

Til  
Danske Professionshøjskoler  
10. marts 2020

RAPPORT

# EVALUERING AF EFTER- OG VIDERE- UDDANNELSER PÅ SUNDHEDSOMRÅDET



## INDHOLD

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>3</b>
1.1	Evalueringens formål	4
1.2	Evalueringens datagrundlag	5
1.3	Læsevejledning	8
<b>2.</b>	<b>Evalueringens hovedpointer</b>	<b>9</b>
2.1	Evalueringens fokus	9
2.2	Resultater om motivation, udbytte og omsætning i praksis	9
<b>3.</b>	<b>Motivation for og oplevelse af efter- og videreuddannelserne</b>	<b>11</b>
3.1	Dimittendernes motivation for at deltage i efter- og videreuddannelse	11
3.2	Ledernes motivation for at sende medarbejdere på efter- og videreuddannelse	13
3.3	Engagement i uddannelsen	15
<b>4.</b>	<b>Oplevet udbytte af efter- og videreuddannelse</b>	<b>17</b>
4.1	Fagligt udviklende og flere redskaber	17
4.2	Øget refleksion og argumentationsevne	19
4.3	Udvikling af egen praksis og den faglige indsats	21
4.4	Nye løsninger på problemstillinger i praksis og nye opgaver	23
4.4	Samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	25
4.5	Sammenhæng i opfattelser af udbytte mellem dimittender og deres ledere	27
4.6	Forskelle i udbytte med erhvervs erfaring og antal moduler	28
<b>5.</b>	<b>Omsætning af viden til praksis</b>	<b>31</b>
5.1	Ledernes støtte og interesse for uddannelsesforløbet	31
5.2	Mulighed for at anvende viden og nye metoder i hverdagen	33
5.3	Betydning af henholdsvis lederens opbakning og rammer for anvendelse for oplevet udbytte	35
5.4	Understøttende faktorer for omsætning af viden til praksis	36
5.5	Idéer til yderligere understøttelse af omsætning til praksis	41
5.6	Er det en individuel eller organisatorisk opgave at sikre omsætning i praksis?	41
	<b>BILAG 1: Data og Metode</b>	<b>43</b>
	Oversigt over respondenterne	49

# 1. INDLEDNING

Rambøll Management Consulting (Rambøll) har på opdrag af Danske Professionshøjskoler evalueret **professionshøjskolernes efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet** i perioden august 2019 til marts 2020 med fokus på uddannelsernes relevans og omsætning til praksis, set fra dimittenders og nærmeste ledes perspektiver.

Professionshøjskolerne udfylder en vigtig rolle, idet de skal klæde frontmedarbejderne i sundhedsvesenet på til at løfte deres opgave på højt fagligt niveau. Sundhedsområdet er et område i konstant udvikling, fx i form af øget kompleksitet i pleje- og behandlingsopgaver, samt løbende opgaveglidning, der stiller krav til en styrket handlekompetence blandt frontmedarbejdere i kommuner og på hospitalerne. Dette afspejles i specialuddannelserne i kræftsygepleje og borgernær sygepleje, sundhedsplejerskeuddannelsen samt den sundhedsfaglige diplomuddannelse.

Professionshøjskolerne står dermed med en vigtig opgave som leverandør af grund- samt efter- og videreuddannelse til sundhedssektoren, der kræver undervisning, som er både vidensbaseret og kan anvendes i praksis i meget forskellige dele af sektoren og af medarbejdere med forskellige fagligheder. Det er dermed en kompleks opgave at tilrettelægge efter- og videreuddannelsernes indhold, så de løbende imødekommer de forskellige perspektiver og lykkes med at give de studerende den rette viden og kompetencer til at omsætte det i praksis i løsningen af opgaverne i samfundet.

Denne evaluering vurderer, **hvordan professionshøjskolernes efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet opleves og anvendes i praksis ifølge de sundhedsprofessionelle, der har gjort brug af uddannelserne, samt deres nærmeste ledere**. Evalueringen er afgrænset til fire efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet (se boks 1-1). De fire uddannelser varierer i varighed og indhold, men har det til fælles, at de overordnet har til formål at levere efter- og videreuddannelse på sundhedsområdet målrettet praksis.

**Boks 1-1:** De fire undersøgte efter- og videreuddannelser, med antal kursister/dimittender årligt

**Sundhedsfaglig diplomuddannelse** (60 ETCS-point), *ca. 2750 studerende årligt\**  
herunder uddannelsesretninger i:

- Borgernær sundhed
- Professionspraksis
- Sundhedsformidling og klinisk uddannelse
- Sundhedsfremme og forebyggelse

**Specialuddannelsen i kræftsygepleje** *ca. 50 uddannes årligt*

**Specialuddannelsen i borgernær sygepleje** *ca. 80 uddannes årligt*

**Specialuddannelsen til sundhedsplejerske** *ca. 90 uddannes årligt*

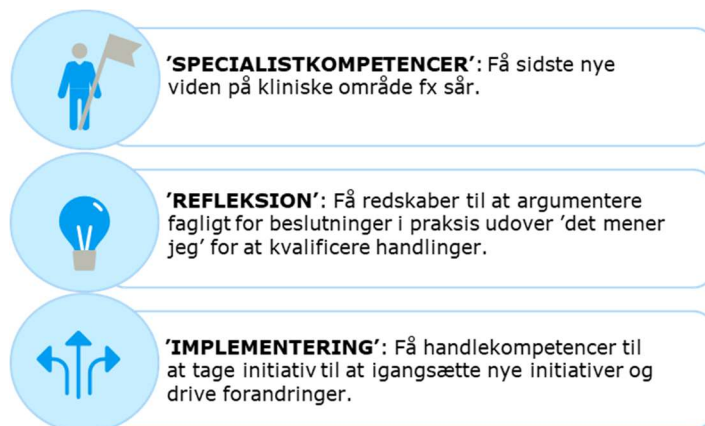
\* Det årlige antal studerende på diplomuddannelsen kan være overestimeret, da registreringen kan indeholde duplikater hvor de samme personer er blevet indskrevet i flere omgange.

De sundhedsfaglige diplomuddannelser har overordnet til formål at **kvalificere dimittenderne til at varetage specialiserede funktioner i deres praksis** ved at give dimittenderne redskaber til at udvikle deres praksis og analysere og argumentere for deres beslutninger. Specialuddannelserne i henholdsvis borgernær sygepleje, kræftsygepleje og sundhedspleje har til formål at kvalificere dimittenderne til at varetage specialiserede funktioner **på et fagområde** og dermed kon-

krete nye færdigheder. Et eksempel er at give kommunale sygeplejersker dels faglige kompetencer til at varetage den stadig stigende kompleksitet i borgerforløb dels at koordinere borgerforløb på tværs af sektorer.

Samtidigt kan der identificeres **tre formål for uddannelserne**, set fra studielederes og aftagerorganisationers perspektiver. Formålene udgør tre kompetencer, som ønskes styrket ved at deltage i efter- eller videreuddannelse: 'specialistkompetencer' handler om, at dimittenden opnår ny viden på sit faglige område, 'refleksion' er en kompetence, der gør dimittenden i stand til at anvende faglig argumentation for en mere kvalificeret praksis. Den sidste kompetence er 'implementering,' der giver dimittenden kompetencer til at igangsætte og drive ny initiativer og forandringsprocesser i sin organisation (se figur 1-1). De tre kompetencer er ikke gensidigt udelukkende, så den samme dimittend og leder kan godt have flere kompetencer, som de ønsker styrket ved deltagelse i efter- eller videreuddannelse.

**Figur 1-1:** Kompetencer der ønskes styrket ved deltagelse i efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet



Kilde: Figuren er udarbejdet med udgangspunkt i indsigter fra de indledende interview med studieledere og aftagerorganisationer, der er gennemført i forbindelse med denne evaluering.

### 1.1 Evalueringens formål

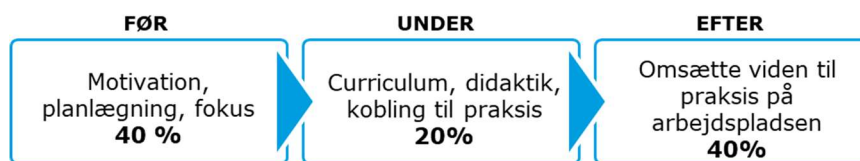
Denne evaluering har til formål at undersøge **motivationen** blandt ledere og dimittender for at deltage i efter- og videreuddannelse, deres **oplevede udbytte** af uddannelsen samt **hvordan undervisningen på uddannelserne omsættes** til dimittendernes praksis.

Med afsæt i ovenstående vil denne evaluering besvare tre undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvad oplever ledere og dimittender som motiverende for at sende medarbejdere på efter- og videreuddannelse?
2. Hvilket udbytte oplever ledere og dimittender af efter- og videreuddannelserne?
3. Hvad understøtter omsætning af viden fra efter- og videreuddannelserne til dimittendernes praksis?

Evalueringen tager afsæt i en **analytisk ramme**, der tager udgangspunkt i, at relevansen og værdien af efter- og videreuddannelser etableres i samspil mellem professionshøjskoler, aftagere/arbejdspladser og deltagere på uddannelserne, og at relevansen og værdien ikke kun skabes under uddannelse, men i høj grad også skabes i forberedelsen og opfølgning på undervisningen, dvs. både før, under og efter gennemførelsen af efter- og videreuddannelsen (se figur 1-2).

**Figur 1-2:** Model for omsætning af viden fra efter- og videreuddannelser til praksis



Kilde: Udarbejdet efter Robert O. Brinkerhoffs model om, hvordan et udbytte af kompetenceudvikling primært sker før og efter selve undervisningen.

## 1.2 Evalueringens datagrundlag

Undersøgelsen er gennemført med udgangspunkt i et mixed methods-design, hvor en kvantitativ breddeafdækning bestående af spørgeskemaundersøgelser blandt studerende/dimittender og deres ledere er kombineret med en kvalitativ dybdeafdækning bestående af telefoninterviews med ledere og dimittender. Først blev studerende og dimittender, som har taget mindst ét modul på en af de fire fornævnte efter- og videreuddannelser i perioden 2017-2019, inviteret til at deltage i et online spørgeskema, som omhandlede bl.a. deres motivation for, erfaringer med og oplevede udbytte af uddannelsen, samt oplevet støtte til omsætning af uddannelsen i praksis.

De studerende og dimittenderne blev også bedt om at henvise til deres nærmeste leder. De angivne nærmeste ledere blev derefter inviteret til at deltage i et online spørgeskema, der stillede spørgsmål om deres motivation for, erfaringer med og oplevede udbytte af at have medarbejdere på den pågældende uddannelse, samt hvordan de som ledere og organisation støtter omsætning af viden i praksis.

Med afsæt i resultaterne fra spørgeskemaet til dimittender blev der afholdt dybdegående telefoninterviews med dimittender, som havde rapporteret positivt udbytte af efter- og videreuddannelserne. Ligeledes blev der gennemført telefoninterviews med disse dimittenders ledere. Der er i alt afholdt 19 telefoninterviews, hvoraf ni er afholdt med dimittender og 10 med ledere. Fokus for de kvalitative interviews har været nedenstående temaer:

- **Før** uddannelse: Motivation og planlægning
- **Under** uddannelse: Indhold og gennemførelse
- **Efter** uddannelse: Omsætning af viden til praksis
- **Udviklingspotentialer**

I rapporten bruger vi de kvantitative resultater til at rapportere fordelingen af forskellige erfaringer og opfattelser af uddannelserne blandt hhv. dimittender og deres nærmeste ledere, samt sammenhænge mellem forskellige typer af opfattelser og oplevet udbytte. De kvalitative resultater fra evalueringens interviews bliver gennem rapporten brugt til at uddybe analysen gennem opsummering på tværs af dimittender og ledere samt via konkrete eksempler på anvendelse i praksis.

Datagrundlaget giver ikke mulighed for at konkludere kausale sammenhænge (fx at gennemført efteruddannelse har medført direkte effekter i praksis), men muliggør derimod beskrivelse og sammenligning af erfaringer og opfattelser vedrørende de sundhedsrelaterede efter- og videreuddannelser og deres udbytte i relation til praksis på kommunale, regionale og andre arbejdspladser.

De forskellige datakilder fremgår af nedenstående boks. Se i øvrigt bilag 1 for en detaljeret beskrivelse af undersøgelsens forløb, de enkelte metodiske tilgange samt kriterier for informantudvælgelse.

#### **SPØRGESKEMAUNDERSØGELSER:**

- **Dimittender:** Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til i alt 5.318 (brutto). 565 er frafaldet pga. ugyldig mail, barsel, orlov, sygemelding, ferie osv. I alt er spørgeskemaundersøgelsen udsendt til 4.763 (netto), hvoraf 1.697 har besvaret. Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen til dimittender er 35,6 pct.
- **Ledere:** Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til i alt 361 ledere, som dimittender har henvist til. 155 ledere har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen til ledere er 43 pct.
- Følgende **professionshøjskoler** indgår i evalueringen: Københavns Professionshøjskole, Professionshøjskolen Absalon, Professionshøjskolen UCN, UC Syd, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, og VIA University College.

#### **TELEFONINTERVIEWS:**

- I alt indgår 19 dimittender og deres nærmeste leder (ni dimittender og 10 ledere)
- Interviews er udelukkende gennemført med dimittender fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse fra alle seks professionshøjskoler, og deres ledere.
- De interviewede dimittender har gennemført ét eller flere moduler på den sundhedsfaglige diplomuddannelse.

#### **Deltagende dimittender**

##### *Professionshøjskole*

I spørgeskemaundersøgelsen indgår der i alt 1.697 dimittender. En tredjedel af disse gik på Københavns Professionshøjskole og 23 pct. på VIA University College. Resten af dimittenderne fordeles sig på de resterende professionshøjskoler. I spørgeskemaundersøgelsen indgår der færrest dimittender fra UCN (6 pct.).

##### *Uddannelse*

Langt størstedelen af dimittenderne, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen, har læst moduler på en sundhedsfaglig diplomuddannelse (90 pct.), hvorimod kun 1 pct. af dimittenderne, har læst på specialuddannelsen i kræftsygepleje. Vi kan derfor kun i begrænset omfang udtale os om denne uddannelse.

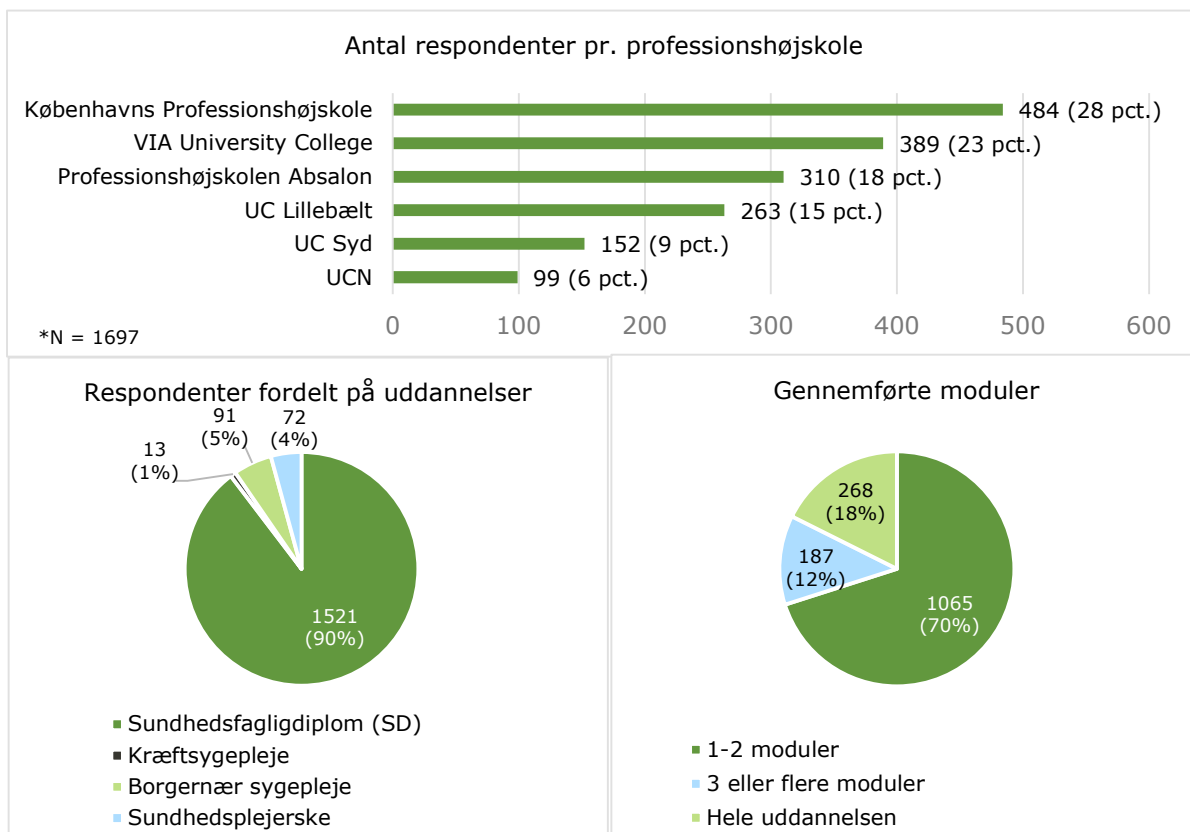
##### *Gennemførte moduler:*

70 pct. af dimittenderne på en sundhedsfaglige diplomuddannelse har gennemført 1-2 moduler, og 18 pct. af dimittenderne har taget hele uddannelsen. Langt størstedelen af dimittenderne på den sundhedsfaglige diplomuddannelse er uddannet sygeplejersker (75 pct.). De resterende dimittender er uddannet bl.a. ergoterapeut, fysioterapeut, bioanalytiker mv.

Deltagere i dimittendundersøgelsen fordelt på professionshøjskole, uddannelse og gennemførte moduler (sidstnævnt kun for den sundhedsfaglige diplomuddannelse) vises i figur 1-3 nedenfor.



**Figur 1-3:** Fordeling af deltagende dimittender på professionshøjskoler, uddannelser og gennemførte moduler (kun for SD).



\*N = 1697

\*N = 1520, kun dimittender fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse

### Ansøgning

26 pct. af dimittenderne søgte uddannelsen som et rekvireret forløb enten i samarbejde med nogle kollegaer eller i forbindelse med deres arbejde.

### Erhvervs erfaring

19 pct. af dimittenderne i spørgeskemaundersøgelsen har 0-5 års erfaring inden for sundhedsbranchen inden de påbegyndte uddannelsen. 6 pct. af dimittenderne havde mere end 30 års erfaring inden de startede på uddannelsen. Der er 34 pct. af dimittenderne, der har søgt ind på uddannelsen på eget initiativ, og 38 pct. som har ansøgt uddannelsen, fordi det var et krav til den stilling, de i forvejen har.

### Deltagende ledere

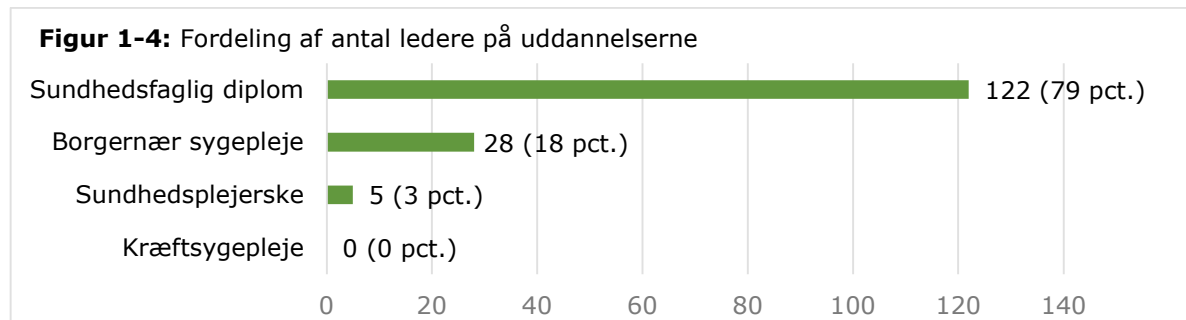
#### Professionshøjskole

I spørgeskemaundersøgelsen til lederne indgår der i alt 155 ledere, som blev henvist af 182 deltagende dimittender. 79 pct. af dem havde medarbejdere på den sundhedsfaglige diplomuddannelse og 28 pct. havde medarbejdere på borgernær sygepleje. Kun 5 pct. havde læst

**Tabel 1-1.** Dimittendundersøgelsens respondenter, over ansøgningstype og erhvervs erfaring på sundhedsområdet

<b>Ansøgning</b>		
Ansøgte individuelt på eget initiativ	570	34 pct.
Ansøgte individuelt, pga. krav*	637	38 pct.
Som rekvireret forløb**	446	26 pct.
Ved ikke	42	2 pct.
<b>Total</b>	<b>1695</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Erhvervs erfaring</b>		
0-5 år	316	19 pct.
6-10 år	399	24 pct.
11-15 år	302	18 pct.
16-20 år	281	17 pct.
21-25 år	177	10 pct.
26-30 år	127	7 pct.
Over 30 år	95	6 pct.
<b>Total</b>	<b>1697</b>	<b>100 pct.</b>

en sundhedsplejerske uddannelse, mens ingen medarbejderne havde læst en uddannelse i kræftsygepleje. Deltagende ledere fordelt på medarbejdernes uddannelse vises i figur 1-4 nedenfor (se bilag 1 for flere oplysninger om de deltagende ledere).



\*N = 155

### 1.3 Læsevejledning

- **Kapitel 1** indeholder indledning til rapporten samt det metodiske datagrundlag, som rapporten bygger på
- **Kapitel 2** indeholder et resumé af rapportens hovedkonklusioner
- **Kapitel 3** beskriver motivationen for ledere og dimittender for at tage en efter- og videreuddannelse, dimittenders selvrapporterede engagement på uddannelsen, samt deres oplevelser af den relevans, uddannelsens elementer har for det daglige arbejde
- **Kapitel 4** præsenterer det oplevede udbytte af efter- og videreuddannelserne for ledere og dimittender
- **Kapitel 5** præsenterer den oplevede opbakning fra ledelse om uddannelsesforløb og rammer for anvendelse på arbejdspladsen, som hhv. dimittender og nære ledere rapporterer, og sammenhæng af oplevet udbytte med disse dimensioner. Derudover beskriver kapitlet de vilkår og praksisser på arbejdspladser som skaber de bedste vilkår for god omsætning af uddannelse i sundhedsprofessionerne.

