kan traineeordningen sammenlignes med det som kalles et internship. «Et internship er ofte av kortere varighet [enn en ordinær traineestilling], og er som regel rettet mot studenter som fortsatt er under utdanning» (Kårstein & Carlstein, 2013, s. 24). Samtidig som de to ordningene ligner hverandre på mange punkter, er deres relasjon til utdanningsinstitusjonene ulike. Uavhengig av denne forskjellen, er det grunn til å tro at både traineeordningen vår, og de beslektede internshipene, kan ha mange like potensielle positive virkninger, både for deltagende studenter og de involverte firmaene.

Jusens traineeordning tilbyr som sagt et arbeidsopphold beregnet på jusstudenter underveis i sine utdanningsløp. Ordningen jeg i denne studien konsentrerer meg om, tilbys blant Oslos største private advokatfirmaer. Studentene ved det rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet kan søke på stillingene. Firmaene ønsker seg stort sett studenter som har fullført to til tre år av studieløpet. Hos flere av firmaene sies det eksplisitt at det legges stor vekt på faglige resultater i ansettelsesprosessen, men ikke som eneste krav. Det søkes også etter studenter som kan vise til engasjement utenfor selve studiet. De av studentene som blir plukket ut til firmaenes traineestillinger, tilbys oppstart løpende kontinuerlig gjennom hele året. Ofte har de også flere traineer parallelt. Firmaene benytter seg av traineeordningen som en rekrutteringskanal, understreker de fleste (Thommesen, 2014, BA-HR, 2014, Schjødt, 2014, Haavind, 2014, Grette, 2014, Wiersholm, 2014). Dette er i tråd med Nifus funn, som viser at rekruttering og «branding» av firmaene er positive aspekt for bedrifter som ansetter studenter (Kårstein & Calsten, 2013).

I lys av at jusens traineeordning er initiert som et privat foretak, løsrevet fra formelle utdanningsinstitusjoner, er det ikke lett å skaffe til veie beskrivelser av ordningens historikk. Ingen formell oversikt over når opplegget startet opp, hvor raskt det har ekspandert eller hva som har vært bakgrunnen for dens fremvekst, har vært mulig å oppdrive². Antagelig er dette som følge av dens uformelle og fremvoksende karakter. Det som imidlertid er kjent, er at det i dag er et forholdsvis bredt tilbud, der de fleste store norske private advokatfirmaene ønsker å ta del (Rukin, 2013). Også enkelte offentlige aktører har i nyere tid begynt å tilby

² Etter søk på en rekke fremtredende advokatfirmaers hjemmesider etter relevant informasjon om traineeordninger (bl.a. Thommesen, 2014, BA-HR, 2014, Schjødt, 2014, Haavind, 2014, Grette, 2014, Wikborg Rein, 2014, Selmer, 2013)

traineeordninger, praksisordninger eller jul- og sommerjobb³. I denne studien konsentrerer vi oss imidlertid om de private aktørene. For å oppsummere ser vi altså en traineeordning som beveger seg parallelt med, men frigjort fra den institusjonaliserte formelle høyere rettsutdanningen ved Universitetet i Oslo. Det ser ut til å være et stort antall studenter innom advokatfirmaene som traineer, og ordningen vil dermed kunne få betydning for en forholdsvis stor gruppe jusstudenter. I lys av hvor omfattende traineeordningen kan se ut til å være, undres jeg over hva det er som skjer i dette «skyggelandskapet». Opplever studentene å få erfaringer som bidrar til deres innrulling i jusens kunnskapskultur, spør jeg meg. Blant de ulike advokatfirmaene poengteres deres intensjon om å gi studentene mulighet til å benytte sin teoretiske kunnskap i praksis og få erfaring med hvordan det er å arbeide som advokatfullmektig innen firmaenes bransje (BA-HR 2014, Schjødt 2014, Haavind 2014, Wikborg Rein 2014, Selmer 2013). I traineeordningen, som også i internships generelt (Kårstein & Calsten, 2013), er ønske å la studentene få jobbe med relevante arbeidsoppgaver, før de returnerer til sine studieprogram etter endt praksisperiode. Hva de mange ulike erfaringene studentene får som traineer, bidrar til, skal vi nå se videre på. I påfølgende kapittel presenteres tidligere forskning på liknende ordninger som jusens traineeordning. I tillegg legges, som sagt, analytiske betraktninger om «skyggestrukturer», frem. Til sammen fungerer disse to områdene som et utgangspunkt og en ramme for undersøkelser innen studiens to analyserunder.

I dette kapittelet ble først synspunkter på universitetets utfordringer i et kunnskapssamfunn, presentert. I spissen for denne diskusjonen var Delanty (2003) og Jensen et.al. (2012). Videre har vi sett at den formelle rettsutdanningen ved Universitetet i Oslo, gjennomgår store forandringer for å gjøre utdanningen så attraktiv som mulig. Endringsprosessene vi her ser, kan se ut til å skje som en respons på, og som en nødvendighet av, de mange krav som stilles til den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen og dennes formelle utdanning. En slik oppfatning er i tråd med hva Delanty (2003) og Jensen et.al. (2012) poengterer. Samtidig som det rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet ble beskrevet som midt i en endringsprosess, ble fokus flyttet over til ordninger som vokser frem fristilt fra institusjonen. Hva som skjer i dette «skyggelandskapet», ble det stilt spørsmål ved. På denne bakgrunn vil traineeordningens

³ Eksempler på offentlige aktører: Konkurransetilsynet, Finansdepartementet, Forbrukerombudet, Høyesterett, Kartverket, Oslo kommune – kommuneadvokaten, Justis og beredskapsdepartementet og Regjeringsadvokaten (Rukin, 2013).

eventuelle bidrag til å innrulle traineer i den aktuelle kunnskapskulturen, bli undersøkt. I siste del av kapittelet så vi nærmere på tilgjengelig informasjon om traineeordningen.

Beskrivelsene legger premisser for en sammenligning med forskningsfunn fra tidligere gjennomførte studier.

3 Tidligere forskning og analytiske betraktninger

Foregående kapittel stilte spørsmål ved hva som foregår i de formelle utdanningsstrukturenes «skyggelandskap». En første introduksjon av jusens traineeordning, ble i denne sammenhengen presentert. I tråd med studiens fokusområde, vil denne traineeordningens bidrag til studenters innrullingsprosess, bli undersøkt. For å kunne finne frem til eventuelle innrullingsbidrag, vil dette kapitlet bli viet til to temaområder som begge er relevante for analysen av trainee-fenomenet. I den første delen av kapitlet (3.1) vil relevant tidligere forskning gjennomgås, og deres funn presenteres. Funnenes gjentakende temaer identifiseres, og vil siden bli benyttet som et sammenligningsgrunnlag for den første analysen av jusens traineeordning. For å kunne belyse traineeordningens kompleksitet, blir det videre relevant å utvide det analytiske sammenligningsgrunnlaget. Kapitlets andre del vil derfor presentere teorier som anses som betydningsfull for studiens andre analyseledd (3.2 & 3.3). De analytiske betraktningene rundt skyggestrukturer og mikrostrukturer, som her vil bli gjort til kjenne, vil være med å muliggjøre en drøfting av de temaene som ikke synes å fanges opp av analyseledd en. Men først altså; innrullingsbidrag hentet fra tidligere studiers funn.

3.1 Praksisordningers bidrag til studenters innrulling

Slik det ble poengtert innledningsvis, er denne studiens valgte case et fenomen i vekst. Fordi ordningens betydning og omfang har ekspandert først forholdsvis nylig, er det ikke gjennomført noen tidligere undersøkelser av traineeordningen. Fenomenet ligger utenfor den formelle rettsutdanningen, i en privat arena der det er stor konkurranse mellom de ulike advokatfirmaene. Følgelig finnes ingen tilgjengelige formelle dokumenter egnet for undersøkelsene våre. Med andre ord er det ikke mulig å oppdrive fullstendig sammenlignbare studier, egnet for alene å fungere som teoretiske rammer for analysen av traineeordningen.

Derav studiens toleddede analyse; det første leddet gjennomføres på bakgrunn av tidligere forskning på *liknende* praksisordninger, og det andre leddet foretas i lys av analytiske betraktninger på «skyggestrukturer». For å finne frem til tilgjengelig forskning som kan benyttes i vår sammenheng, vender vi blikket hen i mot lignende praksisordninger rettet mot studenter i høyere utdanning. Som beskrevet i slutten av det foregående kapittelet, er det mange forskjellige former for ordninger der studenter midlertidig trer inn i arbeidslivet. I prosessen med å finne frem til hvilken forskningslitteratur som best egner seg til å gi informasjon egnet i vår analyse, er det nødvendig å se på ulike aktuelle praksisordningers relevans. Det er ikke nødvendigvis relevant å skulle sammenligne denne studiens aktuelle traineeordning med andre traineeordninger. Praksisordninger som går under andre navn vil kunne være vel så relevante å utforske nærmere. Trainee-begrepet benyttes gjerne på andre typer ordninger enn jusens traineeordning. De studiene som er tilgjengelig, som tar for seg andre traineeordninger, er først og fremst studier av ordninger der nyutdannede personer, innen ulike fagfelt, er blitt ansatt som trainee etter fullført studium. Dette er arbeidsforhold som er ment å vare over flere år, der opplæringen sikter seg inn på å gi kompetanse for å kunne tre inn i en bestemt stilling i den aktuelle bedriften. Disse ordningene er fundamentalt ulike fra jusens traineeordning, som følge av sitt omfang og intensjon. Disse anses dermed i begrenset grad å kunne sammenlignes med vårt fenomen.

Studier av internship-ordninger, kan derimot se ut til å ha større relevans i vår sammenheng. Disse strekker seg gjerne over et tilsvarende tidsspenn som mitt valgte case, og er midlertidige ansettelse for studenter ennå under utdanning. Internship-ordninger skiller seg imidlertid fra jusens traineeordning, når det gjelder dens tilknytning til de formelle utdanningsstrukturene. Der traineeordningen er uavhengig av utdanningsinstitusjonen, er internships oftere et resultat av et samarbeid med disse formelle utdanningsstrukturene (Kårstein & Carlsten 2013). Forskjellen i måten ordningene relaterer seg til utdanningsinstitusjonen, kan tenkes å gi ulikheter i deres bidrag til studentenes innrulling. Samtidig samsvarer jusens traineeordning og internship-ordninger med hverandre når det gjelder mange av deres intensjoner. Målet med et internship er å gi studenter erfaringer med arbeid innen de spesifikke kunnskapskulturene, som er relevant for deres fagområde (Sweitzer & King, 2014). Ordningene likner slik på hverandre. For, slik tidligere poengtert, er et av traineeordningens motiver, å gi studentene innsikt i hva det vil si å skulle tre over i

arbeidsmarkedet og inn i de enkelte advokatfirmaene. De to ordningene ser ut til å samsvare i utstrekning og omfang, i tillegg til at de begge henvender seg til studenter og kan synes å ha lignende bakenforliggende intensjoner. Jeg anser det som rimelig å avgrense utvalget av aktuelle studier til å gjelde internship-ordninger, da disse i stor grad samsvarer med vår studies aktuelle fenomen. En gjennomgang av denne internship-litteraturen, er godt egnet til å finne frem til tematisk gjentagende funn. En analyse av jusens traineeordning, innenfor rammene satt av undersøkelser av de lignende internship-ordningene, gjør det mulig å drøfte traineeordningens eventuelle bidrag til innrulling.

Valget av internship-litteraturen som bakteppe for det første analyseleddet i undersøkelsen av jusens traineeordning, begrenser det aktuelle forskningsfeltet betraktelig. Internship litteraturen er alene adskillig mindre enn trainee- og internshiplitteraturen kombinert. Allikevel finnes det en stor mengde studier av ordningen, som følge av dens lange tradisjon som en del av det som kan ses på som innrullingsprosessen i mange høyere utdanninger (Sweitzer & King, 2014). En analyse av den aktuelle litteraturen viser at forskningsfeltet konsentrerer seg rundt fordeler ved internships for utdanningsinstitusjoner, vertsorganisasjoner og ikke minst rundt de fordelene studentene kan oppnå. Fordelene for alle disse tre partene, beskrives som vel dokumenterte (Beck & Halim, 2008). Når det gjelder forskningslitteraturen som konsentrerer seg om internshipenes bidrag til deltagende studenter, ser vi at denne grovt sett kan grupperes inn i noen få ulike interessefelt. For det første er det en stor andel av litteraturen som konsentrerer seg om internship-ordningen ut i fra et perspektiv på kompetanseutvikling (se for eksempel: Divine, Linrud, Miller & Wilson, 2007, Feldman & Weitz, 1990, Kolb & Kolb, 2005). Med en mer pragmatisk tilnærming, kan en annen delen av litteraturen hevdes å samle seg rundt internship-ordningers påvirkning på studenters employability (se for eksempel: Callanan & Benzing, 2004, Daniel & Daniel, 2013, Gault, Redington & Schlager, 2000). Innenfor dette interessefeltet undersøkes mellom annet overgang mellom studier og arbeidsliv, nettverking, relasjonsbygging og studenters sosiale kompetanse. I mange av studiene som undersøker internship-ordningen, vil man finne at flere av temaene går igjen i en og samme studie. For å anskueliggjøre den aktuelle forskningslitteraturens gjentagende temaer og de funnene som går igjen, vil jeg trekke frem noen eksempler på studier av internship-ordninger som synes å representere feltet. Slik

belyses internship-litteraturen, hvilket lar oss belyse jusens traineeordning i denne studiens første analyseledd.

Blant mange forskningsprosjekter, har Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført en studie av en internship-ordning slik den ser ut ved Universitetet i Tromsø (Kårstein & Carlsten, 2013). I denne studien evaluerer de internship-ordningen ved det aktuelle Universitetet, der fokus har ligget på å finne studenters og virksomheters opplevde utbytte av ordningen. Relevant i vår sammenheng er som sagt oppfattelser av utbytte for *studentene*. Internship-ordningen er et samarbeidsprosjekt innenfor ulike fagområder mellom Universitetet i Tromsø og, på tidspunktet for studien, 18 deltagende bedrifter. Studiens utstrekning gjør den spesielt egnet å trekkes frem i vår sammenheng. Studiens fokus retter seg mot å finne studentenes opplevde *læringsutbytte* og deres oppfattede utbytte fra å ha deltatt i internship-ordningen, relatert til *nettverking og senere jobbmuligheter*. Som vi ser utgjør studien et eksempel på hva den større internship-litteraturen gjennomgående omhandler. Blant studiens hovedfunn fremheves internship-erfaringens bidrag til å hjelpe studentene å opparbeide seg innsikt i *hvordan de skal kunne løse praktiske arbeidslivsrelaterte problemstillinger*. Det metodisk-analytisk utbytte studentene fikk med seg fra deres høyere grads utdanninger, tok de med seg som interns. Med dette metodisk-analytiske verktøyet fikk de, gjennom internship-praktiseringen, økt forståelse for hva de kunne tilby bedriftene av kvalifikasjoner. Videre fortelles det at noen av studentene la vekt på at de gjennom arbeidserfaringen fikk *nye ideer om temaer de ville fordype seg i*, eventuelt skrive masteroppgave om, når de returnerte tilbake til studiet. Å bygge seg et *nettverk* av kontakter, som siden kunne bidra til deres vei inn på arbeidsmarkedet, var også et sentralt utbytte ved deltagelse i ordningen. Dette sistnevnte utbytte underbygges av de involverte firmaenes syn på internship-ordningen som en sentral rekrutteringsstrategi for deres egen del (Kårstein & Carlsten, 2013).

Flere eksempler på studier som representerer internship-litteraturen, kan trekkes frem. I en studie fra USA omhandlende internships, oppsummert i tidsskriftet «Industrial and Organizational Psychology», fokuseres det på i hvilken grad internship-erfaringen kan bidra til studentens employability (Shoenfelt, Stone & Kottke, 2013). Funnene og diskusjonen av

disse, bygger på undersøkelser av en rekke internship-ordninger innenfor flere forskjellige fagkulturer. Dermed synes også denne studien godt egnet for å belyse det aktuelle temaet. De ulike internship-ordningene som her omtales, undersøkes som sagt i lys av begrepet «employability». Employability er i denne sammenhengen forstått som «the ability to engage in behaviors that demonstrate interpersonal skills (rewarding), relevant competencies (able), and motivation to fit into the organizational culture by complying and conforming to organizational demands (willing)» (Shoenfelt et.al., 2013: s.25). Blant funnene som fremheves i denne studien er konklusjonen av at internships er en effektiv mekanisme for å la studentene *utvikle kompetanse som arbeidsmarkedet er ute etter*. Det blir fortalt at denne kompetansen inkluderer de ferdighetene som inngår i den benyttede definisjonen av employability. Det vil si at studentene gjennom internship-erfaring, utvikler *sosiale ferdigheter, relevant kompetanse og motivasjon til å passe inn* i de aktuelle organisasjonskultur (Shoenfelt et.al., 2013).

Et tredje eksempel på studier hentet fra internship-litteraturen, er en dansk undersøkelse av internship innen fagområdet «construction management» (Wandahl, Olsen & Ussing, 2011). Studien har fokus på både kompetanseheving blant de deltagende studentene og internship-ordningens relevans for studentenes overgang mellom studier og arbeidsliv (Wandahl, et.al., 2011). Slik faller studien inn i den tematisk grovt inndelte forskningslitteraturen. I denne studien var ønsket blant annet å få tilgang til de deltagende studentenes tanker om intern-erfaringens bidrag til deres innsikt i praktiske temaer. Blant studiens funn fremgår det at de fleste studentene i stor grad fikk innsikt i *praktiske temaområder*, mens noen påpekte at de hadde praktisk kunnskap før intershipet. Enkelte studenter understreket i tillegg at arbeidsperioden hadde gitt dem praktisk kompetanse som universitetet aldri ville kunne gi. Videre presenteres det funn relatert til i hvilken grad erfaringen som intern, har effekt på *arbeidsmuligheter* senere. Her ser man at to tredjedeler av den studerte studentgruppen; «believe that the internship period increased their chances [to get a job after graduation] to a high or a very high degree» (Wandahl et.al., 2011, s. 1051). Studien konkluderte dermed med at erfaring fra internships er en viktig ressurs for de fleste studentene når de skal søke jobb. Undersøkelsen konkluderer med at det studerte internship-programmet er et svært positivt element innenfor det aktuelle utdanningsprogrammet, både relatert til studentenes utvidede

praktiske forståelse for fagområdet og som et bidrag studentenes overgang til arbeidslivet (Wandahl, et.al., 2011).

For å trekke frem et fjerde og siste eksempel fra internship-litteraturen, vil jeg fremheve en studie av Beck og Halim (2008). Dette er en eksplorerende studie av innvirkningen internships har på regnskapsførerstudenter og deres kompetanseutvikling. Konkret ville studien finne frem til hva studentene lærer og på hvilken måte, samt hvilken effekt erfaringen har på valget av fremtidig karriere. Vi ser at også dette eksempelet føyer seg inn i rekken av studier som kan plasseres i grupperingen av internship-litteraturen, beskrevet overfor. Blant de viktigste funnene i denne studien var informantenes tilbakemelding om de mange signifikante læringsutbyttene studentene opplevde. Blant de viktigste læringsbidragene er «*personal and interpersonal skills*» trukket frem (Beck & Halim, 2008, s. 156). Studentene i undersøkelsen mente at hva de hadde lært av både personlige og sosiale ferdigheter, ville støtte deres fremtidige *profesjonelle utvikling*. Videre ble det konkludert med at kompetansen studentene hadde opparbeidet seg som interns ville *hjelp dem i deres første jobb*. Funnene tydet også på at intern-erfaringen ville hjelpe studentene å *velge deres karrierevei* (Beck & Halim, 2008).

Studiene jeg her trekker frem som eksempler fra internship-litteraturen, illustrerer feltets tematiske grupperinger. Vi ser at internship-ordningens mange bidrag understrekes gjennomgående blant studienes funn, relatert til bidrag til de deltagende studentene. Interessant i denne sammenhengen er et notat utarbeidet i samarbeid mellom Fafo⁴ og NIFU STEP⁵ på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (Brandt et.al., 2008). Her fremheves to typer effekter av utdanning-arbeidslivs-samarbeid, som også vil kunne være relevant i vår forbindelse. Dette er effekter som realiseres i løpet av studietiden, og effekter som først realiseres i overgangen til arbeidslivet.

«For studentene kan utdanningsinstitusjonenes samarbeid med arbeidslivet tenkes å gi tilgang til en type kompetanse som utdanningsinstitusjonene alene ikke har mulighet

⁴ Fafo er en norsk samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse.

⁵ NIFU er Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

til å gi. Ved å ha kontakt med arbeidslivet underveis i utdanningsløpet kan studentene blant annet tilegne seg praktiske ferdigheter, prosesskunnskaper og spesialisert kompetanse. For studentene kan tilgangen til kompetanse og nettverk utenfor utdanningsinstitusjonene tenkes å ha effekter som realiseres i løpet av studietiden, men også virkninger som først realiseres i overgangen mellom studier og arbeid». (Brandt et.al., 2008, s. 17).

Det poengteres, slik jeg forstår det, at effektene av studentenes kontakt med arbeidslivet underveis i utdanningen, kan relateres til kunnskapstilegnelse og forståelse av praktisk yrkesutøvelse. Effekten av erfaringene kan komme til syne umiddelbart i deres fortsettelse på studie, eller senere når studentene skal gå over til arbeidsmarkedet. På bakgrunn av temaene som går igjen både her og blant de fremlagte forskjellige studiene, mener jeg man kan trekke ut gjentagende funn som relaterer seg til tre temaer. Disse temaene er med på å danne grunnlaget for studiens datainnsamlingsforberedelser, og vil siden også benyttes i analysen av det innsamlede materialet. En konkretisering av de tre temaområdene, følger i neste avsnitt.

3.1.1 Tre gjentagende temaer

Tre temaområder går igjen i de ovenfor presenterte studiene av liknende praksisordninger. Dette er temaer som alle kan være med på å bidra til studentenes innrulling i deres respektive kunnskapskulturer. For det første ser det ut til at bidrag til studentenes *faglige relevante kompetanse*, går igjen. En slik påstand underbygges av funn fra blant annet Shoenfelt, Stone og Kottke (2013), der utvikling av faglig relevant kompetanse poengteres. Ut over dette, kan også funn av typen; bidrag til å løse praktiske problemstillinger, som Kårstein og Carlsten (2013) understreket i sin studie, ses på som et bidrag til studentenes faglige relevante kompetanse. Den spesifikke kunnskapskulturens praktiske måter å jobbe med faget, inngår ut i fra en slik forståelse, i faglig relevant kompetanse. Innsikt i praktiske temaområder som følge av intership-programmet, ble også fremhevet i studien gjennomført av Wandahl, Olsen og Ussing (2011). Blant Beck og Halim (2008) sine funn antydes det at studentene får bidrag til sine personlige ferdigheter. Dette er funn som forstås som bidrag til studentenes relevant kompetanse.

Det andre temaet jeg mener peker seg ut, er ordningenes bidrag til studentenes *sosiale kompetanse* relatert til deres spesifikke kunnskapskultur. Grunnlaget for denne påstanden finner vi for det første i Shoenfelt, Stone og Kottkes (2013) studie. Som del av studentenes utvikling av egen employability, inngår deres opparbeidelse av «interpersonal skills», relevante for de aktuelle bedriftene studentene har vært hos (Shoenfelt, et.al., 2013). På samme måte vises det til funn hos Beck og Halim (2008), som peker i retning av at internship-ordninger støtter de deltagende studentenes relevante sosiale kompetanse. Den sosiale og faglige kompetansen studentene i denne studien opparbeidet seg, ble av informantene vurdert som støttende til deres fremtidige jobb i arbeidslivet. Dette leder oss over til det tredje og siste gjentagende temaet, trukket ut fra internship-litteraturen.

Dette tredje og siste temaområde, er internship-ordningenes bidrag til *overgangen fra studier til arbeidsliv*. Dette temaet kan også ses på som en del av studentenes innrulling i deres respektive kunnskapskulturer, da det å innrulles i en kunnskapskultur også omhandler det å få ta del i epistemisk praktisk (Jensen, et.al., 2012). Flere punkter ved studiene overfor peker på bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv. Blant annet fremhever Kårstein og Carlsten (2013) studentenes mulighet til å danne seg et nettverk av kontakter, som ses på som bidragsgivende til deres vei inn på arbeidsmarkedet. Deres funn som hentyder at studentene som følge av arbeidserfaringen kan få nye ideer om hva de vil fordype seg i, kan også oppfattes som et bidrag til deres overgang til arbeidsliv fra studier. Erfaringen hjelper, slik jeg ser det, til å peile studentene inn mot de spesialistdelene av faget som er rett for hver enkelt av dem, og støtter samtidig overgangen til arbeidslivet ved å bidra til at de finner sin vei lettere enn hva de ellers ville gjort. Dette poenget ble også fremhevet i Beck og Halim (2008) som studie, der et av funnene var at internship-ordningen hjelper studentene å velge deres karrierevei. Støtte til studentenes først jobb, ble også internship-ordningen ansett som, i dette eksempelet. Shoenfelt, Stone og Kottke (2013) sine funn hentyder også at overgangen fra studier til arbeidslivet støttes på en unik måte som følge av internship-ordningen. Eksplisitt viser de til funn som peker på at studentenes motivasjon til å passe inn i de aktuelle firmaene de har vært hos, øker (Shoenfelt, et.al., 2013). Det er rimelig å gå ut i fra at en styrket motivasjon til å passe inn på en arbeidsplass, vil støtte studentens overgang til denne arbeidsplassen eller tilsvarende arenaer. Avslutningsvi så vi at også den danske undersøkelsen

gjennomført av Wandahl, Olsen og Ussing (2011), konkluderte med at erfaringen som intern var en viktig ressurs for de fleste studentene når de skal søke jobb.

Bidragene som formidles gjennom presentasjonen av funn fra tidligere forskning på internship-ordninger, kan, sett i relasjon med hverandre, altså oppfattes som sammenfallende på tre temaområder; 1) *bidrag til relevant kompetanse*, 2) *bidrag til relevante sosiale ferdigheter* og 3) *bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv*. For studentene å bli rullet inn i disse tre temaområdene, kan oppfattes som å innrulles i studentenes spesifikke *kunnskapskulturer*. Det tredje punktet; bidrag til overgangen mellom studier og arbeidsliv, omhandler det å tas opp og rulles inn i kunnskapskulturens profesjonelle arena. De to første punktene; å gi studentene økt relevant kompetanse og økte relevante sosiale ferdigheter, - handler på sin side om å rulles inn i kunnskapskulturens «*maskineri*». «Maskineri» som metafor benyttes av Knorr Cetina (1999) for å illustrere moderne kunnskapskulturers fragmentering. Slik Mathisen (2012) beskriver det, trekker begrepet, slik Knorr Cetina bruker det, vår oppmerksomhet hen i mot de sosiale, prosessuelle og foranderlige kjennetegnene ved moderne kunnskap. Å innrulles i en kunnskapskultur handler dermed om å få forståelse for ekspertisefeltets mange fragmenter og kunnskapsarbeidet som inngår i disse. Bidrag til innsikt i relevant kompetanse og relevante medmenneskelige ferdigheter, blir på denne måten ikke bare en betegnelse på bidrag til å opparbeide seg en konstant kompetanse. I motsetning til dette handler «innrulling i kunnskapskulturens maskineri» om å få forståelse for de *kunnskapsprosessene* som finner sted innen et ekspertisefelt – det vil si de praksisene, ordningene og mekanismene som til sammen utgjør hvordan man vet det man vet (Knorr Cetina, 1999).

Oppsummert ser vi i fra tidligere forskning at studenter tas opp og innrulles i kunnskapskulturens ekspertisefelt, forstått som arbeidslivet, i tillegg til å innrulles i kunnskapskulturens maskineri, forstått som bidrag til studentenes relevante kompetanse og relevante sosiale ferdigheter. Disse funnene kan utgjøre et beskrivende rammeverk for vår studie av jusens traineeordning, men enkelte mangler peker seg ut. Internship-ordninger er på mange måter like jusens traineeordning, men med, som nevnt tidligere, ett unntak. Unntaket er; deres relasjon til den formelle høyere utdanningen. Der internship-ordninger gjennomføres

i samarbeid med utdanningsinstitusjonen, står jusens traineeordning alene og fri fra den formelle rettsvitenskapelige utdanningen. Det er som beskrevet overfor, intet samarbeid mellom de store private advokatfirmaene med trainee tilbud og Universitetet i Oslo rettsstudie. Denne forskjellen kan tenkes å påvirke traineeordningens bidrag, som dermed fører til at et rammeverk kun bygget på tidligere studier av intenships, kommer til kort. Derfor anser jeg det som relevant å utdype traineeordningens egenart, som grunnlag for å kunne si noe om i hvilken grad og hvordan dens karaktertrekk påvirker de bidragene ordningen gir til sine deltagende studenter.

Frem til nå har jeg sammenlignet jusens traineeordning først og fremst med andre ordninger av samme type *innholdsmessig*. Det vil si andre ordninger der studenter ennå under utdanning trer inn i arbeidslivet for en avgrenset periode. I tillegg er ordningers *varighet* og *omfang* sett opp i mot jusens traineeordning, og sammenligningsgrunnlaget har som følge av dette blitt avgrenset til internship-ordninger. Som poengtert i slutten av forrige delkapittel, er derimot ikke traineeordningen og den utvalgte internship-ordningen sammenlignbare når det gjelder den mer overordnede dimensjonen; *institusjonalisering*. Det er mangelen på institusjonalisering som gir traineeordningen dens egenart i forhold til internship-ordningene, som er utviklet som et utdanning-arbeidslivs-samarbeid. Traineeordningens mangel på institusjonalisering betyr at traineeordning *ikke* kan knyttes til institusjonsbegrepet, forstått som «et etablert fellesskap som, gjennom en eller annen form for formell styring, ivaretar viktige utfordringer innenfor et sosialt system» (Bø & Helle, 2008, s.133). Traineeordningen kan i stedet beskrives som et uformelt system som beveger seg i utdanningsinstitusjonens skyggelandskap. Hvilke bidrag mønstre i skyggen kan tenkes å ha, vil utforskes i dette kapittelets siste del. Først er det nødvendig å beskrive teori omhandlende de uformelle systemene som beveger seg i skyggene til mer formelle strukturer og deres relasjon. Slik vil vi kunne finne frem til svar på oppgavens to forskningsspørsmål, som tar for seg traineeordningens karaktertrekk og ordningens bidrag i lys av disse trekkene.

3.2 Traineeordningen; en “skygge”?

Traineeordningen, slik den er beskrevet i delkapittel 2.2, fremstår som en ordning der de deltagende studentene vil kunne få erfaring med å benytte sin teoretiske kunnskap i praksis. Hva som fremheves som sentrale arbeidsoppgaver, ser ut til å være varierende, både fra firma til firma, men først og fremst fra periode til periode. Ordningens uformelle og lette struktur, fremstår for meg som fremtredende. Det ser ikke ut til å være noen formell læreplanliknende styringsstrategi der større og omfattende prosesser er i spill. Dens innhold og struktur beveger seg langt mer flytende, ser det ut til, i forhold til firmaenes behov og ønsker for ordningen. Relevant synes det å trekke frem Ralph D. Staceys (1996) teori om «shadow systems», da traineeordningen kan se ut til å ha mangel på formell base, og videre beskrives som å ha et fristilt forhold til den formelle rettsvitenskapelige utdanningen. I påfølgende avsnitt vil jeg redegjøre for sider ved denne teorien, som er relevante i vår sammenheng. Disse relevante sidene omhandler skyggesystemets kjennetegn, dens relasjon til de formelle strukturene, hvordan den komplementerer de formelle strukturene og hvilke bidrag det har til sine omgivelser. Siden vil dette analytiske perspektivet kunne være med å kaste lys over traineeordningens karaktertrekk og dens relasjon til utdanningsinstitusjonen.

3.2.1 «Shadow systems»

I boken «Complexity and Creativity in Organizations» (Stacey, 1996) benyttes begrepet «skyggesystemer», som et bilde på uformelle systemer som lever sine egne liv, utenfor formelle strukturers kontroll. Det er analytiske betraktninger fra denne boken jeg i det følgende vil referere til. Stacey anvender analogien om skyggesystemer i sine beskrivelser av komplekse organisasjonsstrukturer, der de formelle legitime systemene langt i fra er de eneste arenaene. Skyggesystemene beskriver han som;

«Shadow system: This is the set of interactions among members of a legitimate organizational system that fall outside that legitimate system. It compromises all social and political interactions that are outside the rules strictly prescribed by the legitimate system. It is the arena in which members of an organization pursue their own gain, but also the arena in which they play, create, and prepare innovations» (Stacey 1996, s.290).

Slike «ikke-legitimerte» skyggesystemer står gjerne for de ustabile delene ved en organisasjon, men samtidig er det, slik Stacey beskriver det, også her arenaens deltagere får lov til å slippe seg løs, «leke» seg og forfølge sine egne ønsker. Han understreker at disse ukontrollerbare systemene, gjerne er blitt sett på som et problem både i litteraturen og i praksis. Man har hatt et ønske om å ha kontroll over alle deler av sine organisasjoner, slik at man også kan kontrollere hvilken retning organisasjonen skal bevege seg, hvilke mål som skal nås, i tillegg til å ha styring over hvordan organisasjonens utvikling skal se ut.

Skyggesystemene kan oppføre seg på måter som er direkte saboterende for organisasjonens målsetting. Stacey nyanserer imidlertid dette synet ved å vise til skyggesystemenes positive bidrag. De er ikke bare en utfordring for de formelle strukturene, men kan også gi dynamikk som er stabiliserende. Den sammenflettede stabiliteten og instabiliteten er nyttig hevder han. Hvis de formelle strukturene er stabile og funksjonelle kommer skyggesystemenes positive bidrag best til syne. Dette, fortsetter Stacey, fordi skyggesystemenes instabilitet på denne måten er omsluttet av gode og trygge strukturer, som hjelper individene til å «lande».

Skyggesystemene er enkelt og greit, små grupper med mennesker som møtes på bakgrunn av et implisitt formål, og som så går fra hverandre igjen og former nye grupper. Når forholdene er lagt til rette, kan individene i disse små gruppene ta del i læringsbaner, som kan resultere i innovasjon og kreativitet. Dynamikken mellom de legitime systemenes stabilitet og skyggestrukturenes kreativitet vil kunne sørge for at organisasjonen kan svare på fremtidige markedskrav, og på den måten legge til rette for dens langtidsoverlevelse (Stacey, 1996). Slik jeg tolker dette synet, vil de to systemene kunne utfylle hverandre, og svare på ulike behov organisasjonen har. Deres bidrag er forskjellige, men kan begge være av stor betydning for oppnåelse av det ultimate målet for organisasjonen; dens ferdighet til å svare på og forholde seg til de skiftende kravene markedet stiller.

Skyggesystemene er som sagt ikke bare av verdi for organisasjonene, men også, og kanskje først og fremst, for arenaens deltagere. Det er her individene kan følge opp veier som er til deres «own gain» (Stacey, 1996). De kan engasjere seg i eksplorerende dialoger, utnytte analogier og metaforer, og benytte seg av selvrefleksjon for å utvikle ny *kunnskap* (Stacey, 1996). Det er i, og i gjennom deltagelse i, disse uformelle sosiale foraene, aktørene kan utvikle sine egne lokale regler for atferd. Til sammen er samspillet mangesidig i

skyggesystemet, og kan blant annet bidra til informasjonsflyt og opparbeidelse av vennskap, tillit eller andre kvaliteter.

