

Efter- og videreuddannelse i sundhedsvæsenet



Niels Peter Mortensen, Bente Bjørnholt, August Emil Madsen, Christiane Præstgaard Dolmer og Sidsel Frida Andersen

VIVE

Efter- og videreuddannelse i sundhedsvæsenet

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-236-2

Modelfoto: Ricky John Molloy/VIVE

Projekt: 302622

Finansiering: Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Sundhedsvæsenet er under pres, blandt andet på grund af den demografiske udvikling i Danmark. Gennemsnitsalderen stiger, og flere oplever multisygdomme, hvorfor der må forventes et stigende antal patienter i fremtiden. Samtidig opleves udfordringer med færre medarbejdere til at løfte opgaverne. Efter-/videreuddannelse for medarbejderne i sundhedsvæsenet kan være en af vejene til at afhjælpe disse udfordringer.

Denne undersøgelse fokuserer dels på det nuværende udbud af efter-/videreuddannelser i sundhedsvæsenet, dels på hvilke potentielle greb der kan være med til at overvinde barrierer for efter-/videreuddannelse.

Undersøgelsen er finansieret af Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet og er udarbejdet af projektchef Niels Peter Mortensen (projektleder), seniorforsker Bente Bjørnholt, praktikant August Emil Madsen, senioranalytiker Christiane Præstgaard Dolmer og videnskabelig assistent Sidsel Frida Andersen. Rapporten har været i eksternt review.

Carsten Strømbæk Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Børn og Uddannelse



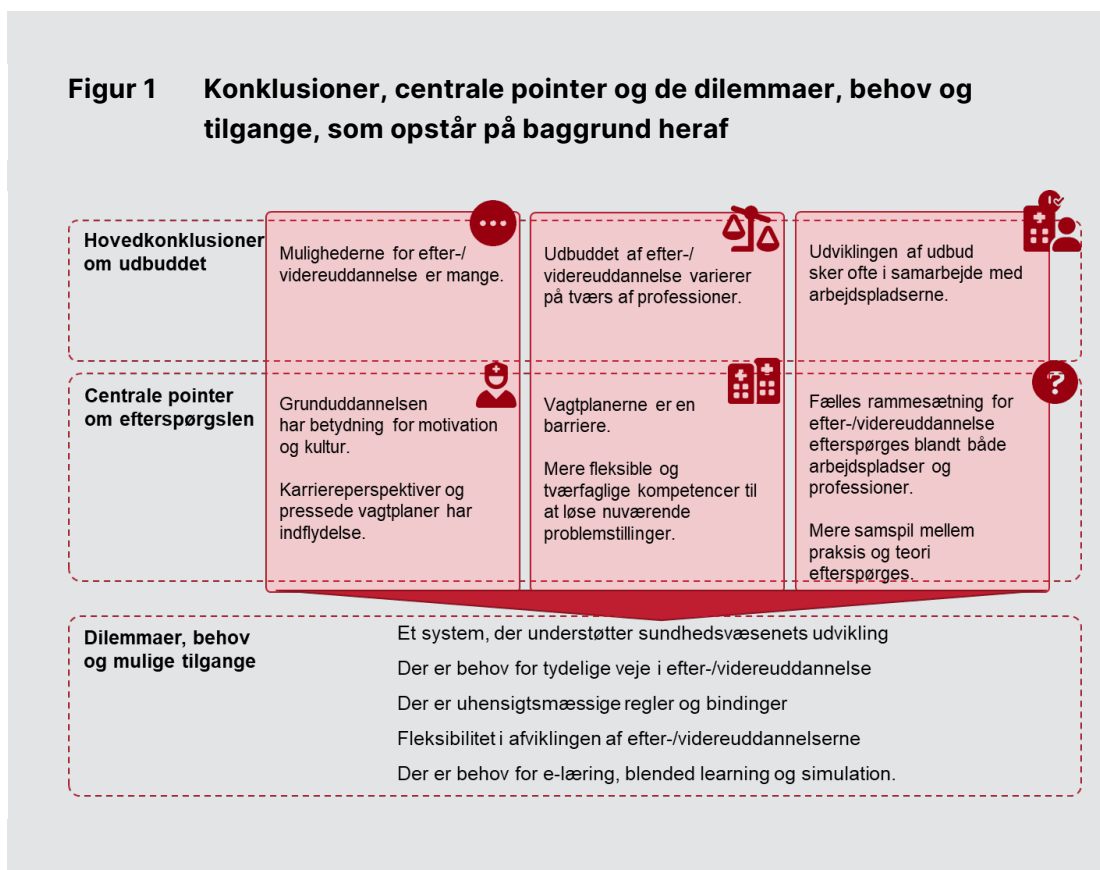
Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	5	
<hr/>		
1	Indledning	11
1.1	Formål og undersøgelsesspørgsmål	11
1.2	Genstandsfelt	13
1.3	Læsevejledning	13
<hr/>		
2	Udbud af efter-/ videreuddannelser	15
2.1	Forskellige former for efter-/videreuddannelse	16
2.2	Mulighederne for efter-/videreuddannelse er mange	20
2.3	Professionernes forskellige muligheder for efter-/videreuddannelse	28
<hr/>		
3	Efterspørgsel	34
3.1	Arbejdspladsernes efterspørgsel	35
3.2	Medarbejdernes efterspørgsel	38
<hr/>		
4	Konklusion – mulige greb	43
4.1	En national strategi skal bidrage til at rydde op i junglen af udbud	45
4.2	Klarere karriereveje kan understøtte motivationen for efter-/videreuddannelse	46
4.3	Kompetencegivende uddannelser på tværs, som kan understøtte tværfagligt samarbejde	47
4.4	Tydeligere incitamenter skal understøtte arbejdspladsernes incitamenter til efter-/ videreuddannelse	49
<hr/>		
Litteratur	51	
<hr/>		
Bilag 1 Design og metode	53	
Interviews	57	
<hr/>		
Bilag 2 Interviewguides	62	
Interviewguide – personale	62	
Interviewguide – eksperter/ledere	64	

Hovedresultater

Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet skal komme med anbefalinger til, hvordan der sikres mere personale og mere tid til kerneopgaven. Efter-/videreuddannelse af personalet i sundhedsvæsenet er et af områderne, der kan bidrage til dette. Kommissionen har bedt VIVE om at undersøge det eksisterende udbud af efter-/videreuddannelse, herunder identificere styrker, udfordringer og mulige greb til at imødekomme udfordringerne. Undersøgelsen er et bidrag til kommissionens videre arbejde.

Figur 1 samler op på analyserne og de dertilhørende konklusioner og foreslåede greb.



Nedenfor opsummeres undersøgelsens fire overordnede dilemmaer og mulige greb til at imødekomme dem.

1) Efterspørgsel efter en national strategi til at rydde op i en jungle af udbud

Der findes et omfattende udbud af efter-/videreuddannelse, hvilket umiddelbart giver medarbejderne mange muligheder for kompetenceudvikling. Udbuddet opleves imidlertid som en uoverskuelig "jungle", der er vanskelig at overskue, og det kan være svært at adskille tilbuddene om uddannelse fra hinanden og navigere i dem. Efter-/videreuddannelsessystemerne kan derfor opleves som fragmenterede, og der mangler fokus på langsigtede strategier for de enkelte medarbejdere og arbejdspladser. Det skyldes blandt andet, at professioner, regioner og kommuner i mange tilfælde ønsker deres eget unikke uddannelsesstilbud frem for de allerede udbudte og eventuelt mere generiske. Det omfattende udbud kan også til dels ses som en følge af dobbelte uddannelsesspor i det danske sundhedsvæsen, hvor uddannelserne er forankret som to systemer til formel efter-/videreuddannelse i henholdsvis Sundhedsstyrelsen for specialuddannelserne og Uddannelses- og Forskningsministeriet for diplom-, masteruddannelser og uddannelser på akademisk niveau.

Junglen af udbud kan for den enkelte medarbejder skabe udfordringer i forhold til at finde og vælge det rigtige efter-/videreuddannelsesstilbud, fordi udbuddet ikke er systematiseret og dermed til at overskue. Det kan føre til fravalg eller ikke-strategiske valg af efter-/videreuddannelse. I nogle tilfælde kan mængden af udbud betyde, at den enkelte medarbejders tilegnede kompetencer ikke kan bruges på andre arbejdspladser eller til at opbygge en sammenhængende karrierevej.

Der efterspørges en fælles og overordnet strategi for at gøre efter-/videreuddannelsessystemerne mere overskuelige og ensartede på tværs af landsdele. En central strategi kan være retningsgivende i forhold til de valg, der foretages lokalt, og den kan understøtte, at brugen af efter-/videreuddannelser lokalt kan bidrage til at løse de større samfundsmæssige udfordringer i sundhedsvæsenet. Det vil bidrage til at rydde op i junglen af udbud og kan minimere risikoen for unødige lokale knopskydninger. Det kan desuden understøtte, at medarbejdere kan bruge efter-/videreuddannelseskompetencer på tværs af arbejdspladser og tydeliggøre mere klare karriereveje.

Der er imidlertid også behov for rum til lokale tilpasninger og fleksibilitet i en strategi, således at uddannelserne også modsvarer lokale behov og understøtter arbejdspladsernes incitament til at sende deres medarbejdere på efter-/videreuddannelse.

2) Klarere karriereveje kan afhjælpe medarbejderes uklarhed i forhold til udbyttet af efter-/videreuddannelse og understøtte deres motivation

Der er et behov for, at nogle professioner påtager sig nye opgaver for at aflaste andre professioner. En sådan opgaveforskydning skaber i mange tilfælde

et behov for efter-/videreuddannelse. Det varierer imidlertid på tværs af arbejdspladser, hvilke opgaver der forskydes mellem professioner. Ikke alle steder findes en bevidsthed om, hvilke opgaver der kan og må forskydes. Endelig er det også uklart, hvem opgaverne kan forskydes til.

Nogle professioner mangler motivation for efter-/videreuddannelse. Det kan fx hænge sammen med kultur, frygten fra eksamen, manglende overblik over udbytte eller uddannelsesbaggrund. Det er særligt professioner med kortere grunduddannelser, som mangler motivation for efter-/videreuddannelse. Det er imidlertid også typisk de professioner, som med fordel kan varetage nye opgaver. For disse professioner kan det være uklart, hvordan de kan bruge efter-/videreuddannelse til at styrke deres kompetencer inden for deres eksisterende fag og påtage sig nye opgaver. Men de kan også have vanskeligt ved at gennemskue, hvordan de kan bruge efter-/videreuddannelse som et springbræt til et andet fag. Her findes i nogle tilfælde en række barrierer i forhold til mulighederne for at opnå merit og begrænsninger, som indebærer, at en profession skal starte forfra på en helt ny grunduddannelse frem for at kunne efter-/videreuddanne sig til et nyt fag.

Der kan være behov for mere klare beskrivelser af, hvilke opgaver forskellige professioner kan overtage, samt hvilken efter-/videreuddannelse det eventuelt forudsætter. Det kan sikre en større ensartethed og kan afhjælpe manglen på arbejdskraft.

Der er samtidig behov for at skitsere klarere karriereveje. Det kan være i form af konkrete uddannelsesmæssige pakked løsninger, som kan specificere mere konkrete karriereveje for den enkelte medarbejder og profession. Det kan ske i form af tydelige spor for, hvordan den enkelte profession kan opkvalificere sig ved at tage enkelte moduler. Men det bør samtidig specificeres, hvordan den enkelte løbende (og fleksibelt) kan bygge ovenpå eksisterende moduler og evt. ende med at tage en helt ny uddannelse. Dette kan understøtte mulighederne for livslang læring.

I forlængelse heraf kan lettere mulighed for at få merit for gennemførte moduler/grunduddannelse i forbindelse med andre efter-/videreuddannelser understøtte motivationen for efter-/videreuddannelse. Dermed kan medarbejderne nøjes med udelukkende at tage de dele af efter-/videreuddannelsen, hvor den enkelte mangler kompetencer, og dermed undgå at starte forfra og gennemføre en helt ny uddannelse. For nogle medarbejdergrupper, som ikke er særligt motiverede for at deltage i uddannelsesaktiviteter, kan det være en barriere, hvis de skal starte forfra på en ny uddannelse i stedet for at få merit for dele af uddannelsen.

3) Kompetencegivende uddannelser på tværs, som kan understøtte tværfagligt samarbejde

En stor del af efter-/videreuddannelse har traditionelt haft fokus på specialiseringer og monofaglig efter-/videreuddannelse. Det vil sige, at efter-/videreuddannelsen er afgrænset til en enkelt profession. Kompleks opgaveløsning, opgaveforskydning og mangel på arbejdskraft forudsætter imidlertid samarbejde på tværs af professioner. Arbejdspladserne efterspørger fremadrettet efter-/videreuddannelse på tværs af professioner, fordi mange opgaver skal løses i samarbejde på tværs af professioner, og samarbejde anses som en nødvendighed.

