

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

Aftagerundersøgelse 2015

Sygeplejerskeuddannelsen



Kolofon

Dato

26. juni 2015

Aftagerundersøgelse 2015**Udarbejdet af**

Pil Esbech, Konsulent

Marie Krogh Jessen, Studentermedhjælp

Professionshøjskolen Metropol

Ledelsessekretariatet

Tagensvej 18A

2200 København N

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Indledning | 5 |
| Metode og datagrundlag | 6 |
| Læsevejledning | 6 |
| Undersøgelsens hovedresultater | 7 |
| Den overordnede relevans af de nyuddannedes kompetencer | 11 |
| Vigtighed og niveau ift. kompetencer fra studieordningen | 13 |
| Andre vigtige kompetencer for nyuddannede sygeplejersker | 22 |
| Afgørende i ansættelsessituationen | 23 |
| De nyuddannedes bidrag | 25 |
| Dét bør have højere prioritet i sygeplejerskeuddannelsen på Metropol | 28 |
| Dét er der brug for om 5 år | 31 |
| Appendiks | 34 |

Indledning

Aftagerundersøgelsen er en del af Metropols kvalitetsarbejde, der har til formål at sikre høj kvalitet på de enkelte uddannelser og på Professionshøjskolen Metropol som helhed.

At uddanne stærke professionsudøvere kræver god kontakt til de arbejdspladser, som ansætter Metropols dimittender efter endt uddannelse. Aftagerundersøgelsen er et ud af flere redskaber i denne kontakt. Undersøgelsen giver bl.a. indblik i, hvordan aftagerne vurderer dimittendernes kompetencer, og om de besidder disse kompetencer på et højt niveau. Den viden, som undersøgelsen bringer, bliver anvendt af Metropols uddannelser i det kontinuerlige arbejde med at sikre uddannelser af høj kvalitet, der forbliver relevante for de dele af samfundet, som Metropol uddanner til.

Metropols strategi 2020 slår fast, at Metropol skal uddanne innovative fagprofessionelle, der har kompetencer, som matcher arbejdsmarkedets behov. Aftagerundersøgelsen er bl.a. med til at give Metropols uddannelser feedback på, om denne ambition bliver indfriet, og om de uddanner dimittender, som er klar til at medskabe og forny de dele af samfundet, som Metropol uddanner til.

Resultaterne fra aftagerundersøgelsen bliver inddraget i uddannelsernes handleplansarbejde, hvor resultater fra undersøgelsen indgår i uddannelsernes analyser på lige fod med resultater fra undervisningsevaluering, strategiopfølgning, input fra uddannelsesudvalg mv.

På sygeplejerskeuddannelsen er der foretaget aftagerundersøgelser i 2010, 2012 og nu i 2015. I denne rapport vil resultater fra den nyeste aftagerundersøgelse i 2015 løbende blive sammenlignet med resultater fra aftagerundersøgelser fra hhv. 2010 og 2012 og dimittendundersøgelsen fra 2013. Aftagerundersøgelsen vil fremadrettet blive gennemført hvert tredje år, hvormed det fortsat bliver muligt at følge sygeplejerskeuddannelsens udvikling.

Metode og datagrundlag

Hensigten med aftagerundersøgelsen er systematisk at undersøge aftagernes vurderinger af de nyuddannede fra Metropol. Der arbejdes løbende på at vedligeholde og udbygge kontakten til aftagerne, så Metropols uddannelser har en tæt kobling til arbejdsmarkedet.

Indeværende undersøgelse er besvaret af 72 aftagere, der tilsammen har ansat over 445 nyuddannede sygeplejersker fra Metropol. Besvarelserne i denne rapport afspejler således, hvordan en større gruppe aftagere vurderer de nyuddannede. For større uddybning af datagrundlaget, se appendiks.

Læsevejledning

Hvert afsnit indleder med en præsentation af resultater fra aftagerundersøgelsen i 2015, da disse resultater er det primære fokusområde i denne rapport.

Samtidig er resultater fra eksisterende aftager-, og dimittendundersøgelser vigtige at inddrage undervejs, da viden fra disse undersøgelser indikerer hhv. tidsmæssig udvikling samt forskelle og ligheder mellem aftagere og dimittender, hvad angår dimittendernes indtrædelse på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsens hovedresultater

Dette afsnit indeholder en kort opsummering af undersøgelsens hovedresultater. Læsere, der ønsker at gå i dybden med flere af undersøgelsens resultater, opfordres til at læse hele rapporten.

Opsummering af resultater fra aftagerundersøgelsen 2015:

75 % af aftagerne i undersøgelsen vurderer, at de nyuddannedes kompetencer ”i nogen grad” eller ”i høj grad” er relevante i forhold til de funktioner, de nyuddannede udfører på arbejdspladsen.

- Størstedelen af undersøgelsens aftagere vurderer, at de 11 kompetencer fra studieordningen er vigtige for, at de nyuddannede sygeplejersker kan løse opgaverne inden for deres arbejdsområde. Det indikerer, at uddannelsen har fokus på vigtige og relevante kompetencer ift. arbejdsmarkedet.
- Størstedelen af aftagerne i undersøgelsen vurderer de nyuddannedes niveau som ”middel” inden for syv af de 11 kompetencer fra studieordningen. De nyuddannedes niveau bliver overvejende vurderet som højt inden for de resterende fire kompetencer.
- Det vurderes, at der er forholdsvis god sammenhæng mellem vigtigheden af kompetencerne og de nyuddannedes niveau¹. Vurderingen bygger på, at alle 11 kompetencer vurderes vigtige af et stort flertal af aftagerne, mens de nyuddannedes niveau primært vurderes som højt eller middel.
- *Praktiske færdigheder og erfaringer samt basale færdigheder inden for grundlæggende sygepleje* bliver hyppigst fremhævet som områder, der bør have større prioritet i sygeplejerskeuddannelsen på Metropol.

¹ Det vurderes, at der er særlig god sammenhæng mellem vigtighed og niveau inden for fem kompetencer og ret god sammenhæng mellem vigtighed og niveau inden for seks kompetencer.

Baggrundsdata om uddannelsens aftagere

Undersøgelsen bygger på svar fra 72 aftagere, der har ansat over 445 nyuddannede sygeplejersker², der er dimitteret fra Metropol inden for de seneste to år, jf. tabel 1 og tabel 2.

Tabel 1 viser i øvrigt, at antallet af aftagere, der deltager i aftagerundersøgelserne, har været stigende siden 2010.

Tabel 1: Oversigt over antal respondenter

| Antal udsendte mails | Antal svar | Antal svar 2015 (ansat en nyuddannet) | Antal svar 2012 (ansat en nyuddannet) | Antal svar 2010 (ansat en nyuddannet) |
|----------------------|------------|--|--|--|
| 245 | 94 | 72 | 66 | 40 |

Der er en forholdsvis stor spredning i, hvor mange nyuddannede sygeplejersker, aftagerne har ansat. Størstedelen (77 %) har dog ansat mellem to og otte nyuddannede sygeplejersker fra Metropol.

² Det reelle antal er muligvis højere end 445. De 445 angiver en estimeret sum af dimittender. Eftersom fire aftagere har svaret, at de har ansat "flere end 20" dimittender, har vi anvendt 21 dimittender som estimat for denne gruppe, velvidende at de evt. har ansat mere end 21.

