

Etterutdanningsnettverket i Namdal

Visjon og virkelighet

Tor Brenne
Ingela Enmarker
Victor Valderaune

Etterutdanningsnettverket i Namdal

Visjon og virkelighet

**Tor Brenne
Ingela Enmarker
Victor Valderaune**



Høgskolen i Nord-Trøndelag
Arbeidsnotat nr 230
Avdeling for helsefag
ISBN 978-82-7456-596-8
ISSN 1501-6285
Steinkjer 2009

Forord

Denne brukerundersøkelsen er laget på oppdrag fra styret i EiNa-partnerskapet. Den er en oppfølging og videreføring av delrapport 1 som inngår i arbeidet. Rapporten er primært skrevet for EiNas medlemsbedrifter/-organisasjoner samt brukerne av EiNa, som er de ansatte i disse bedrifter/organisasjoner. Det er vårt håp at også andre som er interessert i EiNa som organisasjon, nettverk og fenomen vil finne interesse for rapporten. Rapporten skal bidra til evalueringen av EiNa, men den er også ment å være med på å lage et bedre beslutningsgrunnlag for kurstilbud på kort sikt og i arbeidet med utviklingsstrategier for EiNa på kort og lang sikt.

Høgskolelektor Tor Brenne har stått ansvarlig for rapporten. I.amaunensis Ingela Enmarker har bidratt som veileder og i analysen av datamaterialet. Høgskolelektor Viktor Valderaune har vært ansvarlig for Questback-undersøkelsen, bearbeiding av datamaterialet på SPSS og deltatt i analysen av datamaterialet. Vi vil også takke koordinator Anne Margrethe Sandberg for tålmodighet og gode innspill til prosjektet.

EiNa er et fenomen som er skapt og forankret i en virkelighet som helse- og sosialsektoren i Namdalen opplever. Å skape levedyktige nettverk med så mange aktører er vanskelig. EiNa har vist seg å være en levedyktig organisasjon og et suksesskriterium er at å kjenne brukernes interesser og preferanser. Brukerundersøkelsen skal bidra til kunnskap om EiNa brukere. Den vil også si noe. God lesning.

Vi vil benytte anledningen til å takke styret i EiNa for oppdraget. En forankring i lokale problemstillinger, er en viktig strategi for utvikling av FoU-arbeidet i HiNT.

Namsos 01.11.09

Tor Brenne, Ingela Enmarker og Victor Valderaune

Sammendrag

Etter 10 år som et forsøk/prosjekt har EiNa endelig fått sin permanente organisering gjennom en partnerskapsavtale. EiNa-partnerskapet har nå medlemmer som dekker det meste av helse- og sosialtjenestene i Namdalen. I tillegg er også oppvekstsektorens ansatte tatt inn i målgruppen for EiNas aktivitet. Denne rapporten er del 2 i det evalueringsprosjektet som styret i EiNa initierte i 2009 og som ble gjennomført av Høgskolen i Nord-Trøndelag. Del 1 presenterte virksomheten gjennom 10 år dels som en historiefortelling, dels med dokumentasjon av prosess og avtaler som EiNa er bygd opp omkring og dels gjennom å presentere aktiviteten i oversikter og i statistikk. Denne rapporten tar for seg resultatene av en brukerundersøkelse som ble gjennomført våren 2009.

Undersøkelsen ble gjort som en Quest-back undersøkelse der 2015 ansatte i medlemmenes organisasjoner ble bedt om å svare på noen spørsmål om EiNa. 515 svarte. Metoden gir kun indikasjoner på måloppnåelse. Det ble gjennom åpne spørsmål gitt mulighet for innspill til EiNa. Mange gode og konstruktive innspill ble gitt både i forhold til bruk av samarbeidsmidler og til tema for nye kurs.

Hva som skal til for å definere at EiNa-partnerskapet kan sies å være godt forankret hos og delt av brukerne, drøftes ikke i undersøkelsen og det kan dermed ikke gis et eksakt svar på dette spørsmålet. Undersøkelsen gir allikevel klare indikasjoner på at EiNas visjon og målsettinger ikke er delte og godt innarbeidet hos store deler av respondentene. Dette kan ha med informasjonsflyten å gjøre. Undersøkelsen indikerer at EiNa har utfordringer i forhold til å nå fram til potensielle brukere av sine kurstjenester. Å utvikle en god markedsføringsstrategi vil være et tiltak for å forbedre informasjonsflyten.

EiNa har målsetting om å holde kostnadene nede. Denne målsettingen kan sies å være innfridd. Brukerne er stort sett fornøyde med kostnadsbildet i EiNa. De aller fleste er opptatt av lave kostnader og lokalt arrangementssted. Men det er fortsatt slik at 60 respondenter oppgir kurskostnader som en av de viktigste årsakene til at de ikke har deltatt på EiNa-kurs. Undersøkelsene indikerer at tilbudet treffer med etterspørselen i forhold til kurslengde. Materialet indikerer allikevel at et bredere tilbud med utdanning med studiepoeng og kursserier på et tema bør prioriteres høyere. Utdanninger med studiepoeng er HiNTs oppgave og EiNa må her spille en rolle som formidler av ønsker og behov til utdanningsinstitusjonen. EiNa har i tillegg ofte vært teknisk arrangør for utdanninger både fra HiNT og fra andre høgskoler.

EiNa har mulighet til å utvikle rollen som en regional aktør. Det er verd å merke seg at over 90 % er enige i at EiNa må bli en viktig aktør når Namdalen skal finne gode løsninger på samhandlingsreformen. Arbeidet med samarbeidsmidlene gir muligheter til å utvikle gode fagutviklingsprosjekter. Imidlertid er kjennskapen til ordningen svak også hos lederne. Her har HiNT en stor utfordring med å gjøre ordningen kjent og akseptert som godt og nyttig virkemiddel for kommunene og sykehuset. Signalet fra praksisfeltet som formildes i denne undersøkelsen er at mer av midlene må brukes til kurs og opplæringstiltak eller til tiltak som bedrer praksiskvaliteten. Kun ¼-del av respondentene fremhever FoU og fagutvikling som viktig område for bruk av samarbeidsmidlene.

Undersøkelsen gir mange innspill til kurs. Materialet indikerer mindre vekt på rus og psykisk helsearbeid og mer vekt på metode/profesjonsfag og organisasjons- og ledelsesfag.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	9
1.1	BAKGRUNN.....	9
1.2	MÅLFORMULERINGER.....	9
1.3	EiNA – ET KOMPETANSENETTVERK I NAMDALEN	10
2	METODE OG PRESENTASJON AV DATAMATERIALET.....	13
2.1	METODE FOR UNDERSØKELSEN	13
2.2	PRESENTASJON AV DATAMATERIALET.	14
2.3	VURDERING AV DATAMATERIALET	18
3	RESULTATER FRA BRUKERUNDERSØKELSEN.....	19
3.1	EIERFØLELSE TIL EiNA OG DELING AV EiNAS VISJON	19
3.2	INFORMASJONSFLYT OG MARKEDSFØRING.....	21
3.3	EiNA SOM EN KOSTNADSEFFEKTIV LOKAL KURSTILBYDER	23
3.4	EiNA SOM ARENA FOR REGIONAL UTVIKLING OG FAGUTVIKLING.....	27
3.5	ANDRE TEMA SOM BEHANDLES I BRUKERUNDERSØKELSEN	29
	3.5.1 <i>Kursønsker</i>	29
	3.5.2 <i>Samarbeidsmidler</i>	32
4	OPPSUMMERING	37

Figurliste

FIGUR 1: FORDELING AV SVAR ETTER REGION	15
FIGUR 2: FORDELING AV SVAR ETTER KOMMUNESTØRRELSE.....	15
FIGUR 3: FORDELING AV SVAR ETTER AVSTAND TIL REGIONSENTER	16
FIGUR 4: ANTALL GANGER RESPONDENTENE HAR DELTATT PÅ EiNA-KURS	17
FIGUR 5: HVORFOR ER EiNA-KURS VALGT. (ANTALL MARKERINGER PÅ DE ULIKE SVARALTERNATIVENE.)	23
FIGUR 6: HVORFOR HAR RESPONDENTEN IKKE DELTATT PÅ EiNA-KURS (ANTALL MARKERINGER PÅ DE ULIKE SVARALTERNATIVENE.)..	24
FIGUR 7: BRUK AV ANDRE KURSTILBYDERE	24
FIGUR 8: FORNØYDHET MED TILBUDET	25
FIGUR 9: GEOGRAFISK FORDELING AV KURSARRANGEMENT 1998-2008	25
FIGUR 10: FORDELING AV KURSARRANGEMENT ETTER KURSLENGDE	26
FIGUR 11: TYPE KURS SOM FORETREGGES (ALLE RESPONDENTER).....	26
FIGUR 12: EiNA SOM VIRKEMIDDEL FOR DISTRIKTET.....	29
FIGUR 13: FORDELING I PROSENT AV KURSTILBUD 1998 - 2008 OG KURSØNSKER (TABELL 10).....	30
FIGUR 14: FEMTRINNSMODELL FOR LÆRINGSPROSESSEN (IRGENS 2007).....	31
FIGUR 15: SAMARBEIDSMIDLER OG KJENNSKAP TIL ORDNINGEN.	34

Tabelloversikt:

TABELL 1: FORDELING KJØNN	14
TABELL 2: FORDELING ALDER.....	14
TABELL 3: FORDELING AV SVAR PÅ MEDLEMSORGANISASJONENE	14
TABELL 4: RESPONDENTER FRA KOMMUNENE: FORDELING ETTER HOVEDARBEIDSOMRÅDE	16
TABELL 5: RESPONDENTER FRA HNT. FORDELING ETTER HOVEDARBEIDSOMRÅDER	17
TABELL 6: FORDELING AV RESPONDENTER - LEDELSE OG DELTAKELSE I EiNA-KURS	17
TABELL 7: PÅVIRKNINGSMULIGHET PÅ KURSTILBUDET.....	20
TABELL 8: EiNAS MARKEDSPOSISJON	21
TABELL 9: INFORMASJONSSPREDNING OM EiNA-KURS.....	22
TABELL 10: TEMATISERT FORDELING AV KURSØNSKER	30
TABELL 11: KJENNSKAP TIL SAMARBEIDSMIDLENE	33
TABELL 12: INNSPILL TIL BRUK AV SAMARBEIDSMIDLENE	35

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Etterutdanningsnettverket i Namdal (EiNa) hadde i 2008 10-årsjubileum. Initiativet til det som vi i dag kjenner som EiNa ble tatt i 1997 da kommunene i Namdalen, sykehuset og HiNT satte ned et utvalg for å se på hvordan helse- og sosialtjenesten i Namdalen kunne samarbeide om kurs og kompetanseutviklingstiltak. Nettverket var en realitet i 1998. I dag er EiNa et partnerskap der 16 kommuner, Helse-Midt-Norge HF, HINT og 3 helse- og sosialfaglige institusjoner er medlemmer og eiere. EiNa er et kompetansesamvirkelag som har som hovedmålsetting å tilby kurs og faglige opplegg etter forespørsel/bestilling fra medlemmene. Etter hvert har EiNa utviklet seg til å bli en effektiv kursarrangør også for andre oppdragsgivere. Spesielt har EiNa blitt benyttet som kursarrangør i stor utstrekning av Fylkesmannen i Nord-Trøndelag og KoRus Midt (tidligere MNK RUS). EiNa har i tillegg bidratt til å øke videreutdanningstilbudet i distriktet samt arbeidet med ulike kompetanseutviklingsprosjekter i Namdalen.

EiNa presenterer seg selv som et namdalsk samvirkelag innen kompetanse. Samvirkelagsmetaforen brukes for å illustrere et fellesskap der kunden eier tilbyderen, bestemmer varetalget og til viss grad også pris. EiNa kan i utgangspunktet oppfattes å være et innarbeidet begrep blant helse- og sosialarbeidere i Namdalen. Som 10-åring er entreprenørfasen forlenget passert. Det er behov for å samle erfaringer og resultater, analysere dem og se fremover. Det er behov for å dokumentere virksomheten og spre informasjon om et tiltak i Namdalen som vekker oppsikt utover egen region. Måten å tenke samhandling rundt kompetansehevingsspørsmål kan ha overføringsverdi til andre regioner. Det krever at virksomheten dokumenteres og evalueres, samt at denne nye kunnskapen formidles lokalt, regionalt og nasjonalt. Styret i EiNa har i forbindelse med 10-årsjubileet initiert en dokumentasjons- og evalueringsundersøkelse.

1.2 Målformuleringer

Undersøkelsen har følgende målsetting:

1. Presentere EiNas virksomhet gjennom 10 år.
 - a. Beskrive grunnlagsideene eller det ideologiske fundamentet som lå bak etableringen av EiNa i 1998.
 - b. Beskrive utviklingen i nettverket.
 - c. Beskrive hva EiNa har arbeidet med, hvilket tilbud nettverket har gitt og hvem som har benyttet seg av tilbudet.
 - d. Har målene i nettverket endret seg? Er visjonen om EiNa som et samvirkelag en delt visjon blant eiere og brukere?
 - e. EiNa som arena for regional utvikling og fagutvikling
2. Evaluere EiNas virksomhet i forhold til mål og forventingsoppnåelse sett fra organisasjonens, eiernes, samarbeidspartneres og brukernes ståsted.
3. Hvilke verdier og muligheter ligger i EiNa, som kan danne grunnlag for videreutvikling av samarbeidet. Undersøkelsen som bidrag til et beslutningsgrunnlag for utvikling av framtidige strategier for EiNa og for interessentene.