Der kan være behov for tværfaglige efter-/videreuddannelsesforløb, som imødekommer, at professionerne i høj grad skal samarbejde om opgaverne. Der kan arbejdes på at understøtte, at tværfaglige uddannelses tilbud kan gøres formelle og ECTS-belagte. Det kan potentielt styrke incitamentet til efter-/videreuddannelse og understøtte, at det er efter-/videreuddannelse, der anerkendes bredt på tværs af lokale arbejdspladser. Dertil kommer, at det kan indgå som en aktiv del i den enkeltes karrierevej (jf. ovenfor).

Samtidig kan det være ressourcebesparende og i nogle tilfælde også sikre oprettelse af flere hold, hvis professioner kan tage uddannelser sammen, så der er flere potentielle deltagere på uddannelserne.

4) Tydeligere incitamenter skal understøtte arbejdspladsernes motivation for at sende medarbejdere på efter-/videreuddannelse

Arbejdspladserne kan have vanskeligt ved at sende medarbejderne på efter-/videreuddannelse. Der opleves flere forskellige udfordringer:

- Tid: Det er en udfordring at skabe plads i vagtplanerne, således at det er muligt at sende medarbejdere på efter-/videreuddannelse.
- Uddannelse væk fra driften: I nogle tilfælde ønsker medarbejdere efter-/videreuddannelse for at komme mere væk fra driften, og så mangler de på arbejdspladserne.
- Økonomi: Der er blandt medarbejdere og arbejdspladser en oplevelse af et begrænset økonomisk råderum til efter-/videreuddannelse. Desuden er der nogen, der forventer mere i løn efter at have gennemført efter-/videreuddannelse.
- Mobilitet: Arbejdspladserne har en oplevelse af, at medarbejdere i nogle tilfælde bruger efter-/videreuddannelse som springbræt til at søge væk.

- Viden: Der er manglende viden om muligheder for efter-/videreuddannelse, og hvilke udbud der er relevante for den enkelte medarbejder.
- Geografi/udbud: Ved den fysiske afholdelse af efter-/videreuddannelse kan holdene ikke altid fyldes op, så uddannelsen kan gennemføres. Dette skyldes i nogle tilfælde, at geografien begrænser deltagerne. Dette skyldes igen, både at der er manglende interesse i at transportere sig langt for at deltage, og at der er en økonomisk byrde forbundet med transport.

Der er derfor behov for at finde tydelige incitamentter for arbejdspladserne til at sende deres medarbejdere på efter-/videreuddannelse. Det kan fx være krav om efter-/videreuddannelse, hvor efter-/videreuddannelse gøres til en naturlig del af arbejdslivet, eller det være kan være via økonomi.

For at understøtte praksisnær og fleksibel tilrettelæggelse kan man i endnu højere grad anvende mulighederne, der er i praksisnær simulationsundervisning i efter-/videreuddannelser, både på arbejdspladserne og uddannelsesinstitutioner. Man kan understøtte arbejdspladserne i at synliggøre over for medarbejdere, hvordan efter-/videreuddannelse kan bidrage til at realisere karriereveje internt på arbejdspladsen, således at medarbejderne kan fastholdes på arbejdspladsen. Endelig kan systemet til realkompetencevurdering også anvendes i endnu højere grad.

Fleksibiliteten eksisterer på nuværende tidspunkt til en vis grad i de nuværende udbud, men der kan fokuseres på det i endnu højere grad ved fx at:

- flytte undervisning og uddannelser ud på arbejdspladserne. Det kan skabe en god dynamik mellem teori og praksis og vil ofte hænge bedre sammen for arbejdspladserne.
- tilbyde virtuelle og blended learning-forløb, når det giver mening, samt sikre aktivitet på hold gennem større geografisk optag.
- anvende simulationstræning for at give medarbejderne praksisnær efter-/videreuddannelse tæt forbundet med teori.
- give mulighed for at tilrettelægge efter-/videreuddannelsesforløb, så de kan afvikles i samspil med en vagtplan. Dette kan fx ske gennem online-moduler eller optagede undervisningsforløb, der kan afvikles, når det passer i vagtplanen.



Til afrapporteringen er der indsamlet data gennem en dokumentanalyse og en interviewundersøgelse

Dokumentanalysen består af en afsøgning af offentligt tilgængelige kilder¹ i forhold til udbuddet af efter-/videreuddannelse, der er relevant for medarbejdere på sundhedsområdet. De afdækkede efter-/videreuddannelser er blevet indtastet og organiseret som kvantitative data. Der indgår samlet 705 forskellige efter-/videreuddannelser i dokumentanalysen.

Data til dokumentstudiet er indsamlet i perioden fra ultimo marts til primo maj 2023.

Grundet tidsrammen for undersøgelsen er dokumentstudiet ikke en totalafdækning. Således er dataindsamlingen afsluttet, inden den totale mætning af data er sket. Konkret betyder det fx, at privat udbudte efter-/videreuddannelser kun i begrænset omfang er indeholdt i dokumentstudiet.

Interviewundersøgelsen består af 20 interviews med følgende grupper:

- Medarbejdere på sundhedsområdet
- Udvalgte faglige organisationer
- Repræsentanter fra styrelser
- Uddannelsesudbydere
- Arbejdsgivere på området repræsenteret ved chefer eller HR-afdelinger.

Interviewene omhandlede erfaringer og ønsker i forhold til efter-/videreuddannelser på sundhedsområdet.

¹ Fx betyder det, at efter-/videreuddannelser udbudt af Region Sjælland ikke er indeholdt, da regionen på tidspunktet for dataindsamlingen var i proces med at flytte oplysninger om udbuddet til en offentligt tilgængelig platform på internettet.

1 Indledning

Der er et øget behov for efter-/videreuddannelse i sundheds- og ældresektoren. Det skyldes blandt andet et stigende antal ældre og borgere med multisygdomme, som øger efterspørgslen efter velfærd (Larsen & Jakobsen, 2022), ligesom ny teknologi giver nye behandlingsmuligheder og dermed et øget behov for kompetenceudvikling (Ballegaard et al., 2022). Dertil kommer, at manglen på arbejdskraft indebærer, at sundhedspersonalet i stigende grad må påtage sig nye opgaver (Pedersen, 2008). Efter-/videreuddannelse kan potentielt bidrage til at ruste sundhedsfaglige medarbejdere til at imødekomme nogle af disse udfordringer og varetage nye opgaver.

Tidligere undersøgelser peger på, at sundhedspersonalet på både sygehuse og i ældreplejen er motiveret for efter-/videreuddannelse (Bjørnholt, Petersen & Ballegaard, 2022), og at de kan bruge forskellige elementer fra efteruddannelse i deres praksis og til at påtage sig nye opgaver (Andreasen, Rose & Frederiksen, 2011; Thorgaard & Hougaard, 2008). Der findes imidlertid mange muligheder for sundhedsfaglig efter-/videreuddannelse. Vi mangler et overblik over udbuddet af efter-/videreuddannelse, herunder mulige uddannelsesveje og adgangen hertil samt sundhedspersonalets motiver for og efterspørgsel efter efter-/videreuddannelse.

Robusthedskommissionen ønsker derfor en undersøgelse af den nuværende opbygning af efter-/videreuddannelsesmuligheder for ansatte i sundheds- og ældresektoren, samt hvilke greb som kan mindske potentielle barrierer og udfordringer for efter-/videreuddannelse. Det er afsættet for denne undersøgelse.

1.1 Formål og undersøgelsesspørgsmål

Formålet med undersøgelsen er at undersøge opbygning/struktur af efter-/videreuddannelsessystemet samt forskellige faggruppers muligheder for og motiver for uddannelse. Undersøgelsen bidrager med viden om, omfanget og karakteren af det eksisterende udbud af efter-/videreuddannelse, herunder muligheder og udfordringer, og giver et indblik i professionernes efterspørgsel efter og motiver for efter-/videreuddannelse. På den baggrund formuleres et bud på mulige greb, der kan imødekomme de skitserede dilemmaer.

Der er formuleret fire undersøgelsesspørgsmål til denne undersøgelse:

Boks 1.1 Undersøgelsesspørgsmål

- 1** Hvilke styrker og udfordringer er relateret til det nuværende udbud og opbygningen af efter-/videreuddannelsessystemet?
- 2** Hvilke karakteristika og motiver kan identificeres for de medarbejdere, der tager efter-/videreuddannelse?
- 3** Hvilke karakteristika kan identificeres for medarbejdere, der forlader sundhedsvæsenet på grund af manglende muligheder for efter-/videreuddannelse?
- 4** Hvilke mulige greb kan imødegå de barrierer og udfordringer, som er forbundet med det nuværende udbud og opbygning af efter-/videreuddannelsessystemet?

Undersøgelsen har indsamlet viden om dele af udbuddet² af og adgangen til efter-/videreuddannelse for medarbejderne i sundhedsvæsenet på baggrund af et bredt funderet dokumentstudie og interviews med udvalgt sundhedspersonale samt ledere og eksperter på området. Herunder gives en karakteristik af sundhedspersonalet, som tager efter-/videreuddannelse. Undersøgelsen fastlægger fordele, ulemper og afledte konsekvenser af greb, som kan imødegå eventuelle barrierer og udfordringer ved den nuværende opbygning af efter-/videreuddannelsessystemet.

Det har ikke været muligt at samle data ind i tilstrækkelig grad til at afdække karakteristika for medarbejdere, der forlader sundhedsvæsenet på grund af manglende mulighed for efter-/videreuddannelse. Derfor besvares det tredje undersøgelsesspørgsmål udelukkende meget overordnet i denne undersøgelse og kun på baggrund af få kvalitative indikationer.

² Grundet undersøgelsens tidsplan har det ikke været muligt at lave en totalafdækning, der kan derfor være udbud, der ikke er inkluderet. Private udbud af efter-/videreuddannelser er fx kun inkluderet i stærkt begrænset omfang.

1.2 Genstandsfelt

Undersøgelsen afgrænses ved udelukkende at undersøge efter- og videreuddannelse for medarbejdere i sundheds- og ældrevæsenet, herunder det primære sundhedsvæsen i kommunalt regi og psykiatrien. I videst muligt omfang er efter-/videreuddannelse til alle de større personalegrupper på området inkluderet. Der ses ikke på efter- og videreuddannelser målrettet læger og tandlæger.

Undersøgelsen fokuserer på formelt udbudt efter- og videreuddannelse, der er målrettet professionerne ansat på området. Indeholdt i dette er efter-/videreuddannelser på master-, diplom, akademiuddannelses-, specialuddannelses- og AMU-niveau³ og andre efter-/videreuddannelser. Undersøgelsen indeholder ikke mere generiske efter- og videreuddannelsesstilbud, hvor deltagerne også kan være fra andre områder.

Dokumentanalysen har ikke til formål at skaffe et repræsentativt billede af efter-/videreuddannelsesudbuddet. Formålet er udelukkende at skaffe et så stort overblik som muligt inden for de definerede afgrænsninger og den tidsmæssige afgrænsning for undersøgelsen. Således er det kun et meget lille udsnit af det private udbud af efter-/videreuddannelse, der er indeholdt, og grundet overgang til nyt system i Region Sjælland er det udelukkende et mindre udsnit af denne regions efter-/videreuddannelser, der er inkluderet i dokumentstudiet.

1.3 Læsevejledning



Den resterende rapport er struktureret i tre kapitler. Undersøgelsens samlede konklusioner findes i Konklusion – mulige greb, mens hvert kapitel indledes med en kortfattet opsummering af kapitlets centrale pointer.

Kapitel 2 besvarer første undersøgelsesspørgsmål og giver et overblik over udbuddet af efter-/videreuddannelse samt oplevelsen af muligheder og udfordringer herved. Der er ikke tale om en totalafdækning af udbuddet, men en bred præsentation af de muligheder, som findes for efter-/videreuddannelse for ansatte i sundheds- og ældresektoren.

Professionernes efterspørgsel efter og motiver for efter-/videreuddannelse er afsættet for **kapitel 3**, som besvarer andet undersøgelsesspørgsmål. Kapitlets

³ I denne undersøgelse primært repræsenteret ved udbuddet på kommunalt niveau på social- og sundhedsskolerne.

fokus er professionerne og deres arbejdspladsers oplevelser af barrierer og muligheder i forhold til at deltage i efter-/videreuddannelse.

I **kapitel 4** foretager vi en opsamlende tværgående analyse på tværs af de to foregående kapitler og formulerer forslag til mulige greb til de udfordringer, der er identificeret i kapitel 2 og 3. Kapitlet besvarer dermed fjerde undersøgelsesspørgsmål.