Stacey (1996), med sine analytiske perspektiver, vil være utgangspunktet i vår diskusjon rundt traineeordningens forhold til den formelle høyere rettsutdanningen. Teorien kan hjelpe oss å beskrive hvordan traineeordningen bidrar til, og således komplementerer, den formelle rettsutdanningen. Ut over dette kan teorien benyttes som et tilskudd til diskusjonen rundt mulige bidrag til traineenes innrulling i jusens kunnskapskultur, som følge av traineeordningens spesifikke kjennetegn. Stacey (1996) drøfter inngående skyggestrukturenes påvirkning på sine omgivelser, og i noen grad strukturens kjennetegn. Allikevel vil det kunne være nyttig å utdype beskrivelsen av skyggenes karakter. Karen Knorr Cetina med sine «mønstre i skyggen av formelle mønstre» (2005, 2007b), vil kunne tilføre beskrivelsene ekstra fylde. For å unngå unødvendig forvirring, er det verdt å nevne at jeg tidligere i oppgaven har referert til Knorr Cetina (1999) og hennes teori om kunnskapskulturer. Hennes analytiske betraktninger av mønstre i de formelle strukturenes «skygge», inngår derimot i en annen del av hennes teoretiske perspektiver. Dette presenteres i de påfølgende avsnittene.

3.2.2 Mønstre “in the shadow of” formelle strukturer

Knorr Cetina (2005, 2007b) skriver, som tidligere fremholdt, også om «skygger». Her er det snakk om mønstre som beveger og utvikler seg i «skyggen» av formelle strukturer. Hennes beskrivelser relaterer seg ikke til organisasjoner på samme måte som Stacey (1996) gjør. I stedet er det satt i et større perspektiv, der strukturene i «skyggen» kan ses som egne mønstre langs med ulike sektors arenaer. Disse «skygge-ordningene» har gjerne mikrostrukturelle egenskaper. Blant casene hun har valgt ut for å illustrere strukturer med mikrostrukturelle egenskaper, finner vi studier av finansmarkedet (Knorr Cetina & Bruegger, 2002) og studier av terror gruppen Al Qaeda (Knorr Cetina, 2005). Disse to casene er eksempler på strukturer med det hun kaller globale mikrostrukturelle kjennetegn. Hun understreker at disse naturligvis ikke er de to eneste implementeringsområdene, og konseptet kan benyttes i andre kontekster. Dette gjelder også andre kontekster enn kun globale markeder (Knorr Cetina, 2007b). Nettopp

fordi dette analytiske perspektivet skal kunne benyttes i flere sammenhenger, er det relevant å trekke tråder mellom denne teorien og vår case. Teorien hjelper oss til å forstå *hvorfor* «skyggemønstrene» har vokst frem, i tillegg til å gi innsyn i mønstrenes kjennetegn og relasjon til formelle mønstre. Med forklaringer av denne typen tilgjengelig, blir beskrivelsen av hvordan mønstre i «skyggen» av formelle mønstre utgjør effektive bidragsgivende arenaer mulig. Samlet som ett teoretisk grunnlag, vil Stacey (1996) og Knorr Cetina (2005, 2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002), bli benyttet som forklaringsmodell når jeg siden skal drøfte traineeordningens egenart og bidrag til studentens innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen.

Bakgrunnen for mikrostrukturenes fremvekst

Når vi i denne studien er interesserte i å finne ut hvilke *bidrag* traineeordningen har til traineenes innrulling i jussens kunnskapskultur, rettes vår oppmerksomhet mot hvordan traineeordningen *tilfører* noe til den innrullingsprosessen studentene alt er tatt opp i ved utdanningsinstitusjonen. I likhet med Stacey (1996), påpeker Knorr Cetina (2007b) at de uformelle strukturene kan være med å utfylle, og til og med stabilisere, de formelle strukturene. Et av hovedpoengene med de uformelle mønstrene, er at de ikke trenger å medføre utvidelser av de formelle strukturenes kompleksitet (Knorr Cetina, 2005). Faktisk, fortsetter Knorr Cetina (2005), er de uformelle mønstrene med sine mikrostrukturelle egenskaper avhengig av å unngå å ta del i komplekse institusjonaliserte strukturer. Dette kommer av at de må ha muligheten til raskt å respondere på markedets krav, og dermed må unngå å ta del i institusjonaliserte strukturer der forandringsprosesser er mye mer omfattende. Beskrivelsen eksemplifiseres med finansmarkedet, som karakteriseres av raske bevegelser og foranderlige krav. De mikrostrukturelle egenskapene som finnes i denne arenaen, er avhengige av å stå fritt fra de formelle strukturene, der endringsprosesser har et langt lavere tempo enn i markedet ellers (Knorr Cetina & Bruegger, 2002). Uformelle mikrostrukturer, som i langt større grad kan bevege seg fritt i forhold til de ønsker og krav markedet stiller til finanskulturen, ville med andre ord blitt holdt tilbake av institusjonelle grenser og reglement (Knorr Cetina & Bruegger, 2002). Uten mikrostrukturenes eksistens, ville markedskravene rettet mot kunnskapskulturens formelle strukturer, blitt grunnlag for en «irritasjon» fra markedets side (Knorr Cetina, 2007b). En slik «irritasjon» ville oppstått som følge av de

formelle strukturenes institusjonelle begrensninger. På bakgrunn av denne «irritasjonen» trer behovet for alternative og mer fleksible løsninger frem. Det er dette behovet, som dekkes av de mikrostrukturelle egenskapene ved mønstrene i «skyggen» av de formelle mønstrene, hevder Knorr Cetina (2007b).

De mikrostrukturelle mønstrene, utvikler seg «in the shadow of» nasjonale og lokale institusjonelle mønstre (Knorr Cetina, 2005). Distinksjonen mellom mønstrene i og utenfor «skyggen», som disse beskrivelsene hentyder, indikerer allikevel ikke to motstridende funksjoner, påpeker Knorr Cetina (2007b). I stedet kan mikroprinsipper virke muliggjørende for de større institusjonaliserte mønstrene (Knorr Cetina, 2007b). Mikroprinsippenes effektivitet, slik de er beskrevet her, kommer som følge av deres kjennetegn. Disse kjennetegnene beskrives i påfølgende avsnitt.

Mikrostrukturenes kjennetegn og forhold til formelle strukturer

Knorr Cetina (2007b) beskriver de globale mikrostrukturene som vokser frem i «skyggen» av institusjonelle mønstre, med utgangspunkt i en rekke gjenkjennbare trekk. Blant annet kan mikrostrukturene sies å være kjennetegnet ved å være;

«they [the micro structures] are “light,” institutionally speaking, as implied before; they appear to facilitate a certain non-Weberian effectiveness; they cannot simply be reduced to networks; and they tend to be temporal structures: the resulting systems exhibit flow characteristics» (Knorr Cetina, 2007b, s. 66).

For det første beskriver Knorr Cetina (2007b) i dette sitatet, mikrostrukturene som institusjonelt «lette». Her poengteres det at selv om mikrostrukturer til et visst nivå er koordinerte, er det langt i fra det samme som i formelle hierarkiske og dypt institusjonaliserte strukturer, med formell autoritet og rasjonaliserte prosedyrer (Knorr Cetina, 2007b). Til motsetning fra disse formelle strukturene, beskriver hun de involverte mekanismene i mikrostrukturene som beslektet med ansikt-til-ansikt situasjoner (Knorr Cetina, 2007b). Begrepet *mikrostrukturer* har til hensikt å fange disse kvalitetene hos de involverte

mekanismene. Slik jeg forstår Knorr Cetinas beskrivelser, refererer hun i sine skildringer av mikroprinsippene, til deres uformelle og lite byråkratiske trekk. De mikrostrukturelle mønstrene som beveger seg i skyggelandskapet, karakteriseres altså som «lette». Dette er en av kvalitetene ved mekanismene som er involvert.

For det andre refererer sitatet ovenfor til mikrostrukturenes non-Weberianske effektivitet. Dette kjennetegnet omhandler relasjonen mellom mønstrenes «letthet» og oppnåelse av den effekten dens parter er ute etter (Knorr Cetina, 2007b). Knorr Cetina forklarer at Webers forslag om rasjonalisering, i sin tid var radikal. Han postulerte en spesifikk organisasjonsstruktur der autoritet, formell ekspertise og rasjonelle og instrumentelle prosedyrer skulle være effektive agenter for modernisering. Disse strukturene er grunnleggende for den kapitalistiske produksjonsøkonomiens suksess, kan man med rimelighet argumentere for, påpeker Knorr Cetina (2007b) videre. De globale mikrostrukturene korresponderer ikke med disse strukturenes formaliserte prosedyrer. De globale mikrostrukturene legger til forskjell fra dette, som sagt, til rette for en non-Weberiansk effektivitet. For selv om ikke de globale mikrostrukturene svarer til de Weberianske kravene, er de allikevel effektive. Deres «letthet» åpner for tilpasningsdyktige organisasjoner, hvilket gjør dem effektive, mener Knorr Cetina (2005).

Det tredje karaktertrekket Knorr Cetina (2007b) trekker frem i sin beskrivelse av mikrostrukturene, er at de ikke kan reduseres til nettverk. Det finner sted mer enn bare overføringer mellom de deltagende partene, hevder hun. I stedet har mikroprinsippene flere dimensjoner, noe hun eksemplifiserer med sin analyse av Al Qaedas kompleksitet (2005). I dette caset er det viktig å ta høyde for den spirituelle påvirkningen den Islamske troen representerer, i tillegg til hvordan dens familiestrukturer påvirker mikrostrukturen. Det å ha stor bredde i elementer og praksis, gir strukturene *fylde* (Knorr Cetina, 2005). For eksempel vil mikrostrukturenes deltagere påvirkes av deres trosoppfatning og av tanken om livet etter døden. Denne framtidsorienteringen leder deltagerne og indikerer hvordan man bør leve. Det er altså ikke bare et spørsmål om å vente på fremtidige hendelser, men heller å leve hvert øyeblikk på en bestemt måte - hen i mot egen måloppnåelse (Knorr Cetina, 2005). Blant annet

bidrar denne «living-forward»-tanken til det Knorr Cetina beskriver mikrostrukturene som, henholdsvis svært teksturerte systemer (2007b).

Det fjerde punktet Knorr Cetina poengterer i sitatet overfor, er mikrostrukturenes temporale kompleksitet (2007b). Det temporale kjennetegnet tolker jeg dit hen at har å gjøre med mikrostrukturenes tidsdimensjon. Hun uttrykker at mikrostrukturene er temporale, foranderlige, midlertidige og til og med forbigående (Knorr Cetina, 2007b). I sine beskrivelser av Al Qaeda, understreker Knorr Cetina (2007b) blant annet deres cellulære oppbygning. Beskrivelsen av «cellulær oppbygning» er ment å skape et bilde av Al Qaedas struktur som fragmentert, men likevel sammenbundet. Dette innebærer egenskaper som har en temporal kompleksitet, hvilket danner grunnlaget for flytende og ustabile komponenter, hevder hun (Knorr Cetina, 2007b). Disse ustabile komponentene er med på å øke de større strukturenes kompleksitet, og dermed vil de også kunne fungere stabiliserende. Stabiliteten styrkes fordi mikrostrukturenes ikke-varende komponenter, bidrar til at de kan forandrer seg som respons på markedskrav stilt fra det alltid mer komplekse miljøet de befinner seg i. På den måten hjelper de mikrostrukturelle prinsippene, i «skyggen» av de formelle mønstrene, dem med å håndtere de ytre kravene. Dette skjer uten at de formelle mønstrene behøver å gjennomgå forandringer i samme hastighet som variasjonene i markedet (Knorr Cetina, 2007b).

De fire karaktertrekkene som her fremheves, illustrerer i følge Knorr Cetinas (2005, 2007b) mønstre i «skyggen» av formelle strukturer. Mikrostrukturenes effektivitet fordrer deres karaktertrekk, slik jeg tolker henne. De fleksible og adaptive strukturene, lager et rikt grunnlag for å svare på de ønskene som oppstår i kunnskapskulturen. Sammen vil de formelle mønstrene og de uformelle mikrostrukturene, med andre ord, utgjøre *en kompleks, mangeartert og komplementerende grunnflate* for kunnskapskulturens bevegelse (2005, 2007b). I påfølgende avsnitt vil jeg samlet diskutere Knorr Cetinas (2007b) mikrostrukturer i skyggen av formelle mønstre, og Staceys (1996) skyggesystemer, i forhold til disse «skyggenes» bidrag og det sammenfallende temaet; årsaken til deres eksistens. Slik jeg har beskrevet innledningsvis, vil disse analytiske betraktningene utgjøre et rammeverk for studiens andre

analyseledd, der diskusjonen rundt hvorfor traineeordningen befinner seg i de formelle mønstrenes skygge og hva dette medfører, blir tatt opp.

3.3 Skyggesystemers bidrag og bakgrunnen for deres eksistens

Hvorfor er det relevant for oss i denne sammenhengen å poengtere hvilke bidrag mønstrene i «skyggen» har for sine deltagere og for de langt mer formelle institusjonaliserte systemene? Dette er fordi, hvis traineeordningen kan sammenlignes med et system i «skyggen» av utdanningsinstitusjonen, vil man med denne beskrivelsen kunne skissere et bilde av hva traineeordningen tilfører sine traineer og den rettsvitenskapelige utdanningsinstitusjonen. Både traineene og utdanningsinstitusjonen har hensikt å bli innrullet/innrulle studentene i den aktuelle kunnskapskulturen. På bakgrunn av dette, er det ikke bare bidrag til mikrostrukturenes deltagere som bør fremheves, men også deres bidrag til de formelle strukturene.

Slik jeg forstår, og har presentert, både Stacey (1996) og Knorr Cetina (2005, 2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002), kan de uformelle og formelle strukturene utfylle ulike deler av markedskravene som stilles til den aktuelle kunnskapskulturen. *På den ene siden* kan de formelle legitime strukturene sies å utgjøre et solid fundament. I følge Stacey (1996) er det organisasjonen som formell struktur, som er dette fundamentet, og blir rammen for den virksomheten som finner sted i deres arena. *På den andre siden* kan systemene i de formelle strukturenes «skygge», i lys av sine egenskaper, - ha kreative, fleksible og lette tilskudd. Knorr Cetina (2005, 2007b) understreker, som tidligere poengtert, hvordan de mikrostrukturelle egenskapene ved mønstrene i «skyggen», kan utgjøre positive bidrag til helheten. På sammen måte uttrykker Stacey (1996) at skyggesystemene hjelper til å sikre organisasjonens langtidsoverlevelse, som følge av deres fleksible egenskaper og evne til å besvare markedskrav. Slik synes de to strukturene å utfylle hverandre.

Vi ser at skyggesystemenes mikrostrukturelle egenskaper kan utgjøre positive bidrag for de mer formelle strukturene. De uformelle mønstrene har derimot fordeler for begge sider – både de større formelle strukturene, men også skyggemønstrenes egne deltagere (Knorr Cetina & Bruegger, 2002, Knorr Cetina, 2005, 2007b og Stacey, 1996). En slik tolkning underbygges av Staceys (1996) definisjon av skyggesystemer. Her heter det at skyggesystemene er «*the arena in which members of an organization pursue their own gain*» (Stacey, 1996, s. 290). Vi ser at tolkningen samsvarer med Staceys beskrivelser, hvilket de også gjør med Knorr Cetinas analytiske betraktninger. Knorr Cetina (2005) med sitt fokus på for eksempel Al Qaeda med sine egenskaper, viser til hvordan ordningens mikrostrukturelle prinsipper kan bidra til deltageres egen måloppnåelse. Sentralt i denne tolkningen, står hvordan mønstrene i «skyggen» muliggjør deltageres fremtidsorienterte måte å leve, hvilket legger til rette for måloppnåelse (slik det også beskrives overfor i 3.2.2). Disse tolkningene av skyggemønstrenes prinsipper, slutter opp om tolkningen av at deltagerne kan oppfylle egne ønsker samtidig som de bidrar til den større kulturens måloppnåelse.

For å oppsummere er det grunn til å tro at mønstrene i skyggelandskapet, eksisterer på bakgrunn av; deres evne til å utfylle mangler ved de formelle strukturene, at de makter å svare på deres deltageres ønsker, og på bakgrunn av de skiftende kravene markedet stiller til organisasjonen/kunnskapskulturen. *Mikrostrukturenes bidrag* til sine deltagere er sammenfallende med bakgrunnen for mikrostrukturens eksistens. Deltagerne får mulighet til å følge sin egeninteresse uten å la seg begrense av formelle regler og krav (Stacey, 1996). De får med andre ord besvart sine egne ønsker, som av ulike grunner forblir uoppfylte i de legitime strukturene. I forhold til jusens traineeordning undres jeg over hvordan denne kan bidra til å la de deltagende studentene besvare sine ønsker, og slik bidrar til deres innrullingsprosess (jmf. studiens fokustemaområde). Hvorfor traineeordningen ligger i utdanningsinstitusjonens skygge, blir et sentralt tema å undersøke, for å finne frem til hva kjennetegnene medfører for innrulling av jusstudentene inn i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Gir traineeordningen studentene rom til å utfolde seg og følge egne interesser, slik Stacey (1996) og Knorr Cetina (2007b) påpeker at «skyggesystemer» gjør, undres jeg videre. En analyse og drøfting av traineeordningens plassering og hva dette medfører vil skje i denne oppgavens andre analyseledd. Men før vi kommer så langt ønsker

jeg å beskrive mine metodiske overveielser og valg, da disse vil synliggjøre datamaterialets kvalitet og dermed analysegrunlaget.

4 Metodisk valg og betraktninger

I dette kapitlet ønsker jeg å gjøre rede for de metodiske valg som er tatt i denne studiens sammenheng. En utfyllende beskrivelse av tilnærmingen vektlegges for å sikre at studien blir transparent. Dette gjelder alle stadiene fra avhandlingens oppstart, gjennom valg av forskningsdesign og gjennomføring av datainnsamling, til metoden for analysen av innsamlet materiale. Slik vil jeg sikre at undersøkelsen fremstår som forskningsmessig forsvarlig, sammenhengende og meningsfull. På bakgrunn av hva jeg ønsker å fordype meg i, har jeg valgt et case-studie for å tilnærme meg temaet. Studiens intensjon er, som sagt, nærmere å studere traineeordningen, relatert til temaene;

Hvilke innrullingsbidrag anses traineeordningen å ha for sine deltagende jusstudenter; hvorfor ligger traineeordningen i utdanningsinstitusjonens «skygge»; og hva medfører dens plassering og egenskaper?

Et case-studie kjennetegnes ved å være et «[...] undersøkelsesopplegg som er rettet mot å studere mye informasjon om få enheter eller cases.» (Thagaard, 2009, s.49). Case som tilnæringsmetoden er valgt fordi hensikten med studien er inngående å studere kompleksiteten til *ett* fenomen. Traineeordningen er, som vi ser av tema og problemstilling presentert her, dette fenomenet. Nærmere betraktninger rundt metodiske avveininger, sett på i lys av relevant metodelitteratur, redegjøres for i kapitlet som følger. Beskrivelsen begynner med en presentasjon av studiens design (4.1). Videre vil jeg begrunne mitt valg av kvalitativt intervju som forskningsmetode (4.2). Sikring av økologisk validitet har vært sentralt ved det metodiske arbeidet som er lagt ned. En beskrivelse av de grep som er tatt i forberedelsene, relatert til validitet, finner sted i avsnitt 4.2.1. Deretter presenteres tematisering og oppbygningen av intervjuguiden som til slutt ble benyttet i datainnsamlingen (4.3). Videre vil jeg belyse min konkrete metodiske fremgangsmåte i forhold til valg av informanter, presentasjon av disse og datainnsamlingsprosessen (4.4). Mot slutten av kapitlet beskrives valg gjort i forbindelse med den toleddede analyseprosessen som er gjennomført (4.5), før studiens kvalitet drøftes (4.6), i tillegg til de etiske betraktningene som er gjort underveis (4.7).

4.1 Valg av forskningsdesign

“[...]the design is the logical sequence that connects the empirical data to a study’s initial research questions and, ultimately, to its conclusions” (Yin 2009, s26).

Med utgangspunkt i undersøkelsestema, med tilhørende spørsmål (presentert i kapittelets innledning), ble et forskningsdesign utarbeidet. Designet tar for seg studiens *hva, hvem, hvor* og *hvordan* (Thagaard, 2009). *Hva* studien fokuserer på, er traineeordningen; dens innrullingsbidrag til traineene og dens særegne kjennetegn. Med tanke på studiens *hvem*, er tre private advokatfirmaer med tilbud om traineeordning, valgt ut. I hvert av disse firmaene er informanter med tilhørighet til traineeordningen, valgt ut. Slik det ble beskrevet i kapittel 2, har ordningen to involverte grupper, og følgelig er *to* informantgrupper plukket ut. Gruppene består av, for det første; representanter for ledelsen i advokatfirmaenes traineeordninger, og for det andre; traineer med erfaring fra disse firmaenes traineeordninger. Ytterligere beskrivelser av utvalgsprosessen og informantgruppene, presenteres i delkapittel 4.4.1. Når det gjelder studiens *hvor*, er undersøkelsene situert til de tre utvalgte store, anerkjente, private advokatfirmaene, lokalisert i Oslo - som tilbyr traineeopphold for jusstudenter underveis i sin utdanning. *Hvordan* å gjennomføre studien er relatert til undersøkelsens intensjon og forskningsspørsmål. Kvalitative intervjuundersøkelser er en spesielt relevant metode når man ønsker å få informasjon om hvordan informantene opplever og forstår seg selv og sine omgivelser (Thagaard, 2009). Fordi denne studien søker å få informantenes inngående beskrivelser av omgivelsene som omslutter dem og deres relasjon til disse omgivelsene, er følgelig denne metodiske tilnærmingen velegnet. Med bakgrunn i mine forskningsspørsmål, benyttes altså kvalitativt forskningsintervju for å belyse valgt fenomen. Relevant for studiens *hvordan*, er også det faktum at jeg har gjennomført innledende eksplorative informasjonsinnhenting om traineeordningen. Dette er gjort for å få innblikk i og forståelse for fenomenet og dens kontekst, i forkant av de kvalitative intervjuene. Med det kvalitative metodevalget muliggjøres en helhetlig og nyansert beskrivelse av traineeordningens kompleksitet. Metodiske avveininger vedrørende valg av kvalitativt forskningsintervju, presenteres nærmere i påfølgende delkapittel.

4.2 Kvalitativt forskningsintervju

Studiens intensjon er, som stadfestet overfor, å innhente rik og fyldig informasjon om et fenomen, slik informantene opplever og forstår fenomenet. Til dette egner kvalitative forskningsintervju seg godt. Andre kvalitative tilnæringsmetoder, som for eksempel observasjon, kunne også vært med på å innhente fyldige data. I studien av traineeordningen, som opererer i et uformelt skyggelandskap, der konkurransen mellom de forskjellige advokatfirmaene er fremtredende, ble imidlertid observasjon av firmaenes detaljerte praksis, vanskelig å få tilgang til. Dermed lot observasjon seg vanskelig gjennomføre i praksis. Valget av intervju, bringer imidlertid med seg en rekke fordeler i undersøkelsene av spørsmålene denne studien har til hensikt å belyse. Metoden gir meg mulighet til å få innblikk i deler av fenomenet som ikke lar seg observere, som for eksempel informantenes egne vurderinger og tanker rund studentenes deltagelse som trainee. I tillegg ville observasjon som valgt metode, medført innsyn i fenomenet over en svært begrenset tidsperiode, grunnet studiens begrensede ressurser. Intervju tillater forskeren å få innsyn i hendelser på tidspunkt, der man selv ikke er tilstede i motsetning til hva observasjon hadde tillatt. Dette ble ansett som viktig, blant annet fordi jeg ønsket tilgang til informantenes fortellinger om traineeordningen og den formelle rettsutdanningens relasjon. Valget av intervju kan også forklares på bakgrunn av at metoden er mindre inntrengende, hvilket var avgjørende for å få tilgang til å undersøke denne strukturen som er plassert i et skyggefelt.

Intervju er den vanligste metodeformen for datainnsamling (King & Horrocks, 2010). Det *kvalitative forskningsintervju*, skiller seg imidlertid fra andre former for intervju, som følge av intervjumetodens krav til ryddighet og dens mange fordeler. Blant disse fordelene trekker Nigel King og Christine Horrocks (2010) frem metodens fleksible og åpne stil.

Ryddighetskravet peker seg ut i det at fokus skal ligge på personers faktiske erfaringer i større grad enn deres generelle oppfatninger og meninger (King & Horrocks, 2010). I tillegg er relasjonen mellom intervjuer og informant svært viktig, påpeker de videre. Målet med kvalitative forskningsintervju er å forstå verden sett fra informantenes side (Kvale & Brinkmann, 2009). Denne studiens intensjon er nettopp å forstå traineeordningen som fenomen, sett fra informantenes synsvinkel, hvilket har ledet den helhetlige datainnsamlingsprosessen.

Kvalitativt forskningsintervju er, altså, valgte forskningsmetode i denne studien. Imidlertid er ikke dette den eneste avgjørelsen som er tatt når det gjelder hvordan å samle inn data. Å avgjøre hvilken type kvalitativt forskningsintervju som er best egnet i studien av traineeordningen, innenfor masterprosjektets rammer, var også en avveining som måtte gjøres. Som King og Horrocks (2010) poengterer, så bør man ikke automatisk velge den intervjuformen som er vanligst, det vil si en-til-en-intervju. I mitt tilfelle er masteroppgavens omfang begrensende for prosjektets datainnsamling. Begrensningene viser seg både i form av tid og tilgjengelige ressurser. Som følge av mitt ønske om å intervju informanter fra flere enn et firma, anså jeg det å foreta enkelte av intervjuene som gruppeintervjuer, som en velegnet datainnsamlingsmetode. Valget av gruppeintervjuer fører med seg muligheten til å få informasjon fra flere informanter, spredt over flere case. Gruppeintervjuene gjaldt for traineene, mens intervjuene med lederne for traineeordningen ble gjennomført en-til-en. Nærmere beskrivelser av gjennomføringen av datainnsamlingsprosessen og avgjørelser jeg måtte ta i den forbindelse, legges frem i avsnittet «Den praktiske datainnsamlingsprosessen» (4.4). På generell basis kan man finne både fordeler og ulemper ved bruk av gruppeintervju. For eksempel kan gruppeintervjuer stimulere deltagerne til å minnes hendelser og oppmuntre til elaborering av informantenes meninger (Knig & Horrocks, 2010). Uttalte meninger kan også ofte bli motsagt, endret eller forsterket av de andre intervjudeltagerne (Knig & Horrocks, 2010), og slik sett gi et mer nyansert bilde. Interessecfeltet til studien er å få informasjon om informantenes erfaringer med traineeordningen. Det var således ikke relevant å innhente sensitive opplysninger i form av for eksempel intime detaljer, personlige relasjoner, eller andre private temaer, som ikke ville vært passende å ta opp i et gruppeintervju. Av den grunn var det rimelig å gå ut i fra at studiens aktuelle interessecfelt ikke ville oppfattes som ubehagelige å snakke om sammen med andre traineedeltagere. I stedet er designet basert på tanken om at gruppeintervjuene kunne bidra til tilgangen til et fyldig og rikt datamateriale. Bidraget til et rikt materiale kan gis gjennom informantenes kooperative drøfting og deres mulighet til å utdype hverandres uttalelser.

I tillegg til valg av en-til-en intervju og gruppeintervju, avgjorde jeg at intervjuenes form skulle være semistrukturert. Avgjørelsen ble basert på flere avveininger. Et intervju *uten struktur* gir grunnlag for å presisere temaer som kan brukes i videre forskning (Thagaard, 2009). Da jeg hadde en klar formening om hvilke temaer som var av interesse for min studie,

var ikke et intervju uten struktur å anse som relevant i min sammenheng. Heller ikke ville et *strukturert intervju*, med sine fastsatte spørsmål og på forhånd definerte rekkefølge på disse (Thagaard, 2009), være tilpasset mitt formål. Dette som følge av at jeg ønsket å kunne bevege meg friere mellom temaer og spørsmål. Kvale og Brinkmann (2009) beskriver det *semistrukturerte intervju*, som hverken en helt åpen samtale eller et lukket spørreskjemaintervju. Det ligger nært opp til en samtale i dagliglivet, men har et formål satt av intervjueren som profesjonell part, fortsetter de. Jeg valgte det smistrukturelle designet fordi jeg ønsket, som forsker, å delvis kunne styre samtalen etter de temaene som er av interesse for studien. Samtidig ville jeg unngå å ha en så rigid struktur at dataene som kom frem ble mangelfulle. Ønsket var med andre ord, å gi informantene rom for å vinkle samtalen inn på temaer som på forhånd ikke var forutsett. Dette ble spesielt viktig når fenomenet som skal studeres er et utforsket område. Sannsynlig var det å anta at jeg hadde noe begrenset innsikt i fenomenet, og dermed ikke kunne forberede relevante spørsmål som dekket alle vesentlige temaområder. Som følge av dette ble det viktig å gi informantene rom for å gå utenfor de forhåndsbestemte temaene. Med et semistrukturert intervju som utgangspunkt, ble dette muliggjort, og på denne bakgrunnen utviklet jeg en intervjuguide. Denne skulle lede intervjuet. I tillegg forberedte jeg en rekke oppfølgende spørsmål for å få informantene til å utfylle dårlig belyste temaer. En nærmere beskrivelse av intervjuguiden følger i delkapittel 4.3. Men før denne presenteres, vil jeg i påfølgende avsnitt vise til de avveiningene som er tatt i forhold til å sikre studiens validitet, da dette var en høyst tilstedeværende faktor i utviklingen av intervjuguiden.

4.2.1 Studiens design med vekt på sikring av økologisk validitet

I arbeidet med en hver form for vitenskapelig datainnsamling og tolkning av empiri, er spørsmålet om studiens validitet sentralt. Denne studien er ingen unntak. De tolkningene som gjøres av et fenomen skal være gyldige i forhold til den virkeligheten som er blitt studert, for at de skal være valide (Thagaard, 2009). Arbeidet med å sikre mine undersøkelses validitet, har foregått i flere runder. For det første har tanken om studiens validitet vært grunnleggende i undersøkelsens utforming og forberedelser, slik jeg vil beskrive i dette avsnittet. For å sikre god validiteten i min studie, har det for meg syntes sentralt å fokusere på økologisk validitet i

arbeidsprosessen. Fokuset på økologisk validitet, gjøres på bakgrunn av at studien kan karakteriseres som en kvalitativ casestudie. For å sikre at mine funn er gyldige har det dermed vært viktig å bygge på kriterier for kvalitativ forskning. Økologisk validitet omhandler det Bryman (2012) beskriver som et spørsmål om i hvilken grad vitenskapelige funn kan applikeres i informantenes naturlige sosiale situasjoner. Vitenskapelige studier kan av og til produsere funn som er valide teknisk sett, men som gir et skjeft bilde av hvordan virkeligheten egentlig ser ut, fortsetter han. For å sikre økologisk validitet er det viktig at studien er så nær de naturlige situasjonene som mulig (Bryman, 2012). Som del av forberedelsene med å sikre den økologiske validiteten, er det viktig at man i en intervjusituasjon etablerer en felles forståelsesramme, eller en kontekst, slik at forskeren ikke tolker informasjon på annen måte enn informantene (Nicolini, 2009).

I studiens forberedende fase, ble flere grep for å sikre validiteten tatt. Først er økologisk validitet forsøkt sikret ved at jeg som forsker i forkant av intervjuene, har forsøkt å sette meg inn i fenomenet som skal studeres. Nicolini (2009) forteller om hvordan dette kan gjøres gjennom å skygge et fenomens deltager i forkant av intervjuet, for på den måten å bli kjent med fenomenet. Jeg har imidlertid ikke hatt muligheten til å gjøre dette, som følge av at det var vanskelig å oppnå tilgang til fenomenet i lys av dens uoffisielle, skyggelignende kjennetegn. I stedet har jeg bygget opp min forståelse for og kunnskap om traineeordningen gjennom min innledende informasjonsinnhenting. Dette ble blant annet gjort gjennom informasjonssøk på nett og gjennomlesning av ulike advokatfirmaers opplysninger om ordningen på deres hjemmesider. I tillegg har en gjennomgang av relevante avisartikler, samt kommentarer og diskusjoner rundt ordningen på chat-sider påberegnet jusstudenter, stått sentralt. Innhenting har ikke vært ukomplisert, da ordningen er svært uformell og inngående informasjon synes forbeholdt ordningens deltagere. Desto viktigere har det vært å gjennomføre de grundige bakgrunnssøkene, for å sikre studiens økologiske validitet. Ved et slikt fokus har jeg forsøkt å øke min mulighet til å forstå budskapet i det informantene ville fortelle, samt oppnå bakgrunnskunnskap relevant for å kunne finne frem til temaer til intervjuguidene. Viktig, har det med andre ord vært for meg å utvikle intervjuguiden⁶ som etablerer en felles forståelsesramme mellom meg og informantene som vi kunne snakke sammen innenfor. Dette er med på å sikre den økologiske validiteten ved å sørge for at

⁶ Se vedlegg 4 & 5 for de benyttede intervjuguidene

misforståelser og ulik tolkning av tema unngås. Slik unngås et skjeft grunnlag for det analysearbeidet som leder til studiens konklusjoner. Ved å forhindre dette, skal funnene, med andre ord, være mulige å applikere på det reelle fenomenet, slik Bryman (2012) påpeker som avgjørende. Videre har jeg forsøkt å sikre økologisk validitet ved å foreta intervjuene i informantenes naturlige setting. Med bakgrunn i understrekingen av studiens økologiske validitet, vil jeg i påfølgende avsnitt vise til arbeidet med utviklingen av intervjuguidene.

4.3 Temaer til og oppbygning av intervjuguidene

Å velge ut temaer som skulle danne grunnlaget for oppbygningen av intervjuguidene, ble som sagt, blant annet gjort på bakgrunn av informasjonssøk i forkant av datainnsamlingen. Innsikten i traineeordningens struktur og firmaenes intensjon, som her ble opparbeidet, var av avgjørende betydning for den datainnsamlingen som ble foretatt. Dette fordi søkene lot meg bygge opp en forståelsesramme for temaene som skulle vise seg å bli tatt opp av informantene. Med kjennskap til fenomenet før studiens start, minker således sjansen for å trekke ikke-gyldige konklusjoner, slik jeg ser det. Ved å trekke på de opplysningene som lot seg oppdrive om traineeordningen (presentert i kapittel 2), samt tidligere forskningsfunn og analytiske betraktningene, som er redegjort for i foregående kapittel (3), ble en intervjuguide som skulle belyse relevante temaområder for studien, utviklet. I det kommende avsnittet viser jeg til hvordan intervjuguidens tematisering og tilhørende spørsmål ble utviklet på bakgrunn av de linjene som kan trekkes mellom gjentakende temaer fra tidligere studier, analytiske betraktninger og den innledende bakgrunnsinformasjonsinnhenting. Deretter følger en beskrivelse av metodiske avveininger i arbeidet med intervjuguidens utvikling.

4.3.1 Tematisering

På bakgrunn av mitt valg av semistrukturert kvalitativt forskningsintervju, og mitt ønske om å styrke studiens økologiske validitet, ble det svært viktig for meg å bruke tid på å utarbeidelse

av temaer til min intervjuguide. Temaene er forankret i både teori og bakgrunnsinformasjon om traineeordningen. Den første delen av arbeidet med intervjuguiden kretset rundt mitt ønske om å få innsikt i i hvilken grad traineeordningen bidrar til traineenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Med utgangspunkt i de tre gjentakende temaene (presentert i kapittel 3) som viste seg å tre tydelig frem fra tidligere forskning på internship-ordninger, valgte jeg å dele intervjuguiden inn i tre tilsvarende grupperinger. Med denne grupperingen som utgangspunkt ville jeg undersøke om traineeordningen hadde ordinære innrullingsbidrag på lik linje med funnene fra internship-forskningen. For å få svar på disse spørsmålene ville jeg spørre informantene om hva de mener traineeordningen, innenfor hvert av de tre temaområdene, tilfører den større innrullingsprosessen som studentene er en del av ved den formelle utdanningsinstitusjonen. Her ble med andre ord, forholdet mellom de uformelle og formelle strukturene, relevant å få innblikk i. For å få tilgang til informantenes fortellinger om dette forholdet, ble det viktig å formulere spørsmål basert på de innledende bakgrunnsinformasjonssøkene – ikke bare spesifikt om traineeordningen, men også mer generelt om den formelle rettsutdanningen ved UiO. Avgjørende betydning for intervjuguidens tematisering og formulering av spørsmål ble, med andre ord, mitt ønske om ikke bare å bygge på teori og tidligere forskning, men også relatere temaene til det aktuelle fenomenet; traineeordningen med sitt omsluttende miljø.

