

Trine Monica Myrvold

Evaluering av Samplan



NIBR

Norsk institutt for by- og regionforskning

Evaluering av Samplan

Andre publikasjoner fra NIBR:

| | |
|----------------------|--|
| NIBR-rapport 2014:8 | Boligbygging i storbyene – virkemidler og handlingsrom |
| NIBR-rapport 2014:3 | Folkehelse og forebygging. Målgrupper og strategier i kommuner og fylkeskommuner |
| NIBR-rapport 2014:1 | Boligpreferanser i distriktene |
| NIBR-rapport 2013:30 | Compact City Policies in England, Denmark, the Netherlands and Norway |
| NIBR-rapport 2013:25 | Fremtidige boligbehov |
| NIBR-rapport 2013:19 | BOLIG+ Nye boligløsninger for eldre og folk flest |

Rapportene koster
fra kr 250,- til kr 350,- og kan bestilles
fra NIBR:
Gaustadalléen 21
0349 Oslo
Tlf. 22 95 88 00
Faks 22 60 77 74

E-post til
nibr@nibr.no

Publikasjonene
kan også skrives ut fra
www.nibr.no
Porto kommer i tillegg til de oppgitte
prisene

Trine Monica Myrvold

Evaluering av Samplan

NIBR-rapport 2014:15

Tittel: **Evaluering av Samplan**

Forfatter: Trine Monica Myrvold

NIBR-rapport: 2014:15

ISSN: 1502-9794
ISBN: 978-82-8309-032-1

Prosjektnummer: O-3237

Prosjektnavn: Evaluering av Samplan

Oppdragsgiver: KS Kommunesektorens organisasjon

Prosjektleder: Trine Monica Myrvold

Referat: Rapporten er en evaluering av Samplan, etter- og videreutdanningskurs i samfunnsplanlegging. Evalueringen viser at deltakere og arbeidsgivere gjennomgående er svært fornøyd med kursets innhold og opplegg, og at kurset oppleves å gi betydelig kompetanseheving til deltakerne.

Sammendrag: Norsk

Dato: Oktober 2014

Antall sider: 71

Pris: kr 250,-

Utgiver: Norsk institutt for by- og regionforskning
Gaustadalléen 21,
0349 OSLO
Telefon: (+47) 22 95 88 00
Telefaks: (+47) 22 60 77 74
E-post: nibr@nibr.no

Vår hjemmeside: <http://www.nibr.no>

Trykk: X-ide
Org. nr. NO 970205284 MVA
© NIBR 2014

Forord

Denne rapporten er en evaluering av etter- og videreutdanningskurset i samfunnsplanlegging, Samplan. Evalueringens fokus er på deltakernes vurdering av kursets innhold og nytte, og på arbeidsgiveres synspunkter på kurset. Forfatteren vil takke informantene som har bidratt i intervjuene. Takk også til lederne av Samplan, Eva Fængsrud og Una Voss Christophersen, for å ha stilt data-materiale fra deltakerundersøkelsene og annen informasjon om kurset tilgjengelig for evalueringen.

Oslo, september 2014

Trine M. Myrvold

Forskningsjef

Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 1 |
| Innhold..... | 2 |
| Sammendrag..... | 6 |
| 1 Innledning, data og metode | 11 |
| 1.1 Innledning | 11 |
| 1.2 Design, metode og datakilder..... | 12 |
| 1.3 Disposisjon av rapporten..... | 14 |
| 2 Hva er Samplan, og hvem er deltakerne?..... | 15 |
| 2.1 Kort om Samplan..... | 15 |
| 2.2 Hvem deltar på Samplan, og hvordan rekrutteres deltakerne?..... | 16 |
| 2.3 Hvordan får deltakerne vite om kurset? | 20 |
| 3 Deltakernes nytte av Samplan..... | 22 |
| 3.1 Deltakernes forventninger til Samplan | 23 |
| 3.2 Har Samplan gitt endrede arbeidsoppgaver eller annen stilling? | 27 |
| 3.3 Hvordan fungerer det faglige innholdet i kurset?..... | 29 |
| 3.4 Hvordan vurderer deltakerne kursets relevans i forhold til eget arbeid?..... | 40 |
| 3.5 Hvordan vurderer deltakerne ulike sider ved organiseringen av kurset? | 44 |
| 3.6 Sammenfatning..... | 49 |
| 4 Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan..... | 52 |
| 4.1 Hvem tar initiativ – arbeidstaker eller leder?..... | 53 |
| 4.2 Arbeidsgivers nytte av ansattes Samplan-deltakelse... | 54 |
| 4.3 Praktiske sider ved å ha medarbeidere på Samplan ... | 58 |
| 4.4 Sammenfatning..... | 60 |
| 5 I hvilken grad bidrar Samplan til å bygge faglige nettverk? | 62 |
| 5.1 Opplever deltakere at Samplan gir tilgang til et faglig nettverk? | 63 |

| | | |
|-----|---|----|
| 5.2 | Opplever arbeidsgivere å ha nytte av ansattes Samplannettverk? | 66 |
| 5.3 | Sammenfatning..... | 66 |
| 6 | Oppsummering, forbedringsmuligheter..... | 68 |
| 6.1 | Sammenfatning av resultater | 68 |
| 6.2 | Forbedringsmuligheter? | 70 |

Tabelloversikt

| | | |
|------------|--|----|
| Tabell 2.1 | Hva er din høyeste fullførte utdanning? (N=119)..... | 17 |
| Tabell 2.2 | Hva er din utdanningsbakgrunn? (flere svar mulig, prosent av N=119)..... | 17 |
| Tabell 2.3 | Samplandeltakernes bosted (N=114)..... | 18 |
| Tabell 2.4 | I hvilken sektor er din nåværende stilling? (N=119)..... | 18 |
| Tabell 2.5 | I hvor stor grad oppfatter du din stilling som en eller flere av følgende typer planlegging (Prosent av N=119)..... | 19 |
| Tabell 2.6 | I hvor stor grad oppfatter du din stilling som (Prosent av N=119):..... | 19 |
| Tabell 2.7 | Hvordan fikk du vite om Samplan? (flere svar mulig, prosent av N=119 som svarer det aktuelle alternativet)..... | 20 |
| Tabell 2.8 | Hva fikk deg til å søke Samplan i år? (flere svar mulig, prosent av N=119 som svarer det aktuelle alternativet)..... | 21 |
| Tabell 3.1 | Hvilke generelle forventninger hadde du til Samplan? (Åpne spørsmål, noen har flere svar)(N=110)..... | 24 |
| Tabell 3.2 | Forventet du at kurset:..... | 24 |
| Tabell 3.3 | Er forventningene til kurset innfridd? Andel (N=116)..... | 26 |
| Tabell 3.4 | Hvordan var balansen mellom ulike emner?..... | 30 |
| Tabell 3.5 | Har du lest litteraturen?..... | 31 |
| Tabell 3.6 | Utbyttet av litteraturen har vært:..... | 32 |
| Tabell 3.7 | I kursperiodene har litteraturstudiene vært viet:..... | 32 |
| Tabell 3.8 | Gruppearbeidets plass i kursopplegget..... | 37 |
| Tabell 3.9 | Betydningen av kursdeltakernes bakgrunn. Gjennomsnitt, der 1=I liten grad/svekket kurset og 8=I høy grad/styrket kurset..... | 39 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabell 3.10 | Opplevd relevans av kurset. Gjennomsnitt, der 1= I liten grad/ingen forandring, 8=I stor grad/ stor forandring..... | 43 |
| Tabell 3.11 | Har kurset gitt uttelling for: (prosent)..... | 44 |
| Tabell 3.12 | Hvordan fungerte kurset? Gjennomsnitt, der 1=Svært godt, 8=Svært dårlig. (N=110-118)..... | 45 |

Sammendrag

Trine Monica Myrvold
Evaluering av Samplan
NIBR-rapport 2014:15

Denne evalueringen belyser tre hovedproblemstillinger:

- Deltakernes nytte av Samplan
- Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan
- I hvilken grad bidrar Samplan til å bygge faglige nettverk

Datamateriale

Evalueringsdatatilfang består i hovedsak av opplysninger fra evalueringsskjemaer fylt ut av fire årskull Samplandeltakere samt intervjuer med tidligere deltakere og arbeidsgivere med ansatte på kurset. I tillegg har vi studert dokumenter fra og om Samplan samt intervjuet personer med god kjennskap til kurset.

Rammene for evalueringen har ikke gjort det mulig å intervju arbeidsgivere som *ikke* har hatt deltakere på Samplan. Dette betyr at vi ikke kan si noe sikkert om årsaker til at enkelte arbeidsplasser over tid ikke benytter den muligheten Samplan gir til å øke medarbeideres kompetanse i samfunnsplanlegging.

Hva er Samplan og hvem deltar på kurset?

Samplan er et kurs for mennesker med ulik bakgrunn og i ulike typer stillinger som arbeider med temaer knyttet til planlegging. Kurset har eksistert i over 40 år, og har endret både form og innhold over tid. Kurset gir deltakerne får en bred presentasjon av forskjellige sider ved det norske samfunnet med relevans for samfunnsplanlegging. Kurset er gir en blanding av teoretisk og praktisk kunnskap. Deltakere som tar – og består – eksamen får 30

studiepoeng på masternivå. Samplan har de siste årene bestått av seks ukessamlinger fordelt på fire perioder. Samlingene foregår i ulike deler av landet, med særlig vekt på Nord-Norge.

Deltakerne på Samplan kommer fra ulike sektorer: de fleste jobber i kommuner, men en del er ansatt i statlig virksomhet. Noen kommer også fra fylkeskommunal eller privat sektor. Deltakerne kommer fra hele landet. Det er ganske stor variasjon i alder, men de fleste har i hvert fall noen års erfaring med arbeid relatert til samfunnsplanlegging.

Deltakernes nytte av Samplan

Deltakerne på Samplan er svært fornøyd med kurset. Tilfredsheten med kursopplegget, foreleserne, ekskursjonene og gruppearbeidet er stor. Til tross for at kurset er rettet mot en ganske vid gruppe av arbeidstakere, opplever de aller fleste at kurset var interessant og relevant for dem. Alle temaer er ikke like aktuelle for alle, men den store bredden i kurset vedsettes av deltakerne. Kurset oppleves å gi en bred innføring i norsk samfunn og politikk generelt, med særlig fokus på hvordan ulike forhold virker inn på samfunnsplanleggingen.

Samplankurset legger stor vekt på å involvere deltakerne. Dette gjøres både ved at deltakerne selv legger frem problemstillinger fra egen arbeidssituasjon, ved diskusjoner knyttet til foredragene og gjennom utstrakt bruk av gruppe- og feltarbeid. Den læringen som skjer gjennom erfaringsutveksling med andre deltakere oppleves som en viktig del av kurset, og bidrar til en mer helhetlig forståelse av det norske samfunnet.

Deltakerne gir også uttrykk for stort utbytte av feltbesøkene og feltarbeidet. Feltarbeidet fremstår som utfordrende og lærerikt på flere plan, både faglig og sosialt.

Samplandeltakerne er gjennomgående svært fornøyd med organiseringen av kurset og kursopplegget. De mener organiseringen med ukesslange samlinger fungerer meget bra og er en forutsetning både for faglig konsentrasjon og for at det etableres gode sosiale relasjoner mellom deltakerne på kurset. Deltakerne er strålende fornøyd med kursledelsen, ikke minst hvordan lederne legger til rette for godt sosialt klima og godt samarbeid mellom deltakerne.

Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan

Ledere som har hatt medarbeidere på Samplan har en klar oppfatning av at deres ansatte har fått økt kompetanse gjennom kurset. Noen arbeidsgivere prioriterer kurset høyt og sender jevnlig medarbeidere. Samplan blir sett som en mulighet til å få viktig og oppdatert kunnskap med relativt begrenset bruk av tid og ressurser.

Noen arbeidsgivere er veldig bevisste på at Samplan motiverer og inspirerer deltakerne, og bruker kurset både som påskjønnelse og for å få ny energi inn i arbeidet. Enkelte ledere ser klare fordeler av at flere fra samme arbeidsplass har kurset, og mener at samspill mellom ansatte med samme erfaring fra Samplan gjør det lettere å få brukt kompetansen og verktøyene fra kurset.

De lederne vi har snakket med synes Samplan er organisert på en hensiktsmessig måte. Arbeidsgiverne synes kostnadene er høye, men at kurset er vel verdt pengene.

I hvilken grad Samplan bidrar til å bygge faglige nettverk

Deltakernes erfaringer med nettverket i etterkant av Samplankurset er ganske ulike. Noen har god sosial kontakt med folk de tok kurset sammen med selv etter flere år, men hovedinntrykket er at relativt få av dem vi har intervjuet benytter Samplannettverket i sitt daglige arbeid. De fleste oppgir at de ikke har så stort faglig behov for nettverket, enten fordi de ikke jobber så direkte med samfunnsplanlegging eller fordi de allerede har tilstrekkelig faglig nettverk i kommunen eller regionen. Flere sier imidlertid det er en styrke å ha mulighet til å ta kontakt med folk fra Samplan ved behov, og noen sier de gjerne skulle hatt mer kontakt enn de har. Blant våre informanter kan det se ut til at flere fra de små kommunene holder kontakt med sitt Samplannettverk – og har nytte av dette.

Forbedringsmuligheter?

Samplan får svært gode skussmål fra nesten samtlige deltakere. Dette ser vi både av opplysningene gitt i evalueringsskjemaene ved kursslutt og ut fra intervjuene med deltakere som har tatt kurset tidligere. Kurset fremstår som en viktig kilde til oppdatert kunnskap for folk som arbeider med planlegging i ulike sektorer og på ulike forvaltningsnivåer. Nettopp at kurset evner å favne så

bredt både i deltakelse og tematikk oppleves som en klar styrke ved Samplan. Kurset ser ut til å ha funnet en god form – med ukelange samlinger, et bredt spekter av forelesninger og ekskursjoner, og et betydelig innslag av gruppearbeid.

Denne formen innebærer også at kurset er relativt dyrt. I evalueringen har vi ikke hatt mulighet til å gå i dybden på spørsmålet om kostnadene ved kurset og hva disse betyr for deltakelsen. Vår informasjon er hentet bare fra folk som faktisk har deltatt på kurset og fra deres ledere, og vi har derfor ikke hørt synspunktene til de som ikke har hatt råd til å delta.

Det er grunn til å tro at det vil være etterspørsel etter et enklere og billigere kurs i samfunnsplanlegging – et ”Samplan light”. Det er for eksempel opprettet et ”mini-Samplan” for rådmenn, med to samlinger à to dager. Mange av våre informanter har lagt vekt på hvor viktig det er med mulighet for å få oppdatert kunnskap på området, både for folk med utdanning i planlegging og – ikke minst – for de mange planleggerne som ikke er utdannet for det de driver med. Problemet med å etablere et ”Samplan light” er at et slikt kortere og rimeligere kurs antakelig vil kunne ta mye av markedet fra det originale Samplankurset. Helt sentrale sider ved kurset – både bredden, dybden og de sosiale aspektene – vil da kunne gå tapt, i likhet med mulighetene for å ta studiepoeng som gir formell kompetanse.

Et viktig mål med kurset er at planleggere får tilgang på et større faglig nettverk. Mange har også nettverksbygging som et sentralt ønske for deltakelsen på Samplan. Våre data tyder imidlertid på at de færreste bruker nettverket fra kurset aktivt i ettertid, selv om de kunne tenke seg det. Enkelte grep vil kunne sikre at de kontaktene som ble knyttet på Samplan i større grad opprettholdes over tid og utnyttes som faglige nettverk. En mulighet kan være å gi noen av deltakerne i oppgave å ta (lavterskel-)kontakt med andre deltakere et par ganger i løpet av det første året etter kurset, slik at deltakere som ønsker det kan benytte denne anledningen til å vedlikeholde kontakten med sine medstudenter fra kurset.