2 Udbud af efter-/videreuddannelser

Efter-/videreuddannelse kan potentielt bidrage til at afhjælpe nogle af de udfordringer, som sundheds- og ældresektoren står over for. Her er det centralt, at uddannelsernes faglige kompetenceprofil m.m. er tydelig for medarbejderne og deres organisationer, således at de kan vælge uddannelse på et kvalificeret grundlag. Det indebærer blandt andet tilgængelig information om uddannelsens formål, målgruppe, fagligt fokusområde, praksisinddragelse og forventet tidsforbrug, samt hvilke lederkompetencer uddannelsen styrker (DAM-VAD, 2012; EVA, 2017).

Kapitlets analyser er primært baseret på dokumentstudiet, mens de kvalitative interviews i nogle tilfælde bruges til at forklare og forstå resultaterne af den kvantitative indholdskodning. Det betyder, at vi i analyserne tager afsæt i den information, som er tilgængelig for ledere og medarbejdere, når de skal vælge uddannelse.

Dette kapitel giver derfor et overordnet billede af udbuddet af efter-/videreuddannelse for medarbejdere i sundheds- og ældresektoren. Formålet er at skabe et billede af det nuværende efter-/videreuddannelsessystem samt forskellige professioners mulighed for efter-/videreuddannelse.

Kapitlet besvarer således undersøgelsens første undersøgelsesspørgsmål:

- Hvilke styrker og udfordringer er relateret til det nuværende udbud og opbygningen af efter- og videreuddannelsessystemet?

Boks 2.1 opsummerer kapitlets hovedresultater.

Boks 2.1 Hovedresultater vedr. udbud af efter-/videreuddannelse

Hovedkonklusioner		Mulighederne for efter-/videreuddannelse er mange	Udbuddet af efter-/videreuddannelse varierer på tværs af professioner	Udviklingen af udbud sker ofte i samarbejde med arbejdspladserne
Datakilde				
Dokumentstudie	Der er et stort og vidtforgrebet udbud både i forbindelse med uddannelsernes indhold, geografiske placering og uddannelsesniveau.	Der er flest udbud til sygeplejersker. Andre professioner som portører og lægesekretærer oplever mere begrænsede uddannelsesmuligheder.		
Interviews	De mange muligheder gør det svært at danne sig overblik over udbud og muligheder i forhold til konkrete karriereveje.	Der findes uhensigtsmæssige bindinger, hvis man ønsker at uddanne sig til at varetage (andre) sundhedsfaglige opgaver.	Udvikling af meget konkrete uddannelsesudbud. Det skaber relevante og praksisnære uddannelser til den konkrete arbejdsplads, men udfordrer overførbarehed.	

Kapitlet er struktureret i tre afsnit. Afsnit 2.1 kategoriserer opbygningen af efter-/videreuddannelsessystemet, herunder forskellige formål med og former for efter-/videreuddannelser, samt udviklingen af efter-/videreuddannelserne. I afsnit 2.2 skitseres udbuddet af efter- og videreuddannelse i form af omfang, niveau samt geografisk placering. Endelig afdækker afsnit 2.3 udbuddet af efter-/videreuddannelse for forskellige professioner.

2.1 Forskellige former for efter-/videreuddannelse

Efter-/videreuddannelse kan potentielt bidrage til at ruste medarbejdere til at påtage sig nye opgaver, til at skifte kompetenceområde eller til opkvalificering (Ballegaard et al., 2022; Bjørnholt & Kjer, 2021). Efter-/videreuddannelserne kan imidlertid have forskellige formål, og opbygningen af dem varierer i overensstemmelse hermed.

Af dokumentanalysen kan vi se tre forskellige formål med efter-/videreuddannelse, som handler om at dygtiggøre sig *inden for et fag*, uddanne sig til *et nyt fag* eller *på tværs af fag* (se Figur 2.1). En uddannelse kan godt have mere end ét formål.

Figur 2.1 Formål med efter-/videreuddannelse



Efter-/videreuddannelse inden for fag: Professionerne opkvalificeres inden for det fag, de allerede varetager, med henblik på at blive dygtigere til deres fag.

Professionerne vurderer generelt mulighederne for opkvalificering inden for deres fag som gode. Der er imidlertid forskel. Mens der er mange muligheder for opkvalificering målrettet fx sygeplejersker, er der begrænset med efter-/videreuddannelse målrettet fx portører og lægesekretærer.



Efter-/videreuddannelse til et nyt fag: Professionerne uddannes til at kunne varetage nye opgaver, herunder overtage opgaver for andre professioner, som er udfordret af mangel på arbejdskraft.

Mange interviewpersoner nævner behovet for og villigheden til at efteruddanne sig til nye opgaver inden for en anden profession. De oplever imidlertid også en række bindinger, som indebærer, at de skal starte helt forfra på en grunduddannelse, hvis de skal varetage fx sygeplejefaglige opgaver. De efterspørger derfor en større fleksibilitet i forhold til uddannelsesudbud.



Generisk efter-/videreuddannelse: efter-/videreuddannelser, der går på tværs af professioner og har fokus på mere generelle opgaver i sundhedsvæsenet.

Generiske uddannelsesforløb har den fordel, at flere medarbejdere på tværs af professioner kan komme på uddannelse sammen. Det kan styrke det tværfaglige samarbejde. Udfordringen er, at professionerne ofte har forskellige uddannelsesmæssige forudsætninger. Det kan derfor være en udfordring at gøre efter-/videreuddannelserne formelle med tilknytning af ECTS-point, da forskellige uddannelsesniveauer følger forskellige studieordninger.

Efter-/videreuddannelse *inden for faget* dækker over uddannelser, hvis hovedformål er at dygtiggøre medarbejderne til de opgaver, de kan varetage som del af deres nuværende stilling. Det er fx også interne kurser med helt konkrete formål. Formålet med denne type efter-/videreuddannelse er at løse de opgaver, medarbejderne forventes at skulle løse i deres nuværende stilling, eventuelt på et højere niveau eller som indgang til en anden stilling.

Efter-/videreuddannelse *til et nyt fag* vil sige uddannelser, hvor hovedformålet er at opnå kompetencer, der skal bruges i et andet fag eller til at varetage opgaver, som traditionelt varetages af en anden profession. Det kan fx være vejen frem mod at gennemføre en sygeplejerskeuddannelse, hvis medarbejderne ikke har de formelle kompetencer, der kræves for at påbegynde uddannelsen. Selvom formålet er at uddanne sig til et nyt fag, kan aktiviteten godt betyde, at medarbejderne tilegner sig kompetencer, de kan anvende i deres eget fag.

Efter-/videreuddannelse *på tværs af fag* er uddannelser, hvis hovedformål er at dygtiggøre medarbejderne til mere generiske opgaver på tværs af fag. Det kan fx være kurser i fagligt samarbejde, patientsamtaler eller pårørenderelationer.

2.1.1 Oplevelsen og anvendelsen af det formelle og uformelle

Efter-/videreuddannelse kan være *formelle uddannelser*. Det vil sige, at de er formelt anerkendte som kompetencegivende og dermed giver medarbejderen muligheden for at kunne dokumentere sine kompetencer. Flere af de formelle uddannelser udløser ECTS-point, der kan anvendes til at stykke hele eller dele af uddannelser sammen.

Der er også efter-/videreuddannelser, som tilrettelægges uden for de formelle efter-/videreuddannelsesaktiviteter. Det kan fx være som interne kurser eller særligt tilrettelagte forløb udbudt af uddannelsesinstitutioner. Arbejdspladsen kan opleve dette som en fordel, da efter-/videreuddannelsesaktiviteterne kan tilpasses deres konkrete og lokale behov. For medarbejderen kan dette opleves som en ulempe, da det er sværere at bruge efter-/videreuddannelsen som formel kompetence og dermed fx anvende den i nye ansættelser.

Endelig kan nogle aktiviteter defineres som non-formelle, det vil sige, efter-/videreuddannelsesaktiviteter, der ikke er beskrevet i fast rammer og rutiner. Dette er typisk aktiviteter på arbejdspladsen med overlevering af viden fra en medarbejder til en anden, fx sidemandsoplæring.

De tre forskellige former for efter-/videreuddannelse defineres og afgrænses i forhold til udbyder og forskelle med eksempler i Figur 2.2.

Figur 2.2 Begrebsafklaring; formel, uformel og non-formel

	Formel	Uformel	Non-formel
Beskrivelse	Aktiviteter i det formelle uddannelsessystem, hvor læringsmål og kriterier er tydeligt beskrevet. Giver typisk ECTS-point.	Lokalt tilpassede aktiviteter, der ikke nødvendigvis lever op til læringsmål. Giver typisk ikke ECTS-point.	Aktiviteter, der fx sker i form af sidemandsoplæring. Giver ikke ECTS-point.
Udbyder	Udbydes primært af professionshøjskoler, erhvervsakademier, universiteter og udlagt efter-/videreuddannelse på arbejdspladserne.	Udbydes primært af arbejdspladserne.	Læringen foregår primært på arbejdspladserne, men er mere ustruktureret, bliver ikke skemalagt og bliver ofte ikke registreret.
Eksempel	Eksempler på dette er moduler af eller hele diplomuddannelser.	Et eksempel på dette er introduktionskurser til nyansatte.	Eksempler på dette er mentorordninger eller følordninger.
Indgår i denne undersøgelse?	Ja. Fremgår af dokumentstudiet, da informationen er offentligt tilgængelig.	Ja, i nogle tilfælde. Fremgår af dokumentstudiet i det omfang, informationen om disse aktiviteter er offentligt tilgængelig.	Nej. Fremgår ikke af dokumentstudiet, da informationen om disse aktiviteter ikke er offentligt tilgængelig.

Anm.: Formelle efter-/videreuddannelsesaktiviteter på akademi-, diplom-, og masterniveau er altid ECTS-belagte. Specialuddannelser til fx sygeplejersker er eksempler på formelle efter-/videreuddannelser, der ikke er ECTS-belagte.

Kilde: Andersen (2019) og VIVE.

Den fleksibilitet, som uformelle kurser giver i enkelte lokale områder, skal afvejes med den mindskede fleksibilitet, det giver de enkelte arbejdspladser og medarbejdere, som skal håndtere opgaver på tværs af lokalt afgrænsede områder eller flytter til andre. Anerkendelse af kompetencer er et centralt element i spørgsmålet om formalitet i efter-/videreuddannelsessystemet blandt vores interviewpersoner.



Noget, vi er rigtige dårlige til – hvis jeg også skal pege noget mod os selv – er at anerkende praksiskompetencer ind i et mere formelt uddannelsessystem. [...] Netop de erfarne skal ikke spilde tiden, i forhold til hvad de allerede kan.

Repræsentant for Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

I interviewene ses en vis skepsis i forhold til de uformelle efter-/videreuddannelser, som ifølge de interviewede oftest ikke giver deltagerne en formel anerkendelse af ny erhvervede praksiskompetencer. Det handler både om værdien af anerkendelse i sig selv, men også om værdien af at kunne bruge den anerkendelse, som er erhvervet gennem kompetenceudvikling, til at afsøge nye karriereveje, lønforhøjelse eller andet. Den uformelle kompetenceudvikling giver ikke i samme grad mulighed for dette, da de praksiskompetencer, som erhverves gennem den uformelle efter-/videreuddannelse, ikke formelt anerkendes. Ligeledes udtaler både aftagere, og især udbydere af efter-/videreuddannelse, at formalitet er centralt for at sikre kvaliteten af udbuddet af efter-/videreuddannelse.

2.2 Mulighederne for efter-/videreuddannelse er mange

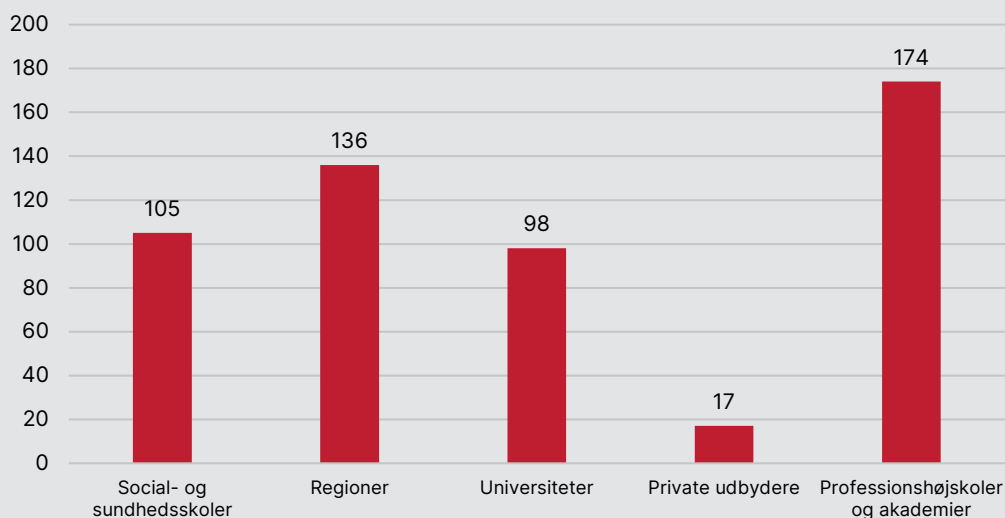
Udbuddet af efter- og videreuddannelse, som retter sig mod sundhedsfagligt personale, er stort og mangeartet. Det følgende afsnit viser mangfoldigheden af udbud, hvad angår uddannelsesniveauer, udbydere, indehold samt geografisk placering.