Studiens intensjon er videre, som sagt, å utforske traineeordningens egenart, og hvordan dens kjennetegn påvirker ordningen og dens innrullingsbidrag. For å få innsikt i disse temaene utarbeidet jeg spørsmål relatert til ordningens strukturelle kjennetegn, inn i de tre definerte temaområdene. Her ble det blant annet sentralt å trekke på Knorr Cetinas (2005, 2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002) analytiske begreper fra hennes beskrivelse av mikrostrukturer. Spørsmål relatert til ordningens struktur og organisering, dens tekstur og effektivitet og til slutt dens relasjon til de formelle strukturene, ble bygget opp. Her ville også tematikk, tatt opp av Stacey (1996), kunne belyses på fruktbar måte. Hvordan jeg rent praktisk har utformet intervjuguidene for å fange opp relevante temaer, ses best ved å se på guidene (se vedlegg 4 og 5). Nærmere beskrivelser av de metodiske tankene rundt intervjuguidenes oppbygning, følger i kommende avsnitt.

4.3.2 Intervjuguide

Som forklart i beskrivelsen av studiens design, er utvalget av informanter delt i to; traineordningens ledere og traineene. De to gruppenes ulike roller, har medført et behov for å utvikle to intervjuguides, med noe ulike spørsmål. Selv om spørsmålsformuleringen er forskjellig, går de samme temaene i all hovedsak igjen i begge guidene. Imidlertid utfyller de to gruppene hverandre på noen områder. Traineene vil kunne gi informasjon om sine konkrete erfaringer, mens traineenelederne kan si mer om ordningen generelt, på tvers av de enkelte oppholdene. Denne distinksjonen er forsøkt utnyttet, for å oppnå et så rikt datamateriale som mulig. I intervjuguiden beregnet på traineenelederne blir det for eksempel spurt mer om traineordningens generelle beskrivelse, firmaenes tanker om traineordningens verdi og hvordan søkerne og traineene vurderes. Dette er temaer traineene i mindre grad har kunnskap om. Traineene, derimot, kan si mer om hva de opplever som bidragsytende til prosessen der de skal innruller i den juridiske kunnskapskulturen. Ut over disse forskjellene ble begge informantgruppene stilt spørsmål som kan knyttes til tematiseringen beskrevet over (4.3.1). Ønsket med spørsmålene i guidene er å få informantene til å fortelle om sine erfaringer med, og tanker rundt, traineordningen. På denne måten søkes det å få tilgang til beskrivelser som vil kunne belyse oppgavens fokusområder og spørsmål. Med tanke på å sikre studiens økologiske validitet, ble spørsmålene i guiden forsøkt formulert slik at de kommer så nære det sosiale fenomenet som mulig. Det vil si at jeg prøvde å få innblikk i ordningens lokale praksis, slik informantene opplevde den.

Tanken om å styrke studiens økologiske validitet, har også vært viktig i måten jeg som forsker innleder og forklarer mine spørsmål. Som beskrevet overfor (4.2.1), har det syntes avgjørende å etablere et solid felles grunnlag; en felles referanseramme for informantene og intervjuers felles forståelse, for å sikre valide funn. Av den grunn er intervjuguidene bygget opp slik at jeg redegjør for hva som menes med de ulike temaeneområdene som tas opp. Ut i fra ideen om at informantenes autonomi står sterkt, i tillegg til deres ønske om å fremstille virkeligheten så realistisk som mulig, mener jeg at det å gi utfyllende beskrivelser av hva fokus for samtalen er, først og fremst har positive virkninger. Disse beskrivelsene er ikke bygget opp for å lede informantene til å svare i en spesifikk retning. I stedet gjør de rede for hva informantene kan konsentrere seg om i de ulike delene av intervjuet. Tematiseringen bør

altså ikke ses på som en avgrensning av hva informantene skal vektlegge som viktig ved fenomenet. Tvert om er det tenkt som en veiledning for samtalen. Denne veiledningen hjelper også til med å oppretthold et semistrukturert intervju, der temaene heller enn spørsmålene er i fokus. Allikevel har jeg i tillegg til fokuset på å etablere felles referanserammer, også formulert mine spørsmål på en måte som unngår å lede informantene. I tillegg har jeg forsøkt å ikke gjøre spørsmålene for kompliserte, slik at vi enkelt skulle forstå hverandre.

Det kan tilføyes at jeg i tillegg har forberedt oppfølgende spørsmål, slik for eksempel King og Horrocks (2010) vektlegger som avgjørende. Disse spørsmålene vil være med å bidra til utdypninger av temaer som informantene tok opp og som er av spesiell interesse. Dette gjaldt særlig for gruppeintervjuene. Her ble det viktig å sikre at alle fikk komme til orde og at alle fikk svart på de stilte spørsmålene. I tillegg var en av fordelene med disse intervjuene, at deltagerne kunne utfylle hverandre. Derfor ble deres oppfølgende kommentarer oppmuntret og slett ikke avskåret. Eksempler på oppmuntrende kommentar kunne være; «hva tenker *du* om temaet?» eventuelt; «deler *du* de samme erfaringene, eller har du opplevd det annerledes?». Ofte ble informantenes uttalelser oppfulgt på eget initiativ.

I det avsluttende arbeidet med intervjuguidene ønsket jeg å foreta et prøveintervju med en bekjent. Dette gjorde jeg for å teste intervju spørsmålenes forståelighet. Det vil si om de var tydelige formulert og om temaene var i logisk rekkefølge. På et mer praktisk plan, fikk jeg i tillegg øvet min beherskelse av bruk av oppfølgende spørsmål, testet det tekniske opptaksutstyret og kontrollert intervjuets varighet. Ikke minst fikk jeg, som uerfaren intervjuer, muligheten til å bli komfortabel med rollen min, og øvd meg på spørreteknikk og aktiv lytting. Dynamikken i intervjusituasjonen ble på denne måten forsøkt sikret. Enkelte små endringer av intervjuguidene ble gjort som følge av prøveintervjuet. Dette gjaldt tydeliggjøringer av de spørsmålene som hadde vært noe uklare. Denne beskrivelsen av utarbeidelsen av guidene og hvordan de ble ferdigstilt, leder oss over til neste delkapittel hvor den konkrete metodiske fremgangsmåten beskrives. Først redegjøres det for prosessen med utvalg av informanter, deretter gjennomføringen av intervjuene.

4.4 Den praktiske datainnsamlingsprosessen

Den praktiske datainnsamlingsprosessen begynte, for utenom arbeidet med intervjuguidene, med å definere et utvalg informanter som kunne være med å belyse det valgte caset.

Spørsmålet om hvem som skal gi informasjon om traineeordningen, innebærer med andre ord å finne frem til det utvalget studien skal basere seg på (Thagaard, 2009). Praktiske forhold la til rette for min rekruttering av advokatfirmaer, slik det ofte blir gjort i kvalitative undersøkelser (King & Horrocks, 2010). Tre firmaer ble valgt ut, ved benyttelse av en «snowball»-strategi, med tre informanter fra hvert av disse firmaene. Videre beskrivelse av det endelige utvalget, og hvordan jeg kom frem til dette, er formulert i det følgende avsnittet.

4.4.1 Definere utvalg og rekruttere deltagere

Slik King og Horrocks (2010) beskriver, er det vanskelig å foreta et utvalg i en kvalitativ studie, på bakgrunn av de samme kriteriene som man i en kvantitativ studie ville gjort. Som følge av at jusens traineeordning er en utforsket arena og dens struktur svært uformell, fantes det lite informasjon om hvilke firmaer som ville egne seg i studiens utvalg. Dette betydde at jeg ikke hadde tilgang til noen form for liste som kunne brukes til å få oversikt over potensielle kandidater, som igjen kunne lagt til rette for en tilfeldig utvalgsprosess. Dermed valgte jeg å benytte meg av en «snowball»-strategi for å rekruttere aktuelle advokatfirmaer til studien. Min initierende rekruttering bygget på mine innledende informasjonssøk, der jeg så enkelte firmanavn gå igjen. Gjennom en bekjente, etablerte jeg kontakt med det potensielt relevante først advokatfirmaet. I de fleste kvalitative studier velges informantene ut på bakgrunn av noen få *variabler* (Thagaard, 2009). Dette var også tilfelle da jeg vurderte om det første firmaet jeg kom i kontakt med, hadde egenskaper som kunne anses som rett for min studies valgte fokusområder, slik Thagaard (2009) understreker som viktig. Variablene som jeg anså som viktig var firmaenes lokalisering i Oslo, at de var store og private, og sist men ikke minst, at de tilbød traineeordninger med et normalt omfang og varighet på 4-6 uker. Vurderingen av firmaets egnethet, gjorde jeg på bakgrunn av den innledende kontakten jeg fikk med dette advokatfirmaet. Videre er den typiske prosessen for en snøballstrategi, å begynne med intervju av det første utvalget av deltagere, som fungerer som informanter for,

ikke bare forskningstemaet, men også for potensielle andre deltagere. Denne måten å samle informasjon har vist seg fruktbar i studier av andre vanskelig tilgjengelige temaområder med tilhørende informanter. For eksempel er metoden brukt i studier av stoffmisbruk (Avico et.al., 1998), prostitusjon (McNamara, 1994), lommetyveri (Inciardi, 1997) og andre temaområder som det er vanskelig å få tilgang til. Denne metoden benyttet jeg meg av for å finne frem til informasjon som kunne lede meg videre til andre relevante deltagere. I praksis betydde dette at de første informantene refererte til flere andre relevante firmaer, som jeg siden tok kontakt med. På denne måten fikk jeg til slutt tilgang til tre advokatfirmaer.

Samtidig som de tre firmaene ble valgt ut, fant en andre utvalgsgrunde sted. Dette var utvalg av konkrete informanter i de aktuelle firmaene. Traineeordningen gjennomføres som beskrevet innledningsvis, som et samarbeid mellom advokatfirmaene og studenter fra det formelle rettsvitenskapelige studiet. Disse to gruppene ville med stor sannsynlighet ha noe ulike synspunkt om ordningen, slik poengtert overfor. Jeg valgt ut en representant fra hvert av de tre firmaenes traineeordningsledelse. Dette ble en gruppe som kunne fortelle om ordningen ut fra firmaenes perspektiv. Utvalget av lederne ble gjort ved å kontakte en av de oppførte lederne for traineeordningene i hvert av firmaene. Disse ble enten selv en del av utvalget, eller videreformidlet forespørselen til korrekt vedkommende.

Traineelederne som takket ja til å la seg intervju, videreformidlet deretter en forespørsel om deltagelse til aktuelle informanter blant traineene. Den direkte forespørselen fikk jeg ikke selv mulighet til å foreta, på grunn av firmaenes retningslinjer i forhold til videreformidling av kontaktinformasjon. Traineelederne utgjorde således «gatekeepers» (King og Horrocks, 2010). Disse «portnerne» er med andre ord, personene en forsker må gå igjennom for å tilknytte seg informanter (King og Horrocks, 2010). Samarbeidet med disse har dermed vært avgjørende for å få tilgang til informanter blant traineer. Å gi dem rikelig med informasjon om hvem jeg ville komme i kontakt med, har vært sentralt ved videreformidlingen av forespørslene. Nøkkeltrekkene ved traineene var at de på tidspunktet for forespørsel skulle være ansatt som trainee, eller at de nylig hadde vært trainee ved de aktuelle firmaene. Videre skulle de være studenter ved Universitetet i Oslo, Det rettsvitenskapelige fakultet. Denne gruppen ville, med arbeidsoppholdet friskt i minne, kunne fortelle om sine erfaringer som

traineer, og om hvordan ordningen har bidratt til deres innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Traineelederne ble bedt om å videreformidle et forespørselsbrev. I dette brevet ble informantenes rett til å takke nei, eller til å trekke seg når som helst i intervjuløpet, poengtert. Sikring av deres anonymitet ble også videreformidlet i dette brevet. Av de seks traineene som til slutt takket ja, var fire fremdeles traineer hos deres respektive firmaer, mens to hadde avsluttet arbeidsforholdet for om lag en måned siden.

Presentasjon av det endelige utvalget

Jeg har valg å gi informantene fiktive navnebetegnelser. Valget bidrar til å sikre deres anonymitet, og således også at studien følger forskningsmessige etiske retningslinjer. Lederne betegnes som leder 1, 2, 3. Tallene er tilfeldig valgt, og har ikke sammenheng med rekkefølge for foretatte intervjuer. Traineene har på tilsvarende måte fått tildelt nummer, slik at de ikke kan bli gjenkjent hverken via navn eller kjønn. Anonymisering av hvilket kjønn informantene er, anses som viktig, da de uten dette grepet lettere ville kunne identifiseres, som følge av et noe ujevnt antall menn/kvinner blant informantene. Å opplyse om informantenes kjønn synes ikke relevant i denne studiens sammenheng. Heller ikke, vil de intervjuede traineenes tilhørighet til hvert av de tre firmaene, bli opplyst. En slik spesifisering kunne medført at traineeinformantene var gjenkjennbare innad i firmaet de har jobbet hos, hvilket forsøkes unngått. I følgende tabell vises en oversikt over det endelige utvalget.

Betegnelse brukt på informantene i oppgaveteksten:	Informantenes rolle i traineeordningen:
Leder 1	Lederrolle for traineeordning, firma 1
Leder 2	Lederrolle for traineeordning, firma 2
Leder 3	Lederrolle for traineeordning, firma 3
Trainee 1	Trainee i ett av de tre advokatfirmaene
Trainee 2	Trainee i ett av de tre advokatfirmaene
Trainee 3	Trainee i ett av de tre advokatfirmaene
Trainee 4	Trainee i ett av de tre advokatfirmaene
Trainee 5	Trainee i ett av de tre advokatfirmaene
Trainee 6	Trainee i ett av de tre advokatfirmaene

Tabell 2: Informantenes rolle og betegnelse

4.4.2 Gjennomføring av intervjuene

Etter å ha bestemt et utvalg av informanter og opprettelse av kontakt med disse, begynte forberedelser til selve intervjugjennomføringen. De siste praktiske avtalene ble gjort før møtene fant sted. Dette innebar å bestemme fysisk plassering av og tidspunkt for intervjuene. Det var viktig for meg at deltagelsen i prosjektet medførte så få ulemper som mulig, og av den grunn fikk informantene selv velge hvor og når intervjuene skulle avholdes. For de tre traineederne passet det best at jeg kom til deres kontorer. Dette gjaldt også de av traineene som ennå var i traineeoppholdene sine. For de to resterende traineene avgjorde de plasseringen, og jeg forholdt meg til disse ønskene. Kravene som ble stilt til den fysiske plasseringen av intervjuene, var at det skulle være uforstyrrede og rolige lokaler. Jeg ville unngå avbrytelser eller at utenforstående individer kunne følge med på eller overhøre intervjusituasjonen, i tråd med råd fra King og Horrocks (2010). Hensynene som måtte overholdes ble derfor formidlet til informantene i forkant av møtene. Intervjuene ble gjennomført fordelt ut over et tidsspenn på i overkant av fjorten dager. På den måten fikk jeg mulighet til å transkribere og vurdere gjennomføringen av de første intervjuene før de neste ble foretatt, i tillegg til å rekruttere firma 2 og 3 som følge av informasjon gitt av firma 1. Rekkefølgen på intervjuene i hvert av firmaene ble planlagt slik at det første avholdte intervjuet var med en av traineederne. På denne måten fikk jeg til å begynne med kjennskap til hvordan ordningen på det aktuelle stedet var organisert, hvordan den var planlagt avholdt, firmaenes intensjoner med ordningen og generell bakgrunnskunnskap om ordningen slik den så ut på tvers av det enkelte traineeoppholdet. Etter opparbeidelse av slik innsikt, kunne jeg spørre traineene om deres opplevelser og sammenligne dette med traineederens beskrivelser. Ved å forstå ordningens generelle trekk før intervjuene med traineene om de mer spesifikke opplevelsene, ble det lettere å forstå traineenes beretninger. Dette bidro til å unngå misforståelser, ved at jeg som forsker hadde god forståelse for det miljøet informantene skulle fortelle om.

Ved oppstart av samtalene, minnet jeg først informantene om at deltagelsen var frivillig og de fikk lese gjennom informasjonsskrivet som de også tidligere hadde fått utdelt. Deretter presenterte jeg hensikt med, og gangen i, intervjuet. Så tidlig som mulig satte jeg i gang lydopptakeren for at deltagerne skulle bli komfortable med situasjonen så raskt det lot seg

gjøre. De innledende spørsmålene jeg stilte var i tillegg, som man kan se i intervjuguidene (vedlegg 4 og 5), av generell, beskrivende karakter. Disse kunne besvares uten vanskeligheter av informantene, mens intervjusituasjonen ennå var ny. Fordi jeg benyttet meg av et semistrukturert intervju, ble det underveis i samtalene viktig for meg å tenke gjennom hvordan jeg ordla meg. Det var ikke naturlig å alltid benytte de på forhånd utarbeidede spørsmålene, men heller følge opp temaene informantene tok opp. Slik King og Horrocks (2010) poengterer bør man som intervjuer være påpasselig med å lytte aktivt. Dette ble svært viktig også i mine intervjuer. Å unngå dømmende tilbakemeldinger på det som blir sagt, var også et forhold jeg tenkte gjennom. De på forhånd utarbeidede oppfølgingsspørsmålene ble benyttet for å få informantene til å utdype og avklare sine uttalelser. Alle disse punktene var viktige både i en-til-en-intervjuene og gruppeintervjuene.

I gruppeintervjuene ble det i tillegg viktig å sørge for en dynamisk samtale, der begge traineene fikk komme til ordet og besvart alle spørsmålene. Formen på intervjuene ble noe mer fritt enn i en-til-en-intervjuene, da jeg ønsket å gi informantene større frihet til å utdype hverandre og diskutere spørsmålene. Samtidig stilte dette krav til meg som intervjuer, i forhold til å lede samtalene og diskusjonen som oppstod, slik at fokuset ble værende på temaene av interesse for studien. En slik «people manager» eller «moderator» poengteres også som viktig av enkelte metodiske teoretikere, forteller King og Horrocks (2010), i sær når man skal gjennomføre gruppeintervjuer. Dynamikken som oppstod i gruppeintervjuene ga fyldige beskrivelser av fenomenet. Jeg opplevde dermed valgte design som positiv for studien, men også for informantene. Informantene støttet seg til hverandre, minnet hverandre på opplevelser og utdypet eller nyanserte hverandres beretninger. Selv om informantene hadde noe ulike erfaringer, syntes ikke dette å hindre deres fortellinger, eller begrense hva de ønsket å formidle til meg. Alt i alt, ga både en-til-en-intervjuene og gruppeintervjuene, datamateriale karakterisert av både bredde og dybde, et materiale godt egnet for å analysere frem svar på studiens problemstillinger.

4.5 Analysearbeidet

Etterhvert som intervjuene ble gjennomført, begynte det første analysearbeidet; å transkribere lydfilene over til tekstdokumenter. Slik ble samtalene strukturert over i en form som bedre egnet seg for den påfølgende analysen og drøftingen av studiens temaområde. Arbeidet ønsket jeg å gjennomføre på egenhånd, for på den måten å bli ennå bedre kjent med datamateriale. I en transkripsjon, påpeker Kvale og Brinkmann (2009), «...blir samtalen mellom to mennesker som fysisk er til stede, abstrahert og fiksert i skriftlig form». Denne abstraksjonen kan føre til at forsker tolker uttalelser utenfor sin kontekst. Ved å skrive ut intervjuene på egenhånd, fikk jeg mulighet til å få forståelse for hvilke situasjoner de forskjellige sitatene er sagt innenfor. På den måten bidro arbeidet til å unngå misoppfattede tolkninger. Studiens interesse ligger i å få tilgang til informasjon om informantenes erfaringer, og ikke den språklige fremstillingen av denne informasjonen. På bakgrunn av denne hensikten har jeg valgt å ikke gjengi alle detaljer i lydfilene. Som Kvale og Brinkmann (2009) påpeker, kan en velformulert muntlig setning, virke usammenhengende eller være vanskelig å forstå når den er endret til skrift. Tilpasning til den skriftlige fremstillingen er derfor gjort. Pauser og ufullstendige setninger er kuttet bort, og språket er skriftliggjort der det er nødvendig. En slik forandring ses på som hensiktsmessig for å få frem informantenes meninger.

Den videre analysen av intervjumaterialet ble gjennomført som en tematisk analyse, som følge av studiens mål om å beskrive traineeordningen og dens bidrag. Jeg har fulgt King og Horrocks definisjon av tematisk analyse: «*Themes are recurrent and distinctive features of participants' accounts, characterizing particular perceptions and/or experiences, which the researcher sees as relevant to the research question*» (2010, s 150). Som vi ser fordrer det, hvis man skal kalle noe for et tema, en vis grad av gjentakelse. For å finne frem til de gjentakende temaene ble transkripsjonene, i denne studien, først gjennomlest for å utheve materialet som var relevant. Deretter ble temaer som gikk igjen hos de forskjellige informantene, identifisert. På de gjentakende temaene, noterte jeg meg fortolkende koder og stikkord som beskrev og knyttet temaene sammen. Til slutt fant jeg frem til overordnede grupperinger som knyttet de gjentakende temaene sammen. De overordnede hovedtemaene relaterte seg i stor grad til de tre gjentakende temaene fra tidligere forskning. Denne analyserunden ble til den første av studiens to-leddede analyse. Den andre delen av analysen,

ble gjennomført i lys av Stacey (1996) og Knorr Cetinas (2005, 2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002) sine analytiske betraktninger om skyggestrukturer/mikrostrukturer. Et slikt annet analyseledd hjalp meg å fremheve og forstå de delene av fenomenet som ikke fullt ut lot seg forklare på bakgrunn av tidligere forskningsfunn fra liknende ordninger. Også i denne andre analyserunden ble gjentakende temaer identifisert.

Et av de punktene man bør tenke over ved bruk av tematisk analyse, er det at man står i fare for å miste oversikten over helheten, slik Alan Brymann (2012) påpeker. Derfor har det vært viktig for meg, noe som også har blitt støttet opp om av mine to analyserunder, å arbeide med datamaterialet i flere runder og med ulikt fokus. Jeg har vekslet mellom å se på detaljer i informantenes uttalelser, og å ta et skritt tilbake for å kunne se datamaterialet i sin helhet. I tillegg har de to analyseleddene hjulpet meg å se på datamaterialet ut i fra ulike utgangspunkt, hvilket jeg mener har hjulpet meg til ikke å overse vesentlige sider ved materialet. Det har med andre ord vært viktig å fokusere på å se delene og helheten i sammenheng med hverandre med ulikt utgangspunkt for vær av analyserundene. Slik har jeg også forsøkt å få til et dialektisk forhold mellom teori og data, hvilket Thagaard (2009) beskriver som en abduktiv analyseprosess. Analysen og presentasjonen av datamaterialet følger i kapittel 5 og 6, bygget opp etter den to-leddede analysestrategien. Enkelte beskrivende sitater er trukket ut for å illustrere de aktuelle temaene. Disse er valgt ut fordi de er typiske for informantenes beskrivelser, og fordi de på gode måter poengterer sin respektive kontekst.

4.6 Studiens kvalitet

Studios kvalitet kan vurderes på bakgrunn av en rekke kriterier. Den overordnede troverdigheten til mitt prosjekt er forsøkt sikret ved å fokusere på kriteriene; validitet (gyldighet), reliabilitet (pålitelighet), generaliserbarhet (overførbarhet) og nøytralitet (objektivitet), slik King og Horrocks (2010) omtaler som kvalitative kvalitetskrav. Studios troverdighet gjennom fokus på økologisk validitet i planlegging og gjennomføring av

datainnsamling, er diskutert tidligere i delkapittel 4.2.1. Flere grep ble tatt, slik det der ble beskrevet, med utgangspunkt i tanken om å sikre studiegjennomføringens økologisk validitet. Blant disse var mine innledende informasjonssøk, hvis betydning var å bidra til kvaliteten på de intervjuene. Denne kvaliteten påpeker Kvale & Brinkmann (2009) er avgjørende for den senere analyseringen av intervjuene og de konklusjonene som trekkes. Validiteten i et forskningsprosjekt kan vurderes ut i fra om funnene i undersøkelsen representerer virkeligheten som er blitt studert (Thagaard, 2009). På bakgrunnen av en tanke om å være tro mot virkeligheten, og at mine funn skal kunne applikeres på mine informanternes naturlige sosiale setting, ble det blant annet viktig i analyseprosessen å beholde meningsinnholdet i mine informanternes fortellinger. Dette gjaldt både i arbeidet med å transkribere intervjuene, slik jeg har nevnt tidligere, og i fremstillingen av materialet i min analyse. Dette er forsøkt sikret gjennom fyldige beskrivelser av trainee-fenomenet, og fokuset på økologisk validitet (beskrevet i 4.2.1) gjennom hele forskningsprosessen.

For min del har altså det å være tro mot virkeligheten og mine informanternes fortellinger, vært i fokus. Dette kan også knyttes til det å styrke studiens reliabilitet. Å skulle vurdere undersøkelsens pålitelighet eller reliabilitet, er et spørsmål om hvorvidt en senere forsker vil komme frem til de samme funnene og konklusjonene som jeg har gjort – hvis vedkommende følger de samme prosessene som jeg har beskrevet, og gjennomfører det samme casestudiet på nytt (Yin, 2009). Poenget er, slik Yin (2009) fremholder, å minimere feil og skjevheter i studien. Jeg har forsøkt å støtte opp under studiens pålitelighet, ved inngående å dokumentere de metodiske trinnene jeg har fulgt. I planleggingen og gjennomføringen av intervjuene, fokuserte jeg på å ha mest mulig åpne spørsmål og ikke lede informantene til å svare i gitte retninger. Samtidig ønsket jeg ikke å motvirke kreativ tenkning og variasjon, ved at tanken om reliabilitet skulle hemme intervjusituasjonen slik at det ikke ble rom for improvisasjon og å følge opp temaer underveis, slik Kvale og Brinkmann (2009) poengterer som viktig. Denne friheten var av stor betydning, spesielt i en studie av et fenomen som traineeordningen, der man i liten grad kjenner fenomenet inngående fra før. I analysearbeidet har jeg styrket forskningens pålitelighet ved å diskutere temaene jeg mener peker seg ut, med min veileder. Mine tolkninger er dermed blitt vurdert av flere enn bare en person. En slik kryss-sjekk av analysen styrker slutningenes pålitelighet, slik også Thagaard poengterer (2009).

Når det gjelder studiens generaliserbarhet eller overførbarhet, er det i case studier ikke et mål å kunne generalisere på samme måte som i en kvantitativ undersøkelse (Kvale & Brinkmann, 2009), (Yin, 2009). I mitt tilfelle har ikke målet vært å statistisk generalisere. Til det er utvalgets representativitet ikke godt nok, hvilket er naturlig i lys av at det er et case-studie. Blant annet kan en sette spørsmålstegn ved om traineederne som ble benyttet som «gatekeepers», forespurte traineer som til sammen kan vise til den bredden av erfaringer som deres populasjon kan tenkes å ha. Sjansen for at utvalget er forfordelt med tanke på traineenes positive holdninger til oppholdet, øker trolig med rekruttering gjennom portnerne. For å motvirke et eventuelt noe skjevt utvalg, har jeg spurt informantene om de har inntrykk av at andre traineer de kjenner til, har hatt lignende erfaringer som dem, eller om noe har vært ulikt. Svarene på dette spørsmålet reflekteres i analysen. Samtidig anser jeg ikke dette som et stort problem, i og med at jeg ikke ønsker å si noe om hva traineeordningen bidrar med for alle deltagende traineer. I stedet vil jeg finne ut av hva ordningen har *mulighet* til å bidra til, for de av traineene som opplever oppholdet som positivt. Casestudien har altså ikke en målsetning om å generalisere statistisk, målet er heller å kunne generalisere analytisk (Yin, 2009). Med andre ord er min intensjon med studien av traineeordningen, å kunne overføre mine funn til en bredere teori, i motsetning til å overføre mine funn til populasjonen informantene inngår i.

Det siste punktet jeg velger å se på i forhold til kriterier for å avgjøre studiens kvalitet, er i hvilken grad mine funn er nøytrale (objektive). Som kvalitativ forsker kan jeg ikke fraskrive meg den påvirkningskraften jeg har på studiens konklusjoner. Nøytralitet er dermed ikke et mål, slik det ofte er i kvantitative undersøkelser (King & Horrocks, 2010). Derimot har jeg jobbet for å oppnå en så høy grad av objektivitet som mulig. Det vil si at jeg ikke tror mine funne står fullstendig fritt fra min forforståelse, men at jeg forsøker å holde meg så objektiv som mulig. Jeg har forsøkt å styrke studiens objektivitet ved detaljert å presentere datainnsamlingsprosessen og bakgrunnen for min analyse av datamaterialet, for slik å gjøre studien transparent. Leser kan på den måten se hvordan jeg har kommet frem til de slutningene som trekkes, og selv avgjøre i hvilken grad de er rimelige (King & Horrocks 2010).

4.7 Ethiske betraktninger

Slik jeg poengterer overfor, har det vært viktig for meg å tenke over hvordan jeg forholder meg til mine informanter når de ikke lenger er i min umiddelbare nærhet og kan vurdere min analyse av deres fortellinger. Dette er av hensyn til studiens kvalitet, men også med hensyn til etiske retningslinjer som skal verne om mine informanter. Slik Thagaard (2009) poengterer, handler dette om hvilke grep som tas for å sikre interesser og personvern. Jeg har i denne studien blitt stilt overfor en rekke etiske dilemmaer. Disse er blitt forsøkt håndtert ved hjelp av etiske forskningsprinsipper (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2000). Å melde studien til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), med påfølgende godkjenning fra datatilsynet, har vært utgangspunktet for noen av avgjørelsene som er tatt (se vedlegg 1 for NSD godkjenning). Informert samtykke har vært et av de gjennomførte tiltakene for å sikre en etisk forsvarlig studie, slik Silverman (2005) understreker som betydningsfullt. Sammen med forespørselen sendt til informantene, fulgte det også informasjon om studien. Denne informasjonen var både ment for å tydeliggjøre hva deltagelsen i intervju innebar, men det var også en måte å få informantene til å reflektere rundt temaene i forkant av intervjusituasjonen. Temaoversikten var del av NSD sitt krav om informert samtykke (se vedlegg 2 og 3). I tillegg har jeg her beskrevet på hvilken måte datamaterialet ville bli benyttet, at alt skulle behandles konfidensielt og anonymisering av deltagerne. Dette har gitt dem mulighet til å få forståelse for hva deltagelse innebærer. Informasjonen har igjen blitt presisert ved begynnelsen av intervjuene, i tillegg til deres rett til å trekke seg på et hvilket som helst tidspunkt. Skriftlig samtykke ble innhentet på bakgrunn av disse opplysningene.

Informasjonen og poengteringen av frivillig deltagelse, ble også benyttet som metode da jeg stod overfor et etisk dilemma i rekrutteringsfasen. Problemet som oppstod handlet om hvordan jeg skulle få tilgang til traineene jeg ønsket å intervju. Dette måtte skje gjennom en «gatekeeper», slik jeg har beskrevet tidligere i dette kapitlet. Forespørselen kom således fra en autoritet på den midlertidige arbeidsplassen. Traineene kunne potensielt føle seg presset til å delta fra sin overordnede. Ideelt sett ønsket jeg at traineene skulle gi svar på om de var villig til å delta, direkte til meg. Dette ble imidlertid vanskelig da traineene måtte forespørre aktuelle traineer, for deretter å sendte meg kontaktinformasjon hvis de var interesserte. Noen

annen tilnærming kunne ikke bedriftene gjennomføre, som følge av deres egne retningslinjer om utlevering av ansattes kontaktinformasjon. Imidlertid ble de, som sagt, bedt om å presisere frivillighet og anonymiseringsgrep, i tillegg til informasjon om studiens hensikt. Som følge av disse grepene og av det faktum at traineene ble forespurt av en leder ved sin *midlertidige* arbeidsplass, anses studien som forskningsmessig forsvarlig – slik også NSD godkjenningen gir uttrykk for (vedlegg 1).

Videre har de grepene som er tatt for å oppnå informantenes anonymitet, både innad i firmaene og utad, har vært et særdeles viktig grep for å sikre en etisk forsvarlig behandling av deltagerne. Traineelederne har kjennskap til hvilke traineer som har vært villige til å delta i intervjuene, men fremstillingen av disse i oppgaven er ikke gjenkjennbare. Informantene er ikke - hverken traineer eller ledere - knyttet til firmaene, hverandre eller informasjon om identitet i presentasjonen og analysen av datamaterialet som følger.

5 En første analyse av datamaterialet

Traineeordningen er, som et faglig relevant jobbtilbud, en svært populær ordning. Konkurransen om arbeidsplassene er dermed stor, noe de mange søkerne og ordningens høye karakterkrav er et bevis på. Som i de fleste andre ansettelsesprosesser, er det bare de best kvalifiserte søkerne som, etter en vurdering, får tilbud om et traineeopphold hos advokatfirmaene som tilbyr ordningen. Informantene som er intervjuet i denne studien, forteller at firmaene ser etter studenter med høye faglige prestasjoner, studenter som kan tenke seg en karriere innenfor den dele av arbeidslivet de selv representerer, studenter som ønsker å bidra til et kreativ og inspirerende arbeidsmiljø, samt studenter som viser engasjement utenfor studiet. Hva slags person man er, dine ambisjoner og hvordan du opptrer overfor dine medmennesker, er også av klar betydning, forteller de intervjuede traineelederne. Når studentene, etter å ha fått tilbud om traineeopphold, så kommer til firmaene, hva får de da være med på, og hva bidrar erfaringen de får til? Disse spørsmålene vil bli belyst gjennom den påfølgende analysen.

I dette kapittelet vil jeg presentere mine informanternes uttalelser om de opplevelsene de har hatt med jusens traineeordning. Vektlagt i denne presentasjonen er hvilke bidrag traineeordningen gir til de deltagende studentenes innrulling i rettsvitenskapens kunnskapskultur, jamfør studiens temaområde. Dette første analyseleddet er bygget opp i forhold til de tre temaene som framkom fra tidligere forskning, presentert i kapittel 3. De to første temaene omhandler, som sagt, innrulling i rettsvitenskapelig kunnskapsmaskineri, og er: 1) *bidrag til relevant kompetanse*, 2) *bidrag til relevante sosial kompetanse*. Det siste temaet er: 3) *bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv*, og omhandler innrulling i rettsvitenskapens kunnskapskultur, i form av å tas opp i profesjonelle arbeidsarenaer. Kapittelets avslutning leder oss over til temaene som vil bli analysert og drøftet i kapittel 6, nærmere bestemt hvorfor traineeordningen ligger i utdanningsinstitusjonens «skygge», og hva dette medfører.