Det er en klar styrke ved kurset at deltakerne får mulighet til å ta eksamen og derved øke sin formelle kompetanse i form av studiepoeng. Samtidig er kurset også fleksibelt, for eksempel ved at deltakere som blir alvorlig syke i løpet av året kan fullføre kurset og ta eksamen sammen med et senere kull. Samplan er også

fleksibelt i den forstand at deler av kurset hele tiden tilpasses nye og endrede forhold i samfunnet. Samplankurset har etter vår oppfatning en helt spesiell posisjon som etter- og videreutdanningskurs for folk som arbeider med planlegging. Det vil være viktig å opprettholde kjernen i kurset – spesielt bredden i deltakelse og tematikk og vekten på samspill og erfaringsutveksling mellom deltakerne – samtidig som innholdet i kurset oppdateres slik at Samplan kan fylle deltakernes behov for ny og relevant kompetanse.

1 Innledning, data og metode

1.1 Innledning

Samplan er et kurs for mennesker i ulike typer stillinger som har behov for å utvikle sin kompetanse i planleggingsmetodikk. Samplan arrangeres i 2013-14 for 41. gang, og må være et av Norges eldste etter-/videreutdanningstilbud. Kurset har endret form og innhold gjennom årene, og denne evalueringen har fokus på de siste 3-5 årene og de kullene av studenter som har fulgt Samplan i disse årene. I disse årene har kurset hatt 35-40 deltakere per år.

I den perioden vi ser på har Samplan vært arrangert i regi av en rekke aktører som ser behovet for og nytten av kompetanseutvikling innenfor planleggingsfeltet: KS, Miljøverndepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Landbruks- og matdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Forum for Kommunal Planlegging og Forum for Utdanning i Samfunnsplanlegging.

Målsettingene med Samplan er å gi deltakerne (SEVS 2014):

- Bevissthet om planleggerrollen og dens betydning
- Innsikt i de ulike sektorenes forvaltningsnivåer
- Kompetanse til å drive utviklings- og samarbeidsprosjekt
- Verktøy til å påvirke samfunnsutviklingen
- Mulighet til å bli en del av et nettverk av utviklings- og planleggingsaktører på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå

I evalueringen av Samplan belyser vi hvorvidt og hvordan disse målene er realisert. I tillegg til en vurdering av kursets kvaliteter og resultater, drøfter vi avslutningsvis mulige forbedringer i Samplan.

Prosjektets fokus og problemstillinger

I utlysningen av prosjektet blir det bedt om at Samplan-evalueringen skal omhandle tre hovedtemaer:

- Deltakernes nytte av Samplan
- Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan
- I hvilken grad Samplan bidrar til å bygge faglige nettverk

Det er grunn til å nevne at evalueringen er av begrenset omfang.

1.2 Design, metode og datakilder

For å belyse temaene nevnt ovenfor har vi i hovedsak brukt to datakilder i evalueringen, i tillegg til tilgjengelige dokumenter fra og om kurset:

- Evalueringsskjemaer utfylt av deltakerne umiddelbart etter kurset
- Intervjuer med tidligere deltakere og arbeidsgivere

Evalueringsskjemaene

Ved avslutningen av hvert kurs fyller deltakerne ut et skjema utformet av arrangørene av kurset. Evalueringsskjemaet inneholder spørsmål om den enkeltes forventninger til kurset, om nytten av kurset, og vurderinger av ulike sider ved kursets innhold og organisering. I tillegg er det enkelte spørsmål om konkrete innslag i kurset det aktuelle året (bl.a. forelesninger og ekskursjoner) samt bakgrunnsopplysninger (kjønn, alder, utdanning, yrkeserfaring, stilling, sektor) om deltakerne.

Evalueringsskjemaene fra de siste 4 årskullene av kursdeltakere er stilt til rådighet for evalueringen fra oppdragsgiver. Skjemaene er blitt kodet, slik at det har vært mulig å gjennomføre enkle statistiske analyser av svarene. Til sammen 119 skjemaer inngår i analysene. Deltakernes vurderinger av kurset mer generelt har vært av særlig interesse for evalueringen, mens vi i mindre grad går inn på hva de synes om enkeltinnslag.

Evalueringsskjemaet inneholder en del åpne felt, der informantene kan skrive inn egne refleksjoner, kommentarer og forslag. Så langt det har vært mulig innenfor prosjektets rammer har vi sammenstilt og analysert av denne kvalitative informasjonen.

Dataene fra evalueringsskjemaene gir et bilde av deltakernes oppfatning av Samplan rett etter at kurset er gjennomført, men kan ikke belyse deltakernes vurdering av nytten av kurset og eventuelle Samplannettverk i et noe lengre perspektiv. Vi har derfor supplert de kvantitative dataene fra spørreskjemaene med intervjuer.

Intervjuer

For å få et inntak til deltakernes nytte av Samplan og Samplannettverk i sitt arbeid i etterkant av kurset, har vi intervjuet et mindre antall tidligere deltakere. På grunn av prosjektets begrensede ressurser har vi gjennomført telefonintervjuer med elleve personer som har deltatt på kurset. Alle de elleve informantene har gjennomført kurset i løpet av de siste fem årene, de fleste for 3-5 år siden. De utvalgte informantene representerer ulike sektorer (kommune/fylkeskommune/stat/ andre). Informantene fra kommunesektoren kommer fra ulike typer kommuner (små/store, sentrale/perifere) og fra ulike deler av landet. Noen av informantene kommer fra kommuner som har hatt flere ansatte på Samplan, mens andre har deltatt som den eneste fra sin kommune. Rekrutteringen av informanter skjedde ved at oppdragsgiver ga NIBR tilgang på navn og arbeidssted for tidligere deltakere på Samplan. De fleste tidligere deltakere som vi fikk tak i sa seg villige til å delta i intervju, mens et par takket nei. Det viste seg imidlertid å være vanskelig å få tak i en del av de tidligere deltakerne, antakelig fordi de har skiftet arbeidssted. Selv om vi fikk i tale enkelte av kursdeltakerne som har skiftet arbeidsplass kan det være grunn til å tro at utvalget av informanter er noe skjevt i retning av folk som er ansatt på samme sted som før kurset. Dette betyr at det kanskje er noen flere som har hatt en direkte karriereeffekt av kursdeltakelsen enn det vi har fanget opp blant våre informanter.

I tillegg til de elleve kursdeltakerne har vi intervjuet seks arbeidsgivere om deres vurdering av nytten av å ha ansatte på Samplan. Det viste seg mer problematisk å rekruttere ledere til undersøkelsen enn først antatt, delvis fordi lederne hadde byttet arbeidssted. De lederne vi har snakket med kommer fra kommuner

og fylkeskommune. Ledere både fra små og store, sentrale og perifere kommuner er representert i undersøkelsen.

I tillegg til intervjuer med deltakere og arbeidsgivere har vi gjennomført et mindre antall intervjuer med forelesere på Samplan og en samtale med lederne av kurset for å få et bedre bilde av kursets mål, av begrunnelser for valg av utforming av kurset samt av deres oppfatning av deltakernes kort- og langsiktige nytte av Samplan.

Mulighetene for å trekke slutninger fra materialet

Dataene fra evalueringsskjemaene så å si er heldekkende for de fire årskullene vi studerer, og vi kan derfor med stor sikkerhet si hvordan deltakerne oppfattet kurset ved kursets slutt. Intervjuene er gjennomført med et mindre antall informanter, og opplysningene fra disse kan ikke generaliseres på samme måte som spørreskjemadataene. Intervjumaterialet kan imidlertid si oss noe om eventuell variasjon mellom deltakerne i deres opplevelse av kursets nytte i litt lengre perspektiv. I den grad det er stort sammenfall mellom informantene, kan intervjuene antyde noen tendenser, selv om vi skal være forsiktige med å trekke generelle slutninger.

1.3 Disposisjon av rapporten

Analysene av deltakeres og arbeidsgivers svar blir presentert i tre kapitler. Kapittel 3 er den mest omfattende delen, og omhandler deltakernes forventninger til Samplan og opplevde nytte av kurset. Kapittel 4 ser nærmere på arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan, mens kapittel 5 belyser Samplans bidrag til bygging av faglige nettverk. Men først vil vi gi en kort beskrivelse av Samplan-kurset og av deltakerne på kurset.

2 Hva er Samplan, og hvem er deltakerne?

2.1 Kort om Samplan

Samplan er et kurs for mennesker med ulik bakgrunn og i ulike typer stillinger som arbeider med temaer knyttet til planlegging. Kurset har eksistert i mange år, og har endret både form og innhold over tid. Noe av det som kjennetegner Samplan er evnen til å tilpasse innholdet til aktuelle problemstillinger, samtidig som deltakerne får en bred presentasjon av forskjellige sider ved det norske samfunnet med relevans for planlegging. Det er først og fremst samfunnsplanlegging i vid betydning som står på dagsorden i kurset. Kurset er gir en blanding av teoretisk og praktisk kunnskap. Det er lagt opp et ganske omfattende teoretisk pensum for kurset, og deltakere som tar – og består – eksamen får 30 studiepoeng på masternivå.

Samplan har de siste årene bestått av seks ukessamlinger fordelt på fire perioder (til og med 2006/07 var kurset på åtte uker), der første og siste periode består av to uker. I hver samling besøker deltakerne et nytt sted i Norge, der de får kunnskap om lokale forhold og prosesser i tillegg til mer teoretiske forelesninger fra sentrale forskere på feltet. Det er lagt opp til stor grad av interaktivitet i de fleste forelesningene, og deltakernes egne erfaringer blir trukket inn i kurset.

Innholdet i kurset varierer noe over tid, dels for at det skal være aktuelt og tilpasset deltakernes ønsker og behov, dels fordi arrangørene gjør seg erfaringer med ulike forelesere, og dels fordi kurset utnytter mulighetene på de stedene samlingene arrangeres. Kurset tar opp et bredt spekter av temaer. De siste årene har kurset omfattet emner innenfor følgende overskrifter (Kursbevis Samplan 2013):

- Samfunnet og planlegging
- Planleggingsteori
- Styring og planlegging
- Metoder og arbeidsmåter
- Fysisk planlegging
- Sosial planlegging
- Medvirkning og mobilisering
- Regional utvikling
- Næringsutvikling

I tillegg arbeider kursdeltakerne med individuelle planproblemer knyttet til deltakernes egne erfaringer. To av samlingene er i Nord-Norge, og det har vært et klart fokus på problemstillinger knyttet til nordområdene i kurset.

En viktig del av Samplankurset er et feltarbeid som gjennomføres i grupper mot slutten av kurset. Det undervises derfor også i feltarbeid som metode.

I tillegg til det rent faglige innholdet legges det også opp til at deltakerne blir godt kjent med hverandre. En vesentlig del av læringen består i utveksling av erfaringer og synspunkter mellom kursdeltakerne.

2.2 Hvem deltar på Samplan, og hvordan rekrutteres deltakerne?

I evalueringsskjemaene som deltakerne har fylt ut ved kursslutt er det spørsmål om blant annet kjønn, alder, arbeidssektor og utdanning, og om hvordan deltakerne er blitt rekruttert til kurset. På bakgrunn av de opplysningene som er gitt i skjemaene kan vi derfor få et bilde av hvem Samplandeltakerne er.

Deltakernes alder, utdanning og yrkeserfaring

Blant de 119 Samplandeltakerne som har fylt ut evalueringsskjemaet de fire siste årene var den yngste 29 år og den eldste 63 år

da de avsluttet kurset. Gjennomsnittsalderen var 45 år. Litt under 60 prosent av deltakerne de fire årene er kvinner.

Tre av fire deltakere på Samplan har høyere universitets-/høgskoleutdanning. De aller fleste har utdanning fra norske universiteter og høyskoler, inkludert tekniske universiteter.

Tabell 2.1 *Hva er din høyeste fullførte utdanning? (N=119)*

| | Prosent |
|-----------------------------------|---------|
| Universitet/høgskole t.o.m. 4 år | 23 |
| Universitet/høgskole mer enn 4 år | 75 |
| Ikke svart | 3 |
| Totalt | 101 |

Tabell 2.2 *Hva er din utdanningsbakgrunn? (flere svar mulig, prosent av N=119)*

| | Prosent |
|--------------------------|---------|
| Universitet i Norge | 40 |
| Universitet i annet land | 5 |
| Teknisk universitet | 28 |
| Høgskole | 35 |
| Annet | 2 |

De aller fleste av deltakerne hadde solid yrkeserfaring da de tok kurset: Gjennomsnittlig yrkeserfaring blant deltakerne var 17,5 år. Den med kortest erfaring hadde 2 år, mens den med lengst yrkeserfaring hadde 39 år. I snitt hadde deltakerne skiftet jobb 2,5 gang.

Deltakernes bo- og arbeidssted

I spørreskjemaet er deltakerne spurt om bosted. Det er stor variasjon i deltakernes bosted – både middels og store byer, tettsteder og landdistrikter er godt representert blant deltakerne.

Tabell 2.3 *Samplandeltakernes bosted (N=114)*

| | Prosent |
|----------------------------|----------------|
| Oslo | 9 |
| Annen storby (50 000+) | 18 |
| Middels by (20 000-49 999) | 22 |
| Liten by (under 20 000) | 11 |
| Annet tettsted | 23 |
| Landdistrikt | 18 |
| Totalt | 101 |
| (N=) | 114 |

Omtrent halvparten av deltakerne bor i en middels eller stor by, mens over fire av ti oppgir at de bor i et tettsted eller landdistrikt. Det er imidlertid verdt å merke seg at hvor deltakerne bor ikke nødvendigvis sier så mye om hvor de jobber – noen bor kanskje landlig til, men pendler inn til en by for å jobbe. Likevel ser det ut til at en relativt stor andel av deltakerne kommer fra mer rurale strøk. Samtidig vet vi at en del kommuner i utkantstrøk har opplevd problemer med å rekruttere og holde på medarbeidere med plankompetanse. Dette kan bety at mindre og mer perifere kommuner benytter Samplan til å bedre kompetansen til sine medarbeidere som har planlegging som arbeidsområde. Dette nevnes også av enkelte informanter i intervjuene.

Over halvparten av deltakerne de siste fire årene er ansatt i kommuner, mens ytterligere én av seks jobber i fylkeskommuner. Knappe én av fire arbeider i en statlig virksomhet, enten et departement, et direktorat eller annet. Ganske få av deltakerne på Samplankurset kommer fra annen virksomhet, først og fremst fra større private selskaper.

Tabell 2.4 *I hvilken sektor er din nåværende stilling? (N=119)*

| | Prosent |
|------------|----------------|
| Kommune | 57 |
| Fylke | 16 |
| Stat | 23 |
| Annet | 3 |
| Ikke svart | 1 |
| Totalt | 100 |

Deltakernes type arbeid

De aller fleste deltakerne på Samplan driver med ulike typer planleggingsarbeid. Over én av tre deltakere karakteriserer sitt arbeid som «i høy grad» å være fysisk planlegging, mens omtrent én av fire nevner hver av de andre typene planleggingsarbeid. Det er en liten overvekt av folk som arbeider med fysisk planlegging og sektorplanlegging, og noen færre som arbeider med tiltaksplanlegging og samordnet/økonomisk planlegging. I alt fem deltakere, dvs. under fem prosen, oppgir at de i liten grad bedriver noen av disse typene planlegging i sitt arbeid.

Tabell 2.5 *I hvor stor grad oppfatter du din stilling som en eller flere av følgende typer planlegging (Prosent av N=119)*

| | Fysisk planlegging | Sektorplanlegging | Samordnet/økonomisk planlegging | Tiltaksplanlegging |
|--------------|--------------------|-------------------|---------------------------------|--------------------|
| I høy grad | 37 | 23 | 25 | 23 |
| I noen grad | 31 | 39 | 34 | 37 |
| I liten grad | 25 | 27 | 32 | 32 |
| Ikke besvart | 7 | 12 | 9 | 8 |
| Totalt | 100 | 101 | 100 | 100 |

Over halvparten av deltakerne oppgir at arbeidet deres i høy grad bærer preg av å være rådgivende. Fire av ti sier stillingen i høy grad har saksbehandlerpreg, mens tre av ti svarer at stillingen primært er av ledende eller koordinerende art.

Tabell 2.6 *I hvor stor grad oppfatter du din stilling som (Prosent av N=119):*

| | Ledende/koordinerende arbeid | Saksbehandlerpreget arbeid | Rådgivende arbeid |
|--------------|------------------------------|----------------------------|-------------------|
| I høy grad | 30 | 41 | 52 |
| I noen grad | 48 | 36 | 41 |
| I liten grad | 16 | 15 | 3 |
| Ikke besvart | 6 | 8 | 3 |
| Totalt | 100 | 100 | 99 |

2.3 Hvordan får deltakerne vite om kurset?

Samplan er godt kjent blant ansatte i kommunal sektor, særlig blant dem som arbeider på «tradisjonelle» planleggingskontorer. Hvorvidt kurset er like godt kjent blant ansatte som arbeider med for eksempel folkehelse i kommunene, eller i ulike statlige etater, har vi ikke undersøkt i denne evalueringen.