I bilag 1 og 2 findes en detaljeret beskrivelse af det metodediske grundlag samt en samlet oversigt over respondenterne, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen.

I evalueringen refererer **dimittender** til de medarbejdere, der enten er i gang eller har afsluttet ét eller flere moduler eller en hel uddannelse. Når dimittenderne, der indgår i telefoninterviewene citeres, anvendes deres fagprofessionelle titel, som fx sygeplejerske. **Ledere** henviser til den nærmeste leder til dimittenderne. Tallet i parentes i citeringen henviser til nummeret på den pågældende dimittend/leder, som fremgår i metodebilaget.



## 2. EVALUERINGENS HOVEDPUNKTER

De danske professionshøjskoler tilbyder i dag efter- og videreuddannelser, som opkvalificerer sundhedsprofessionelle til at varetage nye og mere komplekse opgaver samt at udvikle praksis og samarbejde på tværs af forskellige sundhedsaktører. De udfører dermed en vigtig opgave for den danske sundhedssektor, der kræver, at uddannelserne både er vidensbaserede og kan anvendes i praksis af medarbejdere med forskellige faglige forudsætninger og funktioner på tværs af sektoren.

Rambøll Management Consulting har på opdrag af Danske Professionshøjskoler evalueret **professionshøjskolernes efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet** i perioden august 2019 til marts 2020 med fokus på uddannelsernes relevans og omsætning til praksis, set fra dimittenders og nærmeste ledes perspektiver.

I dette kapitel sammenfatter Rambøll evalueringens hovedpunkter. Hovedpunkterne knytter sig til evalueringens nøgletemaer, dvs. motivation for og oplevelse under efter- og videreuddannelse, opnået udbytte, og omsætning af nye viden til praksis.

### 2.1 Evalueringens fokus

Evalueringen har undersøgt, hvad der ifølge dimittender og deres nærmeste ledere udgør **motivationsfaktorer** for at sende medarbejdere på efter- og videreuddannelse, hvad **udbyttet** er, samt hvilke afgørende **faktorer der understøtter, at udbyttet fra uddannelserne overføres til dimittendernes daglige praksis**.

### 2.2 Resultater om motivation, udbytte og omsætning i praksis

Med udgangspunkt i evalueringens resultater vurderer Rambøll overordnet, at de evaluerede efter- og videreuddannelser generelt er **relevante**, og at de opnåede kompetencer er **anvendelige** for de sundhedsprofessionelle i deres praksis. Baseret på oplevelser fra dimittender og ledere vurderer Rambøll, at uddannelserne opkvalificerer hovedparten af de deltagende sundhedsprofessionelle til **øget faglig refleksion, videreudvikling af praksis, håndtering af nye opgaver, og vidensdeling til kollegaer**. Rambøll finder desuden, at mens det positive udbytte af efter- eller videreuddannelse oftest ses i sammenhæng med opbakning fra ledere, er det især **arbejdspladsens rammer**, der er afgørende for, at viden fra uddannelserne bliver omsat til konkrete forandringer i dimittendernes hverdag.

Rambøll finder desuden, at ledere og medarbejdere motiveres til at sende ansatte på/deltage i de sundhedsorienterede efter- og videreuddannelser af et **behov for faglig videreudvikling**, og at langt de fleste oplever, **uddannelserne leverer det** i høj eller i meget høj grad. **Rambølls hovedresultater** sammenfattes i boksen på næste side.

#### EVALUERINGENS DATAGRUNDLAG

Evalueringen tager udgangspunkt i erfaringer og oplevelser blandt deltagere/dimittender og nære ledere, som har deltaget i, eller haft medarbejdere, der har læst på fire efter- og videreuddannelser:

- Den Sundhedsfaglige Diplomuddannelse
- Specialuddannelsen i borgernær sygepleje
- Specialuddannelsen i kræftsygepleje
- Specialuddannelsen til sundhedsplejerske.

Evalueringen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.697 kursister/dimittender, der har læst på mindst ét modul i en af de fire uddannelser, en spørgeskemaundersøgelse blandt 155 af de deltagende dimittenders nærmeste ledere og dybdegående interviews med ni deltagere/dimittender og 10 nære ledere fra forskellige dele af sundhedsvæsenet.



## UDBYTTE

- Dimittender og ledere oplever hyppigst, at dimittenderne i højere grad **reflekterer** over deres praksis som et resultat af at deltage i efter- og videreuddannelse.
- Evalueringen peger også på, at et væsentligt udbytte af uddannelserne er, at de er **fagligt udviklende** for dimittenderne, og at dimittenderne efterfølgende er i stand til at **udvikle deres praksis ud fra faglige overvejelser**.
- Øget **samarbejde med andre aktører** i sundhedsvæsenet er det potentielle udbytte, som færrest ledere og dimittender oplever af efter- og videreuddannelserne.
- Evalueringen viser også, at der ikke nødvendigvis er sammenhæng mellem, hvilket udbytte dimittender og deres ledere oplever.
- Både dimittender og ledere oplever, at efter- og videreuddannelserne er **tilpasset de behov**, der er i praksis for **opkvalificering**.



## OMSÆTNING AF VIDEN TIL PRAKSIS

- Evalueringen viser, at der er forskel på dimittendernes og lederes vurdering af, hvorvidt lederne **støtter dimittenderne** undervejs i uddannelsen og **udviser interesse**. Lederne vurderer deres egen opbakning langt mere positiv sammenlignet med dimittenderne.
- Evalueringen peger også på, at **rammerne** for at anvende den viden, som dimittenderne opnår, vurderes mere positivt af lederne. Fx oplever 19 pct. af dimittenderne, at der er afsat tid til at anvende nye metoder, mens det sammen gælder for 63 pct. af lederne.
- Det understøtter omsætning af indholdet på uddannelsen til praksis, når dimittendens **arbejdsplads spiller en engageret rolle** før, under og efter uddannelsen. Andre drivere for omsætning er, at **flere medarbejdere** fra samme arbejdsplads er på uddannelsen samtidigt, samt når **praksis bringes ind i undervisningslokalet** ved fx at anvende eksempler fra dimittendernes egen praksis. Derudover er det understøttende for omsætningen, når der er **formaliserede strukturer** på arbejdspladsen for, hvordan dimittendernes nye kompetencer og viden bringes i spil.
- Evalueringen viser også, at **lederopbakningen i høj grad påvirker dimittendernes oplevede udbytte** af deres efter- og videreuddannelser **gennem de rammer for anvendelse, der skabes på arbejdspladsen**.



## MOTIVATION OG OPLEVELSE

- **Ledere** er oftest motiveret af behovet for **øget faglig viden** på arbejdspladsen samt for styrkelse af medarbejdernes kompetencer til at foretage **fagligt begrundede vurderinger**. Dertil siger flertallet af de adspurgte ledere, at de sender ansatte på efteruddannelse, så de kvalificeres til at **varetage en ny funktion eller stilling**.
- Deltagere/dimittender har været mest motiveret af **et behov for faglig udvikling** efterfulgt af ønsket om en **kompetencegivende uddannelse**.
- **Initiativet til at deltage** i efter- og videreuddannelse kan komme fra lederen eller fra medarbejderen/deltageren, men i langt de fleste tilfælde er deltagerne meget motiverede med hensyn til efter- eller videreuddannelse, selv om det initieres af deres leder.
- De fleste dimittender rapporterer et **højt engagement og indsatsniveau** under efter- eller videreuddannelse. Fx siger 85 pct. af de adspurgte, at de i høj eller meget høj grad har forberedt sig til uddannelsesaktiviteter, og 84 pct. har deltaget aktivt i undervisningssessioner.
- Dimittender rapporterer generelt, at de finder uddannelsernes elementer relevante i forhold til deres daglige arbejde, især **input fra og drøftelser med undervisere og med-studerende, samt teoretisk viden og eksempler fra praksis**.

### 3. MOTIVATION FOR OG OPLEVELSE AF EFTER- OG VIDEREUDDANNELSERNE

Lederes og medarbejderes motivationer for at sende medarbejdere afsted til, eller selv at deltage i efter- og videreuddannelse, vil skabe et grundlag for dens omsætning i praksis. Ligeledes vil deltagernes indsats og engagement i uddannelsen, og den arbejdsmæssige relevans de forbinder med uddannelsens elementer, have indflydelse på hvordan de oplever at bruge uddannelsen i deres arbejde. Evalueringen viser, at der er flere årsager til, at ledere sender deres medarbejdere på efter- og videreuddannelse. Deltagelsen kan således være drevet af forskellige motiver, der både kan handle om et **behov for at udvikle organisationen og et behov for, at den enkelte medarbejder bliver opdateret på et særligt område**. Evalueringen finder også, at dimittenderne rapporterer, at de har **engageret sig i uddannelsen**, fx gennem forberedelse og deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvilket kan have betydning for det udbytte, uddannelserne har i praksis. Desuden finder de fleste dimittender **input fra og drøftelser med både undervisere og medstuderende**, samt de **eksempler fra praksis** brugt i uddannelsen, til at være særlig relevante for deres daglige arbejde.

#### HOVEDPUNKTER: MOTIVATION OG OPLEVELSE

- **Ledere** er oftest motiveret af behovet for **øget faglig viden** på arbejdspladsen samt for styrkelse af medarbejdernes kompetencer til at foretage **fagligt begrundede vurderinger**. Dertil siger flertallet af de adspurgte ledere, at de sender ansatte på efteruddannelse, så de kvalificeres til at **varetage en ny funktion eller stilling**.
- Deltagere/dimittender har været mest motiveret af **et behov for faglig udvikling** efterfulgt af ønsket om en **kompetencegivende uddannelse**.
- **Initiativet til at deltage** i efter- og videreuddannelse kan komme fra lederen eller fra medarbejderen/deltageren, men i langt de fleste tilfælde er deltagerne meget motiverede med hensyn til efter- eller videreuddannelse, selv om det initieres af deres leder.
- De fleste dimittender rapporterer et **højt engagement og indsatsniveau** under efter- eller videreuddannelse. Fx siger 85 pct. af de adspurgte, at de i høj eller meget høj grad har forberedt sig til uddannelsesaktiviteter, og 84 pct. har deltaget aktivt i undervisningssessioner.
- Dimittender rapporterer generelt, at de finder uddannelsens elementer relevante i forhold til deres daglige arbejde, især **input fra og drøftelser med undervisere og medstuderende, samt teoretisk viden og eksempler fra praksis**.

Dette kapitel belyser hvilke **motivationsfaktorer**, der har betydning for, at henholdsvis ledere og dimittender er motiveret for at deltage i en efter- og videreuddannelse. Kapitlet indeholder resultater baseret på leder- og dimittendspørgeskemaundersøgelser, samt kvalitative svar fra telefoninterviews med udvalgte dimittender og ledere. Der er bl.a. blevet spurgt ind til, hvad der havde haft betydning for, at dimittenderne påbegyndte uddannelsen, hvad der motiverede dem for at deltage i undervisningen, samt hvad der som leder havde motiveret dem til at opfordre eller sende medarbejdere afsted på uddannelse. Kapitlet belyser dertil dimittendernes selvrapporterede grad af **engagement** i uddannelsen, i forhold til forberedelse, deltagelse i og bidrag til uddannelsesaktiviteter. Til sidst rapporteres dimittendernes egne svar om hvor **relevante**, de finder forskellige elementer i uddannelsen til at være for deres daglige arbejde.

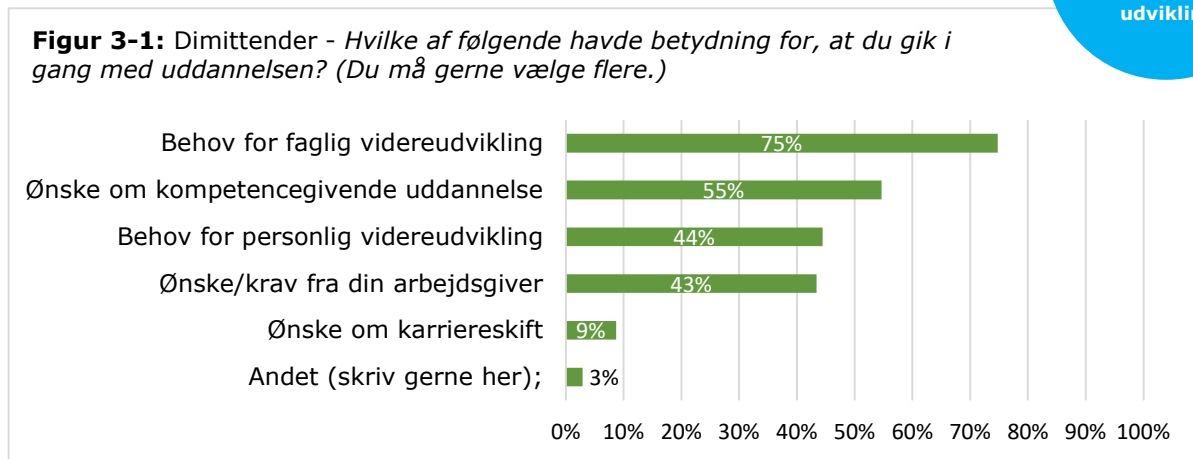
#### 3.1 Dimittendernes motivation for at deltage i efter- og videreuddannelse

Lederes og medarbejderes motivation for at deltage i/sende medarbejdere på efter- eller videreuddannelse drives typisk af flere faktorer. I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt ind til, hvad

der ligger bag, at henholdsvis ledere og medarbejdere, har et ønske om en efter- og videreuddannelse. Dimittender blev i spørgeskemaundersøgelsen bedt om at indikere, **hvilke faktorer der havde betydning for, at de gik i gang med uddannelsen**, med mulighed for at vælge flere af de oplyste muligheder og/eller at vælge 'anden' samt skriv et fritekst-svar.

Som det fremgår af figur 3-1 nedenfor, svarer 75 pct. af dimittenderne, at de har været motiveret af et **behov for faglig videreudvikling** som årsagen til, at de gik i gang med uddannelsen, efterfulgt af et **ønske om kompetencegivende uddannelse** (55 pct.). Lidt mindre end halvdelen af dimittenderne angiver, at behov for personlig videreudvikling eller et ønske/krav fra arbejdsgiveren, havde haft betydning for, at de gik i gang med uddannelsen (44 pct. og 43 pct.). Kun ni procent svarede, at deres deltagelse bl.a. var drevet af et ønske om karriereskift.

75 %  
motiveres af  
et behov for  
faglig videre-  
udvikling



\*N = 1697

En lille andel af dimittenderne (3 pct.) angiver et andet og uddybende svar til spørgsmålet. Disse svar kan overordnet inddeles i to temaer, hvor det første handler **om dimittendernes egen motivation** og det andet relaterer til **strukturer og organisering**. Under det første tema fremhæves følgende forhold: et ønske om bedre arbejdstider, bedre sikring af fremtidige jobs, bedre løn, krav til opkvalificering til ny stilling, eller fordi de ønsker at få et certifikat på det arbejde, de allerede udfører. Det andet tema, strukturer og organisering, henfører til, at dimittenderne er blevet tilbudt uddannelsen af deres leder, at det er grundet en efterspørgsel på arbejdspladsen, fordi det var adgangsgivende for efterfølgende at læse videre på en kandidat- eller specialuddannelse, grundet lovgivning på området eller grundet manglende mulighed for opkvalificering af viden i egen organisation, og dermed som en mulighed for at få opkvalificeret deres kompetencer.

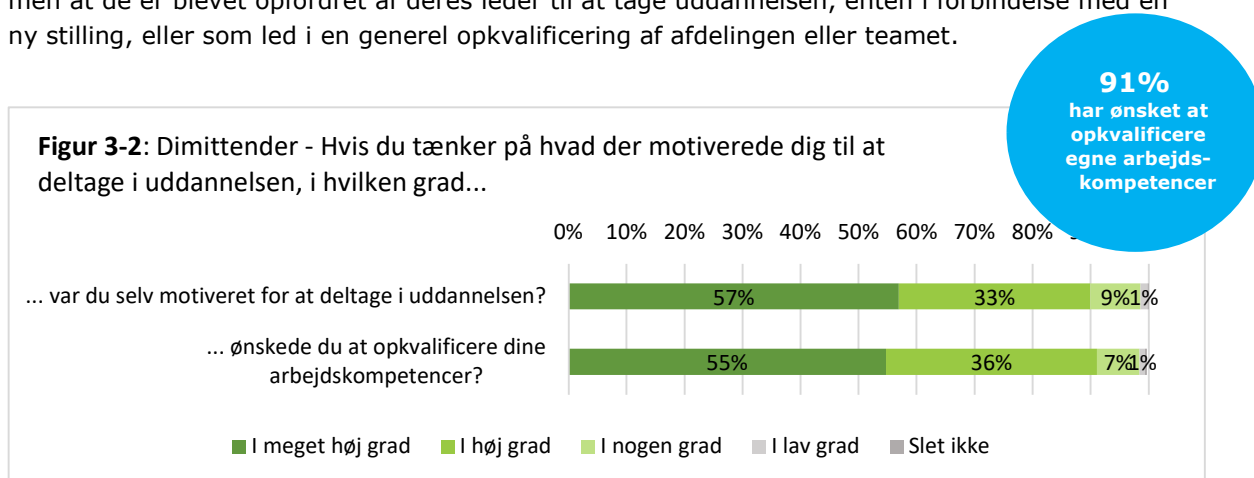
Med baggrund i både den kvantitative spørgeskemaundersøgelse og de kvalitative interviews finder Rambøll, at én af hovedårsagerne til at medarbejdere kommer på efter- og videreuddannelse er **et personligt ønske om faglig og personlig kompetenceudvikling**. Udover eget ønske fra medarbejderne kan det også skyldes en ledelsesmæssig beslutning samt opkvalificering til en ny stilling. I interviewene med dimittenderne peger de på et ønske om at dygtiggøre sig samt understøtte nuværende viden og deres daglige funktion, som årsager til, at de valgte at tage uddannelsen. Derudover fremhæver de et ønske om ny viden samt at få et 'helikopterperspektiv' på deres praksis. De interviewede dimittender forklarer, at de var på efter- og videreuddannelsen enten som del i en virksomheds- eller kompetenceplan i kommunen/regionen, eller fordi de var blevet opfordret til det af deres leder. Andre dimittender fortæller, at de har gennemført efter- og videreuddannelse enten fordi det var et krav, hvis de skulle varetage en ny stilling, eller fordi nogle på afdelingen "skulle afsted", eller grundet at alle sygeplejersker i kommunen skulle tage et obligatorisk modul.

Rambøll finder dermed, at det **særligt er et oplevet behov for faglig videreudvikling, som har motiveret de fleste**, der har læst på uddannelserne, efterfulgt af ønsket om konkrete kompetencer, som giver mulighed for at varetage nye funktioner på arbejde. Dertil citerer en mindre, men betydelig andel, et ønske om personlig udvikling eller fra lederen/arbejdspladsen.

Dimittenderne blev også spurgt om **i hvilken grad de har været motiveret** til at deltage pga. et ønske om kompetenceudvikling, samt om graden af deres egen motivation til uddannelsen generelt. Af figur 3-2 fremgår det, at en meget stor andel af dimittenderne i meget høj eller høj grad, har været motiveret af ønsket om at opkvalificere deres arbejdskompetencer (91 pct.), og selv var motiveret for at deltage i uddannelsen (90 pct.).

\*N=1694

I interviewene med dimittenderne fremgår det tilsvarende, at de selv var motiveret for at deltage, men at de er blevet opfordret af deres leder til at tage uddannelsen, enten i forbindelse med en ny stilling, eller som led i en generel opkvalificering af afdelingen eller teamet.

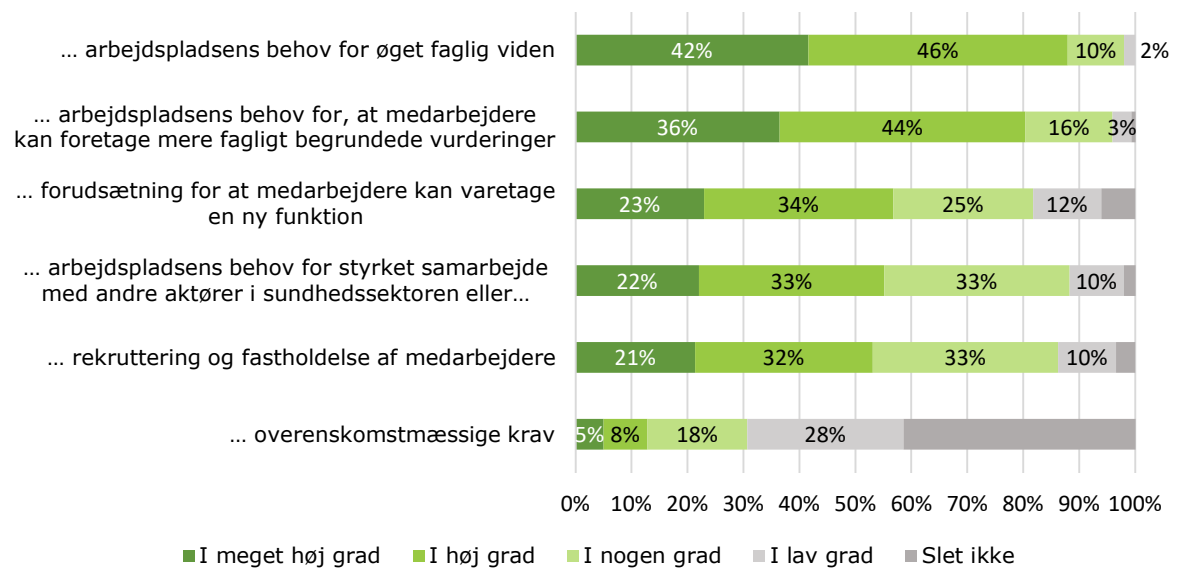


### 3.2 Ledernes motivation for at sende medarbejdere på efter- og videreuddannelse

Dimittendernes nærmeste ledere er også blevet spurgt om, *i hvilken grad flere nøglefaktorer har motiveret dem som ledere til at sende eller opfordre medarbejdere til at tage uddannelsen*. Langt de fleste deltagende ledere svarer, at *arbejdspladsens behov for øget faglig viden* (88 pct.) har motiveret dem *i meget høj eller høj grad* til at sende medarbejdere på uddannelse, end på de andre nævnte faktorer. Det samme gælder for *behovet for, at medarbejder kan foretage mere fagligt begrundede vurderinger*, som 80 pct. af lederne har peget på som en væsentlig motiverende faktor. Dernæst rapporterer over halvdelen af de deltagende ledere at være *i meget høj eller høj grad* motiveret af, at uddannelsen var en forudsætning for medarbejderens mulighed for at varetage en ny funktion (57 pct.), af behovet for styrket samarbejde med andre aktører (55 pct.), eller rekruttering og fastholdelse af medarbejdere (53 pct.). Kun 13 pct. af lederne angiver, at overenskomstmæssige krav har spillet en væsentlig rolle, hvorimod hele 69 pct. af lederne angiver, at de overenskomstmæssige krav *i lav grad eller slet ikke*, har betydning for deres motivation for at sende medarbejdere på efter- og videreuddannelse.