De overordnede målsettingene for partnerskapet og nettverket er nedfelt i partnerskapsavtalen og avtalen mellom EiNa og medlemmene. I partnerskapsavtalen mellom *Samarbeidsforumet*

”Etterutdanningsnettverket i Namdalen” (EiNa) og Høgskolen i Nord-Trøndelag, avdeling for helsefag står det i § 2:

§2 Formålet med avtalen

2.1

Formålet med denne partnerskapsavtalen er å bidra til

- 1. å videreføre EiNa´s og HiNT sin rolle og oppgave med å samordne og bedre etterutdanningstilbudet i regionen slik at det blir samsvar mellom behov og tilbud*
- 2. å beholde kvalifisert personale i regionen*
- 3. å styrke den samlede kompetansen i regionen*
- 4. å opprettholde nært samarbeid og god dialog mellom partene i denne avtalen*
- 5. å styrke og videreutvikle EiNa og HINT som regionale aktører innen kompetanseutvikling*
- 6. å styrke utvikling av kompetanse som igjen bidrar til styrking av samhandling mellom primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten i regionen*
- 7. å styrke regionens kompetanse og forutsetninger til å møte fremtidens utfordringer innenfor helse-, sosial- og velferdstjenestene, og oppvekstområdet*
- 8. å utvikle en god kostnadseffektivitet slik at tilbudene blir rimelige for at flere fra samme organisasjon skal kunne delta*

2.2

Målgruppe for samarbeidet:

*Målgruppe for samarbeidet i denne avtale er i hovedsak **alle** innenfor helse, omsorg, sosial og velferd, og oppvekstområdet i regionen. Dette betyr at alle helse- og sosialarbeidere og ansatte innen oppvekstområdet i kommunesektoren og Helse Nord-Trøndelag HF skal kunne omfattes av denne avtale.*

I samarbeidsavtalen mellom EiNa og medlemmene står det:

2. Formål: *Arena for kompetanseutvikling og etterutdanningsvirksomhet for ansatte innen helse og sosial, og oppvekstområdet.*

1.3 EiNa – Et kompetansenettverk i Namdalen

Datainnsamlingen i undersøkelsen er todelt. Første del er en dokumentanalyse, mens andre del er en brukerundersøkelse. Første del er gitt ut av Brenne og Sandberg (2009) som et HINT-notat nr. 228, *EiNa – Et kompetansesamvirkeleg i Namdalen*, og er skrevet med basis i dokumentanalysen. Del 1 beskriver prosessen som førte til etableringen av EiNa, hvordan organisasjonen har utviklet seg og presentere virksomheten gjennom de første 10 årene. Del 1 beskriver videre målstruktur og hvilke virkemidler som er tatt i bruk for å nå nettverkets mål og baserer seg på årsmeldinger, styrereferat og brev, samt også erfaringsbasert kunnskap som forfatterne har. Del 1 presenterer relevant statistikk som er bearbeidet fra dokumentasjon fra kursarrangement. Utredningene har samlet som målsetting å være et bidrag til beslutningsgrunnlaget for EiNa-partnerskapets strategiske valg.

Medlemmene betaler en mindre medlemsavgift til EiNa. Resten av virksomheten finansieres med kursavgifter og ved prosjekt og oppdragsinntekter. I sum har EiNa ”omsatt” for nesten 13 mill kroner i perioden 1998 tom 2007. EiNa omsetter nå for om lag 1,7 mill kroner pr år, der

inntekter fra oppdrag og prosjekter utgjør om lag halvparten av inntektene. EiNa har lyktes med sin målsetting med å holde lave priser på kurs og konferanser.

Utredningens del 1 viser at EiNa i perioden 1998 til 2008 har arrangert 239 kurs og konferanser. De siste årene har EiNa hatt ca 25 ulike arrangement pr år. Nærmere $\frac{3}{4}$ -deler av kursene er en-dags kurs. Dette har vært en bevist strategi for å holde kostnadene nede. EiNas kurs er hovedsakelig små kurs med under 60 deltakere. EiNa har ikke egen overskuddsmaksimering som målsetting. Med Namdalen som nedslagsfelt, er det like viktig å treffe de små og spesielle behov som å være arrangør for en stor konferanse.

Det har vært et bredt spekter med tema for kursene. Temaer som psykisk helsearbeid og rus har vært godt representert. Dette gjenspeiler nasjonale satsinger på disse temaer i denne perioden.

Del 1 presenterer også hvordan medlemsorganisasjonene har brukt EiNa de siste 5 årene. I forhold til størrelse er det Fosnes, Namdalseid og Grong kommuner som er de flittigste brukerne av EiNas tilbud. Osen, Verran og Nærøy er de kommuner som bruker nettverket minst. Denne undersøkelsen viser at det ikke er forskjell i bruken av nettverket mellom store (i Namdalsk sammenheng) og små kommuner. Geografisk avstand til Namsos ser heller ikke ut til å ha betydning for bruken av nettverket.

Del 1 konkluderer med at EiNa har hatt god måloppnåelse både i forhold til at kurstilbudet har økt betraktelig i Namdalen og at treffsikkerheten i forhold til brukernes behov er godt ivaretatt. Videre er kurskostnadene (kursavgift samt reise, diett og overnatting) lave for medlemmene. EiNa er avhengige av at de tre store aktørene Namsos kommune, HNT HF og HiNT tar et regionalt perspektiv og ansvar, og at de velger å løse noen av sine utfordringer og oppgaver i et slikt partnerskap.

Utredningens del 1 peker også på at helse- og sosialsektoren står overfor en rekke utfordringer i årene som kommer. NAV-reform, samhandlingsreform og eldrebølge er eksempel på områder der EiNa kan spille en aktiv rolle for sine eiere. Om EiNa skal spille en aktiv rolle i en regional kontekst på disse saksområdene avhenger av om partnerskapets medlemmer velger å bruke EiNa som aktør for å løse nye oppgaver på vegne av fellesskapet. Om det skal skje, er en avhengig av at EiNa både er kjent og anerkjent blant deltakerne i partnerskapet og blant de ansatte i partnerskapet. Utredningens del 2 skal forsøke å gi noen indikasjoner på om det er tilfelle.

2 Metode og presentasjon av datamaterialet

2.1 Metode for undersøkelsen

Som grunnlag for gjennomføring av kartleggings- og evalueringsstudien, har vi kombinert ulike metodiske innfallsvinkler. Vi har foretatt en dokumentstudie for å framskaffe en oversikt over organisering, målstruktur, innretning av arbeidet i EiNa, aktiviteter og tiltak som gjennomføres. Videre er det statistisk materiale fra dokumentanalysen systematisert og analysert. Dette har gitt en oversikt over historien, utvikling og status i EiNa. Dette arbeidet er presentert i studiens del 1¹.

For å forsøke å belyse målsettingene i undersøkelsen ytterligere og også hente inn synspunkter og oppfatninger fra brukernes og eiernes synsvinkel, er det gjennomført en brukerundersøkelse. Formålet er å få et mer dekkende bilde av hvordan samvirkeagstanken i EiNa var en delt visjon blant ansatte i medlemsorganisasjonene, hvordan brukerne og eierne vurderte måloppnåelse samt få til en direktekommunikasjon med brukerne om deres ønsker for EiNa kurstilbud framover. Undersøkelsen er gjennomført som en spørreskjemaundersøkelse via e-post med Questback. Det ble sendt ut 2015 e-poster til unike adresser. Questback er et norskeid firma som tilbyr spørreundersøkelser via e-post gjennom tilgang til en database som gir abonnenter mulighet til selv å utforme spørreskjema og motta dem i den form som er ønskelig for videre bearbeiding. Systemet gir muligheter for både lukkede og åpne spørsmål. E-postadressene ble hentet inn fra EiNa's arkiv, og supplert med e-postadresser fra medlemsorganisasjonene. Forespørsel ble sendt ut til hver enkelt kontaktperson blant medlemmene med spørsmål om de kunne supplere med informanter – både fra sykehuset og kommunene. I tillegg ble en del e-postadresser hentet manuelt via kommunenes hjemmeside for å komplettere listen i størst mulig grad. Vi kan ikke garantere at vi har nådd alle. Praksisen er ulik i kommunene. Noen opererer med postmottak uten egne e-post adresser for alle ansatte. Forut for utsendelse av e-postinvitasjonene ble det lagt inn tre forhåndsdefinerte påminnelser, og ytterligere to påminnelser ble sendt manuelt for å sikre at så mange som mulig ble gitt anledning til å svare. Påminnelsene gikk ut til de e-postadresser som ikke er registrert som besvart i undersøkelsen. I alt ble det sendt ut 3735 påminnelser. Et e-postbasert spørreskjema ble valgt fordi:

1. Respondentene i denne undersøkelsen er definert som ansatte i medlemsorganisasjonene. Antallet betinger en metode som når de aller fleste av disse aktuelle respondentene.
2. Metoden gir mulighet til å purre uten at kravet til konfidensiell behandling av svar blir brutt.
3. Metoden det gir mulighet for effektiv og elektronisk behandling av data i SPSS.
4. Kostnadene holdes nede.
5. Metoden er tidsbesparende

Ulempen med metoden er at svarprosenten ofte er lav enkelte ganger så lav om under 10%². Undersøkelsen av denne type drukner ofte i mengder med e-post som mottas hver dag. I tillegg gjør redselen for virus respondentene skeptiske. I dette tilfellet er det momenter som kunne virke fremmede for svarprosenten:

1. Utsenderen var en lokal og kjent avsender (EiNa).

¹ Brenne og Sandberg (2009)

² Sheenan og Hoy (1999) i Jacobsen (2004)

2. Utsendelsen ble gjort med et oversendes mail skrevet av lederen i EiNa-styret, Morten Sommer som også er helse og sosialsjef i Namsos kommune og derigjennom en kjent person i dette fagmiljøet³.
3. Respondentene var en avgrenset gruppe som forhåpentligvis hadde kjennskap til og tillit til utsenderen
4. Lederne i medlemsorganisasjonene ble bedt om å oppfordre sine ansatte til å svare på undersøkelsen. Hvorvidt dette har skjedd har ikke vi som rapportskrivere noen informasjon om.

Spørreskjemaet ble utformet sammen med oppdragsgiver med en blanding av lukkede spørsmål og åpne spørsmål. Størrelsen på spørreskjemaet gir svært mange statistiske muligheter for bearbeiding. Før vi analyserer datakvaliteten, presenterer vi i det følgende materialets grunnlagsdata.

2.2 Presentasjon av datamaterialet.

Undersøkelsen fikk 515 valide svar. Tabell 1 og 2 viser fordeling i kjønn og alder.

Tabell 1: Fordeling kjønn

Kjønn	Antall	Andel
Mann	105	20 %
Kvinne	410	80 %
Total	515	

Tabell 2: Fordeling alder

Alder	Antall	Andel
< - 20	0	0 %
21-30	31	6 %
31-40	136	26 %
41-50	182	35 %
51-60	138	27 %
60- >	28	5 %
Sum	515	

Tabell 3: Fordeling av svar på medlemsorganisasjonene

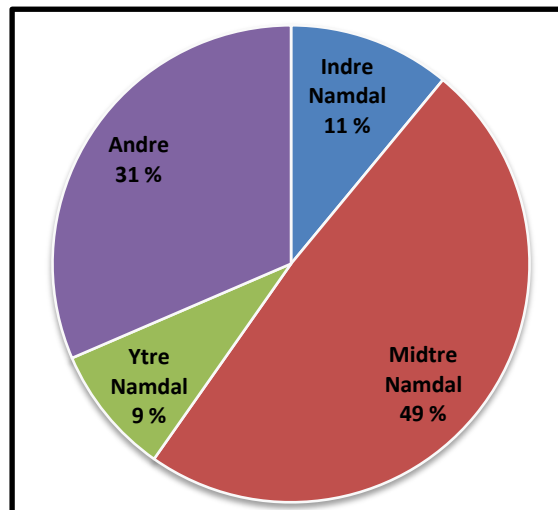
	Arbeidsgiver	Antall	Andel
1	Bindal kommune	9	1,7 %
2	Flatanger kommune	7	1,4 %
3	Fosnes kommune	7	1,4 %
4	Grong kommune	18	3,5 %
5	Høylandet kommune	18	3,5 %
6	Leka kommune	1	0,2 %
7	Lierne kommune	6	1,2 %
8	Namdalseid kommune	37	7,2 %
9	Namsos kommune	182	35,3 %
10	Nærøy kommune	27	5,2 %
11	Overhalla kommune	15	2,9 %
12	Røyrvik kommune	7	1,4 %
13	Verran kommune	0	0,0 %
14	Vikna kommune	9	1,7 %
15	Namsskogan kommune	7	1,4 %
16	Osen kommune	3	0,6 %
17	Helse Nord-Trøndelag HF	110	21,4 %
18	Høgskolen i Nord-Trøndelag	33	6,4 %
19	MNR-barnevern	1	0,2 %
20	IKS-Namdal rehabilitering	12	2,3 %
21	Spillumheimen barnevernsinstitusjon	0	0,0 %
22	Andre:	6	1,2 %
	Sum	515	100,1 %

³ Oversendelsesbrevet følger i vedlegg

Tabell 3 viser fordeling mellom medlemsorganisasjonene i partnerskapet. Det har ikke kommet inn svar fra 2 organisasjoner. Flere har så få svar at denne fordelingen vanskelig lar seg bruke for bearbeiding og analyse. I systematiseringen av materialet og som grunnlag for analyse, har det derfor vært nødvendig å se på grupper av medlemsorganisasjoner. Vi har valgt 3 ulike inndelinger:

1. Bruke regionene i Namdalen slik HNT bruker dem. Dette gir følgende fordeling:

- a. Indre Namdal: Grong, Høylandet, Lierne, Røyrvik og Namsskogan
- b. Midtre Namdal: Flatanger, Fosnes, Namdalseid, Namsos, Overhalla Verran og Osen
- c. Ytre Namdal: Bindal, Leka, Nærøy og Vikna
- d. Andre: HNT, HiNT, MNR-barnevern, IKS Namdal rehabilitering, Spillumheimen og andre.

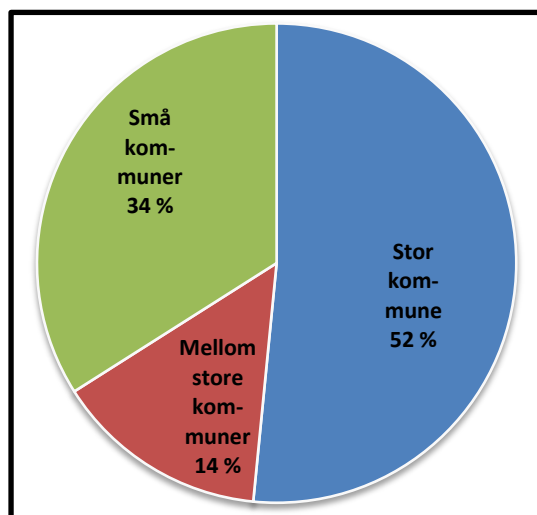


Figur 1: Fordeling av svar etter region

Figur 1 viser svarfordelingen etter denne inndelingen.

2. Kommunene kan deles inn etter størrelse. Dette gir i tillegg til informasjon om størrelse også 3 grupper som har om lag like mange innbyggere til sammen og burde da gi om lag like mange respondenter. Med denne inndelingen faller respondenter fra andre enn kommunale etater utenfor.