For å informere om kurset sendes det brosjyrer til alle kommuner og til tidligere kursdeltakere, i håp om videreformidling til potensielle nye deltakere. Kurset annonseres også i Kommunal rapport.

I evalueringsskjemaet blir deltakerne spurt om hvordan de fikk vite om Samplan. Tidligere Samplandeltakere er den viktigste rekrutteringskanalen for nye søkere til kurset. Deltakere som selv har tatt kurset fungerer som gode PR-agenter overfor andre, særlig overfor andre kolleger og folk i tilsvarende stillinger i andre kommuner eller virksomheter. Noen får også vite om kurset gjennom brev fra KS, men for de fleste fremstår denne og andre informasjonskilder som supplement til den kunnskapen de får fra kolleger og tidligere kursdeltakere.

Tabell 2.7 *Hvordan fikk du vite om Samplan? (flere svar mulig, prosent av N=119 som svarer det aktuelle alternativet)*

| | Prosent |
|----------------------------------|----------------|
| Fra kolleger | 45 |
| Fra tidligere Samplandeltakere | 55 |
| Brev fra KS/departmentet | 29 |
| Gjennom informasjon på internett | 10 |
| Annet | 13 |

Omtrent fire av ti deltakere svarer at de er blitt bedt om å søke kurset.

Hvorfor tar de kurset det aktuelle året?

I evalueringsskjemaet er deltakerne bedt å svare på hvorfor de har valgt å ta Samplan det aktuelle året. I tillegg til å gi en pekepinn på *hvorfor* folk tar kurset, kan svarene også si en del om hva som eventuelt er *hindringene* for å ta Samplan.

Tabell 2.8 *Hva fikk deg til å søke Samplan i år? (flere svar mulig, prosent av N=119 som svarer det aktuelle alternativet)*

| | Prosent |
|---------------------------------------|----------------|
| Kurset er redusert fra 8 til 6 uker | 4 |
| Kommunen har bedre/god nok økonomi nå | 3 |
| Ungene er store nok nå | 24 |
| Arbeidssituasjonen tillater det nå | 29 |
| Arbeidsgiver bad meg | 34 |
| Annet | 29 |

Kursets varighet og kommunens (kortsiktige) økonomi ser ut til å spille en begrenset rolle, mens hjemmesituasjonen og tilrettelegging av arbeidsoppgavene på jobb er viktige faktorer. En av tre deltakere oppgir også at de deltok akkurat det året fordi de ble bedt av arbeidsgiver om å delta.

3 Deltakernes nytte av Samplan

Som tidligere nevnt omhandler evalueringen tre hovedtemaer:

- Deltakernes nytte av Samplan
- Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan
- I hvilken grad Samplan bidrar til å bygge faglige nettverk

I dette og de to neste kapitlene analyserer vi spørreskjemadataene og intervjumaterialet for å belyse disse temaene.

Målgruppen for Samplan er personer med utviklings- eller planleggingsoppgaver. Deltakerne på Samplan er arbeidstakere som allerede er i fullt arbeid – hovedsakelig i kommuner, fylkeskommuner eller statlige virksomheter, men kurset kan også være relevant for ansatte i private konsulentselskaper med oppdrag for offentlig sektor. Deltakerne kan velge å ta eksamen i kurset, noe som gir 30 studiepoeng på masternivå.

Samplan skal gi deltakerne innsikt i metoder og verktøy som gjør dem bedre i stand til å drive utviklingsarbeid, både i egen organisasjon og i samarbeid med eksterne parter. Kurset gir også kunnskap om forvaltningsnivåenes ansvar innenfor ulike sektorer.

Samplan bygger både på teoretisk og praktisk kunnskap om planlegging, i tillegg til at deltakerne forventes å bidra med egen erfaring og kompetanse i kurset. Noe av ideen med kurset er at deltakere fra ulike sektorer og forvaltningsnivåer skal komme sammen, lære av og om hverandre, og bli del av et nettverk for senere faglig kontakt. Siden kurset er intensivt og basert på flere samlinger der deltakerne bor sammen over flere dager, gir kurset god anledning til både formell og uformell læring.

I dette kapitlet ser vi på hvilken nytte deltakerne opplever å ha av kurset:

- Hvilke forventninger hadde deltakerne til Samplan?
- Hvordan vurderer deltakerne det faglige innholdet i kurset? Hvordan vurderes de teoretiske innslagene? Hvordan fungerer gruppearbeidet? Er det tema som ønskes mer eller mindre belyst i kurset?
- Hvordan vurderer deltakerne kursets relevans i forhold til eget arbeid? Er opplevd relevans avhengig av hva slags type stilling deltakerne har, hvor lenge de har vært i arbeidslivet, eller hvilken sektor de jobber innenfor?
- Har Samplan gitt deltakerne økt kompetanse og bedre verktøy i sitt daglige arbeid?
- Hvordan vurderer deltakerne ulike sider ved organiseringen av kurset?

3.1 Deltakernes forventninger til Samplan

I evalueringsskjemaet blir deltakerne bedt om å beskrive kort hvilke generelle forventninger de hadde til Samplan. Vi har kategorisert og analysert svarene, som er av ganske ulik karakter. Det er også viktig å ha i mente at skjemaet er utfylt etter at kurset er gjennomført, slik at forventningene sett i ettertid kan være farget av hva de faktisk opplevde på kurset. Det er dessuten grunn til å anta at svarfordelingen ville vært annerledes hvis respondentene hadde fått oppgitt de ulike svarmulighetene. På den annen side gir et åpent spørsmål et bedre bilde av hva den enkelte umiddelbart tenker på når det spørres etter forventninger.

Fra de åpne spørsmålene i evalueringsskjemaet ser vi at nesten halvparten svarer eksplisitt at de forventer å få «økt plankompetanse» gjennom deltakelse på kurset. Omtrent én av fire svarer mer generelt at de venter å få «påfyll/faglig input/oppdatering/ny inspirasjon/ny kompetanse». Én av fem nevner spesielt at de forventet å lære mer teori, mens like mange hadde sosiale aspekter og nettverksbygging som en viktig forventning til kurset. Én av seks håper de skal få en økt forståelse for samfunnet gjennom deltakelsen i Samplan.

Tabell 3.1 *Hvilke generelle forventninger hadde du til Samplan? (Åpne spørsmål, noen har flere svar)(N=110)*

| | | Prosent | Antall |
|----|--|---------|--------|
| 1 | Økt plankompetanse/samfunnsplanlegging | 45 | 50 |
| 2 | Generell samfunnsforståelse | 16 | 18 |
| 3 | ”Påfyll”/faglig input/oppdatering/ny inspirasjon/ny kompetanse | 24 | 26 |
| 4 | Lære mer om Pbl/jus | 2 | 2 |
| 5 | Sosialt/nettverk | 21 | 23 |
| 6 | Lære teori | 21 | 23 |
| 7 | Lære praktisk metode | 8 | 9 |
| 8 | Erfaringsutveksling | 6 | 7 |
| 9 | Opplevelse | 2 | 2 |
| 10 | Annet: utvidet horisont, helse i plan | 3 | 3 |

I spørreskjemaet ble det også spurt om mer spesifikke forventninger til kurset. Nesten samtlige deltakere svarte at de ventet at kurset ville gjøre dem bedre kvalifisert i deres nåværende stilling. Like mange trodde Samplan ville gi dem større innsikt i planteori eller allmenne perspektiver på samfunnsplanlegging. Når det gjelder synet på om Samplan ville gi dem kvalifikasjoner til videre yrkesmessig karriere deler imidlertid deltakergruppen seg i to: et knapt mindretall hadde ikke forventninger til at kurset ville bidra til karrieren, mens et knapt flertall hadde slike forventninger.

Tabell 3.2 *Forventet du at kurset:*

| | Ja | Nei | Totalt | (N=) |
|--|------|------|--------|-------|
| ... skulle gjøre deg bedre kvalifisert i din nåværende stilling? | 98 % | 2 % | 100 % | (118) |
| ... skulle gi kvalifikasjoner til videre yrkesmessig karriere? | 47 % | 53 % | 100 % | (116) |
| ... skulle gi større innsikt i planteori eller allmenne perspektiver på samfunnsplanlegging? | 97 % | 3 % | 100 % | (119) |

I intervjuene med tidligere kursdeltakere har vi spurt om deres forventninger til Samplan. Svarene viser stor variasjon i deltakernes

motivasjon. Noen, særlig de som har jobbet lenge med planlegging, svarer at de hadde behov for oppdatering eller påfyll:

Hadde drevet med planlegging i en del år, hadde behov for oppdatering. Er arkitekt, har ikke planleggerutdanning. For å få mer tyngde bak, teori etc. (Informant 8)

Som informanten over er det mange planleggere som ikke har teoretisk bakgrunn i planlegging, og tar kurset for å lære planleggingsteori:

Er ikke samfunnsplanlegger, har ikke noe teoretisk bakgrunn. Forventet påfyll på teori. Erfaring fra de andre. (Informant 2)

Flere sier at de hadde forventninger til å lære mer om planprosesser:

Er jo egentlig utdannet innen kommunalplanlegging, men har bare jobbet med konstruksjoner etter utdanningen. Da jeg kom tilbake hadde jeg behov for å oppdatere meg på faget. Det jeg lærte tidligere var mer instrumentelt, mindre prosess. (Informant 6)

Jeg jobber i en slags privat sektor. Har mye å gjøre med plan og bygg nå, men har tidligere hatt lite erfaring med offentlig sektor. Jeg ville møte folk og få innblikk i teorien pluss kjenne til planleggingsmiljøet. Få opp et samfunnsperspektiv. (Informant 4)

I de siste årene har flere kommunale sektorer blitt innlemmet i planarbeidet. For eksempel skal kommunenes folkehelsearbeid inngå i planene, og dette gjør at Samplan får deltakere også fra helse:

Følte at jeg trengte mer i fht planarbeid. Ny folkehelselov, ny pbl. Jobber med folkehelse, og friluftsliv. (Informant 3)

Enkelte deltakere nevner spesielt at de har forventninger til det sosiale miljøet på kurset, og til å se ulike deler av landet. Noen deltakere legger vekt på forventninger om å lære praktiske verktøy og få et faglig nettverk gjennom Samplan:

Forventet å få en god del praktisk kunnskap som kunne brukes i hverdagen. Treffe andre som jobber med det samme. Nettverk og inspirasjon, faglige diskusjoner. (Informant 10)

Sitatene over illustrerer bredden i deltakernes forventninger: mens noen ønsker påfyll på tidligere planutdanning, og lære mer om planprosesser, vil andre – som ikke er planutdannet – få teoretisk opplæring på det feltet de jobber innenfor. Mangfoldet i forventninger speiler også bredden i kurset: det inneholder både teoretiske innslag og praktisk opplæring, det gir kontakt med andre som driver planlegging, og deltakerne får reise rundt i landet og se planarbeid i ulike settinger.

Ble forventningene innfridd?

I evalueringsskjemaet som deltakerne fylte ut ved kursslutt ble de spurt om kurset svarte til forventningene. Ingen svarer at kurset *ikke* innfridde forventningene. Nesten åtte av ti mener kurset innfridde forventningene, mens de resterende svarte at forventningene delvis ble innfridd.

Tabell 3.3 *Er forventningene til kurset innfridd? Andel (N=116)*

| | |
|-----------------|-------|
| Innfridd | 78 % |
| Delvis innfridd | 22 % |
| Ikke innfridd | 0 % |
| Totalt | 100 % |

Spørsmålet innebærer at en i utgangspunktet tenker at forventningene er høye og at det er positivt at de innfris. Men en av informantene svarer i intervjuet:

Vet ikke helt hva som var forventninger, men de ble innfridd. (Informant 3)

Flere av informantene trekker frem bredden i kurset som særlig viktig:

Synes det var en veldig fin bredde. Et sterkt innslag av teori. Klarte å få med både teori og praksis. Stadig nye eksempler. Flyttet oss rundt. Praksis i [xxx] – en fornøyelse i seg selv. (Informant 10)

Har fått et ok vindu inn til alle de motivasjonene jeg hadde. Et ok helhetlig innblikk. Folk og teori og alt annet. (Informant 4)

Det er så mye. Et av de bedre kursene jeg har tatt noen gang. Jevnt over veldig bra forelesere. Det er sjelden. De som arrangerer har kunnskap om hvem som er gode, og bruker dem. Sammen med det at en var på ulike plasser hver gang. Folk som er gode på stedet har omvisning, forteller hva som ble gjort, etc. (Informant 5)

Enkelte påpeker at utbyttet av kurset også avhenger av egen innsats:

Innfridd? Ja.... Jeg tror kurset var bra som en veiviser inn i områder jeg ikke kjente så godt til fra før. Men det er avhengig av hvor mye en selv legger i mellom samlingene. Jeg fikk ikke gjort så mye. Mye lå og ventet i mellomperioden. Og familie. Hadde småbarn, litt dårlig timing. (Informant 8)

Flere nevner verdien ved at kurset er organisert i samlinger, og at deltakerne på denne måten blir godt kjent med hverandre:

Var veldig nyttig. Det at en reiser bort en uke og to fungerte bra. Det var en kombinasjon av kvalitet på forelesere og det at en ble ordentlig godt kjent med de en gikk sammen med. Bodde sammen på hotell, jobbet lange dager. Jobbet veldig godt i lag, har beholdt kontakten, ringer hvis det er noe. (Informant 6)

3.2 Har Samplan gitt endrede arbeidsoppgaver eller annen stilling?

Vi så tidligere at knapt halvparten av deltakerne forventet at Samplan ville bidra til deres yrkesmessige karriere. I intervjuene spurte vi informantene om kurset har gitt dem mulighet til endrede arbeidsoppgaver, endret stilling eller annet. De færreste kunne vise til at Samplan hadde ført til slike endringer, men årsakene var ganske ulike. Noen var allerede kommet langt i sin karriere:

Nei. Jeg har kommet dit jeg kan komme. (Informant 6)

Andre deltok på Samplan rett etter at de hadde fått ny jobb, der de trengte kompetansen de fikk gjennom kurset:

Jeg var ganske ny i stillingen da jeg gikk på kurset. Men Samplan ga en ny start på et nytt utdanningsløp. (Informant 5)

Nei, jeg var akkurat kommet inn i en ny stilling. Kurset var en start på den jobben jeg skulle inn i. (Informant 10)

Noen av deltakerne sier at det er vanskelig å vite hva som skyldes Samplan, men at det ikke kan utelukkes at kurset har hatt betydning:

Nei, men jeg har kanskje fått litt bedre lønn. Jeg har videreutviklet meg. En får som regel igjen... (Informant 3)

Jeg byttet jobb, delvis pga av Samplan. Jeg var litt utbrent på det gamle feltet, hadde behov for nytt. Jeg har jobbet i kommunen i 21 år. (Informant 1)

Flere informanter mener at Samplankurset har gitt dem større faglig tyngde i arbeidet:

Samplan var ikke av betydning for at jeg byttet jobb. Men jeg får kanskje noen andre oppgaver, blir invitert inn. Jeg er jo i utgangspunktet flink til å lage lyd. Med Samplan fikk jeg et bedre grunnlag for å lage lyd... (Informant 9)

Ja, jeg får mer tyngde av at jeg kan si at jeg har gjennomført kurset. Men jeg er i samme stilling, har de samme oppgavene. Ikke høyere lønn. (Informant 2)

Nei, ikke akkurat nå. Men det er flere andre som har gått der – Samplan er anerkjent. Det legger seg et eller annet sted. (Informant 4)

Som vi ser hadde de fleste informantene en nøktern holdning til den karrieremessige betydningen av Samplan. Det er imidlertid

viktig å ta i betraktning at det i rekrutteringen av informanter til intervjuene har vært lettere å finne frem til er de som *ikke* har byttet arbeidssted. Vi kan derfor ikke utelukke at det er flere som har opplevd å få ny jobb etter å ha tatt Samplankurset enn det våre opplysninger kan tyde på.