Tabel 2: Hvor mange nyuddannede sygeplejersker har du ansat, der er dimitteret fra Metropol inden for de seneste to år?

| Antal nyuddannede (svarkategori) | Antal aftagere | Antal ansatte nyuddannede |
|----------------------------------|--------------------|---------------------------|
| 1 | 4 | 4 |
| 2 | 9 | 18 |
| 3 | 10 | 30 |
| 4 | 12 | 48 |
| 5 | 5 | 25 |
| 6 | 10 | 60 |
| 7 | 1 | 7 |
| 8 | 8 | 64 |
| 10 | 6 | 60 |
| 14 | 1 | 14 |
| 15 | 1 | 15 |
| 16 | 1 | 16 |
| Flere end 20 ³ | 4 | 84 |
| Total | 72 aftagere | 445 dimittender |

Note: Tabellen viser kun de svarkategorier, som aftagerne har krydset af.

98 % af aftagerne er ansat enten i regional eller kommunal sektor, hvorfor undersøgelsens resultater primært afspejler vurderinger fra offentlige ledere, jf. tabel 3.

Som det fremgår af tabel 4, er 75 % af aftagerne ansat på somatiske hospitalsafdelinger, hvorfor størstedelen har vurderet de nyuddannede ud fra hospitalet som kontekst.

³ Fire aftagere har svaret, at de har ansat mere end 20 nyuddannede sygeplejersker fra Metropol. Da det ikke vides, hvor mange de konkret har ansat, er antallet 21 anvendt i estimeringen. Det reelle antal er givetvis højere.

Resten af aftagerne arbejder enten inden for psykiatrien, plejehjem/plejecenter eller i hjemmesygeplejen. Aftageren, der har svaret "andet", arbejder for et vikarbureau.

Tabel 3: Hvor er aftagerne ansat (n=72)

| | Procent |
|----------------------------------|---------|
| Privat arbejdsplads (n=1) | 1 % |
| Statslig arbejdsplads (n=0) | 0 % |
| Kommunal arbejdsplads (n=7) | 10 % |
| Regional arbejdsplads (n=63) | 88 % |
| Frivillig organisation/NGO (n=0) | 0 % |
| Andet, uddyb venligst (n=1) | 1 % |

Tabel 4: Inden for hvilket arbejdsområde er aftagerne ansat (n=72)

| | Procent |
|-----------------------------------|---------|
| Psykiatrien (n=9) | 13 % |
| Somatisk hospitalsafdeling (n=54) | 75 % |
| Plejecenter/plejehjem (n=6) | 8 % |
| Hjemmesygeplejen (n=2) | 3 % |
| Andet (n=1) | 1 % |

97 % af aftagerne, der har deltaget i undersøgelsen, er uddannede sygeplejersker, jf. tabel 5. De øvrige to aftagere svarer, at de har en "anden" uddannelsesbaggrund (hvv. souschef og afdelingssygeplejerske). Den ene er derfor uddannet sygeplejerske.

At undersøgelsens aftagere primært består af sygeplejersker med ledelsesansvar betyder, at de har faglige forudsætninger for at vurdere de nyuddannede sygeplejersker fra Metropol.

Tabel 5: Aftagernes uddannelsesbaggrund (n=72)

| | Procent |
|----------------------|---------|
| Sygeplejerske (n=70) | 97 % |
| Andet (n=2) | 3 % |

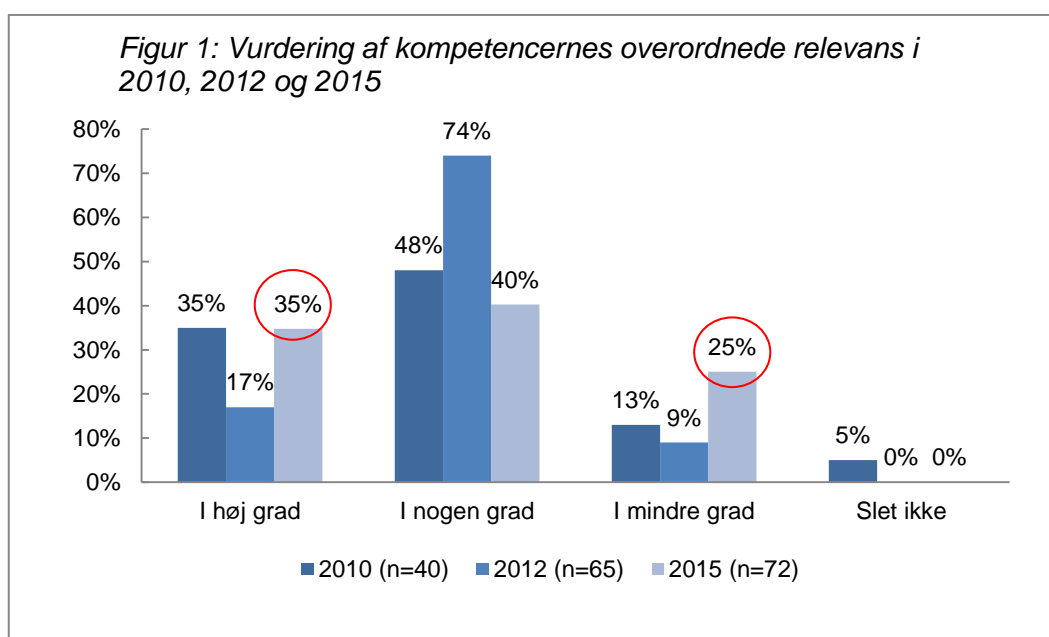
Den overordnede relevans af de nyuddannedes kompetencer

Et af de centrale formål med aftagerundersøgelsen er at undersøge aftagernes vurdering af, om de nyuddannedes kompetencer har relevans i det efterfølgende arbejde som sygeplejerske.

Nedenstående figur 1 viser, hvordan aftagernes vurdering af relevansen af de nyuddannedes kompetencer har udviklet sig siden første aftagerundersøgelse blev gennemført i 2010.

Som det fremgår af figuren, vurderer 75 % af aftagerne i 2015, at kompetencerne i "nogen grad" eller "i høj grad" er relevante for de funktioner, dimittenderne udfører. Dette resultat indikerer, at de nyuddannedes kompetencer overordnet set har relevans.

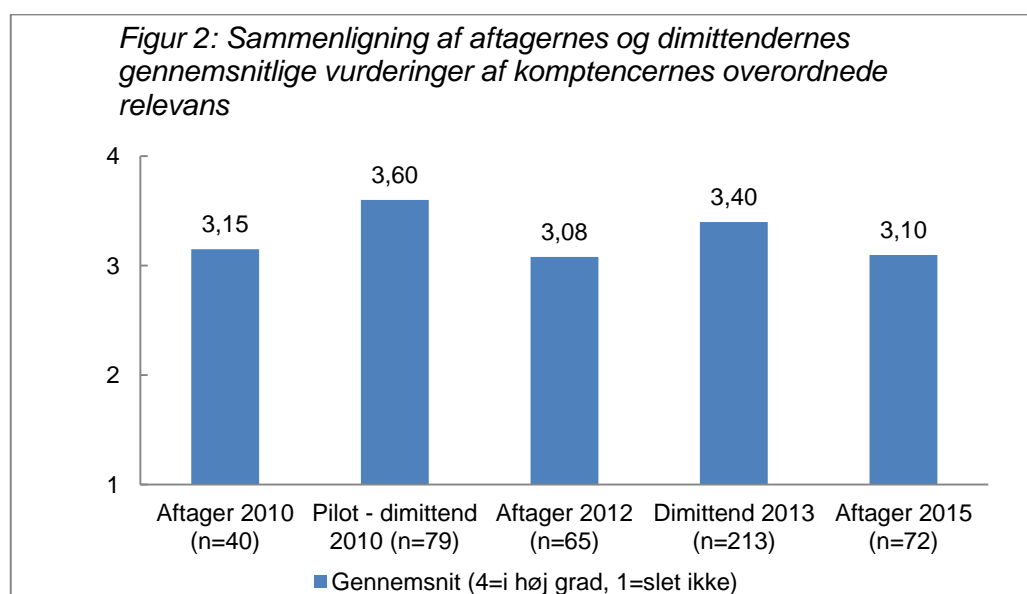
Sammenligner man dette resultat med andre år, vurderede hhv. 83 % af aftagerne i 2010 og 91 % af aftagerne i 2012, at de nyuddannedes kompetencer "i høj grad" eller "i nogen grad" var relevante for de funktioner, de nyuddannede udfører. Samlet set indikerer dette et mindre fald i aftagernes vurderinger af kompetencernes overordnede relevans (hvis man slår svarkategorierne "i høj grad" og "i nogen grad" sammen).