5.1 Bidrag til traineenes rettsvitenskapelige kompetanse

Tidligere forskning på praksisordninger der studenter får ta del i arbeidslivet for en kortere periode underveis i sitt utdanningsløp, peker på ordningenes positive bidrag til studentenes faglige kompetanse (se f.eks.; Kårstein & Carlsten, 2013, eller; Shoenfelt, Stone & Kottke, 2013, eller; Brandt et.al. 2008). Traineene og traineederne som er intervjuet i denne studien, forteller slik jeg oppfatter det, i likhet med tidligere forskning, om de mange mulighetene traineene får til å bygge opp sin rettsvitenskapelige kompetanse, som følge av deltagelsen i ordningen. Studentene får delta i variert arbeid, som i mange tilfeller blir beskrevet som fullstendig ukjent for dem fra før traineerfaringen. Målsetningen for hva traineene skal få arbeide med i løpet av sitt traineeopphold, beskrives av de tre intervjuede traineederne som, liknende det deres faste ansatte advokatfullmektiger jobber med til daglig. Ønsket er å la traineene få være med på den praktiske arbeidshverdagen ved de aktuelle firmaene. De konkrete sakene og arbeidsoppgavene traineene får tildelt, vil variere noe mellom firmaene, og fra opphold til opphold. Traineederne forteller at dette beror på hvilke rettsområder firmaene jobber innenfor og hvilke saker som er pågående på de aktuelle tidspunktene. Målet er, uavhengig av hvilken periode en student kommer til dem som trainee, at de skal få delta i variert praksis. – Dette betyr for alle firmaene at traineene skal få jobbe med ulike saker og benytte seg av forskjellige arbeidsmetoder, mens det for enkelte av dem i tillegg er en eksplisitt målsetning å gjøre oppholdet variert ved å la traineene få følge en rettsak, interne møter og eksterne klientmøter. Uttalelsen fra *Leder 1* beskriver godt den generelle oppfatningen blant de intervjuende informantene, om hva slags type arbeid studentene får tildelt som deltager i traineeordningen:

«Vi prøver å si til studentene at de skal være en minifullmektig. Med det menes at de skal få gjøre akkurat det samme som en advokatfullmektig gjør. [...] Da blir det til at studentene ofte skriver utkast til brev, lager juridiske betenkninger på spørsmål vi trenger svar på, finner rettskilder... [...] Vi ønsker at de skal få inntrykk av, og innblikk i, hvordan det er å jobbe som advokat».

Denne informanten understreker variasjonen i det konkrete arbeidet traineene får være med på, og viser samtidig til den overordnede intensjonen om at alle skal få innblikk i og arbeidserfaring fra, en advokatfullmektigs hverdag. De intervjuede traineenes fortellinger underbygger denne beskrivelsen av intensjonen om å la traineene delta i firmaenes praktiske

arbeidshverdag. Arbeidsdeltagelsen anses som realistisk i forhold til hvilke oppgaver en fast ansatt jurist, vil ha: *«Du får jo sett det [arbeidshverdagen] på veldig nært hold, og når du i tillegg får vært med på mange av de samme arbeidsoppgavene som de gjør, så vil jeg jo si at du definitivt får et godt innblikk i det.»* (Trainee 5). Trainee 6 tilføyer: *«Dette må jo være den beste måten å få et litt realistisk bilde på hvordan det egentlig er å jobbe i et sånt firma.»*. Gjennom deltagelse i reelt yrkesspesifikt arbeid, kan det dermed se ut til at de deltagende jusstudentene, tilbys en mulighet til å bli kjent med den delen av den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen firmaene representerer.

Innrullingen i arbeidsmaskineriet, slik jeg oppfatter den, skjer gjennom det spesifikke arbeidet traineene tas med på hos advokatfirmaene. Veiledning underveis i denne jobben, fremstår som svært relevant i en slik innrullingsprosess. Denne tolkningen underbygges av trainee 3 sin beskrivelse av hvordan en enkel arbeidsprosess foregikk, og hvordan vedkommende anså prosessen som innrullende:

«Jeg fikk en oppgave med mye selvstendighet til å utforme det sånn som jeg ville, og så leverte jeg det, og så rettet de litt, og så skulle jeg fylle ut de tingene som skulle endres. Sånn at du hele tiden fikk ta del i det som skulle bli sluttproduktet. Og det tror jeg er en veldig fin måte å lære på».

Denne beskrivelsen gikk igjen hos de intervjuede traineene, som alle gav uttrykk for at de mottok arbeidsoppgaver, utarbeidet førstutkast, fikk tilbakemeldinger og som regel muligheten til å revidere arbeidet. Slik ble de innført i de juridiske arbeidsprosessene, og slik også fikk innsikt i «maskineriet» som var i bevegelse.

Muligheten til å oppnå den samme innsikten kun ved deltagelse i den formelle utdanningen, ser ut til å være vanskelig. Uttalelsen fra trainee 1, illustrerer dette poenget; *«jeg har lært veldig mye som jeg ikke kan lære fra studiet da»*. Sitatet forteller oss at traineeordningen utgjør en positiv bidragsyter til traineenes rettsvitenskapelige fagkompetanse. Blant de tidligere presenterte eksemplene fra internship-litteraturen, påpekes nettopp dette poenget. I et av studiene ble det sett på en internship-ordnings relevans for ingeniørstudenters kompetanseheving (Wandahl et.al., 2011). I denne studien uttrykker enkelte av informantene at internship-erfaringen hadde gitt *praktisk kompetanse* som universitetet aldri ville kunne gi

(Wandahl et.al., 2011, s1051). På tross av at denne studien tar for seg ingeniørenes fagfelt, peker de intervjuede jus-traineenes skildringer, i tilsvarende retning, slik sitatet overfor hentet fra trainee 1 peker på. Beskrivelsene i den fremhentede studien (Wandahl et.al., 2011), blir altså underbygget av en tilsvarende tolkning av vår studies datamateriale. Slik jeg forstår informantene, vil de nye temaene traineene potensielt får innblikk i, være med på å bygge deres forståelse for og erfaring med det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet. Tolkningen samsvarer med Fafo og NIFU STEP sine tolkninger av de potensielle bidragene utdanningsinstitusjon-arbeidslivs-samarbeid kan føre med seg for studentenes del (Brandt et.al., 2008). Disse hevder at studentenes kontakt med arbeidslivet kan tenkes å gi dem tilgang til en type kompetanse som utdanningsinstitusjonene alene ikke har mulighet til å gi (Brandt et.al., 2008). Denne potensielle kompetansen utvikles gjennom arbeidsdeltagelse, slik jeg tolker informantene.

Fokuset på «praktisk kompetanse», er ikke informantene i det overnevnte studiet (Wandahl et.al., 2011), alene om å uttrykke. Slik jeg tolker traineeordningens informanter sine fortellinger, er et av de områdene som gjør jusens traineeordning til et positivt bidrag til traineenes innrulling i rettsvitenskapens kunnskapsmaskineri, den erfaringen studentene får med den praktiske siden av jobben som gjøres i advokatfirmaene. Slik jeg forstår de intervjuede individene, stimulerer traineerfaringen til utvikling av studentenes forståelse av de praktiske sidene ved det rettsvitenskapelige arbeidet som gjøres hos firmaene. Blant annet blir det fortalt at arbeidserfaringen og veiledningen de får underveis i traineeoppholdet, er med på å gi noen av de intervjuede traineene, ny forståelse for sitt fagfelt og hvordan kunnskapsarbeidet foregår i praksis. Trainee 4 forteller at bakgrunnen for at personen valgte å søke på stillingen som trainee, i stor grad var *«for å få et praktisk innsyn i den mer praktiske siden av jusen og arbeidslivet»*. Denne informanten forteller videre at traineerfaringen i likhet med vedkommendes antagelse, bidro til personens rettsvitenskapelige kompetanse ved å gi innblikk i *«ikke bare er det rent «faglige», [men også] på en måte det å se og observere det praktiske, juridiske liv egentlig, innenfor forretningsjusen i hvert fall»*. I henhold til hva dette individet uttrykker, og informantenes fortellinger sett under ett, er det grunnlag for å forstå traineeordningen som bidragsgivende til studentenes rettsvitenskapelige kompetanse, ved å gi dem praktisk erfaring med utøvelsen av faget.

På tross av at informantene i denne studien, i likhet med funn fra tidligere forskning, peker på at traineeordningen gir studentene erfaringer de ikke ville fått tilgang til uten traineeordningen, har studentene selvfølgelig også med seg en hel del faglig kompetanse fra den formelle utdanningsinstitusjonen. I møtet med arbeidslivet treffer studentene dermed på, både kjente og ukjente arbeidsformer, metodetilnæringer og rettstemaer. Både traineelederne som har jobbet tett med en rekke traineer i løpet av sin arbeidstid, og traineene selv, forteller at studentene som regel bringer med seg gode metodiske ferdigheter fra studiet. Den formelle utdanningen er ment å utruste studentene med verktøy som skal la dem kunne finne svar på en hver juridisk problemstilling, slik det også fremgår i den tidligere presenterte rapporten som gjorde vurderinger av den formelle rettsutdanningens hensikt (Stenvik, et.al., 2009). Samtidig som metoden som møter dem i arbeidslivet er kjent for dem fra tidligere, påpekes det at traineerfaringen lar traineene øve sine metodiske ferdigheter ytterligere, og det gjerne på rettsområder som er nye for dem. Informantene forteller at slik øvelse er svært bidragsgivende for traineene. Trainee 4 sin beskrivelse av traineeordningens bidrag til vedkommendes metodiske kompetanse, er treffende i forhold til hva informantene generelt ga uttrykk for:

«Som det står er det jo en generell utdanning [den formelle rettsutdanningen], der du skal opparbeide deg en god metode, og hvis du opparbeider deg denne gode metoden, så er det egentlig samme hvilket fagfelt du opererer innenfor. Metoden er i utgangspunktet det samme. Så rent metodisk får du ikke så mye annet ut av det [traineeoppholdet], annet enn at du får prøvd ut metoden på nye ting. ...Og erfare at det fungerer. Men du får jo erfaring fra helt andre områder, som du ikke kunne hatt tid eller anledning til å ta gjennom studiet.»

Slik jeg tolker denne informanten, forteller h*n om den metodiske kompetansen vedkommende har med seg fra rettsutdanningen, og at denne i mindre grad vil bli videreutviklet i løpet av traineeperioden. Derimot vil man få øvet sine ferdigheter, og erfare at de fungerer i det praktiske liv. Det er rimelig å tro at studentene vil kunne øke sin visshet om at de har ferdighetene som skal til for å kunne løse problemstillinger de treffer på i den praktiske virkelighet. I overensstemmelse med informantenes beskrivelser og slutningene som er trukket på bakgrunn av disse, viser NIFU sin rapport (Kårstein & Carlsten, 2013), presentert i kapittel tre, til lignende funn. Studentene som deltok i denne undersøkelsen ga uttrykk for at de som følge av deltagelse i internship-ordningen, fikk «økt selvtillit i forhold til å løse praktiske arbeidslivsrettede problemstillinger» (Kårstein & Carlsten, 2013, s. 11). Funnet kan sammenlignes med beskrivelsene studentene i jusens traineeordning presenterer. Videre fremgår det at det metodisk-analytiske utbytte studentene har opparbeidet seg gjennom

sin formelle utdanning, er meget relevant når de midlertidig trer inn i arbeidslivet (Kårstein & Carlsten, 2013). Hva informantene fra jusens traineeordning understreker, ser ut til å være i tråd med rapporten på internship-ordningene (Kårstein & Carlsten, 2013). Slik jeg tolker det bringer studentene med seg en metodisk «verktøykassen» fra den formelle utdanningen, og får praktisere denne metodiske kompetansen i praksis, i løpet av praksisperioden. Det er derimot rimelig å anta at dette funnet først og fremst vil gjøre seg gjeldene når en studerer disipliner som er profesjonsrelatert, slik rettsvitenskapen er, i motsetning til utdanningsprogrammer som ikke er fullt så entydig rettet, der valg av yrkesretning ofte er mer åpent. Når det gjelder den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, derimot, er en sentral del av en jurists kompetanse, knyttet til deres metodiske ferdigheter, slik det også fremgår i «Innstilling fra arbeidsgruppen for utvikling av rettsstudiet» (Stenvik, et.al., 2009). Selv om informantene gjør et poeng ut av at de fra studiet har med seg fyldig metodisk kompetanse, ser vi at denne kompetansen ikke strekker seg over til den praktiske utførelsen av faget, slik beskrevet i forrige avsnitt. Det praktiske kunnskapsarbeidet studentene møter på som traineer, oppleves med andre ord, som forholdsvis ukjent for traineene. En slik tolkning vil kunne støttes av Brandt et.al. (2008), som forteller at studentene blant annet vil kunne tilegne seg praktiske ferdigheter og prosesskunnskap gjennom arbeidserfaringer, som tidligere har vært ukjent for dem.

Beskrivelsene overfor sett under ett, viser at både traineeordningen og den formelle rettutdanningen er bidragsgivende på sin måte. Det fremgår fra informantenes beretninger, at det på ingen måte er slik at utdanningsinstitusjonen eller traineeordningen, har enerett på bidrag til studentenes innrullingsprosess. I stedet kan det se ut til at de to utfyller hverandre på mange områder. Som et eksempel på denne antagelsen, kan trainee 3 trekkes frem.

Vedkommende illustrerer tolkningen med sin beskrivelse:

«Hvis du ser for deg en kake, så fyller du ut en del kakestykker med det du allerede har lært deg på studiene, men det er klart at den biten du fyller ut gjennom traineeoppholdet den kommer du aldri til å klare å få alene ved å sitte å lese. Det går jo ikke. Så, absolutt, det tilfører jo liksom en litt mer helhetlig kompetanse på ting.»

Gjennom den arbeidserfaringen studentene får som traineer, får de med andre ord, hjelp til å bygge på den fagrelevante kompetanse de har med seg fra før. Ordningen beskrives som et forum der studentene får kjennskap til sider ved kunnskapskulturen som de i liten grad har

innblikk i fra den formelle rettsvitenskapelige utdanningen. Dermed kan det se ut til at traineeordningen, hos de intervjuede firmaene, er et positivt innrullingsbidrag.

For å konkretisere hva som beskrives som et positivt innrullingsbidrag, kan man fra informantenes fortellinger trekke frem en rekke konkrete temaområder. Som et første element i informantenes beskrivelser av innrullingsbidrag, kan *erfaringer med nye ekspertroller* trekkes frem. Som student tatt opp på jusutdanningen ved Universitetet i Oslo blir man først og fremst stilt overfor problemstillinger som skal løses ut i fra et dommerperspektiv. Denne ekspertrollen er bare en av flere roller en jurist vil kunne innta i arbeidslivet. I lys av dommerperspektivet får studentene først og fremst erfaring med å veie ulike parter argumenter opp i mot hverandre, og avgjøre hvilken part som har retten på sin side. Som trainee blir studentene imidlertid tildelt oppgaver der de *jobber for én part* – de står på den ene siden av saken. En slik ekspertrolle er ny for studentene, poengterer informantene. Den ukjente vinklingen blir påpekt av blant andre trainee 2, som forteller: «*For på studiet så jobber du mer som en dommer egentlig. Du sitter og veier for og i mot, mens som trainee lærer du mer å være advokat, du får den ensidige vinklingen. Du skal selvfølgelig se den andre siden også, men det blir en litt annen måte å jobbe på.*». Erfaring med rollen som beskrives her, gir studentene, slik jeg forstår det, innsikt i nye deler av det kunnskapsarbeidet som gjøres hos firmaene de besøker. De innrulles i en ukjent del av kunnskapskulturen, og får mulighet til å utvide sin faglige kompetanse. De nye ekspertrollene er ikke de eneste fremmede rollene som oppleves som nye, i følge informantene. Rollen man skal tre inn i, i møtet med klienter eller kolleger, understrekes også som ukjent for de uerfarne traineene. Nærmere beskrivelse av disse rollene kommer vi tilbake til i avsnittet «Bidrag til traineenes rettsvitenskapelige sosiale kompetanse» (5.1.3).

Et andre tema informantene hevder vil kunne være med å legge seg som et lag utenpå traineenes kompetanse-«snøball», er den *kjennskapen studentene vil kunne få til nye rettsområder*. I fortellingene som blir lagt frem, angående hva traineene får ta del i, fremheves det at de ofte vil kunne få nyanserende innsikt i grener av det juridiske faget. Arbeidet som gjøres i advokatfirmaene foregår innenfor visse deler av det rettsvitenskapelige feltet. Traineene får tildelt arbeidsoppgaver som kan knyttes til de ulike rettsområder, gjerne flere av

dem. Arbeidserfaringene påvirker traineenes forståelse for kunnskapsarbeidet som finner sted i de ulike grenene av rettsvitenskapen, slik jeg tolker informantene. Traineene vil ikke kunne bli noen ekspert på noen av fagområdene i løpet av det seks uker lange arbeidsoppholdet, men de vil i det minste kunne få en innledende, praktisk eller utvidet forståelse for enkelte av fagområdenes kunnskapsarbeid. Trainee 3 underbygger denne tolkningen når det blir fortalt om hvordan man kan få ny innsikt i kunnskapsarbeidet som følge av nærkontakt med nye rettsområder. Personen forteller om sin noe mer nyanserte forståelse for et av fagområdene h*n har arbeidet med som trainee: *«Dette her med traktater blir jo absolutt en problemstilling som jeg kommer litt innom [som trainee]. Og selv om jeg har hatt det på studiet, så får man nok ennå mer sånn «Å det er sånn det fungerer i praksis», - så får du praktiske eksempler»*. Informantens beskrivelse viser, slik jeg ser det, til traineeordningens supplerende egenskaper. Arbeidserfaringen tilførte traineen kompetanse innenfor et rettstema vedkommende har hatt om ved universitetet, men hvor det praktiske kunnskapsarbeidet har vært ukjent. Denne fremstillingen, av traineeordningens potensielle bidrag til å gi studentene utfyllende innsikt i enkelte fagtemaer, støtter Fafo og NIFU STEP sine konklusjoner som sier at studentene ved å ha kontakt med arbeidslivet kan tilegne seg blant annet spesialisert kompetanse (Brandt et.al., 2008). På tilsvarende måte fortelles det fra «Innstilling fra arbeidsgruppen for utvikling av rettsstudiet», at den formelle rettsutdanningen har til hensikt å være en generalistutdanning (Stenvik et.al., 2009). På bakgrunn av studiets intensjon, vil det ikke være urimelig å tenke seg at erfaringer fra arbeidslivet vil kunne tilføre studentene noe utvidet innsikt i spesifikke rettsområder. Det inntrykket jeg sitter igjen med etter de gjennomførte intervjuene, er at traineeordningen ikke forsøker å drive systematisk opplærende virksomhet med tanke på å innrulle traineene i nye rettsområder. I stedet vil studentene kunne få en «smakebit» på enkelte av de juridiske områdene firmaene jobber innenfor. De deltagende studentene kan dermed få noen av sine kompetanse-«byggeklosser» gjennom studiet, og andre kompetanse-«byggeklosser» gjennom traineeordningen. Igjen ser vi altså at både traineeordningen og det formelle jusstudiet, begge kan tilføre elementer til den innrullingsprosessen studentene går igjennom for å bygge sin kompetanse.

Ytterligere ett eksempel trekkes frem av informantene, som illustrerende for hvilket bidrag traineeordningen har til studentenes utvidelse av sin faglige kompetanse. Arbeide med *nye arbeidsspråk*, er det flere som trekker frem. I et av de utvalgte firmaene forteller

traineelederen at arbeidsspråket deres er engelsk. Det meste av deres kontakt utad, foregår med andre ord, på engelsk i stedet for på norsk. Beskrivelsene traineelederne i de to andre firmaene gir, kaster lys over de ikke-norske arbeidsspråkene også disse jobber under, om enn i noe mindre utstrekning. Som følge av de internasjonale delene ved firmaene, har flere av de intervjuede traineene arbeidet på blant annet engelsk og tysk. Det fremgår både fra informantenes fortellinger, så vel som i for eksempel «Innstilling om rettsutdanningens utvikling» (Stenvik et.al., 2009), at studentene fra før har lite erfaring med andre arbeidsspråk enn norsk. Riktignok er det med endringene av rettsstudiet ved Universitetet i Oslo, kommet krav om at jusstudentene skal ta et engelskspråklig emne, eventuelt ta et semester utenfor Norge. Dette er det imidlertid ingen av de intervjuede traineene som har hatt krav på seg til å gjøre ennå, som følge av at endringsprosessene i den formelle utdanningen tar lang tid. Som følge av deres manglende erfaring med andre arbeidsspråk, beskrives studentenes språkkompetanse som mangelfull. Leder 3 understreker dette med den påfølgende uttalelsen, omhandlende hvordan traineene hos dem vil få erfaring med arbeidsspråk de ikke har mye kompetanse på fra før:

«At de kommer borti utenlandske klienter og må jobbe og skrive på engelsk, det tror jeg også ofte traineene vil gjøre. Litt avhengig av forskjellige avdelinger, noen avdelinger jobber mer rettet mot utlandet enn andre, men jeg vil tro at traineene her vil komme borti det. Men det er vel ingenting på jusstudiet som foregår på engelsk. De må aldri skrive noe på engelsk eller lese noe særlig engelsk. Og det må man her. Arbeidsspråket vårt er både norsk og engelsk. Nå er jo norske studenter, uavhengig av hva de gjør, jevnt over ganske gode i engelsk, men å jobbe med engelsk som fagspråk innenfor... kall det juridisk engelsk da, det har de jo ikke noe grunnlag for.»

Traineelederens oppfattelse støttes også av de andre informantene, inkludert traineene. Disse forteller at de har fått tildelt en rekke arbeidsoppgaver som har gått på andre arbeidsspråk, og at dette har blitt oppfattet som fremmed. Tilsynelatende får traineeordningen en opplærende funksjon også på dette området. De deltagende studentene som er intervjuet får tilført nok en erfaring, om enn i noe ulik grad, som virker relevant for deres rettsvitenskapelige kompetanse. Jeg tolker det dit hen at erfaringen bidrar til traineenes innrulling i en del av kunnskapskulturens kunnskapsmaskineri. Tolkningen av at traineeordningen kan bidra til å utvide studentenes kjennskap til nye arbeidsspråk, er i overenstemmelse med temaene som ble sett på som mangelfulle, i vurderingen av det formelle rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet (Stenvik et.al., 2009). I denne vurderingen ble det poengtert at den obligatoriske undervisningen, på daværende tidspunkt, var utelukkende på norsk. «Fra

arbeidsgiverhold har det vært påpekt at det oppfattes som en mangel ved dagens kandidater at de i stor grad mangler trening i å arbeide med engelske tekster. Det må anses som en klar målsetting at kandidatenes ferdigheter på dette punkt forbedres» (Stenvik et.al., 2009, s 37).

Implementeringen av målsettingen om å forbedre studentenes kompetanse i å arbeide med engelske tekster, har, i følge de intervjuede informantene, ikke ennå fått virkning for dem. Som følge av dette, virker det sannsynlig at traineene vil kunne utvide sin arbeidsspråklige kompetanse, i og med at dette fra før av gis uttrykk for å være et hull i deres innsikt i kunnskapsmaskineriet. Slik støttes tolkningen av traineeordningen som bidragsgivende på dette temaområdet.

Alle de ulike temaene som det i de foregående avsnittene henvises til, blir av informantene beskrevet som områder der traineene får muligheten til å utvide sin rettsvitenskapelige relevante kompetanse. Samtidig går det frem av beskrivelsene, at alle traineeopphold er ulike, og at hvilke temaer studentene får større forståelse for, avhenger av hvilke arbeidsoppgaver de får tildelt og hvilke avdelinger de jobber på. Dermed kan man ikke generalisere funnene til å gjelde en hver student som deltar i traineeordningene hos de tre firmaene. Derimot er det belegg for å konkludere med at traineene vil kunne få mulighet til å gjøre erfaringer som vil kunne bidra til deres innrulling i det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet. Dette bidraget skjer som vi har sett, på mange måter. For å oppsummere får traineene blant annet ny erfaring med profesjonelle yrkesroller, i tillegg til å få innblikk i, og fornyet forståelse for, rettsområder de i liten eller ingen grad har vært borte i tidligere. Erfaring med ukjente arbeidsspråk vil studentene også kunne få i løpet av oppholdet. Generelt beskrives det at studentene får en bredere praktisk forståelse for hvordan man utøver faget, med alt hva dette innebærer av for eksempel utforming av skriv, gangen i en arbeidsprosess og kunnskapsarbeidet innen ulike rettsområder. Metodisk kompetanse, blir det fortalt, er en av bestanddelene studentene i stor grad har med seg fra den formelle utdanningen. Som trainee får de ytterligere øvet, og dermed også opparbeidet seg erfaring med, fagets metodiske fremgangsmåte.

Sett under ett, er det rimelig å tolke det dit hen at studentene som traineer, får muligheten til å utvide sin rettsvitenskapelige relevante kompetanse. Dette skjer gjennom innblikket de får i

det juridiske kunnskapsmaskineriet de kommer i kontakt med hos advokatfirmaene. Dette funnet er i overensstemmelse med hva tidligere forskning på liknende praksisordninger, viser (se f.eks.; Kårstein & Carlsten, 2013; Shoenfelt et.al., 2013; Wandahl et.al., 2011; Beck & Halim, 2008). Disse tidligere studiene har, som sagt, i sine datamaterialer funnet grunnlag for å konkludere med internship-ordninger bidrar til å utvide de deltagende studentenes faglige relevante kompetanse. Bidragene til temaet, har vært flere; innsikt i praktiske temaområder som ikke har vært tilgjengelig gjennom de formelle utdanningsprogrammene (Wandahl et.al., 2011), økt selvtillit i forhold til å løse arbeidslivsrelaterte problemstillinger (Kårstein & Carlsten, 2013), utvikling av generell faglig relevant kompetanse (Shoenfelt et.al., 2013), og ellers utvikling av personlige ferdigheter (Beck & Halim, 2008) er blant de fremhevede funnene. Gjennom kontakt med arbeidslivet underveis i utdanningsløpet, mener også Brandt et.al. (2008) at studentene kan opparbeide seg praktiske ferdigheter, prosesskunnskaper og spesialisert kompetanse – et inntrykk som støttes i vårt datamateriale. Imidlertid er ikke bidrag til opparbeidelse av faglig relevant kompetanse, det eneste relevante bidraget som blir plukket ut av informantene i vår studie og tidligere forskning. I sine beskrivelser av bidragene fra internship-ordninger og jusens traineeordning – pekes det i tillegg på økt juridisk sosial forståelse. Erfaring med det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriets relevante sosiale koder, kan se ut til å by på et tilsvarende positivt bidrag til traineenes innrullingsprosess. Denne påstanden vil bli underbygget gjennom analysen som følger i det kommende delkapittelet.

5.2 Bidrag til traineenes rettsvitenskapelige sosiale kompetanse

Slik det uttrykkes overfor, får jusstudenter som traineer, mulighet til å innrulles i den delen av det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet som relateres til faglig kunnskapsarbeid. Spørsmålet som deretter følger, omhandlet i hvilke grad traineeordningen også bidrar til å innrulle traineene i den delen av den rettsvitenskapelige kulturens kunnskapsmaskineri som omhandler relevant sosiale kompetanse. Dette er et tema som peker seg ut blant funn fra

tidligere forskning, slik det er presentert i kapittel 3. For eksempel peker Shoenfelt, Stone og Kottke (2013) sine funn på at faglig relevant sosial kompetanse («interpersonal skills») kan se ut til å være et av de områdene studentene får mulighet til å utvide sin forståelse for, som følge av deltagelse i praksisordninger liknende traineeordningen. På samme måte peker Beck og Halim (2008) sine sentrale funn på bidraget til studentenes sosiale ferdigheter.

Traineelederne som er intervjuet i vår studie, forteller at traineene skal få innsikt i *alle* deler av en advokatfullmektigs arbeidshverdag. Som sagt innebærer dette blant annet at traineene får tildelt arbeidsoppgaver og får følge saker, på lik linje som en av advokatfirmaenes fullmektiger. En fullmektigs arbeidshverdag er i stor grad bygget opp av sosial interaksjon, blir det fortalt. Denne delen av arbeidet er også et sentralt punkt i utøvelsen av ens fag, og omhandler i vårt tilfelle alt fra hvordan man forholder seg til kolleger og klienter, til kleskoder og til det å utøve det juridiske faget på en taktisk smart eller kommersiell riktig måte.

Målsettingen om å la traineene delta i en advokatfullmektigs arbeidshverdag, betyr dermed at advokatfirmaene har til hensikt å la traineene få innblikk i, ikke bare den faglige delen av arbeidet som gjøres, men også de sosiale siden ved det juridiske arbeidet. Traineelederne trekker frem ulike eksempler på forum der traineene vil kunne få innblikk i denne delen av kunnskapsmaskineriet. Tett kontakt med veiledere, deltagelse i interne møter og deltagelse i eksterne møter, peker seg ut som disse sentralt forumene. Trainee 3 bekrefter at firmaene åpner opp for variert deltagelse, og gir følgende uttalelse omhandlende en av de mest interessante delene av arbeidet, som har syntes sentral for vedkommendes innsyn i de sosiale sidene av det juridiske arbeidet:

«Så fikk jeg følge en rettssak i løpet av perioden. Det var en prøvesak som en advokatfullmektig hadde. Og det morsomme der er at man følger prosessen ganske jevnt og du får se resultatet til slutt. [...] I forbindelse med den saken så var det da to klientmøter, så jeg opplevde jo å ha direkte kontakt med klienter. Også var det telefonsamtaler med klienter. Man får være med på det som skjer. Egentlig en advokats praktiske hverdag».

De fleste intervjuede traineene fikk i løpet av arbeidsperioden komme i kontakt med klienter, i en eller annen form, i likhet med det trainee 3 her beskriver. Slik det også ble poengtert i foregående delkapittel (se: erfaring med nye yrkesroller), er dette en erfaring studentene ikke har blitt gjort kjent med gjennom det rettsvitenskapelige formelle utdanningsprogrammet. Dermed gav informantene uttrykk for at denne typen deltagelse i aller høyeste grad var med på å utdype studentenes forståelse for arbeidet en jurist gjør. De intervjuede traineene fortalte videre at de fikk delta i mange ulike settinger der de opplevde å utvide sin forståelse for de

profesjonelle kodene for opptreden. En av traineene fortalte for eksempel at h*n fikk inntrykk av at det «*var litt opplegget der, at de brukte hverandre veldig. Så hvis det var en som var veldig flink på skatt og en som var veldig flink på andre områder og som trengte litt rådgivning, så satte de seg ned og hadde en samtale*» (trainee 3) - en uttalelse som forteller oss at vedkommende har fått mulighet til å se hvordan juristene samarbeider seg i mellom innad i firmaene. Innblikket i forum der kolleger samarbeider og samhandler, gav de intervjuede traineene uttrykk for at de fikk underveis i hele arbeidsperioden. Dette innblikket kan potensielt bidra til å innrulle studentene i kunnskapsmaskineriets sosiale koder. Spørsmålet er altså om studentene gjennom deltagelse i disse og andre praksiser i firmaene, opplever å oppnå innsikt i den faglige relevante sosiale siden av kunnskapsmaskineriet.

For å finne frem til svar på det ovenfor stilte spørsmålet, er det relevant å presentere informantenes beskrivelser av; i hvilken grad traineene opplever de sosiale kodene som nye og om de opparbeider seg forståelse for de rettsvitenskapelige sosiale kodene som gjelder i firmaene. Som et første ledd i deres beskrivelser av hva som oppleves som nytt, fremgår det at de fleste er relativt uerfarne med sosiale koder som førstegangs traineer. Det understrekes av informantene, at innsikt i nettopp dette temaet, er en av de mest lærerike delene av traineeoppholdet. De intervjuede traineelederne beskriver hvordan studentene som kommer inn som traineer, gjerne bruker litt tid på å «føle» seg frem på arbeidsplassen for å få grep om de kodene for atferd som finnes. Noen har vært traineer før, og kjenner til de sosiale profesjonelle kodene allerede, mens andre er nye og har dermed begrenset rettsvitenskapelig sosial kompetanse. Traineelederne mener allikevel at det sjelden tar lang tid før studentene får forståelse for kodene for atferd som det praktiseres med. Det er sjelden nødvendig å eksplisitt fortelle traineene hvordan de skal opptre som profesjonell deltager, hverken i møte med kolleger eller klienter. Disse kodene plukker de opp på egenhånd underveis i arbeidet. Leder 2 beskriver dette på følgende måte:

«Noen har jo vært traineer før, så de kjenner litt til sjargongen, vokabularet og måter å være på. Mens andre er jo helt ferske, og møter dette for første gang. Så det er jo ganske stort sprik. Men mitt inntrykk er at de kommer veldig fort inn i det. Det er ikke mange ukene som skal til før de tilegner seg en del av væremåte, sjargong og oppførsel. Det tror jeg kommer fort».

Denne informantens beskrivelser forteller oss at bidraget de deltagende studentene får til sin faglige relevante sosiale kompetanse, som følge av traineeoppholdet, er av stor betydning. Denne oppfattelsen underbygges av flere momenter ved denne informantens beskrivelser. For det første blir det fortalt at det ikke er «mange ukene som skal til før de tilegner seg en del av væremåten». Denne uttalelsen hentyder at traineene innrulles i temaer relevante for deres faglige sosiale kompetanse, i løpet av traineeperioden. For det andre blir det påpekt at «Noen har jo vært traineer før, så de kjenner sjargongen, vokabularet og måten å være på». Denne beskrivelsen forteller meg at hvis en student tidligere har vært trainee, har vedkommende også allerede opparbeidet seg en forståelse for deler av de sosiale sidene ved kunnskapsmaskineriet. Dette tilsier at man som trainee opparbeider seg innsikt i kunnskapsmaskineriet, som man ikke har hatt fra tidligere av. En slik tolkning er i tråd med hva de tidligere presenterte studiene av internship-ordninger, på tilsvarende måte har kommet frem til (se f.eks. Shoenfelt et.al., 2013). Leder 1 nyanserer bildet Leder 2 tegnet i foregående sitat, - med sin skildring av traineenes møte med klienter. *«Utad er det jo litt vanskeligere [enn å forstå kodene innad]. Det er litt vanskeligere å vite hvordan du skal håndtere en klient, men rollen deres [traineens] blir ofte å høre på, også tar man en prat etterpå med traineen om hvordan han eller hun oppfattet det»*. Når det gjelder traineenes forståelse for den siden ved kunnskapsmaskineriets sosiale del, som har å gjøre med de sosiale kodene i møte med klienter, blir det altså påpekt at det er noe vanskeligere for studentene tidlig i traineeoppholdet å vite hvordan man bør opptre. Informantene gir uttrykk for at til motsetning fra den interne arbeidsplassens noe uformelle karakter, ønsker firmaet å opprettholde en profesjonalitet i møte med klienter, som stemmer overens med klientenes forventninger. Dette er koder som er litt vanskeligere å plukke opp, slik Leder 1 beskriver overfor. Nettopp av denne grunn får ofte traineene en observerende rolle i disse sammenhengene, og kan «skygge» de mer erfarne juristene. Gjennom deltagelse i klientmøter eller samtaler, får traineene imidlertid innsyn i og erfaring med kodene for profesjonell atferd, ikke bare overfor sine kolleger, men også i møte med klientgruppen.

«Jeg [hadde] veldig mye med klienten å gjøre gjennom hele rettssaken. Og ved å få være med på møter og sånn da, så så jeg jo hvordan fadderen min og advokaten som hadde saken oppførte seg mot klienten. Uten at de egentlig trengte å si så mye så skjønner man jo at det er sånn man skal oppføre seg. [...] Bare ved å være her og observere, så tror jeg du får et ganske greit innblikk i hvordan det fungerer» (Trainee 6).