- a. Stor kommune (over 10.000 innb.): Namsos
- b. Mellomstore kommuner (mellom 2.500 og 10.000): Nærøy, Vikna, Overhalla og Verran.
- c. Små kommuner (under 2.500): Grong, Namdalseid, Bindal, Lierne, Høylandet, Flatanger, Osen, Namsskogan, Fosnes, Leka og Røyrvik.

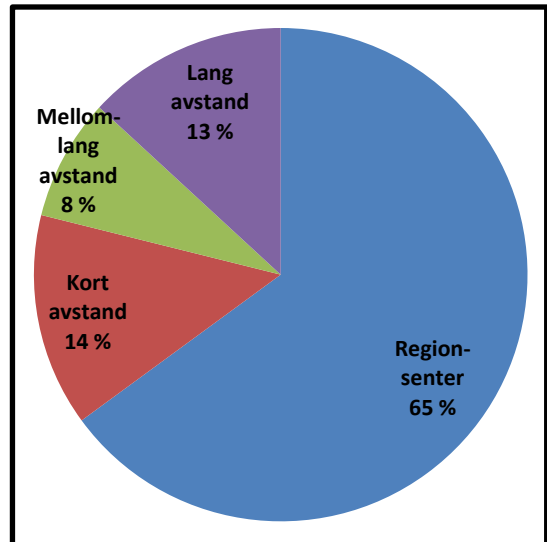


Figur 2: Fordeling av svar etter kommunestørrelse

Figur 2 viser fordelingen etter denne inndelingen

3. Medlemsorganisasjonene kan deles inn etter avstand fra regionsentrum Namsos.

- a. Lang avstand (over 100 km): Vikna, Røyrvik, Leka, Nærøy, Lierne, Bindal og Namsskogan
- b. Mellomlang avstand (fra 50 km til 99 km): Osen, Flatanger, Verran, Høylandet og IKS Høylandet rehabilitering
- c. Kort avstand (under 50 km): Fosnes, Grong, Namdalseid og Overhalla
- d. Regionsenter: Namsos, HNT, HiNT, Spillumheimen og MNR-barnevern.



Figur 3: Fordeling av svar etter avstand til regionsenter

Figur 3 viser fordelingen etter denne inndelingen.

352 respondenter har svart at de arbeider i kommunene. Disse fordeler seg slik i forhold til hovedarbeidsområde:

Tabell 4: Respondenter fra kommunene: Fordeling etter hovedarbeidsområde

Hovedarbeidsområde	Antall	Andel
Åpen eldreomsorg	45	13 %
Sykeheim	37	11 %
Tiltak for personer med funksjonshemming	23	7 %
Psykisk helsearbeid/psykiatri/rusomsorg	32	9 %
Barn og unge	65	19 %
NAV	8	2 %
Oppvekst	75	21 %
Administrasjons- og servicetjenester	42	12 %
Annet	25	7 %
Sum	352	

Sykehusansatte ble også spurt om hvor de arbeidet. Fordelingen kommer fram i følgende tabell.

Tabell 5: Respondenter fra HNT. Fordeling etter hovedarbeidsområder

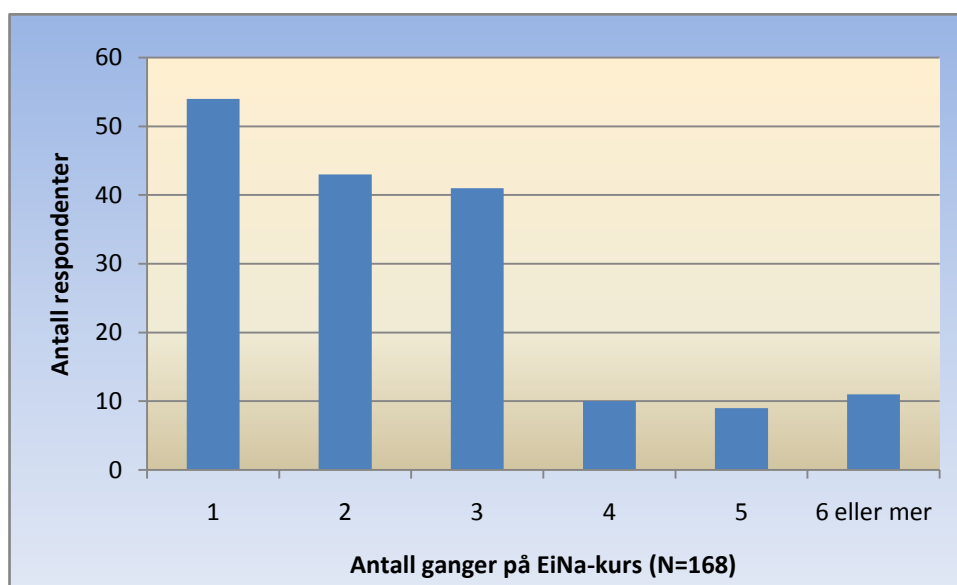
Hovedarbeidsområde	Antall	Andel
Somatisk	75	68 %
Psykiatrisk	25	23 %
Administrasjons- og servicetjenester	6	6 %
Annet	4	4 %
Sum	110	

Spørreskjemaet ba også om opplysninger om respondenten var leder, mellomleder eller kontaktperson til EiNa og om respondentene hadde deltatt på EiNa-kurs. Disse to parameterne ga følgende resultat.

Tabell 6: Fordeling av respondenter - Ledelse og deltakelse i EiNa-kurs

			Har du de siste 3 år deltatt på EiNa-kurs?		Total
			Ja	Nei	
Er du leder, mellomleder og/eller kontaktperson for EiNa	Ja	Antall	97	45	142
		Prosent	68 %	32 %	
	Nei	Antall	130	241	371
		Prosent	35 %	65 %	
Total		Antall	227	286	513
		Prosent	44 %	56 %	

Figur 4 viser antallet ganger respondentene har deltatt på kurs. Det viser at de aller fleste har deltatt 1-3 ganger i løpet av de siste årene.



Figur 4: Antall ganger respondenterne har deltatt på EiNa-kurs

2.3 Vurdering av datamaterialet

Det ble sendt ut 2015 e-poster til unike adresser. Ved fristens utløp var det kommet inn 515 svar. Det gir en svarprosent på 26 %. Det er ikke uvanlig at svarprosenten i denne type undersøkelser er ca 10 %⁴. Sett i dette perspektivet er svarprosenten i denne undersøkelsen høy. Jacobsen (2005) hevder at det er ofte kreves en svarprosent på ca 50 % for å betrakte materialgrunnlaget som tilfredsstillende. Jacobsen vektlegger at det ikke bare er *hvor mange* som faller i fra, men også *hvem* som faller i fra som avgjør om resultatene blir usikre. Vi har ikke hatt mulighet innom de rammer vi har hatt til å undersøke systematisk frafallet for å se om respondentene er representativ for utvalget. Det er heller ikke en målsetting med undersøkelsen å gi eksakte svar, men mer indikasjoner på målgruppens svar og holdninger til spørsmål som oppdragsgiver har formulert og å få en direktekommunikasjon med målgruppen. 515 svar er uansett et høyt antall respondenter i en brukerundersøkelse og vil kunne gi gode indikasjoner på mange spørsmålsstillinger. Allikevel kan vi ved en vurdering av grunnlagsdataene i undersøkelsen si at respondentene er rimelig godt representative, men med følgende svakheter:

1. Antallet svar fra åpen eldreomsorg og sykeheim er ikke så stort som deres andel av utvalget kunne tilsi. Det kan ha innvirkning på svarene fra denne gruppen at mange som har dette som hovedarbeidsområde ikke bruker/bruker i begrenset grad data som verktøy i det daglige arbeidet: Dette kan virke inn negativt på svarprosenten. Den største svargruppen oppgir oppvekst som hovedarbeidsområde tett fulgt av ansatte som arbeider med barn og unge. At antallet svar fra oppvekst er såpass høy, er overraskende med utgangspunkt i at dette er en målgruppe som bare i de senere årene har kommet inn i EiNa måldokumenter og der det ikke er samme organisatoriske forankring i ledelsen som det er i helse- og sosialsektoren som er den opprinnelige målgruppa. Dette kan påvirke resultatet, men disse to gruppene utpreger seg ikke spesielt i forhold til svarene i undersøkelsen.
2. Det er svakt grunnlag fra enkelte medlemsorganisasjoner. HNT og Namsos kommune skiller seg ut med mange svar. Hele 57% av alle svar kommer fra disse to medlemmene. Materialet vil kunne bearbeides for disse to organisasjoner spesielt. På den annen side er det ikke svar fra Verran og Spillumheimen barneverninstitusjon.
3. Ser vi på relativ forledingen mellom kommunene med basis i størrelse er Namdalseid som er den kommunen som scorer best (+ 152 %), fulgt av Namsos (+ 69 %), Høylandet (+ 66 %), Røyrvik (+ 63 %) og Fosnes (+ 19 %). De øvrige kommunene er svarprosenten sett i forhold til størrelse lavere enn gjennomsnittet.
4. Svarprosenten er spesielt lav i de mellomstore kommunene. Dette er hele 61 % lavere enn forventet med basis i folketall.
5. Regionsenteret (dvs. alle virksomheter plassert i Namsos) er sterkt representert blant respondentene med 63 %.

Totalinntrykket er at datamaterialet vil kunne gi gode indikasjoner på de stilte spørsmål, men har klare begrensninger i forhold til nærmere analyser på enkelte kategoriseringer i grupper.

⁴ Sheenan og Hoy (1999) i Jacobsen (2004)

3 Resultater fra brukerundersøkelsen

3.1 Eierfølelse til EiNa og deling av EiNas visjon

EiNa er i følge egne dokumenter til partnerskapsmøtet svært godt fornøyd med den dialog de har gjennom bestilling av kurs. Det er mange innspill og kursønsker og EiNa har ”venteliste” for at alle ønsker skal kunne innfris. Tilbakemeldingene fra evalueringene fra kursene er også gode. EiNa-undersøkelsen, del 1⁵, viser også stor og bred aktivitet og stor grad av måloppnåelse. EiNa som organisasjon og fenomen får oppmerksomhet langt utenfor Namdalens grenser. Innherredskommunene er i ferd med å lage sitt eget etterutdanningsnettverk på initiativ fra Fylkesmannen i Nord-Trøndelag og etter modell fra Namdalen. Til og med tidligere helse- og omsorgsminister Bjarne Håkon Hansen bruker EiNa som et eksempel på nødvendig tett samarbeid lokalt som en av forutsetningene for god samhandling. Kronikken i Høgskoleavisa er skrevet for å presentere samordningsreformen og utfordringene i forbindelse med denne. Han skriver bl.a.

Tett samhandling mellom tjenestene, utdanningsinstitusjonene og forskningsmiljøene må til for å lykkes med god samhandling. Her ligger Trøndelagsregionen langt framme. Et eksempel er Høgskolen i Nord-Trøndelag, som har fått status som senter for omsorgsforskning i Midt-Norge. Et annen eksempel er etterutdanningsnettverket i Namdalen, der sykehus, kommuner og utdanningsinstitusjoner samarbeider om å styrke kompetansen i kommunene. I tillegg er Søbstad helsehus og Verdal bo- og helsetun blitt undervisningssykeheim – ressursentra for undervisning, fagutvikling og kommunale helse- og sosialtjenester. Alt dette er viktige tiltak for møte fremtidens utfordringer med en aldrende befolkning, flere syke eldre og flere brukere som krever tett oppfølging av fagfolk med god utdanning og kompetanse. (Hansen, 2008⁶)

EiNa har helt siden opprettelsen vært opptatt av å styrke eierforholdet til nettverket. EiNa har hatt suksess med kurstilbud og stor anerkjennelse fra ”resten av verden,” men har allikevel ønsket å styrke samvirkelagstanken. Målsettingen om å være noe mer enn en alminnelig kurstilbyder men et levende samvirkelag med sterk eierskapsfølelse og god toveis kommunikasjon har stått sterkt. Dette går igjen som tema i sakspapirer og vedtak i nettverksmøtene. En indikasjon på svekket eierfølelse er at sviktende oppmøte på det årlige partnerskapsmøtet (nettverksmøtet). På partnerskapsmøtet i 2009 var kun 6 av 21 medlemmer representert. EiNa har hatt ulike strategier for å styrke eierskapsfølelsen som for eksempel:

- spredning av brosjyrer og annet informasjonsmateriell
- besøk i medlemsorganisasjonene,
- forbedring av informasjonssystemene – økt bruk av e-mail,
- gjennom prosjekter, work-shops, kurs med involverende pedagogikk osv., etablere nye og mer deltagende arenaer for utvikling av samarbeids- og fagutviklingsprosjekt, regional samhandling og diskusjoner om felles policy og derigjennom utvikle EiNas rolle i Namdalen.

Det ble derfor formulert en målsetning med denne undersøkelsen for å få informasjon om eierfølelse i organisasjonen, både blant lederne og de øvrige ansatte. Generelt kan vi si at denne undersøkelsen på mange bekrefter måter inntrykket av svakt eierforhold. Indikasjoner som peker i denne retningen er at kun 26 % har svart på spørreundersøkelsen. Det er relativt

⁵ Brenne og Sandberg (2009)

⁶ Hansen, B.H. (2008): *Samhandling er resepten*. Kronikk. Høgskoleavisa, Nr. 16, 15. desember 2008

lavt når det som i denne undersøkelsen er et utvalg av respondenter som på en måte har et medlemskap i EiNa.

Videre indikasjon er at av de som har svart på undersøkelsen, definerer 28 % (143 respondenter) seg som leder, mellomleder eller kontaktperson til EiNa. 2/3-del av lederne oppgir at de har deltatt på kurs i regi av EiNa. For de øvrige respondentene oppgir kun 1/3-del at de har deltatt på kurs. Lederne ble gjennom et åpent spørsmål bedt om å kommentere følgende:

Med utgangspunkt i partnerskapsavtalens målsetninger, gi dine kommentarer til hvilken måloppnåelse du mener EiNa bør ha? Hvilke muligheter mener du ligger i EiNa? Hvilke oppgaver bør EiNa ha hovedfokus på?

Kun 36 av de 143 som definerte seg som leder svarte på spørsmålet. Av disse hadde 6 respondenter svar som kan kategoriseres som "vet ikke". Svarprosenten indikerer svak eierfølelse også blant lederne.