3.3 Hvordan fungerer det faglige innholdet i kurset?

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvordan deltakerne vurderer det faglige innholdet i kurset, inkludert de teoretiske innslagene og gruppearbeidet. Er det tema som ønskes mer eller mindre belyst i kurset?

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet er det stor bredde i det faglige innholdet i kurset. Det er mange teoretisk anlagte forelesninger, samtidig som gruppearbeid og deltakernes egne erfaringer utgjør viktige elementer i kurset. I intervjuene har vi spurt tidligere deltakere om deres vurderinger av kurset, både generelt og de ulike delene.

Vurdering av kurset generelt

I intervjuene spurte vi hva de tidligere deltakerne syntes om Samplan. Flere fremhever mangfoldet i kurset:

Det var veldig gode forelesere. Bra blanding av teori, gruppearbeid, sosialt samvær. Ble bedre kjent. Ikke bare teori. Veldig intenst, lange dager. Nei, jeg er veldig positiv. Det meste var relevant. Noen ting, som reiseliv og nordområdene var ikke så relevant for meg. Men interessant likevel. Jeg kjenner *ordene* fra før, men fint å få en teoretisk bakgrunn. Også etikk i planleggingen var nyttig. (Informant 2)

Kurset ga nye verktøy – det ga en ny måte å tenke på. Har hatt det i bakhodet siden. Det var mer generelt, kunne brukes i mange sammenhenger. Teori er nødvendig for eksamen, men for meg var det ingen grunn til å ta eksamen. Det beste med kurset: Det store – alt det jeg fikk litt innblikk i. Verktøyene – hadde ikke vært borte i dette før – og temaene. Fleksible verktøy, ikke oppskrifter. (Informant 9)

Kurset skal passe deltakere med ulik fagbakgrunn, med ulik type arbeid i ulike typer virksomheter og med ulik motivasjon for sin deltakelse. Mens noen etterlyser mindre teori, er det andre som gjerne skulle hatt mer:

Jeg synes ikke teori og praksis var nok integrert, men det ville da gått på bekostning av noe annet. Jeg ville gjerne hatt mer skolebenk, men skjønner jo at kurset også må treffe de som ikke skal ta eksamen. Noe av det der ute i felt blir for diffust for meg. Vanskelig å se den praktiske relevansen av noen av besøkene. Men jeg fikk ny kunnskap – kurset var en portal til ny kunnskap. Ikke full oversikt, men en start. Det funket veldig etter hensikten. (Informant 4)

Noen gir uttrykk for at kurset til dels var ganske krevende:

Kurset ga mye ny kunnskap. Mye samfunnsviterstoff – ga mye. Midt i blinken. For de med mye planbakgrunn var det kanskje lettere. (Informant 3)

Vurdering av teorien i kurset

Som tidligere nevnt har Samplan stor bredde. Det er et betydelig innslag av planleggingsteori i kurset, og de som ønsker å ta eksamen for å få vekttall må sette seg inn i et ganske omfattende pensum. I evalueringsskjemaet ble deltakerne bedt om å svare på hva de synes om balansen mellom ulike emner. 85 prosent mente at det var en god balanse mellom generelle/teoretiske emner på den ene siden og konkrete matnyttige emner på den annen. Omtrent én av åtte synes kurset legger for stor vekt på det teoretiske.

Tabell 3.4 *Hvordan var balansen mellom ulike emner?*

| | Prosent |
|---|----------------|
| For stor vekt på generelle/teoretiske emner | 13 |
| Passe balanse | 85 |
| For stor vekt på konkrete matnyttige emner | 3 |
| Totalt | 101 |
| (N=) | (117) |

Det er mulig for deltakerne å ta eksamen etter kurset. Det overordnede faglige og administrative ansvaret, inkludert eksamensansvaret går på omgang mellom de tre institusjonene som er en del av Samplanopplegget: Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Volda og Høgskolen i Lillehammer.

For å kunne gå opp til eksamen må deltakeren i løpet av kurset ha skrevet et prosjektnotat med utgangspunkt i et planproblem ved eget arbeidssted. Notatet må ha oppnådd resultatet 'godkjent'. Deltakerne må også levere en feltkursrapport basert på feltkurset gjennomført i siste del av kurset. Også denne rapporten må være vurdert til 'godkjent' før deltakeren får gå opp til eksamen.

Eksamen er en såkalt mappeevaluering, der mappen består av prosjektnotatet, feltkursrapporten og en hjemmeeksamen som skal gjennomføres i løpet av to dager. Eksamen avlegges uken etter kursavslutningen.

De siste årene har mellom 60 og 70 prosent av deltakerne tatt eksamen, med gjennomgående gode resultater.

Blant våre informanter var det ganske mange som av ulike grunner ikke hadde tatt eksamen. For å kunne bestå eksamen vil det være nødvendig å legge en del arbeid i å lese pensumlitteraturen. I evalueringsskjemaet oppgir bare knapt en av fem deltakere at de har lest mye av kurslitteraturen.

Tabell 3.5 *Har du lest litteraturen?*

| | Prosent |
|--------|---------|
| Lite | 17 |
| Noe | 64 |
| Mye | 19 |
| Totalt | 100 |
| (N=) | (116) |

Tabell 3.6 *Utbyttet av litteraturen har vært:*

| | Prosent |
|---------|---------|
| Lite | 13 |
| Middels | 64 |
| Stor | 23 |
| Totalt | 100 |
| (N=) | (111) |

Flere informanter nevner at det er vanskelig å få tid til å lese litteraturen i kursperioden – i tillegg til at selve kurset tar tid, skal en ta igjen arbeid i jobben hjemme og også gi familien litt ekstra oppmerksomhet i periodene mellom samlingene. Noen kunne tenkt seg mer tid til å lese litteraturen i selve kursperiodene. Også i dataene fra evalueringsskjemaet kan vi se samme tendens. Halvparten av deltakerne synes litteraturstudiene har vært viet for liten plass.

Tabell 3.7 *I kursperiodene har litteraturstudiene vært viet:*

| | Prosent |
|-----------------|---------|
| For liten plass | 49 |
| Passe plass | 51 |
| For stor plass | 0 |
| Totalt | 100 |
| (N=) | (108) |

De fleste informantene synes teorien i kurset fungerte bra, selv om ulikheten blant deltakerne betyr at behov og interesser også varierer:

Jeg tenker at det bør være en del teori hvis det skal gi vekttall. Teorien handlet om partnerskapsbegrepet. Får reflektert mer rundt hva en holder på med. (Informant 3)

Syntes det aller meste var ting jeg fortsatt har bruk for i arbeidet. Jeg bruker ppt-ene for å ”oppdra” mine folk. Var veldig høy kvalitet på foreleserne. I all hovedsak, noe kunne jeg sikkert vært foruten, noe som ikke var så aktuelt, men forholdsvis få ting. Med gode

forelesere blir jo også ikke så aktuelle ting interessante.
(Informant 6)

Et par av informantene – som ikke selv hadde planfaglig bakgrunn – hadde en mer kritisk holdning til enkelte av innslagene:

Noen av temaene var kjempespennende. Andre ting, bl.a. planteori, var heller overkill – unødvendig og fjernt fra virkeligheten. Veldig teoretisk. Klekker ut teori for å være unik, teorien presenteres for en hop av tilbedere. Foreleserne hadde en menighet. Jeg er utdannet jurist, ikke i planfag. En del av planteoriene ble presentert i timevis. Noen var overbegeistret, mens andre var veldig spørrende. Litt avhengig av forventninger og fagbakgrunn – og om en skulle ta eksamen... (Informant 9)

Hva var ikke så bra? Tja... det blir jo personlige preferanser... En del av det teoretiske fra Høgskolen i Volda var ikke så interessant for meg. Blir veldig teoretisk. Har vært borte i det før – men spørs hva man skal med det. Praktisk eller teori/eksamen.
(Informant 10)

For meg er ikke teori det morsomste, men jeg må jo gjennom det. Likte de delene som omhandlet folk, fikk folk ut av komfortsonene. Metode og teknikker for dette. (Informant 7)

Et par deltakere fra større byer savnet temaer med særlig relevans for eget arbeid:

Skulle gjerne hatt mer om byutvikling, levekårsforskjeller: hvordan byutvikling kan bidra til utjevning. Også det med vekst, håndtering av vekst, drivkrefter.
(Informant 2)

Samtidig svarer en tidligere deltaker fra en mindre kommune:

Det som ikke var så veldig relevant for en liten kommune var byutvikling. Men her er det jo forskjellige behov. Var i Tromsø og hadde foredrag med Patsy Healey – ikke så mye å få ut av det.

Faguttrykk på engelsk, og ikke så relevant. (Informant 1)

I forlengelsen av spørsmålene om de teoretiske innslagene i kurset spurte vi informantene om hvordan de syntes forelesningene fungerte, og om det var noe de husker som særlig bra eller dårlig. De aller fleste var godt fornøyd med de fleste forelesningene, og mente at foreleserne jevnt over var gode. Enkelte mener det er viktigere med forelesere som kan presentere stoffet på en spennende måte enn at stoffet er direkte relevant for eget arbeid:

Jeg hadde glede av forelesningene. Veldig morsomt med gode foredragsholdere – akademikere og gode formidlere. Bent Sofus Tranøy, f.eks. Veldig inspirerende. Kanskje ikke helt midt i pensum, men morsomt i fht refleksjoner over egen arbeidshverdag. Trakk opp større perspektiver. (Informant 4)

Etikk var veldig fint. Så var han ene veldig morsom – om reiseliv. Veldig forskjellige mennesker – fremførelse vs. innhold. Noen hadde veldig mye stoff. Litt for mye, for eksempel by- og tettstedsutvikling. Mange resultater fra undersøkelser ble ramset opp – ikke lett å få med seg. (Informant 2)

Noe av det beste: Petter Næss' forelesninger var veldig interessante. Sammenliknende planteorier. Ikke direkte anvendbare, men god bakgrunn. (Informant 8)

Samtidig er det andre som har helt motsatt opplevelse:

Planteori var det mest irriterende. Ikke alle, men noen pedagoger var veldig flinke. Andre var veldig opphengt i egne teorier og forskning. (Informant 9)

Og noen har et ønske om å kople teoriene tettere til praksis:

Det som slår meg er den store forskjellen mellom teori og praksis, særlig mht kommunikativ planlegging. Svært vanskelig å få til i praksis. (Informant 8)

Bør kanskje trekke det enda tettere til hverdagen. De som foreleser på høgsolen er langt fra virkeligheten. Viktig at vi følger med på det som skjer: offentlig sektor i dialog med store private virksomheter. Må

utvikle det teoretiske til å favne denne virkeligheten.
(Informant 4)

Noen informanter reflekterer over at deltakerne på kurset har ulike ønsker og behov – og at kurset skal favne alle:

Det var ulike vurderinger i gruppa. Ulla Higdem – det var teori hinsides hva jeg vil befatte meg med. Men andre syntes det var kjempeinteressant. Men denne miksen er interessant – det var litt for alle. Stort sett dyktige forelesere. Ikke nødvendigvis de store kanonene som var de beste formidlerne. (Informant 10)

Enkelte fremhever at de beste forelesningene var de som fungerte interaktivt:

En del av sesjonene på Gran var veldig ok. Da hadde vi vært i lag en uke, så vi begynte å bli myke i kantene. Veldig motiverte folk. Det tregeste var kanskje noen av de dagene i Tromsø. Kombinasjon av tema og forelesere – lite deltakelse, bare sitte og ta i mot.
(Informant 7)

Hvordan fungerte feltbesøkene/ekskursjoner?

Vi spurte informantene om hvordan de opplevde feltbesøkene, feltarbeidet og ekskursjonene. Det var generelt svært gode tilbakemeldinger på feltbesøkene. Deltakerne syntes det var både interessant og gøy å se ”hele landet”, selv om noen få trakk frem at det kanskje ikke alltid var så mye å lære av disse besøkene:

Syntes det var bra at det var rundt omkring i hele Norge. Vi fikk det beste overalt. Gode forelesere – og Nord-Norge biten var veldig verdifull. (Informant 3)

Det var veldig fint å reise rundt i landet – en veldig god ting ved kurset. En forstår ting bedre. Vi gjorde feltarbeid i Moskenes – det var veldig interessant.
(Informant 9)

Vi var i Xx. Som opplevelse var det veldig interessant, om ikke konklusjonene står seg. Morsomt med avgrenset tid med et stunt. Dessuten fikk jeg se noen deler av Norge jeg ikke kjenner fra før. (Informant 8)

Jeg hadde glede av dette. Fint at det var noen fra kommunene som fortalte om de stedene vi var. Selv om noe ble ”turisme”. (...) Veldig fornøyd med feltarbeid, at det var lagt mye vekt på det. Vi ble veldig godt kjent. (Informant 2)

Vi kom i nærkontakt med et tilfeldig utvalg av kommuner. Snakket med administrasjon og innbyggere. Det var interessant, det ga perspektiv på egen kommune. Sammenliknbart. Ikke så mye konkret, men litt nye syn på problemstillinger som en selv strever med. (Informant 10)

Spennende besøk, ville ikke vært foruten. Veldig moro... . Men hvor vitenskapelig det var... men det var jo moro. Ikke så relevant.. tja. (Informant 1)

Vi har krysskjørt noen av dataene fra evalueringsskjemaet. Analysene viser at det er få eksempler på sammenhenger mellom antall år i yrkesaktivitet og hvordan folk vurderer ulike sider ved kurset. Dette betyr at i hovedsak er folk like fornøyd med kurset, uavhengig av hvor mange år de har vært yrkesaktive. Men i snitt synes folk som har vært flere år i yrkesaktivitet at ekskursjonene fungerte bedre sammenliknet med folk med færre år bak seg i yrkeslivet.

Deltakere som ser at kurset er direkte relevant for egen arbeidssituasjon er generelt mer fornøyd med de ulike delene av kurset enn deltakere som ikke synes relevansen er like klar.

Hvordan fungerte gruppearbeidet?

Evalueringsskjemaet spør deltakerne om hvordan de har opplevd gruppearbeidets plass i kursopplegget. Kurset består av flere mindre gruppearbeid samt et større feltarbeid i gruppe på slutten av kurset.

De aller fleste – over åtte av ti – synes gruppearbeidet hadde passe stor plass i kurset, mens noen gjerne skulle hatt mer arbeid i gruppe. Svært få synes gruppearbeidet hadde for stor plass i kursopplegget.

Tabell 3.8 *Gruppearbeidets plass i kursopplegget*

| | Prosent |
|-----------------|----------------|
| For liten plass | 14 |
| Passe | 81 |
| For stor plass | 5 |
| Totalt | 100 |
| (N=) | (112) |

Også i intervjuene gir de fleste informantene positive vurderinger av gruppearbeidet. Selv om det kan være tøft å jobbe i gruppe, er det også veldig lærerikt:

For min del var det positivt. Vi var i veldig mange ulike grupper. Vi ble delt inn i grupper, det var styrt sånn. Men det er tøft å være i gruppearbeid og feltarbeid. Prosesser og gnisninger, men det lærer en av. (Informant 3)

Gruppearbeidet fungerte veldig bra. Alle som var der var jo veldig positive. Gode å samarbeide med. (Informant 8)

Det er kursledelsen som deler inn i grupper. Flere av informantene trekker frem at ledelsen la godt til rette for at gruppene skulle fungere bra:

Gruppearbeidet var veldig vellykket. Alle er forskjellig, men det fungerte godt. Flaks eller lagt til rette? Ingen hadde uflaks, men kurset legger til rette for det. Man er eller blir motivert. Det er vanskelig å melde seg ut. Mye lek underveis. Kurslederne legger til rette for det. (Informant 9)

De hadde satt sammen gruppene for oss, alle var kartlagt mht hvilken type man var. Vi hadde noen stormfaser, men det gikk bra til slutt. Vi hadde en del faser, ja, men var veldig fornøyd da vi kom oss gjennom. Lærte mye av disse fasene, men føltes frustrerende underveis. Men veldig god mestringsfølelse etterpå. (Informant 5)

De gjorde en veldig god jobb med å lage godt fellesskap, vi var som en familie. Det er jo spesielt at en kan føle det sånn. Det var veldig positivt. De skal ha all honnør for å klare å mikse folk sammen. Men i andre grupper var de i tottene på hverandre. Men folk er forskjellige. Noen ønsker å jobbe teoretisk, andre vil heller gå rundt og snakke med folk. (Informant 1)

Generelt fungerte gruppearbeidet godt – ledelsen fikk folk inn i moduset om samarbeid. Folk var motivert til å samarbeide. Men noen var nok sendt dit, mens andre var der fordi de hadde lyst. Noen var ikke så komfortable. (Informant 7)

Et par informanter nevnte eksplisitt at de ikke hadde så mye erfaring med gruppearbeid fra egen arbeidssituasjon, men at opplevelsen på kurset gjorde at de ønsket å jobbe mer i gruppe også i egen jobb:

Det var veldig trivelig. Gjøre noe konkret i lag. Jeg vil prøve å ta med noe av dette tilbake i hverdagen. I en liten kommune blir en ikke så flink til å tenke prosjektorganisering og tverrfaglig. Skulle ønske at det var flere fra egen organisasjon som var med på det samme. Har erfaring med dette fra andre kurs. Men det er jo et økonomisk spørsmål. (Informant 10)

Hvordan ble deltakernes egne erfaringer brukt i kurset?