Note: Der er rundet op og ned til hele tal. Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

Aftagernes enighed om graden af relevans varierer over tid. Der er større spredning i aftagernes vurderinger i 2010 og 2015 sammenlignet med 2012 (hvor hele 74 % angav, at kompetencerne "i nogen grad" var relevante).

Den større spredning i vurderinger i 2015 kommer til udtryk ved, at der er færre pct., der svarer "i nogen grad", og større andele der svarer hhv. "i høj grad" (en stigning på 18 procentpoint fra 2012) og "i mindre grad" (en stigning på 16 procentpoint fra 2012).



Note: Gennemsnitsvurderingen er beregnet på baggrund af fordelingen af aftagernes besvarelser inden for de fire svarkategorier rangerende fra 1 (=slet ikke) til 4 (=i høj grad). Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

Undersøger man den gennemsnitlige vurdering over tid, jf. figur 2, er der ikke de store udsving over år. Året med højest gennemsnitlig vurdering af kompetencernes relevans er 2010 (gennemsnit = 3,15), hvorimod den gennemsnitlige vurdering er en anelse lavere i både 2012 og 2015.

Væsentligt at bemærke i forbindelse med figur 2 er forskellen mellem aftagernes og dimittendernes vurdering af kompetencernes overordnede relevans. Det fremgår klart, at der er en højere gennemsnitsvurdering blandt dimittender end blandt aftagere, hvilket indikerer, at dimittenderne i højere grad finder deres kompetencer relevante i det efterfølgende arbejde som sygeplejerske.

Vigtighed og niveau ift. kompetencer fra studieordningen

Det er vigtigt, at der overensstemmelse mellem kompetencernes vigtighed og de nyuddannedes niveau inden for disse, da Metropols ambition er at uddanne dygtige professionsudøvere med relevante kompetencer for arbejdsmarkedet.

Aftagerne har vurderet hhv. vigtigheden af 11 kompetencer fra sygeplejerskeuddannelsens studieordning samt de nyuddannedes niveau inden for kompetencerne.

Sammenhæng mellem vigtighed og niveau

Tabel 6 viser sammenhængen mellem vigtigheden af de 11 kompetencer fra studieordningen og de nyuddannedes niveau. De blå felter angiver de steder, hvor størstedelen af besvarelserne samler sig ift. niveau. De røde cirkler angiver de steder, hvor en del aftagere har vurderet de nyuddannedes niveau som lavt.

Overordnet set vurderer flertallet (75 % eller mere) alle 11 kompetencer som enten "meget vigtige" eller "vigtige" for, at nyuddannede sygeplejersker kan løse opgaverne inden for deres arbejdsområde, jf. tabel 6.

Fundet indikerer, at sygeplejerskeuddannelsen har fokus på vigtige og relevante kompetencer, som klæder dimittenderne godt på til at arbejde inden for professionen.

Det vurderes, at der er særlig god sammenhæng mellem vigtighed og niveau blandt kompetence 6, 7, 9, 10 og 11, idet mange pct. angiver niveauet som højt.

Det vurderes endvidere, at der er ret god sammenhæng inden for kompetence 1, 2, 3, 4, 5 og 8 – da flest pct. svarer "middel" til de nyuddannedes niveau her. Samtidig er der større andele, som vurderer niveauet højt.

Tabel 6: Sammenhæng mellem kompetencernes vigtighed og niveau

| Kompetence | Niveau | | |
|---|--------|--------|------|
| | Højt | Middel | Lavt |
| 1. Prioriterer og agerer selvstændigt med klarhed over eget ansvarsområde (100 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 21 % | 58 % | 22 % |
| 2. Selvstændigt identificerer behov for sygepleje og opstiller mål (99 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 28 % | 56 % | 15 % |
| 3. Observerer patienten og handler relevant og tilstrækkeligt på observationerne (100 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 29 % | 58 % | 13 % |
| 4. Evaluerer og justerer udført sygepleje (99 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 25 % | 49 % | 26 % |
| 5. Varetager sundhedspædagogiske opgaver, der understøtter patienter og borgere i mestring af deres livssituation (93 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 33 % | 46 % | 21 % |
| 6. Indgår i samarbejdsrelationer med patienter/borgere og pårørende med respekt for forskellige livsopfattelser samt kulturelle, sociale og familiemæssige forhold (99 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 53 % | 39 % | 8 % |
| 7. Samarbejder med kolleger og andre fagpersoner i planlægning, koordinering og delegering af komplekse og sammenhængende patient-/borgerforløb (96 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 44 % | 46 % | 10 % |
| 8. Forstår de organisatoriske og strukturelle forhold i sundhedssektoren og egen organisation og kan agere i forhold til det (75 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 14 % | 47 % | 39 % |
| 9. Behersker almindelig dokumentationspraksis og administrative procedurer, herunder anvendelse af it (99 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 81 % | 18 % | 1 % |
| 10. Er undersøgende og opsøgende i forhold til tilegnelse og vurdering af ny viden med relevans for professionsområdet (89 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 49 % | 33 % | 18 % |
| 11. Har indsigt i egen læreproces og behersker læse- og studieteknikker som forudsætning for fortløbende faglig ajourføring og udvikling (93 % af aftagerne vurderer kompetencen vigtig) | 58 % | 28 % | 13 % |