**88%**  
af ledere er  
motiveret af et  
behov for øget  
faglig  
viden

**Figur 3-3:** Ledere - I hvilken grad har følgende motiveret dig som leder til at sende eller opfordre medarbejdere til at tage uddannelsen?



\*N=149

Lederne er også blevet spurgt til, om der var andre faktorer, der har motiveret dem til at sende eller opfordre medarbejdere til en efter- og videreuddannelse. Dels handler deres svar om **anerkendelse af den enkelte medarbejder**, dels refererer de til **medarbejderens egen interesse**. Vedrørende anerkendelse skriver nogle ledere, at de ville understøtte den enkelte medarbejders personlige udvikling og fremtidige karriere, mens andre har været motiveret af medarbejderens egen interesse for udvikling, dels fordi de har erfaret, at faglig udvikling skaber arbejdsglæde. Det nævnes som positivt, at medarbejdere kan få opkvalificering, uden at de skulle gennemgå en længere efter- og videreuddannelse. Hertil nævner enkelte ledere, at det var et krav til medarbejderne at have nogle gennemførte moduler, for at blive optaget på nogle af specialuddannelserne, bl.a. uddannelsen i borgernær sundhed. Endelig er der også ledere, der fortæller om et ønske om at højne deres område generelt, herunder at få højere kvalitet i opgaveløsninger, på afdelingerne og i teams.

I interviewene med lederne blev de ligeledes spurgt ind til deres motivationer for at sende medarbejdere på efteruddannelse. Flere understreger, at de har ønsket **at øge viden** og flere faglige kompetencer til et givent område. Særligt kommunale ledere nævner vigtigheden af **at kvalificere medarbejderne til den fremtidige virkelighed, hvor kommunerne skal varetage mere komplekse borgere samt udvide deres faglige ansvarsområder**. Lederne nævner også, at et af målene er ønsket om, at vedkommende kan komme tilbage og **dele viden med kollegaer**, så alle i afdelingen ville opleve et kvalitetsløft som følge af uddannelsen. Det var gennemgående i interviewene, at det både er på medarbejdernes og ledernes initiativ og ønske, at medarbejderne bliver sendt på uddannelse.

*"Det er guld værd. Vi kan mærke en markant faglig forskel. De bliver mere rolige i deres faglighed, og kan mere. Der sker noget i afdelingen, når vi får folk afsted til de uddannelser, og især når vi har mulighed for at sende mange afsted. I år sender vi 10 afsted, så vi kan tydeligt mærke det."*

Leder (2), afdelingssygeplejerske på sygehus

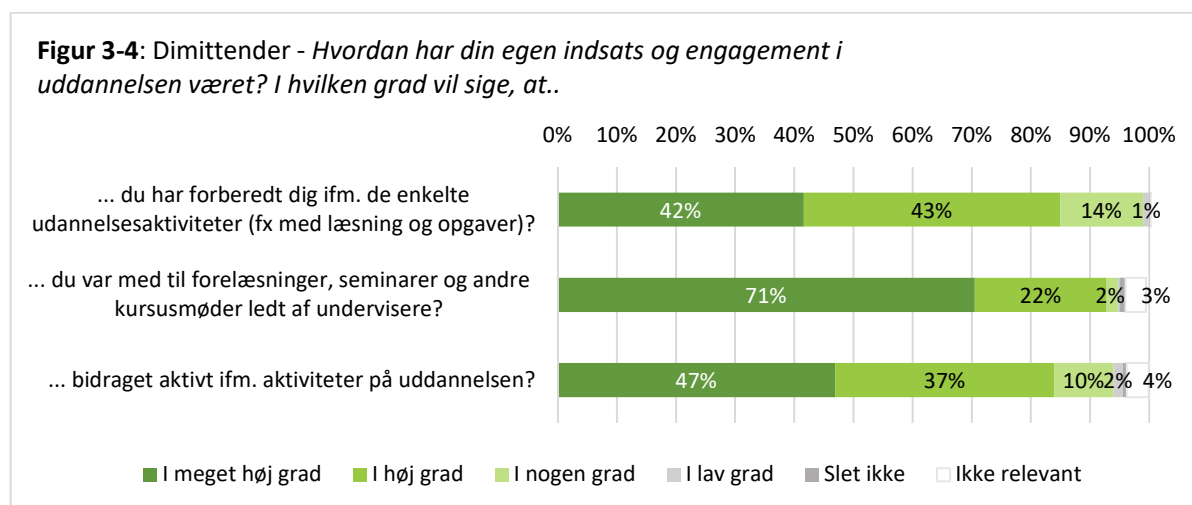


Med baggrund i både de kvantitative spørgeskemaundersøgelser og de kvalitative interviews fremgår det, at én af de gennemgående motivationsfaktorer for både ledere og dimittender, handler om et ønske om at opkvalificere kompetencer, både hos dimittenden og for arbejdspladsen generelt. Lederne angiver også et behov for at anerkende den enkelte medarbejder og støtte deres udvikling og fremtidige karrierer. Fra både den kvalitative og kvantitative del hos dimittenderne fremgår det, at de har fået indfriet deres forventninger til uddannelsen.

### 3.3 Engagement i uddannelsen

Ligesom studerendes motivationer for at deltage i efter- eller videreuddannelse kan påvirke deres uddannelsesforløb og efterfølgende anvendelse af ny viden, er det sandsynligt, at deres **engagement i uddannelsen** vil påvirke dens udbytte i praksis. Det blev målt i spørgeskemaet til dimittenderne med tre spørgsmål, som bad dem rapportere i hvilken grad, de havde forberedt sig ifm. uddannelsesaktiviteter, været med til forelæsninger, seminarer og andre kursusmøder ledt af undervisere, og bidraget aktivt ifm. uddannelsesaktiviteter. Resultatet vises i figur 3-4 nedenfor.

Langt de fleste dimittender rapporterer et højt engagement- og aktivitetsniveau under uddannelsen på de tre målte parametre. 85 pct. siger, at de **i høj eller meget høj grad har forberedt sig** ifm. aktiviteter på uddannelsen, og 93 pct. rapporterer en **høj deltagelsesrate** i undervisningen og relaterede møder. Dertil siger hele 84 pct., at de har ydet et **aktivt bidrag** i uddannelsessammenhænge.



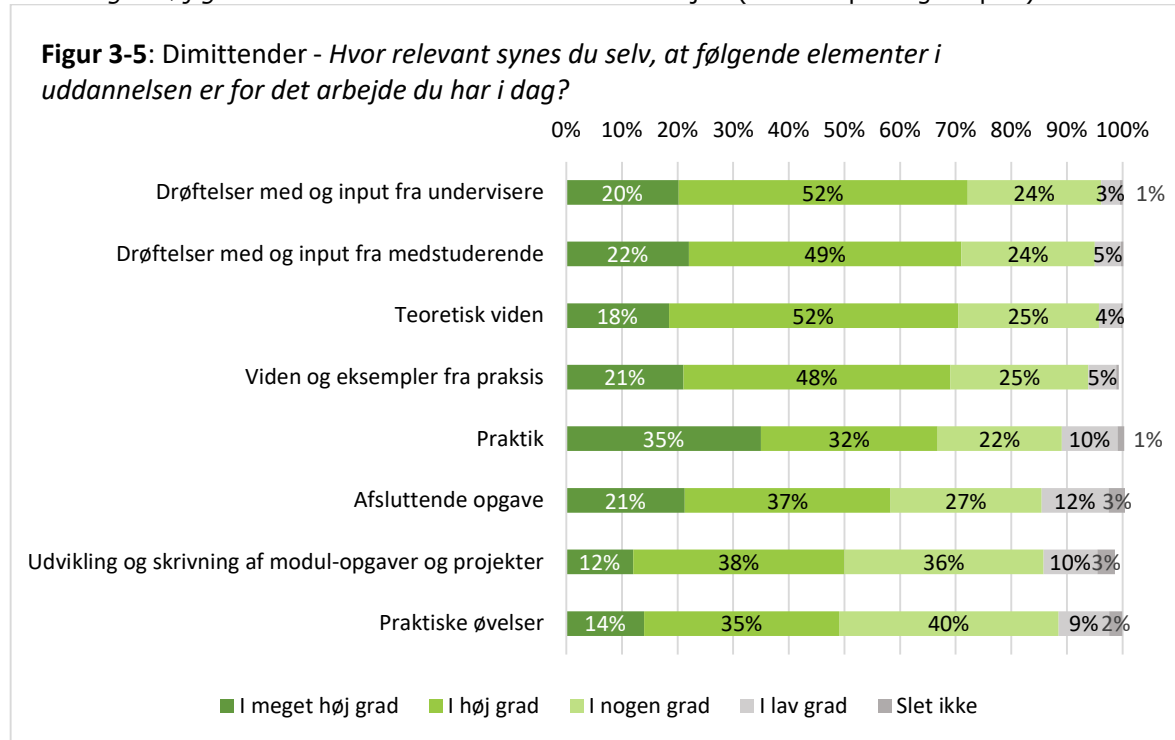
\*N=1694

Disse besvarelser vidner om et **højt engagementsniveau**, som kan danne et grundlag for reel tilegnelse af ny viden og tilgange, og som sandsynliggør dermed anvendelse og udvikling i praksis. Det kan dog noteres, at selvrapporteret adfærd kan i nogle tilfælde afvige fra virkeligheden, samt at en dimittends hukommelse af eget engagement under uddannelsen faktisk kan påvirkes af deres overordnede følelser om uddannelsen og efterfølgende oplevelse af, at kunne anvende den. Analyser af engagementsniveauer og evt. sammenhænge med udbytte skal derfor fortolkes med forbehold.

#### Opfattet relevans for nuværende arbejde

De deltagende dimittender blev desuden spurgt hvor relevante, de selv synes, at flere elementer i uddannelsen er for deres arbejde (se figur 3-5 nedenfor). Et stort flertal af dem synes **i høj eller meget høj grad**, at **drøftelser med og input fra hhv. undervisere** (72 pct.) **og medstude-**

**rende** (71 pct.) er relevante for deres arbejde. Lignende andele svarer det samme om den **teoretiske viden**, uddannelsen leverer (70 pct.), og den **viden og eksempler fra praksis**, som bruges i uddannelsen (69 pct.). Blandt de respondenter, som har været i praktik ifm. uddannelsen synes 67 pct., at praktikken havde høj relevans for deres arbejde. Relativt færre mener dog, at deres arbejde ifm. modul-opgaver og projekter, eller praktiske øvelser i uddannelsen, *har i høj eller meget høj grad* relevans for deres nuværende arbejde (hhv. 50 pct. og 49 pct.).



\*N=1694, med undtagelse af spørgsmål om praktik (N=176) og den afsluttende opgave (N=266), som blev kun stillet til dem, der havde hhv. været i praktik eller færdiggjort uddannelsen.

Evalueringen finder dermed, at et klart flertal af dimittender mener, at centrale elementer af den efter- eller videreuddannelse, de har deltaget i, er relevante for deres arbejde i dag. Uddannelsernes facilitering af input fra og drøftelser med både undervisere og medstuderende, teoretisk viden, og viden og eksempler fra praksis vurderes som mest relevant, ligesom praktik vurderes relevant af et stort flertal af de dimittender, der har været i praktik ifm. deres uddannelse.

## 4. OPLEVET UDBYTTTE AF EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Dette kapitel belyser det oplevede udbytte af efter- og videreuddannelser set fra ledernes og dimittendernes perspektiv. Her præsenteres, hvilke kompetencer dimittenderne og lederne oplever er blevet styrket som følge af uddannelsen. Det indebærer bl.a. bedre refleksionsevner og argumentation samt styrket faglighed. Kapitlet er baseret på både kvantitative data indsamlet fra leder- og dimittendspørgeskemaundersøgelser samt kvalitative data fra afholdte telefoninterviews med udvalgte dimittender og ledere.

### HOVEDPUNKTER: OPLEVET UDBYTTTE

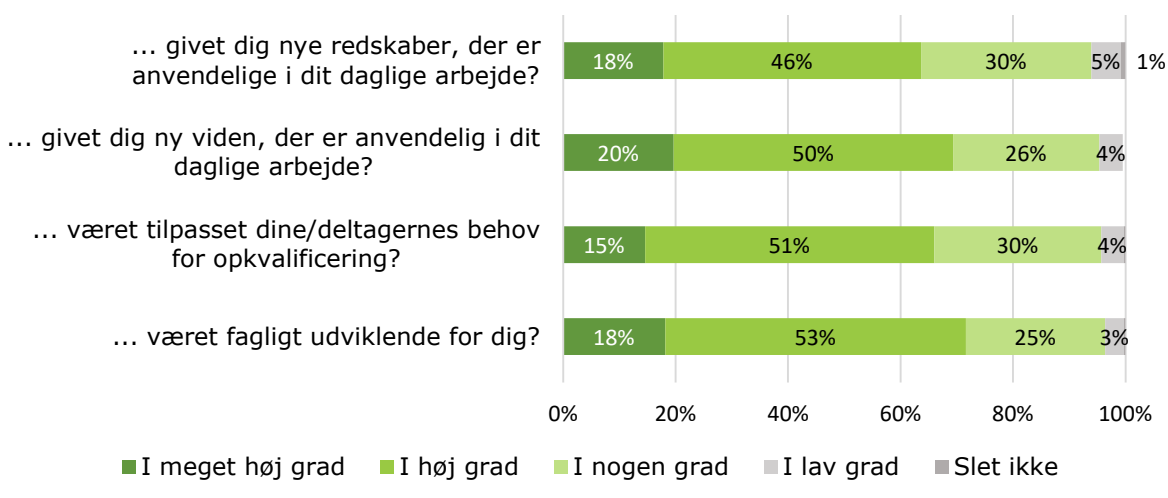
- Dimittender og ledere oplever hyppigst, at dimittenderne i højere grad **reflekterer** over deres praksis som et resultat af at deltage i efter- og videreuddannelse.
- Evalueringen peger også på, at et væsentligt udbytte af uddannelserne er, at de er **fagligt udviklende** for dimittenderne, og at dimittenderne efterfølgende er i stand til at **udvikle deres praksis ud fra faglige overvejelser**.
- Øget **samarbejde med andre aktører** i sundhedsvæsenet er det potentielle udbytte, som færrest ledere og dimittender oplever af efter- og videreuddannelserne.
- Evalueringen viser også, at der ikke nødvendigvis er sammenhæng mellem, hvilket udbytte dimittender og deres ledere oplever.
- Både dimittender og ledere oplever, at efter- og videreuddannelserne er **tilpasset de behov**, der er i praksis for **opkvalificering**.

### 4.1 Fagligt udviklende og flere redskaber

I spørgeskemaundersøgelsen er dimittender og deres nærmeste ledere spurgt om, i hvilken grad de oplever, at uddannelsen har bidraget med *nye redskaber* og *viden*, og i hvilken grad uddannelsen har været *faglig udviklende*. Derudover er de blevet bedt om at vurdere, om uddannelsen har været tilpasset *arbejdspladsens behov for opkvalificering*. I figur 4-1 fremgår det, at flest dimittender oplever, at uddannelsen har været **fagligt udviklende** for dem (71 pct.). Næsten lige så mange dimittender angiver, at det at deltage på uddannelsen i meget høj eller i høj grad har givet dem **nye redskaber og nye viden, der er anvendelig** i deres daglige arbejde (hhv. 64 pct. og 70 pct.). 66 pct. af dimittenderne svarer, at uddannelsen er **tilpasset deres behov for opkvalificering**.

**71 %**  
af dimittender  
oplever uddan-  
nelsen som fag-  
ligt udviklende

**Figur 4-1:** Dimittender - Når du tænker på uddannelsen som helhed, i hvor høj grad vil du sige den har?

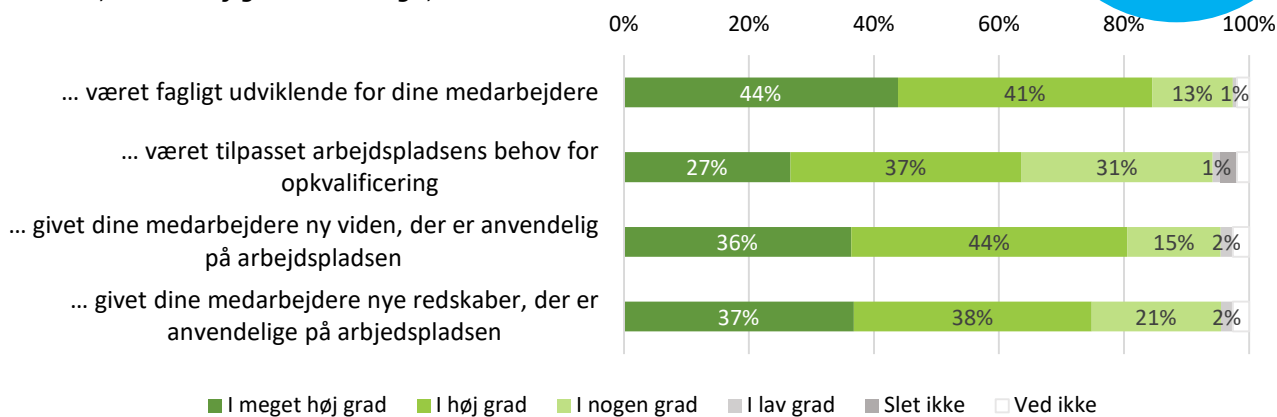


\*N=1694

Lederne er mere positive end dimittenderne i deres vurdering af, om efter- og videreuddannelserne er fagligt udviklende for deres medarbejdere (85 pct.) og om medarbejderne får ny viden, der er anvendelig på arbejdspladsen (80 pct.). 65 pct. af lederne angiver, at uddannelsen har givet medarbejderne nye redskaber og 64 pct. af lederne oplever, at uddannelsen har været tilpasset arbejdspladsens behov for opkvalificering.

**85 %**  
af ledere ople-  
ver uddan-  
nelsen som fag-  
ligt udviklende

**Figur 4-2:** Ledere - Når du tænker på det forløb, som medarbejderen har fået som helhed, i hvor høj grad vil du sige, at det har ...



\* N=155

"Jeg ser et udbytte af uddannelsen. De har fået bygget et niveau på deres faglighed."

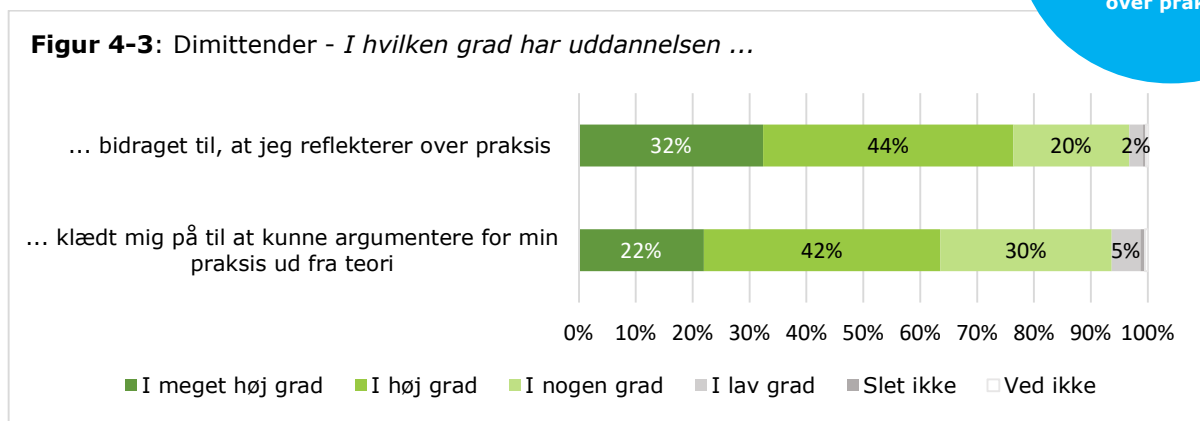
Leder (5), teamleder i hjemmesygeplejen

## 4.2 Øget refleksion og argumentationsevne

Evalueringen viser, at de undersøgte efter- og videreuddannelser styrker dimittendernes evne til at anvende faglig argumentation i deres praksis. Denne styrkelse øger deres muligheder for at argumentere med faglighed frem for at anvende argumenter baseret på 'det plejer vi'. Både dimittender og ledere er blevet bedt om at indikere, i hvilken grad den pågældende uddannelse bidrog til, at de/deres medarbejdere *reflekterer over* praksis og har klædt dem/deres medarbejdere på til at *kunne argumentere for deres praksis ud fra teori*. Som vist i figur 4-3, oplever 76 pct. af dimittenderne i meget høj eller i høj grad, at uddannelsen har bidraget til, at de reflekterer over deres praksis.

Derudover oplever 64 pct. af dimittenderne, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har klædt dem på til at argumentere for deres praksis ud fra teori.

**76%**  
siger, at uddannelsen bidrager til refleksion over praksis



\* N=1691

Dimittenderne, der indgår i de kvalitative interviews, fortæller også, at de oplever, at de både er blevet styrket i at reflektere over deres praksis samt er blevet bedre til at argumentere for deres praksis ud fra teori. Dimittenderne nævner, at det at få teori på deres praksis gør, at de kan reflektere over det, de gør i hverdagen og nu har argumenter for, hvorfor de gør, som de gør.