Som vi har sett kommer deltakerne på kurset fra departementer og statlige etater, fylkesmenn, fylkeskommuner, store og små kommuner og (i noen grad) fra private selskaper. Det er også stort spenn i deltakernes faglige bakgrunn og arbeidsoppgaver. Noe av ideen med kurset er å trekke veksler på deltakernes ulike erfaringer, slik at de lærer om og av hverandre. Vi har spurt våre informanter om hvordan de synes at denne delen av kurset fungerte. Opplevde de at de selv fikk bidra med sine erfaringer? Hvordan vurderer de betydningen av at det var deltakere fra ulike sektorer og forvaltningsnivåer var med på kurset?

Dataene fra evalueringsskjemaene viser at deltakerne i snitt synes deres ulike bakgrunn og erfaringer i ganske stor grad er blitt utnyttet i kurset, selv om det er en viss uenighet mellom dem som har besvart spørsmålet.

Tabell 3.9 *Betydningen av kursdeltakernes bakgrunn. Gjennomsnitt, der 1=I liten grad/svekket kurset og 8=I høy grad/styrket kurset*

| | Gjennomsnitt | Standardavvik | (N=) |
|---|---------------------|----------------------|-------------|
| Har deltakernes ulike bakgrunn og erfaringer blitt utnyttet i kurset? | 5,2 | 1,44 | (117) |
| Har tverrfagligheten styrket eller svekket kurset? | 7,2 | 0,93 | (117) |
| Har deltakelse fra ulike forvaltningsnivåer styrket eller svekket kurset? | 7,2 | 0,93 | (116) |

Resultatene fra deltakernes evaluering av kurset viser en mer entydig positiv oppfatning av at tverrfagligheten blant deltakerne styrker kurset. Det at deltakerne kommer fra ulike forvaltningsnivåer oppleves også som en klar styrke for Samplan.

Deltakere fra statlige virksomheter er noe mer overbevist enn andre deltakere om at tverrfaglighet og deltakelse fra alle forvaltningsnivåer er en fordel. Disse forskjellene mellom deltakere fra ulike sektorer kommer ikke like klart til uttrykk i informantintervjuene.

I intervjuene uttrykker informantene tilfredshet med involveringen av deltakerne:

Det var nyttig. Vi var fra så mange forskjellige organer og kommuner – det bidro til å løfte kurset. Det sitter mye kompetanse hos deltakerne. (Informant 3)

Ja, jeg bidro selv og lærte av andres. Veldig økt takhøyde i gjengen. (Informant 4)

Jeg traff folk med all verdens forskjellige bakgrunner. Det ga en viktig bredde som formet kurset. Jeg følte at jeg fikk bidra. De klarte å lage en stemning på kurset – det var ikke mange som holdt tilbake. (Informant 10)

Det å ha oversikt over hvilket ansvar og hvilken kompetanse ulike aktører har i planlegging er viktig for å få til gode prosesser:

Det var veldig nyttig. Med det med folkehelse er jo veldig tverrsektorielt. Handler om å ha kunnskap om hva de forskjellige gjør. Det øker samfunnsforståelsen: Hvem som har ansvar for hva. (Informant 3)

Tror det er viktig, men ansatte i kommunene har nok større utbytte av å ha folk fra departementer og direktorater til stede enn omvendt. Men en burde ikke fått jobbet i departementer uten kjennskap til kommunene. En salig blanding er nok best. (Informant 9)

Synes det er helt fantastisk. Jo mer jeg leser, jo viktigere. Må jo se hele bildet hele tiden. Mellom cellene med enkeltoppgaver... (Informant 4)

Informantene ga også uttrykk at det var verdifullt for dem å få innblikk i hvor forskjellige norske kommuner er:

Det var veldig nyttig. Det er jo vidt forskjellige miljøer i kommunene. I små kommuner er det ikke mange som deler på oppgavene. Det var derfor interessant å få jobbet og diskutert med dem som er mer spisse. Se hvordan de tenker om prosesser. (Informant 6)

Ja, var kanskje nyttig – mest i pausene: å utveksle erfaringer med folk fra veietat, fylkesmennene, departementer. Det er annerledes for folk fra små kommuner. En del av dem var kastet inn i ”ensomme” planleggerstillinger – de oppdager et stort faglig fellesskap. (Informant 8)

Det er fint at en har med alle nivåer, til og med departementer, veivesen, fylkesmann. Vi snakker ikke samme språk, men blir kjent. Veldig matnyttig. (Informant 5)

3.4 Hvordan vurderer deltakerne kursets relevans i forhold til eget arbeid?

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvordan deltakerne opplever kursets relevans for eget arbeid. Er opplevd relevans avhengig av

hva slags type stilling deltakerne har, hvor lenge de har vært i arbeidslivet, eller hvilken sektor de jobber innenfor?

Har Samplan gitt deltakerne økt kompetanse og bedre verktøy i sitt daglige arbeid?

Innledningsvis så vi at deltakerne i sine svar i evalueringsskjemaene ga uttrykk for at de hadde forventninger til at Samplan ville gi dem økt kompetanse i arbeidet. Dette gir informantene uttrykk for i intervjuene at de har fått:

Jeg har fått mer teoretisk kunnskap. For eksempel dette med partnerskap. Kurset ga faglig tyngde, økt generell samfunnsforståelse. Alt samfunnsviterstoffet. Bruker nok noen av verktøyene, men synes ikke jeg har nok til å være trygg. Ved store prosesser leier vi inn folk. Men det er også viktig å vite hva en skal bestille. Det er veldig ok at flere på samme arbeidsplass har kurset. Det har hendt at vi har kjørt prosesser sammen. (Informant 3)

Jeg bruker ting jeg lærte i workshop og folkemøter, etc. Verktøy i å styre prosesser. Det har vært til god hjelp i å få prosesser til å gå greit. Men det er ikke nødvendigvis lett – det hadde vært bedre om flere i kommunen hadde samme kurs, da kunne vi jobbet sammen. Derfor har jeg prøvd å få med meg rådmannen. (Informant 6)

Jeg har brukt verktøyene direkte. Særlig Asle Farners seanse - jeg har brukt ham som konsulent senere. Det er andre fra min kommune som har tatt kurset, og vi jobber sammen i større prosesser. Det er særlig metoder for medvirkning i planprosesser vi har brukt. (Informant 8)

Jeg følte det veldig da jeg kom hjem fra kurset og startet opp planprosesser her. Kunne gjennomføre prosesser på en bedre måte. (Informant 10)

Ja, jeg innbiller meg jo det. Det er godt å ha den faglige tryggheten. Det største er overgangen mellom det å tro at en skal redde verden til å skjønne at man ikke blir venner med alle. Jeg er blitt mer avslappet til

konflikthåndtering. Veldig nyttig. Større forståelse for ulike nivå og syn, og håndtering av disse. (Informant 7)

Andre informanter kunne ikke peke på noe fra kurset som de direkte hadde tatt i bruk i egen jobb:

Jeg har ikke fått så direkte bruk av det jeg lærte. Mest bruk for ... vet ikke – jeg har ikke noe svar. Verktøyene – jeg har ikke tatt dem aktivt i bruk. Men har det i bakhodet – åpent sinn. (Informant 9)

For meg har det vært mest en indirekte læringsprosess. Men jeg lærte av gruppearbeidene. Mest indirekte: det gir legitimitet til egen tenkning og retning, det gir rammer og forankrer arbeidet. Jeg føler større trygghet i det jeg gjør. Samfunnsperspektivet. Men bruker ikke konkrete verktøy. (Informant 4)

Oj, vanskelig å si. Holdt jo på med en utviklingsplan, da brukte jeg ting fra studiet. Tok inn erfaringer fra andre. Jobbet konkret da, har adoptert en del av tingene bevisst eller ubevisst. (Informant 5)

Som vi ser av noen av sitatene over peker mange informanter på at de gjerne skulle hatt flere fra samme arbeidsplass som hadde tatt kurset. Deltakere som har andre med erfaring fra Samplan å spille ball med opplever at det er enklere å ta i bruk kunnskapen fra kurset i hverdagen.

Evaluerings skjemaet stilte spørsmål om deltakerne opplevde at Samplan hadde relevans for eget arbeid, og om kurset hadde endret deres syn på eget arbeid eller på samfunnsspørsmål generelt.

Deltakerne synes jevnt over at kurset ga relativt god mulighet for å ta opp problemstillinger som var aktuelle for egen arbeidssituasjon. Mange mener også at deltakelsen på Samplan har endret deres syn både på eget arbeid og på samfunnet generelt. Det er en viss uenighet mellom deltakerne om disse spørsmålene. Det at et kurs skal kunne endre folks syn på generelle samfunnsspørsmål må sees som et tegn på at enkelte av deltakerne har fått betydelig ny kunnskap gjennom deltakelsen på kurset.

Tabell 3.10 *Opplevd relevans av kurset. Gjennomsnitt, der 1= I liten grad/ingen forandring, 8=I stor grad/ stor forandring*

| | Gjennomsnitt | Standardavvik | (N=) |
|---|--------------|---------------|-------|
| Har kurset gitt mulighet for å ta opp problemstillinger som er aktuelle for din arbeidssituasjon? | 5,9 | 1,49 | (119) |
| Har deltakelse på Samplan forandret dine synspunkter på eget fagarbeid? | 5,1 | 1,47 | (118) |
| Har deltakelse på Samplan forandret dine allmenne samfunnspolitiske synspunkter? | 5,2 | 1,60 | (118) |

Svarene på skjemaene som er fylt ut av deltakerne ved kursets avslutning viser en sterk sammenheng mellom deltakernes vurdering av kursets relevans for egen arbeidssituasjon og opplevelsen av at kurset har påvirket synet på eget fagarbeid. Det er også en klar sammenheng mellom opplevd relevans og egne synspunkter på samfunnet generelt. Deltakere som synes kurset var direkte relevant for egen arbeidssituasjon, mener kurset i større grad har endret deres syn på eget fagarbeid og på samfunnspolitiske spørsmål generelt.

Det er visse forskjeller mellom deltakere fra ulike forvaltningsnivåer i vurderingen av kursets relevans. Folk fra kommunene synes i noe større grad enn andre deltakere at kurset har vært aktuelt for deres arbeid. Deltakere fra kommunal sektor synes også i større grad at Samplan har endret deres synspunkter både på eget arbeid og på allmenne samfunnsspørsmål.

Tabell 3.11 *Har kurset gitt uttelling for: (prosent)*

| | ... kvalifikasjoner i din nåværende stilling? | ... for karriere-muligheter? | ... for generell innsikt? |
|--------------|---|------------------------------|---------------------------|
| I høy grad | 55 | 24 | 81 |
| I noen grad | 42 | 55 | 19 |
| I liten grad | 3 | 21 | 0 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |
| (N=) | (117) | (116) | (117) |

Deltakerne på Samplan mener at kurset særlig har gitt dem økt generell innsikt i temaer knyttet til samfunnsplanlegging. Over halvparten mener også at Samplan i høy grad har gitt økte kvalifikasjoner i den jobben de nå har. Det er noe større skepsis til om kurset vil gi dem bedre muligheter for karriereutvikling, men også her mener åtte av ti deltakere at kurset i høy grad eller i noen grad har gitt – eller vil gi – uttelling.

Også her skiller kommunalt ansatte seg fra deltakere fra andre sektorer: deltakere fra kommunene opplever i betydelig større grad at kurset gir dem økte kvalifikasjoner til å utføre arbeidet. Kommunalt ansatte synes også i noe større grad at kurset har gitt dem mer innsikt generelt, mens det er liten forskjell mellom deltakere fra ulike sektorer i vurderingen av kursets betydning for karriereutviklingen.

3.5 Hvordan vurderer deltakerne ulike sider ved organiseringen av kurset?

Som vi har sett er kursdeltakerne generelt svært fornøyd med Samplan. I evalueringsskjemaet blir deltakerne bedt om å vurdere en rekke sider ved organiseringen av kurset (Tabell 3.12). For de fleste forholdene er gjennomsnittsskåren svært god, men det kan være interessant å se på forskjeller mellom de ulike deltemaene og forskjeller i standardavviket. Standardavviket sier noe om spredningen i synspunkter, dvs. et høyt standardavvik tyder på større uenighet mellom respondentene enn et lavt standardavvik.

Tabell 3.12 *Hvordan fungerte kurset? Gjennomsnitt, der 1=Svært godt, 8=Svært dårlig. (N=110-118)*

| | Gjennomsnitt | Standardavvik |
|---|--------------|---------------|
| Som internatkurs | 2,0 | 0,91 |
| Regionalt innrettet | 2,3 | 1,11 |
| Ekskursjoner/befaringer | 2,3 | 1,25 |
| Oppdelt i perioder | 2,3 | 1,00 |
| Innledningsdagen på kurset | 2,2 | 0,92 |
| Faglig sammenknytting innenfor hver periode | 2,9 | 1,13 |
| Faglig sammenknytting mellom periodene | 3,4 | 1,44 |
| Teknisk arrangement/kurssekretariat på samlingene | 1,9 | 0,99 |
| Kursmøtene/informasjon | 2,1 | 1,14 |
| Kursledelsens bidrag til kursklima og organisering | 1,6 | 1,06 |
| Deltakernes egen organisering | 2,3 | 1,23 |
| Ivaretagelse av faglig initiativ fra kursdeltakerne | 2,4 | 1,28 |
| Faglig kursledelse | 2,1 | 1,21 |

Kursdeltakerne er svært fornøyd med organiseringen av kurset. Aller mest fornøyd er deltakerne med kursledelsens bidrag til kursklima og organisering – det er også liten uenighet om dette. Tilfredsheten med det tekniske arrangementet på samlingene er også svært stor. Likeledes er deltakerne veldig fornøyd med at kurset holdes som internatkurs, med kursmøtene generelt og med den faglige ledelsen av kurset. Det er noe større uenighet mellom deltakerne når det gjelder den faglige kursledelsen. Klart lavest skåre – og størst uenighet – får ”Faglig sammenknytting mellom periodene”, men også her er snittskåren bra gitt skalaen fra 1 til 8.

Vi har gjort en analyse av svarene til deltakere fra ulike forvaltningsnivåer. Det er stort sett små forskjeller mellom deltakere fra ulike nivåer i vurderingen av kursets organisering. Det er en gjennomgående trend at ansatte fra fylkeskommunene uttrykker noe mindre begeistring enn de som kommer fra stat og kommune, men antallet deltakere fra fylkeskommunene er relativt lavt, så

tallene må tolkes med forsiktighet. Deltakere fra statlige etater uttrykker noe mer tilfredshet med at kurset er organisert som internatkurs, og mener også i større grad at ekskursjonene fungerte bra. De er også litt mer fornøyd med hvordan deltakernes egne initiativ ble ivaretatt i kurset.

Gjennomgående er kvinner noe mer fornøyd med organiseringen av kurset enn menn. Et unntak er vurderingen av kursledelsens bidrag til klimaet på kurset – her er kvinner og menn like godt fornøyd. Dessuten er mennene litt mer tilfreds med måten deltakernes egen organisering fungerte og den faglige organiseringen av kurset.