Av de 30 lederne som ga uttrykk for en mening fremholdt 26 viktighet en av EiNa som kurstilbyder, 7 respondenter nevnte samhandlingsmålsetninger som element i sine svar, 3 respondenter vektla å holde kostnadene nede som viktig element, mens kun 2 hadde formuleringer der EiNas rolle for å bidra til å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft var med i svaret. Ingen nevnte målsettinger om EiNas rolle i FoU og fagutviklingsarbeidet.

Alle respondentene bes om å ta standpunkt til en del utsagn som også kan gi indikasjoner på eierforhold.

Tabell 7: Påvirkningsmulighet på kurstilbudet

Utsagn	Respondenter	Helt enig	Noe enig	Noe uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg har stor mulighet til å påvirke kurstilbudet i EiNa	Alle respondenter	6 %	19 %	17 %	12 %	46 %
	Ledere, mellomledere og kontaktpersoner EiNa	36 %	30 %	17 %	9 %	8 %
Min arbeidsgiver har stor mulighet til å påvirke kurstilbudet i EiNa	Alle respondenter	16 %	27 %	7 %	2 %	49 %
	Ledere, mellomledere og kontaktpersoner EiNa	14 %	27 %	28 %	18 %	13 %

Nesten halvparten av respondentene svarte at de ikke viste om de selv eller deres arbeidsgiver hadde mulighet til å påvirke kurstilbudet. I tillegg svarte nesten 30 % at de var helt eller delvis uenig i utsagnet om egen mulighet til å påvirke tilbudet. Om lag ¼-del av respondentene mente de hadde påvirkingsmulighet selv mens 4 av 10 mente at arbeidsgiveren hadde påvirkingsmulighet. Lederne er langt mer positiv til sin egen mulighet til å påvirke kurstilbudet i og med at hele 2/3-del av denne gruppen svarte helt eller noe enig i dette utsagnet. Den relativt lave "Vet ikke"-prosenten viser at lederne også har en større bevissthet om mulighetene for å påvirke kurstilbudet i EiNa.

Tabell 8: EiNa's markedsposisjon

Utsagn		Helt enig	Noe enig	Noe uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg følger alltid med på hvilke kurs EiNa arrangerer	Alle respondenter	16 %	25 %	19 %	21 %	19 %
	Ledere, mellomledere og kontaktpersoner EiNa	11 %	27 %	14 %	26 %	22 %
Jeg velger fortrinnsvis EiNa-kurs	Alle respondenter	6 %	18 %	22 %	23 %	31 %
	Ledere, mellomledere og kontaktpersoner EiNa	13 %	34 %	17 %	8 %	28 %

EiNa sin posisjon som kursarrangør står også relativt svakt blant respondentene. 4 av 10 følger med i hvilke kurs EiNa arrangerer. Ser vi på lederne spesielt har de samme svarprosent på dette spørsmålet. Under ¼-del svarer at EiNa velges fortrinnsvis som kursarrangør. Her har lederne en mer positiv holdning i og med at nesten halvparten sier at de fortrinnsvis velger EiNa-kurs. Det føres oss til spørsmålet om informasjonsflyten i EiNa som vi skal behandle i neste kapittel.

Vi skal som sagt være forsiktig med å overtolke svarene i undersøkelsen, men det er sterke indikasjoner på at EiNa ikke har den forankringen hos medlemmene og blant medlemmenes ansatte som nettverket har gitt uttrykk for i målformuleringer. Et sterkt deltakende eierskap er ønskelig og kanskje nødvendig for en organisasjon som bygger idégrunnlaget på tett dialog mellom selger og kjøper i et samvirkelag. Det er slik vi ser det spesielt urovekkende at forankringen virker å være såpass dårlig i lederskapet, og det vil sannsynligvis være en god strategi å forsterke arbeidet med eierskapsfølelsen hos ledere. Dette er et arbeid som må pågå kontinuerlig. Dette dels fordi det er mange tilbydere i markedet og en rekke ulike initiativ om prosjekter og samarbeid som også inneholder kompetanseutviklingsselementer. Dels er det også nødvendig fordi det også i denne sektoren til enhver tid er stor utskifting i ledergruppen. Å arbeide med lederne er sannsynligvis også helt nødvendig for å oppnå nødvendig legitimitet og kredibilitet hos de ansatte.

Det kan også være nyttig for EiNa å gå igjennom målstrukturen for å gjøre den mer operasjonaliserbar og dermed for det første gjøre det lettere å måle resultatene og for det andre gjøre det lettere å forankre i målsettingene i medlemsorganisasjonene. Vi tror også at strategien med å arbeide med alternative former for kompetansespredning og kompetanseutvikling (prosjekter, work-shops, kurs med involverende pedagogikk osv) i Namdalen gjennom å etablere nye og mer deltagende arenaer for utvikling av samarbeids- og fagutviklingsprosjekt, regional samhandling og diskusjoner om felles policy vil være med på å forsterke og vedlikeholde eierskapsfølelsen.

3.2 Informasjonsflyt og markedsføring

EiNa opplever i følge sakspapirer til partnerskapsmøte at dialogen med brukerne i form av etterspørsel etter kurs er god. Mange etterspør kurs og det er ventetid på å få tilbudene realisert. Tabell 7 over viser hvordan brukerne selv opplever denne muligheten. I forhold til om EiNa når ut til målgruppa med informasjon om sitt kurstilbud viser spørreundersøkelsen bl.a. at 4 av 10 respondenter følger med i det kurstilbudet som EiNa har. 44 % av respondentene har deltatt på EiNa-kurs. Blant de (287 respondenter) som ikke hadde deltatt på EiNa-kurs oppga 160 respondenter at de mangler informasjon om EiNa-kurs. Vi spurte alle

respondenter om hvordan de fikk informasjon om EiNa-kurs. Svarene er gjengitt i tabellen under.

Tabell 9: Informasjonsspredning om EiNa-kurs

Hvordan får du informasjon om kursene EiNa tilbyr? (N=502)	Antall	Andel
E-mail fra EiNa	180	36 %
E-mail fra arbeidsgiver	136	27 %
Oppslag på arbeidsplassen	109	22 %
EiNas hjemmeside	6	1 %
Muntlig fra ledelse eller kolleger	47	9 %
Tilfeldig	49	10 %
Får ingen informasjon om kurstilbud	119	24 %
Annet, spesifiser her	11	2 %

Nærmere ¼-del av respondentene sier de mangler helt informasjon om EiNa kurs. Blant lederne er det kun 6 % som oppgir at de mangler informasjon. Av samtlige respondenter får 6 av 10 informasjon via e-mail, mens 2 av 10 får informasjon via oppslag på arbeidsplassen. Kun 6 respondenter bruker EiNas hjemmeside.

Hvem er så disse respondentene som sier at de mangler informasjon om EiNa-kurstilbud. Krysskjøring av tabeller gir indikasjoner på følgende:

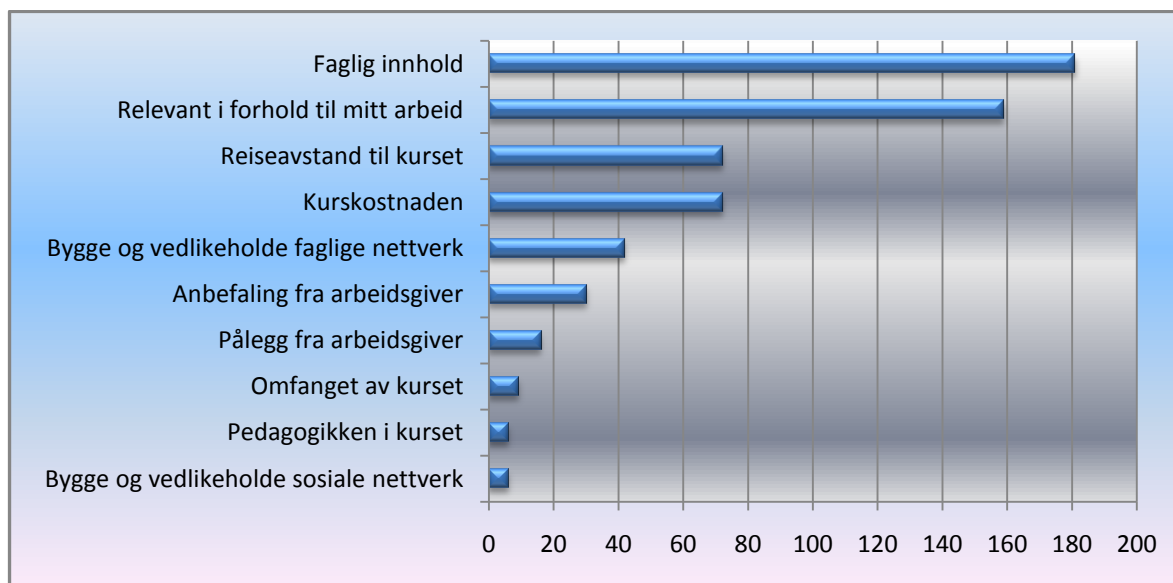
- Det kan være grunnlag for å se nærmere på hvordan informasjonen spres innad i organisasjonen for medlemmene IKS Namdal rehabilitering, Namsskogan kommune, Osen kommune, Nærøy kommune, Namsos kommune, Namdalseid kommune og HNT.
- Blant de kommunalt ansatte er det respondentene med hovedarbeidsområde oppvekst og barn og unge som klartest har sagt at de mangler informasjon.
- På sykehuset er det ansatte ved somatiske avdelinger som oftest oppgir at de mangler informasjon.

Materialet indikerer at EiNa bør gå igjennom markedsføringsstrategien sin for å forbedre denne. Kanskje må EiNa tenke mer som en ordinær kursarrangør eller en ordinær selger i et marked. EiNa har en stor fordel med at de har brukerne som eiere, spørsmålet er hvordan de skal utnytte denne markedsfordelen. På mange måter er dette vurderinger som blir gjort i kooperasjonen eller andre selskapet som forøker å knytte kunder til seg gjennom ulike medlemskap, fordelsprogram osv. Mest mulig grad av direkte kommunikasjon med potensielle kursdeltagere er selvsagt å foretrekke, men avveiningen er at strømmen av e-mail i dag er svært stor. EiNas markedsføring kan drukne i mengden eller oppleves som "Spam." En markedsføringsstrategi kan heller ikke basere seg på e-mail alene. Responsen på denne spørreundersøkelsen er et signal om det. Ikke alle ansatte i helse-, sosial og oppvekstsektoren bruker datamaskin med e-mail som verktøy i daglig jobbing. Det er også avgjørende viktig å nå ut til lederne og ansvarliggjøre disse, for at kurstilbud blir spredd videre til sine ansatte. Det kan se ut til at det er langt igjen før EiNa kan si at de har en hjemmeside som effektiv formidlingskanal. Vi kan stille spørsmål om denne "varen" er egnet for salg via en hjemmeside. Hjemmesiden kan sannsynligvis heller brukes som link i informasjonsmateriell for å presentere utfyllende informasjon om kurs, foredragsholdere, pågående prosjekt, utredninger, forsknings- og utviklingsrapporter osv.

3.3 EiNa som en kostnadseffektiv lokal kurstilbyder

EiNa skal være i følge partnerskapets målformuleringer være en billig kursleverandør som skal gi det tilbudet som etterspørres av målgruppa i Namdalen. Med billig menes ikke bare selve kurskostnaden, men også profil i kurstilbudet med utstrakt bruk av en-dags-kurs og lokalt arrangementssted som reduserer vikar, reise og oppholdsutgifter. Vi har underøkt hvordan brukerne oppfatter dette.

227 respondenter hadde deltatt på en eller flere EiNa-kurs i de siste 3 årene. Disse ble bedt om å svare på hvorfor de valgte nettopp et EiNa kurs.

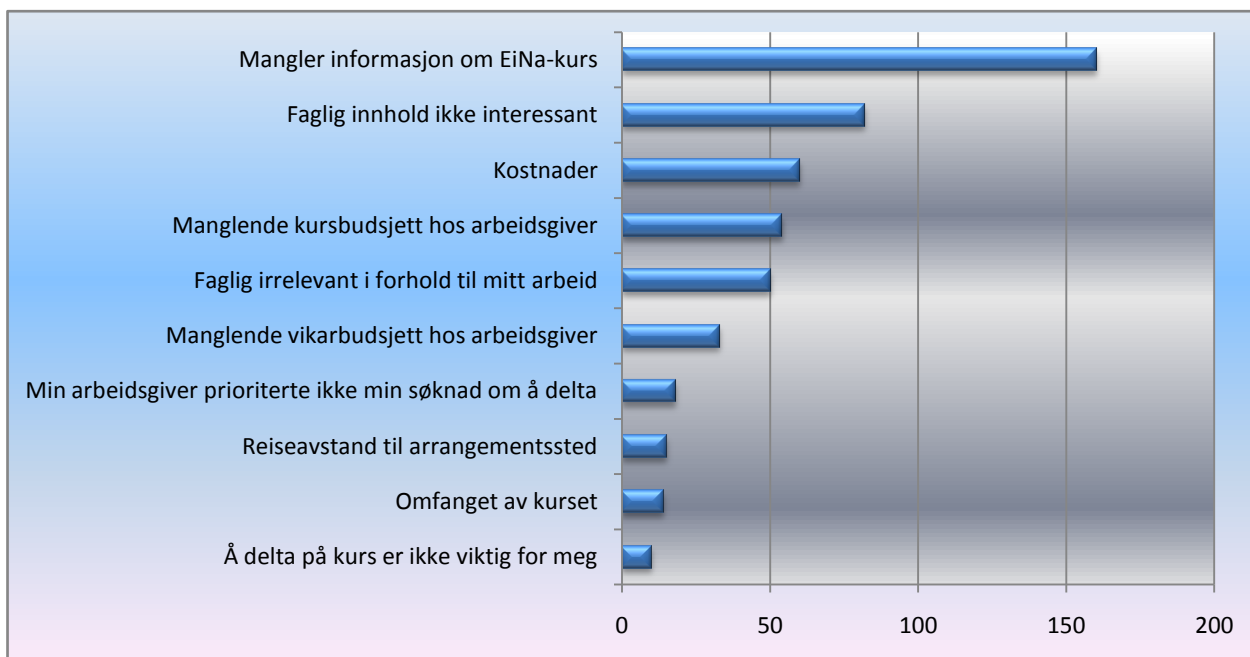


Figur 5: Hvorfor er EiNa-kurs valgt. (Antall markeringer på de ulike svaralternativene.)⁷

Faglige begrunnelser er klart mest framtrepende som grunn til at EiNa-kurs er valgt. Også praktiske og økonomiske grunner er hyppige valg. Bygging av faglige nettverk ser ikke ut til å være en viktig årsak til kursdeltakelsen, heller ikke bygging av sosiale nettverk. Tatt i betraktning de store avstandene i Namdalen og at mange arbeider i små miljøer, er dette kanskje litt overraskende. Årsaken kan være at disse nettverk er dekket av de mange både formelle og uformelle nettverk som finnes. Svært få er opptatt av omfang av kurs og kursets pedagogikk.