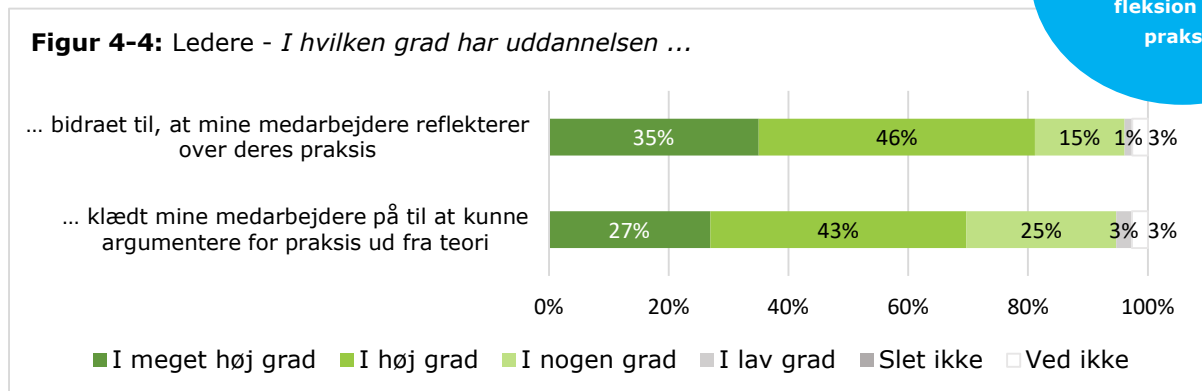
*"Det har givet en bekræftelse på og sat ord på, hvordan en tilgang er sat ind i eksisterende viden, at andre har skrevet og tænkt over det. At man kan kvalificere sin egen praksis, og man ikke behøver opfinde den dybe tallerken. Og så sætter det refleksionen i gang hele tiden, og man får nye perspektiver."*

Dimittend (9), sygeplejerske på hospital, gennemført tre eller flere moduler på SD

Derudover nævner dimittenderne også, at de som følge af deres deltagelse i efter- og videreuddannelserne er mere sikre i deres fag og tør argumentere over for deres ledelse, hvis de har forslag til ændringer på deres arbejdsplads. Ydermere beskriver dimittenderne, at de også er i stand til at argumentere over for andre fagpersoner, de samarbejder med, herunder specifikt læger, hvis der er noget i en borgers forløb, som de enten ikke er enige i, eller hvis de ønsker noget igangsat.

Som nævnt blev lederne også bedt om at indikere, hvor meget den pågældende uddannelse bidrager til, at deres medarbejdere reflekterer over praksis og har klædt deres medarbejdere på til at kunne argumentere for deres praksis ud fra teori. Som det fremgår af figur 4-4, oplever 81 pct. af lederne, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har bidraget til, at deres medarbejdere reflekterer over praksis. 70 pct. af lederne vurderer, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har klædt deres medarbejdere på til at kunne argumentere for praksis ud fra teori. Ingen af lederne angiver, at uddannelsen slet ikke har styrket deres medarbejders evner til at reflektere over praksis eller klædt dem på til at kunne argumentere for deres praksis ud fra teori.

**81%**  
af ledere ser et bidrag til refleksion over praksis



\*N=154

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen viser således, at både dimittender og deres nærmeste ledere oplever, at dimittenderne som en effekt af at deltage i efter- og videreuddannelse forbedrer deres evne til at reflektere over deres praksis og tilføre teori i deres faglige argumenter.

De ledere, der indgår i interviewene, har et stort fokus på, at deres medarbejdere er blevet styrket i deres faglighed og er blevet mere sikre i deres faglighed. De giver derudover udtryk for, at medarbejderne har opnået en mere systematisk tilgang til borgerne samt er blevet mere nuanceret i måden, hvorpå de ser borgerne. Dette indebærer bl.a., at de har flere refleksioner, har opnået nye vinkler på borgeren/patienten, at de går mere i dybden og at de kommer hele vejen rundt om den enkelte. Lederne oplever således, at dimittenderne opnår en større forståelse for kompleksiteten i patient- og borgerforløbene.

*"Nogle gange kommer de tilbage og synes noget er for tungt teoretisk ... men på en måde når man er færdig, så er der meget, der flettes meget godt sammen. Det løfter deres diskussioner teoretisk. De er meget opmærksom på, hvordan de skal løfte deres opgaver, og de refleksioner foregår på et andet niveau. De kommer tilbage med nogle 'aha-oplevelser', som giver mening for deres arbejde."*

Leder (7), afdelingssygeplejerske på sygehus

Lederne fortæller også, at deres medarbejdere er blevet klædt bedre på til at varetage deres opgaver, og at deres kompetencer er øget. Eksempler på dimittendernes øgede kompetencer er, at medarbejderne ved, hvilke tråde de skal trække i, og hvilke muligheder de har for at løse deres opgaver bedst muligt. En yderligere dimension af dimittendernes øgede refleksionsevne er, at



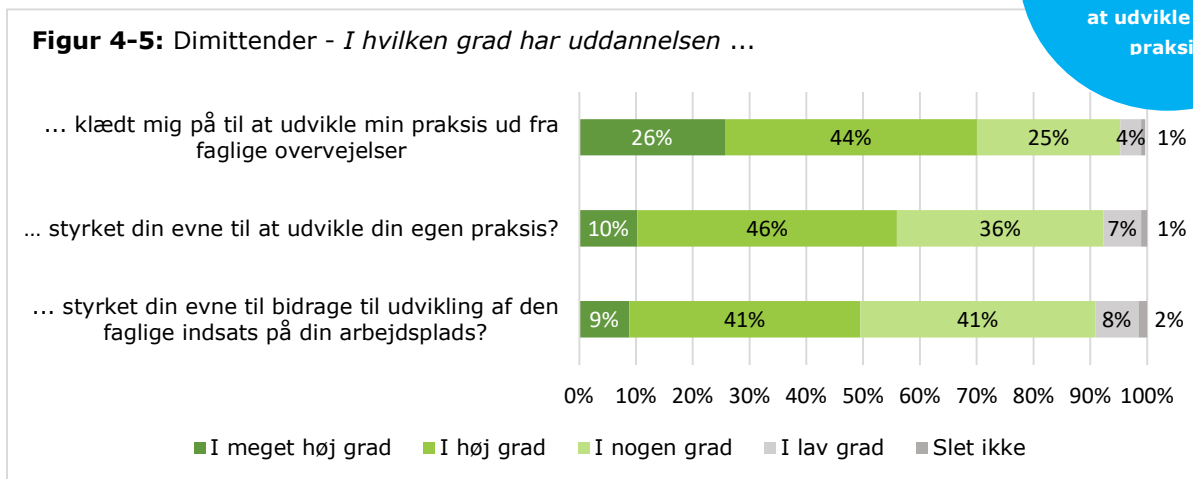
medarbejderne har fået et 'helikopterperspektiv', hvilket gør dem i stand til at anskue en problemstilling fra både et samfundsmæssigt, lovmæssigt og organisatorisk perspektiv.

På baggrund af både data fra lederne og dimittenderne viser evalueringen, at både dimittender og deres nærmeste ledere oplever, at det største udbytte af efter- og videreuddannelse er, at dimittenderne er blevet **styrket i at reflektere og argumentere** for deres praksis. De har på den måde opnået en større forståelse for, hvorfor de gør, som de gør, hvilket har skabt mulighed for refleksion over praksis samt givet dem argumenter og faglige belæg for at agere, som de gør over for fagpersoner, de samarbejder med.

### 4.3 Udvikling af egen praksis og den faglige indsats

Dimittenderne blev bedt om at indikere, i hvilken grad uddannelsen har styrket forskellige faktorer med mulighed for at vælge oplyste muligheder og graden af enigheden. Som vist i figur 4-5 oplever syv ud af 10 dimittender, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har klædt dem på til at udvikle deres praksis ud fra faglige overvejelser. Mere end halvdelen af dimittenderne (56 pct.) vurderer, at de i meget høj eller høj grad er blevet styrket i deres evne til at udvikle egen praksis som følge af uddannelsen. Halvdelen af dimittenderne oplever, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har styrket deres evne til at bidrage til udviklingen af den faglige indsats på deres arbejdsplads.

**70%**  
af dimittender  
oplever en  
styrket evne til  
at udvikle egen  
praksis



\*N=1682

I interviewene med dimittenderne fortæller de, at de efter endt uddannelsesforløb er blevet bedre rustet til deres arbejdsopgaver, bl.a. fordi de er mere sikre i deres fag og oplever, at de kan løfte deres opgaver med en højere faglig kvalitet. Flere af dimittenderne nævner også, at de er blevet bedre til at bidrage med viden på arbejdspladsen, fx ved at komme med viden fra uddannelsen til opsporingsmøder eller til faglige dage og dermed sætte fokus på det, de har lært på uddannelsen. En af dimittenderne beskriver, at de var halvdelen af deres plejedistrikt afsted på uddannelsen, hvilket har hjulpet dem til at udvikle deres praksis og styrket deres interne samarbejde. De er blevet bedre til at anvende hinanden i svære situationer bl.a. ved at diskutere, hvordan de bedst muligt håndterer disse.

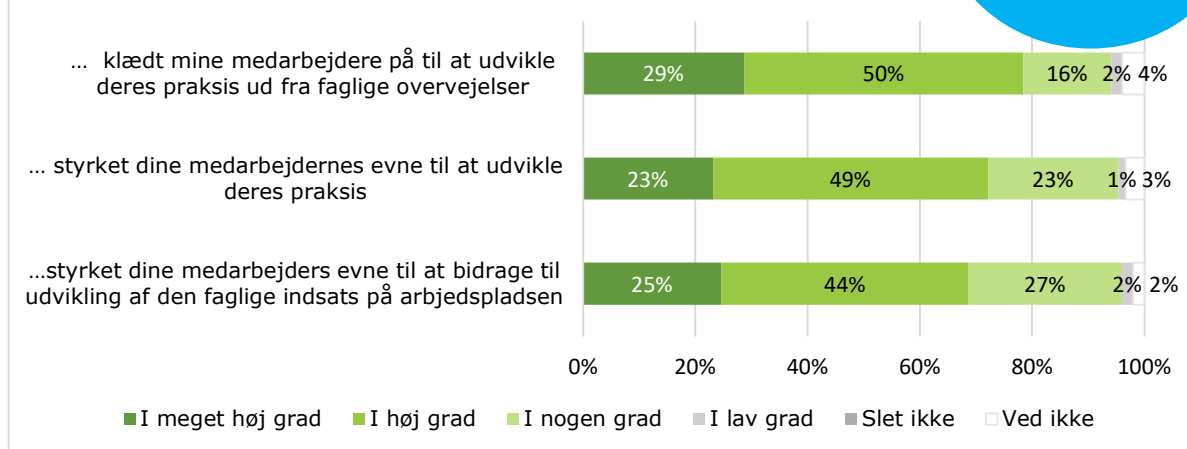
*"Jeg er mere sikker i mit fag og er bedre til at formidle det – over for tværfaglige samarbejdspartnere. Og så er jeg mere interesseret nu i at få dokumenteret og beskrevet, hvad vi gør i praksis. Det her 'papirarbejde', nu kan jeg se, at der er en mening i det. Jeg tænker ikke, jeg skal videre til en master eller ph.d. – men det der med at kunne forholde sig kritisk til egen praksis."*

Dimittend (9), sygeplejerske på hospital, gennemført tre eller flere moduler på SD

Lederne blev ligeledes bedt om at indikere, i hvilken grad uddannelsen havde styrket medarbejdernes kompetencer. Af lederne oplever 79 pct., at deres medarbejdere i meget høj eller i høj grad er blevet klædt på til at udvikle deres praksis ud fra faglige overvejelser som følge af uddannelsen. Derudover oplever 72 pct. af lederne, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad havde styrket deres medarbejders evne til at udvikle deres praksis. 69 pct. af lederne oplever efter uddannelse af deres medarbejdere, at medarbejderne i meget høj eller i høj grad har styrket deres evner til at bidrage til udvikling af den faglige indsats.

**79%**  
af ledere siger, uddannelsen har klædt medarbejderne på til faglig udvikling af praksis

**Figur 4-6:** Ledere - I hvilken grad har uddannelsen ...



\*N=153

I interviewene med lederne var det tydeligt, at de oplevede, at deres medarbejdere havde udviklet deres praksis og bidraget til udvikling af den faglige indsats på arbejdspladsen. En leder beskriver, at medarbejderen havde højnet måden at tænke på og havde fået en ny og mere nuanceret vinkel på arbejdet. En anden leder forklarer, at de har en konsulent ansat som løbende har vejledning med de studerende og følger dem under uddannelsen. Det hjælper dem til at få medarbejderne til at forholde sig til deres praksis og reflektere over den. Derudover fremgår det af lederinterviewene, at udbyttet af uddannelsen i høj grad afhænger af den enkelte medarbejder, og at det ofte er medarbejderen, der tager teten og sikrer, at det bliver indført i hverdagen.

*"Det er medarbejderens motivation – ellers ude af øje, ude af sind. Det er meget hende, der tager teten. Der skal være plads til det i hverdagen. Tid til at gentagelse. Tid i hverdagen og på kørelisterne. Udbyttet er meget personspecifikt. Det handler meget om den enkelte medarbejder, der er af sted, og hvordan vedkommen bringer det i spil i hverdagen."*

Leder (3), daglig leder i hjemmesygepleje

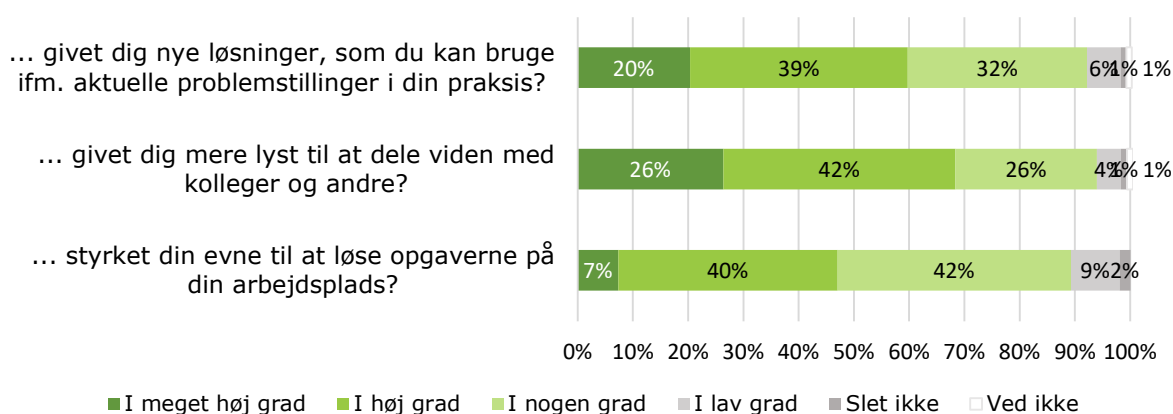
Langt størstedelen af både lederne og dimittenderne oplever i meget høj eller i høj grad, at uddannelsen har klædt dem på til at udvikle praksis ud fra faglige overvejelser, har fået styrket deres evne til at udvikle egen praksis samt har styrket evnen til at bidrage til udviklingen af den faglige indsats på arbejdspladsen. Ingen lederne angiver, at de slet ikke oplever, at deres medarbejdere er blevet styrket i nogle af ovennævnte kompetencer.

#### 4.4 Nye løsninger på problemstillinger i praksis og nye opgaver

I spørgeskemaundersøgelsen blev dimittenderne bedt om at indikere, i hvilken grad uddannelsen har bidraget til, at de opnåede forskellige kompetencer. I figur 4-7 fremgår det, at 59 pct. af dimittenderne oplever, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har givet dem løsninger, som de kan bruge ifm. aktuelle problemstillinger i deres praksis. Kun 1 pct. af dimittenderne oplever slet ikke, at uddannelsen har givet dem nye løsninger, som de kan bruge i deres praksis. Det viser, at dimittenderne oplever, at uddannelserne er anvendelige og relevante for deres praksis. 68 pct. af dimittenderne oplever i meget høj eller i høj grad, at uddannelsen har givet dem mere lyst til at dele viden med kollegaer og andre, og 47 pct. af dimittenderne oplever, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har styrket deres evner til at løse opgaverne på deres arbejdsplads.

**68%**  
har mere lyst  
til at dele viden  
med kollegaer

**Figur 4-7:** Dimittender - I hvilken grad har uddannelsen...



\*N=1691

I de gennemførte interviews giver dimittenderne udtryk for, at de oplever sig bedre rustet til at varetage opgaver i hverdagen. Dimittenderne beskriver også, at uddannelsen har givet dem et fælles vidensgrundlag, som har løftet deres fælles niveau på afdelingen eller i teamet. Derudover fortæller dimittenderne, at de ved at læse videnskabelige artikler og opnå større kendskab til et

området er blevet gjort opmærksomme på, hvad det er, de gør i hverdagen, og hvorfor de gør, som de gør. Det har også medført, at de har fået nye løsninger til deres opgaver, idet de er blevet bevidste om, hvad de gør.

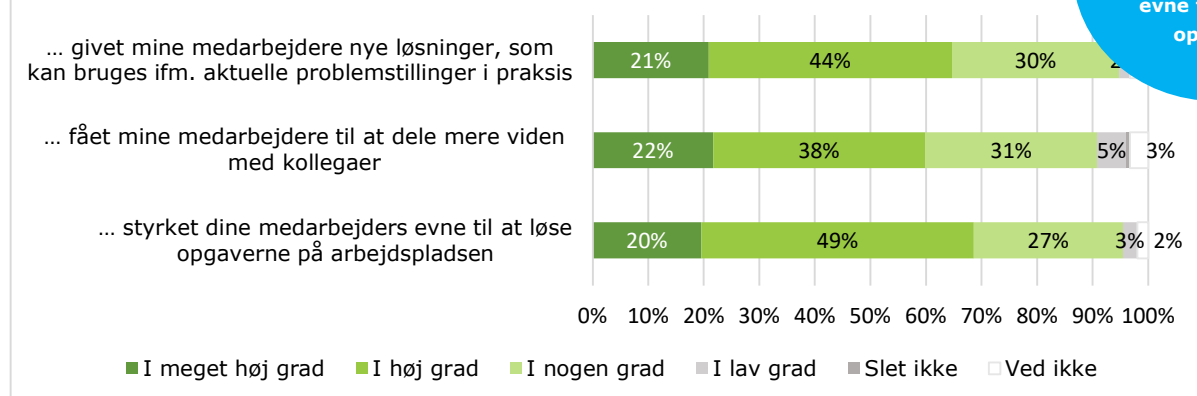
Flere af dimittenderne forklarer, at de efter endt uddannelse bliver spurgt mere til råds af deres kollegaer og bliver set som ressourcepersoner inden for deres faglige område. Dimittenderne giver også udtryk for, at de er blevet bedre til at hjælpe deres kollegaer og samarbejde om borgernes udfordringer. Nogle af dimittenderne fortæller, at de i afdelingen har forskellige faglige dage eller opsporingsmøder med forskellig fagligt fokus, hvor de efter endt uddannelsesforløb har kunne bidrage med nye fokusområder og emner.

*"Jeg fik konkret viden, som jeg kunne bruge og tog det, jeg lærte med i vores faggruppe. Jeg gik straks i gang med at bruge det."*

Dimittend (5), sygeplejerske i sygeplejen, gennemført 1-2 moduler på SD

Lederne blev ligeledes bedt om at vurdere, i hvilken grad uddannelsen har bidraget til, at deres medarbejdere opnår forskellige kompetencer. Som det fremgår af figur 4-8, oplever 65 pct. af lederne, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har givet deres medarbejdere nye løsninger, som de kan bruge ifm. aktuelle problemstillinger i deres praksis. 60 pct. af lederne angiver, at deres medarbejdere i meget høj eller i høj grad deler mere viden med deres kollegaer. 69 pct. af lederne vurderer, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har styrket deres medarbejders evner til at løse opgaverne på arbejdspladsen. Ingen af lederne angiver, at uddannelsen slet ikke har bidraget til styrke medarbejderne i nogle af de nævnte kompetencer.

**Figur 4-8:** Ledere - I hvilken grad har uddannelsen ...



\*N=153

Lederne nævner i interviewene, at de i høj grad kan mærke det på medarbejdernes faglighed, at de har **en helt anden ro og systematik** i forhold til borgerne. En leder nævner også, at en af medarbejderne har opnået kendskab til flere konkrete redskaber, bl.a. en triageringsmodel og en pædagogisk refleksionsmodel, som gør, at medarbejderen har fået mere fokus på tidlig opsporing. Derudover fortæller lederne, at dimittenderne er blevet **skarpere på det systematiske arbejde** og generelt er blevet **bedre til at analysere og reflektere over opgaverne**. Flere af lederne nævner, at formålet med at sende en medarbejder på et efter- eller videreuddannelsesforløb ikke kun er et fagligt løft til den enkelte medarbejder, men at hensigten ofte er, at vedkommende efterfølgende kan **oplære sine kollegaer i den nye viden**. Det indebærer fx, at medarbejderne skal holde oplæg i afdelingen, hvor de fortæller om, hvad de har lært, og hvordan de anvender det i praksis. En af lederne nævner, at de i afdelingen har en kursusdag, som arrangeres af den medarbejder, der har været på uddannelse. Her fortæller medarbejderen om, hvad vedkommende har lært, samt hvordan vedkommende anvender det i praksis. En leder nævner dog, at det ofte kan være svært for medarbejdere at finde noget konkret at videregive til kollegaerne, men at de forsøger at lære fra sig, idet de er blevet mere hjælpsomme og åbne over for deres kollegaer og oftere tilbyder deres hjælp.