Vi har spurt tidligere deltakere om hvordan de ser på ulike sider ved den praktiske organiseringen av kurset, blant annet opplegget med ukessamlinger:

Det er helt nødvendig – det er grepet som gjør at folk blir kjent og får konsentrert seg. Folk har fullt fokus. (Informant 6)

Kjempebra. Setter av et stykke tid til å gjøre dette og ikke noe annet. Veldig viktig. (Informant 4)

Jeg synes det var viktig for det faglige og for å knytte kontakter. De to-ukerssamlingene var bedre enn en uke. Men for jobb og familie – det var tøft for de som var igjen hjemme. Dessuten er det ingen som gjør jobben for deg. Vanvittig mye som ligger og venter. Men grepet de gjorde med å lage to-uker og to-enuker var bra. Hadde ikke fått på langt nær så mye med bare en-ukes samlinger. (Informant 5)

Flere peker på de store reiseavstandene i Norge, som gjør at det blir mer effektivt med lengre samlinger:

Syntes dette var bra. Det ble mer kontinuitet, vi fikk tid til å skifte modus. Mine barn var begynt å bli anstendig store på den tiden, så det gikk greit. Det er lange avstander i Norge – trenger noen dager. (Informant 10)

Egentlig greit, vi har langt å reise. Heller lange og ikke så mange samlinger. (Informant 1)

Våre data omhandler bare folk som faktisk har deltatt, og som har klart å organisere jobb og familie slik at deltakelse ble mulig. Vi har ikke opplysninger om hvorvidt personer har vært forhindret fra å delta på grunn av organiseringen i lengre samlinger. Men flere av de tidligere deltakerne tar opp temaer knyttet til familien:

Meg gjorde det ingenting. Barna ble passet på. Men andre har latt være å delta pga hjemmesituasjonen. De fleste har arbeidsgivere som oppmuntrer til deltakelse, så det er mest den private siden som kan være vanskelig. (Informant 9)

Kunne være litt lenge, spesielt i starten. Da dro folk hjem i helgen, mens jeg var igjen i sør. Ble litt lenge borte fra familien. Men ikke aktuelt å gjøre dette hvert år. Veldig spesielt. Samlingene var jo spekket, ikke noe slack. Så det var proppet. Kunne bli litt mye. (Informant 3)

Samlingene har også en kostnadsside som en del deltakere tar opp:

Kjempebra med samlingene. Kunne jo hatt alle samlingene i Oslo, men det hadde ikke blitt det samme. Det gikk mye tid til reising, men veldig fint opplegg. Kost-nytte: ganske dyrt i fht den faglige ballasten en får med. (Informant 9)

Kurset koster ganske mye. Kursavgift, flyreiser, hotell – det blir sikkert 100 000 kr. Jeg er privilegert som får dekket det, men føler jo at mange andre ikke blir påspandert noe. Og jeg kan ikke komme igjen neste år og be om mer. (Informant 2)

Tilrettelegging av arbeidet for deltakelse i kurset

Vi spurte de tidligere Samplandeltakerne om arbeidsgiver hadde lagt godt til rette for deltakelse i kurset, blant annet ved å sørge for at andre overtok oppgaver i deltakerens fravær. Hovedinntrykket er at arbeidsgiver i relativt liten grad hadde sørget for å avlaste dem som deltok. Her er noen typiske utsagn:

Nei, det måtte jeg lage et opplegg for selv, ingen andre tar arbeidsoppgavene mine. Jeg hadde selv valgt å delta på kurset. Det gikk greit. (Informant 3)

Det ble en større dunk med ugjort-saker. Men sånn som det var lagt opp, med reiser, måtte en konsentrere seg under samlingene. Men det ble hardere jobbing mellom samlingene. Jeg måtte få unna saker som hadde bygget seg opp, derfor valgte jeg å ta eksamen senere. Jeg har forsøkt å få andre på jobben til å ta kurset. Men kostnader og fravær er vanskelig. Det ble mye kveldsarbeid, men i små kommuner og i høyere stillinger er det vanskelig å få noen til å ta over oppgavene. (Informant 6)

Jeg måtte ta igjen arbeidet, jeg ble ikke avlastet. Men det betød jo bare at ting tok litt lenger tid. Planprosessen er så knyttet til dem som driver dem. Kjennskapen til alle detaljer er ikke så lett å sette seg inn i. (Informant 8)

Inntrykket fra intervjuene er at arbeidsgiver oppleves å legge til rette for deltakelse i kurset, men at det er opp til den enkelte selv å planlegge for eget arbeid. De aller fleste måtte ta igjen arbeid mellom samlingene – svært få svarte at de ble avlastet i arbeidet.

Kursledelsens bidrag til kurset

I intervjuene spurte vi de tidligere deltakerne om hvordan de opplevde kursledelsens bidrag til gjennomføringen av kurset. Alle informantene uttrykt tilnærmet entydig begeistring over ledelsen av kurset:

De hadde kjempegrep – full kontroll på alt. Kan være en styrke at de to er forskjellige – det er en god match. Tar alle på kornet – har observert alle. (Informant 3)

De styrte dette med fantastisk hånd, ikke minst dette med å dra oss med. Det var en dannelsesreise. Har begynt å gå på teater etter kurset. Det hadde jeg ikke gjort før, men jeg ble dratt med. (Informant 6)

Kurset avhenger veldig mye av en type personlighet, en type egenskaper som gjorde at vi alle ble fanget opp. De var alltid til stede, vi ble ikke overlatt til oss selv. Den type egenskaper er viktig. (Informant 9)

De var flinke til å få folk til å fungere, få folk til å trives. Viktig å få dette til å fungere. Praktiske ting fungerte også bra. (Informant 10)

De var først og fremst tilretteleggere. Sørget for at alle hadde det bra. Ikke noe faglig ledelse. De var flinke og entusiastiske. Særlig det siste. (Informant 8)

Siden så mange av informantene la vekt på de personlige egenskapene til kursledelsen, fulgte vi opp med spørsmål om kursets avhengighet av enkeltpersoner – om kurset er ”liv laga” uten disse personlighetene. Et typisk svar er dette:

Ikke avhengige, men heldige. Fungerte veldig bra. Hun er jo planleggingens Mick Jagger. En gave så lenge hun er der. Det er positivt med en så karismatisk person. Så vil det kanskje ta en annen form senere. (Informant 4)

Kurset vil jo farges av dem som leder det, de blir jo viktige, de er stemningsskapere. Men kurset vil nok fungere med andre ledere også. Alle deltakerne var opptatt av å få noe faglig ut av det, de var veldig motivert samtidig som det var gøy. (Informant 2)

3.6 Sammenfatning

I innledningen til dette kapitlet stilte vi noen spørsmål. Gjennom opplysninger gitt av deltakerne på Samplan, både i evalueringsskjemaene utfylt ved kursets avslutning og i intervjuer har vi søkt å besvare disse spørsmålene:

- Hvilke forventninger har deltakerne til Samplan?
- Hvordan vurderer deltakerne det faglige innholdet i kurset – bl.a. de teoretiske innslagene og gruppearbeidet?
- Hvordan vurderer deltakerne kursets relevans i forhold til eget arbeid? Har Samplan gitt deltakerne økt kompetanse og bedre verktøy i sitt daglige arbeid?
- Hvordan vurderer deltakerne ulike sider ved organiseringen av kurset?

Hvilke forventninger har deltakerne til Samplan?

Deltakernes forventninger til kurset er naturlig nok først og fremst knyttet til å få økt kompetanse i samfunnsplanlegging – å lære både planteorier og planmetodikk. For noen representerer kurset en oppdatering og videreføring av ”gammel” kunnskap, mens for andre innebærer Samplan bygging av teoretisk kompetanse på et nytt felt. Mange hadde også klare forventninger til at kurset skulle gi dem bedre samfunnsforståelse mer generelt og tilgang på et faglig og sosialt nettverk av andre med planlegging som jobb.

Deltakerne forventer at kurset vil gjøre dem bedre kvalifiserte i deres nåværende stilling, mens noen også tror Samplan vil gi bedre muligheter til videre karriere.

Alle deltakerne mener deres forventninger til kurset ble innfridd – de fleste at de ble fullt ut innfridd. I etterkant av kurset ser vi at de fleste vi har snakket med fortsatt er i samme stilling, mens noen har byttet jobb. Hvor representativt dette er for kursdeltakerne generelt, eller om Samplankurset har hatt betydning for de som er i nye stillinger, er ikke mulig å si noe sikkert om ut fra våre intervjuer.

Hvordan vurderer deltakerne det faglige innholdet i kurset?

Generelt gir deltakerne svært gode skussmål til Samplan. Tilfredsheten med kursopplegget, foreleserne, ekskursjonene og gruppearbeidet er stor. Til tross for at kurset er rettet mot en ganske vid gruppe av arbeidstakere – fra ulike nivåer, sektorer og kommuner – opplever de aller fleste at kurset var interessant og relevant for dem. Noen nevner at de for egen del kunne ha ønsket sterkere vekt på enkelte temaer, men mener likevel at balansen i kurset er god.

Samplansamlingene er intense og gir lite rom for fordypning i litteraturen til kurset. Mange synes også det er vanskelig å få lest ”pensum” i periodene mellom samlingene fordi det er mye arbeid som er blitt skjøvet på mens man var borte. Hvorvidt deltakerne leser litteraturen i etterkant av kurset, i forbindelse med evt. eksamen, har vi ikke informasjon om.

Deltakerne gir også uttrykk for stor glede over feltbesøkene og -arbeidet. Feltarbeidet fremstår som både utfordrende og lærerikt på flere plan, både faglig og sosialt. De fleste setter pris på at

gruppearbeid var viet såpass mye tid på kurset. Gruppearbeidets suksess skyldes både at kursledelsen la rammetingelsene godt til rette for dette arbeidet, i tillegg til at kursdeltakerne var svært motivert for denne måten å jobbe på.

Det store mangfoldet blant deltakerne blir opplevd som en klar styrke ved kurset – både ulike fag, sektorer og nivåer er representert. Den læringen som skjer gjennom erfaringsutveksling med andre deltakere oppleves som en viktig del av kurset, og bidrar til en mer helhetlig forståelse av det norske samfunnet.

Hvordan vurderer deltakerne kursets relevans i forhold til eget arbeid?

Jevnt over opplever deltakerne at kurset er relevant for eget arbeid, selv om ikke alt er helt relevant for alle. Så å si alle mener at Samplan har økt deres kompetanse i arbeidet i noen eller i høy grad. Svært mange synes også at de har fått mye generell innsikt i samfunnsspørsmål gjennom kurset. Deltakere fra kommunal sektor synes i noe større grad enn andre deltakere at kurset har vært relevant for deres arbeidssituasjon, og at kurset har gitt dem økte kvalifikasjoner for den jobben de gjør.

Hvordan vurderer deltakerne ulike sider ved organiseringen av kurset?

Samplandeltakerne er gjennomgående svært fornøyd med organiseringen av kurset og kursopplegget. De mener organiseringen med ukeslange samlinger fungerer svært bra og er en forutsetning både for faglig konsentrasjon og for det gode sosiale klimaet på kurset. De færreste deltakerne blir imidlertid avlastet for sitt ordinære arbeid i kursperioden, så for mange innebærer det hard jobbing for å komme a jour mellom samlingene.

Deltakerne er strålende fornøyd med kursledelsen, ikke minst hvordan lederne legger til rette for godt sosialt klima og godt samarbeid mellom deltakerne på kurset.

4 Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan

Samplan er et kurs for praktikere, og deltakelse krever at arbeidsgiver ser nytten av å ha med ansatte på kurset. I brosjyren for kurset heter det at ”Arbeidsgivere som investerer i Samplan for sine ansatte, får tilbake medarbeidere med økt kunnskap, ulike metoder å spille på og god evne til å samarbeide ut over egen sektor.” I evalueringen har vi ønsket å belyse hvorvidt arbeidsgivere opplever at deres ansatte har fått ny kunnskap, og eventuelt *hvilken* ny kunnskap som er særlig verdifull for virksomheten.

Vi har stilt arbeidsgivere spørsmål om deres opplevde nytte av å ha ansatte som deltakere på kurset:

- Opplever arbeidsgiver at ansatte som har deltatt på kurset har økt sin kompetanse i arbeidet, evt. på hvilken måte?
- Har kurset gitt mulighet for endret stilling eller endrede arbeidsoppgaver for ansatte som har deltatt?
- Opplever arbeidsgiver at Samplan har gitt andre effekter for ansatte som har deltatt på kurset, for eksempel i form av motivasjon, arbeidsglede?
- Hvordan vurderer arbeidsgiver de praktiske sidene ved å ha medarbeidere på Samplan, for eksempel knyttet til fraværperioder etc.? Har arbeidsgivere synspunkter på organiseringen av kurset? Hvordan vurderer arbeidsgivere som har hatt flere ansatte på kurset (evt. samtidig) nytten av å ha flere medarbeidere med sammenfallende erfaring og kunnskap?
- Bruker arbeidsgiver Samplandeltakeres erfaringer fra kurset inn i staben for øvrig, evt. hvordan skjer slik erfarings-/kunnskapsoverføring?

4.1 Hvem tar initiativ – arbeidstaker eller leder?

Vi har sett tidligere at mange deltakere oppgir å ha bli bedt om å delta på Samplan av sin overordnede. Kurset er såpass kostbart og innebærer en del fravær fra vanlig arbeid, at arbeidsgivers nytte av å ha medarbeidere på kurset blir en sentral forutsetning. Vi har spurt våre informanter blant lederne hvem som tok initiativ til at medarbeideren skulle ta Samplan. Flere ledere sier at beslutningen skjedde i et samspill mellom leder og medarbeider:

Det var en kombinasjon av eget initiativ og ledere som tenker ut hvem som kan ha nytte av det. (Informant 14)

Jeg har tatt initiativ som leder, og folk selv har tatt initiativ: det dreier seg mye om hvem som står for tur. (Informant 15)

Så vidt jeg husker var det jeg som fikk informasjon om kurset, la det videre til xx. Daværende (direktør) så det også: dit skal xx! Men det koster jo en del penger. (Informant 13)

Vi har spurt lederne og arbeidsgiver setter noen krav til medarbeidere som får gå på Samplan. Lederne gir ganske ulike svar. Mens noen sier klart at de ikke praktiserer noen bindingstid, har andre vurdert det:

Nei, vi har vurdert bindingstid, men gjør ikke det. Alle tar eksamen. Det betyr selvsagt at vi kvalifiserer folk til jobber også utenfor kommunen. Det er noe av prisen... (Informant 15)

Andre arbeidsgivere bruker bindingstid for ansatte som får omfattende kurs:

Vi har begynt med bindingstid av smertelig erfaring. Vi har strammet inn permisjonsreglementet for utdanning. Vi setter ikke noe krav om eksamen, men det har ligget i kortene at de skal ta eksamen. (Informant 14)

Vi har bindingstid på 2 år. Vi setter ikke krav om eksamen. Men vi har dialog underveis, og hun var selv opptatt av å ta eksamen. (Informant 16)

Setter bindingstid på 1 år, noe mer enn det er ikke realistisk. Vi setter ikke krav til eksamen, men forventer at de legger ned et godt stykke arbeid. (Informant 11)

Gjennom intervjuene av tidligere deltakere på Samplan har vi sett at det er stor variasjon mellom deltakernes bakgrunn og erfaring. Selv om de fleste tar kurset etter at de har vært noen år i jobben, er det også eksempler på medarbeidere som tar kurset som en innledning til ny jobb eller stilling. Vi har spurt lederne om de har noen tanker om hvem kurset passer best for, og om det er noen betingelser som bør være til stede hos medarbeidere som skal ta kurset:

Det er fordel med litt erfaring i jobben. Har sett at andre i fylkeskommunen har sendt folk på kurs som jeg tenker er litt for tidlig. (Informant 14)

De bør ha vært her i 2-3 år, kjenne kommunen og ha en del yrkeserfaring. (Informant 15)

En leder som selv har tatt kurset sier:

Det er ikke aktuelt at folk har begynt rett på kurset. Det er en stor fordel å ha praksis å relatere det til. (Informant 11)

4.2 Arbeidsgivers nytte av ansattes Samplan-deltakelse

Vi har spurt lederne om de synes at medarbeidere som har tatt kurset har fått økt kompetanse, evt. hvilken kompetanse de har tilegnet seg gjennom deltakelsen på Samplan. Noen arbeidsgivere har hatt mange ansatte på kurset, og har en klar oppfatning av nytten:

Vi har flere i fylkeskommunen som har gått på Samplan, vi har prioritert det høyt. Det er viktig kompetanse enten en jobber med folkehelse, arealplan,...