Vi finder i dokumentstudiet i alt 705 efter- og videreuddannelsesstilbud. Det dækker dog ikke over hele udbuddet af efter- og videreuddannelser, da dokumentstudiet udelukkende inkluderer uddannelsesstilbud, hvor informationen er offentligt tilgængelig i den afgrænsede tidsperiode (se Bilag 1). Blandt de 705 efter-/videreuddannelser har flere uddannelser store overlap, og nogle er direkte ens, blot udbudt på forskellige geografiske lokationer eller af forskellige udbydere. Vi finder 530 efter- og videreuddannelser, som ikke er dobbelte udbud, mens de resterende uddannelser på den ene eller anden måde kan ses som værende gengangere. Fx fremgår specialuddannelsen "specialsygeplejerske i psykiatri og børne-/ungdomspsykiatri" fem gange, fordi uddannelsen udbydes af alle fem regioner.

Figur 2.3 viser antallet af unikke efter-/videreuddannelser fordelt på udbydere. Professionshøjskoler og erhvervsakademier udbyder flest uddannelser (174), mens regionerne står for det næststørste udbud (136). Både i social- og sundhedsskolernes AMU-uddannelser (rettet mod kommunerne)⁴ (105) og på universiteterne (98) finder vi omkring 100 udbudte efter-/videreuddannelser.

⁴ De identificerede efter-/videreuddannelser rettet mod medarbejdere i sundhedsvæsenet i kommunerne er primært udbudt af social- og sundhedsskolerne.

Figur 2.3 Antallet af efter-/videreuddannelser fordelt på udbydere



Anm.: Under hhv. master-, diplom- og akademiuddannelser indgår både hele uddannelser samt enkeltfag og moduler.

Note: Social- og sundhedsskolernes udbud er rettet mod kommunalt ansatte, men er udbudt af skolerne som AMU-uddannelser

Kilde: VIVE, dokumentstudie.

Ovenstående vidner om et stort omfang af udbud af efter-/videreuddannelse. Tilsvarende fremgår af stort set alle interviews, hvor interviewpersonerne beskriver et omfattende og bredt udbud af efter-/videreuddannelse.

De vurderer desuden, at det store uddannelsesudbud er tilstrækkeligt bredt til at imødekomme mange af de efter-/videreuddannelsesønsker, der findes blandt professionerne og deres organisationer. Det fremgår fx af citatet nedenfor, hvor en repræsentant for en professionshøjskole vurderer, i tråd med flere andre interviewpersoner, at udbuddet svarer til efterspørgslen efter efter-/videreuddannelse blandt arbejdsgiverne.



Uddannelser på akademi- og diplomniveau er vidt forgrenet, og der er et solidt formelt udbud af efter- og videreuddannelsesmuligheder.

Repræsentant for professionshøjskole

Omvendt vurderer de interviewede ledere/eksperter og medarbejdere også generelt, at det store udbud af efter-/videreuddannelse er for uoverskueligt og vanskeligt at navigere i både for den enkelte medarbejder og for deres ledere på de enkelte arbejdspladser. Udbuddet betegnes i interviews som en "jungle", hvor beskrivelserne af de forskellige efter-/videreuddannelser ikke nødvendigvis er forskellige, men hvor uddannelserne er udbudt som forskellige aktiviteter. Interviewpersonerne forklarer herudover, at det kan være svært at finde den rette information om ens muligheder for efter-/videreuddannelse, kompetenceprofiler m.m., og medarbejdere og ledere oplever at være en mangel på konkrete systematiske karriereveje for de enkelte faggrupper. Den manglende rammesætning for, hvordan udbuddet af efter-/videreuddannelse skabes, er således med til at danne en uoverskuelig jungle af forskellige løsninger på tværs af regioner og kommuner. Dette ses for eksempel i nedenstående citat fra en repræsentant for en region:



Der er et kæmpe udbud, og man kan sige, den største udfordring er vel i virkeligheden det, at det er så junglebetragtet; altså at det er så uoverskueligt, og at det ikke nødvendigvis er knyttet specielt synligt til nogle tydelige karriereveje for de sundhedsprofessionelle. Det er virkelig, virkelig svært at finde rundt i.

**Repræsentant for uddannelsesenhed
i region**

Én forklaring på de mange udbud er, at der til tider udvikles nye uddannelser i stedet for at anvende de allerede eksisterende uddannelser og studieordninger. Flere interviewpersoner forklarer, at nye (sammenlignelige) efter-/videreuddannelser kan opstå, fordi medarbejdere med forskellig uddannelsesmæssige baggrund ikke altid kan deltage på samme kurser, eller fordi den enkelte organisation eller profession ønsker sin egen uddannelse til at håndtere sammenlignelige udfordringer. Nedenstående citat viser denne tendens til, at der udvikles nye uddannelser frem for at gøre brug af det udbud, der allerede er.



Hver gang organisationerne finder en ny udfordring, vil de have en ny specialuddannelse i stedet for at udbyde det inden for de uddannelser, vi har.

Repræsentant fra professionshøjskole

2.2.1 Udvikling af udbud i samspil mellem udbydere og aftagere

Udvikling af efter-/videreuddannelser foregår i mange tilfælde i samspil mellem uddannelsesudbydere og de arbejdspladser, der er aftagere af uddannelserne. Det vil sige regioner, kommuner, hospitaler eller andre institutioner. Således anvendes rekvirerede (skræddersyede) forløb, der er særligt tilrettelagte uddannelsesforløb skræddersyet til kommuner, afdelinger og sygehuses konkrete behov for efter-/videreuddannelse.

Arbejdspladsernes indflydelse på uddannelsesudbuddet kan potentielt bidrage til at gøre uddannelsesmulighederne og deres indhold relevant i forhold til de forventninger og behov, der er på arbejdspladserne (EVA, 2012; Kjer, Mortensen & Bjørnholt, 2021). Lignende argumenter finder vi også i interviews med udbydere af uddannelser og de arbejdspladser, der sender professionerne på efter- og videreuddannelse.



Det meste, vi laver, er sammen med kommuner og regioner. Det er en typisk måde. Og i den sammenhæng kommer vi meget med noget, der er designet til det problem, der er. Det er en god ide at lave særlige aftaler med aftagerne, da vi løser de problemer, som de står i. Så det er dermed en måde at matche udbud og efterspørgsel.

Repræsentant fra professionshøjskole

De enkelte uddannelsesudbydere har i de skræddersyede forløb mulighed for at tilrettelægge undervisningen fleksibelt, så det er tilpasset hverdagen på den enkelte arbejdsplads.

Ifølge interviewpersonerne kan det være vanskeligt at anvende skræddersyede uddannelsesforløb i andre henseender. Da uddannelsesforløbene tilrettelægges på baggrund af uddannelsesaftagernes konkrete behov, kan det være vanskeligt at overføre de specifikke kompetencer, som medarbejderne oparbejder, fra kommune til kommune, region til region eller virksomhed til virksomhed.



Det skulle også gerne være sådan, at man skal kunne flytte mellem regioner, stat og kommune uden sådan at komme til et helt andet land. Jeg synes, vi gør det besværligt at være medarbejder.

Hospitalsdirektør

2.2.2 Kurser er det hyppigste uddannelsesniveau

For at give et billede af de forskellige typer af efter-/videreuddannelser kan mulighederne for medarbejderne fordeles på flere forskellige niveauer jf. Boks 2.2.

Boks 2.2 Forskellige uddannelsesniveauer

Master: udbydes af universiteter og er ECTS-belagte udbud med eksamen. Uddannelsen er på niveau 7 i kvalifikationsrammen.

Diplom-/akademiuddannelse: udbydes af professionshøjskoler og erhvervsakademier og er formelle ECTS-belagte udbud med eksamen. Uddannelsen er på niveau 6 på kvalifikationsrammen.

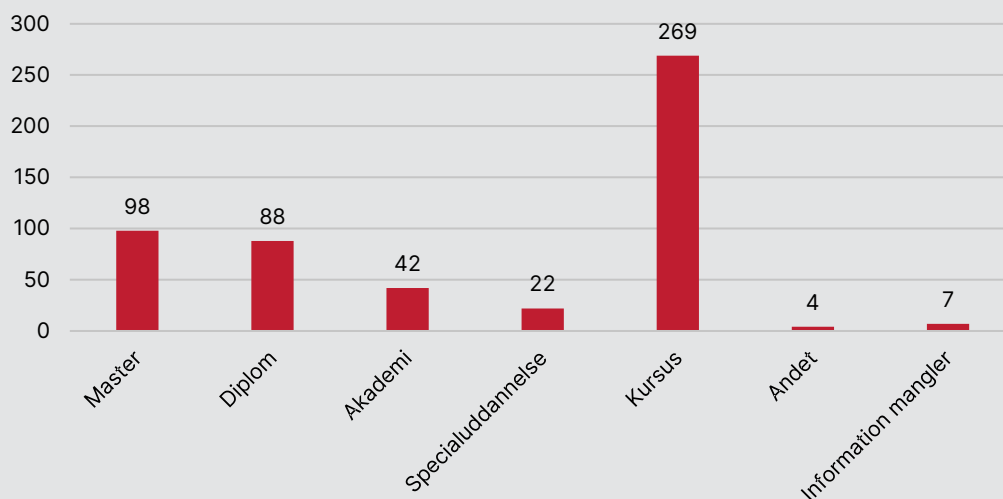
Kursus: udbydes af private udbydere, regioner, kommuner samt professionshøjskoler og erhvervsakademier. Kurserne er af 1 dag til 6 måneders varighed.

Specialuddannelse: videreuddannelser rettet specifikt mod sygeplejersker, kaldet en specialisering.

Figur 2.4 viser antallet af efter-/videreuddannelser i dokumentstudiet fordelt på forskellige uddannelsesniveauer. Kurser udgør langt de fleste udbudte efter-/videreuddannelser, hvilket logisk følger af, at omfanget er kortere for disse, og dermed kan aktiviteten også være større uden af belaste vagtplaner i samme omfang som længerevarende aktiviteter. Kurser kan både tage form af formelle og uformelle læringsforløb, hvor førstnævnte udløser formelt anerkendte kompetencer samt i nogle tilfælde ECTS-point (se evt. afsnit 2.1.1).

Figur 2.4 Uddannelsesniveau for efter-/videreuddannelser

Fremfundne efter-/videreuddannelser i dokumentstudiet fordelt på niveau for opnået efter-/videreuddannelse. Angivet i antal.



Anm.: N = 530 efter-/videreuddannelser.

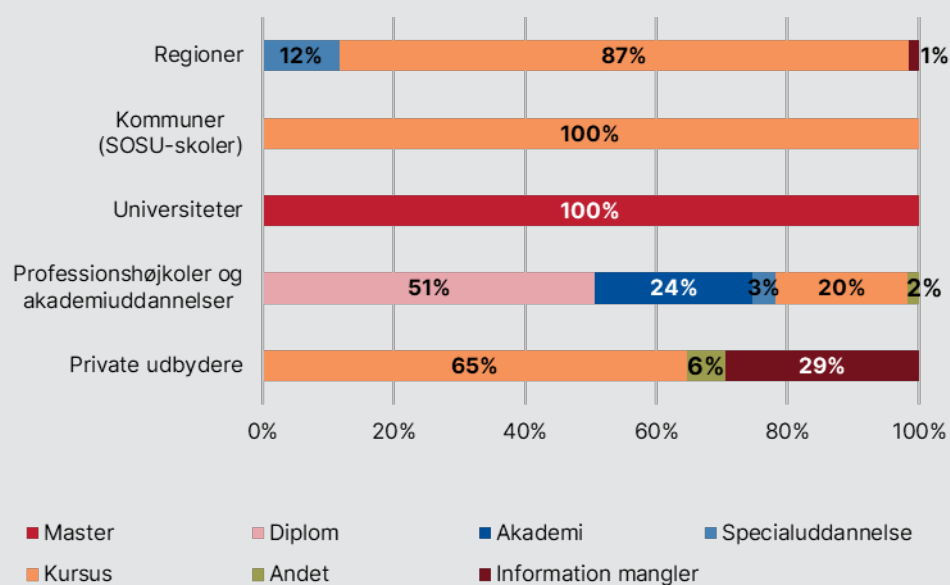
Note: Under hhv. master-, diplom- og akademiuddannelser indgår både hele uddannelser samt enkeltfag og moduler. På 7 efter-/videreuddannelser mangler der information om niveauet. Kursus indeholder blandt andet AMU-uddannelserne udbudt af social- og sundhedsskolerne.

Kilde: VIVEs dokumentstudie.