**Boks 4-1:** Eksempler på konkret udbytte af efter- og videreuddannelser

- Pjece til pårørende
- Strategier til implementering
- Øget kvalitet på et fagområde
- Organisationsforståelse og organisationsteori
- Udarbejdelse af undervisningsmateriale med nye værktøjer
- Udarbejdelse af introprogram
- Redskaber og metoder til dagligdagen, fx A-B-C-D, som er et redskab

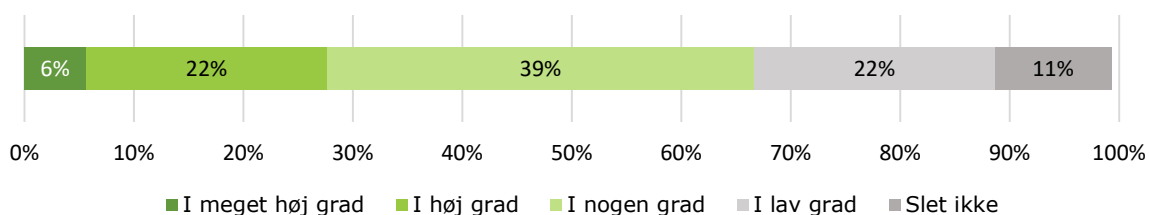
*"Jeg ser et udbytte af det i praksis. Jeg oplever, at hun er blevet utrolig nuanceret på den måde, hun ser på borgere. Flere vinkler på. Flere refleksioner. Der er sket en udvikling. Når vi drøfter noget, byder de ind med andre vinkler. De åbner også op for kollegaer for at hjælpe dem og tilbyde deres hjælp."*

Leder (5), teamleder i sygeplejen

#### 4.4 Samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet

Dimittenderne blev bedt om at indikere, i hvor høj grad uddannelsen havde styrket deres evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet. Som vist i figur 4-9 oplever 28 pct. af dimittenderne, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har styrket deres evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet. Dog oplever 33 pct. af dimittenderne, at uddannelsen i lav grad eller slet ikke har styrket deres evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet. Det er dog her vigtigt at pointere, at dimittenderne har været på forskellige uddannelser med forskelligt fokus, hvor nogle af uddannelserne alene har været kompetenceudvikling og specialisering af et kerneområde, fx demens, sårpleje, klinisk vejledning mv. og ikke specifikt på at styrke samarbejdet med andre aktører i sundhedsvæsenet.

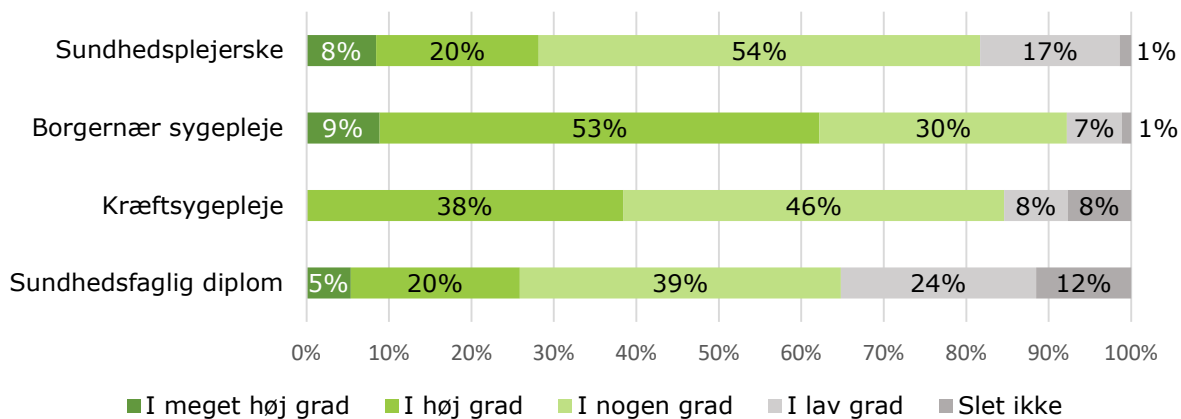
**Figur 4-9:** Dimittender - I hvilken grad har uddannelsen styrket din evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet?



\*N=1682

Som det fremgår af figur 4-10, angiver 62 pct. af dimittenderne, der har deltaget på specialuddannelsen i borgernær sygepleje, i meget høj grad eller i høj grad, at uddannelsen har styrket deres evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet, hvilket netop er et primært fokus for den uddannelse. Omvendt vurderer kun 25 pct. af dimittender, der har deltaget i den sundhedsfaglige diplomuddannelse, at den har forbedret deres samarbejdsevner med andre aktører i sundhedsvæsenet, hvilket heller ikke er det primære fokus på nogle af retningerne inden for den uddannelse.

**Figur 4-10:** Dimittender - I hvilken grad har uddannelsen styrket din evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet?



\*N=1682, herunder 1508 ifm. den sundhedsfaglige diplomuddannelse, 90 ifm. specialuddannelsen i borgernær sygepleje, 13 ifm. specialuddannelsen i kræftsygepleje, og 71 ifm. specialuddannelsen til sundhedsplejerske.

Én af dimittenderne nævner i interviewet, at hun var den eneste fysioterapeut på uddannelsen, hvor hun læste med andre forskellige fagligheder, hvilket har styrket hendes evner til at tale samme sprog med en tværfaglig kollega. En anden dimittend nævner, at idet hun er blevet mere sikker i sit fag, så er hun samtidig blevet bedre til at formidle det over for tværfaglige samarbejdspartnere. Det fremgår også af interviewene, at uddannelsen har givet dem et løft inden for deres interne kommunikation, men samtidig også ift. kommunikationen med lægerne, andre fagprofessionelle og ledelsen. Det uddybes bl.a. med, at de er blevet bedre til at argumentere for deres egen faglighed, og hvad de mener er bedst for patienten.

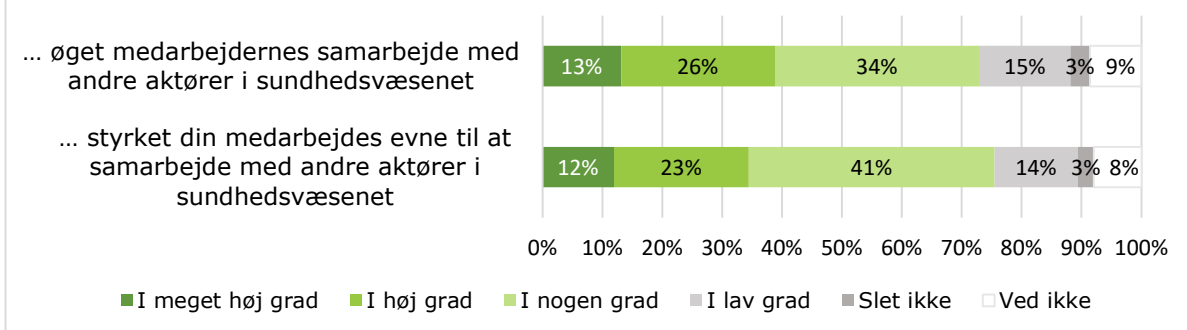


*"Det har styrket samarbejdet med lægerne og med ledelsen også. Nu har vi noget i hånden om, hvad vi skal argumentere på patienternes vegne. Vi har mange patienter med hoved- og halskræft, som har komplekse forløb. Det er vigtigt, at de støttes med træning fra ergoterapeut og vejledning fra diætist – og det er meget afgørende for dem, at de får spist og drukket rigtigt under deres forløb. Det har styrket vores evner til at argumentere for de tiltag, så de kan få midler."*

Dimittend (7), sygeplejerske på hospital, gennemført 1-2 moduler på SD

Lederne blev ligeledes bedt om at indikere, i hvilken grad uddannelsen havde øget deres medarbejders samarbejdsevne med andre aktører i sundhedsvæsenet. I figur 4-11 ses det, at 39 pct. af lederne oplever, at uddannelsen i meget høj eller i høj grad har øget deres medarbejders samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet. Derudover oplever 35 pct. af lederne, at deres medarbejders evne til at samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet i meget høj eller i høj grad er blevet styrket på baggrund af uddannelsen.

**Figur 4-11:** Ledere - I hvilken grad har uddannelsen...



\*N=151

I interviewene med lederne blev det ligeledes fremhævet, at det, at dimittender var blevet mere afklaret og havde fået et større perspektiv på deres praksis, har gjort, at de var blevet bedre til at samarbejde på tværs af sektorer og faggrænser.

På tværs af de kvantitative spørgeskemaundersøgelser og de kvalitative interviews viser evalueringen, at et gennemgående udbytte af efter- og videreuddannelserne er, at dimittenderne efterfølgende i højere grad **reflekterer over deres praksis og er spiller en aktiv rolle i arbejdspladsens faglige udvikling**. Derudover viser evalueringen, at efter- og videreuddannelserne også bidrager med et mere konkret udbytte som fx nye redskaber, der er anvendelige i dimittendernes praksis.

#### 4.5 Sammenhæng i opfattelser af udbytte mellem dimittender og deres ledere

De viste svar fra hhv. dimittender og ledere om deres oplevede udbytte af efter- og videreuddannelserne kan analyseres ikke kun blandt hver gruppe, men også i sammenhæng med hinanden. Til det formål er hver leders svar blevet 'matchet' med den eller de dimittender, som har henvist til dem som deres nærmeste leder. Herefter er sammenhængen mellem deres svar på hver af de

fire dimensioner af udbytte analyseret (se Bilag, tabel A-1, for en beskrivelse af de brugte indekser). Resultatet af analysen fremgår i tabel 4-1 nedenfor. Tabellen viser, at der ikke nødvendigvis er en stærk sammenhæng mellem, hvordan den enkelte leder opfatter uddannelsernes udbytte, og det udbytte, som de dimittender, der arbejder for dem, opfatter og rapporterer.

Der er en positiv, men svag aggregeret sammenhæng mellem lederes og medarbejderes opfattelser af udbytte vedrørende *opgaveløsning og vidensdeling* ( $r=0,164$ ) og om evner til at *samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet* ( $r=0,196$ ). Korrelationen af opfattelser om udbytte ift. udvikling af egen praksis og den faglige indsats er positiv, men mindre, og der er stort set ingen korrelation mellem dimittendernes og deres lederes opfattelser af uddannelsernes udbytte ift. *refleksion og argumentation*. Yderligere analyser viser desuden, at der er væsentlig større sammenhæng mellem lederes og medarbejderes opfattelser af udbytte ift. *opgaveløsning og vidensdeling* og ift. *samarbejde med andre sundhedsaktører for de ledere, der har haft flere medarbejdere af sted på en uddannelse* (se kolonnerne til højre i tabellen).

**Tabel 4-1.** Korrelation mellem opfattelser af udbytte blandt nære ledere og deres medarbejdere, som har læst på uddannelserne, over fire dimensioner af udbytte

	Alle (n=139-150)	Antal medarbejdere, som lederen har haft på uddannelsen	
		1 (n=95-101)	2 el. flere (n=43-48)
Refleksion og argumentation	-0,027	-0,048	0,085
Udvikling af egen praksis og den faglige indsats	0,113	0,138	0,107
Opgaveløsning og vidensdeling	0,164	0,096	0,421
Samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	0,196	0,083	0,568

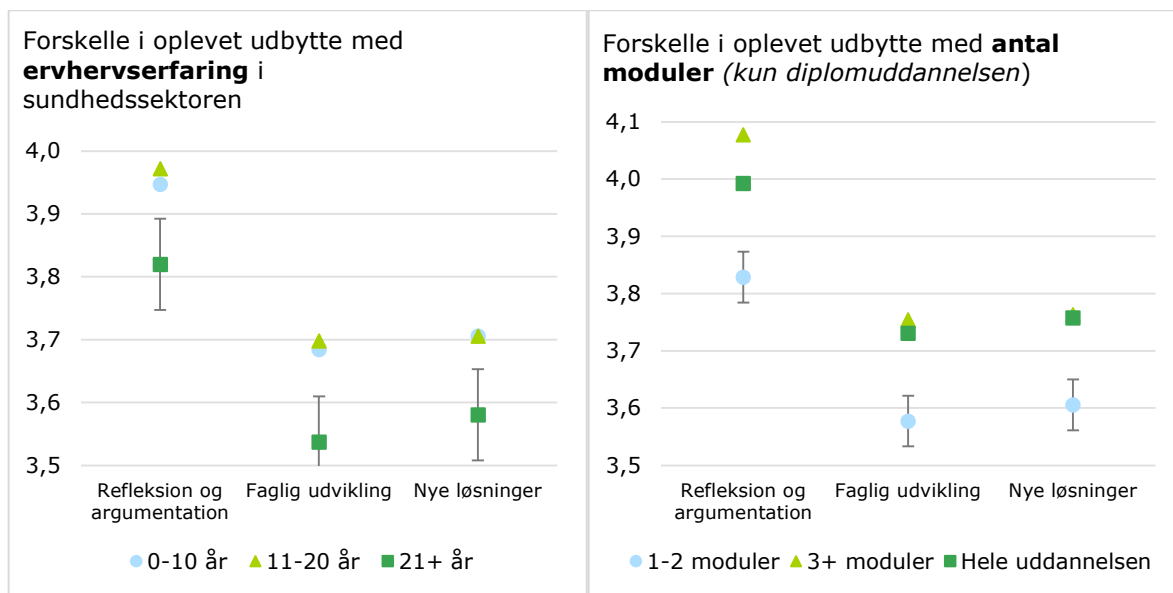
*Pearsons r udtrykker sammenhæng mellem hvert par indekser (krydset mellem rækker og kolonner) på individuelt niveau, dvs. den grad hver dimittends svar på én dimension varierer med deres svar på den anden dimension. En Pearsons r-værdi kan række 0-1, hvor 1 udtrykker fuld sammenhæng. Hvor flere af lederens medarbejdere indgår i undersøgelsen, er lederens besvarelser analyseret ift. gennemsnittet af deres medarbejderes svar.*

Mangel på sammenhænge i nogle lederes og medarbejderes opfattelse af udbytte betyder ikke nødvendigvis, at opfattelserne ikke er positive, men at der kan være forskel på, hvornår og i hvilket omfang et udbytte opfattes af de to grupper, selv om de arbejder sammen.

#### 4.6 Forskelle i udbytte med erhvervserfaring og antal moduler

I evalueringen undersøges der også, hvorvidt det oplevede udbytte af efter- og videreuddannelse varierer med dimittenders erhvervserfaring i sundhedssektoren, eller med antallet af moduler, de har færdiggjort. Det er undersøgt ved at sammenlægge nøglespørgsmål, der måler de fire førnævnte dimensioner af udbytte (refleksion og argumentation, faglig udvikling, nye løsninger, samt samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet), hvorefter der er testet for signifikante forskelle på hver dimension mellem dimittender, der varierer på hhv. erhvervserfaring og antal moduler (se bilag 1, tabel A-1, for en beskrivelse af indekser over dimensionerne). Mens der findes ingen klar sammenhæng mellem hhv. erhvervserfaring eller antal moduler, og *samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet*, er der fundet signifikante forskelle i oplevet udbytte ift. *refleksion og argumentation, faglig udvikling og nye løsninger*. Dimittender med 21 eller flere år erhvervserfaring i sundhedssektoren rapporterer et lavere niveau af udbytte på disse tre dimensioner, end dem, der arbejder i sektoren i 20 år eller kortere (se figur 4-12 nedenfor, venstre side). Yderligere findes der, at dimittender, der har færdiggjort et eller to moduler på den sundhedsfaglige diplomuddannelse, rapporterer i gennemsnit et signifikant lavere niveau af udbytte end dem, der har færdiggjort tre eller flere moduler, eller hele uddannelsen (se figur 4-12, højre side).

**Figur 4-12:** Oplevet udbytte af efter- og videreuddannelse blandt de deltagende dimittender, fordelt på antal år erhvervs erfaring i sundhedssektoren og antal færdiggjorte moduler (kun på SD).



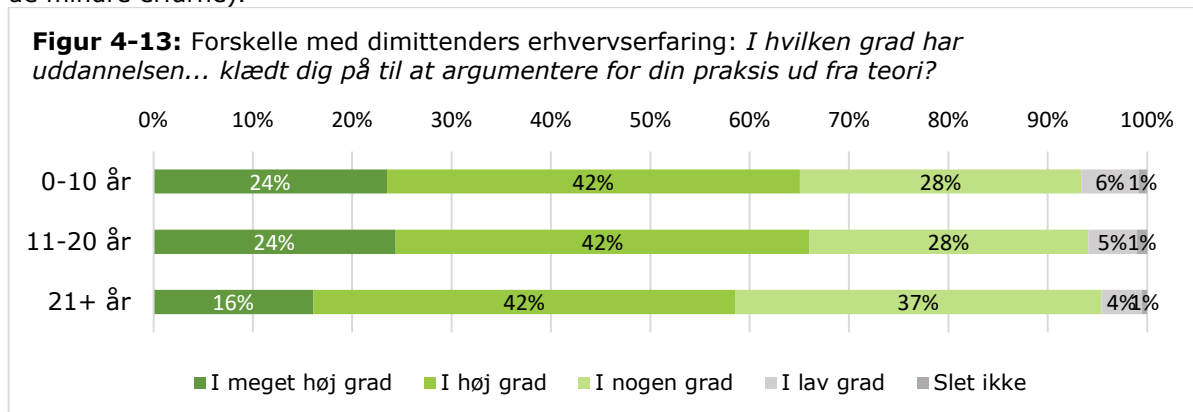
N = 1683

N = 1508

Skalaen for udbytteindekser er 1-5; 95% konfidensintervaller.

Som figuren viser, er der dog tale om mindre forskelle på den mulige 'udbytte'-skala fra 1 til 5, og der er tale om gennemsnit for grupperne. For at se et typisk eksempel på hvordan disse forskelle kan ses i fordeling af besvarelser på spørgsmål, der indgår i disse indekser, viser figurerne nedenfor dimittenders besvarelser på spørgsmålet om uddannelsens bidrag til *argumentation for praksis ud fra teori*, fordelt over erhvervs erfaring i sundhedssektoren (figur 4-13) og antal færdiggjorte modul (figur 4-14).

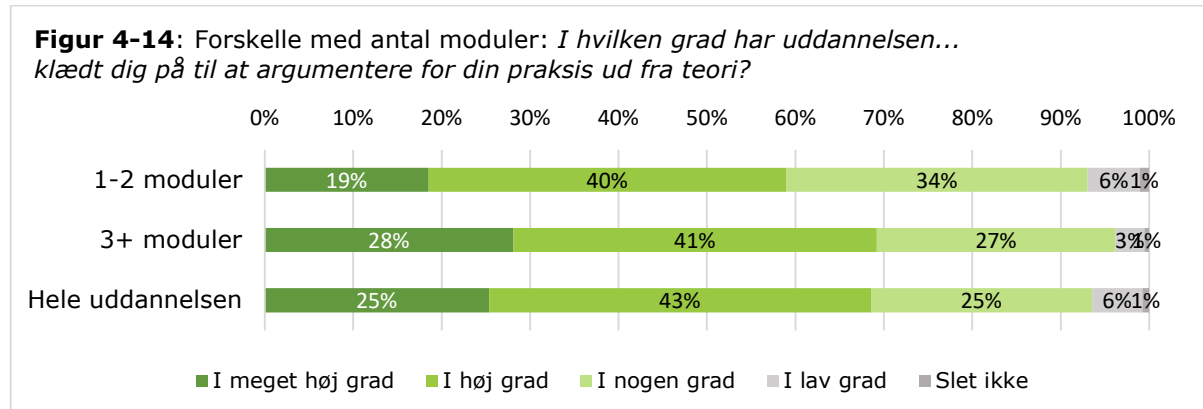
Figur 4-13 viser, at der er væsentligt færre af dem, der har arbejdet i sektoren i 21 år eller længere, som siger, at uddannelsen har *i meget høj grad* klædt dem på til at argumentere for deres praksis ud fra teori, end dimittender, der har arbejdet 20 år eller kortere (16 pct. vs 24 pct.). Mens der er lige mange (42 pct.), der svarer *i høj grad* på samme spørgsmål, viser forskellen viser sig igen på andelen, der svarer *i nogen grad* (37 pct. blandt de mest erfarne, mod 28% blandt de mindre erfarne).



\*N=1675: 0-10 år, 710; 11-20 år, 574; 21+ år, 391.

Figur 4-14 viser en lignende dynamik vedr. uddannelsens bidrag til argumentation mellem grupper, der har læst hhv. 1-2 moduler på den sundhedsfaglige diplomuddannelse, 3 moduler eller

flere, eller hele uddannelsen. Væsentlig færre af dem, der har læst kortvarigt, svarer, at uddannelsen *i meget høj grad* har klædt dem på til at argumentere for egen praksis ud fra teori, end dem, der har læst længere (19 pct. mod 25-28 pct.), mens flere af dem, der har læst 1-2 moduler, svarer *i nogen grad*.



\*Kun diplomuddannelsen, N=1502: 1-2 moduler, 1053; 3+ moduler, 185; hele uddannelsen, 264.

Mens der allerede er blevet vist et generelt højt niveau af oplevet udbytte af efter- og videreuddannelse blandt dimittender, viser forskellen i oplevet udbytte med antal moduler på diplomuddannelsen, at **udbyttet optimeres, når sundhedsprofessionelle færdiggør flere moduler på en efteruddannelse**. Det kan også tænkes at dem, der har færdiggjort tre eller flere moduler, har fået et efteruddannelsesforløb, der retter sig til deres praksis ud fra flere faglige vinkler end et forløb, der dækker fx et enkelt emne.

Det kan siges at være sværere at fortolke, **hvorfor de mest erfarne dimittender oplever i gennemsnit et mindre udbytte af efter- og videreuddannelse**. Det kan overvejes, hvorvidt det er et spørgsmål om netop erfaringsniveau: det kan være, at mange af de mest erfarne sundhedsprofessionelle har mindre at lære, da de i forvejen har en veludviklet praksis. Der kan ligeledes siges at være mere sandsynligt, at mere erfarne sundhedsprofessionelle allerede har været på efteruddannelsesforløb, der har tilbudt noget af den samme læring, som det uddannelsesforløb, de er blevet spurgt om, end at de mindre erfarne har. Endelig kan der dog være en forklaring, der vedrører mødet mellem nogle erfarne sundhedsprofessionelle og det nuværende uddannelsessystem, som ofte har anderledes undervisnings- og materialeformater samt andre forventninger til fx opgaveskrivning, end de uddannelser, de selv har læst på. Fx nævnte flere af de interviewede dimittender, at de oplevede det som en fordel at være afsted sammen med kollegaer, som er uddannet for nylig, bl.a. fordi vedkommende har en bedre forståelse af studiesystemerne og forventninger til opgaveskrivning og fremlæggelser, end de selv havde.