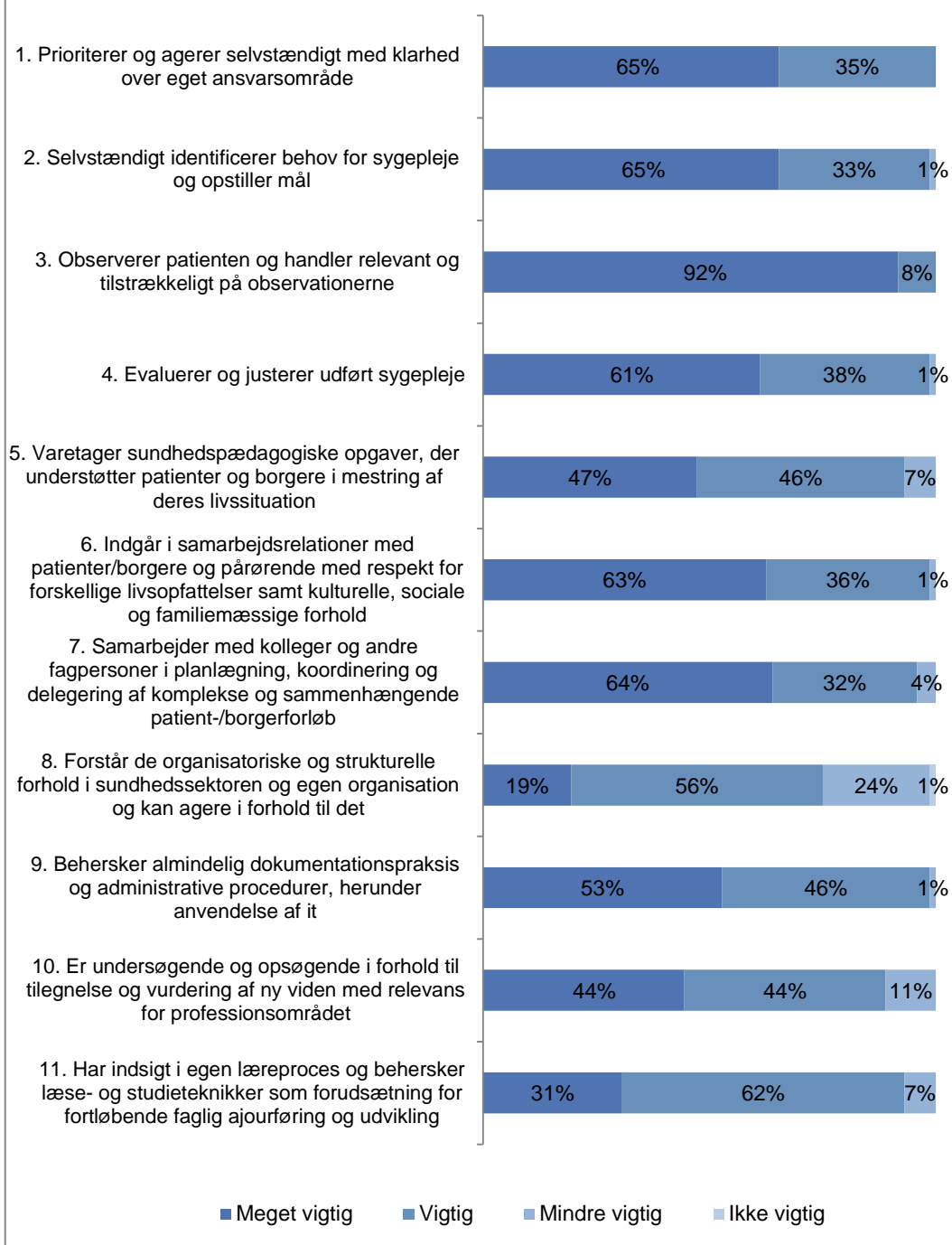
Note: Målet for niveau består oprindeligt af fem svarkategorier. I tabellen har vi sammenlagt svarkategorierne 'Meget højt' og 'Højt' til kategorien 'Højt' og svarkategorierne 'Meget lavt' og 'Lavt' til kategorien 'Lavt'. Målet for vigtighed er opgjort som pct., der tilsammen har angivet kompetencen som 'meget vigtig' eller 'vigtig'.

Vurdering af kompetencernes vigtighed

Sygeplejerskeuddannelsens studieordning definerer, hvilke læringsmål der er centrale på uddannelsen. For at undersøge om aftagerne anser kompetencerne som relevante for arbejdet som sygeplejerske, er de blevet bedt om at vurdere vigtigheden af de 11 kompetencer fra studieordningen.

Som det fremgår af både tabel 6 og figur 3, bliver alle 11 kompetencer fra studieordningen vurderet "meget vigtige" eller "vigtige" af størstedelen af aftagerne i undersøgelsen. Det indikerer, at uddannelsen har fokus på vigtige og relevante kompetencer.

Figur 3: Vurdering af kompetencernes vigtighed (n=72)



Note: Der er afrundet til hele tal. Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

De mest vigtige kompetencer i aftagerundersøgelsen 2015

Nedenfor er de *mest vigtige* kompetencer listet, dvs. dem som har fået de højeste gennemsnitsvurderinger⁴. Gennemsnitsvurderingen kan ligge inden for intervallet 1-4, hvor 1 svarer til "ikke vigtig", og 4 svarer til "meget vigtig"

- **Kompetence 3.** *Observerer patienten og handler relevant og tilstrækkeligt på observationerne*
(Gennemsnit = 3,9)
- **Kompetence 1.** *Prioriterer og agerer selvstændigt med klarhed over eget ansvarsområde*
(Gennemsnit = 3,7)

Ovenstående kompetencer er - ifølge aftagerne i 2015 – de mest vigtige kompetencer. Kompetence 3 blev også fremhævet som "meget vigtig" af 85 % af aftagerne i *aftagerundersøgelsen i 2012*.

Endvidere blev begge kompetencer fremhævet som de mest vigtige i *dimittendundersøgelsen i 2013*, hvorfor der er sammenfald mellem dimittendernes og aftagernes vurdering af, hvad de vigtigste kompetencer i arbejdet som sygeplejerske er.

De mindst vigtige kompetencer i aftagerundersøgelsen 2015

Nedenfor er de *mindst vigtige* kompetencer listet, dvs. dem som har fået de laveste gennemsnitsvurderinger. Gennemsnitsvurderingen kan ligge inden for intervallet 1-4, hvor 1 svarer til "ikke vigtig", og 4 svarer til "meget vigtig"

- **Kompetence 10.** *Er undersøgende og opsøgende i forhold til tilegnelse og vurdering af ny viden med relevans for professionsområdet*
(Gennemsnit = 3,2)
- **Kompetence 8.** *Forstår de organisatoriske og strukturelle forhold i sundhedssektoren og egen organisation og kan agere i forhold til det*
(Gennemsnit = 2,9)

⁴ Gennemsnitsvurderingen kan ligge inden for intervallet 1-4, hvor 1 (=ikke vigtig) og 4 (=meget vigtig).

Prioritering af de tre vigtigste kompetencer

Aftagerne er også blevet bedt om at prioritere de tre vigtigste kompetencer fra studieordningen ift., om de nyuddannede kan løse opgaverne inden for deres arbejdsområde.

Nedenstående viser de kompetencer, som flest har angivet som første, anden og tredje prioritet. Kompetence 3 har sammenlagt fået flest prioriteter (uanset om det er første, anden eller tredje prioritet), hvorfor den er listet først.

- **Kompetence 3.** *Observerer patienten og handler relevant og tilstrækkeligt på observationerne*
- **Kompetence 1.** *Prioriterer og agerer selvstændigt med klarhed over eget ansvarsområde*
- **Kompetence 7.** *Samarbejder med kolleger og andre fagpersoner i planlægning, koordinering og delegering af komplekse og sammenhængende patient-/borgerforløb.*

Aftagernes prioritering af de vigtigste kompetencer stemmer overens med deres gradmæssige vurdering af kompetencernes vigtighed (jf. figur 3).

Endvidere har kompetence 7 (*samarbejder med kolleger og andre fagpersoner i planlægning, koordinering og delegering af komplekse og sammenhængende patient-/borgerforløb*) fået en del prioriteter, hvilket indikerer, at aftagerne vurderer denne kompetence særlig vigtig. Denne kompetence blev også vurderet "meget vigtig" af et flertal (svarende til 66 %) af aftagerne i 2012.

Vurdering af de nyuddannede sygeplejerskers niveau inden for kompetencerne

Udover at undersøge vigtigheden af kompetencer fra studieordningen har aftagerundersøgelsen til formål at undersøge, hvordan aftagerne vurderer de nyuddannedes niveau inden for kompetencerne. Besvarelserne fremgår af figur 4.