Resultaterne i Figur 2.4 underbygger en tendens, som italesættes i interviewene, nemlig at længere uddannelsesforløb i mindre grad efterspørges (se evt. kapitel 3). Pressede vagtplaner betyder, at efter-/videreuddannelserne skal være fleksible og mindre ressourcekrævende, for at arbejdspladser kan sende medarbejdere afsted på kompetenceudvikling. Dette kan være en af årsagerne til de mange kortere kurser. Interviewpersoner beskriver fx, at fordelene ved kurser er, at de er fleksible, let kan tilpasses den enkelte arbejdsplads og kan gå på tværs af professioner. Derudover kan kortere forløb (og ofte uden eksamen) være lettere at overskue for nogle medarbejdergrupper.

Figur 2.5 viser, hvordan efter-/videreuddannelsesniveauerne er fordelt på de enkelte udbydere.

Figur 2.5 Niveau for efter-/videreuddannelserne fordelt på udbyder



Anm.: N = 530 efter-/videreuddannelser.

Kilde: VIVEs dokumentstudie.

Kommuner, regioner og private leverandører udbyder primært kurser. Alle de kommunale udbud er således på kursusniveau, mens det gælder 87 % af de regionale udbud og 65 % af de private udbud. I dokumentstudiet er det udelukkende efter-/videreuddannelser på masterniveau, der er indeholdt for universiteterne (dette inkluderer både fulde uddannelser og enkeltfag). Universiteterne er også er eneste mulige udbydere (jf. BEK nr. 1187 af 07/12/2009). Professionshøjskoler og erhvervsakademier udbyder uddannelser på alle niveauer på nær master i form af uddannelser på diplomniveau (51 %), akademiuddannelsesniveau (24 %), kurser (20 %) og specialniveau (3 %).

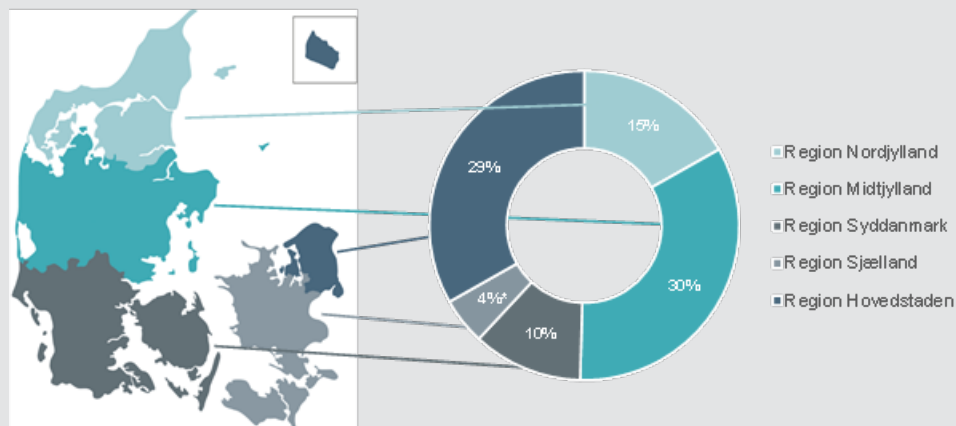
2.2.3 Udbuddets geografiske placering

Tidligere undersøgelser viser, at det har betydning for valg af efter-/videreuddannelse, at uddannelsesstederne ligger tæt på medarbejdernes bopæl (Mortensen, Mikkelsen & Nandrup, 2020).

I alle regioner finder vi, at der er muligheder for efter-/videreuddannelse, men der er bedst mulighed i Region Midtjylland eller Region Hovedstaden, og udbuddet er centreret om Aarhus og København. Det fremgår således af Figur

2.6, at hovedparten af efter-/videreuddannelserne er udbudt i Region Midtjylland og Region Hovedstaden.⁵ En mindre andel er udbudt af hhv. Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland.

Figur 2.6 Geografisk fordeling af efter-/videreuddannelsesstilbud. Procent.



Anm.: Det har ikke været muligt at afdække udbuddet af efter- og videreuddannelser i Region Sjælland i samme omfang som de øvrige regioner. Andelen af efter- og videreuddannelser i Region Sjælland kan derfor forventes at være højere.

Note: Figuren bygger på data fra 530 efter-/videreuddannelser, hvoraf 11 % af uddannelsesaktiviteterne ikke har været mulige at placere geografisk eller har placering i flere forskellige regioner.

Kilde: VIVE, dokumentstudie.

I interviewene blev der også påpeget, at der er stor forskel på, hvor mange muligheder der er for efter-/videreuddannelse, alt efter hvor man er bosat i Danmark.

Generelt finder vi relativt få udbudte efter-/videreuddannelser i Region Sjælland. Det skyldes blandt andet, at informationer om efter-/videreuddannelse her ikke kan tilgås uden et medarbejderlogin i den undersøgte periode. Der tegnes dog et lignende billede, når vi undersøger SOSU-skoler, universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier, hvor antallet af efter-/videreuddannelser er relativt lavt i Region Sjælland.

⁵ Dokumentstudiet viser tilsvarende, at ca. en tredjedel af alle udbud (243) udbydes i Aarhus eller København.

2.3 Professionernes forskellige muligheder for efter-/videreuddannelse

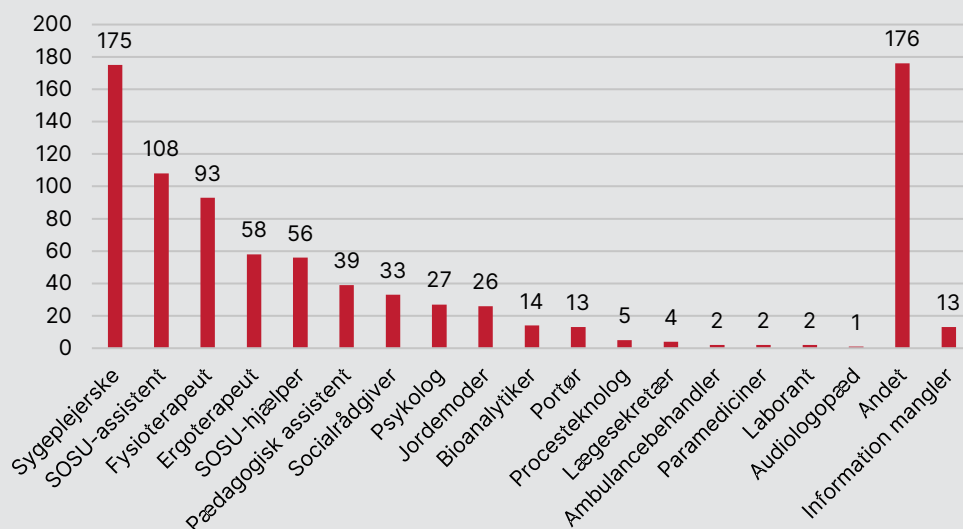
Professionernes muligheder for efter-/videreuddannelse følger i vid udstrækning professionernes størrelse og specialiseringsgrad. Små og meget specialiserede uddannelser har få muligheder for efter-/videreuddannelse, mens større og bredere uddannelser har mange muligheder.

2.3.1 Udbuddet målrettes de store professioner

Dokumentstudiet viser, at efter-/videreuddannelsesstilbuddene hovedsageligt retter sig mod de store professioner. Det vil sige sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og fysioterapeuter, hvoraf sygeplejersker er den profession, der oftest nævnes i uddannelsesstilbuddenes målgruppebeskrivelse. Det fremgår af Figur 2.7, der angiver antallet af efter-/videreuddannelsesaktiviteter fordelt på målgruppe.

Figur 2.7 Efter-/videreuddannelser fordelt på målgrupper

Figuren viser efter-/videreuddannelsesstilbud fra dokumentstudiet fordelt på målgruppe. Angivet i antal.



Anm.: N = 530.

Note: Figuren bygger på data fra 530 unikke efter- og videreuddannelser, men en uddannelse kan godt indgå flere gange, da flere uddannelsesaktiviteter har en tværfaglig målgruppebeskrivelse.

Kilde: VIVE, dokumentstudie.

Omvendt har de mere specialiserede eller små professioner såsom audiologopæder, laboranter, paramedicinere og ambulancebehandlere begrænsede muligheder for efter-/videreuddannelse. De fire nævnte professioner har tilsammen 7 ud af de 705 efter- og videreuddannelser. Derudover er der en lang række professioner, som ikke nævnes direkte i målgruppebeskrivelserne. Kategorien 'andet' udgør i Figur 2.7 den største kategori. En uddannelse kategoriseres under *andet*, hvis uddannelsen enten henvender sig til en bred målgruppe, eller hvis det er uklart, hvem uddannelsen henvender sig til.

Det begrænsede udbud af efter-/videreuddannelse målrettet nogle sundhedsfaglige professioner afspejles desuden i nogle af interviewene med udvalgte medarbejdere. Heriblandt udtrykker en lægesekretær og en portør, at de sammenlignet med andre faggrupper mangler udbud af efter-/videreuddannelse målrettet deres profession.



Der er ikke andre uddannelser, der som sådan er målrettet os. Så er der interne kurser m.m.

Lægesekretær



Det er jo kompetenceudvikling, hvis vi gerne vil videreuddannes til noget andet end portører. Men vi har som portører ikke adgang til videreuddannelse.

Portør

Fælles for de to citater er, at medarbejderne oplever at mangle efter-/videreuddannelses tilbud inden for deres profession i forhold til at varetage nye opgaver eller løfte deres kompetencer inden for professionen.

2.3.2 Monofaglige eller tværfaglige uddannelser?

Omtrent lige mange efter-/videreuddannelses tilbud retter sig mod henholdsvis monofaglige, tværfaglige og brede målgrupper. Det fremgår af Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Professioner nævnt i målgruppebeskrivelser på efter- og videreuddannelsestilbuddene. Antal og pct.

Professioner med direkte nævnelse i målgruppebeskrivelser	Antal	Pct.
Monofaglig målgruppebeskrivelse	187	35 %
Tværfaglig målgruppebeskrivelse	167	32 %
Bred formulering	163	31 %
Information mangler	13	2 %
Total	530	100 %

Anm.: Alle professioner, som nævnes direkte i én eller flere målgruppebeskrivelser.

Note: Monofaglig: Kun en enkelt profession er nævnt i målgruppebeskrivelsen.

Tværfaglig: To eller flere professioner er nævnt i målgruppebeskrivelsen.

Bred formulering: Der nævnes ikke specifikke professioner i målgruppebeskrivelsen, men anvendes overordnede beskrivelser som "sundhedsfagligt personale".

Kilde: VIVEs dokumentstudie.

Monofaglige udbud er udtryk for, at uddannelsernes målgruppebeskrivelser kun nævner én enkelt af de sundhedsfaglige professioner. Knap to tredjedele af målgruppebeskrivelserne for efter-/videreuddannelse er bredt eller tværfagligt defineret. Det vil sige, at de ikke retter sig mod en bestemt profession, men har en mere generisk og tværfaglig karakter. Tværfaglig målbeskrivelse er udtryk for, at mere end én specifik profession er nævnt, mens brede målbeskrivelser angiver, at ingen specifik profession er nævnt (se fx Boks 2.3).

Boks 2.3 Eksempel på bred målgruppebeskrivelse

Hvem henvender uddannelsen sig til?

Master uddannelsen henvender sig til en bred gruppe af sundhedsprofessionelle eller andre professionelle, som arbejder med sundhed og sundhedsfremme. De studerende kan derfor have meget forskellig baggrund. Typisk er deltagerne ansat i kommunalt regi (fx en kommunal forvaltning eller et sundhedscenter) samt i behandlingssektoren, men også andet kan være relevant.

Master i Sundhedsfremme kan være relevant for dig, hvis du er optaget af:

- at udvikle en bred tilgang til sundhed og sundhedsarbejde
- at forstå mere af egen praksis ved hjælp af teoretiske perspektiver
- at styrke fokus på betingelser for folkesundhed
- at knytte genoptræning og rehabilitering til hverdagslivet i sin helhed
- at se det som vigtigt med medarbejdertrivsel og sundhed på arbejdspladsen
- at betragte forebyggelse som noget, der handler om andet end livsstilsændringer
- at kunne gennemføre projektledelse på sundhedsfremmeområdet

Kilde: <https://ruc.dk/master-i-sundhedsfremme>

Tværfaglige målgruppebeskrivelser kan på den ene side understøtte, at flere faggrupper tager på kursus sammen, hvilken kan fremme den tværfaglige kompetenceudvikling og samarbejde på tværs af professioner. På den anden side kan det være svært for den enkelte at navigere i brede målgruppebeskrivelser, herunder at vurdere om uddannelsen er relevant og en mulig karrierevej inden for vedkommendes profession. Citatet fra en bioanalytiker nedenfor er et eksempel på, at det kan være vanskeligt at identificere en relevant uddannelse.