Vi har videre spurt de 287 respondentene som ikke har deltatt på EiNa-kurs om hvorfor de ikke har deltatt. Også her har respondentene mulighet til å angi flere svar. De har svart på følgende måte:

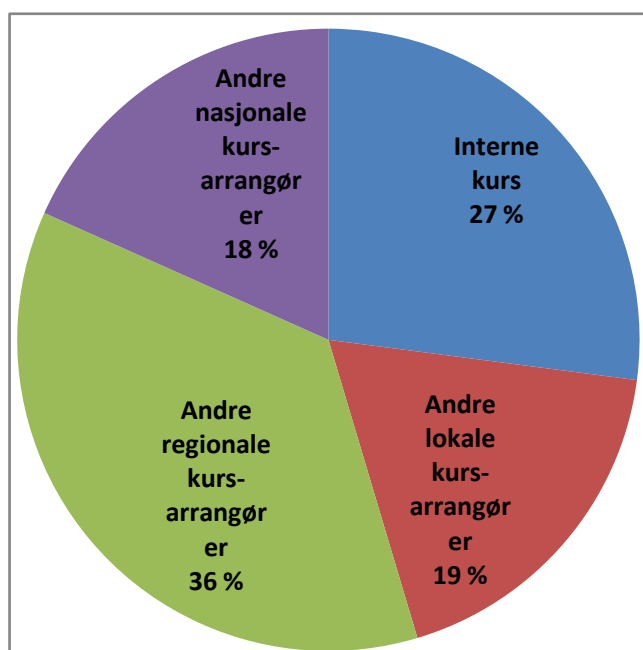
⁷ Spørsmålet ga mulighet for å krysse flere valg. Dermed er N=593 i denne tabellen fordelt på 227 ulike respondenter.



Figur 6: Hvorfor har respondenten ikke deltatt på EiNa-kurs (Antall markeringer på de ulike svaralternativene.)

Manglende informasjon om EiNa-kurs er det absolutt hyppigste årsaken (over halvparten av gruppen). 82 respondenter finner ikke faglig innhold som er interessant. Til tross for at EiNa har prioritert å holde lave kostnader, er det nærmere 230 markeringer på årsaker som har med økonomi å gjøre. Reiseavstand og omfang av kursene ser derimot ikke ut til å ha så stor betydning.

EiNa har mange konkurrenter i markedet. Ca. 20 % av respondentene sier at de fortrinnsvis velger EiNa-kurs. 70 % av respondentene sier at de også deltar på kurs fra andre arrangører. Fordelingen på type kurs vises i figur 7.



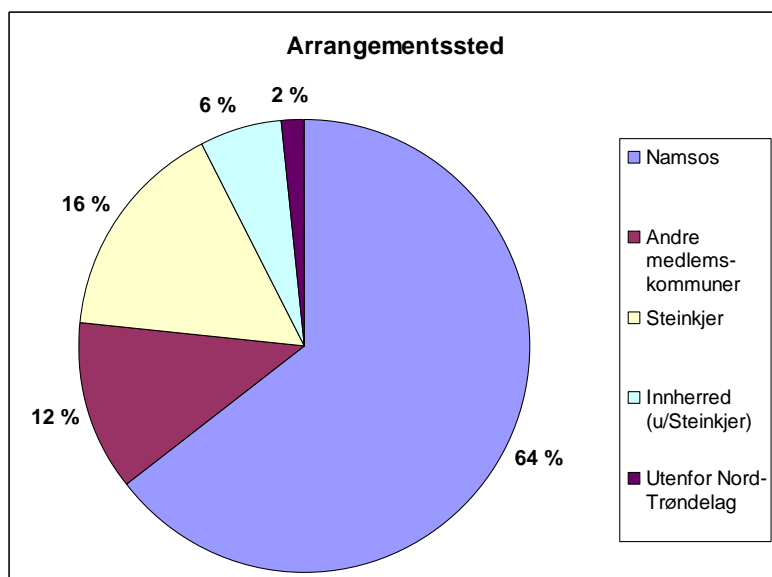
Figur 7: Bruk av andre kurstilbydere

De respondentene som hadde deltatt på EiNa-kurs ble bedt om å ta standpunkt til noen utsagn og skalere svarene fra 1 (lite fornøyd) til 6 (veldig fornøyd). Figuren under viser resultatet. Den røde figuren viser et beregnet gjennomsnitt.

På en skala fra 1 (lite fornøyd) til 6 (veldig fornøyd) hvor fornøyd er du med tilbudet?	Lite fornøyd 1	2	3	4	5	Veldig fornøyd 6	N
Faglig utbytte	2 %	6 %	8 %	25 %	45 %	14 %	254
Relevant i forhold til min arbeidssituasjon	3 %	7 %	11 %	28 %	36 %	16 %	272
EiNa-kurs som faglig møteplass	2 %	6 %	17 %	30 %	35 %	10 %	248
EiNa-kurs som sosial møteplass	6 %	11 %	19 %	29 %	28 %	7 %	243
Kostnadsnivået på kursene	4 %	3 %	9 %	19 %	33 %	33 %	227
Lokaler	1 %	5 %	9 %	21 %	42 %	22 %	237
Mat/bevertning	3 %	7 %	8 %	16 %	43 %	21 %	238
Arrangementssted	2 %	5 %	6 %	15 %	46 %	26 %	246

Figur 8: Fornøydhet med tilbudet

EiNas tilbud får gjennomgående høy score på alle spørsmål om brukernes fornøydhet. To spørsmål peker seg ut. 8 av 10 respondenter er fornøyd med kostnadsnivå på kursene, et mål som settes høyt i EiNa-partnerskapet. Nesten 9 av 10 er fornøyd med EiNas valg av arrangementssted. Det er heller ikke variasjoner på denne oppfattelsen om vi deler inn svarene etter region eller avstand til regionsentrum. $\frac{3}{4}$ -del av respondentene svarer også at de er enige i et utsagn om at arrangementstedet er viktig når kurs skal velges. Dette er et viktige signaler til EiNa sett i relasjon til at fordelingen på kursaktiviteten de siste 10 årene har vært slik som figur 9 viser⁸. Som vi ser er over $\frac{3}{4}$ -del av kursene avholdt i Namdalen. De aller fleste arrangement foregår i HiNTs lokaler i Namsos. Figuren viser også at EiNa har fått oppgaver utover det å arrangere lokale arrangement.



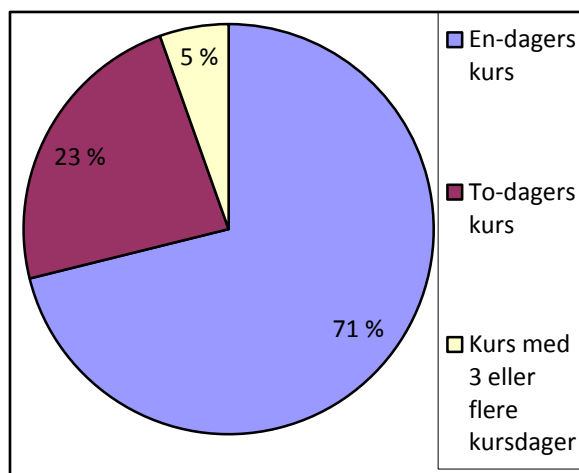
Figur 9: Geografisk fordeling av kursarrangement 1998-2008

⁸ Brenne og Sandberg (2009)

Relativt mange arrangement har foregått i Steinkjer. Det skyldes dels at SEPREP var lokalisert der og dels at fylkesmannen som oppdragsgiver på en del kurs har pekt ut Steinkjer som arrangementssted. I tillegg kommer at Namdalen mangler lokaliteter og overnattingsmuligheter for større konferanser. Svarene fra undersøkelsen viser at EiNa sin strategi på dette område ikke har slått negativt ut i forhold til fornøydhetsnivå selv om også avstandene i Namdalen er lange.

I tillegg til reiseavstand er lengden på kurs sterkt knyttet til kostnadselementet og da spesielt for ansatte i de organisasjoner som må ha vikar for å kunne reise på kurs. Det har vært en bevisst strategi for EiNa og gjenspeiler seg også i fordelingen av kursene som vist i figur 10⁹. Valget av vektlegging av en-dagers kurs er hovedsakelig av økonomisk/praktisk årsaker sett i et arbeidsgiversperspektiv. Spørsmålet er om dette valget stemmer med de preferanser som brukerne har. Vi har i brukerundersøkelsen spurt om preferanser i forhold til kurslengde. Svarene er vist i figur 11.

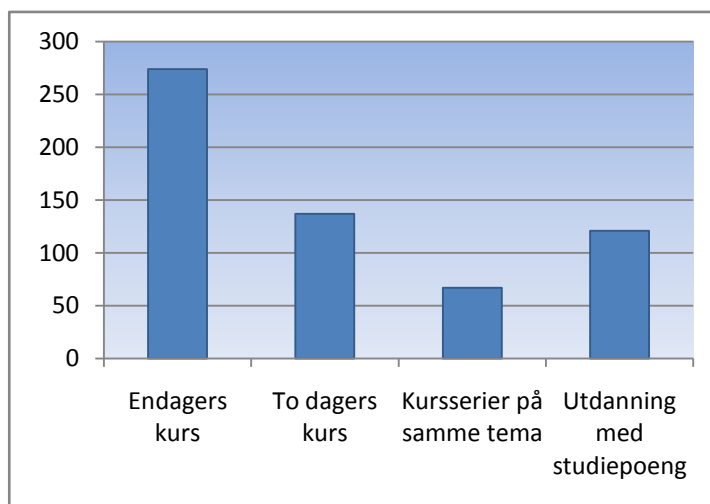
Spørsmålet er et flervalgsspørsmål (N=483). Nærmere 6 av 10 respondenter sier at de ønsker en-dagers kurs. Det er en klar indikasjon på at EiNa valg av kurstype ikke er på kollisjonskurs med brukernes preferanser. Verd å merke seg er at ¼-del av respondentene ønsker seg utdanning med studiepoeng og at nesten 10% ønsker seg kursserier. Dette indikerer at kurstilbudet kan vris noe fra en-dagskurs til kursserier/utdanning.



Figur 10: Fordeling av kursarrangement etter kurslengde

Vi har kjørt krysstabeller mot grunnlagsdata for å finne ut om det er forskjeller mellom ulike grupper av respondenter. Vi har funnet:

- Ledere har en langt sterkere preferanse på en-dagers kurs enn øvrige ansatte (13 % differanse). Ansatte har i sin tur noe sterkere preferanse på to-dagers kurs (9 % differanse). Det er ikke usannsynlig at forskjellen ligger i økonomiansvaret for ledere.
- Svarene fra respondenter fra kommunene og fra sykehuset er i stor grad samstemte. Kommuneansatte har noe større preferanse på kursserier på samme tema og på utdanning med studiepoeng enn sykehusansatte.



Figur 11: Type kurs som foretrekkes (alle respondenter)

⁹ Ibid.

- Blant de ansatte i HNT har det ansatte ved psykiatriske avdelinger langt større preferanse for to dagers kurs enn ansatte på somatiske avdelinger (12 % differanse) og i administrasjon/service/annet (8 % differanse). Derimot har ansatte i administrasjon/service/annet større preferanse på utdanninger med studiepoeng enn ansatte ved psykiatriske avdelinger (10 % differanse) og ansatte ved somatiske avdelinger (7 % differanse).
- Blant de kommuneansatte er det relativt store variasjoner:
 - Ansatte i åpen omsorg og sykeheim er mest positiv til en-dagskurs (h.h.v. 12 % og 13 % differanse)
 - Ansatte som arbeider i tiltak for funksjonshemmede og i psykisk helsearbeid/rusomsorg er mest positiv til to-dagers-kurs (h.h.v. 7 % og 9 % differanse)
 - Ansatte som arbeider med barn og unge og ansatte i oppvekst er mest positive til mer fordypning gjennom kursserier (h.h.v. 4 % og 7 % differanse) og utdanninger med studiepoeng (h.h.v. 10 % og 6 % differanse).
- Materialet kan gi noen indikasjoner også på kommunenivå for enkelte av kommunene med mange svar. Namsos kommune har mange respondenter og kan analyseres særskilt. De svarer som gjennomsnittet på de fleste områder, men de har noe større preferanse på utdanning med studiepoeng (4 % differanse). Ansatte i Nærøy kommune prioriterer i større grad to-dagers kurs (9 % differanse) fremfor en-dagerskurs (minus 16% differanse) enn gjennomsnittet. Ansatte i Namdalseid kommune prioriterer kursserier høyere enn gjennomsnittet (8 % differanse). For de øvrige kommunene er tallmaterialet for lite til å gi indikasjoner på preferanser.
- I og med at EiNa kurstilbud i så stor grad blir arrangert i Namsos, har vi sett på om avstand til regionsenteret har betydning for respondentenes preferanser¹⁰. Analysen gir få holdepunkter for at avstand gir store differanser. Mest positiv til en-dagers kurs er de med kort avstand til regionsenteret (6 % differanse), mens de med lengst avstand har noe lavere score (minus 6 % differanse). De med lengst avstand har også større preferanse på utdanning med studiepoeng (5 % differanse).
- Vi har også sett på om det er forskjeller i preferanser mellom de som oppgir å ha deltatt på EiNa-kurs og de som ikke har deltatt. De som har deltatt er mer positive til en-dags kurs enn gjennomsnittet (8 % differanse), mens de som ikke har deltatt har svakere preferanse på en-dagerskurs (minus 7 % differanse). På den annen side er de som ikke har deltatt høyere preferanse på utdanning med studiepoeng (6 % differanse).

3.4 EiNa som arena for regional utvikling og fagutvikling

Den regionale perspektivet og den regionale rollen er fremhevet sterkt i partnerskapsavtalen¹¹. Bl.a. fremheves betydningen av den samlede kompetansen. Dette kan indikere en erkjennelse av behovet for å se kompetanse som en samfunnskapital der samlet kunnskap i en region, regionens relasjoner og mobiliseringsevne er viktige elementer¹². EiNa er et svært godt eksempel på hvordan en regions relasjoner og mobiliseringsevne kan bidra til bygging av

¹⁰ Jfr. inndeling av respondenter etter avstand til regionsenter i kap. 2

¹¹ Partnerskapsavtalen § 2 er gjengitt i kap. 1.2.