Poenget overfor understrekes av denne informanten, som forteller om hvordan h*n ble innrullet i de uuttalte kodene advokatfirmaene opererer med, når det gjelder opptreden i møte med klienter. Også trainee 5 underbygger denne tolkningen. Av denne informanten blir det beskrevet hvordan en trainee kan innvies i de faglig relevante sosiale kodene: *«Ja, det er vel sånn som i veldig mange andre type miljøer, så kommer du inn, så ser du jo etter hvert hvordan det fungerer og hvordan folk kommuniserer og ja, hvor grensene går for ulike typer atferd. Og hva som er greit og hva som ikke er greit.»*. Selv om traineene i utgangspunktet kanskje har en ennå mer begrenset erfaring med hvordan man opptrer i møte med eksterne parter advokatfirmaene kommer i kontakt med, blir det altså fortalt at traineene også i disse sammenhengene blir innrullet i de sosiale kodene. For eksempel tilføyer Leder 1 at *«de fleste klarer å skjønne de kodene. Det er ikke så vanskelig»*. Studentene opparbeider seg forståelse for fagets sosiale sider, uten at traineelederne behøver å eksplisitt gi uttrykk for hva som forventes, blir det fortalt. Traineene plukker dette opp gjennom sin arbeidsdeltagelse.

I overensstemmelse med traineeledernes beskrivelser av den noe varierende kjenskapen traineene har til sosiale koder, viser de intervjuede traineenes fortellinger at de har ulik faglig relevant sosial kompetanse, når de først kommer til firmaene. Avhengig av om de har jobbet som traineer tidligere eller ikke, vil de ha ulik kjennskap til hvordan deltagerne i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen opptrer og forholder seg til hverandre i arbeidet som gjøres hos advokatfirmaene. De intervjuede traineene sett under ett, forteller allikevel i det store og hele om en usikkerhet eller uvitenhet forbundet med det å skulle tre inn i arbeidslivet med dets sosiale koder. Dette er ikke innsikt de har plukket opp underveis på rettsstudiet. I tråd med traineeledernes fortellinger, gir også traineene uttrykk for at de raskt rulles inn i de rettsvitenskapelige sosiale kodene, og dermed øker sin kompetanse på området. Trainee 3 beskriver møtet med det som kan tolkes som kunnskapskulturens sosiale koder, på følgende måte:

«Du lærer deg miljøet og hvordan du skal opptre [som trainee]. Det er mange ting som ligger i det, som man absolutt ikke får noe av på studiet.[...] Jeg var jo egentlig usikker på alt, for jeg hadde ikke vært trainee før. [...] Man får jo ganske fort en følelse for hvordan du skal opptre når du kommer et sted, «hva er det som er normalt». Man ser jo på folk rundt seg, hvordan de oppfører seg, hva slags standard er det de holder, språklig og sånne type ting».

Beskrivelsen styrker tolkningen av traineeordningen som bidragsgivende til studentenes innrulling i rettsvitenskapens kunnskapsmaskineri – med tanke på kunnskapskulturens koder for sosial opptreden. Denne tolkningen støtter seg til det at informanten her eksplisitt forteller; at traineer lærer seg «miljøet og hvordan du skal opptre». Videre blir det tydelig at traineeordningen bidrar til studentenes forståelse for de sosiale delene av faget, når det blir fortalt at man relativt fort får en «følelse for hvordan du skal opptre». Informanten forteller også om sin oppfatning av hvordan innrullingen i disse kodene foregår, og vedkommende tilføyer at den relevante sosiale kompetansen var begrenset i forkant av traineeoppholdet. I lys av disse beskrivelsene er det rimelig å tolke det dit hen at traineeordningen utgjør en arena som gir traineene mulighet til å få tilført innsikt i den omtalte delen av kunnskapsmaskineriet, som de ikke hadde fra før.

For å oppsummere de trådene informantene trekker frem så langt, når det gjelder temaet *rettsvitenskapelige relevante sosiale kodene*, kan man understreke traineenes opparbeidede forståelse for hvordan man skal forholde seg til kunnskapskulturens deltagere; både klienter og kolleger. Det fremkommer videre at dette er en erfaring studentene i liten grad har fått med seg fra den formelle rettsutdanningen. Til forskjell fra temaene man innføres i på jusstudiet, vil man som trainee få muligheten til å få forståelse for hvordan man skal opptre i møte med arbeidsplassens interne og eksterne parter. Når informantene omtaler traineenes rettsvitenskapelige sosiale kompetanse, snakkes det i vår sammenheng ikke bare om temaer relatert til slike «codes of conduct», som til nå er blitt beskrevet. Det er altså ikke bare hvordan man skal opptre i møte med kolleger og klienter som er relevant for å bygge sin sosiale faglige relevante kompetanse. Som et tillegg blir det av informantene snakket om de ulike rollene en jurist vil kunne bli bedt om å innta. Slik jeg beskrev i delkapittel 5.1. kan slike roller være for eksempel en dommerrolle eller en advokatrolle og hos advokatfirmaene ser det ut til at studentene blir innført i advokatrollen. Innrullingen i dette temaet, vil både kunne tolkes som et bidrag til traineenes rettsvitenskapelige relevante kompetanse, og som et bidrag til deres faglige relevante innsikt i sosiale atferdskoder. Som sagt tidligere handler studentenes erfaring med ulike profesjonelle roller, om det juridisk faglige arbeidet som skal utføres. Med andre ord om hvordan man som jurist metodisk går frem i rollen som advokat for en klient, fremfor i rollen som dommer, slik de er vandt til fra studiet. På den annen side, utgjør erfaringen et bidrag til traineenes sosiale kompetanse, i lys av den servicedelen man vil

bli bedt om å innta i advokatrollen i møte med klienter. Innblikket i rollen og de sosiale kodene knyttet til den, skiller seg fra de erfaringene studentene har med seg fra den formelle utdanningen, forteller informantene. Leder 1 forteller for eksempel at firmaene håper at studentene «[...] skal se at advokatyret går på at man hele tiden skal forholde seg til en klient, og skal gjøre en jobb. At det er et serviceoppdrag, men at du fortsatt må holde på den juridiske kompetansen». Slik jeg forstår denne informanten, omhandler ikke forståelsen for de sosiale delene av kunnskapsmaskineriet, bare at man skal opptre på en profesjonell måte i møte med klientene. I tillegg håpes det på at traineene skal få innsikt i hvilken serviceroll som forventes av en advokat. Leder 1 tilføyer; «Man kan si at man lærer å komme inn i en rolle som advokat, både ovenfor motparter og klienter, og at man hele tiden skal passe på han som man har bak seg; klienten». Å bli innrullet i forventningene til hvilken rolle man skal innta når man jobber som advokat, kan dermed også sies å være del av innføringen i de rettsvitenskapelige sosiale kodene, i tillegg til studentenes rettsvitenskapelige faglige kompetanse slik det ble poengtert i forrige delkapittel.

Som en annen del av advokatrollen traineene får erfaring med når de skal praktisere sitt fag hos advokatfirmaene, legger informantene vekt på den kommersielle konteksten advokater jobber innenfor. «Det som er viktigere og viktigere for oss er evnen til å sette ting inn i en litt sånn kommersiell kontekst» forteller Leder 3. «Å sette ting inn i en kommersiell kontekst» sikter til hvordan man i møte med den praktiske virkeligheten må tilpasse sitt arbeid til konteksten, forteller informanten videre. Dette er avveininger, som i liten grad er gjort kjent for studentene på jusstudiet, men som i aller høyeste grad er relevante når faget skal utøves. Leder 3 forteller deretter om traineeordningens bidrag til studentenes erfaring med slike kommersielle tilpasninger i lys av den advokatrollen man tar på seg:

«Vi skal jo også levere et produkt utad, så et tilleggselement som kommer inn er jo at det skal være gjennomarbeidet, det skal være presist, det skal ikke være lenger enn det behøver å være, det skal være logisk og det skal være kommersielt riktig – at det skal kunne brukes av klienten. Det er jo ikke hensyn som må tas på universitetet i det de [traineene] sitter og jobber med der, så det tror jeg de vil få input på.»

Slik jeg tolker det kan traineeordningen bidra til de deltagende studentenes rettsvitenskapelige sosiale kompetanse, ved å la dem få erfaring med de tilpasningene som må gjøres når man som advokat skal gi råd til klienter. Denne erfaringen forteller dem ikke bare noe om hvordan

de skal opptre utad som en del av advokatfirmaet, i forhold til væremåte, kleskode osv. Som et tillegg får traineene altså innsikt i hvordan kunnskapsarbeidet må tilpasses rollen og situasjonen de befinner seg i. Traineelederens uttalelse overfor forteller oss, slik jeg forstår det, at traineene «vil få input» på den rettsvitenskapelige relevante sosiale siden av kunnskapsmaskineriet i firmaene. Denne tolkningen underbygges også av de intervjuede traineene, og av trainee 3 blir det uttalt:

«Når du skal ut i arbeidslivet så skal du ikke bare være flink, men du skal kunne formidle de tingene du kan. Og det lærer du deg gjennom det praktiske som trainee. Det å snakke om problemstillinger til folk, og kanskje til folk som ikke kan jus... [...] Det å formidle ting på en enklest mulig måte uten å bli for juridisk, det lærer du deg i hvert fall mye mer i praksis enn det du gjør på studiet. Så det er egentlig det å forholde seg til omverdenen og det virkelige liv, og bruke de kunnskapene du har.»

Denne informanten forsøker å formidle sin opplevelse av at man som trainee vil få større forståelse for hvordan man i arbeidslivet må tilpasse sin kunnskapsutøvelse til personene man kommer i kontakt med. Dette sitatet gir grunnlag for å tro at traineeordningen vil kunne bidra til de deltagende studentenes forståelse for den praktiske utøvelsen av rettsfaget, når de trer inn i rollen som rådgivende advokat overfor en klient. Dermed vil traineeordningen potensielt kunne gi et innrullende bidrag. Innsikten i de kommersielle sidene av fagutøvelsen, ser ut til å være ny for traineene, som «på studiene jobber mer som en dommer» i følge trainee 2. Slik tilfører traineeordningen noe ut over hva det formelle juridiske utdanningsprogrammet gjør ved Universitetet i Oslo. «Som trainee lærer å være advokat, du får den ensidige vinklingen» utdyper trainee 2 til slutt. Trainee 1 gir ennå et eksempel på traineenes nye opparbeidede innsikt, og oppsummerer samtidig informantenes beskrivelser av traineenes møte med kunnskapsarbeidet som finner sted hos advokatfirmaene. Følgende sitat underbygger, slik jeg tolker det, analysen av traineeordningens bidrag til traineenes forståelse for rollen man tar på seg i den delen av yrkeslivet de har vært i kontakt med:

«For det du lærer på skolen er bare det faglige, men du lærer egentlig veldig lite om alt du trenger å vite hvis du skal jobbe som advokat. En ting er at du selvfølgelig må kunne faget ditt, men hvis du skal skrive en stevning for eksempel så er det jo litt sånn taktikk, [...]. Det er veldig mange praktiske, smarte ting man bør kunne når man skal jobbe, som man kanskje klarer å plukke opp når du jobber som trainee, som du ikke har peiling på når du bare går på skolen. - Så egentlig hvordan man blir en flink advokat lærer du som trainee. Hvordan man skal lære seg jus, lærer man på skolen.»

Som en oppsummering vil jeg si at det er svært mange elementer som ligger i temaet «innsikt i rettsvitenskapelig relevant sosial kompetanse». Vi har sett at informantene oppfatter traineeordningen som et forum der traineene i aller høyeste grad, får muligheten til å utvikle sin forståelse for de sosiale sidene ved den juridiske kunnskapskulturens maskineri. Denne analysen er blitt underbygget av fortellinger om studentenes bedre forståelse for hvordan man opptrer i møte med både kolleger og klienter, og av beskrivelsene av deres bedre forståelse for kunnskapsarbeidet som har møtt dem. Sistnevnte i form av de tidligere ukjente ekspertrollene og hvilke justeringer av faglig praksis disse medfører. Beskrivelsen av traineeordningens bidrag, sammenfaller med hva tidligere forskning på liknende praksisordninger forteller oss. For eksempel viste funn, fra en samling forskningsprosjekt rettet mot internship-ordninger, at utvikling av «interpersonal skills» var fremtredende (Shoenfelt, et.al., 2013). Også Beck og Halim (2008) peker på funn der sosiale ferdigheter bli styrket. Funnene i min studie peker altså i samme retning som funn fra andre forskningsundersøkelser, når traineeordningen som en effektiv mekanisme for å utvikle sosial kompetanse, undersøkes. I det påfølgende avsnittet vil jeg se nærmere på det tredje og siste temaet i dette analysekapittelet. Dette temaet omhandler i hvilken grad traineeordningen støtter de deltagende studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. I likhet med temaene presentert i dette og det forrige delkapittelet, ses beskrivelsen av tema tre på som en beskrivelse av i hvilken grad traineeordningen bidrar til studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen.

5.3 Bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv

De intervjuede informantene vektlegger som vi har sett, de mange bidragene traineeordningen har til traineenes innrulling i deres respektive kunnskapskultur. I de to foregående avsnittene har vi sett på deres beskrivelser av hvordan traineene innrulles i det rettsvitenskapelige *kunnskapsmaskineriet* i firmaene de har besøkt, når det gjelder deres faglig rettede kompetanse og deres juridisk relevante sosiale kompetanse. Innrulling i dette kunnskapsmaskineriet kan anses som sentralt for å tas opp i rettsvitenskapens

kunnskapskultur (Jensen, et.al., 2012). Det tredje temaet, hentet fra tidligere forskning, og som i dette avsnittet vil bli analysert, er i hvilken grad traineeordningen bidrar til de deltagende studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. Temaet tar med andre ord for seg arbeidserfaringens bidrag til traineenes innrulling i kunnskapskulturens profesjonelle yrkesarenaer. Temaet ses på som relevant for studiens fokusområde fordi spørsmålet om «bidrag til innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen», bredt forstått, kan innebefatte konkret innrulling i, eller opptak i, ekspertkulturens arbeidsliv.

For å belyse dette tredje temaet er informantene blitt bedt om å fortelle om sine inntrykk av traineeordningens karrierestrategiske bidrag til traineene. Temaet blir av informantene fremstilt som et av traineeordningens viktigste bidrag. Informantenes inntrykk av ordningens bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv, viser seg å ha flere nyanser. Blant disse nyanserende undertemaene finner vi, i tillegg til informantenes generelle oppfatning av ordningens karrierestrategiske bidrag; hvilke *muligheter* som har åpnet seg for traineene som følge av deres deltagelse i ordningen, og hvordan ordningen har bidratt til å la studentene *finne den retningen* de ønsker å ta, karrieremessig. I tillegg forteller informantene om traineeordningen som tilskudd til traineenes nettverk av kontakter i arbeidslivet. Bidraget, traineeordningen oppfattes å ha, vil i det påfølgende presenteres og analyseres.

5.3.1 Åpner opp for nye muligheter

Informantenes fortellinger kaster, som sagt, lys over de mange bidragene traineeordningen synes å ha til traineenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskultur. Et tema som peker seg ut i denne fortellingen er, slik jeg tolker det, ordningens bidrag til studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. Oppfatningen av at ordningen har karrierestrategiske bidrag, støttes også opp om av tidligere forskning på internship-ordninger (Kårstein & Carlsten, 2013, Shoenfelt et.al., 2013, Wandahl et.al. 2011, Beck & Halim, 2008). Det blir av informantene i vår studie fortalt at en av de fremste årsakene til deltagelsen i traineeordningen for studentenes del, er hvilken støtte ordningen oppfattes å ha til overgangen fra studier til arbeidsliv. Det blir fortalt at i jakten etter erfaringer som kan støtte studentenes overgang fra

studier til arbeidsliv, er deltagelse som trainee avgjørende. Slik jeg forstår mine informanter, er arbeidserfaringens læringsbidrag absolutt et positivt tilskudd til traineenes faglige kompetanse. Derimot er ikke kompetansehevingen det som primært lokker studentene til å søke seg til et traineeopphold. For studentene handler traineeordningen i veldig stor grad om hvilke bidrag den kan ha til deres opptak i den profesjonelle yrkesarena. Denne tolkningen av informantenes fortellinger, underbygges av det generelle inntrykket de gav under intervjuene. En rekke utsagn peker i denne retningen. Blant annet svarte Leder 3 på spørsmålet om hva vedkommende erfarer som hovedmålet ved deltagelsen for studentenes del. Lederen påpeker at hovedintensjonen vil kunne «*varierte veldig*», men mener allikevel at «*mange vil se på det [traineeoppholdet] som viktig å få på CV 'en, uavhengig av hva de vil jobbe med*». De følgende sitatene som er hentet fra to av de intervjuede traineene, støtter traineelederens oppfattelse av at studentene er ivrige etter å finne positive karrierebidrag., og supplerer lederens uttalelser om den intensjonen som ligger bak traineedeltagelse:

«For å svare helt ærlig, så tror jeg de fleste studentene tenker at det [traineeoppholdet] ser bra ut på en CV.» (trainee 3).

«I forhold til karriere, så det er veldig dumt ikke å være trainee hvis du har mulighet til det. For det første så får du en mye bedre CV, og for det andre så kan du begynne å jobbe der du har vært, hvor du får mulighet til å få en veldig god relasjon til en arbeidsgiver som du ikke hadde hatt noen mulighet til å få hvis du ikke hadde vært det [trainee].» (trainee 1).

De to traineene og traineelederen som siteres overfor, forteller alle om sin oppfattelse av at erfaring som trainee bidrar positivt til studentenes Curriculum Vitae (CV). Det gis med andre ord, uttrykk for at traineeordningens bidrag til å innrulle studentene i den delen av jusens arbeidslivsarena som firmaene representerer, er et av ordningens sentrale tilskudd. Enkelte av informantene hevder, som vi ser, i tillegg at erfaringen vil kunne bidra til innrulling i også andre deler av det juridiske arbeidslivet. Et slikt bidrag er informantene derimot noe mer splittet i sin mening om, men de fleste påpeker at relevante erfaringer som kan tilføyes CV-en éns, uansett vil være positivt. Slik jeg tolker de tre uttalelsene, og mer generelt alle informantenes fortellinger sett under ett, utgjør det omtalte karrierebidraget, en svært viktig faktor i avgjørelsen studentene må ta, når de bestemmer seg for om de skal vie seks uker til trainearbeid eller ikke. Konkret hvordan og hva som utgjør det positive karrieretilskuddet, trer frem som et relevant spørsmål i lys av denne tolkningen.

Som et av temaene informantene tar opp som karrierefremmende ved erfaring fra traineeopphold, er de *mulighetene* som åpner seg. Informantene gir mange eksempler på nye muligheter som er blitt gitt til traineene. De traineene som i vår studie er intervjuet, har selv fått for eksempel tilbud om nye traineeopphold både i samme firma og hos andre, de har blitt plukket ut til å delta på andre studenttilbud, fått delta på ulike fagrelevante kurs eller blitt direkte forespurt om de vil knytte seg til firmaene de har vært hos etter endt utdanning.

«Jeg har fått tilbud om å jobbe hos andre gjennom [det aktuelle advokatfirmaet]. [...] Men jeg har også hørt om folk som har fått tilbud om jobb, eller som du sier, tilbud om flere traineeopphold, så det er flere ting. Men jeg tror i hvert fall at hvis du gjør et godt inntrykk så vil du få muligheter senere. Og du blir invitert på sosiale ting, for eksempel hvis det er et seminar de skal holde eller et eller annet sånt noe.» (trainee 3).

Trainee 3 forteller her om de ulike studenttilpassede mulighetene som vedkommende har hørt om at tilbys, og hvilke muligheter personen selv har kunnet takke ja til som følge av sin traineerfaring. Slik jeg forstår beskrivelsene av mulighetene som oppstår, kan man si at ved å få tilbud om det ene – et traineeopphold – vil du enklere få tilbud om det andre – nye opphold, jobb, eller andre studenttilbud. Det ser ut til at erfaringen som trainee åpner dører videre inn i den rettsvitenskapelige arbeidsarenaen. *«Man blir på en måte tatt inn i varmen»* forteller trainee 5, og understreker således poenget. Får du tilbud om det ene, vil nye dører åpne seg. Alle de erfaringene studentene henter seg, blir «byggeklosser» i studentenes «kompetansereisverk». På denne måten tolker jeg det dit hen at mulighetene de deltagende studentene får som følge av et godt traineeopphold, alle bidrar positivt til deres overgang fra studier til arbeidsliv. Denne tolkningen får også støtte av Leder 1 som forteller om hva de ser etter når de skal rekruttere nyansatte: *«Men i tillegg til karakterer er vi veldig opptatt av at studenter tør å gjøre noe annet enn å bare sitte og lese. Vise at man kan håndtere flere ting på en gang...»*. Å engasjere seg utenfor studiene fremgår som viktig, og deltagelse i traineeordningen som en av de utenfor-institusjonelle-tilbudene som finnes for jusstudenter, inngår dermed i dette engasjementet. På bakgrunn av det bildet som her tegner seg, er det rimelig å slå fast at traineeordningen støtter studentenes overgang fra studier til arbeidsliv, ved å åpne opp for nye muligheter i de tilfellene traineene har gjort en god jobb. De nye mulighetene er videre med på å utvide studentenes erfaringsgrunnlag, og danner til sammen et godt utgangspunkt for deres karrierestrategi.

5.3.2 Å finne sin retning

Som nevnt innledningsvis er det også andre sider ved traineerfaringen som er med på å tilføre positive elementer til traineenes innrulling i det rettsvitenskapelige yrkeslivet. Informantene forteller om ordningens bidrag til å hjelpe traieene med å finne frem til hvilken del av rettsområdene de ønsker å jobbe innenfor etter endt utdanning. Traineene får med andre ord, muligheten til å vurdere den faglige retningen de ønsker å forfølge. Det blir beskrevet at dette skjer gjennom den praktiske erfaringen traineene opparbeider seg innen ulike rettsområder. Noen av de intervjuede traineene har fått arbeide med fagområder de visste lite om fra tidligere, og fått øynene opp for disse spennende arbeidsfeltene. Andre har fått en bekreftelse på at enkelte fagområder er så spennende som de fra før trodde, eller fått forståelse for at det antatte interessefeltet ikke var noe for dem allikevel. Trainee 6 illustrerer denne beskrivelsen:

«Og når jeg søkte på dette trodde jeg egentlig ikke at forretningsjus var noe for meg, så men etter å ha jobbet både der borte og her så har jeg jo funnet ut at det er kjempegøy. Så for meg har det i hvert fall vært viktig. For det var noe helt annet enn det jeg trodde det var før jeg begynte.»

Uttalelsen gir grunnlag for å si at erfaring som trainee kan gi studentene mulighet til å finne sine interesseområder. De vil kunne bli ledet videre i en faglig retning som vekker deres engasjement, eller fatte interesse for et nytt felt. *«Gjennom det å være trainee, så har jeg klart å peile meg inn på hva jeg har lyst til å jobbe med, næringseiendom og de typene spørsmål. Det hadde jeg ikke visst så klart hvis jeg ikke hadde vært trainee»* (trainee 2). Erfaringen som trainee har tydelig bidratt til at denne informanten har kommet nærmere å finne sitt interessefelt, slik jeg tolker det. Denne tolkningen støtter tidligere forskning, presentert i kapittel 3, som viser til funn som peker på at studentene som følge av praksisoppholdet fant frem til nye temaer som fanget deres interesse (Kårstein & Carlsten, 2013) og hjalp dem å velge karrierevei (Beck & Halim, 2008).

Traineeordningens bidrag til å finne den veien man ønsker å ta, vil kunne støtte overgangen fra studier til arbeidsliv på to måter, kommer det frem gjennom informantenes fortellinger. For det første vil det kunne hjelpe studenten til å bestemme seg for de valgfagene de ønsker å ta mot slutten av studiene. Antagelsen støttes av informantenes fortellinger, så også av trainee 5: *«Nå vet jeg i hvert fall at det [et spesifikt rettsområde] synes jeg er veldig interessant da,*

så det kan jeg tenke meg å studere når jeg skal ta valgfag. Og det hadde jeg jo ikke funnet ut sånn på egenhånd ved bare å lese tittelen på faget.». Traineerfaringen kan bidra, slik denne informanten påpeker, til å fastslå hvilke rettsområder man interesserer seg for. En slik innsikt vil sannsynlig kunne bidra til overgangen fra studier til arbeidsliv, fordi man peiler seg ut et satsningsområde som kan virke positivt når studenten en dag skal tre inn i felt av arbeidslivet som relaterer seg til dette interesseområdet. Tolkningen av informantenes beskrivelser, i retning av at praksiserfaringen kan bidra til valg underveis i studiet og siden også til overgangen mellom studier og arbeidsliv, støttes av hva den tidligere presenterte notatet utarbeidet av Fafo og NIFU STEP (Brandt et.al., 2008) understreker. Disse poengterer at studentenes praksiserfaringer fra arenaer utenfor utdanningsinstitusjonen, kan tenkes å ha effekter som realiseres i løpet av studietiden, så vel som i overgangen mellom studier og arbeidsliv (Brandt et.al., 2008). Denne antagelsen ser ut til å støttes av informantene som er intervjuet i vår sammenheng.

Traineeordningens bidraget til å finne den veien studentene ønsker å ta, vil som sagt kunne støtte overgangen fra studier til arbeidsliv på flere enn en måte. Ordningen bidrar ikke bare til overgangen til arbeidslivet ved å hjelpe studentene å finne frem til valgfag de ønsker å ta på rettsstudiet, slik påpekt overfor. Beskrivelsene hentyder også at ordningen vil kunne bidra ved det enkle faktum at studentene finner frem til de sidene av faget og arbeidsmarkedet de interesserer seg for, eller de sidene de ikke ønsker å søke seg i retning av. En slik innsikt vil potensielt kunne være bevisstgjørende, og støtte studentenes overgang til arbeidslivet ved at de i større grad finner «sin retning» og kan artikulere hva som er deres interessefelt. Leder 2 forteller om traineeordningens bidrag til å bevisstgjøre de deltagende studentene, i forhold til å velge den karriereretningen de ønsker å ta:

«Det er interessant å se at «når jeg er ferdig, hva vil jeg da gjøre? Vil jeg gjøre det eller vil jeg gjøre det?». Det er jo ikke så lett å vite hva man vil velge som karriereløp, og at man da [som trainee] får et veldig verdifullt innblikk i «er det advokatfullmektig jeg vil bli, eller er det kanskje noe helt annet jeg vil gjøre?». Så jeg tror det er med på å gi dem et bredere bilde i forhold til den dagen de skal ta et valg da. [...] Jeg tror de blir mye mer bevisst» (Leder 2).

Trainee 3 og 4 støtter opp om denne traineelederens oppfatning, og forteller at «Du får nok litt den følelsen av å spisse kompetansen litt [når du er trainee]. «Hva er det jeg egentlig har lyst

til å gjøre?». For du kommer til et tidspunkt der du faktisk må bestemme deg for hva det er som passer for deg.» (Trainee 3). Trainee 4 utdyper:

«Så om du så ikke ser for deg en karriere som forretningsadvokat, så vil jeg si at det [traineeoppholdet] er en god erfaring uansett. Enten erfarer du at «nei dette vil jeg ikke jobbe med», - og det er jo en grei erfaring å ha, - og kan ekskluderer det når du skal søke videre. Ellers så finner du ut at «ja dette var jo supert» også fokuserer på det videre».

Slik jeg oppfatter det, gir de tre sitatene overfor belegg for tolkningen av at traineeordningen bidrar til studentenes bevisstgjørelse rundt hvilke faglige retninger, og hvilke deler av arbeidsmarkedet, de skal velge å gå hen i mot. Et karrierestrategisk bidrag blir dette når studentene kan søke seg til felt i arbeidsmarkedet som passer dem best, når de kan uttrykke hva som gjør at det er akkurat dette området de ønsker å jobbe innenfor, når deres motivasjon øker til å passe inn i den epistemiske kulturen som preger de aktuelle delene av arbeidslivsarenaene, og når advokatfirmaet/ene de har vært trainee hos ser at vedkommende fungerer i advokatrollen og innen rettsområdet. Tolkningen av at bevisstgjøringen er karrierefremmende, eller støtter overgangen fra studier til arbeidsliv, styrkes av sitatet hentet fra Leder 1: *«Så vi ønsker å tilknytte oss studenter som viser interesse for [oss], og gir inntrykk av at de er dyktige advokatfullmektiger [...]. Og som ønsker å jobbe for helheten som skal være [firma1]».* Dette sitatet formidler, slik jeg tolker det, firmaenes positive syn på studenter som har interesse for advokatfullmektig-arbeidet og firmaet, og som ønsker å bli en del av deres organisasjon. Med andre ord, ser det ut til at studentenes attraktivitet for arbeidsgiver, påvirkes av deres bevisste interesse og satsning på det aktuelle arbeidsfeltet. Min analyse støtter tidligere presentert forskning, når det fastslås at studenter gjennom internship-deltagelse vil kunne utvikle «motivation to fit into the organizational culture by complying and conforming to organizational demands» (Shoenfelt et.al., 2013). Denne motivasjonen, hevder Shoenfelt et.al. (2013), vil styrke studentenes attraktivitet på arbeidsmarkedet, og med andre ord vil deres employability øke. Denne studiens funn, kan relateres til traineeordningens informanters beskrivelser av praksiserfaringens bidrag til å gi studentene innsikt i hvilke deler av det juridiske fagområdet de ønsker å bli en del av. Denne innsikten vil, slik jeg tolker informantenes fortellinger, bidra til studentenes overgang fra studier til arbeidslivet. Kanskje skjer dette som følge av deres streben etter å tilpasse seg arenaen man har til hensikt å bli del av – for slik å bli oppfattet som en kandidat med interesse for firmaet/fagområdet og som ønsker å passe inn hos disse.

5.3.3 Å opparbeide kontaktnettverk i arbeidslivet

Et tredje tema som fremheves av informantene, når de snakker om traineeordningens bidrag til overgangen fra studier til arbeidsliv, er det som kan forstås som nettverksbygging. Informantene forteller at studentene, gjennom traineerfaringen, får mulighet til å utvikle bekjentskap med individer og firmaer innenfor det rettsvitenskapelige arbeidsmarkedet. Å knytte kontakter med arbeidslivet som følge av studentenes arbeidsopphold, kan få betydning for overgangen mellom studier og arbeidsliv, forteller informantene. *«Og traineeordningen er jo en kjempemulighet til å bygge kontakter da, og bygge seg et nettverk som kan få betydning senere den dagen du faktisk skal søke jobb.»* (Trainee 6). Denne traineen gir uttrykk for nettverksbygging som et av de karrierestrategiske bidragene ved traineeordningen. Slik jeg oppfatter informantenes fortellinger, ser det ut til at traineeordningen fungerer godt som et forum der studentene kan utvikle nettverk av kontakter, og at disse kontaktene vil kunne bidra positivt til overgangen fra studier til arbeidsliv.

Som et tillegg påpeker de intervjuede traineelederne at også firmaene får muligheten til å knytte bekjenskaper og danne et kontaktnett, bestående av dyktige og attraktive jusstudenter, som kan være aktuelle kandidater for jobb hos firmaene. I tillegg underbygger traineelederne det bildet trainee 6 maler, i sitatet i forrige avsnitt – når det blir uttrykket at *«Hvis man tenker mer sånn networking, så tror jeg det har en verdi i seg selv, at man [traineene] blir kjent med personer, man blir kjent med fagpersoner, man blir kjent med fremtidige arbeidsgivere, med dine kollegaer i andre firmaer, det er i liten grad reflektert på studiet»*. Sett under ett, tolker jeg informantene dit hen at de mener at de mulighetene traineeordningen åpner opp for, i form av å knytte kontakter, vil bidra til de deltagende studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, og denne kulturens aktive arbeidslivsarena. En slik tolkning støtter også tidligere forskning på internship-ordninger. Nifu (Kårstein & Calrsten, 2013) har blant annet trukket frem funn som lar dem konkludere med at praksiserfaringen lar studentene bygge nettverk av kontakter, som siden kan bidra til studentenes videre karrieremuligheter.

5.3.4 Traineeordningens helhetlige karrierestrategiske bidrag

Oppsummert vil man, ut i fra hva informantene vektlegger i intervjuene, kunne si at traineeordningen støtter opp under de deltagende studentenes overgang fra studier til arbeidslivet. Overgangen støttes gjennom økt bevisstgjøring rundt ens interesse for rettsområder og type arbeidsplasser, i tillegg til at studentene blir tilbudt nye og varierte muligheter. Ut over disse bidragspunktene fremgår det blant de tre intervjuede traineeledernes fortellinger, at de aktuelle firmaene først og fremst ansetter personer som har vært trainee hos dem tidligere. «Vi ansetter et sted mellom tyve og tretti fullmektiger i løpet av et år, og nesten, jeg vil nesten driste meg til å si at, 90 % kommer fra traineeordningen. Så det er derfra vi stort sett rekrutterer.» (Leder 2). Dette betyr at en jusstudent uten erfaring som trainee, vil ha større vanskelighet med å få jobb hos de aktuelle firmaene, enn et individ med traineeopphold. På denne måten blir ikke erfaring fra traineeordningen bare et bidrag til overgangen fra studier til de delene av arbeidsmarkedet de intervjuede firmaene representerer, det blir også tilnærmet lik, et kriterie eller en kvalifiserende faktor. Leder 2 utdyper denne tolkningen:

«Vi ser på det [traineeopphold] som en veldig fin erfaring. Så det teller positivt det at du kommer med en CV hvor vi ser at du har mange traineeopphold, det tenker vi er fint. Det er på ingen måte diskvalifiserende å aldri ha vært trainee, men det betyr da at du starter litt mer på scratch. Så vi ser helst at man har vært trainee da.»

Denne traineelederen understreker at det ikke er diskvalifiserende ikke å ha vært trainee, men at det er en stor fordel blir ikke skjøvet under en stol. Lignende uttalelser kommer også de to andre traineelederne med.

Traineeordningen beskrives som en «vinn-vinn-situasjon» for både traineer og firmaer, i den forstand at begge parter får mye ut av deltagelse i ordningen. Firmaene blir kjent med studentene og visa versa. På bakgrunn av sine observasjoner kan firmaene rekruttere kandidater, og ordningen beskrives dermed i realiteten som et meget langt jobbintervju. «Det er jo i realiteten et jobbintervju, bare et veldig langt et. Så i tillegg til det faglige påfyllet som er veldig bra, [...] så har det vært en mer strategisk beslutning å ha relevant arbeid som også kan, hvis man er fornøyd og de er fornøyd, gjør at man kan få en jobb senere da.» (Trainee

2). Studentenes strategiske baktanke ved å jobbe som trainee, tolker jeg som et argument for at ordningen oppfattes som bidragsgivende til deres overgang til arbeidslivet.

Samlet sett forteller informantene, både traineereledere og traineene selv, at arbeidserfaringen potensielt vil kunne gi en mange karrierestrategiske positive muligheter. Dette på tross av at det er langt fra alle som får et konkret jobbtilbud direkte etter endt traineeopphold. Erfaringen vil uavhengig av dette faktum, ha positiv innvirkning på de deltagende studentenes karrierestrategi, slik jeg tolker mine informanter. Dette bidraget gjelder enten du ender opp hos et av firmaene du har vært trainee hos, eller ikke. Denne tolkningen underbygges igjen av et siste sitat hentet fra trainee 5:

«Jeg vil alltid uansett si at det er positivt å ha erfaring, og det tror jeg arbeidsgiveren synes også. Det viser at du kan vise initiativ, og for at du skal kunne komme deg på en traineejobb så må du jo i hvert fall holde et vist nivå. Så jeg vil si at det er positivt for det du skal gjøre videre, uansett hvor du ender opp egentlig.»

Min tolkning av traineeordningen som en positiv bidragsyter til traineenes overgang fra studier til arbeidsliv, og således også deres innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, støtter de funnene tidligere forskning har kommet frem til. Generelt peker for eksempel Wandahl, Olsen og Ussing (2011) sine undersøkelser i retning av at arbeidsmulighetene etter endt studie vil øke som følge av praksiserfaringen. Tilsvarende konklusjoner trekker også Kårstein og Carlsten (2013) i rapporten utarbeidet for Nifu – der det uttrykkes at å bygge nettverk i arbeidslivet påvirker studentenes bevisstgjøring om videre karrieremuligheter. Dette samsvarer også med Beck & Halim (2008) sine funn om hvordan internship-ordningen hjelper studentene å velge karrierevei. Også Brandt et.al. (2008) understreker at studentenes møte med arbeidslivet underveis i sine utdanningsløp, kan få virkninger i overgangen fra studier til arbeid. Studien av traineeordningen ser dermed ut til å ytterligere støtte opp om den allerede etablerte tanken om at studentenes praksiserfaringer kan fungere støttende når de skal tre inn i arbeidslivet.