Dels synes jeg, det er svært at finde informationerne. [...] Men det er også svært at finde noget, der er relevant. [...] Der er ikke tid eller ressourcer.

Bioanalytiker

Det kan altså være en udfordring at navigere i brede målgruppebeskrivelser og finde informationerne om relevante efter-/videreuddannelsesmuligheder. En udfordring, der potentielt forstærkes af, at medarbejderne har begrænset tid til at søge information.

Det betyder imidlertid ikke, at der ikke er efterspørgsel efter tværfaglige uddannelser. I de kvalitative interviews er der flere eksempler på, at både aftagere og professioner efterspørger udbud på tværs af professioner, da professionerne i stigende grad skal samarbejde om opgaver. De ser det som en fordel, at der udbydes tværfaglige kurser.

Enkelte oplever imidlertid, at forskellige regler, fagpolitikker, uddannelsesniveauer eller uddannelsesstyper blandt medarbejderne kan vanskeliggøre uddannelse på tværs af professioner. Dette eksemplificerer en medarbejder således:



Det giver god mening at tage på kursus sammen, når man har arbejdet på en afdeling i mange år, er det godt at få noget specialiseret viden sammen. Men det kan vi ikke rigtig. Kurserne findes, men de er typisk monofaglige eller sundhedsfaglige. Og så må vi ikke deltage på grund af lovgivningen.

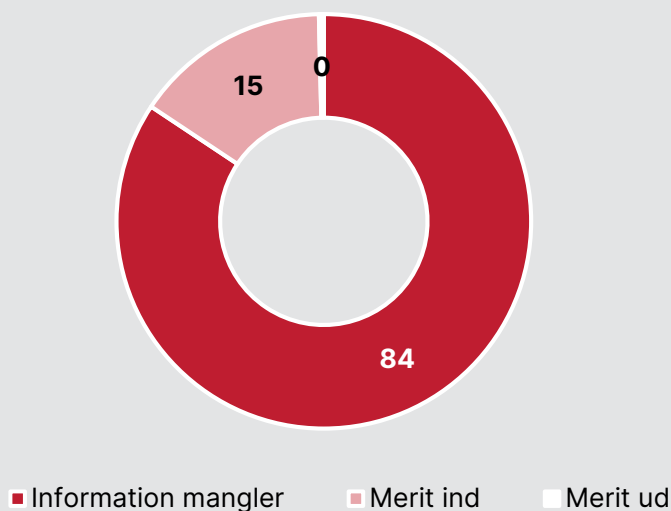
Lægeseekretær

Fagfaglige bindinger kan ifølge interviewpersonerne også vanskeliggøre, at opgaver forflyttes fra en profession til en anden profession eller medarbejdergruppe, uden at en profession skal starte forfra på en ny uddannelse. Fx hvis en medarbejdergruppe skal varetage opgaver, som normalt udføres af sygeplejersker, kan den nye medarbejdergruppe ikke nødvendigvis deltage i kurser målrettet sygeplejersker med fokus på den konkrete opgave.

Muligheder for merit og anvendelsen af realkompetencevurderinger er en anden vej, som sundhedspersonalet kan bruge til at styrke tværfagligheden. Det fremgår af Figur 2.8, at information om mulighederne for merit er mangelfuld. For 84 % af de 530 efter-/videreuddannelser er oplysninger om merit ikke direkte tilgængelige på uddannelsernes hjemmesider. I en række interviews fremhæves det tilsvarende, at mulighederne for merit er sparsomme. Interviewpersonerne fremhæver i den sammenhæng, at de oplever at skulle "starte forfra", selvom de allerede besidder de grundlæggende kompetencer.

Figur 2.8 Merit ved optagelse eller meritgivende efter-/videreuddannelses tilbud

Den procentvise andel af efter-/videreuddannelserne fremfundet i dokumentstudiet, der indeholder information om meritmulighederne



Anm.: n=530.

Kilde: VIVE, Dokumentstudie.

Af interviews med udbydere af efter-/videreuddannelser ses det, at opbygningen af efter-/videreuddannelsessystemet giver mulighed for at lave tilbud og pakker, som er tænkt på tværs. Disse pakker kan indeholde spor fra grunduddannelse og frem mod et nyt uddannelsesniveau. Pakken er en beskrivelse af, hvilke efter-/videreuddannelser der er relevante for en profession, og hvordan de enkelte aktiviteter bygger ovenpå hinanden. Den enkelte skal kunne tage en del af pakken ad gangen og behøver dermed ikke forpligte sig til at tage alle efter-/videreuddannelser lige efter hinanden. Flexibiliteten kan udnyttes til at skabe et mere sammenhængende billede. Men manglende klarhed over karriereveje ind i eller på tværs af professioner bidrager ifølge nogle interviewpersoner til uoverskuelighed. Der er således et stort udbud med lokal fleksibilitet, men også en stor underskov af uddannelsesmuligheder, hvor der ikke er taget strategisk stilling til, hvordan systemet skal spille sammen. Det kan medvirke til, at medarbejdere skal starte forfra og gennemføre en helt ny uddannelse for at kunne varetage nye opgaver.

3 Efterspørgsel

Hvis efter-/videreuddannelsessystemet skal imødekomme de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over, er det vigtigt, at systemet tilgodeser, de behov og den efterspørgsel, der findes blandt sundhedsprofessionerne og deres arbejdspladser (Kjer, Mortensen & Bjørnholt, 2021; Larsson et al., 2017; Mezirow, 1990; Moesby-Jensen, 2010; Sørensen, 2017; Wilhelmsson et al., 2015). I dette kapitel undersøger vi derfor efterspørgslen efter og motiver til efter-/videreuddannelse blandt professionerne og deres arbejdspladser.

Kapitel besvarer således andet undersøgelsesspørgsmål:

- Hvilke karakteristika og motiver kan identificeres for de medarbejdere, der tager efter-/videreuddannelse?

To niveauer er efterspørgsel

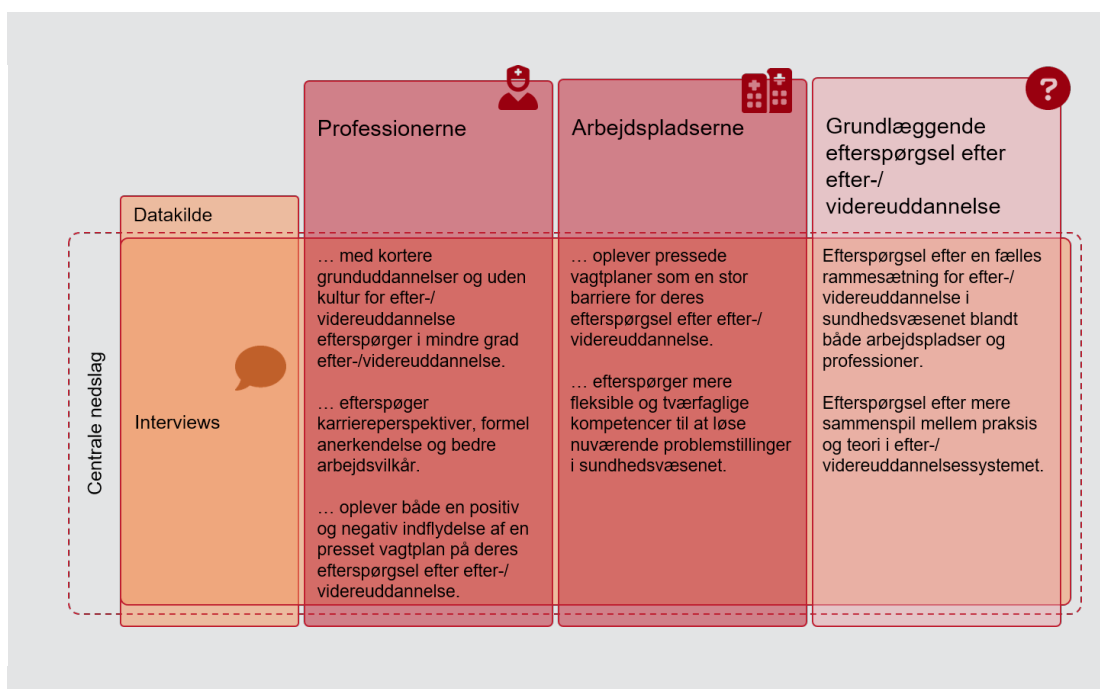
- 1) Medarbejderne: De behov for efter-/videreuddannelse, der eksisterer blandt de sundhedsprofessioner, der er relevante for efter-/videreuddannelse.
- 2) Arbejdspladserne: De behov for efter-/videreuddannelse, som eksisterer på de arbejdspladser, som sender sundhedsprofessionerne på efter-/videreuddannelse.

Vi sonderer mellem efterspørgslen blandt medarbejderne og efterspørgslen blandt deres arbejdspladser. Mens medarbejderne er de sundhedsmedarbejdere, der potentielt kan deltage i efter-/videreuddannelse, er deres arbejdspladser de kommuner, regioner, institutioner og hospitaler, som kan sende medarbejderne på efter-/videreuddannelse.

Kapitlet baserer sig primært på de kvalitative interviews og interviewpersonernes oplevelser af muligheder og udfordringer for efter-/videreuddannelse.

Grundlæggende vidner interviewene om en stor efterspørgsel efter kompetenceudviklende kurser og uddannelser. Dette er gældende for både medarbejdere og arbejdsgivere, som anerkender behovet for efter-/videreuddannelse.

Boks 3.1 opsummerer kapitlets hovedpointer.



Kapitlet er struktureret i to afsnit. Mens afsnit 3.1 beskriver arbejdspladsernes efterspørgsel, analyseres medarbejdernes efterspørgsel i afsnit 3.2.

3.1 Arbejdspladsernes efterspørgsel

3.1.1 Behov for, at medarbejdere påtager sig nye opgaver

En fælles betragtning i flere interviews er, at man i lang tid har været optaget af, at efter-/videreuddannelse handler om specialisering inden for egen profession. Efter-/videreuddannelsessystemet har derfor været meget opdelt efter faggruppe. Ifølge interviewpersonerne er der imidlertid kommet et øget fokus på tværfaglighed i sundhedsvæsenet, herunder mulighed for, at professioner kan overtage opgaver fra andre professioner. Det fremgår fx i citatet nedenfor:



Vi bliver nødt til i langt højere grad at se på at udvikle kompetencer, der sådan er betydeligt mere fleksible, som vi kan anvende mere fleksibelt til at løse de forskellige sundhedsopgaver, der er.

Repræsentant fra en region

Flere interviewpersoner peger i forlængelse heraf på, at arbejdspladserne fokuserer på de fremadrettede organisatoriske behov og løsninger, når de efterspørger efter-/videreuddannelse. Det er i "høj grad møntet på, hvordan systemet udvikler sig, og hvad det er for nogle kompetencer, der er behov for i fremtiden" (repræsentant fra professionshøjskole). Her er fokus blandt andet, hvordan man kan uddanne medarbejdere til at varetage de nye udfordringer. Andre interviewpersoner beskriver imidlertid arbejdspladsens efterspørgsel som 'lap-løsninger' uden et egentligt blik for langsigtede behov. De modstridende perspektiver på arbejdspladsernes fokus eksemplificerer varierende måder at gribe efter-/videreuddannelse an på i kommunerne og regionerne.

3.1.1.1 Uddannelse af ufaglærte eller kortuddannede til at varetage omsorgsopgaver

Nogle kommuner arbejder med at inddrage ufaglærte medarbejdere i løsning af opgaver i ældresektoren. De efterspørger efter-/videreuddannelse, hvor ufaglærte medarbejdere kan tilegne sig basale kompetencer i fx kommunale plejeopgaver af ældre, således at disse medarbejdere opnår kompetencer inden for sundheds- og ældreområdet og dermed kan aflaste social- og sundhedsassistenterne og sygeplejerskerne. Det kan være sproglige kompetencer, evne eller viden om, hvordan man kan omgås mennesker og assistere med basale opgaver, såsom indkøb, rengøring og lignende. En kommunal forvaltningsleder forklarer i et interview, hvordan kommunen arbejder med dette gennem samarbejde med faglige organisationer og uddannelsesudbydere. Der er dog ifølge lederne også udfordringer i det danske uddannelsessystem, hvor fx muligheder for at bruge praksiserfaring og andre meritmuligheder som adgang til efter-/videreuddannelsessystemet ses som en besværlig vej. Endvidere ses, at manglende muligheder for deltidsstudier er en hæmsko for at få mange medarbejdere ind i sådanne stillinger. Medarbejderne skal ikke nødvendigvis tage en hel sundhedsfaglig uddannelse, men det kan være medarbejdere, der er i sundhedsvæsenet i kortere tid og blot skal have de basale kompetencer til at varetage specifikke opgaver.