## 5. OMSÆTNING AF VIDEN TIL PRAKSIS

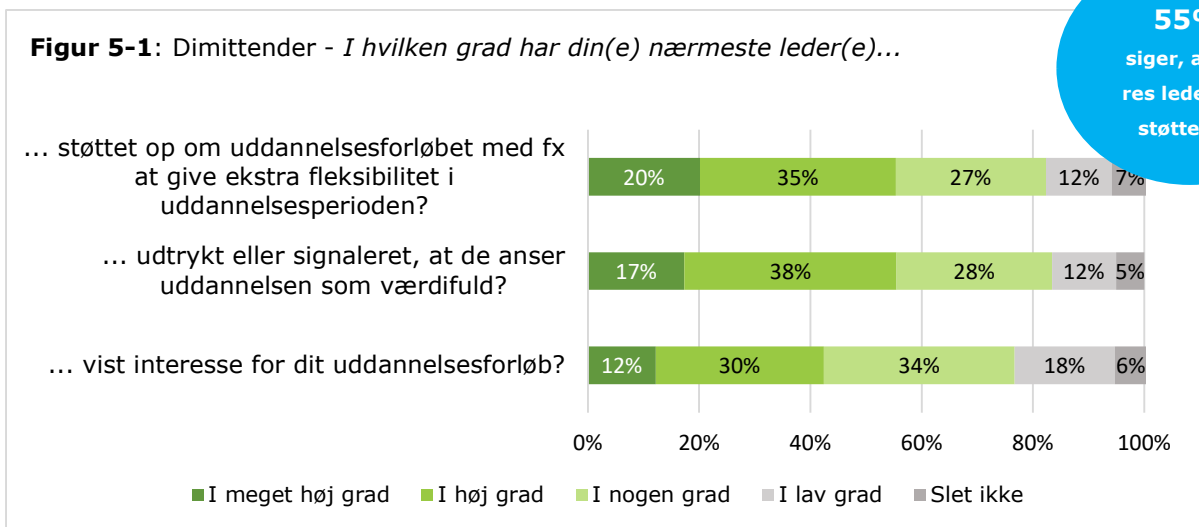
For at dimittendernes udbytte skal skabe værdi i deres praksis skal det omsættes til konkrete handlinger i deres hverdag. Evalueringen viser, at der er stor forskel på, hvilke vilkår denne omsætning af viden til praksis sker under. I dette kapitel præsenteres de faktorer, der understøtter, at dimittenderne kan omsætte deres viden fra efter- og videreuddannelserne til deres praksis, så viden fra uddannelsen skaber hverdag i dimittendernes hverdag og handler både om understøttende faktorer før, under og efter uddannelsen. Kapitlet er baseret på data fra spørgeskemaundersøgelsen til dimittender og ledere samt interviews med dimittender og ledere. Undervejs i kapitlet præsenteres en case baseret på telefoninterviews med dimittender og leder fra samme organisation.

### HOVEDPUNKTER: OMSÆTNING AF VIDEN TIL PRAKSIS

- Evalueringen viser, at der er forskel på dimittendernes og ledernes vurdering af, hvorvidt lederne **støtter dimittenderne** undervejs i uddannelsen og **udviser interesse**. Lederne vurderer deres egen opbakning langt mere positiv sammenlignet med dimittenderne.
- Evalueringen peger også på, at **rammerne** for at anvende den viden, som dimittenderne opnår, vurderes mere positivt af lederne. Fx oplever 19 pct. af dimittenderne, at der er afsat tid til at anvende nye metoder, mens det sammen gælder for 63 pct. af lederne.
- Det understøtter omsætning af indholdet på uddannelsen til praksis, når dimittendens **arbejdsplads spiller en engageret rolle** før, under og efter uddannelsen. Andre drivere for omsætning er, at **flere medarbejdere** fra samme arbejdsplads er på uddannelsen samtidigt, samt når **praksis bringes ind i undervisningslokalet** ved fx at anvende eksempler fra dimittendernes egen praksis. Derudover er det understøttende for omsætningen, når der er **formaliserede strukturer** på arbejdspladsen for, hvordan dimittendernes nye kompetencer og viden bringes i spil.
- Evalueringen viser også, at **lederopbakningen i høj grad påvirker dimittendernes oplevede udbytte** af deres efter- og videreuddannelser **gennem de rammer for anvendelse, der skabes på arbejdspladsen**.

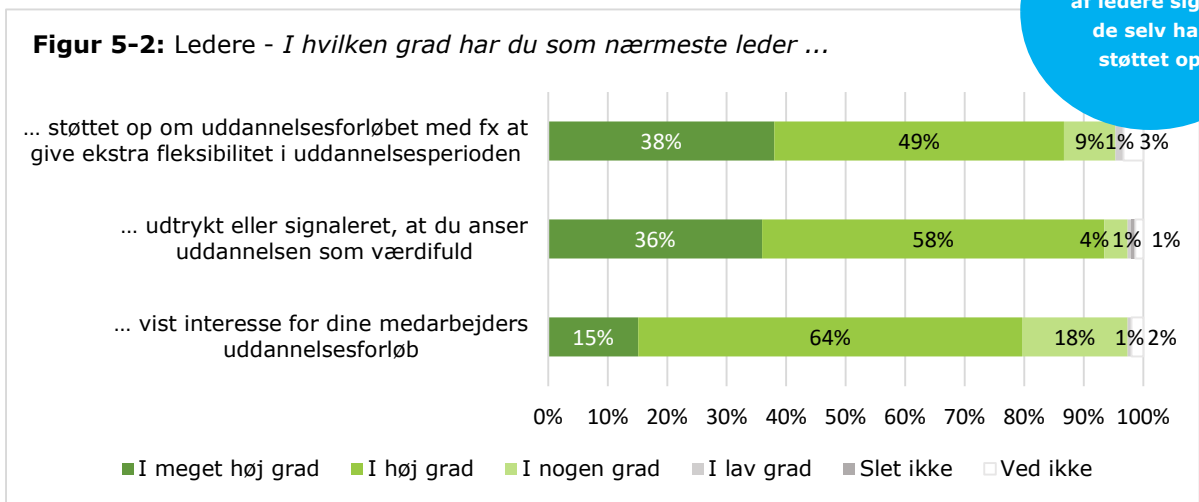
### 5.1 Ledernes støtte og interesse for uddannelsesforløbet

I spørgeskemaet er dimittenderne blevet bedt om at vurdere, hvorvidt *deres nærmeste leder har støttet op om uddannelsesforløbet, udtrykt ved, at de anser uddannelsen som værdifuld og har vist interesse for uddannelsesforløbet*. Som det fremgår af figur 5-1 anfører godt halvdelen af dimittenderne (55 pct.), at deres nærmeste leder har i høj eller meget høj grad støttet op om uddannelsesforløbet ved at give mere fleksibilitet, samt at deres nærmeste leder har udtrykt, at de anser uddannelsen som værdifuld. 42 pct. af dimittenderne oplever, at deres nærmeste leder har vist interesse for deres uddannelsesforløb, mens ca. en fjerdedel vurderer, at deres leder i lav grad eller slet ikke har gjort det (24 pct.).



\*N=1655

Dimittendernes nærmeste ledere er blevet spurgt om det samme. Som det fremgår af figur 5-2 er ledernes oplevelse af deres støtte undervejs i uddannelsesforløbet mere positiv end dimittendernes. Langt de fleste ledere angiver, at de har støttet op om dimittendens uddannelsesforløb ved at give mere fleksibilitet (87 pct.), samt at de har udtrykt, at de anser uddannelsen som værdifuld (94 pct.). 79 pct. af lederne oplever, at de har vist interesse for dimittendens uddannelsesforløb og kun 1 pct. af lederne vurderer, at de i lav grad har vist interesse for dimittendernes uddannelsesforløb.



\*N=153

Interviewene med dimittenderne viser også, at lederens opbakning og interesse varierer. Blandt de interviewede dimittender er der både en oplevelse af, at deres ledere udviser stor interesse, mens andre dimittender, at deres nærmeste leder ikke støtter op om deres uddannelsesforløb.



*"Jeg havde løbende samtaler med min leder, mens jeg var på uddannelse. Hun var rigtig nysgerrig på, hvad vi lærte."*

Dimittend, sygeplejerske på plejecenter, gennemført ét modul på SD

*"Det er frustrerende, at vores leder ikke har været interesseret."*

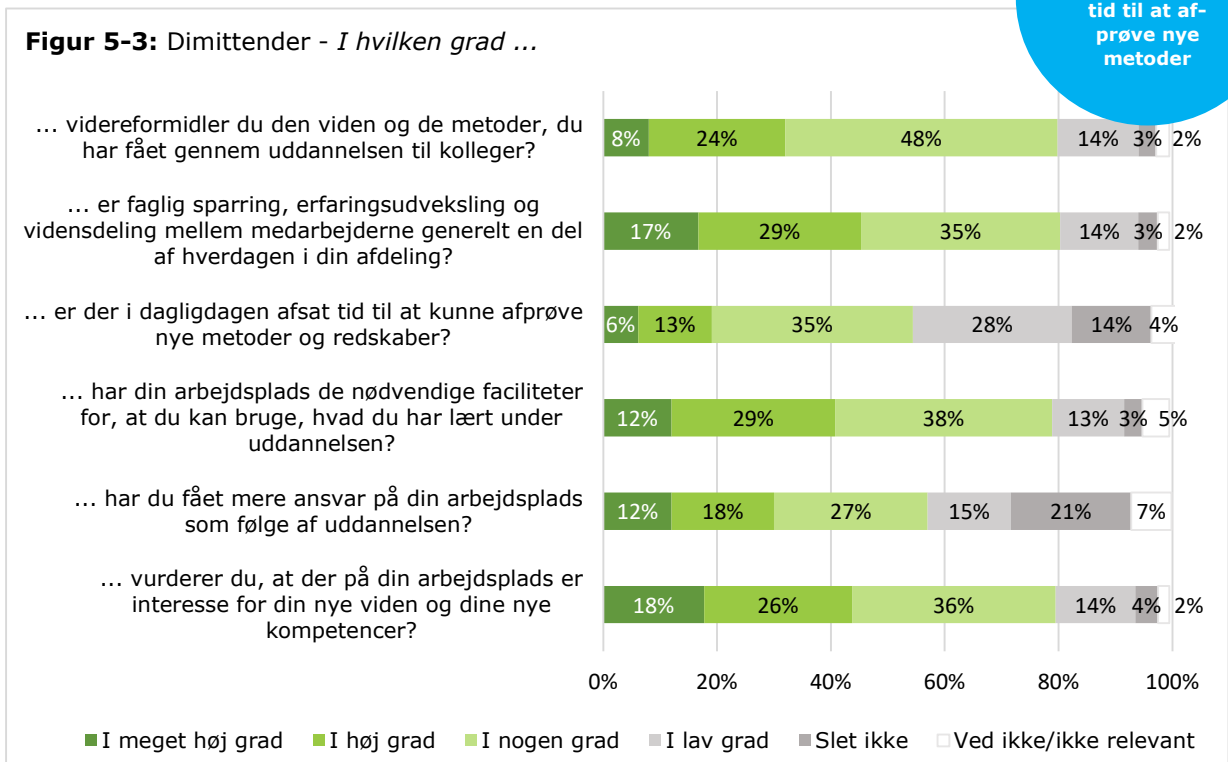
Dimittend, sygeplejerske i hjemmesygeplejen, gennemført SD i professionspraksis

Evalueringen viser således, at der blandt dimittender og ledere er **en væsentlig forskel på** henholdsvis dimittendernes og ledernes **vurdering af, hvorvidt lederne støtter dimittenderne undervejs i uddannelsen og udviser interesse**. Lederne vurderer deres egen opbakning langt mere positiv sammenlignet med dimittenderne.

## 5.2 Mulighed for at anvende viden og nye metoder i hverdagen

I spørgeskemaet er dimittenderne også blevet spurgt om, i hvilken grad de har haft mulighed for at anvende uddannelsens indhold på deres arbejdsplads eksemplificeret ved en række muligheder. Som det fremgår af figur 5-3 svarer 19 pct. af dimittenderne, at der i meget høj eller i høj grad er afsat tid i deres dagligdag til at kunne afprøve nye metoder og redskaber. Ca. en tredjedel af dimittenderne anfører, at de i meget høj eller i høj grad har videreformidlet viden og metoder fra uddannelsen til deres kollegaer (32 pct.). Dimittenderne er også blevet spurgt om, hvorvidt de oplever, at der er interesse for deres nye viden og kompetencer, samt om de har fået mere ansvar efter deres deltagelse i uddannelsen. Knap halvdelen af dimittenderne svarer, at de oplever, at der på deres arbejdsplads i meget høj eller i høj grad er interesse for deres nye viden og kompetencer fra uddannelsen.

**19%**  
oplever, at der afsættes tid til at afprøve nye metoder



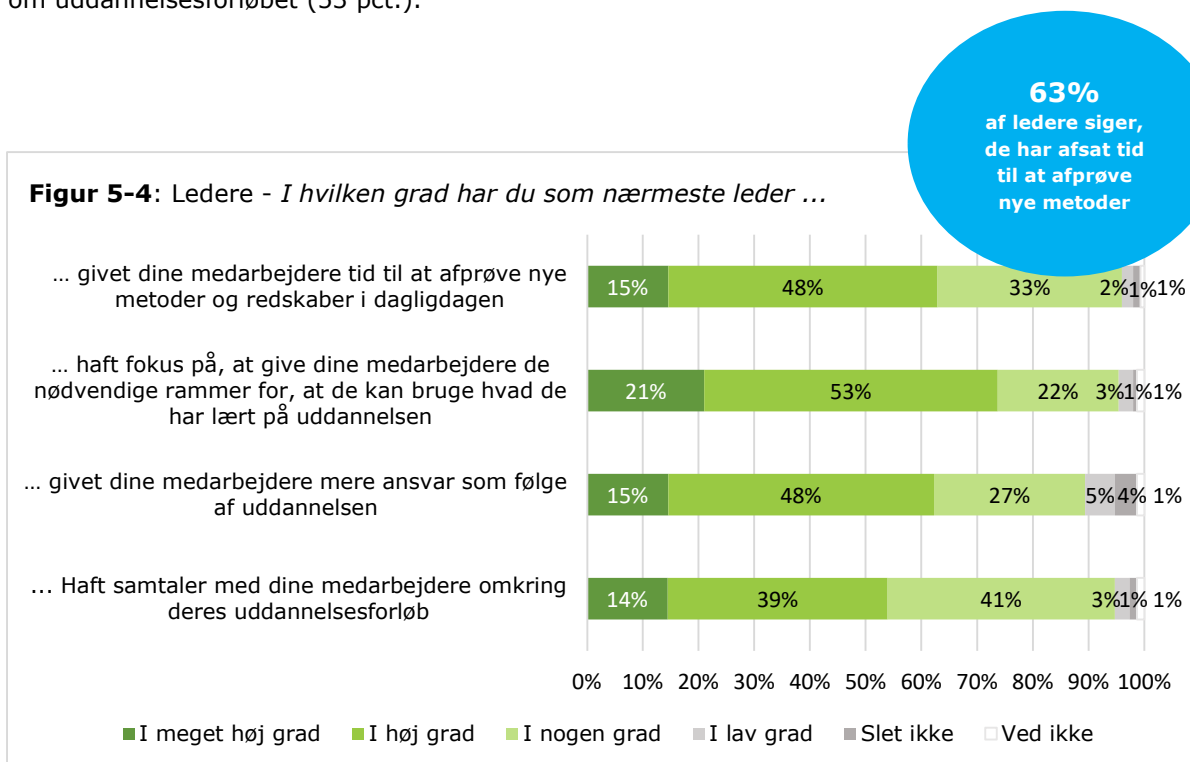
\*N=1655

30 pct. af dimittender angiver, at de i meget høj eller i høj grad har fået mere ansvar som følge af deres deltagelse på uddannelsen. En dimittend fortæller i interviewene, hvordan vedkommende ikke oplever, at hendes leder laver strukturer og rammer for, hvordan hendes nye viden skal anvendes i praksis.

*"Min leder får ikke altid sat min viden i spil eller brugt de kompetencer, som jeg har fået. Det bliver ikke organiseret, så vi kan trække på hinandens viden. Man kunne godt organisere det, så det giver mere værdi, men nogle gange går der drift i det. Det handler om at organisere det og prioritere ressourcer til det."*

Dimittend, sygeplejerske i hjemmesygeplejen, gennemført SD i sundhedsfremme og forebyggelse

Dimittendernes ledere er tilsvarende blevet spurgt om deres oplevelse af, hvordan de som ledere har understøttet dimittendernes mulighed for at anvende viden og metoder fra uddannelsen i hverdagen. Som det fremgår af figur 5-4 er lederne igen mere positive i deres vurdering af, hvordan de har understøttet dimittenderne. 63 pct. af lederne svarer, at de i meget høj eller i høj grad har givet dimittenderne tid til at afprøve nye metoder og redskaber fra uddannelsen i deres dagligdag, og 74 pct. af lederne svarer, at de i meget høj eller i høj grad har givet dimittenderne de nødvendige rammer til, at dimittenderne kan bruge det, de har lært på uddannelsen. Lederne er også mere positive end dimittenderne i deres oplevelse af, om dimittenderne har fået mere ansvar efter uddannelsen. 63 pct. af lederne mener, at det i meget høj eller i høj grad er tilfældet. Godt halvdelen af lederne har i høj meget eller i høj grad haft samtaler med deres medarbejdere om uddannelsesforløbet (53 pct.).



\*N=152

Samlet peger resultaterne fra spørgeskemaet og interviewene på, at der er **forskellige opfattelser** mellem dimittenderne og deres nærmeste ledere af ledernes understøttelse af dimittenderne i, hvilke rammer dimittenderne har for at afprøve og anvende deres nye viden og kompetencer i deres hverdag. Dimittenderne vurderer rammerne til at anvende deres viden langt mere negativ sammenlignet med fx deres oplevede udbytte af at deltage på uddannelsen.

### 5.3 Betydning af henholdsvis lederens opbakning og rammer for anvendelse for oplevet udbytte

I hvor høj grad kan det oplevede udbytte af uddannelserne (kapitel 4) ses i sammenhæng med det niveau af lederopbakning og anvendelsesorienterede rammer, som dimittenderne oplever? Korrelationsanalyser viser, at der er mellemstore positive sammenhænge mellem de fire dimensioner af udbytte (som oplevet af dimittender) og henholdsvis lederopbakning og rammer for anvendelse af uddannelsen. Tabel 5-1 nedenfor viser den observerede korrelation (Pearsons  $r$ ) beregnet mellem indekser af spørgsmål, som måler de fire førnævnte aspekter af udbytte såvel som af den oplevede opbakning og rammer for anvendelse i hverdagen. De øverste rækker viser, at de fire udbytte-dimensioner er moderat til højt korreleret med hinanden, dvs. at de fleste dimittender, som fx oplever et stort udbytte på én dimension, også oplever det på de andre tre dimensioner af udbytte.

De to nederste rækker viser, at hhv. lederens opbakning og rammer for anvendelse er moderat korreleret med udbytte-dimensionerne. Her kan det ses, at korrelationerne mellem 'Rammer for anvendelse på arbejdspladsen' og de fire mål for udbytte (række 6, kolonne 1-4) er *stærkere* end dem mellem 'Lederens opbakning' og udbytte (række 5, kolonner 1-4). Ud fra disse tal kan vi se, at det udbytte, som en dimittend oplever som følge af en efter- eller videreuddannelse på sundhedsområdet følger niveauet på de rammer, de oplever på arbejdspladsen, nærmere end det niveau af opbakning, de oplever fra deres nærmeste leder.

**Tabel 5-1.** Korrelationer mellem udbytte, lederens opbakning og rammer for anvendelse på arbejdspladsen.

		1	2	3	4	5	6
Udbytte	1 - Refleksion og argumentation	1,00					
	2 - Udvikling af egen praksis og den faglige indsats	0,78	1,00				
	3 - Opgaveløsning og vidensdeling	0,82	0,85	1,00			
	4 - Samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	0,43	0,50	0,50	1,00		
Leder	5 - Lederens opbakning	0,25	0,29	0,29	0,19	1,00	
Rammer	6 - Rammer for anvendelse på arbejdspladsen	0,36	0,42	0,41	0,26	0,60	1,00

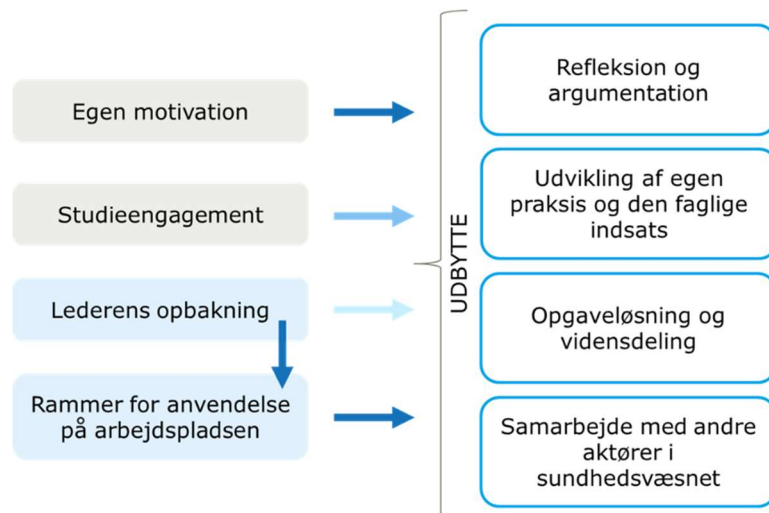
Pearsons  $r$  udtrykker sammenhæng mellem hvert par indekser (krydset mellem rækker og kolonner) på individuelt niveau, dvs. den grad hver dimittends svar på én dimension varierer med deres svar på den anden dimension. En Pearsons  $r$ -værdi kan række 0-1, hvor 1 udtrykker fuld sammenhæng.

Disse korrelationstal er dog målt hver for sig og giver ikke mulighed for sammenligning af disse sammenhænge, samt hvordan det oplevede udbytte evt. kan forklares i stedet af andre faktorer, fx dimittenders egen motivation for at tage en efter- eller videreuddannelse eller deres engagement under uddannelsen. Derfor undersøger vi, hvordan hver udbyttedimension 'påvirkes' af hhv. lederopbakning og rammer for anvendelse varierer ved regressionsanalyser, der tager højde for begge disse faktorer samt dimittendens selvrapporterede motivation inden og engagement under uddannelsen, samt hvilken uddannelse de har læst på. Resultatet vises i figur 5-5 nedenfor.