5.4 Avsluttende analytiske kommentarer

Temaene som viste seg å være gjentakende i tidligere forskning på internship ordninger og som ble presentert i kapittel tre, er; - deres bidrag til å bygge de deltagende studentenes faglige relevante kompetanse, - deres faglige relevante sosiale ferdigheter og - bidraget til studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. Disse temaene har vist seg, på varierende måter, å gå igjen også blant informantenes fortellinger i vår studie. Analysen i de tre foregående delkapitlene peker alle i retning av traineeordningens bidrag til studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Oppsummert har analysen pekt på blant annet traineeenes *innrulling i rettsvitenskapens kunnskapsmaskineri*. Her har deres rettsvitenskapelige relevante kompetanse blitt styrket, samt deres innsikt i relevante sosiale koder. Studentenes innrulling i kunnskapskulturen er også blitt påvirket av traineeordningens *bidrag til deres overgang fra studier til arbeidsliv*. Potensielt, har det vist seg at ordningen kan legge til rette for at studentene tilføres erfaringer og innsikt som positivt bidrar til deres karrieremuligheter. Funnene støtter hva tidligere forskning på liknende praksisordninger, har konkludert med (se f.eks. Kårstein & Carlsten, 2013, Shoenfelt et.al., 2013, Wandahl et.al., 2013, Beck & Halim, 2008). På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, poengterer også Fafo og NIFU STEP (Brandt et.al., 2008) at studenter, ved å ha kontakt med arbeidslivet underveis i sin utdanning, får muligheten til å tilegne seg praktiske ferdigheter, prosesskunnskap og spesialisert kompetanse. Tilgangen til kompetansen og nettverk utenfor utdanningsinstitusjonen kan tenkes å ha effekter som realiseres i løpet av studietiden, men også virkninger som først realiseres i overgangen mellom studier og arbeidsliv, fortsetter disse (Brandt et.al., 2008). Funnene som fremkommer i vår studie er i tråd med Brandt et.al. (2008) sine konklusjoner.

Det bør poengteres at innrullingsbidraget traineeordningen ser ut til å ha, vil variere fra student til student i forhold til deres opplevelser underveis i traineeoppholdet. Hvor fremtredende traineeordningens bidrag fremstilles som, avhenger altså av det enkelte traineeoppholdet. Informantene formidler at både den innsikten studentene får i det aktuelle kunnskapsmaskineriet og de bidragene som tilføres deres overgang fra studier til arbeidsliv, også avhenger av hvilket inntrykk firmaene får av hver enkelt student. I de tilfellene de får et positivt inntrykk av et individ, vil vedkommende bli tatt med på mer av arbeidspraksisen og

slik få muligheten til å se mer av arbeidsmaskineriet som er i spill. Sjansene for karrierestrategiske positiv muligheter vil også øke i disse tilfellene, slik jeg forstår informantene. Å illustrere hvordan advokatfirmaene lar studentene ta del i større deler av den juridiske praksisen når deres inntrykk av studenten er positivt, gjør trainee 4:

«Men mitt inntrykk er at man ofte starter med en ting, for eksempel rettskildesøket og så skriver du et internt notat, så var de kanskje fornøyde med det og da får du kanskje lov å skrive et brev, og så senere får du kanskje lov å skrive en stevning. Det blir litt sånn at hvis de er fornøyd, så får du litt mer og litt mer.»

Denne informanten forteller om hva slags oppgaver en trainee kan få tildelt, på bakgrunn av hvor fornøyde de oppdragsgivende juristene er med studentens tidligere prestasjoner. Hvor mye traineene blir tatt med på, følger dermed av firmaets inntrykk av dem. På den annen side mener informantene at alle studenter som deltar i traineeordningen vil kunne få innblikk i en advokatfullmektigs hverdag, basert på firmaenes intensjon om nettopp dette. Veiledning er også noe alle studentene blir tilbudt i løpet av perioden. Selv med et minimumstilbud vil dermed traineeordningen kunne være bidragsytende til studentenes innrullingsprosess. Når det gjelder støtte til overgangen fra studier til arbeidsliv, vil erfaringen som trainee, hvis denne ikke har vært lærerik og av positiv karakter, som et slags minimum i det minste la traineene finne ut av at dette ikke var en arbeidsplass, eventuelt et rettsområde, som passet for dem. Bevisstgjørelsen anses som et positivt bidrag – enten studentene sitter igjen med det ene eller det andre inntrykket etter traineeoppholdet.

All innsikt traineeordningen vil kunne tilføre de deltagende studentene, kommer som tillegg til den kompetanse de har hatt med seg fra det formelle rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet. Som presentert i kapittel 2, understrekes det at den formelle rettsutdanningen umulig kan rekke over alle sider av faget som potensielt ville kunne være av relevans for jusstudentene. Der fikk vi innblikk i hvordan det formelle rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet i Oslo ble vurdert av forskjellige aktører. Det gjennomgående i disse beskrivelsene var det faktum at man med den begrensede tidsperioden studiet har til rådighet, ble nødt til å prioritere hvilket innhold som skulle få plass og hva som måtte overlates til videreutdannelser eller praksiserfaringer (Stenvik et.al., 2009, Keiserud & Smith, 2013). Informantene som er intervjuet i denne studien, sitter med et bestemt inntrykk av at erfaringen

som trainee er med på å utdype den kompetansen de har fått gjennom jusstudiet. Trainee 1 uttaler seg om traineeordningens komplementerende relasjon til rettsutdanningen:

«Så egentlig hvordan man blir en flink advokat lærer du som trainee. Hvordan man skal lære seg jus lærer man på skolen».

Traineeordningen utfyller i følge informantene den kompetansen studentene har med seg fra rettsstudiet i Oslo. Det utfyllende bidraget traineeordningen ser ut til å ha, støtter opp om inntrykket av at den formelle rettsutdanningen ikke har mulighet til å innrulle studentene i alle deler av rettsvitenskapens kunnskapskultur som er ettertraktet når studentene skal over i arbeidslivet. Denne tolkningen støttes av Brandt et.al. (2008) som poengterer at den kontakten studentene får med arbeidslivet kan tenkes å gi «tilgang til en type kompetanse som utdanningsinstitusjonene alene ikke har mulighet til å gi» (s.17).

Vender vi blikket mot denne oppgavens formulerte problemstillinger, setter jeg spørsmål ved om alle traineeordningens bidrag kommer til overflaten gjennom en analyse av ordningen i lys av tidligere forskning på internship-ordninger. Internships og traineeordninger, har slik det tidligere er presentert, mange svært like kjennetegn (Kårstein & Carlsten, 2013). Disse likhetene har gitt belegg for analysen av traineeordningens innrullingsbidrag sammenlignet med den tidligere internship-forskningen. Samtidig er det en forskjell mellom de to ordningene, som potensielt vil kunne medføre ulikheter i de to ordningens bidrag til studentenes innrullingsprosess. Forskjellen er deres formaliserte relasjon til den formelle utdanningsinstitusjonen. De tidligere utforskede praksisordningene, presentert i kapittel 3, har formaliserte bånd til deres tilhørende formelle utdanninger. Disse båndene forekommer derimot ikke hos jusens traineeordning, da den ligger i den institusjonaliserte rettsutdanningens «skygge». Dermed er det en del av «bildet» den tidligere forskningen ikke vil kunne dekke. Hva er det som skjer i den uoppdagede utkanten av dette «bilde», blir derved et viktig spørsmål. Hvorfor traineeordningen ligger i utdanningsinstitusjonens skygge, og hva dens kjennetegn fører med seg, må utdypes. Som følge av at denne utdypingen anses som nødvendig for å kunne få et helhetlig inntrykk av traineeordningen, blir det sentralt å utvide analysen av ordningen med et analysenivå nummer to. Den utvidede analysen, som følger i det kommende kapittelet, vil rette sitt fokus mot spørsmål omhandlende traineeordningens unike kjennetegn og hva disse medfører. En slik utdyping blir viktig i det andre analyse-

leddet, når det tilsynelatende er flere forhold ved fenomenet enn det som har fremkommet i dette kapitlet.

6 Hvorfor ligger traineeordningen i utdanningsinstitusjonens skygge?

Som poengtert avslutningsvis i det foregående analysekapittelet, kan man, på tross av at analysen som er gjennomført til nå ser ut til å favne om mange av traineeordningens bidrag til studentenes innrullingsprosess, allikevel sette spørsmålsteget ved om analysen er dekkende. Dette spørsmålet stilles som en konsekvens av at analysen har funnet sted innenfor rammer satt av tidligere studier av internship-ordninger, med ulik tilknytting til de formelle utdanningsinstitusjonene enn hva traineeordningen har. Dermed peker det seg ut et behov for å utforske temaer omhandlende traineeordningens særegne kjennetegn og egenskaper, og hvordan disse påvirker hvilke bidrag ordningen har til studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Spørsmålet som ønskes drøftet i dette kapittelet er *følgelig; hvorfor ligger traineeordningen i utdanningsinstitusjonens skygge, og hva medfører dette?* En drøfting av disse spørsmålene vil finne sted i den påfølgende analysen. Delkapittel 6.1 og 6.2 fokuserer på traineeordningens kjennetegn og bakgrunnen til dens løsrevne rolle fra den formelle utdanningsinstitusjonen. I oppgavens avslutning (7) vil spørsmålet om hva ordningens kjennetegn medfører, bli drøftet og temaer for videre forskning foreslått.

6.1 Strukturelle egenskaper med betydning for studentenes innrulling i kunnskapsmaskineriet

Traineeordningen anses å bidra til de deltagende studentenes innrulling i kunnskapsmaskineriet og kunnskapskulturens arbeidslivsarena, slik også tidligere forskning på internship-ordninger har vist til. Imidlertid skinner det, som sagt, i gjennom informantenes beskrivelser, at traineeordningen på mange måter er svært ulik internship-ordningene. Forskjellig fra de institusjonaliserte utdanningsstrukturene, har traineeordningen mange mikrostrukturelle egenskaper, slik jeg tolker det. De mikrostrukturelle egenskapene påvirker i

stor grad den innrullingsprosessen traineene tas opp i hos advokatfirmaene. Tolkningen som her gjøres av traineeordningen, begrunnes i den utvidede analyse av informantenes skildringer, i avsnittene som følger.

6.1.1 “Lette”, adaptive og beskyttende strukturer

Et av de mest fremtredende temaene som blir belyst av de intervjuede informantene, er slik jeg forstår dem, traineeordningens «lette» strukturer. Dette gjelder både hvordan ordningen har vokst frem og blitt til den strukturen den er i dag, altså dens historiske utvikling, og i forhold til dagens innhold. Tolkningen av at ordningens historiske fremvekst kan anses som uformell og «lett», underbygges på mange måter av informantenes fortelling om traineeordningens utvikling. For eksempel er ingen av informantene sikre på nøyaktig når *«det gikk fra å være type en fetter til en av advokatene som jobbet her, som var innom på sommeren ved side av studiet, til at vi gjorde det til en mer profesjonell traineeordning»* (Leder 3). Beskrivelsene av ordningens utvikling, fra et svært lite organisert opplegg, til å bli en langt mer gjennomarbeidet struktur, er gjennomgående blant fortellingene de intervjuede traineelederne presenterer. Dens fremvekst har altså gått gradvis og har ikke vært gjenstand for noen form for kompleks institusjonalisering, med tilhørende omfattende curriculum arbeid. I stedet kan ordningens utvikling anses for å være kjennetegnet av sin uformelle og «lette» karakter, slik jeg forstår informantene.

Når det gjelder hvordan dagens ordning kjennetegnet og dens innhold, er også beskrivelser av dette med på å underbygge forståelsen av traineeordningen som uformell, adaptiv og «lett». Ordningen har ingen bånd til den formelle utdanningsinstitusjonen, og dens innhold styres heller ikke av noen form for formell læreplan, slik det foregående kapittelet (5.1) understreker. I stedet blir studentene, som kommer til firmaene, tatt med på varierende aktiviteter som ligger tett opp til advokatfullmektigenes normale arbeidshverdag. Disse aktivitetene vil, slik poengtert tidligere, variere fra periode til periode blant annet avhengig av hva firmaene arbeider med for øyeblikket: *«Jeg har i hvert fall inntrykk av at du får være med på ganske mye. Det er ingen klare grenser...»* (Trainee 6). Det varierte innholdet er med på å

gi traineeordningen sine uformelle og «lette» trekk, slik jeg ser det. Lite er fastsatt, og oppgavene vil til en viss grad tilpasses studentene, blir det fortalt. Beskrivelsen av traineeordningen som kjennetegnet av sine «lette» strukturer, kan sammenlignes med Knorr Ceitnas (2005, 2007b) skildring av mikrostrukturer i skyggen av formelle strukturer. Som vi så i kapittel 3, bærer disse preg av å være institusjonelt «lette» (Knorr Cetina, 2007b). Mikrostrukturenes «letthet» gir rom for å la dem bevege seg raskt og respondere på de krav som blir stilt til dem (Knorr Cetina, 2007b). Strukturene er foranderlige komponenter, fortsetter hun. På samme måte muliggjør traineeordningens «lette» karakter, dens evne til å bevege seg friere og til å utvikle seg i ønskede retninger. Dette står som et motsetningsforhold til den rettsvitenskapelige utdanningsinstitusjonens evner, grunnet sine langt mer stabile strukturer.

Som følge av traineeordningens «letthet», gis ordningen altså anledning til å være adaptive og følge markedssvingningene. Dette er i motsetning til om ordningen hadde vært institusjonalisert på lik linje som internship-ordninger. De «lette» og adaptive strukturelle egenskapene åpner, slik jeg tolker det, opp for at traineeordningen kan inkorporere den nyeste utviklingen fra dens stadig foranderlige omsluttende miljø, som det rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet er for stabilt til å absorbere. For å trekke ut et illustrerende eksempel fra informantenes beskrivelser, kan vi se til Leder 3. Informanten beskriver hvordan traineene som kommer til dem, får muligheten til å arbeide med olje- og gasskontrakter, som er et stort og ekspanderende ekspertisefelt, som ennå ikke er dekket i det formelle utdanningsprogrammet: *«De får prøvd ut ting som de ikke har på universitetet. [...] [Som] olje og gass kontrakter, som er veldig viktig i Norge, et stort område, en veldig stor bransje, som man aldri er borti på universitetet, det kan man prøve å arbeide med her.»* Dette sitatet illustrerer hvordan traineeordningens fristilte struktur gir rom for at ordningen kan inneholde rettsområder som ennå ikke har fått plass i den formelle jusutdanningen. På denne måten tilbys traineene en arena der de kan teste ut rettsområder som i større eller mindre grad er ukjente for dem fra studiet. Samtidig tilrettelegger arenaen for opplæring av fremtidige profesjonelle innen disse fagområdene, og studentene gis mulighet til å finne frem til sine interesseområder, som igjen kan få betydning for deres fremtidige karrierevalg.

Traineeordningen forhindres, med andre ord, ikke av at ikke alle rettsområdene de ønsker å la studentene teste ut, er institusjonalisert i utdanningsprogrammet. Dette antas å være som følge

av at traineeordningen er fristilt fra institusjonen. Slik vi har sett Stacey (1996, s. 290) beskrive, faller hans skyggesystemer utenfor «*the rules strictly prescribed by the legitimate system*». Sammenligner vi traineeordningen med Staceys skyggesystem, og den formelle rettsutdanningen med hans legitimerte system, ser vi at vår tolkning er sammenfallende med Staceys beskrivelse. Både tolkningen av informantenes beskrivelser av traineeordningen og Staceys tolkning av skyggesystemer, vektlegger det faktum at strukturene ikke lar seg styre av de formelle retningslinjene ved de formelle systemene. I stedet opereres det i de formelle strukturenes skyggefelt, eller som en fleksibel og udefinert «skygge». Hadde derimot traineeordningen blitt institusjonalisert, er det rimelig å gå ut i fra at ordningen og den praksisen studentene får ta del i her, i langt større grad ville blitt styrt av utdanningsinstitusjonens curriculum. I tråd med sitatet overfor, ser vi i stedet at traineeordningen, som fristilt og «lett» i mange tilfeller vil være egnet til å fange opp utviklingen i den juridiske profesjonelle kunnskapskulturen og de temaene som anses som viktig her. Denne tolkningen vil også stemme overens med det både Knorr Cetina (2007b) og Stacey (1996) poengterer – det fatum at egenskapene ved skyggesystemene vil kunne fungere komplimenterende til de formelle, legitime strukturene.

Traineeordningens «lette» form bidrar altså til at traineene kan få erfaring med rettsområder som ennå ikke er institusjonalisert inn i jusstudiet. Ikke bare fører de «lette» og uformelle kjennetegnene ved traineeordningen, til at studentene vil kunne få innblikk i, og utvidet forståelse for, nye rettsområder som ikke er dekket av universitetet. Ordningens fristilte karakter gir også rom for studentene til å forfølge egne interesser. Som trainee blir man med andre ord, ikke forpliktet til å arbeide med spesielle temaer, eller de delene av kunnskapskulturen, som utdanningsinstitusjonen velger for dem. Som en reaksjon på dette, gis studentene altså muligheten til å teste ut de feltene innen kunnskapskulturen som de selv ønsker. Denne muligheten illustreres av informantene når det blir fortalt at studentene selv kan velge hvilke firmaer de søker traineeopphold hos, store eller små, offentlige eller private. Traineeordningens uformelle og «lette» karakter gir også muligheten til å bevege seg fritt mellom firmaenes avdelinger og de mange rettsområdene firmaene arbeider med, på bakgrunn av studentenes og firmaenes ønsker og behov. Sitatet som følger illustrerer hvordan det i traineeordningen er rom for å følge studentenes interesser. Dette er bare ett av flere sitater som peker på denne muligheten til tilpassinger:

«Fadderer min har spurt om hva man har spesielt lyst til å arbeide med. Om det er noen spesielle fagfelt. For eksempel så har jeg hatt arbeidsrett og petroleumskontrakter som valgfag, så da er det litt sånn «ok, har du lyst til å arbeide med det? Skal jeg ringe opp til arbeidsrett og høre om du kan få jobbe litt med det?». Så de spør jo om sånne ting da.» (trainee 1).

Uttalelsen viser til hvordan traineeordningens «lette» struktur gir studentene mulighet til å forfølge sine egne interesser og ønsker. Sitatet tydeliggjør dermed hvor fristilt ordningen er fra utdanningsinstitusjonens curriculum, slik jeg tolker det. Denne tolkningen er sannsynlig da det fremgår at ordningen ikke blir styrt av stabile, fastsatte krav til hvilke rettsområder studentene skal arbeide med. I stedet har de, som sagt, selv påvirkningskraft, og kan i mange tilfeller følge sine egne interesser og ønsker. Som del av Staceys (1996) definisjon av skygge systemer, fremholder han at dette er arenaer der deltagerne kan «*pursue their own gain*» (s. 290). Han fortsetter, som vi så i kapittel 3, med å understreke at skyggesystemene også gir rom for at deltagerne skal kunne «leke» og «skape» (Stacey, 1996). På tilsvarende måte ser det ut til at traineeordningen kan tolkes og sammenlignes med et skyggesystem. Studentene får som traineer lov til å teste ut, «leke seg» og følge sine interesser gjennom praktiseringen av faget, fritt fra fastsatte curriculum.

Som vi ser inneholder ikke traineeordningen noen på forhånd bestemte arbeidsoppgaver eller spesifikke planer for dens innhold. I stedet blir «veien til mens man går». Oppgavene og saken studentene blir tatt med på, blir valgt ut som følge av de retningene arbeidet hos firmaene tar. Studentene deltar, som sagt, i den *flyten* av aktiviteter som finner sted, på samme måte som de andre profesjonelle. Igjen kan en link trekkes til Knorr Cetina (2007b), som beskriver mikrostrukturenes «flow characteristics». Traineeene får erfaring som «mini-fullmektiger», forteller informantene slik vi så i det foregående analysekapittelet (5.1). Samtidig som studentene tar del i mange deler av kunnskapsmaskineriet i firmaene, påpeker informantene at traineeene er beskyttet av den rollen de har som traineer. Studentene får med andre ord jobbe på måter og med oppgaver på lik linje som de fast ansatte advokatfullmektigene, men uten det samme ansvaret. Denne distinksjonen påpeker både de intervjuede traineelederne og traineeene selv:

«De får virkelig et genuint inntrykk av hva det vil si å være fullmektig. De blir tatt med på et reelt arbeid, de er altså helt på lik linje med en advokatfullmektig. Men det er jo mye

sånn shadowing, det forventes jo ikke at du gjør oppgavene på lik linje som en fullmektig, men du følger dem gjerne» (Leder 2).

Trainee 3 utbroderer denne traineelederens uttalelse:

«Egentlig så gjør man jo for så vidt det samme [som advokatfullmektigene], men du får ikke den ansvarsfølelsen på samme måte. Så jeg tror når du da blir ansatt som fullmektig, eventuelt, så er det jo et steg videre fra det å være trainee. Da skal du begynne å være mer selvstendig og du skal ha direkte kontakt med klienter [alene]. Så det blir nok ganske annerledes. Selv om de tilstreber at det skal være ganske likt som de som jobber der, så må det jo bli litt annerledes.» (Trainee 3).

Slik jeg tolker disse to uttalelsene, sitter ikke traineene med det endelige ansvaret for arbeidet som skal leveres. Dette betyr ikke at traineene ikke blir tatt med på det kunnskapsarbeidet som finner sted, men de har mer erfarne profesjonelle rundt seg, som kontrollerer arbeidet som gjøres og lar studentene skygge dem. Slik blir studentene innrullet i kunnskapsmaskineriet, samtidig som de er beskyttet av sin rolle som trainee, i den uformelle strukturen. De profesjonelle andre, beskytter altså selve innrullingsprosessen studentene er med i. Skjermet blir de også av det faktum at arbeidet traineene gjør, ikke får konsekvenser for den formelle vurderingen som gjøres av dem ved utdanningsinstitusjonen. Slik jeg tolker det, får traineene dermed testet ut, og opparbeidet seg erfaringer fra det å praktisere sitt fag, uten at det innebærer noen risiko hvis de skulle begå tabber. Dette gjelder hverken i forhold til vurderingen som gjøres av dem ved universitetet, eller den vurderingen arbeidstakere blir eksponert for i arbeidslivet. Trainee 2 illustrerer poenget med at vedkommende ikke behøver bære arbeidslivets virkelige «risiko», i sin beskrivelse av sitt syn på de feilene personen måtte komme til å gjøre i løpet av traineeperioden: *«For å være helt ærlig så tenkte jeg litt sånn at - jeg må jo ha barnesykdommene mine et sted, så da er det ikke SÅ farlig om det ikke går sånn kjempe bra her».* Denne uttalelsen forteller oss at traineeordningen på bakgrunn av sin uformelle karakter, gir traineene rom for å «prøve og feile», uten at dette får store konsekvenser som vil følge studentene. Sitatet beskriver, slik jeg ser det, traineeordningen som en beskyttet sfære, der ens prestasjoner ikke teller i den formelle utdanningen eller arbeidslivet. Dette understrekes av flere av informantene. Slik det ble konkludert med i den første analyserunden (5), bidrar traineeordningen til å innrulle studentene i det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet. Dette ser ut til å skje gjennom den uformelle og «lette» måten å arbeide med faget, uten noen tilknytning til utdanningsinstitusjon eller læreplan. Kombinasjonen av traineeordningens lette strukturer, som gir utslag på arbeidet traineene er med på og de delene av faget de får innblikk i, og den graden av ansvar

studentene har når de deltar i arbeidspraksisen, blir til sammen et ganske annet utgangspunkt for innrulling enn det studentene tilbys ved en utdanningsinstitusjon. På nytt kan en referanse knyttes til de analytiske betraktningene av ordninger i «skyggen». Traineeordningens uformelle kjennetegn legger et beskyttende lag over traineene, og skygger for den formelle vurderingen av dem i de legitime utdanningsstrukturene. Studentene behøver ikke ta det fulle ansvaret, deres handlinger og arbeid trenger ikke telle, og eventuelle feil blir ikke hengende ved dem. Innrullingsprosessen ufarliggjøres som følge av, det jeg tolker som, ordningens skyggepreg.

6.1.2 Traineeordningens rike tekstur og temporale struktur

Fra informantenes fortellinger går det frem at traineeordningen også har andre fremtredende mikrostrukturelle trekk. I det bilde som tegnes av traineeordningens «lette» og adaptive kjennetegn, peker det seg for eksempel også ut et temporalt trekk. Ordningens midlertidige og foranderlige trekk og dens cellulære oppbygning er eksempler på dette. Beskrivelsen er sammenlignbar med den analytiske betraktningen av mikrostrukturers temporalitet (Knorr Cetina, 2007b). Dette kjennetegnet vil vi komme tilbake til nedenfor, etter analysen av traineeordningens rike struktur. Ser man, nemlig, på de praksisene som til sammen utgjør traineeordningen, beskrives disse av informantene som å være preget av et stort mangfold. Slik det ble beskrevet i den forrige analyserunden (5), får traineene være med på en lang rekke aktiviteter, blant annet interne og eksterne møter, de får ta del i utarbeidelsen av skriv i ulike stadier i det juridiske arbeidet, de blir invitert med på sosiale arrangementer, og hvis det passer seg sånn får traineene også være med i retten og arbeidet rundt rettssaker. Studentene blir med andre ord tatt med på en lang rekke differensiert praksisarbeid, hvilket preger traineeordningen og gir den en rik tekstur. Trekker vi igjen på Knorr Cetina (2005, 2007b), ser vi at traineeordningens rike tekstur sammenfaller med beskrivelsene av mikrostrukturer i skyggen av formelle mønstre. En stor bredde i elementer og praksiser gir strukturene fylde, hevder hun (Knorr Cetina, 2005, 2007b). I lys av sin beskyttede rolle som trainee, får de deltagende studentene ikke bare muligheten til å teste ut det ulike kunnskapsarbeidet hos advokatfirmaene. Erfaringene går ut over hva det vil si å få førstehåndserfaring med det å praktisere sitt fag. I tillegg får studentene muligheten til å få innblikk i de mer erfarne

ekspertenes faglige vurderinger og praksis. Denne muligheten får de blant annet gjennom sin praksisdeltagelse, der studentene får «skygge» ekspertene, slik Leder 2 beskrev i forrige avsnitt. Trainee 4 understreker hvilken betydning observasjonen av ekspertenes kunnskapsarbeid, har å si for vedkommendes innrulling i faget: *«Men det er begrenset hva du klarer å lese ut i fra en lov eller en bok i teori, om hvordan det reelt sett foregår i praksis. [...] Så bare det å observere hva det er som egentlig skjer, det er verdifullt for min del i hvert fall.»* Gjennom sin observasjon av og deltagelse i forskjellige situasjoner, vil studentene kunne få verdifull innsikt i de mer øvede advokatenes erfaringer. På nytt ser det ut til at ordningens rike tekstur, peker seg frem. Informanten sitert her, understreker at innsikten vedkommende oppnår gjennom observasjonen, ikke er noe man kan lese seg til. På samme måte så vi i analysen i delkapittel 5.4, at trainee 1, understreket forskjellen mellom den kompetansen man opparbeider seg i den formelle rettsutdanningen og den innsikten man får gjennom praksisdeltagelse som trainee. Traineeordningens komplimenterende egenskaper ble her understreket, tilsvarende det Knorr Cetina (2007b) og Stacey (1996) også argumenterer for; de uformelle strukturenes utfyllende evne.

Også på flere måter understreker informantene at traineeordningen tilgjengeliggjør deler av kunnskapsmaskineriet, som studentene ellers ikke har lett tilgang til i det teoretiske studiet. Forståelse for faget kan oppnås gjennom de sosiale arrangementene traineene tas med på. Med andre ord, er det ikke bare observasjon av og deltagelse i kunnskapsprosessene som finner sted i det juridiske arbeidet, som er av betydning for at studentene skal bli innrullet i kunnskapsmaskineriet og den helhetlige kulturen. I tillegg får traineeordningen et ekstra lag i sin tekstur, når traineene tas med på langt mer uformelle sosiale situasjoner, som for eksempel lunsj, en kopp kaffe, fester eller enkelt og greit i møte med juristene i advokatkontorenes ganger. I disse sosiale situasjonene, gir informantene uttrykk av at traineene får muligheten til å tilegne seg de mer uformelle sidene av praksisen. Som et eksempel forteller informantene om hvordan ekspertenes historier om de sakene de arbeider med, deres tanker om praksiser i forskjellige situasjoner og deres erfaringer fra tidligere saker, blir gjort tilgjengelig for trainee. Trainee 2 illustrerer hvordan de mer erfarne juristene hos firmaene, gladelig deler sin erfaring med traineene: *«Ofte så er det jo noen som har veldig lyst til å dele veldig mye, så ofte så er det bare å prate litt med folk i gangene. [...] Det er veldig mange som gjerne vil dele sin kunnskap og da lærer man litt»*. Ved å lytte til de mer erfarne ekspertene i disse situasjonene,

utvides studentenes læringsarena. Studentene går i fra å kunne bygge kompetanse basert på egne erfaringer, til også å kunne utvide sin forståelse ved hjelp av det innblikk de får i andres opparbeidede kompetanse. I gjennom de uformelle samtalene, der ekspertene deler sin ekspertise, får studentene, med andre ord, tilgang til ekspertenes utvidede innsikt, hvilket lar innrullingsprosessen strekke seg ut over studentenes egne førstehåndserfaringer. Ordningen får slik en temporal dimensjon, når læringsarenaen strekker seg ut over i tid. Slik Stacey (1996) poengterer, er skyggesystemene en arena for å engasjere seg i eksplorerende dialog for å utvikle ny kunnskap. Dette kan sammenlignes med situasjonene som det her beskrives at studentene blir tatt med i. Den delen av kunnskapskulturen studentene blir eksponert for i disse situasjonene, blir understreket som utilgjengelig ved utdanningsinstitusjonen, slik vi så i forrige analyserunde (5.1., 5.2). Informantene beskriver her hvordan mye av den innsikten traineene innrulles i, i disse uformelle samtalene og ellers i arbeidet, omhandler taktisk lure avveininger i det praktiske kunnskapsarbeidet. Ordningen får en rik tekstur, slik jeg tolker det, når det åpnes opp for å la studentene få tilgang til deler av kulturen som ellers er utilgjengelige for dem ved utdanningsinstitusjonen. De sosiale uformelle situasjonene, som er med på å gi traineeordningen sin rike tekstur, er et av forumene som lar studentene bli kjent med de rettsvitenskapelige relevante sosiale kodene i kunnskapsmaskineriet, som vi i analysedel 5.2 så at var av stor verdi. Advokatfirmaene ønsker å lære studentene sosiale koder, slik Leder 2 understreker: *«Og vi legger opp til at alle skal være med på noe sosialt, og kunne bli kjent med miljøet vårt og kulturen vår. Vi har en veldig sterk bedriftskultur, [...], og bruker mye tid på at traineene våre skal vite hva dette er»*. Traineeordningen er ikke en ordning med en ensidig faglig opplærende vinkling. Hensikten til firmaene for de deltagende studentene, er med andre ord ikke bare å drive faglig ren opplærende virksomhet. Ordningen er langt mer teksturert enn som så. Det fokuseres, som vi ser, også på innrulling i andre sosiale sider av det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet. Slik ser man om studentene fungerer i firmaet på flere måter enn bare faglig. De mange sosiale situasjonene studentene stilles overfor i traineeordningen, gir dem, slik jeg oppfatter det, rom for å eksplorere kunnskapskulturens bredde og mange lag.

Ut i fra informantenes beskrivelser overfor og analysen av disse, ser vi at traineeordningen er en svært teksturert struktur, med mange arenaer for innrulling. Slik jeg så vidt har vært inne på, blir det i tillegg tydelig i informantenes beskrivelser, at traineeordningens kompleksitet er

fremtredende, med tanke på studentenes bevegelse i «tid», - dens temporalitet. Dette viser seg blant annet i traineenes bevegelse mellom firmaer og jusstudiet. Mange av de intervjuede traineene har hatt flere traineeopphold, både innad i firmaet de var hos på tidspunktet for intervjuene, og hos andre advokatfirmaer. De tre intervjuede traineelederne forteller at dette gjelder for mange av deres traineer. Ikke bare er de traineer hos dem både en og flere runder, men mange har også vært traineer hos andre. Bevegelsen studentene får mellom det teorienterte utdanningsprogrammet, og de forskjellige traineeoppholdene, gir dem muligheten til å arbeide med, og re-arbeide, sin juridiske kunnskap, i flere runder. Som et eksempel beskriver en av informantene hvordan vedkommende utvidet sin forståelse for et av rettstemaene h*n hadde hatt om ved universitetet:

«Så tok jeg jo skatterett som valgfag [ved universitetet], som jeg synes var et veldig spennende fag, - veldig flink professor - så det var egentlig veldig morsomme forelesninger også. Men jeg fikk nok allikevel en litt annen innsikt i hvordan det fungerer i praksis når jeg jobbet hos [firma-x], når jeg jobbet med skatt. Du får en innsikt i hvilken rolle de har de som jobber med skatt, det er mye grubling, det er mye som ikke er selvsagt.» (trainee 3).

Denne beskrivelsen viser hvordan studenten som trainee får muligheten til å arbeide med, og oppnå utvidet forståelse for et av rettsområdene personen tidligere hadde hatt ved jusstudiet. Personen fikk med andre ord, muligheten til å jobbe med temaet i flere runder, hvilket ledet til studentens videre innrulling i det aktuelle rettsområdet. De intervjuede informantene forklarer at den utvidede forståelsen traineene får som følge av de «rundene» de går mellom studier og traineeopphold, videre får betydning for avgjørelsene studentene tar ved utdanningsinstitusjonen, slik det er beskrevet i analysedel 5.3. Dette er avgjørelser i forhold til hvilke valgfag og temaer til masteroppgaver, studentene søker seg hen i mot etter et traineeopphold. Til sammen ser det ut til at studentenes bevegelse mellom studiet og traineeordningen, påvirker deres innrullingsprosess, slik vi så i den foregående analyserunden. Denne påvirkningskraften, begrenses ikke til ordningens seks uker, men strekker seg i stedet både fremover og bakover i innrullingsprosessen og tid. Tolkningen baserer seg på beskrivelsen av; studentenes utvidede forståelse for temaer de tidligere har fordypet seg i - deres allerede opparbeidede oppfatning utvides og endres - og på beskrivelsen av; hvordan fremtidige valg og interesser endres som følge av oppholdet. Traineeordningens påvirkningskraft fremover og bakover i tid, blir del av dens kjennetegn som temporal kompleks. Firmaenes innflytelse på studentenes innrulling, strekker seg med andre ord, over lengere tid, - langt ut over de seks ukene de er traineer, slik jeg tolker mine informanter.

Sammenlignet med Knorr Cetinas (2005, 2007b) beskrivelse av mikrostrukturer «i skyggen av» formelle mønstre, blir bilde at traineeordningen som temporal kompleks, underbygget. Hun beskriver på flere måter hvordan mikrostrukturer er temporale, både i form av mønstrenes foranderlighet, og i form av hvordan deltageres handlinger beveger seg på tvers av tid. For eksempel retter Knorr Cetina sin oppmerksomhet, i sin beskrivelse av terrorgruppen Al Qaida, mot temporale dimensjoner, med tanke på strukturens deltagere sitt fokus på «*living forward*» (2005). Knorr Cetinas teori om mikrostrukturenes temporale kompleksitet, underbygger tolkningen av traineeordningens temporalitet, når traineeordningen sammenlignes med en mikrostruktur. På samme måte som Knorr Cetinas her understreker individenes framtidorientering, kan også, som vi ser i vår analyse, traineene se ut til å ha et fokus som strekker seg ut over tidspunktet for traineeoppholdets «her og nå».