Kurset er både påfyll og videreutdanning. Fordelen er at vi får ansatte med oppdatert kompetanse uten at de må ta en mastergrad el.l. Men vi merker at folk er mye borte, de får jo permisjon med lønn. Medarbeiderne får særlig økt kompetanse ifht analyser av forholdet mellom politikk og administrasjon, og hva det vil si å være regional aktør. (Informant 14)

Vi har hatt mange medarbeidere på kurset, vi har sendt en hvert år. De som har deltatt har ulike bakgrunn: master i kulturminnevern, arealplanlegging, landskapsarkitekt, folkehelsekoordinator. Alle jobber med planlegging. Vi har prioriterte dette fordi deltakerne er fornøyd og fordi vi ser at det er veldig relevant og kan bruke det med en gang. Fordelene er åpenbare – de lærer seg til å se de brede samfunnsperspektivene. De får impulser fra andre – fra andre nivåer, andre deler av landet. Får sett hva som skjer andre steder. Får inspirasjon og verktøy. Ulempen er at de blir mer attraktive for andre og er borte mange uker. Vi synes Samplan er et veldig viktig tilbud, derfor prioriterer vi det sterkt og sender folk hvert år. (Informant 15)

Andre ledere har bare den ene erfaringen med ansatte på kurset, og ser Samplan som en mulighet til å gi en ekstra belønning til en verdsatt medarbeider samtidig som de styrker virksomhetens kompetanse:

Vi har bare én ansatt som driver med denne type saker. Xx har jobbet med slike saker i veldig mange år. Han har jobbet med saksbehandling av plansaker, men har en helt annen bakgrunn. Det å gå på Samplan har fylt et behov for å få bekreftet mye av det han faktisk kan, men også oppdatering på lovverk etc. Nettopp dette tilbudet passet veldig godt i forhold til det behovet vi har. Det vi får ut er enda bedre kvalitet på det vi gjør. Det andre er motivasjonen til arbeidstakeren. Etter nesten 20 års arbeid var det fint at han kunne få dette tilbudet om å oppdatere seg faglig. Det er viktig med trygghet, spesielt når man ikke har et fagmiljø rundt seg. (Informant 13)

I dette spesielle tilfellet var kurset påfyll for å kunne gå over på et nytt område og finne seg et nettverk. Og bli inspirert. Alt dette ble innfridd – vi er kjempefornøyd!
(Informant 16)

Har kurset gitt mulighet for endret stilling eller endrede arbeidsoppgaver for ansatte som har deltatt?

Vi har tidligere sett at deltakerne på Samplan først og fremst hadde forventninger til at kurset ville gi økt kompetanse i eksisterende jobb, mens færre mente at kurset ville gi nye karrieremuligheter. Vi har spurt lederne om medarbeidere som har tatt Samplan har fått nye arbeidsoppgaver eller ny stilling:

Nei, ikke veldig konkret. Folk har jo den porteføljen de har. De tar jo kurset fordi det er behov for kompetansen i den jobben de har. Vi startet et strategiarbeid – hun var nok bedre skodd for den jobben som skulle gjøres etter å ha tatt kurset. (Informant 13)

Nja... Ikke direkte. Folk har vært sendt på Samplan fordi kurset er relevant for den jobben de gjør. Noen har skiftet jobb, men ikke bare pga Samplan.
(Informant 11)

Ja, hun skulle over i ny stilling, så hun fikk nye oppgaver. Kurset var en måte å komme godt i gang på. Bruker verktøy fra Samplan inn i arbeidet. (Informant 16)

Andre effekter av Samplan

Vi har spurt arbeidsgiverne om de opplever at deltakelse på Samplan har gitt andre effekter for ansatte som har deltatt på kurset, for eksempel i form av motivasjon, arbeidsglede eller annet. I noen av situatene ovenfor har vi allerede sett at noen ledere bruker kurset som en påskjønnelse til medarbeidere, og som en måte å motivere på:

Det å få delta gir energipåfyll og motivasjon. Får sett sin jobb i en større sammenheng. Det gir bedre samfunnsforståelse. Det er kanskje litt i overkant å trekke slutninger at dette bare skyldes Samplan. Kunne kanskje vært sendt på andre typer tiltak også...
(Informant 11)

Ja, Samplan gir et faglig nettverk og påfyll. Men at den haugen som var der ligger der når du kommer tilbake, er jo harde realiteter. Men det gir jo inspirasjon å få delta. (Informant 13)

Ja... kurset gir både ny kunnskap og konkrete verktøy. I tillegg har kurset en puls: inspirasjon på vegne av faget. (Informant 15)

Noen av arbeidsgiverne vi har intervjuet har erfaring med å ha flere ansatte som har tatt Samplan. Som vi har sett i forrige kapittel peker flere av deltakerne på at det er lettere å få brukt det en har lært hvis en har kolleger som også har tatt Samplan. Hvordan vurderer arbeidsgivere som har hatt flere ansatte på kurset nytten av å ha flere medarbeidere med sammenfallende erfaring og kunnskap?

Vi har hatt mange – ca. 10 stykker – og har deltatt selv. Vi sendte tre stykker bare i fjor. Vi er opptatt av at samfunnsutvikling er en kommunal primæroppgave, og har erfart at Samplan gir god innsikt og viktig kunnskap. Også viktig metodekunnskap, og det er viktig at flere behersker dette – det må flere til for å kunne bruke verktøyet. De har felles begrepsapparat og felles kunnskap. (Informant 11)

Det er ikke avgjørende at det er flere med erfaring fra Samplan. Vi har et åpent miljø, og jeg tror ikke nødvendigvis at de som har Samplan jobber bedre sammen. (Informant 15)

Vi har også spurt lederne om de har en strategi for å bruke Samplandeltakeres erfaringer fra kurset inn i staben for øvrig, og evt. hvordan slik erfarings-/kunnskapsoverføring skjer. De fleste informantene gir uttrykk for at de ideelt sett skulle brukt Samplandeltakernes kompetanse mer aktivt inn mot andre ansatte, men ingen av dem gjør dette på noen systematisk måte.

Har ikke kommet så langt ennå, men har snakket om det. (...) Vi skal lage et seminar og lære videre det han har lært. Vil være lærerikt for flere, inkludert meg selv. (Informant 13)

Nei, vi gjør ikke det. Vi er ikke flinke nok til å bruke det vi lærer. (Informant 16)

Nei, vi kunne ha gjort det. Vi får jo et vell av impulser inn. Vi har ganske mange planoppgaver hvor vi tenker høyt sammen, da kommer de fra Samplan med nye vinklinger. (Informant 15)

Nei, ikke direkte. Men kunnskapen er synlig. Opplever at den ble enda mer synlig for meg da jeg gikk der selv. (Informant 11)

4.3 Praktiske sider ved å ha medarbeidere på Samplan

Selv om flere av de tidligere deltakerne sier at de stort sett selv må legge til rette for arbeidet i sine fraværperioder, vil trolig lederne også ha oppfatninger av hvilke praktiske utfordringer som oppstår når en medarbeider tar kurset. Vi har spurt arbeidsgiverne om deres oppfatninger av hvordan kurset er lagt opp og hvordan de legger til rette for medarbeiderens deltakelse på kurset:

I fraværperiodene blir arbeidet liggende. Vi nedskalierer ambisjonene noe. Den ansatte må jobbe hard mellom samlingene. Men vi visste det i god tid, da vi la planene for året. Jeg synes det tar mye tid, men forstår at det må ta tid hvis det skal være faglig innhold og kvalitet. Men det er lang tid – føler at man prioriterer det høyt. (Informant 14)

Dette har han løst selv, men da må han jobbe mer på overtid i periodene mellom. Såpass lange samlinger gjør jo at det blir mye i tillegg. Dette er jo en problemstilling, vi burde kanskje avlastet ham. Det er ikke mange som kan gjøre den jobben han gjør. Prisen er det Xx som har betalt. (Informant 13)

Like greit å samle det litt. Vi må likevel overlate arbeidet til andre. Her i kommunen har vi alltid to personer på en stor planoppgave, så hvis en er borte, kan den andre steppe inn. Dette betyr at vi ikke er veldig sårbare for fravær. (Informant 15)

Jeg ser ingen ulemper med kurset. At den ansatte er borte fra jobb kan vi organisere – det er viktig å ta en gjennomgang på forhånd. Det er viktig at den som er borte ikke føler det som en belastning. God måte med lange samlinger, for da får man tid til å konsentrere seg. (Informant 16)

Ulemper – jeg er ikke så opptatt av det. Kurset koster mye, og folk er borte i noen perioder.(...) Jeg har ikke opplevd det som et kjempeproblem, men kan jo være noen utfordringer, særlig for folk i nøkkelstillinger. (...) For utbyttet sin del er det greit at det varer litt, for at en skal klare å slippe ting. Viktig å kople bort arbeidshverdagen. Noe av styrken til Samplan er at det oppleves å ha et høyt faglig nivå. Må ikke kompromisere med det. Sender flinke folk, må ha et godt faglig opplegg for at de skal være fornøyd. (Informant 11)

Kostnadene ved deltakelse?

Flere av de tidligere deltakerne har påpekt – ofte som eneste ankepunkt mot kurset – at Samplan er kostbart, med lange opphold på gode hoteller og mye reising. Selv om vi bare har snakket med ansatte og arbeidsgivere som faktisk har prioritert Samplan, forteller de om kjennskap til andre virksomheter som ikke tar seg råd til å sende folk på kurset. Vi spurte ledere som har hatt ansatte på Samplan om deres kommentarer til kostnadsnivået:

Vi kan ta dette en gang i blant. Dette gjør vi ikke hvert år. Jeg har en medarbeider til som kan være interessert. Hvis vedkommende er motivert, og kan organisere arbeidet så det fungerer, vil jeg foreslå at vedkommende får ta kurset – da klarer vi å ta kostnaden. Så mye står på spill i disse sakene, at det å ha oppdatert kompetanse er viktig. Kostnaden er liten i fht de mulige gevinstene. Muligheten for å oppdatere kunnskap er veldig viktig. (Informant 13)

Kostnadene er ikke et uoverstigelig hinder. Vi kunne vurdert å sende flere på dette, men vi er så få ... (Informant 16)

4.4 Sammenfatning

Vi har stilt arbeidsgivere spørsmål om deres opplevde nytte av å ha ansatte som deltakere på kurset:

- Opplever arbeidsgiver at ansatte som har deltatt på kurset har økt sin kompetanse i arbeidet?
- Har kurset gitt mulighet for endret stilling eller endrede arbeidsoppgaver for ansatte som har deltatt?
- Opplever arbeidsgiver at Samplan har gitt andre effekter for ansatte som har deltatt på kurset?
- Bruker arbeidsgiver Samplandeltakeres erfaringer fra kurset inn i staben for øvrig?
- Hvordan vurderer arbeidsgiver de praktiske sidene ved å ha medarbeidere på Samplan?

Vi har intervjuet syv ledere som har hatt en eller flere ansatte på Samplan. Noen av lederne har ikke veldig inngående informasjon om den ansattes deltakelse, mens andre har både mye informasjon og stort engasjement. Enkelte ledere har selv vært aktive pådrivere for å sikre at medarbeideren får kurset. Noen arbeidsgivere har en bindingstid for ansatte som får såpass omfattende kurs, men ikke alle praktiserer dette kravet. Arbeidsgiverne lar det stort sett være opp til den ansatte å velge om han/hun vil ta eksamen.

Har ansatte som har deltatt på kurset økt sin kompetanse?

Lederne har en klar oppfatning av at deres ansatte har fått økt kompetanse gjennom kurset. Noen arbeidsgivere prioriterer kurset høyt og sender jevnlig medarbeidere. Samplan blir sett som en mulighet til å få viktig og oppdatert kunnskap med relativt begrenset bruk av tid og ressurser.

Har kurset gitt mulighet for endret stilling eller endrede oppgaver?

De fleste lederne sier at ansatte sendes på Samplan for å øke sin kompetanse i den stillingen de faktisk er i. Flere er dessuten av den oppfatning at deltakere på Samplan bør ha vært i stillingen noen år for å kunne ha fullt utbytte av kurset. For enkelte er det imidlertid en måte å få kunnskap på et nytt felt i forbindelse med overgang til

en ny stilling. Et par av lederne medgir at ansatte som tar kurset også blir mer attraktive for andre arbeidsgivere.

Har Samplan har gitt andre effekter for ansatte som har deltatt?

Noen arbeidsgivere er veldig bevisste på at Samplan motiverer og inspirerer deltakerne, og bruker kurset både som påskjønnelse og for å få ny energi inn i arbeidet. Det er ulike meninger om det er en fordel å være flere fra samme arbeidsplass som tar Samplan. Noen mener at det er en stor fordel at flere med samme kompetanse kan jobbe sammen, og sier at det er lettere å få brukt de verktøyene de lærer når flere behersker disse. Andre legger ikke spesiell vekt på et eventuelt samspill mellom ansatte med samme erfaring fra Samplan.

Bruker arbeidsgiver deltakeres erfaringer fra kurset inn i staben for øvrig?

Arbeidsgiverne har gjerne som ambisjon å kunne bruke deltakernes Samplankompetanse inn mot andre ansatte, men ingen får dette til på en systematisk måte.

Hvordan vurderes de praktiske sidene ved å ha ansatte på Samplan?

De lederne vi har snakket med synes Samplan er organisert på en hensiktsmessig måte. Fraværperiodene lar de stort sett den enkelte ansatte finne en løsning på selv. Arbeidsgiverne synes kostnadene er høye, men at kurset er vel verdt pengene. Noen virksomheter prioriterer Samplan høyt, og bruker mye av kursbudsjettet på dette, mens andre sier at de kan ta kostnadene ved Samplan en gang i blant. Vi har imidlertid ikke tilstrekkelig datagrunnlag for å kunne trekke konklusjoner om kostnadsnivåets betydning for ulike organisasjoners bruk eller ikke-bruk av kurset.

5 I hvilken grad bidrar Samplan til å bygge faglige nettverk?

Et viktig mål med Samplan er at deltakerne blir kjent med andre fagfolk som arbeider med planlegging på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå, slik at de blir en del av et nettverk av utviklings- og planleggingsaktører. Som tidligere nevnt legger organiseringen av kurset, med intensive samlinger der deltakerne deler av egne erfaringer og kunnskaper, godt til rette for nettverksbygging.

Den norske kommunestrukturen er preget av mange små kommuner, der også de spesialiserte fagmiljøene med nødvendighet blir små. Kontakt med faglige nettverk kan derfor være spesielt viktig for ansatte – og arbeidsgivere – i de mindre kommunene.

For å belyse deltakernes og arbeidsgivers nytte av nettverk som er bygget gjennom deltakelse i Samplan kurset, har vi stilt følgende spørsmål:

- Opplever deltakere at Samplan gir tilgang til et faglig nettverk?
- I hvilken grad, og på hvilken måte, benytter deltakerne seg av nettverket?
- Opplever arbeidsgiver å ha nytte av ansattes Samplan-nettverk?
- Er det forskjeller i opplevd nytte av Samplannettverk mellom ansatte/arbeidsgivere i ulike typer kommuner?

5.1 Opplever deltakere at Samplan gir tilgang til et faglig nettverk?

I evalueringsskjemaene som deltakerne fylte ut ved kursets slutt ga mange uttrykk for en klar forventning til Samplan hadde vært å få tilgang på et faglig nettverk og knytte nye sosiale bånd til andre som arbeider med planlegging. Ved å intervjuer deltakerne noen år etter kursslutt kan vi få et bedre bilde av om disse forventningene faktisk ble innfridd. Hovedinntrykket er at relativt få bruker de bekjentskapene fra Samplan aktivt i det daglige, men at de setter pris på muligheten til å kunne ta kontakt ved behov.