Figur 4: De nyuddannede sygeplejerskers niveau inden for kompetencerne (n=72)



Note: Der er rundet op og ned til hele tal. Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

Kompetencer med højeste niveau i aftagerundersøgelsen 2015

Kompetence 9 og 6 er dem, hvor niveauet vurderes højest. Gennemsnitsvurderingen kan ligge inden for intervallet 1-5, hvor 1 svarer til "meget lavt" niveau, og 5 svarer til "meget højt" niveau.

- **Kompetence 9.** *Behersker almindelig dokumentationspraksis og administrative procedurer, herunder anvendelse af it*
(Gennemsnit = 4,1)
- **Kompetence 6.** *Indgår i samarbejdsrelationer med patienter/borgere og pårørende med respekt for forskellige livsopfattelser samt kulturelle, sociale og familiemæssige forhold*
(Gennemsnit = 3,6)

Kompetence 9 (*Behersker almindelig dokumentationspraksis og administrative procedurer, herunder anvendelse af it*) og kompetence 6 (*Indgår i samarbejdsrelationer med patienter/borgere og pårørende med respekt for forskellige livsopfattelser samt kulturelle, sociale og familiemæssige forhold*) var også de to kompetencer, hvor niveauet blev vurderet højest i aftagerundersøgelsen i 2012.

Niveauet blev ligeledes vurderet "meget højt" eller "højt" inden for kompetence 9 af 81 % af dimittenderne i 2013, hvilket afspejler enighed blandt dimittender og aftagere om et højt niveau inden for dokumentationspraksis og håndtering af administrative procedurer.

Kompetencer med laveste niveau i aftagerundersøgelsen 2015

Nedenstående kompetencer er dem, hvor niveauet vurderes lavest.

Gennemsnitsvurderingen kan ligge inden for intervallet 1-5, hvor 1 svarer til "meget lavt" niveau, og 5 svarer til "meget højt" niveau.

- **Kompetence 8.** *Forstår de organisatoriske og strukturelle forhold i sundhedssektoren og egen organisation og kan agere i forhold til det*
(Gennemsnit = 2,7)
- **Kompetence 4.** *Evaluerer og justerer udført sygepleje*
(Gennemsnit = 3)
- **Kompetence 1.** *Prioriterer og agerer selvstændigt med klarhed over eget ansvarsområde*
(Gennemsnit = 3)

Værd at bemærke i forbindelse med ovenstående kompetencer er, at niveauet bl.a. vurderes lavest inden for kompetence 1 (*Prioriterer og agerer selvstændigt med klarhed over eget ansvarsområde*), som var en af de kompetencer, som blev vurderet vigtigst af aftagerne i 2015.

Andre vigtige kompetencer for nyuddannede sygeplejersker

For at opnå et fyldestgående billede af, hvilke kompetencer der, ifølge aftagerne, er vigtige i arbejdet som sygeplejerske, har aftagerne haft mulighed for at tilføje andre vigtige kompetencer til undersøgelsen.

Der er besvarelser fra 12 ud af de 72 aftagere. At der er relativt få, der har knyttet en kommentar hertil, kan tolkes som, at flertallet af aftagerne oplever, at undersøgelsen (og heraf uddannelsens studieordning) kommer omkring de mest centrale kompetencer for arbejdet som sygeplejerske.

Flere aftagere angiver, at en vigtig kompetence for nyuddannede sygeplejersker er at kunne håndtere forskellige aspekter inden for det praktiske arbejde som sygeplejerske. Her fremhæves bl.a. evnen til at holde overblik og ro, at håndtere stress og kende sine egne begrænsninger samt at observere og vurdere patientens behov. Andre aftagere fremhæver kompetencer såsom at fungere som kollega på en arbejdsplads, påtage sig praktiske opgave som fx oprydning og at have modet til at udtrykke og dele sin viden.

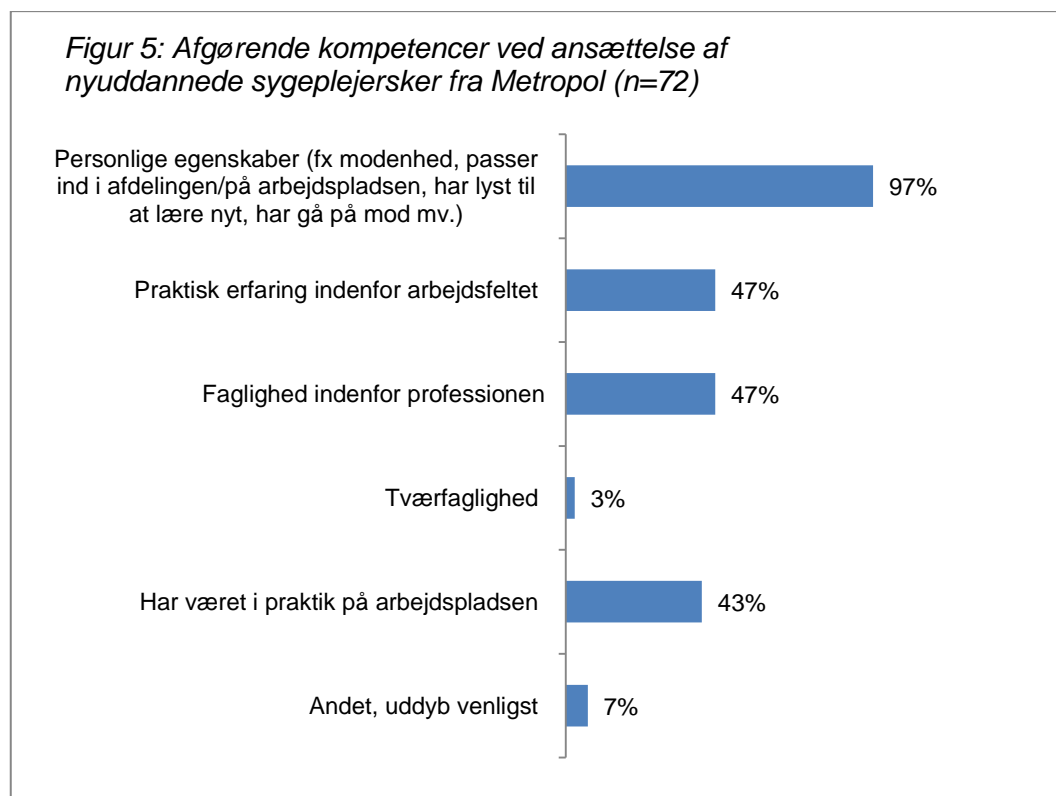
Disse kompetencer bliver også nævnt i forbindelse med spørgsmålene om, hvad der bør have højere prioritet i uddannelsen samt hvilke kompetencer, der bliver særligt brug for om fem år på arbejdspladsen.

Afgørende i ansættelsessituationen

Aftagerne er blevet bedt om at vurdere, hvilke tre kompetencer der var afgørende ved ansættelse af nyuddannede sygeplejersker fra Metropol.

Størstedelen af aftagerne angiver, at *personlige egenskaber (fx modenhed, passer ind i afdelingen/på arbejdspladsen, har lyst til at lære nyt, har gå på mod mv.)* var afgørende ved ansættelse af nyuddannede sygeplejersker fra Metropol, jf. figur 5. Samtidig fremhæver ca. 50 % hhv. *praktisk erfaring indenfor arbejdsfeltet* og *faglighed indenfor professionen*. At den studerende *har været i praktik på arbejdspladsen* bliver også fremhævet som en afgørende faktor for ansættelse (jf. 43 % af aftagerne).