6.2 Strukturelle egenskaper med betydning for studentenes innrulling i kulturens arbeidsliv

Traineeordningens strukturelle egenskaper er, slik det analyseres i det foregående delkapittelet, lette, adaptive, beskyttende, teksturerede og temporale – hvilket vil kunne få betydning for studentenes innrulling i det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet. Fra den første analyserunden (5) så vi at studentenes erfaring som trainee, ikke bare påvirket deres innrulling i maskineriet som gjør seg gjeldene i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Analysen konkluderte også med at traineeordningen i tillegg vil kunne bidra til studentenes innrulling *inn i* kunnskapskulturen i form av det juridiske arbeidsliv. Også i denne sammenheng ser traineeordningens kjennetegn ut til å være av relevans. Slik jeg tolker informantenes fortellinger, får ordningens karaktertrekk betydning for i hvilken grad og på hvilken måte ordningen støtter opp om studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. Denne generelle tolkningen vil bli underbygget i de påfølgende avsnittene, der en rekke eksempler trekkes frem og analyseres.

6.2.1 Det selektive systemet i de legitime mønstrenes skygge

Som sagt, kan traineeordningens kjennetegn anses å kunne ha påvirkningskraft på studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. Ordningens selektive natur, ser ut til å være en av bakgrunnene for dette bidraget. Når vi studerer traineeordningens kjennetegn inngående, er et av de fremtredende trekkene ved ordningen, det at den kun tilbys få, utvalgte studenter. Som følge av at ordningen ikke er institusjonalisert, har advokatfirmaene ingen krav på seg i forhold til hvilke studenter, og hvor mange, som skal få tilbud om et traineeopphold. I stedet kan firmaene velge ut de studentene de selv måtte ønske. Følgelig er det kun en liten andel av jusstudentene som får muligheten til å jobbe som trainee. Slik det også ble beskrevet innledningsvis (2), forteller informantene at studentenes karaktersnitt er en avgjørende faktor i utvalget av trainee-gruppen. I midlertid er ikke karakterer det eneste som teller, blir det videre fortalt. Andre relevante erfaringer og det inntrykket studentene gjør i jobbintervjuene i forkant av et eventuelt traineetilbud, beskrives av de intervjuede traineelederne, også som viktig:

«Ja, du kan si at utsilingen... Vi må jo ha noen kriterier som vi går etter. [...] Så karakterer er viktig. Altså, du må være over et vist nivå før du blir tilbudt en stilling. I tillegg ser vi også på om du har hatt ulike verv, andre oppgaver, om du er engasjert på fritiden i forhold til andre type oppgaver. Og også type, - altså personlighet og at du vil passe inn hos oss.» (Leder 2).

Traineeordningen er, som vi ser i dette sitatet og i beskrivelsen overfor, ikke en ordning for alle, og tar for seg en rekke faktorer som vurderes når traineer ansettes. Sitatet beskriver ikke bare hvordan advokatfirmaene velger ut sine traineer, men uttrykker også den rollen ordningen spiller i advokatfirmaenes «*utsiling*» av de studentene som de anser som de beste. En selektering finner sted. Ordningens fristilte kjennetegn, gjør det altså mulig for firmaene å selektere ut jusstudenter, og slik danne en gruppe for de utvalgte, privilegerte studentene. Det er rimelig å anta at en slik selektering ikke ville vært legitim innenfor den formelle utdanningsinstitusjonen, da studentene som her er tatt opp, må kunne ta de fagene som tilhører studieløpets komponenter. For eksempel unngår utdanningsinstitusjonen seleksjon på jusstudiet ved UiO, i det nylige etablerte praksisvalgfaget. Dette er ment som et tilbud for en hver student som ønsker det, uavhengig av hans eller hennes karakterer (UiO, 2014). Et liknende grunnlag er internship-ordningene, som traineeordningen i forrige analyserunde ble sammenlignet med, fundert på. Følgelig blir traineeordningens selektive natur, en del av dens egenart - ikke sammenlignbart med en institusjonalisert praksisordning. Som en ordning i

«skyggen» til den formelle utdanningsstrukturen, kan traineeordningen tillate seg å gjøre utvalget av studenter på sine egne premisser. Ordningen fungerer, med andre ord, utenfor reglene som strengt er definert av de legitimerte systemene, slik også Stacey (1996) poengterer. På bakgrunn av traineeordningens utsilende, selektive funksjon, blir det av flere av de intervjuede traineene, fortalt om hvordan en elitestruktur ser ut til å vokse frem rundt traineeordningen:

«En ting jeg kan si er at når man er på forskjellige tilstelninger så er det veldig ofte de samme personene du ser igjen hos alle firmaene, så det blir jo litt sånn elite tilbud. Og det det kan gjøre er å skape forskjeller, for er du flink, så blir du ennå flinkere, og de som da ikke har fått så gode karakterer, de får ikke de mulighetene. Så det kan bidra til å skape et klasseskille innenfor jusen.» (trainee 2).

For det første beskriver denne informanten hvordan vedkommende har lagt merke til at det er de samme studentene som går igjen på arrangementer hos de forskjellige firmaene. Tilgang til de ulike tilstelningene, enten dette er sosiale arrangementer, traineeordninger eller andre studenttilbud hos advokatfirmaene, anses videre som å være for en elitegruppe. Traineeenes gode renommé, som følge av de mange kravene som stilles til å få tilgang til elitegruppen, kan sannsynlig være med på å bygge opp om følelsen av tilhørighet til den «eksklusive» gruppen. Synet på traineeordningen som et tilbud for en elitegruppe av jusstudentene, underbygges som sagt av flere av de intervjuede informantene, deriblant med uttalelser som; *«man blir på en måte tatt inn i varmen [som trainee]»* (trainee 5). Sitatet hentet fra trainee 2, ovenfor, forteller oss for det andre, at traineeordningen i lys av sine eliteskapende egenskaper, gir grobunn for å skape forskjeller blant studentene ved det formelle utdanningsprogrammet. Med ordningens innrullende egenskaper, får traineene utvidet sin relevante faglige kompetanse på flere områder, slik beskrevet i den første analyserunden. Den innsikten traineene opparbeider seg, tolker jeg dit hen at gir dem et fortrinn. Denne tolkningen gjøres på bakgrunn av sitatet ovenfor (trainee 2) og det informantgruppen i sin helhet indikerer. De beste studentene, som tilbys traineeopphold, ser med andre ord ut til å få muligheten til å heve seg ytterligere over den generelle studentmassen. Hvis vi igjen trekker på Stacey (1996), kan man sammenligne vårt funn med beskrivelsen av hvordan deltagere i skyggesystemene benytter seg av forumet for å oppnå egen vinning. Slik Stacey uttaler det, er altså skyggesystemet; *«It is the arena in which members of an organization pursue their own gain»* (Stacey, 1996, s.290).

Traineedeltagelsen gir studentene fortrinn som bidrar til deres overgang fra studier til arbeidslivet, som følge av deres status som en elitegruppe. At valget om å søke seg til

traineeordningen, blir tatt på bakgrunn av tanken om at erfaringen utgjør et positivt bidrag til de gjeldene studentenes karrierestrategi, og slik tas for å *«pursue their own gain»*, underbygges av informantenes uttalelser om hvorfor de ønsker å delta. Fordelene ordningen anses å gi til overgangen mellom studier og arbeidsliv, ble i forrige kapittel (5.3), beskrevet som et av hovedargumentene for traineedeltagelsen. Dette gav også trainee 6 uttrykker for i sin besvarelse av hvorfor vedkommende søkte på en traineestilling; *«jeg tror de fleste studentene tenker at det [traineeoppholdet] ser bra ut på en CV.»*.

At traineeordningen er utgangspunktet for å hente frem eller selektere ut en gruppe av studentmassen, som anses som de beste innen sin populasjon og slik blir til en «elitegruppe», ser ut til å skje som en konsekvens av advokatfirmaenes rekrutteringsformål. Firmaene har til hensikt, slik poengtert tidligere, å bruke traineeordningen som en kanal for rekruttering av de beste studentene. Traineeordningen benyttes, med andre ord, ikke først og fremst for å hente inn studenter for å gjøre en jobb for firmaene i en kort periode. I stedet er ordningen som sagt, derimot en metode for å gi firmaene muligheten til å teste ut og finne aktuelle kandidater til de respektive firmaenes arbeidsstokk. Hensikten faller utenfor den formelle utdanningsinstitusjonens målsetning, og trekker vi på Staceys (1996) analytiske begreper, kan den karakteriseres som en motpol til det «legitime». For å kunne velge ut og ansette de studentene som firmaene anser som de beste, må gruppen av traineer, der hovedtyngden av all rekruttering skjer i fra, være i «toppsjiktet» av studentpopulasjonen. Leder 1 forteller om bakgrunnen for advokatfirmaenes behov for å rekruttere kandidater som ennå ikke er ferdig utdannet. H*n forklarer at, i takt med økt etterspørsel etter advokattjenester, øker også konkurransen mellom advokatfirmaene om å knytte til seg flere dyktige jurister, *«for å knytte til seg de beste kandidatene, så må man hente dem fra studiet før de er ferdig. Og for å vite hvem som er best, så tar man dem inn til seg for å vite hvem som passer i rollen som advokat.»*. Denne informanten underbygger antagelsen ovenfor, om at firmaenes rekrutteringshensikt er bakgrunnen for at traineegruppen som velges ut må være blant de beste studentene. Slik blir studentgruppen en «elite».

Sammenfattet ser vi at traineeordningen kjennetegnes som fristilt fra universitetet og det rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet. Dermed har advokatfirmaene mulighet til å

benytte seg av ordningen på den måten de selv ønsker. Ordningen lar seg ikke kontrollere av utdanningsinstitusjonen. Fordi firmaene ikke sitter med en hovedhensikt om å innrulle studentene i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, men heller om å rekruttere nye ansatte, blir traineeordningen en arena for de mest attraktive jusstudentene. Dette skjer nettopp fordi de vil ha tak i de beste individene som «*passer inn*» hos dem. Hadde traineeordningens derimot vært institusjonalisert, er det rimelig å gå ut i fra at den ville vært gjenstand for andre intensjoner og dermed også hatt andre opptakskrav enn det vi ser i dag, slik poengtert overfor. Denne tolkningen underbygges av blant andre Leder 3; «*Det er en snever gruppe som får denne [trainee] muligheten. Det er mange studenter som aldri får oppleve det. Hadde det vært i universitetets regi så ville det kanskje vært annerledes, men i og med at dette er privat styrt så må det bli sånn egentlig*». Slik vi ser i gjennomføringen av de fleste praksisordninger tilknyttet utdanningsinstitusjoner, tilbys alle studenter tatt opp i ordningenes respektive utdanningsprogram, en praksisplass (se for eksempel den nye praksisordningen på rettsstudiet ved juridisk fakultet; UiO, 2014). Hadde traineeordningen vært institusjonalisert på lik linje som en internship-ordning, og alle studenter hatt tilgang til den, ville ikke traineegruppen blitt ansett som en elitegruppe med et fortrinn foran andre studenter. Uten elite-stempelet, ville ordningens effekt på studentenes overgang mellom studier og arbeidsliv, antagelig blitt radikalt nedtonet. I tillegg påpekte informantene, slik vi så i forrige analyserunde, at en del av traineeordningens karrierestrategiske bidrag, kom som følge av at studentene viste initiativ til selv å innhente faglige relevante erfaringer underveis i sin utdanning. Med en institusjonalisering ville også dette bidraget blitt nedtonet, som følge av at det da ikke ville krevd noen ekstrainsats fra studentenes side for å delta. Informantenes fortellinger om traineeordningens karrierestrategiske bidrag, påvirkes med andre ord, på flere måter av ordningens kjennetegn. I neste kapittel vil jeg avslutningsvis reflektere rundt, og oppsummere, studiens funn, relatert til dens temaområder og forskningsspørsmål.

7 Oppsummering og avslutning

Det første analyseleddet som ble gjennomført i denne studien (5), har latt oss se at traineeordningen potensielt bidrar til de deltagende studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Bidragene kan grupperes innenfor områdene innrulling i kunnskapskulturens maskineri; der bidrag til studentenes faglige kompetanse og bidrag til studentenes sosiale kompetanse, ble funnet sentrale; og bidrag til studentenes overgang fra studier til arbeidsliv. Funnene som her blir påpekt samsvarer med de funnene tidligere forskning på internship-ordninger, viser til. Samtidig som analyse-ledd én lot oss utforske traineeordningens bidrag, stilte jeg spørsmålsteget ved om analysen som bygger på forskning på internship-ordninger, var dekkende. Traineeordningens særegne kjennetegn, ville ikke bli belyst uten et annet analysenivå. Spørsmålet jeg stilte meg ved inngangen til den andre analyserunden (6), var hvorfor traineeordningen ligger utdanningsinstitusjonens skygge, og hva dette medfører. Analysen av informantenes fortellinger om traineeordningens kjennetegn, ble bunnset mot temaene; strukturelle egenskaper med betydning for innrulling i det rettsvitenskapelige kunnskapsmaskineriet og for innrulling i kulturens arbeidsliv. Knorr Cetina (2005, 2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002) og Stacey (1996) hjalp oss å se noen særtrekk, som kunne være med å bidra til en begynnende forklaring av fenomenet. Funnene som fremkommer som følge av dette andre analyseleddet, understreker en traineeordning kjennetegnet av sine mikrostrukturelle egenskaper, som følge av sin fristilte plassering i den formelle utdanningsinstitusjonens «skygge». Raskt oppsummert omhandler disse trekkene, traineeordningen kjennetegnet som; en «lett», adaptiv og beskyttende struktur, med en rik tekstur, og evne til å strekke seg ut over sin relative korte tidsramme på bakgrunn av sin temporale struktur. I tillegg beskrives traineeordningens selektive system som faller utenfor de legitime utdanningsstrukturene. Hva disse strukturelle kjennetegnene betyr for ordningens effektivitet og premissene som legges for blant annet studentenes innrulling, vil i de påfølgende avsnittene oppsummeres og diskuteres.

7.1 Premissene som legges av traineeordningens mikrostrukturelle kjennetegn

I studien av jusens traineeordning, har vi som sagt sett at ordningen utgjør en arena der bidrag til de deltagende studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, muliggjøres på flere måter. Traineeordningens særegne kjennetegn, ser ut til å utgjøre et avgjørende element i denne innrullingsprosessen, og er med på å gi ordningen dens nytteverdi. I Knorr Cetinas (2007b) beskrivelse av mønstre med mikrostrukturelle egenskaper, fremgår det, som vi så i kapittel 3, at de blant annet er institusjonelle «lette» ordninger. Funn i denne studien viser at «lette» egenskaper også kjennetegner den aktuelle traineeordningen. Disse lette strukturene legger premisser for hvordan traineeordningen opererer og hva den åpner opp for å innrulle jusstudentene i, slik vi har sett i den andre analyserunden. Som følge av sine fleksible og bevegelige trekk, kan traineeordningen fokusere på det arbeidet og de rettsområdene som måtte være aktuelle til et hvert gitt tidspunkt, uten å måtte gjennomgå store institusjonelt tunge endringer. Det fremgår av analysen i denne studien, at studentene på denne måten blir tatt med i kunnskapsarbeidet vedrørende de dagsaktuelle, nyeste sakene, som er i bevegelse hos advokatfirmaene. Her får de, som vi har sett i begge de to analyseleddene, muligheten til å bli innrullet i både *nye* rettstemaer og ulike deler av kunnskapsmaskineriet. De vil videre kunne få *utvidet* sin forståelse for temaer de tidligere har fått innføring i ved sitt utdanningsprogram. Traineeene får observere ekspertene i deres arbeid, de blir veiledet og samtidig får de muligheten til å prøve å løse arbeidsoppgaver på egenhånd. I den andre analyserunden, ble det klart at traineeordningens kjennetegn legger til rette for å la traineeene «leke seg» og skape, på en sammenlignbar måte med Staceys (1996) beskrivelse av hva skyggestrukturene legger til rette for. En slik «lekenhet» ser ut til å muliggjøres som følge av traineeordningens uformelle trekk. Traineeordningens egenskaper ser dermed ut til å legge premisser for studentenes innrulling i jusens kunnskapskultur.

Videre ser vi fra analyserunde en, at traineeordningen vil kunne bidra positivt til traineeenes overgang fra rettsstudiet til arbeidslivet, etter endt utdanning. Et slikt bidrag er også poengtert i tidligere studier av internship-ordninger (Kårstein & Carlsten, 2013, Beck & Halim, 2008, Shoenfelt, et.al., 2013, Wandahl, et.al., 2011). Særegent for traineeordningen, er hvordan

firmaene, derimot velger ut traineer på egne premisser, slik vi så i analyserunde to. Som følge av at tilbudet ikke gjelder alle studenter, beskrives den utvalgte traineegruppen, som en *elitegruppe*. Det tolkes dit hen at et slikt «stempel», følger ordningens høye opptakskrav, firmaene eksplisitte uttrykkelse av at de i traineeordningen ønsker å teste ut de beste studentene, og de fordelene gruppen får som følge av oppholdet. Disse fordelene er som vi har sett, knyttet opp i mot de nye mulighetene traineene får som følge av traineerfaringen og det bidraget de får til sin rettsvitenskapelige faglige og sosiale kompetanse. Hvordan traineeordningen bidrar til studentenes overgang mellom studier og arbeidsliv, ser her ut til å påvirkes av dens kjennetegn som fristilt fra utdanningsinstitusjonen. Videre ser det ut til at traineeordningen, - på samme måte som Stacey (1996) beskriver hvordan skyggestrukturer åpner opp for muligheten til opparbeidelse av vennskap, tillit eller andre kvaliteter, - kan gi traineene muligheten til å bygge kontakter. Det kontaktnettet som opprettes, vil sannsynligvis være med på å styrke «elitegruppens» interne bånd, og bidra til at de utvalgte studentene blir «*tatt inn i varmen*». Traineeordningen beskrives, med andre ord i analysen, som en arena der det åpnes opp for å utnevne en utvalgt gruppe blant studentmassen, og slik bidrar til den aktuelle gruppens overgang fra studier til arbeidsliv. Traineeordningens plassering utenfor de legitime utdanningsstrukturene påvirker dermed den effekten ordningen synes å ha for innrulling av studentene, over i kunnskapskulturens arbeidsliv. Dette som følge av den privatorganiserte traineeordningens mulighet til selv å bestemme hvem de vil knytte til seg. Skildringen av en elitegruppe stemmer overens med tanken om traineeordningen som en struktur som opererer i «skyggen» til de legitime utdanningsstrukturene, da en elite ikke er for allmenheten eller «mainstream»-studenter, men i stedet er for de som velges ut og videre inn i en egen gruppe på siden av resten av populasjonen. Kanskje følger advokatfirmaenes behov for å definere egne elitegrupper, det faktum at høyere utdanning i dag tas av langt flere individer enn tidligere, og dermed i seg selv ikke fungerer som en utslingsmekanisme. Tolkningen av at traineeordningens kjennetegn legger premisser for hvilken og i hvor stor grad ordningen bidrar til de deltagende studentenes overgang fra studier til arbeidsliv, underbygges av Staceys (1996) beskrivelse av skyggestrukturer som faller utenfor de formelle legitime systemene. Deltagerne får her muligheten til å forfølge sin *egen vinning*, fortsetter han. På tilsvarende måte viser analysen til funn som peker i retning av studentenes intensjon om å forfølge sin egen vinning. Traineeordningens kjennetegn så vi her, var med på å legge disse premissene.

Traineeordningens «lette» kjennetegn åpner opp for, det Knorr Cetina (2005, 2007b) kaller en non-Weberiansk effektivitet. Slik vi så i analysedel en, og slik det også påpekes overfor, fungerer traineeordningen som et positivt bidrag til studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, både i forhold til innvielse i det aktuelle kunnskapsmaskineriet og i det respektive arbeidslivet. For advokatfirmaene selv fremkommer det at ordningen fungerer som deres fremste rekrutteringskanal, i tillegg til metode for å markedsføre seg selv overfor studentpopulasjonen i sin helhet. Vi ser at ordningen er svært effektiv til å oppnå de deltagende partenes intenderte mål. Dette er på tross av at strukturene ikke følger det Knorr Cetina (2007b) hevder er den Weberianske normen for effektiv måloppnåelse og styring av strukturer. «Faktisk», forteller hun, må strukturenes mikrostrukturelle egenskaper unngå å institusjonaliseres skal de opprettholde sin form for effektivitet (2007b). En slik påstand ser ut til å samsvare med funnene i denne studien, da disse peker i retning av at ordningens kjennetegn legger mange av premissene for dens effektivitet. Ikke bare er det de «lette» og fleksible kjennetegnene som påvirker ordningens effektivitet, men også dens komplekse tekstur og temporale og beskyttende struktur, slik vi har sett i analysedel to. Elementene legger premisser for et ganske annen innrullingstilbud enn det studentene tilbys ved en utdanningsinstitusjon, slik også Jensen, Nerland og Gherardi poengterer i sin tolkning av jusens traineeordning (Gherardi, Nerland & Jensen, under publisering).

Forholdet mellom traineeordningen og utdanningsinstitusjonen, ser slik poengtert i den første analyserunden, ikke ut til å være motstridende. Tradisjonelt har relasjonen mellom utdanningsinstitusjonen og arbeidslivet, blitt sett på som utfordrende, slik også Stacey beskriver det tradisjonelle synet på relasjonen mellom skyggesystemer og legitime strukturer (1996). Samtidig så vi innledningsvis i denne oppgaven (2), at kunnskapssamfunnet utfordrer profesjonenes klassiske struktur og krever at de rekonstruerer seg (Jensen et.al., 2012). Markedskravene leder til en utdanningsinstitusjon under press, slik det hentydes i Stenviks et.al. rapport (2009). Synet på traineeordningen som en komplementerende arena, slik det argumenteres for i denne studien, vil kunne bidra til å svekke det trykket utdanningsinstitusjonene føler som følge av markedets press. På denne måten nyanseres det tradisjonelle bildet av utdanningsinstitusjonen og arbeidslivets utfordrende relasjon. Funnene i vår studie peker i retning av at traineeordningen blir oppfattet som en arena som gir

muligheten til å utfylle traineenes rettsvitenskapelige kompetanse ytterligere, som jo også er rettsutdanningens mål. En slik tolkning, er i tråd med både Stacey (1996) og Knorr Cetinas (2007b) beskrivelser av skyggesystemer og mønstre «i skyggen av» formelle mønstre. Knorr Cetina (2007b) hevder at «skyggemønstrenes» mikrostrukturelle egenskaper kan virke utfyllende og stabiliserende på de mer formelle mønstrene. Synet begrunnes, slik vi så i presentasjonen av hennes teori (3), med de mikrostrukturelle egenskapenes evne til å forandre seg raskt og slik svare på de markedskravene som stilles fortløpende. På denne måten vil ikke de formelle mønstrene, med endringsprosesser som strekker seg lengre ut i tid, oppleve samme grad av press fra markedet. Noen av markedsbehovene oppfylles i stedet gjennom mikrostrukturene (Knorr Cetina, 2007b). Ser vi på rapporten «Innstilling for arbeidsgruppen for utvikling av rettsstudiet» (Stenvik et.al., 2009), fremgår det tydelig at utdanningsinstitusjonens evne til endring, tar lang tid. Dette kan sammenlignes med Knorr Cetinas beskrivelser av de formelle mønstrene (2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002). Rapporten viser til flere utvalg som er blitt bedt om å vurdere nødvendigheten av endringer, og hvilke disse skal være (Stenvik et.al., 2009). Det poengteres at mange aktører har vært delaktig i vurderingsprosessen, som har gått over flere år. Videre tar implementeringen av de vedtatte endringene tid. Traineeordningen vil, i lys av sine mange mikrostrukturelle egenskaper, til motsetning fra dette, tas med på de til en hver tids siste bevegelsene i markedet, slik analysen påpeker. De deltagende studentene vil dermed få tilgang til å delta i praksis og lære fra eksperter i det bevegelige markedet, og slik få muligheten til å innruller i temaer som ennå ikke er rukket å integreres i utdanningsprogrammet. Slik vil traineeordningen kunne være med på å utfylle rettsstudiet. Det kan argumenteres for at traineeordningens bidrag vil kunne fungere stabiliserende for utdanningsinstitusjonen, i de tilfellene denne opplever manglende evne til, eller ønske om, raskt å endre seg i respons på markedskrav. En slik mangel på absorberende evne så vi i kapittel 2, at det rettsvitenskapelige utdanningsprogrammet på enkelte punkter vedkjenner seg, hvilket støtter seg til hva diskusjon rundt universitetets autonomi og absorberende evne, hentydet (Delanty, 2003, Jensen, et.al., 2012). Slik vil potensielle «irritasjoner» i markedet, gjeldende utdanningsinstitusjonen, kunne bli forhindret. Det kan sies at Staceys (1996) betraktninger, blir støttet av dette synet på forholdet mellom traineeordningen og utdanningsinstitusjonen med sine ulike egenskaper. Denne støtten relaterer seg til Staceys (1996) beskrivelser av hvordan skyggesystemenes dynamikk kan virke stabiliserende på de legitime systemene. I likhet med Knorr Cetina, påpeker Stacey (1996) at dynamikken mellom de stabile og de ustabile strukturene vil kunne

bidra til de legitime systemenes evne til å svare på fremtidige markedskrav. Samtidig er det verdt å presisere at informantenes beskrivelser av traineeordningens medvirkning til utviklingen av «elitegrupper», antyder at de samtidig indirekte skaper negative konsekvenser for de av studentene som ikke oppnår tilgang til ordningen. Nærmere undersøkelser av konsekvenser for studentene som ikke blir tilbudt traineeopphold, vil være av interesse for videre forskning på relasjonen mellom utdanningsinstitusjon og mønstre i dens skygge. Uavhengig av hvilken virkning traineeordningen har på den gjenværende, ikke-inkluderte studentmassen, vil erfaringen som trainee se ut til å ha positive bidrag til de aktuelle studentenes innrulling. Til sammen ser det ut som de to arenaene for innrulling av studenter inn i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen, på bakgrunn av sine forskjellige egenskaper, kan ses på som en kompleks, mangeartet og komplementerende grunnflate for kunnskapskulturens bevegelse og studentenes innrulling. Traineeordningen og rettsvitenskapelige utdanningsprogrammets komplementerende relasjon, bør forskes videre på for slik å fange dens kompleksitet og dermed kunne trekke endelige konklusjoner.

Oppsummert legges det mange premisser av de strukturelle kjennetegnene ved traineeordningen, for i hvilken grad og hva som er, ordningens bidrag til studentenes innrulling i den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen. Vi ser med andre ord at betydningen av traineeordningens mikrostrukturelle egenskaper og «skyggekarakter», er stor når man ser på ordningens innrullingsbidrag. De ser ut til å medføre en særegen innvirkning på i hvilken og hvor stor grad, studentene støttes i overgangen mellom studier og arbeidsliv. Dette vil si innrulles i kunnskapskulturens yrkesarena. Som vi har sett har strukturene i tillegg utvidet betydning for hvilke deler av kulturens maskineri studentene skal innrulles i. Dermed blir betydningen av å utvide analysen av traineeordningen, understreket - fra først å relateres til tidligere forskning på institusjonaliserte internship-ordninger, til deretter å romme analyse opp i mot analytiske betraktninger rundt mikrostrukturelle egenskaper (Knorr Cetina, 2005, 2007b, Knorr Cetina & Bruegger, 2002) og skyggesystemer (Stacey 1996).

Det faktum at analysen i denne studien peker i retning av traineeordningens bidragsgivende rolle i de deltagende studentenes innrullingsprosess, viser oss at det i takt med kunnskapssamfunnets fremvekst, ikke lenger er slik at læring kun finner sted innenfor

utdanningsinstitusjonens strengt definerte rammer. Endrede vilkårene for kunnskapsutvikling og læring, trer frem. Vi ser for eksempel at traineeordningen, som tidligere først og fremst har vært et tilbud hos de største advokatfirmaene, vokser og spres til mindre firmaer og offentlig sektor. Denne utviklingen hentyder at jusstudentenes innrulling i deres respektive kunnskapskultur, på tvers av grensene mellom utdanningsinstitusjon og arbeidsliv, er i vekst. Da min studie kun er en begrenset undersøkelse av ett case, anses det som interessant for senere forskning å undersøke hvorvidt lignende privatorganiserte «skyggestrukturer» finnes, både innen den rettsvitenskapelige kunnskapskulturen og andre fagfelt. Hvordan støttes studentenes innrullingsprosess i disse tilfellene, undres jeg. Flere studier av komplekse, komplementerende innrullingsarenaer, vil med andre ord være av interesse for videre forskning – for på den måten å få utvidet forståelse for helhetlige innrullingsprinsipper.

Litteraturliste

Avico, U., Kaplan, C., Korczak, D. & Van Meter, K. (1988). *Cocaine Epidemiology in Three European Community Cities: A Pilot Study using a Snowball Sampling Methodology*. Brussel: European Communities Health Directorate.

BA-HR. (2014). *Trainee*. Hentet 10. januar 2014, fra BA-HR
<http://www.bahr.no/no/karriere/Student/trainee>

Beck, J. E., Halim, H. (2008). Undergraduate Internships in Accounting: What and How do Singapore Interns Learn from Experience? *Accounting Education: An International Journal*, 17(2), 151-172.

Brandt, E., Dæhlen, M., Hagen, A., Hertzberg, D., Kaloudis, A., Seip, Å. A., Støren, L. A., Thune, T., Vabø, A. (2008). *Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie*. Hentet 25. september 2013, fra Regjeringen.no
<http://www.regjeringen.no/upload/KD/10055.pdf>

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.

Bø, I., Helle, L. (2008). *Pedagogisk ordbok. Praktisk oppslagsverk i pedagogikk, psykologi og sosiologi. 2.utgave*. Oslo: Universitetsforlaget.

Callanan, G. & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education+Training*, 46(2), 82–89.

Daniel, R. & Daniel, L. (2013). Enhancing the transition from study to work: Reflections on the value and impact of internships in the creative and performing arts. *Arts and Humanities in Higher Education*, 12(2-3), 138-153.

Delanty, G. (2003). Universitetets framtid i «Kunnskapssamfunnet». *Arr – Idèhistorisk tidsskrift*, 2003(2), 3-13.

- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (2000)
Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora. Hentet 03. mai 2014, fra Forskningsetiske komiteer
<http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/06>
- Divine, R., Linrud, J., Miller, R. & Wilson, J. H. (2007). Required Internships in Marketing: Benefits, Challenges and Determinants of Fit. *Marketing Education Review*, 17(2), 45-52.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 267-284.
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45- 53.
- Gherardi, S., Nerland, M. & Jensen, K. (under publisering). What is growing in the shadow of formal organizations? Under publisering i rapport fra konferansen *Epistemic and Learning Cultures at the University of the 21st Century*, Karlsruhe, Desember 2013.
- Grette. (2014). *Trainee*. Hentet 10. januar 2014, fra Grette
<http://www.grette.no/karriere/student/trainee/>
- Haavind. (2014). *Traineeordning*. Hentet 10. januar 2014, fra Haavind
<http://www.haavind.no/no/Rekruttering/Student/Traineeordning-/>
- Inciardi, J.A. (1997). In search of the class cannon: A field study of professional pickpockets. I S. Weppner (Eds.), *Street Ethnography: Selected Studies og Crime and Drug Use in Natural Setting* (s. 55-77). Beverly Hills: Sage Publications.
- Jensen, K., Lahn, L. C., & Nerland, M. (2012). *Professional Learning in the Knowledge Society*. Rotterdam: SensePublishers.

- Keiserud, E. & Smith, M. (09.08.2013). *Utredning om behovet for juridisk utdanning og kompetanse fram mot 2025*. Hentet 10. januar 2014, fra Advokatforeningen <http://www.advokatforeningen.no/ /Forsidegrunnlag/Horingsuttalelser/Horingsuttalelser/Utredning-om-behovet-for-juridisk-utdanning-og-kompetanse-fram-mot-2025/>
- King, N. & Horrocks, C. (2010). *Interviews in Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Knorr Cetina, K. (1999). *Epistemic cultures: How the sciences make knowledge*. USA: Harvard University Press.
- Knorr Cetina, K. & Bruegger, U. (2002). Global Microstructures: The virtual societies of financial markets. *American Journal of Sociology*, 107(4), 902-950.
- Knorr Cetina, K. (2005). Complex Global Microstructures: The New Terrorist Societies. *Theory, Culture & Society*, 22(5), 213-234.
- Knorr Cetina, K. (2007a). Culture in global knowledge societies: Knowledge cultures and epistemic cultures. *Interdisciplinary Science Reviews*, 32(4), 361-375.
- Knorr Cetina, K. (2007b). Microglobalization. I I. Rossi (Eds.), *Frontiers of Globalization Research* (s. 65-92). USA: Springer.
- Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2005). Learning Styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning and Education*. 4(2), s. 193-212.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju. Andre utgave*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kårstein, A. & Carlsten, T. C. (2013). *Evaluering av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø*. Oslo: Link Grafisk.

- Larsen, R. & Oftedal, L. (08.04.2013). *Utredning om behovet for juridisk utdanning og kompetanse fram mot 2025 – høring*. Hentet 10. januar 2014, fra UiO
<http://www.jus.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2013/130422/sak-a4.pdf>
- Ludvigsen, S., Lund, A., Rasmussen, I. & Sæljø, R. (2011). *Learning Across Sites. New tools, infrastructures and practices*. Abingdon: Routledge.
- Mathisen, A. (2012). Temporal design in auditors` professional learning. I K. Jensen, L. C. Lahn & M. Nerland (Eds.) *Professional learning in the knowledge society*. (s. 85-105). Rotterdam: SensePublishers.
- McNamara, R. P. (1994). *The Times Square Hustler: Male Prostitution in New York City*. Westport: Praeger.
- NHO (2005). *Utdanning, kompetanse og FoU. Læring for arbeidslivet – i arbeidslivet*. Oslo: Næringslivets Hovedorganisasjon, Avdeling for Kompetanse og FoU.
- Nicolini, D. (2009). Articulating Practice through the Interview of the Double. *Management Learning*, 40 (2), 195-212.
- Rukin, N. B. (red.). (2013). Arbeidslivsdagene ALD 2013. En verden full av muligheter. *Karrieremagasinet 2013*. Hentet 15. september 2013, fra
<http://arbeidslivsdagene.no/wp-content/uploads/2013/01/Arbeidslivsdagene-2013-magas-in-til-web-lavoppl%C3%B8selig.pdf>
- Schjødt. (2014). *TRAINEE*. Hentet 10. januar 2014, fra Schjødt
<http://www.schjodt.no/karriere/studenter/trainee.aspx>
- Selmer. (2013). *En gylden sjanse*. Hentet 10. april 2013, fra Selmer
<http://www.selmer.no/no/karriere/for-studenter/praksisplass/>
- Shoenfelt, E.L., Stone, N.J. & Kottke J.L. (2013). Internships: An Established Mechanism for Increasing Employability. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 24-28.