¹² Kunnskap og regional utvikling behandles bl.a. i Brenne og Knappe (2008). Her behandles også begrepet samfunnskapital i et distriktperspektiv.

samlet kunnskap og dermed bygge regionens samfunnskapital. Forskning viser at dette kan være avgjørende for å skape bærekraft i distriktene¹³. Amdam og Tangen (2006) vektlegger at regional utviklingsevne ikke bare forutsetter fysisk og økonomisk kapital, men også sosial eller institusjonell kapital. Denne samfunnskapitalen defineres¹⁴ som:

- Kunnskap
- Relasjoner
- Mobiliseringsevne

Amdam og Tangen (2006) vektlegger at sosial kapital må i det vesentlige komme innenfra, ved at aktører som bor og virker i småsamfunnet øker sine kunnskaper, bygger relasjoner og allianser samt mobiliserer for egenutvikling. Dette synspunktet kan også finne sin støtte i REGUT-utredningen¹⁵ som beskriver en ”brain drain” fra rurale til urbane strøk. Rurale strøk har vanskelig for å beholde sine egne høyt utdannede personer fordi de ikke får jobber som gir dem utfordringer som tilsvarer utdanningsnivået og mangelen på bærekraftige faglige miljøer.¹⁶ I dette bilde kan EiNa spille en viktig rolle.

EiNa bygger på en forestilling om at et godt lokalt kurstilbud bidrar til å beholde og rekruttere helse- og sosialpersonell til regionen, dvs. at det er med på å redusere påstått ”brain-drain” fra distriktet. Det er videre uttalte målsettinger om at EiNa skal ha en rolle i forhold til utvikling av ny kompetanse. Spesielt er forholdet mellom 1. og 2. linjetjenesten nevnt. Med en bebudet samhandlingsreform har EiNa gjennom denne formuleringen satt seg mål om å bidra aktivt i å finne gode samarbeidsområder innen kompetanseformidling og kompetanseutvikling relatert til samhandlingsreformen.

EiNa skal arbeide for å heve den samlede kompetansen i regionen, samt være et samarbeidsorgan for tverrsektorielle og interkommunale løsninger på område kompetanse. EiNa har svart på denne utfordringen med å iverksette en rekke kurs, utdanninger og prosjekter som har fellesoverskriften kompetanseutvikling og kompetanseutnyttning. Konkrete tiltak er beskrevet i utredningens del 1¹⁷. I denne brukerundersøkelsen har vi satt opp en rekke utsagn som vi har bedt respondentene svare på. Disse kan gi en indikasjon på hvordan denne delen av EiNa målsettinger er delt av de ansatte i medlemsorganisasjonene.

¹³ Se bl.a. Amdam og Tangen (2006), Onsager og Selstad (red) (2004), Berg et al. (red) (2004), Amdam og Bukve (red) (2004), Arbo og Gammelsæter (red) (2004), Brenne og Ness (2009)

¹⁴ Amdam og Tangen bruker Putnam (1993 og 2000) og Healey et al (1999) sin definisjon på samfunnskapital.

¹⁵ Onsager og Selstad (2004)

¹⁶ Temaet er behandlet i Brenne og Ness (2009)

¹⁷ Brenne og Sandberg (2009)

	Helt enig	Noe enig	Noe uenig	Helt uenig	N
Jeg følger alltid med på hvilke kurs EiNa arrangerer	20,2 %	31,1 %	22,8 %	25,9 %	386
Jeg velger fortrinnsvis EiNa-kurs	9,0 %	25,5 %	32,0 %	33,5 %	322
Avstand til arrangementssted er viktig for meg når jeg velger kurs	39,6 %	41,8 %	9,2 %	9,4 %	414
EiNas kurstilbud et viktig bidrag til faglig oppdatering på min arbeidsplass.	37,8 %	37,8 %	13,8 %	10,5 %	333
Et godt lokalt kurstilbud er med på å gjøre Namdalen mer attraktiv som arbeidssted	65,4 %	28,3 %	3,0 %	3,3 %	399
Jeg har stor mulighet til å påvirke kurstilbudet i EiNa	11,1 %	36,0 %	31,2 %	21,7 %	253
Min arbeidsgiver har stor mulighet til å påvirke kurstilbudet i EiNa	31,3 %	51,9 %	12,8 %	4,1 %	243
EiNA-kurs er viktig for meg for å opprettholde faglige nettverk	20,4 %	42,8 %	24,9 %	11,8 %	313
EiNA-kurs er viktig for meg som sosial møteplass	9,3 %	37,0 %	28,0 %	25,7 %	311
EiNa må bli en viktig aktør når Namdalen skal finne gode løsninger på samhandlingsreformen.	55,5 %	35,8 %	5,7 %	3,0 %	335

Figur 12: EiNa som virkemiddel for distriktet

Vi har tidligere behandlet spørsmålet om EiNas eierskapsfølelse i målgruppen som er relativt svak i forhold til ambisjonsnivået. Vi har også sett på viktigheten med avstand til kurssted samt muligheten til påvirkning av kurstilbudet. Tabellen viser allikevel at det å ha et lokalt partnerskap i Namdalen anses som viktig i forhold til å gjøre Namdalen attraktiv som arbeidssted. Hele 85 % av de som har svart er helt eller noe enig i dette utsagnet. Samtidig har mange en sterk oppfatning av at EiNa kan spille en viktig rolle i samhandlingsreformen der grensene mellom 1. og 2. linjetjeneste blir utfordret og der det blir forutsatt at det letes etter interkommunale ordninger i de mindre kommunene.

3.5 Andre tema som behandles i brukerundersøkelsen

3.5.1 Kursønsker

Spørreskjemaet inneholdt et åpent spørsmål om kursønsker som først og fremst var ment som en direkte kommunikasjon mellom brukerne og EiNa. 152 respondenter har svart på dette spørsmålet. Dette gir EiNas styre og daglige ledelse et rikt tilfang av kursønsker og en god oversikt over hvilke ønsker som de ansatte i medlemsorganisasjonene har. Det vil føre for langt å gjengi svarene her, men vi har forsøkt å trekke ut noen trender i svarene.

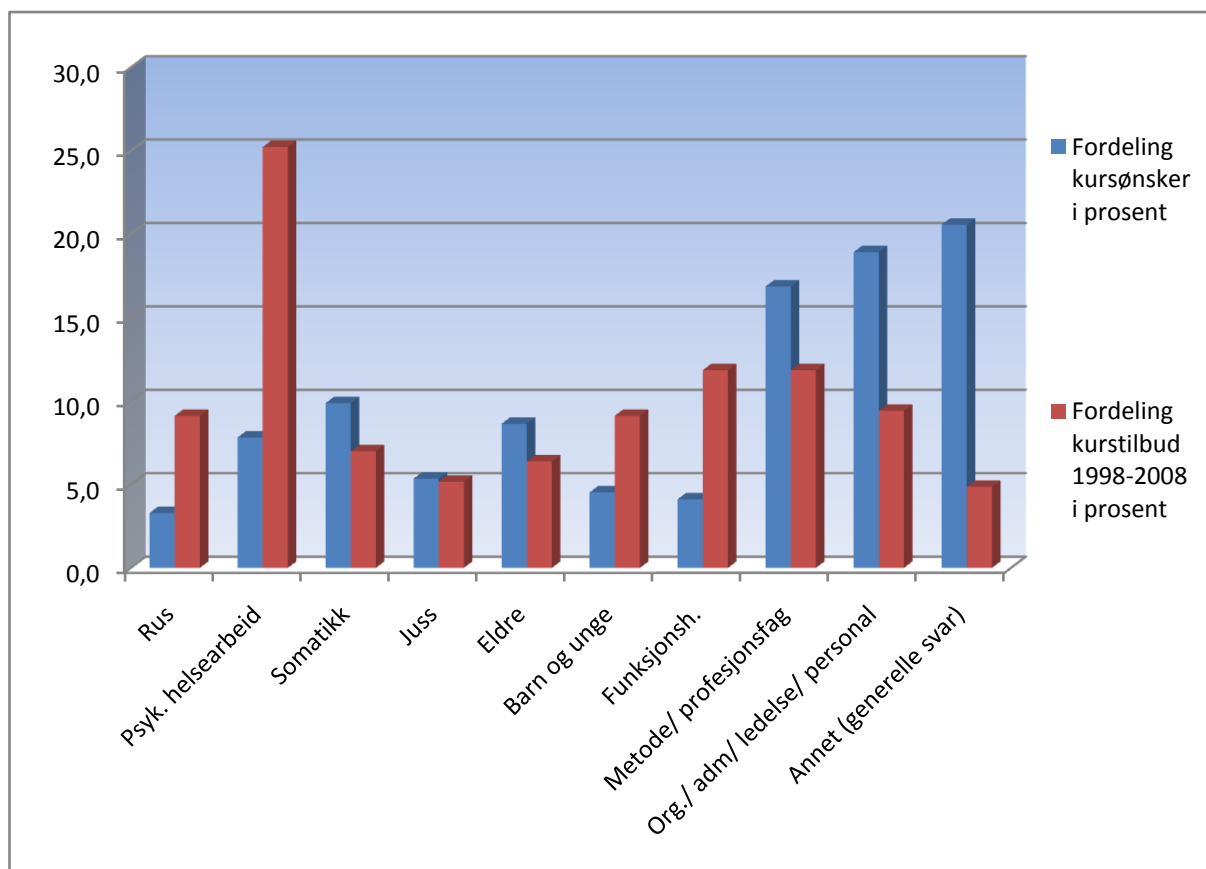
Svarene spriker selvsagt mye og gjenspeiler på mange måter den store spredningen i helse- og sosialtjenester som finnes i nedslagsområdet. I tillegg kommer at EiNa har utvidet sitt ”interesseområde” til også å gjelde pedagogisk personell i kommunene. Mange respondenter er svært konkret som gjør det lettere for EiNa å imøtekomme ønsker.

Vi har i det følgende forsøkt å trekke ut noen hovedinntrykk fra svarene. I EiNa-utredningen del 1¹⁸ er kurstilbudet som er gitt de siste 10 årene tematisert. Om vi kategoriserer innspill fra respondentene etter samme tematisering vil vi en fordeling som vist i tabellen under.

Tabell 10: Tematisert fordeling av kursønsker

Tema	Antall svar
Rus	8
Psykisk helsearbeid	19
Somatikk	24
Juss	13
Aldring og eldreomsorg	21
Barn og unge	11
Funksjonshemmede	10
Metode, profesjonsfag	41
Organisasjon, administrasjon, ledelse, personal o. l.	46
Annet (generelle svar)	50
Vet ikke	8

Som grunnlag for analysen presenteres også en sammenligning med det kurstilbudet som er gitt de siste 10 årene.

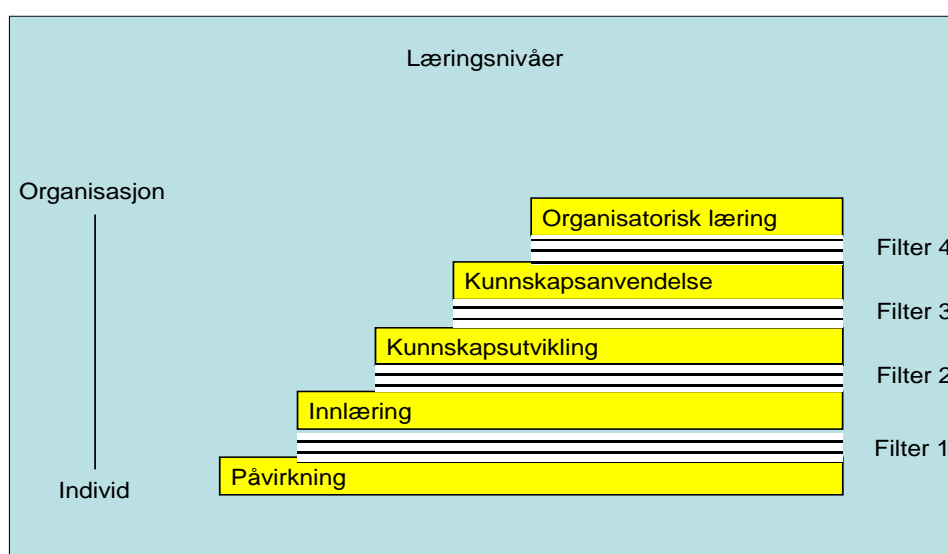


Figur 13: Fordeling i prosent av kurstilbud 1998 - 2008 og kursønsker (tabell 10)

¹⁸ Brenne og Sandberg (2009), s 24 ff

Temaer kategorisert som metode/profesjonsfag og organisasjon og ledelsesfag peker seg ut som temaområder som EiNa bør prioritere sterkere i kommende periode. 46 etterlyser flere kurs innen organisasjon, administrasjon, ledelse og personal. Av disse er ulike ledelseskurs absolutt hyppigst forekommende. At dette temaet er såpass sterkt representert har sannsynligvis sammenheng med at det er relativt sett mange ledere (3 av 10 respondenter) som har svart på undersøkelsen. 4 respondenter nevner samhandlingsreformen spesielt.

41 etterspør metode eller profesjonsrelaterte kurs. Av disse har 10 respondenter etterlyst etikk-kurs spesielt. 11 respondenter har etterlyst kurs om kommunikasjon. Dette indikerer at det også er et behov for fordypning og ferdighetsutvikling på fagområder der utvikling av fagpersonen og dennes arbeidsredskap i arbeidssituasjonen står sentralt. Dette gir kanskje også pedagogiske utfordringer da dette er mer ferdigheter som må komme til uttrykk som organisatorisk læring for at de skal ha verdi i praksis. Irgens (2007) behandler spørsmålet om hvordan individuell læring omskapes til organisatorisk læring og presenterer følgende modell:



Figur 14: Femtrinnsmodell for læringsprosessen (Irgens 2007)

EiNa har alene og sammen med HiNT lang erfaring med bruk av alternative pedagogiske modeller for å behandle mer ferdighetsbaserte og prosessuelle kunnskap som metode- og profesjonskunnskap er. En del av disse tilbudene er kort presentert i EiNa-utredningen del 1¹⁹. Innspillet gir spennende utfordringer til å videreutvikle bruken av andre pedagogiske virkemidler enn tradisjonelle kurs.