Der er kun få aftagere (3 %), der angiver *tværfaglighed* som en afgørende kompetence i forbindelse med ansættelse af nyuddannede sygeplejersker fra Metropol.



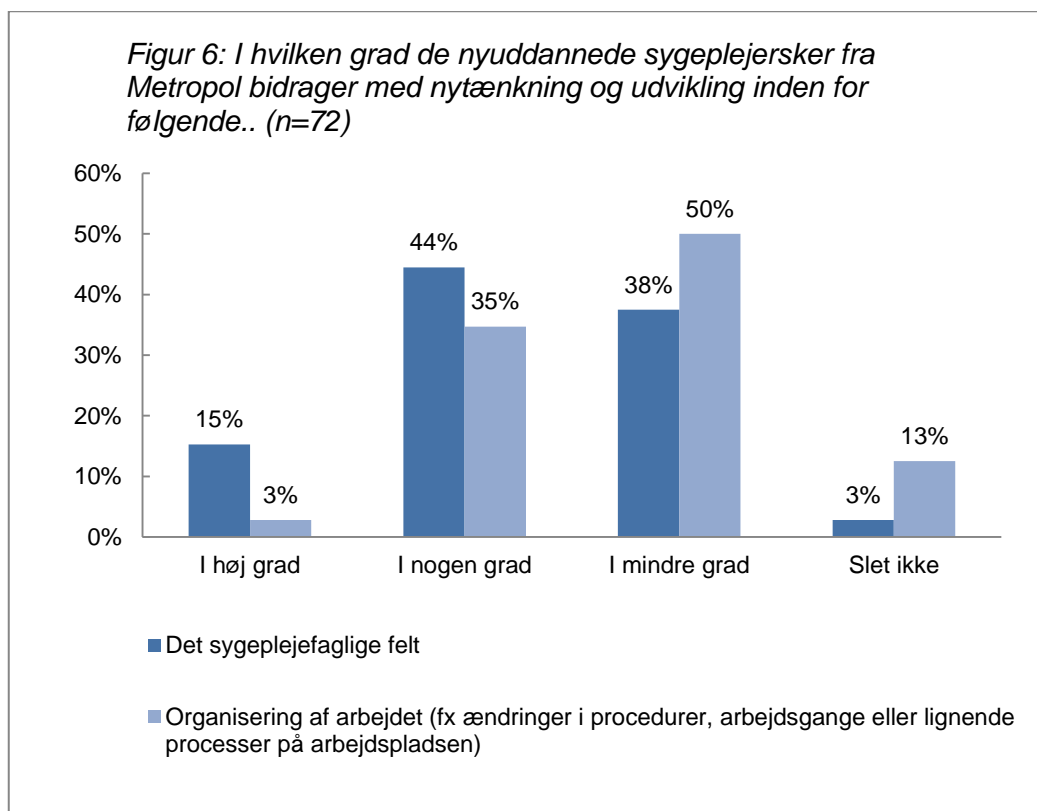
Note: Der er afrundet til hele tal. Aftagerne har haft mulighed for at angive tre svar.

Fem af aftagerne (7 %) har tilføjet "andet" som afgørende kompetencer. En aftager nævner bl.a., at det var afgørende, at den eller de nyuddannede har gode kommunikative og sociale kompetencer samt kendskab til arbejdspladsen. En anden nævner specifikt kompetencen til at arbejde med medicinsk syge patienter, mens en tredje nævner forståelse for sygepleje og evnen til at skrive en jobansøgning. Endelig fremhæver et par af aftagerne, at relevante bachelor- eller specialeopgaver var afgørende.

De nyuddannedes bidrag

Professionshøjskolen Metropol har en vision om at uddanne dimittender, der er innovative fagprofessionelle. Metropol ønsker derfor at afdække omfanget af de nyuddannedes bidrag til nytænkning og udvikling på arbejdspladserne - og i det hele taget arbejde mod, at de nyuddannede i højere og højere grad bidrager med nytænkning på arbejdspladserne.

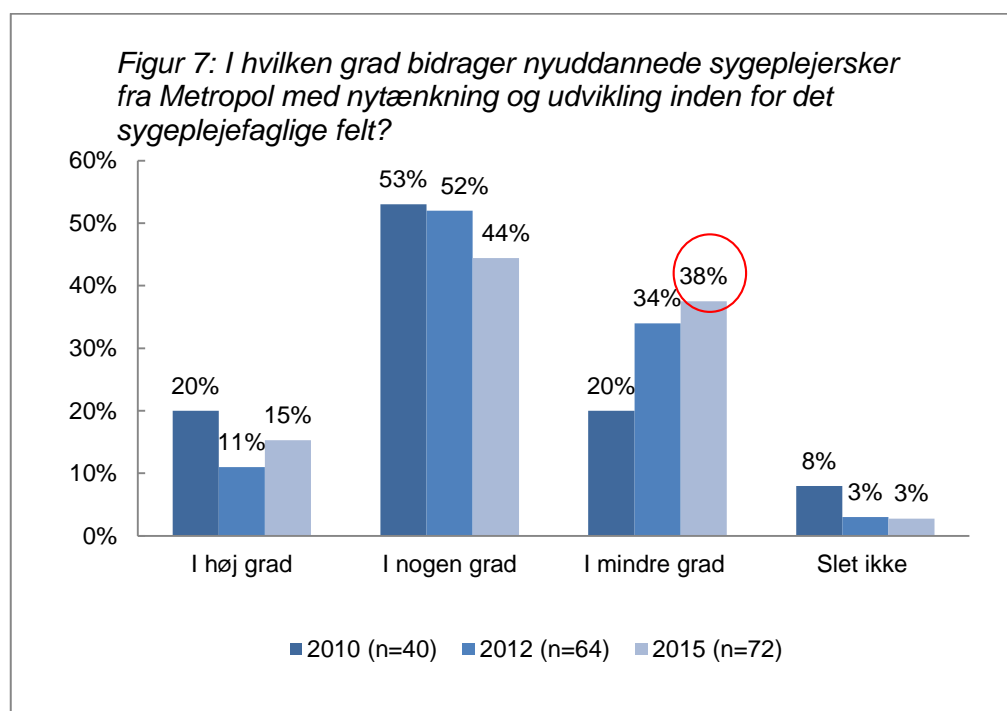
I 2015 vurderer aftagerne, at de nyuddannede sygeplejersker i højere grad bidrager med nytænkning og udvikling inden for det sygeplejefaglige felt end inden for organisering af arbejdet (ændringer af procedurer, arbejdsgange eller lignende processer på arbejdspladsen).