Noen har opplevd å få gode venner gjennom Samplankurset, og opprettholder kontakten, mer av sosial enn faglig art:

Jeg har hatt besøk av Samplanere her. (...) Vi er fem stykker som holder tettere kontakt. Vi hadde rejunio i vår. Det er sosial kontakt først og fremst, men vi kan også ringe hverandre og spørre om råd. Vi fem fant tonen riktig godt. Vi er fra ulike steder – det fungerer jækla godt. I kurset er man så mange dager i lag, så man får god kontakt. (...) Jeg er på kommuneplan-konferansen – har vært der 3 år på rad nå. Jeg begynte etter kurset, det var et push for å komme dit.
(Informant 6)

Flere svarer at de godt kunne tenke seg kontakt, men at det ikke er blitt til det:

Nei, jeg er ikke med i noe aktivt faglig nettverk etter Samplan. Vi jobber jo så veldig spredt. Men det kan jo flyte opp igjen. Jeg har mange ganger tenkt at jeg kan ringe noen av de jeg gikk sammen med. (...). Det har vært en årsfest, men jeg har ikke deltatt. Jeg vet ikke hva som beveger seg der ute. Men det er veldig mye hyggelige folk, fin gjeng. (Informant 4)

Noen sier at de bruker kontakter de fikk blant foredragsholderne innad i sin virksomhet. Kjennskapen til gode foredragsholdere oppleves å være en viktig bieffekt av kurset:

Ja, har kontakt med folk fra kurset, men kontakten er mer personlig enn faglig. Og en del foredragsholdere,

det har vært veldig nyttig. Men jeg har ikke deltatt på noen samlinger etter kurset. (...) Jeg har ikke ringt noen og spurt, men kan gjøre det... Mange som gikk der hadde mer rene planoppgaver enn jeg har – de møtes nok mer. (Informant 3)

Også andre deltakere som ikke jobber midt i planleggingsfeltet mener at kontakt med Samplannettverket er mer relevant for andre enn dem selv:

Jeg jobber med kulturminner, ikke først og fremst planlegging. Det å holde kontakt er nok mest relevant for de som jobber med planlegging i kommunene – det er jo kompetanseproblemene i kommunene. (...) I den jobben jeg ar nå er ikke nettverk så viktig. Jeg har lite faglig og sosial kontakt med dem jeg gikk sammen med. Jeg ble kontaktet i løpet av det første året, men så ble det borte. (Informant 9)

Innledningsvis hadde vi en antakelse om at nettverk kanskje ville være viktigere i små kommuner og for ansatte som jobber relativt ensomt med sine oppgaver. I intervjuene finner vi spor av dette. To ansatte fra større kommuner svarer:

Nei, den biten har jeg ikke utnyttet. Jeg har ikke brukt de jeg gikk på kurs med, men møter noen på møter. Det er såpass stort miljø her jeg jobber, og vi samarbeider med andre kommuner i hovedstadsområdet. Jeg har heller ikke deltatt på kommuneplan-konferansen. (Informant 8)

Kurset gir gode muligheter for nettverksbygging, men jeg har ikke brukt det. Det forutsetter at en tar initiativ selv. Jeg kan ta kontakt – det eksisterer en facebook-gruppe. Det var noe aktivitet i starten, men den faller etter hvert. (...). Jeg vet at jeg kan ta kontakt hvis jeg har behov, men jeg har ikke brukt det aktivt. Jeg er blitt med i FKP, det var et resultat av kurset. Jeg visste ikke noe om det tidligere. (...). Det er jo lange avstander mellom mange, men jeg vet om noen som treffes. Men jeg vet ikke om det vil vare. I (stor kommune) har vi mye nettverk og fagfolk. Jeg vet ikke

om dette er annerledes i små kommuner. (Informant 2)

Mens tre ansatte i små kommuner har mer kontakt med sitt Samplannettverk:

Vi har en facebook-gruppe som jeg kan ta kontakt med. Jeg har tatt kontakt med noen to ganger med faglige spørsmål. Hadde nytte av det... De fleste fra årskullet er med. (SB)

Jeg har kontakt med noen av disse ennå. Noen bare arbeidsmessig, noen bare sosialt. Jeg kan ringe hvis jeg lurer på noe. Et par fra (departement) ble jeg godt kjent med. Det er kort vei inn for å få tilbakemelding på juridiske spørsmål. På kommunenivå er det også greit – der er det folk jeg kan ringe. Jeg jobber i et lite arbeidsmiljø til daglig. Jeg deltar ikke i konferansen, den er altfor dyr. Men skulle gjerne vært der. De litt større kommunene kan ta seg råd. (Informant 5)

Ja, det ble et faglig nettverk. Det ble mest brukt året etter. Hadde vi problemstillinger kunne vi kaste det ut i nettverket. Senest forrige uke ringte en kar fra Sørlandet som skulle gjøre noe vi hadde gjort. En kan bruke det når en trenger det. Men det er fare for at hverdagen spiser en opp. *Er det forskjeller i opplevd nytte av Samplannettverk mellom ansatte i ulike typer kommuner?* Kanskje. I en stor kommune har en et større faglig nettverk innenfor kommunen. Vi er bare to, og hun i den andre stillingen var i permisjon – det var ikke noe faglig miljø. Det blir annerledes i en stor. (Informant 10)

Men også for ansatte i relativt små kommuner kan regionale nettverk i noen grad overflødiggjøre nettverket fra Samplan:

Vi er en gjeng fra kurset som møtes én gang i året, mest sosialt, noe fag. Vi har et ganske godt fagmiljø regionalt, jeg er ikke avhengig av Samplannettverket. (Informant 7)

5.2 Opplever arbeidsgivere å ha nytte av ansattes Samplannettverk?

Et argument for å ”selge” kurset inn hos arbeidsgivere har vært at ansatte får tilgang på et bredt faglig nettverk. Mange ledere har imidlertid et ganske uklart bilde av om Samplannettverket betyr noe, og ingen av informantene kan gi en mer utfyllende kommentar til dette spørsmålet:

Jeg har inntrykk av det (at den ansatte har et nettverk etter Samplankurset), men jeg vet ikke hvordan han bruker det. Det er jo interessant og lærerikt å treffe andre som jobber med liknende saker. (Informant 13)

Ja, nettverk er viktig – både nettverk på andre nivåer og i ulike sektorer. Men jeg vet ikke om nettverket brukes konkret. Noen av personene var man allerede i kontakt med. (Informant 14)

Ja, jeg registrerer at det er facebook-grupper som fungerer både sosialt og faglig. (Informant 11)

Samplannettverket betyr vel litt, men ikke veldig mye. Vi står i faglig sterke nettverk allerede. Mer avgjørende for mindre fagmiljøer. (Informant 15)

Ja, men her har vi allerede et godt nettverk i fht planavdelingen i fylket. (Informant 16)

5.3 Sammenfatning

For mange deltakere på Samplan er en viktig målsetning å knytte kontakter med andre fagfolk i planfeltet, enten personer som har tilsvarende arbeidsoppgaver som en selv eller personer på andre nivåer og i andre sektorer som man må forholde seg til i arbeidet med planer. Vi har spurt både deltakerne selv og deres overordnede om hvordan de vurderer betydningen av Samplannettverk. Vi har stilt følgende spørsmål:

- Opplever deltakere at Samplan gir tilgang til et faglig nettverk?

- I hvilken grad, og på hvilken måte, benytter deltakerne seg av nettverket?
- Opplever arbeidsgiver å ha nytte av ansattes Samplan-nettverk?
- Er det forskjeller i opplevd nytte av Samplannettverk mellom ansatte/arbeidsgivere i ulike typer kommuner?

Opplever deltakere at Samplan gir tilgang til et faglig nettverk? I hvilken grad, og på hvilken måte, benytter deltakerne seg av nettverket?

Deltakernes erfaringer med nettverk er ganske forskjellige. Noen har god sosial kontakt med deler av nettverket selv etter flere år, men hovedinntrykket er at relativt få av dem vi har intervjuet benytter Samplannettverket i sitt daglige arbeid. Flere mener imidlertid det er en styrke å ha mulighet til å ta kontakt med folk i nettverket ved behov. Enkelte sier at deres arbeid ikke ligger ”midt i feltet”, og at de derfor ikke har kontakt. Noen – fra større kommuner eller fra virksomheter i sentrale strøk – opplyser at de har tilstrekkelig faglig nettverk i kommunen eller regionen. Blant våre informanter kan det se ut til at flere fra de små kommunene holder kontakt med sitt Samplannettverk – og har nytte av dette.

Opplever arbeidsgiver å ha nytte av ansattes Samplan-nettverk?

Arbeidsgiverne for Samplandeltakerne har relativt lite kunnskap om de ansattes kontakt med nettverket fra kurset. Noen har inntrykk av at den ansatte bruker sitt nettverk, mens andre tror at de har tilstrekkelig faglig nettverk lokalt og regionalt.

6 Oppsummering, forbedringsmuligheter

6.1 Sammenfatning av resultater

Denne evalueringen belyser tre hovedproblemstillinger:

- Deltakernes nytte av Samplan
- Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan
- I hvilken grad bidrar Samplan til å bygge faglige nettverk

Evalueringsens datatilfang består i hovedsak av opplysninger fra evalueringsskjemaer fylt ut av fire årskull Samplandeltakere og intervjuer med tidligere deltakere og arbeidsgivere med ansatte på kurset. I tillegg har vi studert dokumenter fra og om Samplan samt intervjuet personer med god kjennskap til kurset.

Deltakernes nytte av Samplan

Deltakerne på Samplan er svært fornøyd med kurset. Tilfredsheten med kursopplegget, foreleserne, ekskursionene og gruppearbeidet er stor. Til tross for at kurset er rettet mot en ganske vid gruppe av arbeidstakere, opplever de aller fleste at kurset var interessant og relevant for dem. Alle temaer er ikke like aktuelle for alle, men den store bredden i kurset vedsettes av deltakerne. Kurset oppleves å gi en bred innføring i norsk samfunn og politikk generelt, med særlig fokus på hvordan ulike forhold virker inn på samfunnsplanleggingen.

Samplankurset legger stor vekt på å involvere deltakerne. Dette gjøres både ved at deltakerne selv legger frem problemstillinger fra egen arbeidssituasjon, ved diskusjoner knyttet til foredragene og

gjennom utstrakt bruk av gruppe- og feltarbeid. Den læringen som skjer gjennom erfaringsutveksling med andre deltakere oppleves som en viktig del av kurset, og bidrar til en mer helhetlig forståelse av det norske samfunnet.

Deltakerne gir også uttrykk for stort utbytte av feltbesøkene og feltarbeidet. Feltarbeidet fremstår som utfordrende og lærerikt på flere plan, både faglig og sosialt.

Samplandeltakerne er gjennomgående svært fornøyd med organiseringen av kurset og kursopplegget. De mener organiseringen med ukelange samlinger fungerer meget bra og er en forutsetning både for faglig konsentrasjon og for at det etableres gode sosiale relasjoner mellom deltakerne på kurset. Deltakerne er strålende fornøyd med kursledelsen, ikke minst hvordan lederne legger til rette for godt sosialt klima og godt samarbeid mellom deltakerne.

Arbeidsgivers nytte av at ansatte deltar på Samplan

Ledere som har hatt medarbeidere på Samplan har en klar oppfatning av at deres ansatte har fått økt kompetanse gjennom kurset. Noen arbeidsgivere prioriterer kurset høyt og sender jevnlig medarbeidere. Samplan blir sett som en mulighet til å få viktig og oppdatert kunnskap med relativt begrenset bruk av tid og ressurser.

Noen arbeidsgivere er veldig bevisste på at Samplan motiverer og inspirerer deltakerne, og bruker kurset både som påskjønnelse og for å få ny energi inn i arbeidet. Enkelte ledere ser klare fordeler av at flere fra samme arbeidsplass har kurset, og mener at samspill mellom ansatte med samme erfaring fra Samplan gjør det lettere å få brukt kompetansen og verktøyene fra kurset.

De lederne vi har snakket med synes Samplan er organisert på en hensiktsmessig måte. Arbeidsgiverne synes kostnadene er høye, men at kurset er vel verdt pengene.

I hvilken grad Samplan bidrar til å bygge faglige nettverk

Deltakernes erfaringer med nettverket i etterkant av Samplankurset er ganske ulike. Noen har god sosial kontakt med folk de tok kurset sammen med selv etter flere år, men hovedinntrykket er at relativt få av dem vi har intervjuet benytter Samplannettverket i sitt daglige arbeid. De fleste oppgir at de ikke har så stort faglig behov for nettverket, enten fordi de ikke jobber så direkte med

samfunnsplanlegging eller fordi de allerede har tilstrekkelig faglig nettverk i kommunen eller regionen. Flere sier imidlertid det er en styrke å ha mulighet til å ta kontakt med folk fra Samplan ved behov, og noen sier de gjerne skulle hatt mer kontakt enn de har. Blant våre informanter kan det se ut til at flere fra de små kommunene holder kontakt med sitt Samplannettverk – og har nytte av dette.

6.2 Forbedringsmuligheter?

Samplan får svært gode skussmål fra nesten samtlige deltakere. Dette ser vi både av opplysningene gitt i evalueringsskjemaene ved kursslutt og ut fra intervjuene med deltakere som har tatt kurset tidligere. Kurset fremstår som en viktig kilde til oppdatert kunnskap for folk som arbeider med planlegging i ulike sektorer og på ulike forvaltningsnivåer. Nettopp at kurset evner å favne så bredt både i deltakelse og tematikk oppleves som en klar styrke ved Samplan. Kurset ser ut til å ha funnet en god form – med ukeslange samlinger, et bredt spekter av forelesninger og ekskursjoner, og et betydelig innslag av gruppearbeid.

Denne formen innebærer også at kurset er relativt dyrt. I evalueringen har vi ikke hatt mulighet til å gå i dybden på spørsmålet om kostnadene ved kurset og hva disse betyr for deltakelsen. Vår informasjon er hentet bare fra folk som faktisk har deltatt på kurset og fra deres ledere, og vi har derfor ikke hørt synspunktene til de som ikke har hatt råd til å delta.

Det er grunn til å tro at det vil være etterspørsel etter et enklere og billigere kurs i samfunnsplanlegging – et ”Samplan light”. Det er for eksempel opprettet et ”mini-Samplan” for rådmenn, med to samlinger à to dager. Mange av våre informanter har lagt vekt på hvor viktig det er med mulighet for å få oppdatert kunnskap på området, både for folk med utdanning i planlegging og – ikke minst – for de mange planleggerne som ikke er utdannet for det de driver med. Problemet med å etablere et ”Samplan light” er at et slikt kortere og rimeligere kurs antakelig vil kunne ta mye av markedet fra det originale Samplankurset. Helt sentrale sider ved kurset – både bredden, dybden og de sosiale aspektene – vil da kunne gå tapt, i likhet med mulighetene for å ta studiepoeng som gir formell kompetanse.

Et viktig mål med kurset er at planleggere får tilgang på et større faglig nettverk. Mange har også nettverksbygging som et sentralt ønske for deltakelsen på Samplan. Våre data tyder imidlertid på at de færreste bruker nettverket fra kurset aktivt i ettertid, selv om de kunne tenke seg det. Enkelte grep vil kunne sikre at de kontaktene som ble knyttet på Samplan i større grad opprettholdes over tid og utnyttes som faglige nettverk. En mulighet kan være å gi noen av deltakerne i oppgave å ta (lavterskel-)kontakt med andre deltakere et par ganger i løpet av det første året etter kurset, slik at deltakere som ønsker det kan benytte denne anledningen til å vedlikeholde kontakten med sine medstudenter fra kurset.

Det er en klar styrke ved kurset at deltakerne får mulighet til å ta eksamen og derved øke sin formelle kompetanse i form av studiepoeng. Samtidig er kurset også fleksibelt, for eksempel ved at deltakere som blir alvorlig syke i løpet av året kan fullføre kurset og ta eksamen sammen med et senere kull. Samplan er også fleksibelt i den forstand at deler av kurset hele tiden tilpasses nye og endrede forhold i samfunnet. Samplankurset har etter vår oppfatning en helt spesiell posisjon som etter- og videreutdanningskurs for folk som arbeider med planlegging. Det vil være viktig å opprettholde kjernen i kurset – spesielt bredden i deltakelse og tematikk og vekten på samspill og erfaringsutveksling mellom deltakerne – samtidig som innholdet i kurset oppdateres slik at Samplan kan fylle deltakernes behov for ny og relevant kompetanse.