3.1.1.2 På tværs af kommuner og regioner

Interviewene fremhæver en tendens til, at regionerne i højere grad efterspørger efter-/videreuddannelse end kommunerne. Dog vurderes efterspørgslen at være stigende i kommunerne, i takt med at flere sundhedsfaglige opgaver uddelegeres til de enkelte kommuner. En repræsentant fra en professionshøjskole beskriver, hvordan der er en konstant efterspørgsel efter nye løsninger i kommunerne. Modsat har regionerne i højere grad end kommunerne en mere fast ramme og strategi for deres kompetenceudvikling, selvom der er forskel på regionerne. Det fremgår blandt andet af citatet nedenfor.



I det kommunale, der har man i højere grad haft tradition for at klare kompetenceudvikling selv med sådan nogle éndagskurser. Der har ikke været sådan en systematisk strategi for kompetenceudvikling af medarbejdere.

Repræsentant fra en professionshøjskole

Interviewpersonerne fremhæver to udviklinger i arbejdspladsernes efterspørgsel. For det først er der en opfattelse af, at især efterspørgslen på efter-/videreuddannelse i kommunerne er stigende. Det skyldes stigende forventninger til, hvad man skal kunne i kommunerne, i takt med at nærhospitalet får flere opgaver (jf. ovenfor). For det andet er der blandt uddannelsesudbydere en oplevelse af mere generel forskydning mod efterspørgsel efter mere tværfaglige efter-/videreuddannelser. Det skyldes for eksempel, at de mange nye opgaver og opgaveforskydning på nærhospitalet kræver tværfaglige kompetencer.

Fælles for flere interviewpersoner er en efterspørgslen efter en national rammesætning eller strategi for efter-/videreuddannelse af sundhedspersonalet. De fremhæver, at der mangler et overblik og en strategi, hvilket leder til mange forskellige lokale løsninger. De vurderer, at der fortsat skal være mulighed for at bruge efter-/videreuddannelsessystemet til at løse konkrete lokale udfordringer, men det skal ske inden for en national rammesætning og strategi.

Citatet på følgende side fra en repræsentant fra en professionshøjskole illustrerer dette. En central strategi kan være retningsgivende i forhold til de valg, der foretages lokalt om efter-/videreuddannelser, og kan dermed også være med til at præge udvikling i sundhedsvæsenet, således at brugen af efter-/videreuddannelser lokalt kan bidrage til at løse de større samfundsmæssige udfordringer på landsplan.

3.1.2 Det er den personaleansvarlige, der bestemmer

Personalelederne spiller ifølge interviewpersonerne en afgørende rolle i forhold til at definere, hvem der får kompetenceudvikling. Det skyldes, at de ofte afgør, om det er muligt for den enkelte at komme afsted i forhold til andre hensyn på arbejdspladsen. Personalelederne skal blandt andet tage hensyn, hvorvidt der kan skabes tid og økonomi til efter-/videreuddannelse i pressede vagtplaner, om udbyttet står mål med gevinsten, herunder om medarbejdere bruger efter-/videreuddannelse som en anledning til at få højere løn, at uddanne sig væk fra driften eller finde et nyt job (jf. afsnit 3.2.3). Interviewpersonerne vurderer, at der ofte er tale om en konkret vurdering, som skaber store forskelle på tværs af arbejdspladser.



Vi mangler en national strategi. Som det er nu, får vi ikke lavet en kobling mellem den samfundsudvikling, der er, og den lokale udvikling.

Repræsentant for en
professionshøjskole

3.2 Medarbejdernes efterspørgsel

3.2.1 Variation i professionernes efterspørgsel?

Ifølge interviewpersonerne varierer professioners motivation for efter-/videreuddannelse. Flere vurderer fx, at professioner med kortere grunduddannelse også i mindre grad efterspørger efter-/videreuddannelse, da de er mere distanceret fra skolebænken. Disse medarbejdere vurderer simpelthen, at deres uddannelsesmæssige kompetencer ikke er tilstrækkelige, og kan være udfordret i forhold til læsning, danskundskaber, opgaveskrivning og eksamener. En uddannelsesudbyder siger fx, at "de er bange for at gå til eksamen", hvilket kan afholde dem fra at tage formel efter-/videreuddannelse. Omvendt vurderer flere interviewpersoner, at professioner med en længere uddannelsesbaggrund (og særligt sygeplejersker) i høj grad efterspørger kompetenceudvikling og yderligere specialiseringer. En hospitalsdirektør mener, at dette skyldes, at medarbejderne efterspørger undervisning, som passer deres kundskabsniveau.



Jo længere uddannet du er, jo mere efterlyser du noget efter-/videreuddannelse, som er længere, og som er autoriseret og meriterende. Hvor jo kortere uddannet du er, des mere er det fint nok at have lidt mindre kurser, studiebesøg eller nogle helt praktiske færdigheder.

Hospitalsdirektør

Derudover fremhæves kulturelle forskelle på tværs af professioner, som ikke nødvendigvis kan tilskrives forskellige uddannelsesniveauer. En repræsentant fra en professionshøjskole forklarer fx, at det handler om at dyrke en "faglig identitet". SOSU-området nævnes ofte som eksempel på en profession, hvor kompetenceudvikling ikke fremstår som en central del af kulturen, blandt andet fordi medarbejderne ikke øjner nogle ændrede karrierespæktiver inden for SOSU-området. Det forklares med, at netop den profession i mindre grad anerkender kompetenceudvikling som værdifuldt og ikke ser det som et middel til at blive bedre til sit fag. En interviewperson fremhæver desuden, at SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten ofte udelukkende opfatter efter-/videreuddannelse som et middel til at blive sygeplejerske og dermed skifte spor.

3.2.2 Hvorfor efterspørges efter-/videreuddannelse?

Ud fra vores interviews kan medarbejdernes motivation for at efterspørge efter-/videreuddannelse deles i tre overordnede dele.

3.2.2.1 Anerkendelse og karrierespæktiver

For det først oplever medarbejderne at få anerkendelse og karrierespæktiver gennem kompetenceudvikling. Denne anerkendelse synes dog oftest at blive udløst af de formelle efter-/videreuddannelser, hvorfor efterspørgslen efter mere formalitet i det samlede efter-/videreuddannelsesbillede er stort blandt medarbejdere. En lægesekretær udtaler, hvordan de ikke bliver anerkendt som profession, blandt andet fordi de ikke får mulighed for at få formel efter-/videreuddannelse, som de kan 'vise frem'. Jordemoderforeningen udtaler ligeledes, at det skal være tydeligere, at jordemødre har mange kompetencer, som gør, at de kan arbejde mange andre steder end på fødestuerne. Én måde at gøre det på er gennem formel og meriterende kompetenceudvikling.

Flere af de interviewede efterspørger klare karriereveje og tydeligere videreuddannelsesspor inden for de enkelte faggrupper, men også ind i andre sundhedsfaglige fag. Herudover er der efterspørgsel efter anerkendelse af praksis-kompetencer, der kan give merit – dette gælder både ind i fag og også til andre sundhedsfaglige uddannelser.

De formelle uddannelser og kurser kan bidrage til at kaste lys over medarbejdernes karriereperspektiver. Men det er ikke altid tilfældet. En repræsentant fra en professionshøjskole fortæller, at de ikke får ”tegnat tydeligt op på sundhedsområdet, at der er tusinde karriereveje”, hvilket kan være med til at sænke efterspørgslen blandt medarbejderne. ”Hvad så bagefter” er en vending, som bruges flere gange i interviewene. Der er en grundlæggende enighed om, at det ikke er særlig tydeligt, at efter-/videreuddannelse giver ændrede karriereperspektiver for medarbejdere. Det er både blandt uddannelsesudbydere og arbejdspladserne, at karriereperspektiverne i højere grad bør udpenles for medarbejderne.

Medarbejderne præsenterer i interviews også, at det er en udfordring at se muligheden for ændrede karriereveje gennem uformel efter-/videreuddannelse. Dette hænger sammen med, at aktiviteterne kan være tilrettelagt lokalt uden mulighed for uddannelsesbeviser og uden brug af de allerede fastlagte beskrivelser af udbudte efter-/videreuddannelser. Det mindsker muligheden for at overføre kompetencer og kvalifikationer på tværs af arbejdspladser eller professioner, hvilket er en udfordring for medarbejderne. Dette skyldes, at der ikke er en fælles vedtaget standard for anerkendelsen af disse ud over real-kompetencevurderinger.

3.2.2.2 Mulige gevinster

For det andet giver efter-/videreuddannelse nogle medarbejdere gevinster i form af løn, fleksibilitet og bedre vilkår på arbejdspladsen. Især fleksibiliteten og bedre vilkår synes at være en forklaring på, hvorfor medarbejderne efterspørger mere kompetenceudvikling. Det skyldes, at arbejdspladser og medarbejdere er under pres. En interviewperson forklarer, at vedkommende har været sygeplejerske i mange år og tager efter-/videreuddannelse for at undgå weekend og aftenarbejde. En tendens, andre også beskriver gælder i gruppen af kollegaer.



Jeg har en oplevelse af, at det blandt andet handler om anerkendelse i form af løn for eksempel, og så også som karriereveje, der er motiverende for dem.

Leder på professionshøjskole

3.2.2.3 Værdi i at udvikle sig

Endelig er det for nogle medarbejdere en værdi i at blive bedre til deres profession og udvikle sig. Medarbejdere med denne motivation ses ifølge interviewene især i professioner, hvor der er en høj anerkendelse af efter-/videreuddannelse. En hospitalsdirektør udtaler, at hun oplever, at medarbejdere i høj grad efterspørger at lære noget nyt og udvikle sig. Medarbejderne ser det som et personalegode at få mulighed for kompetenceudvikling. En sygeplejerske peger også på, at særligt efterspurgte efter-/videreuddannelser nogle gange loves i jobopslag for at tiltrække kandidater.

3.2.3 Pressede vagtplaner opleves som en barriere for medarbejderne

Manglen på arbejdskraft i sundhedsvæsenet skaber pressede vagtplaner. Samlet for alle vores interviews er, at de pressede vagtplaner har stor indflydelse på efterspørgslen på efter-/videreuddannelse. Flere interviewpersoner italesætter, hvordan medarbejderne afholder sig fra at efterspørge efter-/videreuddannelser, fordi de ved, at et fravær fra arbejdspladsen i forbindelse med deltagelse vil presse kollegaerne på afdelingen.

En bioanalytiker udtaler, at der mangler ressourcer til at tage på efter-/videreuddannelse. Når der endelig er relevant kompetenceudvikling i udbud, så kan det sjældent praktisk lade sig gøre. En portør udtaler, at deres ledere ikke har mulighed for at sende medarbejdere på efter-/videreuddannelse, fordi der ikke er nok portører. På individniveau er der et ønske om at bruge efter-/videreuddannelse til at håndtere det pres, som er skabt af de pressede vagtplaner.

Det handler blandt andet om kompetenceudvikling, som tilskriver nogle kompetencer, der er fordelagtige i forhandlingssituationen, når vagterne skal placeres. En sygeplejerske omtaler desuden efter-/videreuddannelse som "en af nøglerne til at få et andet arbejde". Efter-/videreuddannelse fungerer således som en valuta, sundhedspersonale kan veksle til mere favorable arbejdstider eller -forhold på en arbejdsplads, som har mangel på arbejdskraft.

“

Der er en kæmpe udfordring nu i forhold til at hive folk væk fra driften.

Repræsentant for professionshøjskole

Det kan desuden være vanskeligt at finde tid til uddannelse ved siden af en presset hverdag. Efter-/videreuddannelse blandt sundhedspersonale tages ofte på deltid sammenfiltret i medarbejderens dagligdag eller uden for arbejdstid. Det kan derfor ses som en byrde på en i forvejen presset arbejdsplads.



Det er medarbejderne, der efterlyser det [efter-/videreuddannelse]. [...] lederne kan jo godt foreslå noget, men de ved også, at de kommer til at mangle den arbejdskraft.

Hospitalsdirektør

På et organisationsniveau skaber de pressede vagtplaner også et dilemma. Medarbejderne efterspørger efter-/videreuddannelse for at kunne opnå fleksibilitet i pressede vagtplaner, men arbejdspladserne kan ikke sende deres medarbejdere afsted på efter-/videreuddannelse på grund af netop de pressede vagtplaner. Udbyderne af uddannelserne er generelt enige om, at det er et spørgsmål om prioritering, om arbejdspladserne sender deres medarbejdere på efter-/videreuddannelse eller ej. Det kræver helt konkret, at arbejdspladsen afsætter ressourcer til at udfylde de huller, som vil opstå. Hvis ikke der sættes ekstra ressourcer af til at lukke de huller, som ville opstå ved at lade enkelte medarbejdere tage på efter-/videreuddannelse, så er villigheden til at sende medarbejderne afsted mindre.