Note: Resultater fra aftagerundersøgelsen 2015. Der er afrundet til hele tal. Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

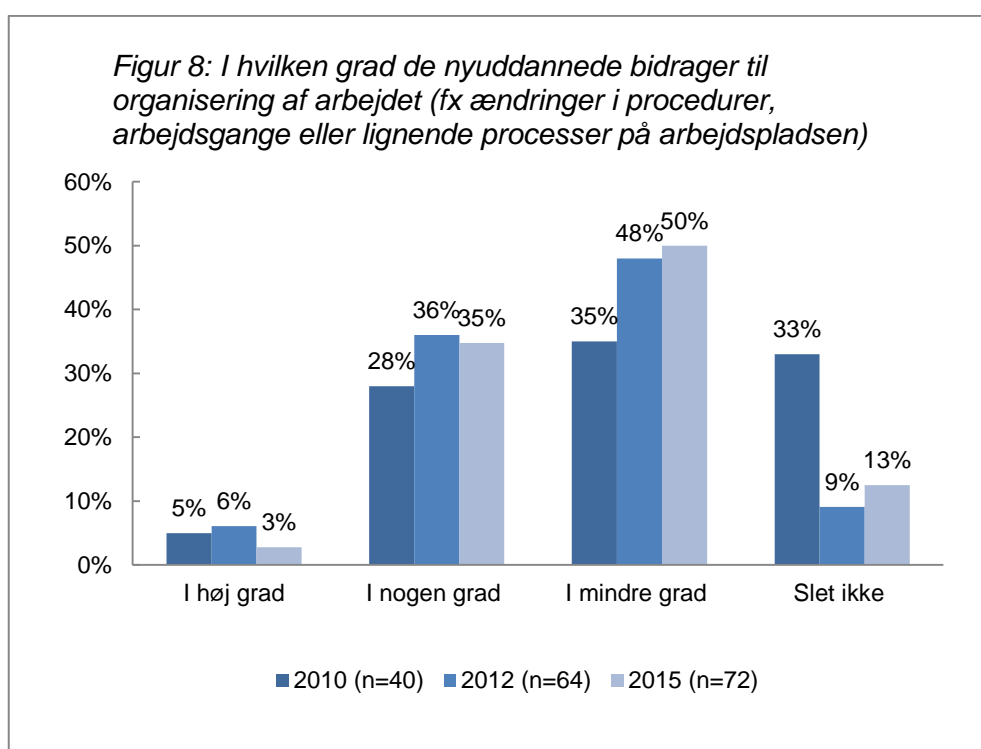
Nedenstående figur 7 og 8 viser den tidsmæssige udvikling i aftagernes vurdering af de nyuddannede sygeplejerskers bidrag med nytænkning og udvikling inden for hhv. det sygeplejefaglige felt og organisering af arbejdet.

I forhold til de nyuddannedes bidrag med nytænkning og udvikling inden for det sygeplejefaglige felt (jf. figur 7) har 82 % af aftagerne i 2015 svaret "i nogen grad" eller "i mindre grad". Der er kun 3 %, der har svaret "slet ikke". Aftagerne er således enige om, at dimittenderne bidrager med faglig nytænkning – trods der ikke er enighed om størrelsen af dette bidrag.



Note: Der er afrundet til hele tal. Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

Undersøges aftagernes vurdering af de nyuddannedes bidrag inden for *organisering af arbejdet* over tid, fremgår det, at der har været fremgang siden 2010. Dengang svarede en tredjedel (33 %) af aftagerne, at de nyuddannede "slet ikke" bidrog med nytænkning inden for organisationen. I både 2012 og 2015 har hovedparten af aftagerne svaret "i nogen grad" eller "i mindre grad", jf. figur 8.



Note: I aftagerundersøgelsen 2010 blev spørgsmålet formuleret som: "Bidrager nyuddannede sygeplejersker fra Metropol med nytænkning og udvikling indenfor organisationen?" I 2012 blev spørgsmålet formuleret som: "Bidrager nyuddannede sygeplejersker fra Metropol med nytænkning og udvikling inden for organisatorisk udvikling (fx ændringer i procedurer, arbejdsgange eller lignende processer på arbejdspladsen?). Der er afrundet til hele tal. Aftagere, der har svaret "ved ikke", er sorteret fra.

Dét bør have højere prioritet i sygeplejerskeuddannelsen på Metropol

Som led i at sikre, at sygeplejerskeuddannelsen imødekommer arbejdsmarkedets behov, er aftagerne blevet bedt om at uddybe, hvad de vurderer, der bør have højere prioritet i uddannelsen. 61 af de 72 aftagere har skrevet kommentarer hertil.

I boks 1 er aftagernes besvarelser kategoriseret i emner, såfremt disse er nævnt af flere. Det bliver således muligt at identificere hovedtendenserne i aftagernes vurderinger af, hvad der evt. bør have højere prioritet i uddannelsen.

I 2015 er emnerne listet efter størst hyppighed - dvs. at *praktiske færdigheder* er listet først, fordi udsagn relateret til dette emne fremkommer flest gange.

Emnerne er også rangeret efter hyppighed i 2012. De to emner i 2010 ikke er rangeret efter hyppighed ift. hinanden, men fremgår begge, fordi over 50 % af aftagerne omtalte *sammenhæng mellem teori og praksis* og *praktikken*.

Aftagerne fremhæver praktiske færdigheder (herunder grundlæggende sygepleje) samt erfaringer fra praksis

I både 2010, 2012 og 2015 svarer aftagerne, at *praktiske færdigheder* og *praktisk erfaring (herunder praktik)* bør have højere prioritet i Metropolis sygeplejerskeuddannelse. Som en aftager skriver i 2015:

"Det er et kæmpe pres ikke at kunne fungere selvstændigt i en afdeling, når man nu er færdiguddannet og krav fra patienter og pårørende er store i dag tillige med arbejdspresset. Og delingen af modul 11 og 12 har bestemt ikke gjort det bedre. Jeg bruger mange ressourcer på at oplære nyuddannede sygeplejersker i praktiske færdigheder. Der kan sagtens gå op til et ½ år, før de selvstændigt kan varetage en gruppe på seks patienter."
(Aftager, 2015)

Boks 1. Dette bør, ifølge aftagerne, have højere prioritet i sygeplejerskeuddannelsen

Aftagerundersøgelsen 2015 (61 besvarelser)

| | |
|--|-----------|
| ■ Praktiske færdigheder/erfaring (praktik) | 34 |
| ■ Kendskab til arbejdsplads og arbejdsliv (fx travlhed, arbejds gange) | 13 |
| ■ Omsætning af teori til praksis | 5 |
| ■ Prioritering og overblik (fx ift. gruppe af flere patienter) | 6 |
| I alt | 58 |

| | |
|--|-----------|
| ■ Færdigheder inden for basal/instrumentel sygepleje | 17 |
| ■ Anatomi og fysiologi | 7 |
| ■ Farmakologi og medicinhåndtering | 6 |
| ■ Somatik | 4 |
| ■ Sygdomslære | 4 |
| I alt | 38 |

Aftagerundersøgelsen 2012

- Ren sygepleje
- Praksiserfaring
 - Praktiske færdigheder
 - Mere praktik

Aftagerundersøgelsen 2010

- Sammenhæng mellem teori og praksis
- Praktikken

Note: Aftagerne har haft mulighed for at angive flere emner inden for hvert svar. Opgørelserne er således et udtryk for antallet af gange et givent emne er nævnt, og ikke lig antallet af aftagerbesvarelser.

Aftagerne nævner også, at de nyuddannede bør "være klædt lidt bedre på i forhold til det arbejdsliv, de skal i gang med" og "til at møde den praktiske hverdag".

Som det fremgår af boks 1, er emner som *kendskab til arbejdsplads og arbejdsliv, omsætning af teori til praksis, prioritering og overblik* placeret under "praktiske færdigheder" - hvorfor der ca. er 58 udsagn, der relaterer sig hertil.

Lignende tendens fremgik af dimittendundersøgelsen i 2013, hvor flere af de nyuddannede sygeplejersker angav, at *praktisk erfaring* burde have højere prioritet i uddannelsen.