Figuren viser den indflydelse, som fire forskellige målte faktorer observeres til at have på hver af de fire udbyttedimensioner, selv når man tager højde for de andre faktorer (motivation, engagement, lederens opbakning, og rammer for anvendelse såvel som uddannelse). Som det fremgår af figur 5-5 har dimittenders motivation for at deltage på uddannelsen (mørkeblå pil) betydningsfuld

og signifikant indflydelse på hver af de fire dimensioner af udbytte, dog svagere for samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet end de andre tre dimensioner. Derefter kan sammenhængen mellem oplevet udbytte og dimittenders selvrapporteret niveau af engagement under uddannelsen (mellemblå pil) observeres til at være noget mindre end den vedrørende motivation, men stadig betydningsfuld og signifikant. Derunder ses sammenhænge mellem udbytte-dimensionerne med det niveau af opbakning, som dimittender oplever fra deres ledere (lyseblå pil) til at være markant mindre end de første to faktorer. Det kan noteres her, at analyser, som ikke tager højde for 'rammer for anvendelse', viser meget stærkere sammenhænge mellem lederopbakning og udbytte.

**Figur 5-5.** Sammenhænge mellem fire udbytte-dimensioner og motivation, engagement, lederens opbakning og rammer for anvendelse på arbejdspladsen.



Figurtekst: En pil illustrerer, at der er en sammenhæng mellem den pågældende variabel (til venstre i figuren) og det oplevede udbytte for hver af de fire dimensioner af udbytte (til højre). Graden af sammenhæng er markeret med farven på pilen, hvor en mørkeblå farve indikerer en stærk sammenhæng, mens en lysere blå indikerer en lavere grad af sammenhæng (analysen er baseret på kontrolleret regressionsanalyse – se Bilag 1, figur A-2).

Den indflydelse, som lederopbakningen viser sig at have, når man henholdsvis tager og ikke tager højde for 'rammer for anvendelse', indikerer, at hhv. lederens opbakning og arbejdspladsens rammer påvirker medarbejderes (oplevelse af) uddannelsens udbytte i sammenhæng med hinanden. Det er ikke i sig selv overraskende, idet det allerede er blevet observeret (se Tabel 5-1) til at være højt korreleret med hinanden. Det indikerer dog ydermere, at **lederopbakningen** kan siges i høj grad at **påvirke dimittendernes oplevede udbytte** af deres efter- og videreuddannelse **gennem de rammer for anvendelse, der skabes på arbejdspladsen**.

#### 5.4 Understøttende faktorer for omsætning af viden til praksis

For at opnå nuanceret viden om, hvordan omsætningen af uddannelsens indhold bedst sikres og kommer dimittendernes praksis til gode, er dimittenderne og deres nærmeste ledere i interviewene blevet spurgt nærmere om til netop det forhold. Overordnet kan deres oplevelser inddeles i **fem faktorer, der understøtter omsætningen**. Disse fem faktorer bliver gennemgået i nedenstående.

##### Engagement fra arbejdspladsen

Det har væsentlig betydning, hvorvidt og **hvordan andre på arbejdspladsen er engageret** i efter- og videreuddannelserne, som dimittenderne deltager på, for at omsætte viden til praksis. Hvordan dimittendernes arbejdspladser, herunder deres nærmeste leder, viser engagement i forbindelse med uddannelsen er vigtig for at sikre omsætning af ny viden fra uddannelsen til praksis.

Dimittendernes oplevelse af deres ledes støtte i at omsætte viden fra efter- og videreuddannelserne til praksis varierer på tværs af de dimittender, der indgår i telefoninterviewene. Der er to ydre poler, hvor den ene pol kendetegnes ved, at der er afholdt en forberedende samtale mellem leder og dimittend med gensidig forventningsafstemning, samt løbende opfølgning og efterfølgende med samtaler om, hvordan indholdet fra uddannelsen skal blive overført til hverdagen. Den anden pol er omvendt karakteriseret ved, at dimittenden ikke oplever, at der har været en forberedelse inden opstart og heller ikke en opfølgning mellem dimittend og leder undervejs eller efterfølgende.

Det varierer blandt de dimittender, der indgår i telefoninterviewene, om de har haft **en samtale med deres leder, inden uddannelsesstarten**. I de tilfælde hvor en dimittend har haft en samtale med sin leder inden, handlede samtalen oftest om at afklare praktiske forhold under uddannelsen, som fx hvor mange timer dimittenden får til forberedelse, om kørsel er inkluderet osv.

Andre dimittender beskriver eksempler på, at de inden uddannelsen havde en planlagt **samtale med deres leder** om, hvilke forventninger de havde til udbytte, og hvordan deres nye kompetencer skal anvendes i dimittendens hverdag, samt at der var planlagte opfølgende møder undervejs og efterfølgende. Møderne handler fx om at få ekstra tid til møder i forbindelse med igangsættelse af mindre projekter, der udspringer af deres deltagelse på uddannelsen. Derudover kan møderne også handle om, hvordan dimittendens viden fra uddannelsen bliver videreformidlet til de resterende kollegaer, samt hvilke nye opgaver der udspringer af uddannelsen. Andre ledere og dimittender fortæller, at de ikke har formaliserede samtaler, men at leder og dimittend inden og løbende har været i dialog om uddannelsen på mere ad hoc-basis.

*"Det er bestemt ikke noget med, at man bare er på kursus, og så får det lov til at ligge, når man kommer hjem. Jeg tvinges til at afprøve det, jeg har lært. Lederne stiller krav til os, og deres forventninger til mine arbejdsopgaver er steget efter uddannelsen, men de sørger også for at rose os og anerkende os – og så italesætter de løbende uddannelsen."*

Dimittend (6), sygeplejerske på plejecenter, gennemført ét modul på SD

**Fokus fra ledelsens side varierer** således både **før, under og efter**, at dimittenden har været på uddannelse. Blandt lederne i de kvalitative interviews er der en oplevelse af, at det i forvejen kan være en belastning for dimittenderne at være på uddannelse, og at de derfor ikke vil presse dem yderligere ved at opstille forventninger om fx at dele viden. Omvendt er der dimittender, der efterspørger tydeligere krav og forventninger fra deres leder til netop, hvad resultatet af deres deltagelse på uddannelsen skal være.

*"Det kræver, at professionshøjskolen går i dialog med den enkelte leder. Lederne skal gøre sig klart, hvad det er man ønsker at opnå, når man sender en medarbejder på uddannelse. Måske skulle man sende forslag til studiekontrakt mellem leder og dimittend. Hvor meget studietid? Kørsel? Alle sådan noget basic. Det kunne danne grundlag for at tale om, hvad uddannelsen skal føde ind i ift. det daglige arbejde."*

Dimittend (3), sygeplejerske, gennemført sundhedsfaglig diplomuddannelse i professionspraksis

**Boks 5-1: Case:** Systematisk tilgang før, under og efter understøtter omsætning til praksis



Når en medarbejder er på efter- eller videreuddannelse, er der et systematisk program både før, under og efter uddannelsen. Programmet er med til at sikre, at medarbejderen er godt klædt på til at komme af sted, og at de nye kompetencer, som medarbejderen får, bliver sat i spil. Konkret bliver der afviklet et møde før, under og efter, en medarbejder er på uddannelse. På møderne deltager medarbejderen, der er på uddannelse, en uddannelseskonsulent, en leder og to kollegaer til medarbejderen. Det **indledende møde** er en forventningsafstemning, hvor forventninger til vagter undervejs i forløbet, hvad forløbet går ud på, og ønskede udbytte italesættes. **Midtvejs samtalen** har til formål at gøres status på et såkaldt kompetencekort, der illustrerer, hvilke nye kompetencer uddannelsen skal bidrage til, og hvilke justeringer der evt. skal foretages. Den **afsluttende samtale** har til formål at tale om, hvor medarbejderens nye kompetencer skal anvendes i hverdagen.

*"Samtalen med min leder inden uddannelsen handlede om, hvilket emne jeg skulle fordybe mig i, og hvad jeg havde lyst til, og hvad de gerne ville have. Jeg har også i løbet af uddannelsen talt med min leder om, hvordan mine kompetencer skulle anvendes."*

Dimittend, sygeplejerske (2) på hospital, har gennemført sundhedsfaglig diplomuddannelse

Arbejdspladsen har en **uddannelseskonsulent** tilknyttet, der varetager sparring med medarbejderne undervejs og besøger medarbejderens arbejdsplads for at observere medarbejderen anvende de nye kompetencer og give feedback.

*"Det er vigtigt ikke at give slip, men at følge dem tæt efterfølgende og være bevidst om den faglighed, som de får med sig. Det handler om nærledelse."*

Leder (2) på hospital

**At være flere medarbejdere af sted samtidigt understøtter omsætning**

Blandt både dimittender og ledere er der en oplevelse af, at det understøtter omsætningen til praksis **at være flere medarbejdere af sted** fra samme arbejdsplads samtidigt. Dimittenderne peger på, at det er positivt at være flere af sted samtidigt, fordi de i undervisningen kan tage udgangspunkt i en diskussion af konkrete eksempler fra deres praksis. Efterfølgende har det ifølge dimittenderne den fordel, at flere medarbejdere har en **fælles referenceramme**, og at viden fra uddannelsen lettere bringes i spil, fordi der er flere til at holde fokus på pointer fra uddannelsen.

*"Det var godt, at vi var flere kollegaer af sted. Det gør, at vi taler om det i frokostpauserne, og de andre kollegaer spørger ind til det. Det fylder meget – på den gode måde – når så mange fra gruppen er af sted på samme tid. Det gør det nemmere at holde fokus på det i hverdagen."*

Dimittend (6), sygeplejerske på plejecenter, gennemført ét modul på SD

Derudover er det en fordel at være flere medarbejdere af sted i forhold til at etablere og bevare et fokus på uddannelsen fra ledelsens side. Det handler om, at det er nemmere at gå til ledelsen med nye idéer, hvis man er flere medarbejdere, der bakker op om det.

Ud over at det understøtter omsætningen til praksis, er der også et **socialt formål** med at være af sted sammen med kollegaer, da det er med til at øge kendskabet til hinanden og få etableret relationer til nye kollegaer.

Betydningen af at være flere medarbejdere af sted fra samme arbejdsplads er størst i de tilfælde, hvor uddannelsen er en **del af en større organisatorisk udviklingsplan** sammenlignet med de tilfælde, hvor uddannelsen er koblet til en enkelt medarbejders kompetenceudvikling, fx når en medarbejder skal deltage i en obligatorisk uddannelse for at varetage en bestemt funktion.

### **Praksisnære eksempler understøtter omsætning**

Når praksis bliver bragt ind i undervisningen, understøtter det omsætningen til dimittendernes hverdag. Dimittenderne i interviewene fortæller, at **den praksisorienterede undervisning** gør indholdet nemt at overføre til deres hverdag. Eksempler på en praksisorienteret undervisning er at arbejde med cases fra dimittendernes egen praksis samt at høre de andre dimittendernes eksempler fra deres hverdag. En dimittend forklarer, at det er afgørende for at *'få det ind under huden'*, og at det er case-eksemplerne fra undervisningen, som hun tænker tilbage på i sit daglige arbejde. Det er de **konkrete eksempler på den teoretiske viden**, der oversætter og omsætter indholdet til praksis. Undervisernes erfaring fra praksis beskriver dimittenderne også som centralt. Undervisernes erfaring er vigtig, fordi det gør dem i stand til at koble teori og praksis ud fra egne erfaringer. Det er vigtigt, at underviserne har konkret erfaring fra en praksis, som dimittenderne er fra, fx hospital eller hjemmeplejen, for at gøre eksemplerne så konkrete som mulige.

*"Der har været en rigtig god sammenhæng mellem undervisningen og min praksis. Der har ikke været noget, der har været uinteressant for min praksis. Det er de gode eksempler fra praksis og tid til at tale om vores praksis undervejs, der sikrer overførslen. Det er vigtigt at tale om praksis, mens man er på uddannelse. Tingene sidder bare bedre fast bagefter, når man bruger eksempler fra sin egen hverdag. Det giver en mere levende undervisning og ikke bare forelæsning – og så bliver man også klogere af at høre andres erfaringer."*

Dimittend (3), sygeplejerske i hjemmesygeplejen, gennemført sundhedsfaglig diplomuddannelse i professionspraksis

Dimittenderne, der indgår i telefoninterviewene, fortæller også, at undervisernes **evne til at tilrettelægge undervisningen og handle agilt** efter de enkelte dimittender og deres behov er vigtig for at gøre indholdet af undervisningen relevant og nem omsættelig til dimittendernes praksis.

*"Underviserne spurgte meget ind til os og vores forventninger, og jeg havde en god kontakt med underviserne fra starten. De var meget interesseret i at vide, hvad praksis var for os. Underviserne planlagde undervisningen meget situationsbestemt efter den enkeltes case og situation."*

Dimittend (1), bioanalytiker på hospital, gennemført ét modul på sundhedsfaglig diplomuddannelse

Dimittenderne i telefoninterviewene beskriver også, at koblingen mellem uddannelse og praksis styrkes ved, at dimittenderne er på uddannelse og arbejde samtidig. Det gør det muligt at træne færdigheder i egen praksis og få sparring undervejs. Eksemplerne på at understøtte koblingen mellem uddannelse og praksis er logbøger, hvor dimittenderne løbende skriver deres refleksioner.



Et andet eksempel er, at en underviser kommer rundt på dimittendernes arbejdspladser og giver feedback på konkrete øvelser, som dimittenden har afprøvet i sin egen praksis.

### Fejring af milepæle

Festligholdelse og **markering af milepæle** i forbindelse med uddannelsen er med til både at styrke motivationen blandt dimittenderne og helt konkret at invitere praksis ind i uddannelsen.

En dimittend fortæller det som en overraskende og positiv start på uddannelsen, at første modul startede med servering af et glas bobler og jazzmusik. For hende var det med til at illustrere undervisernes imødekommenhed og etablere et godt udgangspunkt for resten af uddannelsen.

Et eksempel på, hvordan uddannelserne konkret understøtter at koble uddannelsen til praksis, er ved at invitere dimittender, deres kollegaer og ledere til **et afsluttende arrangement**. En dimittend fortæller, hvilken betydning det har for hende:

*"Som afslutning på uddannelsen var der en afslutningskonference, hvor vi alle skulle præsentere vores projekter. Både kollegaer, ledere og folk fra regionen var inviteret. 70 mennesker i alt! Det var rigtig godt. Og det var rigtig godt, at lederne var med. Det viser også, at de prioriterer det, og at der er fokus. Det betyder også meget i hverdagen, at de ved, hvad det er, og at de forventer noget af os. Det er med til at give det mening, det jeg går og laver. Det er ikke ligegyldigt, men det er vigtigt arbejde, jeg laver."*

Dimittend (2), sygeplejerske på hospital, har gennemført sundhedsfaglig diplomuddannelse

### Formaliserede strukturer for opfølgning

Omsætning til praksis understøttes også af formaliserede strukturer for, hvordan der på arbejdspladsen sikres en systematisk opfølgning, når uddannelsen er afsluttet. Det handler om at sætte de nye kompetencer i spil og gøre den enkeltes nye viden til læring for hele arbejdspladsen, fx ved at etablere **faste dage for vidensdeling** eller temadage, hvor dimittenderne præsenterer, hvad de har lært for deres kollegaer. En leder fortæller, at det er **vigtigt at afsætte tid i driften**, hvor dimittenderne kan anvende eller videreformidle deres nye kompetencer. Det er dels med til at vedligeholde de erhvervede kompetencer, dels at *'holde gejsten'* oppe hos dimittenderne.

*"Det er vigtigt, at vi som arbejdsplads har en plan. Vi har gjort det efter de startede, da vi kunne mærke, at det var de samme ting, de spurgte om. Så vi har skrevet ned, hvad de ting er, som man skal kunne i den funktion. Så får vi styr på, at de er inde over, at de får de udenomsting med. Så vi har lavet et skema, og de får en mentor fra teamet, der har den funktion, der kan følge med dem og sikre, at de får de vigtige punkter med. Og det fungerer rigtig godt – jeg har fået gode tilbagemeldinger."*

Leder (11), afdelingsterapeut på hospital

Det er også vigtigt, at der er **strukturer for, hvordan organisationen får kendskab** til, at en medarbejder har været på uddannelse og erhvervet sig nye kompetencer. Det gælder i forhold til vagtplanlægning, hvor vagtplanlæggeren skal have viden om, at en given medarbejder fx har fået kompetencer til sårpleje og derfor skal have vagter, hvor der er relevante borgere i den målgruppe.



## 5.5 Idéer til yderligere understøttelse af omsætning til praksis

I interviewene giver dimittender og ledere forslag til, hvordan omsætningen fra efter- og videreuddannelserne til praksis kan styrkes endnu mere. Deres forslag er samlet i nedenstående boks.

### Boks 5-2: Forslag til understøttelse af omsætning til praksis



#### # Tydeligere forventninger

- Indgåelse af **kontrakt** mellem leder og dimittend, der indeholder aftaler for praktiske forhold under uddannelsen samt plan for, hvordan dimittendens kompetencer skal anvendes på arbejdspladsen.

#### # Sparring efter uddannelse:

- Planlagt **opfølgende møde** efter 3-6 måneder, hvor dimittender og undervisere deltager og sparrer i forhold til anvendelse af nye kompetencer i hverdagen og udfordringer
- **'Åben linje'** til undviserne ved spørgsmål efter afsluttet uddannelse
- **Chatforum** for dimittenderne for at kunne dele erfaringer med hinanden.

## 5.6 Er det en individuel eller organisatorisk opgave at sikre omsætning i praksis?

Et tema, hvor der blandt informanterne i de kvalitative telefoninterviews ikke er enighed, er, hvorvidt det er arbejdspladsens eller den enkelte dimittends opgave at sikre, at viden fra uddannelsen bliver omsat i praksis. Det handler om, hvorvidt den enkelte dimittend selv skal tage initiativ og være opsøgende for at bringe viden i spil, eller om det skal sikres via rammer og strukturer på arbejdspladsen. De nedenstående citater fra to ledere og en dimittend illustrerer variationen i oplevelser af, hvem der har opgaven.

*"Udbyttet er meget personspecifikt. Det handler meget om den enkelte medarbejder, der er af sted, og hvordan vedkommen bringer det i spil i hverdagen."*

Leder (3), daglig leder i hjemmeplejen


*"Meget af udbyttet afhænger også af ressourcerne hos den studerende. Altså, hvilken overførsel af den nye viden er man selv i stand til at overføre. Det kræver et vist refleksionsniveau og åbenhed for at gøre ting på en anden måde."*

Dimittend (1), bioanalytiker, har taget ét modul på sundhedsfaglig diplom

*"Det er meget vigtigt, at vi tager tid til at tænke over, hvordan kan vi så bruge det her. Vi har som aftager en forpligtelse til at tage det alvorligt, når vi har haft nogen af sted."*

Leder (9), ledende terapeut på hospital

Hvis omsætningen bliver afhængig af den enkelte dimittend, kan der opstå et dilemma, når dimittenden er tilbage i egen praksis, det handler om både at skulle håndtere daglige arbejdsopgaver og derudover implementere den nye viden fra uddannelsen.



*“Den største barriere er, hvis jeg bare fortætter, som jeg altid har gjort og bare går tilbage i min normale hverdag. Det er et dilemma, at jeg stadig skal passe mine arbejdsopgaver og så finde tid til at løse dem på en ny måde eller sætte nye ting i gang. Skal ske sideløbende.”*

Dimittend (2), sygeplejerske på hospital, har gennemført Sundhedsfaglig Diplomuddannelse

Set i sammenhæng med de foregående analyser om væsentligheden af de rammer, som arbejdspladsen stiller til rådighed for dimittenderne for at afprøve og anvende den viden og kompetencer, som de opnår på uddannelsen, indikerer det også, at omsætning af viden fra efter- og videreuddannelserne er **en organisatorisk opgave**, hvor dimittend og leder i samspil omsætter og anvender viden, så den skaber værdi i hverdagens praksis.

## BILAG 1: DATA OG METODE

Dette bilag beskriver løsningsdesign og de anvendte data og metode bag evalueringen af efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet.

### Løsningsdesign

Evalueringen er gennemført med udgangspunkt i et mixed methods-design, hvor en kvantitativ breddeafdækning er kombineret med en kvalitativ dybdeafdækning. Evalueringen er udformet pba. indledende interviews med interessenter samt en dokumentanalyse af eksisterende evalueringsspørgeskemaer og interne rapporter om uddannelserne. De indledende interviews og dokumentanalysen informerede udvikling af evalueringens undersøgelsesdimensioner med indsigt i uddannelsernes formål, strategiske aftageres prioriteter, og eksisterende evalueringspraksis på uddannelserne.

Derefter blev evalueringens datagrundlag indsamlet via spørgeskemaundersøgelser blandt studerende og dimittender på de fire efter- og videreuddannelser og blandt nære ledere, dimittenderne henviste til, samt en interviewundersøgelse blandt en mindre gruppe dimittender og deres ledere.

**Figur A-1: Evalueringens overordnede design**



### Interessentinterviews

#### *Interviews med studieledere fra hver af professionshøjskolerne*

Indledningsvist har vi gennemført telefoninterviews med studieledere fra alle seks professionshøjskoler (Københavns Professionshøjskole, Professionshøjskolen Absalon, Professionshøjskolen UCN, UC Syd, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, og VIA University College). Interviewene bidrog med input til, hvad studielederkredsen særligt lægger vægt på ved efter- og videreuddannelserne. Derudover var interviewene kilde til at få adgang til uddannelsesspecifikke beskrivelser af studieordninger, evalueringer m.m.

#### *Interviews med centrale interessenter*

Indledningsvist har vi også gennemført i alt syv telefoninterviews med en række centrale interessenter i form af KL, Sundhedsstyrelsen, fagligt selskab for kommunale sygeplejersker og specifikke kommuner.

Interviewene bidrog med et solidt vidensgrundlag om det efterspurgte udbytte af efter- og videreuddannelserne, herunder specifikt handlekompetencer. Input fra interviewene er anvendt i den efterfølgende udarbejdelse af spørgeskema- og interviewundersøgelse.