Det kan være indikasjoner i materialet på at temaområdene rus og psykisk helsearbeid bør prioriteres ned. Kun 8 respondenter ber om flere kurs innen rusfeltet. 19 oppgir tema inne psykisk helsearbeid. Dette er relativt sett lite i forhold til fokuset på det tilbudet som EiNa har gitt de siste årene og det faktum at fagområdet står faglig sterkt i regionen. Dette kan indikere at EiNa her har gitt et godt tilbud og at fokus på disse temaene nå kan dempes noe.

Aldring og eldreomsorg og somatikk er derimot områder som skårer relativt høyt sett i forhold til antallet som har svart som arbeider på disse fagområdene. Dette er områder som

¹⁹ Brenne og Sandberg (2009)

EiNa gjennom målformuleringer har signalisert ønske om å øke kursomfanget på. 24 har etterlyst kurs innen somatiske tema. 11 av disse respondentene etterlyser kunnskap om spesielle diagnoser (Kols, diabetes, kreft, hjerte, slag, MS, osv.). I 17 svar fremkommer ønsker om mer metodisk kunnskap. Eksempler på dette er smertebehandling, lindrende behandling, kommunikasjon, læring og mestring, rehabilitering, forflytningsteknikk, kreftomsorg, dokumentasjon og prosedyrer. 21 respondenter har tema innen aldring og eldreomsorg. Her er ernæring, demens og psykisk helse blant eldre de hyppigst forekommende begrepene. Andre stikkord er samhandling og tverrfaglighet, hjemmet som omsorgsarena, etikk, kommunikasjon og dokumentasjon.

Kategorien ”Annet” inneholder mange generelle svar som ikke gir indikasjon på kursønsker og gir lite konkret informasjon utom på ett punkt. 17 respondenter som er kategorisert her har etterspurt kurs med tema spesielt for pedagogisk personell innen skole og barnehage. Dette er en ny gruppe som EiNa nå henvender seg til. Det er 75 respondenter (14,6 % av N) som oppgir oppvekst som hovedarbeidsområde. Dette gir en indikasjon på at det er et utdekket behov for EiNa på dette område, gitt at EiNa klarer å forankre virksomheten sin overfor denne gruppen i oppvekstsektorens ledelse. Noe av disse ønskene kan også tilbys via det såkalte Røstadseminaret som har årlige tilbud også her i Namsos. Innad i HINT vil det sannsynligvis være lite forståelse for at det etableres et konkurrerende tilbud rettet mot pedagogisk personale der HiNT, avdeling helsefag er en sentral aktør.

Det er også verd å merke seg at 7 respondenter konkret etterlyser/ønsker at kurs med studiepoengsberegning (HiNT-ansvar). Et annet konkret område som nevnes relativt ofte er ernæring. 7 respondenter ber spesifikt om kurs på dette området. Dette er et fagområde som har fått økende fokus bl.a. i samhandlingsreformen og som er aktuelt for mange pasient/brukergrupper. Det er verd å nevne i denne forbindelse at HiNT er i ferd med å utvikle forskningsbasert kompetanse på dette området i forhold til funksjonshemmede gjennom prosjektet letter når du er aktiv. HiNT har også et dr.gradsprosjekt på området gjennom en studie av rehabiliteringsprosessen for fedmeopererte.

3.5.2 Samarbeidsmidler

Kunnskapsdepartementet og helse- og omsorgsdepartementet endret i 2006 reglene for betaling av praksis for helse- og sosialfagsstudenter. Kommunene og spesialisthelsetjenesten ble pålagt å ta i mot studenter uten godtgjørelse mot at høyskolene skulle sette av samarbeidsmidler. For HiNT, campus Namsos omfatter omleggingen sykepleierstudenter, vernepleierstudenter og videreutdanningsstudenter med praksiskrav i fag-/studieplanen. Det ble fra departementene forutsatt at det skulle opprettes samarbeidsorgan både med spesialisthelsetjenesten og kommunene som bl.a. skulle ha som oppgave å forvalte disse midlene. Ordningen ble først iverksatt for HNT ved at det ble opprettet et samarbeidsutvalg mellom HNT og HINT. For kommunene i Namdalen ble nyordningen iverksatt fra høsten 2007.

EiNa fikk da rollen som forvalter av midlene. Når EiNa i ettertid er blitt et partnerskap mellom kommunene og HiNT fyller EiNa-partnerskapet også rollen som samarbeidsorgan mellom HiNT og kommunene i praksisregionen for sykepleierstudenter fra campus Namsos. For EiNa betyr det også at også kommunene Steinkjer og Snåsa inkluderes i samarbeidet bruken av disse midlene. I 2008 ble det fordelt kr 608 000 i samarbeidsmidler. Med dette har partnerskapet fått et virkemiddel som kan utvikle samarbeidet på nye områder og da FoU spesielt. Samarbeidsmidlene gir mulighet for fagpersoner og søke om mindre FoU- og fagutviklingsprosjekter. Formålet med midlene er nedfelt i brev fra Kunnskapsdepartementet

av 12.9.2006 som er gjengitt og utviklet i utlysingsbrevet fra EiNa som samarbeidsorgan for HiNT og kommunene i Namdalen: med følgende formuleringer:

- *Fremme samarbeid mellom høgskolene og praksisstedene*
- *Utvikle og bedre innhold og kvalitet på praksistudiene*
- *Gjennomføre kliniske forsknings- og utviklingsprosjekt rettet mot praksisfeltets behov*
- *Øke kompetansen i høgskolen og i praksisfeltet.*
- *Gi studenter muligheter til å få erfaring med i prosjekter*

Kriterier for bruk av midlene

Lokalt samarbeidsorgan for HiNT og kommunene/virksomhetene har nedfelt følgende kriterier for bruk av disse midlene:

1. *Det er en grunnleggende forutsetning at midlene gis til samarbeidsprosjekter, dvs fellesprosjekter mellom høgskolene og praksisstedene. Prosjektene skal ivareta både høgskolens og praksisfeltets behov for kompetanseutvikling.*
2. *Midlene skal tildeles i henhold til formålet med tildeling av midlene (se ovenfor).*

Aktuelle områder kan være:

- *Utvikling og dokumentasjon av praksismodeller*
- *Utvikling og støtte av hospiteringsordninger for ansatte*
- *Utvikling av system for delte stillinger mellom høgskolen og praksisstedet*
- *Forsknings- og utviklingsprosjekter som faglig støtter opp under utdanningsprogrammene i de grunn- og videreutdanningene HiNT tilbyr og bidrar til økt kvalitet i klinisk yrkesutøvelse*
- *Utvikling og gjennomføring av felles kurs/studiemoduler.*

For å få et inntrykk av hvor godt kjent ordningen var blant de ansatte i medlemsorganisasjonene ble det tatt med et spørsmål om ordningen. Spørsmålsstillingen om bruken av midlene er altså relevant for alle medlemsorganisasjonenes ansatte selv om EiNa kun forvalter kommunenes andel.

Tabell 11: Kjennskap til samarbeidsmidlene

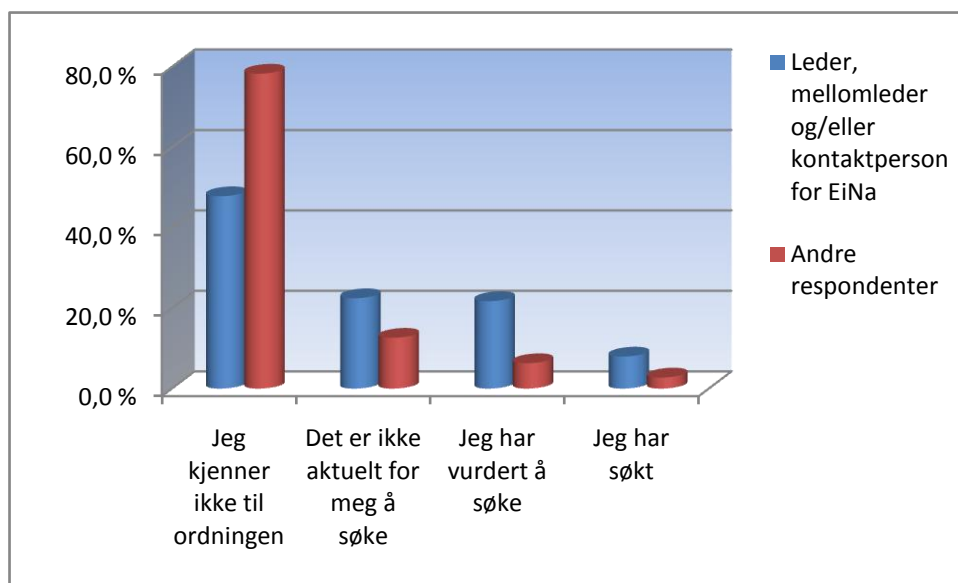
	Antall	Andel
Jeg kjenner ikke til ordningen	352	70 %
Det er ikke aktuelt for meg å søke	77	15 %
Jeg har vurdert å søke	53	11 %
Jeg har søkt	21	4, %
Sum	503	100,0 %

Spørsmålet hadde god svarprosent (98 %). Hele 70 % av respondentene kjente ikke til ordningen. 151 respondenter (30 %) kjente ordningen, men 15 % av respondentene vurderte det som ikke aktuelt å søke. 21 respondenter har søkt om midler fra ordningen. Ordningen er naturlig nok mest kjent og brukt av ansatte ved HiNT, der nesten halvparten av respondentene hadde søkt eller vurdert å søke om midler. De øvrige respondentene som har søkt midler fordeler seg med 8 fra Midtre Namdal (derav 6 fra Namsos kommune), en fra Ytre Namdal, 3 fra Indre Namdal og 2 fra andre (minus HiNT). Men også blant respondentene fra HiNT var det 27 % av respondentene som ikke kjente ordningen. Krysskjører vi svarene i forhold til

region, indikerer de at ordningen er minst kjent og oppleves minst aktuell i Midtre Namdal der 75 % av respondentene sier at de ikke kjenner ordningen og kun 12 % sier at de har søkt eller har vurdert å søke. For Ytre Namdal er tallene h.h.v. 71 % og 20 %, mens for Indre Namdal er tallene h.h.v. 61 % og 15 % Nesten ¼-del av respondentene fra Indre Namdal sier at ordningen ikke er aktuelt for dem.

Blant sykehusets ansatte var det 75 % som svarte at de ikke kjente ordningen, mens 14 % anså det som uaktuelt å søke. 10 % har vurdert å søke og en har søkt. En usikkerhet med materialet her er om respondentene fra sykehuset oppfattet spørsmålet å gjelde samarbeidsmidlene mellom HiNT og kommunen i Namdalen, dvs. de midlene som EiNa fordeler.

Det er interessant i denne sammenheng å se på om det er ulike svar fra ledere og andre på dette spørsmålet. En krysstabel viser følgende bilde.



Figur 15: Samarbeidsmidler og kjennskap til ordningen.

Ledere, mellomledere eller kontaktpersoner for EiNa utgjør om lag ¼ av respondentene. Ikke uventet er det relativt sett langt flere ledere enn ikke ledere som kjenner til ordningen. Allikevel er det nærmere halvparten av lederne som sier de ikke kjenner ordningen. Det er i seg selv et høyt tall og en utfordring for HiNT. Manglende kunnskap om ordningen kan ha sammenheng med at det er rådmannen og en ansatt i helse og sosialtjenesten som står som postmottaker i kommunen. Det er disse personene som er ansvarlig for å bringe informasjonen videre i kommunen. Figuren viser også at lederne også i stor grad utgjør den gruppen som vurderer å søke eller har søkt. Av 21 som sier de har søkt midler, er 11 i gruppen ledere. Av de som har vurdert å søke er 30 av 53 ledere. Dette kan være et utslag av at det blir ledernes oppgave å utforme slike søknader, men allikevel gir det en klar indikasjon på at er et virkemiddel som ikke er forankret nedover i organisasjonen der studentene faktisk får sin veiledning.

Respondentene ble også invitert gjennom et åpent spørsmål til å gi synspunkter på hva samarbeidsmidlene burde brukes til. 122 respondenter svarte på spørsmålet. Av disse svarte 17 respondenter svar som kan kategorisere som "vet ikke". Vi har gjort en kategorisering av svarene i forhold til målsettingene med samarbeidsmidlene. Svarene fordelte seg på følgende måte:

Tabell 12: Innspill til bruk av samarbeidsmidlene

Kategori	Antall	Andel
Ideer og innspill til kurs, kompetansehevingstiltak	50	36 %
Praksisveiledning og praksiskvalitet	29	21 %
FoU og fagutvikling	34	25 %
Hospitering	5	4 %
Annet	3	2 %
Vet ikke	17	12 %
Sum	138	100 %

Flere av respondentene er inne på at midlene tidligere ble brukt til kompetanseheving på arbeidsplassen og at 50 av respondentene foreslår at midlene skal brukes til kurs og kompetansehevingstiltak kan ha en sammenheng med det. Også mange av svarene i kategorien praksisveiledning og praksiskvalitet indikerer at det ønskes en mer direkte knytning mellom den jobben som gjøres for studentene og bruken av midlene. Enkelte henviser også her til tidligere ordning med direkte betaling. Mange er også opptatt av kvalitetshevingstiltak i praksis. Veilederopplæring i ulike former nevnes ofte i denne sammenheng. Også frikjøp av veileder og prosjektstillinger nevnes som aktuelle tiltak.

Blant de som ønsker å prioritere FoU og fagutvikling er det få som er konkrete. Samhandling ser ut til å være et stikkord som går igjen både mellom skole og praksisfelt og mellom 1. og 2. linjetjeneste. Flere vektlegger at problemstillingene må være relevante og eller utviklet av praksisfeltet. Noe kritikk av ordningen fremkommer også. Bl.a. nevnes at det meste av midlene hovedsakelig går til ansatte ved HiNT og at det stilles for store krav til søknad og dokumentasjon. Noen ber om at det blir gitt kurs og veiledning i prosjektutvikling og søknadsskriving.

4 Oppsummering

Etter 10 år som et forsøk/prosjekt har EiNa endelig fått sin permanente organisering gjennom en partnerskapsavtale. EiNa-partnerskapet har nå medlemmer som dekker det meste av helse- og sosialtjenestene i Namdalen. I tillegg er også oppvekstsektorens ansatte tatt inn i målgruppen for EiNas aktivitet. At medlemmene finner at de vil gjøre forsøket til en permanent ordning er i seg selv et mål på suksess. Medlemmene bekrefter gjennom underskrivingen av partnerskapsavtalen at EiNa bidrar for dem enkeltvis og relasjonsmessig til andre aktører i regionen etter målsettingene. EiNa er på mange måter et unikt fenomen. Samvirkelagsmetaforen har vært brukt. Organisasjonen eies av kjøperne som også bestemmer tilbudet og til en viss grad prisen. EiNa har ikke overskuddsmaksimering som mål, men måler suksess gjennom medlemmenes tilfredshet med det tilbudet som gis. Denne brukerundersøkelsen gir noen indikasjoner på hvordan brukerne ansatt i partnerskapets medlemsorganisasjoner oppfatter EiNa.