I både 2012 og 2015 svarer aftagerne endvidere, at *grundlæggende sygepleje* bør have højere prioritet i uddannelsen. For mange aftagere hænger grundlæggende sygepleje sammen med praktiske færdigheder - hvorfor der ikke kan trækkes en klar skillelinje mellem de to emner.

Aftagerne fremhæver især områderne: farmakologi og medicin håndtering samt sygdomslære, fysiologi og anatomi som fag, inden for hvilke de nyuddannedes kompetencer bør styrkes.

Behovet for bedre færdigheder inden for anatomi, fysiologi, farmakologi og sygdomslære fremhæves tillige af dimittenderne i 2013.

Dét er der brug for om 5 år

Et andet formål med aftagerundersøgelsen er at belyse, hvilke kompetencer der er brug for i fremtiden. For at undersøge dette, blev aftagerne stillet følgende spørgsmål: *"Hvilke kompetencer vurderer du, at der særligt er brug for om fem år på din arbejdsplads?"*.

67 ud af undersøgelsens 72 aftagere besvarede dette spørgsmål gennem en kommentar.

Aftagernes besvarelser er kategoriseret i emner, såfremt disse er nævnt af flere. Emnerne i 2015, jf. boks 2, er listet efter hyppighed.

Stærk faglighed

Som det fremgår af boks 2, nævner 17 aftagere i 2015, at der i fremtiden vil være brug for nyuddannede sygeplejersker med en *stærk faglighed* (bl.a. inden for basal sygepleje). Derudover nævner en mindre andel af aftagerne behovet for specialiseret faglighed samt evnen til at tænke og arbejde innovativt.

Behov for kompetencer inden for grundlæggende sygepleje blev også fremhævet af flere aftagere i 2012.

"Qua den øgede kompleksitet hos patienterne i stor set alle specialer, samt at der bliver flere og flere patienter med et stort komplekst plejebenhov, så vil der i allerhøjeste grad være behov for, de kan mestre den grundlæggende pleje på et højt niveau"
(Aftager, 2015)

Personlige egenskaber og evnen til at holde overblik

En anden fællesnævner i aftagernes kommentarer omhandler behovet for *personlige egenskaber* (såsom *selvstændighed, refleksion og modenhed*), herunder evnen til at samarbejde (både generelt og tværfagligt) og være fleksibel og omstillingsparat. Flere af disse personlige egenskaber blev også fremhævet i hhv. 2010 og 2012.

I 2015 nævner 18 aftagere endvidere, at der i fremtiden vil være behov for ansatte, som evner at holde overblik (fx prioritere og koordinere).

"Evne til at organisere, lede og prioritere - at lære selve sygeplejen går faktisk rigtig godt for de nyuddannede. Udfordringen er alle boldene i luften, når der kobles stuegang, tværsektorielt samarbejde og organisering af vagtens arbejde på".
(Aftager, 2015)

Kommunikation med patienter og pårørende samt praktiske færdigheder

Der er hhv. 16 aftagere, der nævner, at der fremover bliver brug for evnen til at kommunikere med patienter og pårørende, samt 13 aftagere der omtaler behovet for praktiske færdigheder.

Ift. det fremtidige behov for praktiske færdigheder var dette emne også aktuelt i forbindelse med spørgsmålet om, hvad der bør have højere prioritet i sygeplejerskeuddannelsen på Metropol.

Der er brug for sygeplejersker, der gennem teori og praksis har lært at omsætte det, de har lært, til virkelighed. Der er brug for sygeplejersker, der kan handle sikkert og reflektorisk i de ekstreme komplekse patientforløb, vi kommer til at stå med fremover."
(Aftager, 2015)

Boks 2. Disse kompetencer er der, ifølge aftagerne, behov for om fem år

Aftagerundersøgelse 2015 (67 besvarelser)

| | |
|--|-----------|
| ■ Stærk faglighed (bl.a. inden for basal sygepleje) | 17 |
| ▪ Multi farmakologi, akut sygepleje, sygdomslære | 4 |
| ▪ Specialiseret faglighed | 9 |
| ▪ Evne til at tænke og arbejde innovativt og indgå i udviklingsarbejde | 7 |
| I alt | 37 |

| | |
|---|-----------|
| ■ Personlige egenskaber (fx selvstændighed, refleksion, modenhed) | 11 |
| ▪ Samarbejde og tværfagligt samarbejde | 12 |
| ▪ Omstillingsparathed og fleksibilitet | 6 |
| I alt | 29 |

| | |
|--|----|
| ■ Evnen til at holde overblik (prioritere, koordinere) | 18 |
| ■ Kommunikation med patienter og pårørende | 16 |
| ■ Praktiske færdigheder og erfaring (omsætte teori til praksis) | 13 |
| ■ Evnen til at imødekomme og håndtere komplekse patientbehov/-forløb | 12 |

Aftagerundersøgelse 2012

- Grundlæggende sygepleje
- Kommunikation med patienter og pårørende
- Omstillingsparathed
- Høj faglighed og specialistviden inden for fx ældre og psykiatri

Aftagerundersøgelse 2010

- Flexibilitet
 - Omstillingsparathed
 - Udviklingsorienteret
- Specialisering inden for konkrete arbejdsområder
- Overblik
 - Evne til stresshåndtering
 - Prioritering af arbejdsopgaver
 - Økonomisk bevidsthed i baghovedet

Note: Aftagerne har haft mulighed for at angive flere emner inden for hvert svar. Opgørelserne er således et udtryk for antallet af gange et givent emne er nævnt, og ikke lig antallet af aftagerbesvarelser.

Appendiks

Appendikset beskriver undersøgelsens datagrundlag.

Målgruppen for undersøgelsen er aftagere, som har ansat nyuddannede sygeplejersker fra Professionshøjskolen Metropol. De 72 aftagere i undersøgelsen har sammenlagt ansat over 445 nyuddannede⁵, der er dimitteret i perioden februar/marts 2013 – februar/marts 2015 – ud af et samlet antal dimittender på 1218 i perioden 1. marts 2013 – 29. februar 2015⁶.

Ikke alle dimittender er indtrådt på arbejdsmarkedet, idet faktorer som dimittendledighed og videregående uddannelse har betydning for antal ansættelser. Fx er dimittendledigheden blandt nyuddannede sygeplejersker fra Metropol ca. 7 pct. de seneste år⁷. Dimittendundersøgelsen i 2013 viste endvidere, at 4 pct. af de adspurgte nyuddannede var under uddannelse⁸.

Da flere aftagere har svaret, at de har ansat mere end 20 nyuddannede (dimitteret inden for perioden forår/sommer 2013 – forår/sommer 2015), er de 445 dimittender et estimat. Eftersom det reelle antal givetvis er højere, vurderes det, at et pænt udsnit af målgruppen har besvaret aftagerundersøgelsen i 2015.

⁵ Det reelle antal er muligvis højere end 445. De 445 angiver en estimeret sum af dimittender. Eftersom fire aftagere har svaret, at de har ansat "flere end 20" dimittender, har vi anvendt 21 dimittender som estimat for denne gruppe, velvidende at de evt. har ansat mere end 21.

⁶ De to perioder for hhv. ansættelser og dimittendafgang er ikke fuldstændig identiske – men overlapper i høj grad.

⁷ Dimittendledighed hentet fra: <https://www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom>. Nyuddannede er defineret som personer, som har været færdige i seks måneder. Ledighedsprocenten dækker perioden 2011-2013.

⁸ Dimittendundersøgelse 2013: Sygeplejerskeuddannelsen. Professionshøjskolen Metropol.



Professionshøjskolen Metropol
www.phmetropol.dk