## **Dokumentanalyse af eksisterende evalueringer og rapporter**

Rambøll udførte en systematisk gennemgang af eksisterende evalueringer blandt studerende og dimittender såvel som overordnede uddannelsesrapporter for at definere hvilke dimensioner, professionshøjskolerne i forvejen evaluerer de fire efter- og videreuddannelser på. Her blev der sat fokus på spørgsmål, der måler den opfattede relevans af uddannelsen for dimittenders arbejde i sundhedssektoren. Disse dimensioner blev prioriteret mht. evalueringens opdrag og justeret, så formuleringer kunne bruges på tværs af de forskellige uddannelser.

## **Breddeafdækning: Spørgeskema til dimittender og ledere**

### *Udvikling*

Med afsæt i det indledende arbejde og opdraget fra Danske Professionshøjskoler udviklede Rambøll udviklede spørgeskemaer til hhv. studerende/dimittender på de fire efter- og videreuddannelser, samt til nære ledere, som har sendt/haft medarbejdere på uddannelserne. I spørgeskemaerne var spørgsmål om følgende dimensioner formuleret for begge grupper respondenter:

- baggrund og stilling
- motivation for at deltage/bruge uddannelserne
- opfattelser af uddannelsernes udbytte, med fokus på faglig refleksion, udvikling af egen praksis og den faglige indsats, evne til at udvikle nye løsninger, samt samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet
- opfattelser af/ selvrapporeret opbakning fra ledere
- eksisterende rammer for uddannelsernes anvendelse på arbejdspladsen

Spørgeskemaerne blev drøftet med og revideret pba. feedback fra Danske Professionshøjskoler styregruppe for evalueringen, samt pilottest blandt målgruppen. De blev derefter sat op i Rambølls online-surveysystem Survey Xact, som bruges til e-mail-rekruttering samt indsamling af besvarelser.

### *Rekruttering og indsamling*

Spørgeskemaet blev udsendt med link på e-mail til 5.318 personer, der har læst på mindst ét modul på en af de fire efter- og videreuddannelser i perioden 2017-19, med afsæt i kontaktoplysninger delt fortroligt med Rambøll af de seks professionshøjskoler. Af disse er 565 frafaldet pga. ugyldig mail, barsel, orlov, sygemelding, ferie osv. I alt er spørgeskemaundersøgelsen reelt udsendt til 4.763, som indgår i målgruppen (netto). Tre påmindelser blev sendt over e-mail. 1.697 personer har besvaret spørgeskemaet i oktober-december 2019 (se afsnit 2 for en nærmere beskrivelse). Svarprocenten for dimittendundersøgelsen er dermed 36 pct.

Dimittenders nære ledere er kontaktet efter henvisning i dimittendernes surveybesvarelser. Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til i alt 361 ledere, som dimittender har henvist til. Tre påmindelser blev sendt over e-mail til de ledere, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet. 155 ledere har besvaret spørgeskemaundersøgelsen i november 2019-januar 2020. Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen til ledere er dermed 43 pct.

Procedurer for informeret samtykke blev fulgt ifm. begge undersøgelser i overensstemmelse med GDPR.

### *Analyse*

Besvarelser fra respondenter, der havde svaret på flertallet af spørgsmål, blev medtaget i evalueringens analyse. Da respondenter måtte springe spørgsmål over, kan antal besvarelser på de forskellige spørgsmål variere. Efter aftale med Danske Professionshøjskoler bruger evalueringen deskriptive fordelingsanalyser aggregeret på tværs af de fire uddannelser, dog med beskrivelse af

de uddannelsesspecifikke data hvor relevant. Derudover er der kørt enkelte korrelations- og kontrollerede regressionsanalyser pba. af data fra dimittender, samt analyser af et samlet datasæt, hvor besvarelser fra de deltagende ledere og de dimittender, der har henvist til dem. Da der ikke eksisterende tidligere baseline-data for denne evaluering eller konkrete måltal for evalueringens vurderinger er evalueringens resultater pba. surveydata hovedsageligt af deskriptiv, vurderende karakter, frem for faste konklusioner mht. et større datagrundlag eller målsætning.

I sidstnævnte analyser anvendes 6 indekser, som aggregerer hver respondents svar på spørgsmål, der omhandler relaterede emner. De præsenteres i tabellen nedenfor.

**Tabel A-1: Indekser brugt til evalueringens korrelations- og regressionsanalyser**

Index	Spørgsmål	Al-pha
Refleksion og argumentation	... bidraget til, at jeg reflekterer over min praksis ... klædt mig på til at kunne argumentere for min praksis ud fra teori	0,79
Udvikling af egen praksis og den faglige indsats	... klædt mig på til at udvikle min praksis ud fra faglige overvejelser ... udvikle egen praksis ... bidrage til udvikling af den faglige indsats på din arbejdsplads	0,85
Nye løsning/løse opgaver	... givet mig nye løsninger, som jeg kan bruge ifm. aktuelle problemstillinger i min praksis ... løse opgaverne på din arbejdsplads ... givet mig mere lyst til at dele viden med kolleger og andre	0,82
Samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	... samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	--
Rammer for anvendelse på arbejdsplads	... vurderer du, at der på din arbejdsplads er interesse for din nye viden og dine nye kompetencer? ... har du fået mere ansvar på din arbejdsplads som følge af uddannelsen? ... har din arbejdsplads de nødvendige faciliteter for, at du kan bruge, hvad du har lært under uddannelsen? ... er der i dagligdagen afsat tid til at kunne afprøve nye metoder og redskaber? ... er faglig sparring, erfaringsudveksling og vidensdeling mellem medarbejderne generelt en del af hverdagen i din afdeling? ... videreformidler du den viden og de metoder, du har fået gennem uddannelsen til kolleger?	0,83
Lederens opbakning	... vist interesse for dit uddannelsesforløb ... udtrykt eller signaleret, at de anser uddannelsen som værdifuld ... støttet op om uddannelsesforløbet med fx at give ekstra fleksibilitet i uddannelsesperioden	0,83

Note: Hvert indeks er blevet testet for reliabilitet, dvs. den statistiske interkorrelation mellem de spørgsmål, der indgår i det (se kolonnen 'Alpha' til højre i tabellen). En reliabilitetskoefficient af 0,7 eller højere betyder, at et indeks har en meget god statistisk reliabilitet.

### Dybdeafdækning: Telefoninterviews med dimittender og ledere

Den kvalitative dybdeafdækning består af telefoninterviews med dimittender og ledere. For at få en nuanceret afdækning af én af de fire efter- og videreuddannelser indgår udelukkende dimittender fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse og deres ledere.

#### Udvælgelse

Dimittender og ledere er udvalgt med udgangspunkt i dimittendernes besvarelse af spørgeskemaundersøgelsen. Til udvælgelsen er der udviklet fem indekser baseret på udvalgte spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen.

I udvælgelsen er der anvendt en række kriterier:

- Minimum-score på hver af fem indekser (se nedenfor)
- Højeste score på samlet score af fem (alle fem indeks-scoringer summeret)
- Spredning i antal gennemførte moduler
- Spredning på professionshøjskole
- Spredning i retning indenfor den sundhedsfaglige diplomuddannelse
- Spredning i organisation (kommune eller region)
- Spredning i rekvirering (rekvireret eller ikke rekvireret)

**Tabel A-2: Indekser brugt til udvælgelse til interviews**

Index	Spørgsmål	Al-pha
Refleksion og argumentation	... bidraget til, at jeg reflekterer over min praksis ... klædt mig på til at kunne argumentere for min praksis ud fra teori ... vurdere og analysere kliniske problemstillinger	0,82
Udvikling af egen praksis og den faglige indsats	... klædt mig på til at udvikle min praksis ud fra faglige overvejelser ... udvikle egen praksis ... bidrage til udvikling af den faglige indsats på din arbejdsplads	0,85
Nye løsning/løse opgaver	... givet mig nye løsninger, som jeg kan bruge ifm. aktuelle problemstillinger i min praksis ... løse opgaverne på din arbejdsplads ... givet mig mere lyst til at dele viden med kolleger og andre	0,82
Samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	... samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet	--
Lederens opbakning	... vist interesse for dit uddannelsesforløb ... udtrykt eller signaleret, at de anser uddannelsen som værdifuld ... støttet op om uddannelsesforløbet med fx at give ekstra fleksibilitet i uddannelsesperioden	0,83

Note: Sammensætningen af indekser, som blev brugt til udvælgelse af interviewpersoner, afviger fra de indekser, som bruges i evalueringens analyser (præsenteret overfor); de er blevet justeret pba. dialog med evalueringens styregruppe.

For at muliggøre casebaserede beskrivelser af god praksis ift. transfer er dimittender og ledere fra de samme organisationer interviewet.

Nedenfor fremgår en samlet oversigt over de interviewede dimittender og ledere.

**Tabel A-3: Dimittender og ledere udvalgt til interviews**

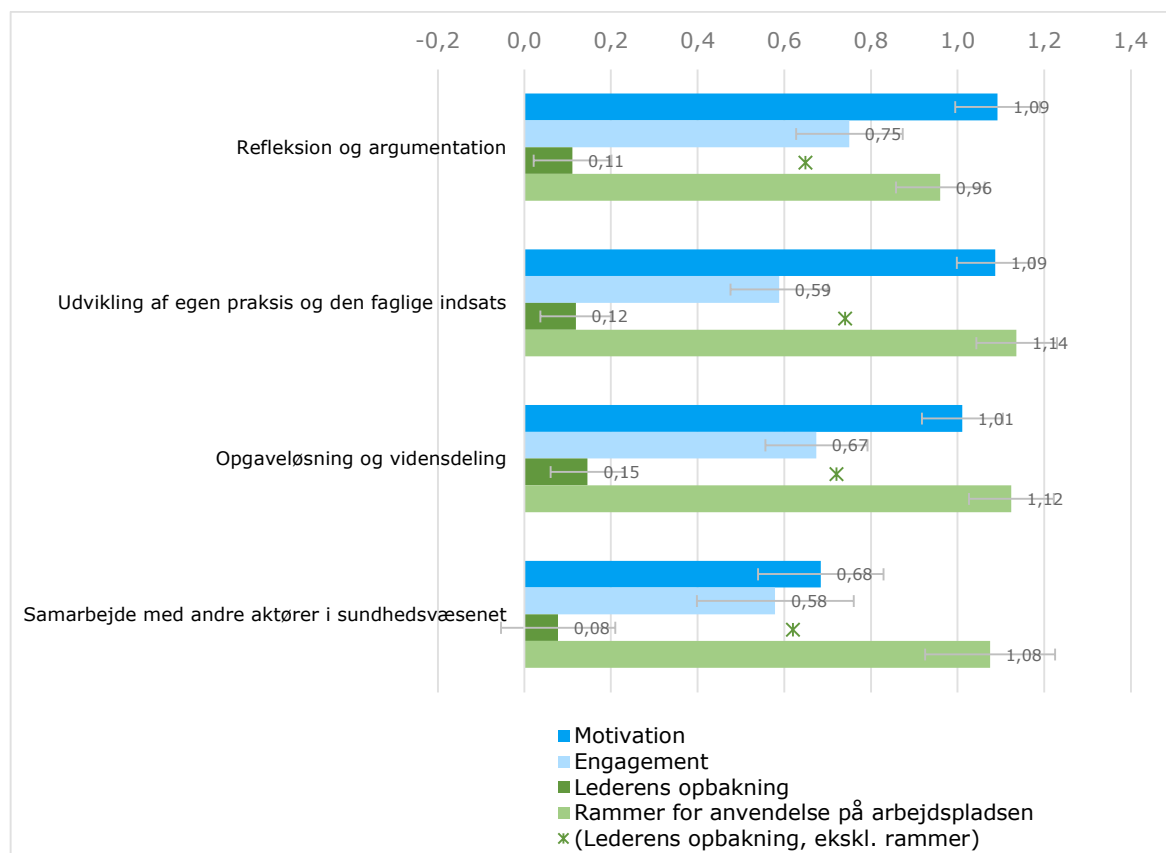
Dimittend	Leder	Retning	Professionshøjskole	Moduler	Arbejdsplads	Lederstilling
1	1	Sundhedsformidling og klinisk uddannelse	UCN	1-2 moduler	Sygehus - Patologiafdeling	Afdelings bioanalytiker med koordinerende funktion
2	2	Sundhedsformidling og klinisk uddannelse	UCL	3 eller flere moduler	Sygehus - Akutafdeling	Afdelingssygeplejerske
3	3	Professionspraksis	UC Syd	3 eller flere moduler	Kommune - Hjemmesygepleje	Daglig leder
4		Sundhedsfremme og forebyggelse	UCL	Hele uddannelsen	Kommune - Sygeplejen, hjemmepleje	Sektionsleder

5	5	Ved ikke	VIA University College	1-2 moduler	Kommune - Sygepleje	Teamleder
6	6	Ved ikke	VIA University College	1-2 moduler	Kommune - Hjemmepleje/ældrecenter	Teamleder
7	7	Uden retning	Absalon	1-2 moduler	Sygehus - Stråleterapi	Afdelingssygeplejerske
	8	Professionspraksis	Københavns professionshøjskole	1-2 moduler	Plejecenter	Teamleder og souschef
9	9	Uden retning	Københavns professionshøjskole	3 eller flere moduler	Fysioterapeut på hospital	Ledende terapeut
10	10	Uden retning	Absalon	1-2 moduler	Hjemmepleje/akutpleje	Teamleder
	11	Professionspraksis	Københavns professionshøjskole	1-2 moduler	Hospital	Afdelingsterapeut

### Kontrolleret analyse af sammenhæng med udbytte

Figur 5-5 i afsnit 5.3 præsenterer resultater fra en kontrolleret regressionsanalyse af den indflydelse, som fire forskellige målte faktorer observeres til at have på hver af de fire udbyttedimensioner, selv når man tager højde for de andre faktorer (motivation, engagement, lederens opbakning, og rammer for anvendelse, såvel som uddannelse). Figur A-2 nedenfor viser de statistiske sammenhænge fra analyserne. Den viser, at dimittenders motivation for at tage uddannelsen (mørkeblå) betydningsfuld og signifikant indflydelse på hver af de fire dimensioner af udbytte, dog svagere for samarbejde med andre aktører i sundhedsvæsenet end de andre tre dimensioner. Derefter kan sammenhængen mellem oplevet udbytte og dimittenders selvrapporteret niveau af engagement under uddannelsen (lyseblå) observeres til at være noget mindre end den vedr. motivation, men stadig betydningsfuld og signifikant. Derunder ses sammenhænge mellem udbyttedimensionerne med det niveau af opbakning, som dimittender oplever fra deres ledere (mørkegrøn) til at være markant mindre end de første to faktorer, og mindre end den, som observeres for de rammer for anvendelse af uddannelsen på arbejdspladsen, som dimittenderne rapporterer (lysegrøn). Det kan noteres her, at analyser, som ikke tager højde for 'rammer for anvendelse', viser meget stærkere sammenhænge mellem lederopbakning og udbytte (vises med den grønne 'X'-symbol).

**Figur A-2.** Sammenhænge mellem fire udbytte-dimensioner og motivation, engagement, lederens opbakning og rammer for anvendelse.



De fire udbyttedimensioner (de 'afhængige' variabler) er skaleret 1-5, hvor alle forklarende faktorer, hvis indflydelse måles, er skaleret 0-1. En 'effekt'-størrelse på 1 betyder dermed, at forskellen mellem dimittender, som svarer hhv. i top og bund af skalaen for motivation, medfører i gennemsnit en forøgelse af 1 point (på en 1-5 skala) i den indikerede udbytte-indeks (fx Refleksion og argumentation).



## OVERSIGT OVER RESPONDENTERNE

### Dimittenderne

#### Professionshøjskole

I spørgeskemaundersøgelsen indgår der i alt 1.697 dimittender. En tredjedel af disse gik på Københavns Professionshøjskole og 23 pct. på VIA University College. Resten af dimittenderne fordeler sig på de resterende professionshøjskoler. I spørgeskemaundersøgelsen indgår der færrest dimittender fra UCN (6 pct.).<sup>1</sup>

#### Uddannelse

Langt størstedelen af dimittenderne, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen, har læst moduler på en sundhedsfaglig diplomuddannelse (90 pct.), hvorimod kun 1 pct. af dimittenderne, har læst på specialuddannelsen i kræftsygepleje. Vi kan derfor kun i begrænset omfang udtale os om denne uddannelse.

*Studieretning, moduler gennemført og uddannelsesbaggrund blandt deltagende dimittender på den sundhedsfaglige diplomuddannelse*  
Af de dimittender, som læste på en sundhedsfaglig diplomuddannelse, gik omkring 20 pct. enten på studieretningen professionspraksis, sundhedsformidling og klinisk uddannelse eller deltog i en sundhedsfaglig diplomuddannelse uden retning. 29 pct. af dimittenderne angav, at de ikke kendte ikke deres retning.

70 pct. af dimittenderne på en sundhedsfaglige diplomuddannelse har gennemført 1-2 moduler, og 18 pct. af dimittenderne har taget hele uddannelsen. Langt størstedelen af dimittenderne på den sundhedsfaglige diplomuddannelse er uddannet sygeplejersker (75 pct.). De resterende dimittender er uddannet bl.a. ergoterapeut, fysioterapeut, bioanalytiker mv.

**Tabel A-4: Beskrivelse af dimittender, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen**

<b>Professionshøjskole</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Københavns Professionshøjskole	484	28 pct.
Professionshøjskolen Absalon	310	18 pct.
Professionshøjskolen UCN	99	6 pct.
UC Syd	152	9 pct.
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	263	15 pct.
VIA University College	389	23 pct.
<b>Total</b>	<b>1697</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Uddannelse</b>		
Sundhedsfagligdiplom (SD)	1521	90 pct.
Kræftsygepleje	13	1 pct.
Borgernær sygepleje	91	5 pct.
Sundhedsplejerske	72	4 pct.
<b>Total</b>	<b>1697</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Studieretning på SD</b>		
Professionspraksis	304	20 pct.
Sundhedsfremme og forebyggelse	81	5 pct.
Sundhedsformidling og klinisk uddannelse	339	22 pct.
Borgernær sundhed	60	4 pct.
Uden retning	296	19 pct.
Ved ikke	441	29 pct.
<b>Total</b>	<b>1521</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Gennemførelse (kun SD)</b>		
1-2 moduler	1065	70 pct.
3 eller flere moduler	187	12 pct.
Hele uddannelsen	268	18 pct.
<b>Total</b>	<b>1520</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Uddannelsesbaggrund</b>		
Sygeplejerske	1138	75 pct.
Ergoterapeut	79	5 pct.
Fysioterapeut	107	7 pct.
Bioanalytiker	72	5 pct.
Anden uddannelse	125	8 pct.
<b>Total</b>	<b>1521</b>	<b>100 pct.</b>

<sup>1</sup> Besvarelser fra respondenter, der havde svaret på flertallet af spørgsmål, er medtaget i evalueringens analyser. Da respondenter måtte springe spørgsmål over, kan antallet af besvarelser på de forskellige spørgsmål variere.

### Erhvervserfaring

19 pct. af dimittenderne i spørgeskemaundersøgelsen har 0-5 års erfaring inden for sundhedsbranchen inden den påbegyndte uddannelse. 6 pct. af dimittenderne havde mere end 30 års erfaring inden de startede på uddannelsen. Der er 34 pct. af dimittenderne, der har søgt ind på uddannelsen på eget initiativ, og 38 pct. som har ansøgt uddannelsen, fordi det var et krav til den stilling, de i forvejen har.

### Ansøgning

26 pct. af dimittenderne søgte uddannelsen som et rekvireret forløb enten i samarbejde med nogle kollegaer eller i forbindelse med deres arbejde.

### Lederne

I alt har 155 ledere besvaret spørgeskemaundersøgelsen (43 pct. af dem, den blev udsendt til pba. henvisninger fra de dimittender, der udfyldte dimittend-spørgeskemaet. I nogle tilfælde er der et overlap, hvor flere dimittender henviste til den samme leder. I alt er der 21 tilfælde, hvor én leder har to henvisninger fra dimittender. Derudover er der to gange, hvor der henholdsvis er 3 og 5 dimittender, tilknyttet den samme leder. De 155 ledere, der deltog i undersøgelsen, er dermed **nære ledere til 182 dimittender**, som var med i undersøgelsen.

### Stilling

34 pct. af lederne, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen, er afdelingssygeplejersker og 14 pct. er enten daglig leder eller teamleder (se tabel 2-2 nedenfor).

### Antal medarbejdere

Antallet af medarbejdere, som den enkelte leder er leder for varierer i et interval på 1-130 medarbejdere. 14 pct. af lederne har mellem 1-15 medarbejdere, der refererer direkte til dem, mens en tredjedel af lederne har mellem 16-30 medarbejdere. 5 pct. af lederne er leder for 71-130 medarbejdere.

**Tabel A-4, fortsat:**

<b>Erhvervserfaring</b>		
0-5 år	316	19 pct.
6-10 år	399	24 pct.
11-15 år	302	18 pct.
16-20 år	281	17 pct.
21-25 år	177	10 pct.
26-30 år	127	7 pct.
Over 30 år	95	6 pct.
<b>Total</b>	<b>1697</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Ansøgning</b>		
Ansøgte individuelt på eget initiativ	570	34 pct.
Ansøgte individuelt, pga. krav*	637	38 pct.
Som rekvireret forløb**	446	26 pct.
Ved ikke	42	2 pct.
<b>Total</b>	<b>1695</b>	<b>100 pct.</b>

\* pga. krav tilknyttet den stilling, jeg har

\*\* (tages sammen med flere kollegaer ifm. mit arbejde)

**Tabel A-5: Beskrivelse af ledere i spørgeskemaundersøgelsen**

<b>Antal dimittender, der henviser til lederrespondenterne</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Leder med 1 dimittend	132	85 pct.
Leder med 2 dimittender	21	14 pct.
Leder med 3 dimittender	1	0,5 pct.
Leder med 5 dimittender	1	0,5 pct.
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Stilling</b>		
Afdelingssygeplejerske	49	34 pct.
Daglig leder	20	14 pct.
Team leder	20	14 pct.
Distriktsleder	11	8 pct.
Anden stilling	44	31 pct.
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100 pct.</b>
<b>Antal medarbejdere</b>		
1-15 medarbejdere	20	14 pct.
16-30 medarbejdere	52	35 pct.
31-45 medarbejdere	41	28 pct.
46-70 medarbejdere	28	18 pct.
71-130 medarbejdere	8	5 pct.
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100 pct.</b>