Rapporten drøfter ikke hvilke nivå eller krav til innhold i svar som bør settes når en skal definere at EiNa-partnerskapet kan sies å være godt forankret hos og delt av brukerne. Allikevel har denne undersøkelsen et mål om å gi indikasjoner på denne forankringen. Undersøkelsen gir uavhengig av dette klare indikasjoner på at EiNas visjon og målsettinger ikke er delte og godt innarbeidet hos store deler av respondentene. Heller ikke om vi ser på ledergruppen alene, kan vi sies at dette målet er oppnådd. Dette kan ha med informasjonsflyten å gjøre. Undersøkelsen indikerer at EiNa har utfordringer i forhold til å nå fram til potensielle brukere av sine kurstjenester. Å utvikle en god markedsføringsstrategi vil være et tiltak for å forbedre informasjonsflyten. Denne undersøkelsen i seg selv har også markedsføringseffekt med at 2015 brukere fikk personlig mail fra EiNa. I det minste vil de 515 som svarte ha reflektert omkring EiNa.

Den andre målsettingen var at kostnadene skal holdes nede. Dette må også kunne sies å være innfridd. Dels har EiNa holdt lave priser på sine kurs sett i forhold til tilsvarende kurstilbud rundt omkring i landet. Men med i denne vurderingen hører også at det at kursene holdes lokalt i Namdalen gir lavere reise og oppholdskostnader for medlemmene. Det at det satses på korte kurs gir også reduserte vikarutgifter. Over $\frac{3}{4}$ -del av kursene arrangeres i Namdalen og 7 av 10 arrangement er kurs over en dag. Brukerne er stort sett fornøyde med kostnadsbildet i EiNa. De aller fleste er opptatt av lave kostnader og lokalt arrangementssted. Men det er fortsatt slik at 60 respondenter oppgir kurskostnader som en av de viktigste årsakene til at de ikke har deltatt på EiNa-kurs. Undersøkelsene indikerer at tilbudet treffer med etterspørselen i forhold til kurslengde. Materialet indikerer allikevel at et bredere tilbud med utdanning med studiepoeng (HINT-oppgave) og kursserier på et tema bør prioriteres høyere. Dette har sannsynligvis også sammenheng med at det etterspørres mer metodekurs og kurs som gir mer fagfordypning.

Den tredje målsettingen om å bidra som regional aktør og til fagutvikling har sammenheng med om respondentene deler EiNa visjon og er kommentert over. Allikevel er det verd å merke seg at over 90 % er enige i at EiNa må bli en viktig aktør når Namdalen skal finne gode løsninger på samhandlingsreformen. Namdalen har uten tvil et verktøy i EiNa-partnerskapet som kan gi muligheter til samhandling utover det å ha en felles kursarrangør. Arbeidet med samarbeidsmidlene gir muligheter til å utvikle gode fagutviklingsprosjekter. Imidlertid er kjennskapen til ordningen svak også hos lederne. Her har HiNT en stor utfordring med å gjøre ordningen kjent og akseptert som godt og nyttig virkemiddel for kommunene og sykehuset. Selv om praksisfeltet er pålagt å ta imot studenter, er HINT avhengig av at praksisfeltet føler at ordningen er med på å rette opp en bidrags-/belønningsbalanse som ligger igjen fra den

tiden da pengene ble utbetalt direkte til praksisstedene. Signalet fra praksisfeltet som formidles i denne undersøkelsen er at mer av midlene må brukes til kurs og opplæringstiltak eller til tiltak som bedrer praksiskvaliteten. Kun ¼-del av respondentene fremhever FoU og fagutvikling som viktig område for bruk av samarbeidsmidlene.

Undersøkelsen gir mange innspill til kurs. Oppsummeringsvis kan vi si at materialet indikerer mindre vekt på rus og psykisk helsearbeid og mer vekt på metode/profesjonsfag og organisasjons- og ledelsesfag.

Litteraturliste

Amdam J. og Tangen G. (2006): *Kva kunnskapsbehov har småsamfunn? Kartlegging av lokale forsknings og utviklingsbehov*. Volda: Høgskolen i Volda og Møreforskning Volda, Arbeidsnotat nr. 200.

Amdam R. og Bukve O. (red.) (2004): *Det regionalpolitiske regimeskifte – tilfellet Noreg*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Andersen, I. (2005): *Den skinbarlige virkelighet: Om vidensproduksjon for samfunnsvitenskapene*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.

Arbo, P. og Gammelsæter H. (red.) (2004): *Innovasjonspolitikken scenografi. Nye perspektiv på næringsutvikling*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Aune, S.T. (2007): *EiNa-prosjektet "Kompetansebehov og kompetansekordinering i Namdalen. Et kollektiv kompetanseløft på tvers av organisasjoner, fag- og oppgaveområder*. (Intern rapport)
<http://www.hint.no/content/download/19236/180902/file/Prosjektbeskrivelse.pdf>.

Aune, S.T. (2007): *Prosjektrapport "Kompetansebehov og kompetansekordinering i Namdalen" – Fase 2*. (Intern rapport)
<http://www.hint.no/content/download/19237/180905/file/Prosjektrapporter.pdf>.

Aune, S.T. og Bratseth, K. (2006): *IKT-verktøy i kartelegging og planlegging av kompetanse*. (Intern rapport) <http://www.hint.no/content/download/19234/180896/file/IKT-verktøy%20i%20kartlegging%20og%20planlegging%20av%20kompetanse.pdf>.

Berg N.G. et. al (red.) (2004): *Mennesker, steder og regionale endringer*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Brenne, T. og Knappe, G.O. (2008): *Kunnskap er infrastruktur. Høgskolens rolle i regionalt utviklingsarbeid i et distriktspolitisk perspektiv*. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag. Rapport nr. 52.

Brenne T. og Ness S. (2009): *Kunnskapsbasert verdiskaping. Et trippelhelix-prosjekt*. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag. Arbeidsnotat nr 227.

Brenne T. og Sandberg A.M. (2009): *EiNa. Et kompetansesamvirkeag i Namdalen*. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag. Arbeidsnotat nr 228.

Christophersen, K.A. (2004): *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Oslo: Unipub forlag.

Eikemo, T.A. og Clausen, T.H. (red.) (2007): *Kvantitativ analyse med SPSS*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Grønmo, S. ((2004): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hansen, B.H. (2008): *Samhandling er resepten*. Kronikk. Høgskoleavisa, Nr. 16, 15. desember 2008.

Irgens E.J. (2007): *Profesjon og organisasjon. Å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Jacobsen, D.I. (2005): *Hvordan gjennomføres undersøkelser Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utg. Kristiansand S: Høgskoleforlaget.

Liljefjell, L.G. (1999): *Prosjektrapport for Etterutdanningsnettverket i Namdal*. (Intern rapport) Upublisert manuskript.

Onsager K. og Selstad T. (red.) (2004): *Regioner i utakt*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Rostad, T.V. (2005): *Kompetansebehov og kompetansekordinering i Namdalen. EiNa-planleggeren – EiNa-verktøyet*. (Intern rapport) Upublisert manuskript.

Aalien, O.O. (red.) (2006): *Statistiske metoder i medisin og helsefag*. 2.opplag. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Vedlegg 1:

Følg brev

Følgende mail ble sendt ut til respondentene.

Etterutdanningsnettverket i Namdal har rundet 10 år, og styret har besluttet å få gjennomført en evalueringsrapport, som Høgskolen i Nord-Trøndelag har ansvaret for. I den forbindelse skal det utføres en spørreundersøkelse blant medarbeidere i eierkommunene, hvor det er ønskelig å innhente deres synspunkter på spørsmål om etter- og videreutdanningstilbud og om EiNA.

Hensikten med dette er å bringe fram erfaringer og kunnskap som kan medvirke til å videreutvikle EiNA sin aktivitet i en retning som er ønskelig og anbefalt fra medarbeidere og brukere av Eina.

Skal vi lykkes i dette er det viktig at så mange som mulig setter av om lag 10 min. av sin tid, for å fylle ut spørreskjema som er tilsendt. Svarene vil bli behandlet anonymt, og ingen som besvarer undersøkelsen vil identifiseres på noen måte.

EiNA ser for seg nye 10 år med å bidra til kompetanseutvikling i Namdalen, og til dette trenger vi din hjelp. Det kan du gjøre gjennom å fylle ut skjema.

På forhånd takk.

Vennlig hilsen

Morten Sommer
Styreleder EiNA

Spørreskjema

Spørreundersøkelse fra EiNa

Vi håper at du tar deg tid til å svare på spørsmålene fra EiNa.
Denne undersøkelsen tar mellom 4 og 7 minutter å svare på

1) Kjønn

- Mann
- Kvinne

2) Alder

- < - 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60- >

3) Hvem er din arbeidsgiver?

4) Hva er ditt hovedarbeidsområde?

- Åpen eldreomsorg
- Sykeheim
- Tiltak for personer med funksjonshemming
- Psykisk helsearbeid/psykiatri/rusomsorg
- Barn og unge
- NAV
- Oppvekst
- Administrasjons- og servicetjenester
- Annet

5) Hva er ditt hovedarbeidsområde?

- Somatisk
 - Psykiatrisk
 - Administrasjons- og servicetjenester
 - Annet
-

6) Er du leder, mellomleder og/eller kontaktperson for EiNA

- Ja
 - Nei
-

7) Har du de siste 3 år deltatt på EiNa-kurs?

- Ja
- Nei

) Hvor mange ganger har du deltatt på EiNa-kurs de siste 3 år (skriv antall ganger)

9) Hvorfor valgte du EiNa -kurs? Ranger de 3 viktigste årsakene;

Faglig innhold	<input type="text" value="3"/>
Relevant i forhold til mitt arbeid	<input type="text"/>
Kurskostnaden	<input type="text"/>
Reiseavstand til kurset	<input type="text"/>
Omfanget av kurset	<input type="text"/>
Pålegg fra arbeidsgiver	<input type="text"/>
Anbefaling fra arbeidsgiver	<input type="text"/>
Bygge og vedlikeholde faglige nettverk	<input type="text"/>
Bygge og vedlikeholde sosiale nettverk	<input type="text"/>
Pedagogikken i kurset	<input type="text"/>

10) Hva er den viktigste årsaken til at du ikke har deltatt? (ranger de 3 viktigste årsakene der 1 er viktigst og 3 er minst viktig)

Faglig innhold ikke interessant	<input type="text"/>
Kostnader	<input type="text"/>
Manglende kursbudsjett hos arbeidsgier	<input type="text"/>
Manglende vikarbudsjett hos arbeidsgiver	<input type="text"/>
Faglig irrelevant i forhold til mitt arbeid	<input type="text"/>
Reiseavstand til arrangementssted	<input type="text"/>
Å delta på kurs er ikke viktig for meg	<input type="text"/>
Omfanget av kurset	<input type="text"/>
Min arbeidsgiver prioriterte ikke min søknad om å delta	<input type="text"/>
Mangler informasjon om EiNa-kurs	<input type="text"/>

11) Hvilke andre kurs (enn EiNA) har du deltatt på?

- Ingen
- Interne kurs
- Andre lokale kursarrangører
- Andre regionale kursarrangører
- Andre nasjonale kursarrangører
- Vet ikke

12) Hvordan får du informasjon om kursene EiNA tilbyr?

- E-mail fra EiNa
 - E-mail fra arbeidsgiver
 - Oppslag på arbeidsplassen
 - EiNas hjemmeside
 - Muntlig fra ledelse eller kolleger
 - Tilfeldig
 - Får ingen informasjon om kurstilbud
 - Annet, spesifiser her |
-

13) På en skala fra 1 (lite fornøyd) til 6 (veldig fornøyd) hvor fornøyd er du med tilbudet?

	1	2	3	4	5	6	Vet ikke
Faglig utbytte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relevant i forhold til min arbeidssituasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EiNa-kurs som faglig møteplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EiNa-kurs som sosial møteplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kostnadsnivået på kursene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mat/beværing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arrangementssted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14) Hva foretrekker du av kursvarighet?

- Endagers kurs
- To dagers kurs
- Kursserier på samme tema
- Utdanning med studiepoeng _____
- Annet, spesifiser her _____

15) Ta standpunkt til følgende utsagn;

	Helt enig	Noe enig	Noe uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg følger alltid med på hvilke kurs EiNa arrangerer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg velger fortrinnsvis EiNa-kurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avstand til arrangementssted er viktig for meg når jeg velger kurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EiNas kurstilbud et viktig bidrag til faglig oppdatering på min arbeidsplass.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Et godt lokalt kurstilbud er med på å gjøre Namdalen mer attraktiv som arbeidssted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har stor mulighet til å påvirke kurstilbudet i EiNa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min arbeidsgiver har stor mulighet til å påvirke kurstilbudet i EiNa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EiNa-kurs er viktig for meg for å opprettholde faglige nettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EiNa-kurs er viktig for meg som sosial møteplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EiNa må bli en viktig aktør når Namdalen skal finne gode løsninger på samhandlingsreformen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) EiNa forvalter årlig ca 600 000 i samarbeidsmidler (tidligere praksisveiledningsmidler) mellom kommunene og HiNT, der de ansatte kan søke finansiering av utviklingsprosjekter

17) Kryss av for det svaret som er aktuelt for deg;

- Jeg kjenner ikke til ordningen
- Det er ikke aktuelt for meg å søke
- Jeg har vurdert å søke
- Jeg har søkt

18) Hva mener du samarbeidsmidlene (tidligere praksisveiledningsmidler) kan brukes til:

Disse informasjonene vil bli tilgjengelige for alle.
Følgende felt er obligatoriske for å kunne sende inn svaret ditt:
Et du klikker på "Send" opplyses kontaktperson for EiNa - Ja

19) Med utgangspunkt i partnerskapsavtalens målsetninger, gi dine kommentarer til hvilken måloppnåelse du mener EiNa bør ha? Hvilke muligheter mener du ligger i EiNa? Hvilke oppgaver bør EiNa ha hovedfokus på?:

20) Hvilke kurs ønsker du at EiNa skal tilby?