- Silverman, D. (2005). *Doing Qualitative Research. A Practical Handbook. Second Edition.* London: Sage Publications.
- Stacey, R. D. (1996). *Complexity and Creativity in Organizations.* USA: Berrett-Koehler Publishers.
- Stenvik, A. & nedsatt komitee (2009). *Innstilling fra arbeidsgruppen for utvikling av rettsstudiet.* [Rapport fra komiteen nedsatt for å foreslå endringer i det rettsvitenskapelige masterprogrammet ved Universitetet i Oslo]. Oslo: Universitetet i Oslo, Juridisk Fakultet.
- Sweitzer, Frederick & King, Mary (2014) *The Successful Internship, Personal, Professional, and Civic Development in Experiential Learning. Fourth Edition.* Australia: Cengage Learning.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring I kvalitativ metode. 3.utgave.* Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Thommesen. (2014). *Trainee.* Hentet 10. januar 2014, fra Thommesen <http://thommessen.no/no/Karriere/Trainee-i-Thommessen/>
- Tynjælæ, P., Vælimaa, J. & Boulton-Lewis, G. (2006). *Higher Education and Working Life. Collaborations, Confrontations and Challenges.* UK: Elsevier.
- UiO. (17.06.2013). *Forslag til hørings svar fra UiO - Utredning om behovet for juridisk utdanning og kompetanse frem mot 2025.* Hentet 15. januar 2014, fra Universitetet i Oslo <http://www.jus.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2013/130617/sak-02.pdf>
- UiO. (2014). *JUS5010 - Praksisordning.* Hentet 10.april 2014, fra Universitetet i Oslo <http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5010/index.html>

Wandahl, S., Olsen, W. & Ussing, L. F. (2011). Relevance of Academic Internship to the Quality in Construction Management Education. *International Journal of Engineering Education*, 27(5), 1046-1053

Wiersholm. (2014). *Traineeordningen*. Hentet 10. januar 2014, fra Wiersholm <http://www.wiersholm.no/karriere/Pages/Traineeordningen.aspx>

Wikborg Rein. (2014). Trainee i Wikborg Rein. Hentet 10. januar 2014, fra Wikborg Rein <http://www.wr.no/Karriere/Trainee/Trainee-i-Wikborg-Rein>

Yin, R. K. (2009). *Case Study Research. Design and Methods. Fourth Edition*. Thousand Oaks California: Sage Publications.

Vedlegg 1: NSD godkjenning

NORSK Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Haukelivstasjonen gate 29
N-5007 Bergen
Noreg
Tlf: +47 95 58 21 13
Fax: +47 95 58 56 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr: 985 321 884

Karen Jensen
Pedagogisk forskningsinstitutt
Universitetet i Oslo
Postboks 1092 Blindern
0317 OSLO

Vår dato: 23.04.2013

Vår ref: 34103 / 3 / SSA

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.04.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

34103	<i>Traineestillinger – et bidrag til justisdepartementets innvalling i deres respektive kunnskapskilder</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Karen Jensen
Stavet	Ebba Falch

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjekter gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helsenregistreloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pro.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 04.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Vigdis Namvedt Kvalheim


Sondre S. Arnesen

Sondre S. Arnesen tlf: 55 58 25 83

Vedlegg: Prosjektvurdering

✓ Kopi: Ebba Falch, Radarveien 19, 1152 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1092 Blindern, 0316 Oslo. Tlf: +47 22 85 52 11. nsd@nsd.uib.no
TRONDHØM NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7011 Breivikvei. Tlf: +47 72 59 15 07. nsd@sv.uib.no
TRONDHØM NSD SA, Universitetet i Tromsø, 9017 Tromsø. Tlf: +47 77 64 42 26. nsd@hhs.uib.no

Vedlegg 2: Informert samtykkeerklæring – traineereledere

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

- *En studie av traineeordningens bidrag til jusstudenters innrulling i rettsvitenskapen.*

Forespørsel

Jeg arbeider med en masteravhandling knyttet til Pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo. Temaet for prosjektet er «*traineeordningens funksjon for jusstudenters innvielse i rettsvitenskapens fagkultur*». Studien omfatter intervjuer med tre av Norges største og mest anerkjente advokatfirmaer, om deres erfaringer med traineeordningen. Jeg forespør derfor xxxx-Advokatfirma om å delta i prosjektet. Deltagelsen innebærer medvirkning i **to intervjuer** med; *en av deres ansatte*, med god kjennskap til traineeprogrammet dere tilbyr jusstudenter; og *to traineer* som har arbeidet hos dere i løpet av de siste månedene.

Bakgrunn og hensikt

Jeg håper dere, er villig til å delta i studien som inngår i *et større forskningsprosjekt* ved navn «Horizontal governance and learning dynamics in higher education» (HOGLEDD). Prosjektet ledes av Professor Peter Maassen og Professor Monika Nerland. Min veileder Professor Karen Jensen inngår i prosjektet som en av flere seniorforskere involvert. Studien gjennomføres i regi av Pedagogisk forskningsinstitutt, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, ved Universitetet i Oslo, med støtte fra Norges forskningsråd. Et av forskningsgruppens fokusområder er, hvilke mekanismer som finner sted i prosessen der jusstudenter skal innvies i rettsvitenskapens ekspertkultur. Dette delprosjektet gjennomføres med støtte fra studieledelsen ved *Det juridiske fakultet*. Om ønskelig kan dere finne utfyllende informasjon vedrørende forskningsprosjektet HOGLEDD, på UiO sine hjemmesider:

<http://www.uv.uio.no/pfi/forskning/prosjekter/heik-horizontalisation/index.html>.

Som part i undersøkelsene (se vedlagt erklæring) er ønsket i min masteravhandling, å få kunnskap om hvilket læringsutbytte studentene får av traineeordningen. I tillegg vil spørsmål om ordningens karrierefremmende funksjon, og dens bidrag til studentenes praksisforståelse, utgjøre undertemaer av interesse.

Hva innebærer studien?

Deltagelse i studien dere her forespeiles innebærer at *du, som en av traineeordningens ansvarlige* hos Advokatfirmaet xxx, stille opp til et kort intervju. Spørsmålene som vil bli stilt omhandler tematikk rundt studentenes innvielse i det kunnskapsarbeidet jurister arbeider med. Videre vil det bli spurt om studentenes innsyn i fagets retningslinjer for profesjonell opptreden, og i hvilken grad erfaringen gir karrieremessige fordeler. Hva studentene får være med på, hvilke arbeidsoppgaver de får og hva verdien av erfaringene kan være, er dermed av interesse. *Kort sagt er målet med intervjuene å beskrive traineeordningens funksjon.*

I tillegg er mitt ønske å få intervju *to av deres traineer* om lignende temaer. Dette være seg traineer som arbeider hos dere på tidspunktet intervjuene skal finne sted, eller som har vært trainee hos dere i løpet av de siste månedene. Studentene vil kunne gi oss informasjon om hva de har sett på som mest verdifullt med erfaringen, og på hvilken måte den har kommet med bidrag utover det den formelle utdanningen kan tilby.

Intervjuet vil gjennomføres et sted og til et tidspunkt, passende for dere. Det er frivillig å delta i studien, og informantene kan når som helst trekke sitt samtykke til å delta. Dette vil ikke få konsekvenser for deres videre behandling. Om dere nå sier ja til å delta, kan dere senere trekke tilbake deres samtykke uten at det påvirker deres øvrige behandling.

Mulige fordeler ved deltagelse

Deltagelse i studiet vil kunne bidra til en klargjøring av traineeordningens funksjon og dens betydning i forhold til den formelle utdanningen. Dette vil i seg selv kunne utgjøre en positiv kunnskapskilde for Advokatfirma-xxx, i deres arbeid med en attraktiv traineeordning. Studien vil være med på å gjøre ordningens verdi mer eksplisitt. For *studentene* som er villige til å ta del i prosjektet, vil erfaringen kunne gi innsikt i, og et mer reflektert forhold til, egen kompetanse. I tillegg vil en eventuell deltagelse, være med på å bidra til *Det juridiske fakultets* kunnskap om innvielsesprosessen jusstudenter tar del i. Videre vil dere være med å løfte det generelle kunnskapsfeltet som omhandler endringsprosesser i høyere utdanning, og mer spesifikt om kunnskapspraksis på tvers av lokal kontekst.

Hva skjer med informasjonen om dere?

Informasjonen som registreres om dere skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med studien. Alle opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, uten navn eller andre direkte gjenkjennbare opplysninger, og er dermed anonymisert. De innsamlede rådataene vil slettes ved prosjektets slutt. Dette gjelder både informasjonen gitt fra deres traineeansvarlige og fra jusstudentene med traineerfaring fra deres advokatfirma. Det vil ikke være mulig, utad, å identifisere noen av partene i resultatene av studiet når disse publiseres, verken firmaet eller enkeltpersoner.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og er innvilget konsesjon av Datatilsynet.

Tilbakemelding og praktisk informasjon

Har dere behov for utfyllende informasjon om studien, kan dere kontakte meg; Ebba Boro Falch via mail ebba.falch@outlook.com, eller per telefon; 416 66 249. Eventuelt min veileder Professor Karen Jensen per telefon; 22 85 53 57, eller via mail karen.jensen@ped.uio.no.

Samtykkeerklæring:

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

Signatur Telefonnummer

Vedlegg 3: Informert samtykkeerklæring – traineer

Forespørsel til deg, som har vært trainee hos

Advokatfirmaet xxx, om deltakelse i forskningsprosjekt

- *En studie av traineeordningens bidrag til jusstudenters innvielse i rettsvitenskapen.*

Forespørsel

Jeg arbeider med en masteravhandling knyttet til Pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo. I den forbindelse skal jeg gjennomføre intervjuer om temaet «*traineeordningens funksjon for jusstudenters innvielse i rettsvitenskapens fagkultur*». Tre av de mest anerkjente advokatfirmaene i Oslo er kontaktet. Blant disse har advokatfirmaet xxx blitt plukket ut, og takket ja til deltagelse i studien. På bakgrunn av dette samtykke, *kontaktes du* for å forespørres om du kan stille opp til et kort intervju.

Bakgrunn og hensikt

Jeg håper du vil være villig til å delta i studien, som inngår i *et større forskningsprosjekt*, ved navn «Horizontal governance and learning dynamics in higher education» (HOGLEDD). Prosjektet ledes av Professor Peter Maassen og Professor Monika Nerland. Min veileder Professor Karen Jensen inngår i prosjektet som en av flere seniorforskere involvert. Studien gjennomføres i regi av Pedagogisk forskningsinstitutt, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, ved Universitetet i Oslo, med støtte i Norges forskningsråd. Et av forskningsgruppens fokusområder er, hvilke mekanismer som finner sted i prosessen der jusstudenter skal innvies i rettsvitenskapens ekspertkultur. Dette delprosjektet gjennomføres med støtte fra studieledelsen ved *Det juridiske fakultet*. Om ønskelig kan du finne utfyllende informasjon vedrørende forskningsprosjektet HOGLEDD, på UiO sine hjemmesider: <http://www.uv.uio.no/pfi/forskning/prosjekter/heik-horizontalisation/index.html>.

Som part i undersøkelsene, er ønsket i min masteravhandling, å få kunnskap om hvilket *læringsutbytte* studentene får av traineeordningen. I tillegg vil spørsmål om ordningens *karrierefremmende funksjon*, og dens bidrag til studentenes *praksisforståelse*, utgjøre undertemaer av interesse.

Hva innebærer studien?

Deltagelse i studien du her forespeiles, innebærer at du, som en av firmaets traineer, stiller opp til et kort intervju. Spørsmålene som vil bli stilt omhandler tematikk rundt jusstudentenes innvielse i det kunnskapsarbeidet jurister arbeider med. Videre vil det bli spurt om studenters innsyn i fagets retningslinjer for profesjonell opptreden, og i hvilken grad traineerfaringen gir karrieremessige fordeler. Hva du har fått være med på, hvilke arbeidsoppgaver du har fått og hva verdien av erfaringene kan være, er dermed av interesse. Sist, men ikke minst, vil dine tanker om; i hvilken grad du opplever å ha opparbeidet deg innsikt utover det du får i den formelle utdanningen, verdsettes. *Kort sagt er målet med intervjuene å beskrive traineeordningens funksjon, med spesiell vekt på ordningens læringsaspekt.*

I tillegg til intervju med deg og en av firmaets andre traineer, vil det bli foretatt intervju med en av de *ansvarlige for traineeordningen* hos Advokatfirma-xxx. Vedkommende vil bli spurt om de samme temaene skissert for deg.

Intervjuet vil gjennomføres et sted og til et tidspunkt, passende for deg. Det er frivillig å delta i studien, og informantene kan når som helst trekke sitt samtykke til å delta. Dette vil ikke få konsekvenser for din eller dataenes behandling.

Mulige fordeler ved deltagelse

Deltagelse i studiet vil kunne gi innsikt i, og et mer *reflektert forhold til, egen kompetanse*. Du vil utgjøre en bidragsyter til vår kunnskap om traineeordningens funksjon og dens betydning i prosessen der jusstudenter skal tas opp i den rettsvitenskapelige ekspertkulturen. At denne informasjonen blir mer eksplisitt, vil kunne være av *positiv verdi for deg*, på bakgrunn av fagfeltets økte forståelse for traineerfaringens verdi. Videre vil du være med å bidra til det generelle kunnskapsfeltet som omhandler endringsprosesser i høyere utdanning, og mer spesifikt om kunnskapspraksis på tvers av lokal kontekst. Din deltagelse er med på å drive både det pedagogiske og det juridiske forskningsfeltet fremover.

Hva skjer med informasjonen om dere?

Informasjonen som registreres om deg skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med studien. Alle opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, uten navn eller andre direkte gjenkjennbare opplysninger, og er dermed anonymisert. De innsamlede rådataene vil slettes ved prosjektets slutt. Det vil ikke være mulig, utad, å identifisere noen av partene i resultatene av studien når disse publiseres, hverken firmaet eller enkeltpersoner.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og er innvilget konsesjon av Datatilsynet.

Tilbakemelding og praktisk informasjon

Hvis du er villig til å stille opp til et kort intervju, er det fint om du kan gi tilbakemelding til meg via mail; ebba.falch@outlook.com eller telefon; 416 66 249. Har du behov for utfyllende informasjon om studien, kan dere kontakte meg, eventuelt min veileder Professor Karen Jensen per telefon; 22 85 53 57, eller via mail karen.jensen@ped.uio.no.

Samtykkeerklæring:

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

Signatur Telefonnummer

Vedlegg 4: Intervjuguide for traineereledere

Intervjuguide – advokatfirmaenes traineeansvarlige:

Innledning:

Som jeg har skrevet i forespørselen og informasjonsskrivet jeg har sendt til deg, er målet med dette intervjuet å få informasjon om traineeordningens funksjon. Det jeg er interessert i å få vite fra deg er hvilke erfaringer studentene får gjennom arbeidsperioden; hva gjør de, hva er de med på, hva kan de fra før og hva er nytt for dem. Det som er spennende er hvordan traineeordningen kan tilføye bidrag til studentenes innrullingsprosess – bidrag studentene ellers ikke ville fått.

Egne stikkord:	Spørsmål og oppfølgingsspørsmål til informantene:
<p>Belyse ordningens fremvekst:</p> <p><i>«In the shadow of»</i> den formelle utdanningen?</p> <p>Den generelle hensikten med ordningen:</p>	<p>1. Bakgrunns/demografiske spørsmål:</p> <p>Vi begynner med noen bakgrunnsspørsmål, før vi fortsetter med de ulike temaene. Kan du svare meg på...</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hvor lenge har du arbeidet med traineeordningen her i firmaet?2. Hva er din rolle i arbeidet med traineeordningen?<ul style="list-style-type: none">- Hva er ditt ansvarsområde? <p>Vi er litt interessert i hvordan traineeordningen har vokst frem, vet du...:</p> <ol style="list-style-type: none">3. Hvor lenge firmaet har tilbudt traineeordningen?4. Hva var bakgrunnen for at ordningen vokste frem?<ul style="list-style-type: none">- Hva var intensjoner for firmaet?5. Har ordningen endret seg siden den ble opprettet?<ul style="list-style-type: none">- Hvordan har dens omfang utviklet seg?6. Hvorfor har dere valgt å fortsette med ordningen?<ul style="list-style-type: none">- Hvilke kvaliteter i ordningen ses på som verdifulle?7. Har <i>dette</i> firmaets traineeordning noen spesielle kjennetegn? <p>Så vidt jeg har forstått er det ikke bare enkelt å få seg jobb som trainee. Jeg vil gjerne vite litt om hvordan og hvem som får tilbudene...</p> <ol style="list-style-type: none">8. Hvordan lyser dere ut stillingene?9. Hvem er søkerne?10. Hvem får jobbene?<ul style="list-style-type: none">- Hvilke kriterier må oppfylles for å få tilbud om plass? <p>Traineeordningen er jo et tilbud som gjennomføres på frivillig basis, uten tilknytning til den formelle utdanningen. Før vi går videre til neste tema vil</p>

	<p>jeg gjerne vite hva du tenker om...</p> <p>11. Hva ses på som hovedmålene med traineeordningen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kan du beskrive noen av fordelene ordningen har for advokatfirmaet? - Fortelle meg noe om dine tanker rundt fordelene studentene oppnår gjennom traineerfaringen?
<p>Hvordan <i>innrulles</i> studentene i kunnskapsmaskineriet?</p>	<p>2. Traineeordningens bidrag til jusstudentenes innrulling i rettsvitenskapens kunnskapskultur:</p> <p>Da går vi over til det neste temaet, som omhandler traineeordningens bidrag til jusstudentenes innsikt i juristenes arbeid. Her er det sentralt for meg å få forståelse for hvilke arbeidsoppgaver studentene får, hva de får delta i og hva de ikke får delta i. Jeg vil med andre ord spørre om hvilket kunnskapsarbeid de får være med på.</p> <p>12. Kan du beskrive hva slags type saker studentene typisk får ta del i som trainee?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er det små/små oppdrag? - Deltar de i rettsaker? <p>13. Er det store forskjeller fra periode til periode i forhold til hvilke saker de får delta i?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Kan du gi meg noen eksempler på disse forskjellene? - Nei: Hva er det som gjør periodene like? <p>Du har nå sagt litt om hva slags type saker de får jobbe med, nå lurer jeg på...</p> <p>14. Hvilke arbeidsoppgaver får studentene tildelt i forbindelse med de ulike sakene?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skriftlig arbeid? - Møtevirksomhet? <p>Studentene har sikkert ulike kvalifikasjoner når de kommer til dere...</p> <p>15. Tilpasses arbeidsoppgavene de får tildelt, etter studentenes forståelse og erfaring?</p> <ul style="list-style-type: none"> - På hvilken måte? <p>Vi er jo, som sagt, opptatt av hva traineeordningen kan bidra med utover det studentene får innsikt i gjennom den formelle utdanningen...</p> <p>16. Tror du de, gjennom sakene og arbeidsoppgavene du beskriver, lærer noe annet enn det de gjør i den formelle utdanningen?</p>

	<p>Jusstudiet er nylig lagt om, i den forbindelse har det bl.a. blitt utarbeidet en rapport om hva som er hensikten med den formelle utdanningen, hva som har vært mangelfullt og hvilke områder det i mindre grad skal jobbes med. Når jeg leser denne rapporten blir jeg litt nysgjerrig på i hvilken grad traineeordningen er med på å fylle noen av de hullene som poengteres i denne rapporten. Derfor lurer jeg på...</p> <p>Rettsstudiet er en utdanning som i rapporten kalles en «generalistutdanning»...</p> <p>17. Kan traineeordningen bidra til studentenes forståelse for et mer spesifikt juridiske arbeid, enn det de får innsyn i gjennom utdanningen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvordan får de det? - Nei: Hvorfor ikke? <p>Integrering av internasjonal rettslære er et tema rapporten ønsker at skal vektlegges i større grad...</p> <p>18. Arbeider jurister hos dere med internasjonale lover, saker, retningslinjer, tekster?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: I hvilken grad får studentene innblikk i dette arbeidet? - Nei: Har dere behov for nyutdannede med mer kunnskap om internasjonal rett? <p>Et annet punkt som poengteres videre i rapporten er større fokus på å innvie studentene i etiske retningslinjer...</p> <p>19. I hvilken grad og på hvilken måte tror du studentene får innblikk i etiske problemstillinger som trainee?</p> <p>Jusstudiet har svært lite praksis (kun en valgfri periode siste året)...</p> <p>20. Kan du si noen ord om hvordan praksiserfaringen som trainee, kan være med å utfylle studiet, hvis det er tilfelle?</p> <p>21. Samarbeider dere på noen måte med Universitetet i forhold til opplæring av jusstudenter?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvordan? <p>Mot slutten av en traineeperiode, har jeg forstått det slik at studentene gjerne får tilbakemelding på sitt arbeid...</p> <p>22. Er dette noe dere vektlegger?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hva bidrar disse tilbakemeldingene til tror du? - Nei: Hvorfor ikke?
--	---

<p>Hvordan innrulles studentene i kulturens sosiale koder / «codes of conduct»:</p>	<p>3. Traineeordningens bidrag til jusstudentenes forståelse for reglene for profesjonell oppførsel.</p> <p>Nå går vi over til det neste temaet; nærmere bestemt studentenes forståelse for det juridiske fagfeltets normer for profesjonell atferd. En av teoriene jeg støtter meg til i mitt arbeid, snakker om fagfeltenes spesifikke måter å forholde seg til kunnskap på. Her tenkes det på ekspertenes måter å tenke på, forstå og handle, i forhold til kunnskap. Av den grunn er jeg interessert i hvordan traineene innvielse i kodene som benyttes i fagfeltet, - deres innblikk i hva det vil si å være en profesjonell deltaker.</p> <p>23. Kan du fortelle litt om studentenes kjennskap til måter å jobbe på når de først kommer til dere?</p> <p>24. Tror du erfaringen som trainee bidrar til studentenes kjennskap til måtene å resonnerer, jobbe med og forstå juridiske problemstillinger?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvordan tror du dette skjer? - Er det spesifikke arbeidsprosesser traineene får ta del i som gir dem innblikk i resonnerementet? - Nei: Hvorfor ikke? <p>For å konkretisere noe, vil jeg gjerne få vite litt om det konkrete samarbeidet som skjer mellom traineen og firmaet...</p> <p>25. Kan du beskrive en typisk dag som trainee, med tanke på hvor nært de får samarbeide med juristene?</p> <p>26. Som trainee, får man spesifikke beskjeder om hvordan de skal gå frem for å løse en arbeidsoppgave?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvilke konkrete tips får de? - Nei: Hvordan finner de da frem til løsninger? <p>Traineeperioden er jo forholdsvis kort...</p> <p>27. Hva tror du studentene ikke rekker å få innblikk i, i løpet av perioden?</p> <p>Ut i fra det jeg har lest på nett om traineeordningen, forstår jeg at det ikke bare er hva man lærer, og hvilket kunnskapsarbeid man får ta del i, som er i fokus. Studentene snakker også en del om hvordan man skal fremstå som profesjonell, med tanke på omgangsform, fremtoning og hvordan man skal møte kolleger og klienter.</p> <p>28. I hvilken grad har studentene, når de først kommer til dere, forståelse for disse kodene for profesjonell oppførsel?</p> <p>29. I hvilken grad er det nødvendig å uttrykke advokatfirmaets forventninger - eksplisitt - til studentene?</p>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Når det gjelder omgangsformer med kolleger og klienter? - Når det gjelder profesjonell fremtoning? <p>30. Er det store forskjeller fra trainee til trainee, i forhold til hvor mye veiledning de har behov for på dette punktet?</p>
<p>Karrierestrategiske bidrag:</p> <p>(- Employability:)</p>	<p><u>4. Traineeordningens karrierestrategiske bidrag</u></p> <p>Da går vi over til det siste temaet før vi avslutter. Dette er et tema jeg, på bakgrunn av ulike trainee-stillingsannonser, har valgt å vektlegge; nærmere bestemt traineeordningens karrierestrategiske fordeler for studentene og rekrutteringsfordelene for firmaene.</p> <p>31. Hva er firmaets tanker om traineeordningen som rekrutteringskanal?</p> <p>32. Gir dere mange av deres traineer tilbud om jobb, masterstipend, skriveplass til avsluttende masteravhandling, eller andre fordelaktige tilbud, etter endt traineeperiode?</p> <p>33. Har mange av deres ansatte arbeidet som traineer i firmaet tidligere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hva er grunnen til at nettopp disse er ansatt? - Nei: Har noen av dem erfaring som trainee fra andre firmaer? <p>34. Er erfaring som trainee i andre firmaer tilsvarende positivt som traineerfaring fra deres firma i en ansettelsesprosess?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvorfor ses erfaringen på som et positivt element i en ansettelsesprosess? - Nei: Hvorfor ikke? <p>Mange steder står det skrevet at «krydder» på CV'en teller positivt i en jobbsøkerprosess...</p> <p>35. Hvilke fordeler/ulemper kan studenter, med erfaring som trainee hos dere, vise til når de skal søke jobb etter endt studie?</p> <p>«Employability», er et begrep som har til hensikt å beskrive hvor «ansettelsebar» man er, eller hvilke evner man har som gjør en til en attraktiv jobbsøker.</p> <p>36. Tror du erfaring som trainee hos dere bidrar til studentenes attraktivitet på jobbsøkermarkedet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvorfor? - Hva er det som gjør erfaringen så verdifull? <p>Avslutningsvis... Det er mange av de største advokatfirmaene som tilbyr en traineeordning - Det var som en eksplosjon i popularitet da det først startet opp.</p> <p>37. Hva er årsaken til populariteten tror du?</p> <p>38. Er det noe du vil tilføye helt til slutt?</p>

Vedlegg 5: Intervjuguide for traineer

Intervjuguide til trainee-intervjuene:

Som jeg har skrevet i forespørselen og informasjonsskrivet du har fått av meg, er målet med dette intervjuet å få informasjon om *traineeordningens funksjon*. Det jeg er interessert i å få vite fra deg er hvilke *erfaringer* du har fått gjennom arbeidsperioden som trainee, dvs. hva du har gjort, hva du har vært med på, hva kunne du fra før og hva var som har vært nytt for deg. Det som er spennende er traineeordningens tilføyde bidrag, - dvs. alt som har gitt deg erfaringer du ellers ikke ville fått.

Vi skal gjennomgå tre hovedtemaer; hvordan ordningen har bidratt - til din fagkunnskap, - til din forståelse for hvordan man som jurist opptrer og - til ordningens karrierestrategiske bidrag. Det er viktig at du svarer ut i fra din erfaring.

Egne stikkord:	Spørsmål og oppfølgingsspørsmål til informantene:
Bakgrunnsspørsmål:	<p>Vi begynner med noen bakgrunnsspørsmål, før vi fortsetter med de ulike temaene. Kan du fortelle meg...</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hvor langt i jusstudiet har du kommet?2. Hvilken tidsperiode var du trainee i dette advokatfirmaet?3. Hvorfor søkte du på traineestillingen?4. Fikk du noen tilbakemelding på hvorfor akkurat du fikk jobben?<ul style="list-style-type: none">- Hva var i så tilfelle disse?5. Har du vært trainee hos andre firmaer tidligere?<ul style="list-style-type: none">- Ja: Hvor mange ganger? - Er erfaringene dine fra de forskjellige oppholdene like eller ulike?
Hvordan <i>innrulles</i> studentene i kunnskapsmaskineriet?	<p>Da går vi over til det første temaet, som omhandler traineeordningens bidrag til jusstudentenes innsikt i juristenes arbeid. Her er det sentralt for meg å få forståelse for hvilke arbeidsoppgaver du har fått, hva du har fått delta i og hva du tror du ikke har fått delta i. Med andre ord vil jeg spørre deg om hvilket kunnskapsarbeid du har fått være med på.</p> <ol style="list-style-type: none">6. Kan du fortelle litt fra dine første dager som trainee?7. Hvilke arbeidsoppgaver ble du introdusert for i løpet av perioden?<ul style="list-style-type: none">- Var det mye skriftlig praktisk arbeid?- Deltok du i møter? <p>Jeg har sett på noen chatforum for jusstudenter, at man som trainee kan få ta del i veldig mye ulikt fra periode til periode og firma til firma. Hos dette firmaet...</p> <ol style="list-style-type: none">8. Kan du beskrive hva slags type saker du har fått ta del i, eller hvilke juridiske prosesser du har fått innblikk i?<ul style="list-style-type: none">- Har det vært små/store saker?- Har du deltatt i rettssaker?

	<p>Det arbeidet du ble bedt om å gjøre...</p> <p>9. Var disse oppgavene lignende oppgavene juristene arbeidet med? - Kan du beskriv de eventuelle likhetene og forskjellene?</p> <p>10. Ble oppgavene du fikk tilpasset deg på noen bestemt måte i forhold til dine kvalifikasjoner?</p> <p>Som det stod skrevet i informasjonsbrevet du fikk fra meg, er vi i dette prosjektet interessert i å få informasjon om hva traineeordningen kan bidra med, utover det man som student får innsikt i gjennom den formelle utdanningen...</p> <p>11. Har arbeidsperioden tilført deg noe utover det du får innblikk i, i den formelle utdanningen? - Ja: Hva har det tilført?</p> <p>Jusstudiet er nylig lagt om, i den forbindelse har det blitt utarbeidet en rapport om hva som er hensikten med den formelle utdanningen, hva som har vært mangelfullt og hvilke områder det i mindre grad skal fokuseres på. Når jeg leser denne rapporten blir jeg litt nysgjerrig på i hvilken grad traineeordningen er med på å fylle noen av de hullene som poengteres i denne rapporten. Derfor lurer jeg på følgende...</p> <p>Rettsstudiet er en utdanning som i rapporten kalles en «generalistutdanning»...</p> <p>12. Har traineerfaringen bidratt til din forståelse for mer spesifikke juridiske temaer eller problemområder, enn det du får innsyn i gjennom utdanningen? - Ja: Gi eksempler på ditt innsyn i de spesifikke temaområdene. - Nei: Hva tror du er grunnen til dette?</p> <p>Integrering av internasjonal rettslære er et tema rapporten ønsker at skal vektlegges i større grad...</p> <p>13. Har du måttet forholde deg til problemstillinger av internasjonal karakter i løpet av traineeperioden? - Ja: Har dette vært noe du har vært kjent med fra studiet, eller har temaene vært nye for deg? - Nei: Er dette fordi det ikke har vært en tematikk i løpet av perioden du har vært trainee, eller fordi du ikke har fått muligheten til å ta del i det internasjonale arbeidet som gjøres i firmaet?</p> <p>Et annet punkt som poengteres videre i rapporten er større fokus på å innvie studentene i etiske retningslinjer...</p> <p>14. I hvilken grad og på hvilken måte tror du at du har fått innblikk i etiske problemstillinger som trainee?</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Utdypning: Fortell litt om de etiske overveiningene du har tatt del i som trainee. <p>På jusstudiet har dere jo svært lite praksis (kun en valgfri periode siste året)...</p> <p>15. Kan du si noen ord om hvordan praksiserfaringen som trainee, kan være med å utfylle studiet, hvis det er tilfelle?</p> <p>I løpet av traineeperioden, har jeg forstått det slik at studenter gjerne får tilbakemelding på sitt arbeid...</p> <p>16. Er dette noe du har fått, enten underveis eller mot slutten av perioden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Med tanke på din faglige utvikling, hvordan har det vært å få tilbakemeldinger? - Hvordan har disse tilbakemeldingene vært annerledes fra tilbakemeldingene du får i den formelle utdanningen? - Nei: Hvordan har firmaet gitt deg beskjed om kvaliteten i ditt arbeid? <p>I profesjonelt arbeid, og spesielt i arbeid med fokus på opplæring som man ser i traineeordningen, er det mange prosesser som skal ivaretas. Blant disse er deling av kunnskap.</p> <p>17. Hvordan delte juristene sin kunnskap med deg?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utdypning: Samarbeidet du tett med juristene? <p>18. Fikk du innblikk i hvordan kunnskap ble delt mellom juristene generelt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hva lærte du av disse måtene å arbeide på/dele kunnskap på? - Nei: Hvorfor ikke? <p>19. Har din forståelse for det arbeidet du selv skal gjennomføre i arbeidslivet, endret seg på noen måte etter traineeoppholdet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Hvordan? - Nei: Hvorfor ikke?
<p>Hvordan innrulles studentene i kulturens «codes of conduct», sosiale koder?:</p>	<p>Nå går vi over til det neste temaet; nærmere bestemt jusstudenters forståelse for det juridiske fagfeltets normer for profesjonell atferd.</p> <p>En av teoriene jeg støtter meg til i mitt arbeid, snakker om ulike fagfelts spesifikke måter å forholde seg til kunnskap på. Her tenkes det på ekspertenes måter å tenke på, forstå ting og handle, i forhold til kunnskap. Av den grunn er jeg interessert i hvordan du som trainee har blitt innviet i resonnement-stilene som benyttes i fagfeltet, - altså ditt innblikk i hva det vil si å være en profesjonell deltaker, også når det gjelder de sosiale spillereglene:</p> <p>På nett finner man mange studentdiskusjoner som omhandler hva man kan forvente seg når man for første gang skal arbeide som trainee. Mange studenter er veldig usikre...</p>

	<p>20. Kan du fortelle meg litt om det var noe du var usikker på før du begynte som trainee...</p> <ul style="list-style-type: none"> - I forhold til møte med dine kommende kollegaer? - I forhold til møte med klienter? - I forhold til hvordan du skulle arbeide? <p>Når du først var kommet i gang i arbeidet som trainee...</p> <p>21. Hva har da vært din erfaring med tanke på...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke forventninger som har blitt stilt til hvordan du skal arbeide? - Hvilke forventninger som har blitt stilt til hvordan man møter klienter og kolleger på en profesjonell måte? <p>22. Hvordan har du så fått innblikk i disse forventningene, hvis det er tilfellet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eksplisitt uttalt? - Implisitt gjennom deltagelse? <p>23. Var noen av forventningene overraskende for deg?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja: Beskriv en sosial kode som overrasket deg. - Nei: Hadde du fått forståelse for fagfeltets profesjonelle atferdskoder gjennom den formelle utdanningen/andre steder? <p>24. Hvordan tror du din erfaring med profesjonelt arbeid har bidratt til din faglige og sosiale kompetanse?</p>
<p>Ordningens karrierestrategiske bidrag:</p> <p>(- Employability:)</p>	<p>Da går vi over til det siste temaet før vi avslutter. Dette er et tema jeg, på bakgrunn av tidligere studier, ulike trainee-stillingsannonser og uttalelser på ulike justudent-chat-forum, har valgt å vektlegge; nærmere bestemt traineeordningens <i>karrierestrategiske fordeler</i>. Rekruttering er et vesentlig aspekt for firmaene...</p> <p>25. Er det vanlig å få tilbud om jobb, skriveplass til masteravhandlingen eller lignende, etter traineeperioden?</p> <p>26. Har du fått noen hentydning om videre arbeid hos firmaet?</p> <p>«Employability», er et begrep som har til hensikt å beskrive hvor «ansettelsesbar» man er, eller hvilke evner man har som gjør en til en attraktiv jobbsøker...</p> <p>27. Tror du erfaring som trainee bidrar til hvor attraktiv du er på jobbsøkermarkedet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor? - Hva er det som gjør erfaringen så verdifull? <p>Mange steder står det skrevet at «krydder» på CV'en teller positivt i en jobbsøkerprosess...</p> <p>28. Hvilke fordeler kan du, med erfaring som trainee, vise til når du skal søke jobb etter endt studie?</p> <p>29. Tror du disse fordelene gjelder når du søker jobb hos andre firmaer enn dette også?</p> <p>30. Hva ville du ha sagt i et jobbintervju hvis du fikk spørsmålet; Hvorfor mener du at erfaringen som trainee har vært positivt for din kompetanseheving?</p>

Oppsummerende:	<p>Avslutningsvis...</p> <p>31. Tror du traineerfaringen vil påvirke ditt videre arbeid på jusstudiet?</p> <p>32. Har du inntrykk av at andre traineer du kjenner har hatt mange av de samme erfaringene som deg?</p> <ul style="list-style-type: none">- Ja: Hvordan er erfaringene like?- Nei: Hvordan er erfaringene ulike? <p>Traineeordningen er svært populær...</p> <p>33. Hva er årsaken til dens popularitet tror du?</p> <p>34. Skal du ta flere traineepreioder?</p> <p>35. Er det noe vi ikke har vært inne på som du vil tilføye til slutt?</p>
----------------	---