En repræsentant for en professionshøjskole mener desuden, at de pressede vagtplaner er en årsag til, at færre tager en fuld diplomuddannelse. De tager i højere grad enkelte moduler. Ligeledes udtaler en hospitalsdirektør, at det er vanskeligt at hive medarbejderne ud af de pressede vagtplaner for at tage på efter-/videreuddannelse. I mange tilfælde betyder det, at medarbejderne får kompetenceudviklingen i fritiden. Det fremstår som en barriere, der skubber sundhedspersonale væk fra at tage efter-/videreuddannelse.

4 Konklusion – mulige greb

De foregående to kapitler har præsenteret en række muligheder og udfordringer i udbuddet af og efterspørgslen efter efter-/videreuddannelse. Dette kapitel samler op på tværs af de foregående kapitler og skitserer på baggrund heraf de udfordringer, der findes i det eksisterende system, samt mulige greb til at håndtere dem.

Kapitlet besvarer dermed undersøgelsens fjerde undersøgelsesspørgsmål:

- Hvilke mulige greb kan imødegå de barrierer og udfordringer, som er forbundet med det nuværende udbud og opbygningen af efter-/videreuddannelsessystemet?

Vi formulerer i alt fire overordnede udfordringer og tilhørende forslag til et fremtidigt efter-/videreuddannelsessystem. Det konkrete valg af løsning bør imidlertid baseres på en prioritering af, hvilke udfordringer der prioriteres at arbejde med, og hvordan grebene kan implementeres. Alt sammen for at underbygge det fremadrettede robuste sundhedsvæsen på den bedst mulige måde.

Figur 4.1 opsummerer hovedkonklusioner og centrale pointer fra de foregående dele, som leder til dilemmaer, behov og tilgange, der præsenteres i dette kapitel.

Figur 4.1 Konklusioner, centrale pointer og de dilemmaer, behov og tilgange, som opstår på baggrund heraf



I dette kapitel præsenteres de fire overordnede udfordringer sammen med de fire tematiske greb i en ikke-prioriteret rækkefølge. Disse fremgår af Figur 4.2.

Figur 4.2 Udfordringer og greb



4.1 En national strategi skal bidrage til at rydde op i junglen af udbud

4.1.1 Udfordring 1: Junglen af udbud

Der findes et omfattende udbud af efter-/videreuddannelse, hvilket umiddelbart giver medarbejderne mange muligheder for efter-/videreuddannelse. Udbuddet opleves imidlertid som en uoverskuelig "jungle", og det er vanskelig at danne sig et overblik over udbuddet og mulighederne i forhold til at imødekomme nogle af de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for.

Efter-/videreuddannelsessystemet opleves i nogle tilfælde som fragmenteret, og der mangler fokus på langsigtede strategier for de enkelte medarbejdere og arbejdspladsen. De mere kortsigtede strategier kan ses i arbejdspladsers brug af lokalt tilrettelagte efter-/videreuddannelser frem for de allerede udbudte efter-/videreuddannelser, hvor medarbejderne kan opnå formelle og anerkendte kompetencer.

Det kan betyde, at det er en udfordring for medarbejderne at finde og vælge den rigtige efter-/videreuddannelse, hvilket kan føre til fravalg af efter-/videreuddannelse eller ikke-strategiske valg af efter-/videreuddannelse. Det kan desuden betyde, at tilegnede efter-/videreuddannelseskompetencer ikke nødvendigvis kan bruges på andre arbejdspladser eller som led i en mere sammenhængende karrierevej for den enkelte medarbejder.

Analysen skitserer desuden en begrænset sammenhæng mellem prioriteringer af efter-/videreuddannelse og de store nationale udfordringer såsom mangel på arbejdskraft, nye opgaver og øget mobilitet for medarbejderne.

4.1.2 Greb 1: en national strategi med mulighed for lokal tilpasning

Der er efterspørgsel efter en fælles og overordnet strategi for at gøre efter-/videreuddannelsessystemet mere overskueligt og ensartet også på tværs af landsdele. En sådan strategi kan bidrage til at rydde op i junglen af udbud og kan minimere risikoen for unødige lokale knopskydninger. Det kan desuden understøtte, at medarbejdere kan bruge efter-/videreuddannelseskompetencer på tværs af arbejdspladser.

En strategi kan indeholde klare prioriteringer af, hvad man ønsker, efter-/videreuddannelsessystemet skal bidrage med, herunder hvordan efter-/videreuddannelse imødekommer de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for.

Det kan blandt andet være bemandingsudfordringer i forhold til at løfte konkrete opgaver, opgaveforskydning på tværs af professioner, samarbejdspotentialer og udnyttelse af nye teknologier.

Der er imidlertid også behov for rum til lokale tilpasninger og fleksibilitet i en strategi, således at uddannelserne også modsvarer lokale behov og understøtter arbejdspladsernes incitament til at sende deres medarbejdere på efter-/videreuddannelse. For arbejdspladsen er den umiddelbare fordel ved lokalt tilrettelagte uddannelser, at der ikke bruges ressourcer på aktiviteter, der ikke umiddelbart er relevante for arbejdspladsen, og efter-/videreuddannelsen kan bruges til at løse et konkret behov.

Der kan således være behov for en afvejning mellem lokale og fælles hensyn i tilrettelæggelsen af det fremtidige efter-/videreuddannelsessystem

4.2 Klarere karriereveje kan understøtte motivationen for efter-/videreuddannelse

4.2.1 Udfordring 2: Manglende motivation og uklarhed om kompetencemuligheder

Der er i sundhedsvæsenet et behov for, at nogle professioner påtager sig nye opgaver for at aflaste andre professioner. En sådan opgaveforskydning skaber i mange tilfælde et behov for efter-/videreuddannelse.

Det varierer imidlertid på tværs af arbejdspladser, hvilke opgaver der forskydes mellem professioner. Ikke alle steder findes en bevidsthed om, hvilke opgaver der kan og må forskydes. Endelig er det også uklart, hvem opgaverne kan forskydes til.

Interviewpersonerne fortæller, at nogle professioner mangler motivation for efter-/videreuddannelse, og at det særligt gælder professioner med kortere grunduddannelser. Ifølge analyserne er det for disse professioner ofte uklart, hvordan de kan bruge efter-/videreuddannelse til at styrke deres kompetencer inden for deres eksisterende fag og påtage sig nye opgaver, men også deres muligheder for at bruge efter-/videreuddannelse som et springbræt til et andet fag. I nogle tilfælde indebærer det, at en profession skal starte forfra på en helt ny grunduddannelse, hvilket kan virke uoverkommeligt for fx medarbejdergrupper, der i forvejen ikke har en særlig stor motivation for at deltage i uddannelser.

4.2.2 Greb 2: Klare karriereveje og funktionsbeskrivelser

Der kan være behov for mere klare beskrivelser af, hvilke opgaver forskellige professioner kan overtage, samt hvilken efter-/videreuddannelse det eventuelt forudsætter. Det kan sikre en større ensartethed og kan afhjælpe manglen på arbejdskraft. For at opnå dette skal der i højere grad anvendes formelle og ECTS-belagte efter-/videreuddannelser.

En mulig tilgang er at tilrettelægge og udbyde konkrete uddannelsesmæssige pakkeløsninger for forskellige medarbejderkategorier. Disse skal specificere mere konkrete karriereveje for den enkelte. Det kan ske i form af tydelige spor for, hvordan den enkelte profession kan opkvalificere sig ved at tage enkelte moduler. Men det bør samtidig specificeres, hvordan den enkelte løbende (og fleksibelt) kan bygge ovenpå eksisterende moduler og evt. ende med at tage en helt ny uddannelse. Dette understøtter mulighederne for livslang læring. Det forudsætter imidlertid formelle og ECTS-belagte udbud. Der skal ligeledes være en umiddelbar tilgængelig beskrivelse af, hvilke kompetencer og kvalifikationer enkeltmoduler såvel som hele spor af efter-/videreuddannelser styrker hos medarbejderne.

I forlængelse heraf kan lettere mulighed for at få merit for gennemførte moduler/grunduddannelse understøtte motivationen for efter-/videreuddannelse. Dette kan medvirke til, at medarbejderne ikke skal starte forfra og gennemføre en helt ny uddannelse for at varetage nye opgaver. Moduler og spor kan med fordel tilrettelægges, således at de kan afvikles og følges fleksibelt. Det gælder både i forhold til mulighederne for at tage de enkelte moduler og i forhold til undervisningsform.

4.3 Kompetencegivende uddannelser på tværs, som kan understøtte tværfagligt samarbejde

4.3.1 Udfordring 3: Monofaglig uddannelse men tværfaglige løsninger

Ifølge flere interviewpersoner har efter-/videreuddannelse traditionelt haft fokus på specialiseringer og monofaglig efter-/videreuddannelse. Det vil sige, at efter-/videreuddannelsen er afgrænset til en enkelt profession. Kompleks opgaveløsning, opgaveforskydning og mangel på arbejdskraft forudsætter imidlertid samarbejde på tværs af professioner. Arbejdspladserne efterspørger ef-

ter-/videreuddannelse på tværs af professioner, fordi mange opgaver skal løses i samarbejde på tværs af professioner, og samarbejde anses som en nødvendighed.

Det kan være vanskeligt at udbyde ECTS-belagte udbud på tværs af professioner med forskelligt grunduddannelsesniveau. Her vil krav om merit ofte betyde, at medarbejdere med en grunduddannelse på et lavere niveau ikke kan deltage sammen med medarbejdere med et højere grunduddannelsesniveau. Dertil kommer, at faggrænser i nogle tilfælde spænder ben for fælles kompetenceforløb.

De tværfaglige udbud har i vores analyser en tendens til at være uformelle aktiviteter, der således ikke kan bruges på tværs af arbejdspladser og til at opnå merit i lige så høj grad som de formelle aktiviteter.

4.3.2 Greb 3: Tværfaglige efter-/videreuddannelser

Der kan være behov for tværfaglige efter-/videreuddannelsesforløb, som imødekommer, at professionerne i høj grad skal samarbejde om opgaverne. Det kan potentielt også understøtte samarbejdet yderligere på arbejdspladserne, idet det kan skabe en bedre forståelse for hinandens arbejde og dermed understøtte en bedre opgaveløsning. Dertil kommer, at det kan understøtte, at flere personer kan varetage samme opgaver.

Der kan arbejdes på at understøtte, at tværfaglige uddannelsestilbud kan gøres formelle og ECTS-belagte. Det kan potentielt styrke incitamentet til efter-/videreuddannelse og understøtte, at det er efter-/videreuddannelse, der anerkendes bredt på tværs af lokale arbejdspladser. Dertil kommer, at det kan indgå som en aktiv del i den enkeltes karrierevej (jf. grebet om karriereveje og funktionsbeskrivelser).

Samtidig kan det være ressourcebesparende og i nogle tilfælde også sikre oprettelse af flere hold, hvis professioner kan tage uddannelser sammen, så deltagergrundlaget forøges.

4.4 Tydeligere incitament er skal understøtte arbejdspladsernes incitament er til efter-/videreuddannelse

4.4.1 Udfordring 4: Arbejdspladserne mangler incitament er til at sende medarbejdere på efter-/videreuddannelse

Af analyserne fremgår det, at arbejdspladserne i nogle tilfælde kan have vanskeligt ved at sende medarbejderne på efter-/videreuddannelse. Det drejer sig om følgende:

- **Tid:** Det er en udfordring af skabe plads i vagtplanerne, således at det er muligt at sende medarbejdere på efter-/videreuddannelse.
- **Uddannelse væk fra driften:** I nogen tilfælde ønsker medarbejdere efter-/videreuddannelse for at komme mere væk fra driften, og så mangler de på arbejdspladserne.
- **Økonomi:** Der er en oplevelse blandt arbejdsgivere og medarbejdere af et begrænset økonomisk råderum til tildeling af efter-/videreuddannelse. Desuden er der nogle, der forventer mere i løn efter at have gennemført efter-/videreuddannelse.
- **Mobilitet:** Der er en oplevelse på arbejdspladserne af, at medarbejdere i nogle tilfælde bruger efter-/videreuddannelse som springbræt til at søge væk.
- **Viden:** Manglende viden om muligheder for efter-/videreuddannelse, og hvilke udbud der er de relevante for den enkelte medarbejder.

Udbuddet af efter-/videreuddannelse koncentrerer sig om de større byer (jf. afsnit 2.2.3. Det kan for arbejdspladser, som ikke ligger i nærheden af de store byer, være en udfordring forbundet med at transportere medarbejderne til efter-/videreuddannelser langt væk fra arbejdspladsen. Dette skyldes igen, både at der er manglende interesse i at transportere sig langt for at deltage, og at der er en økonomisk byrde forbundet med det. Ved den fysiske afholdelse af efter-/videreuddannelse kan holdene ikke altid fyldes op, så uddannelsen kan gennemføres.

4.4.2 Tydelige incitamenter, prioriteringer af spor og fleksibilitet

Der er behov for at finde tydelige incitamenter for arbejdspladserne til at sende deres medarbejdere på efter-/videreuddannelse. Det kan fx være krav om efter-/videreuddannelse, hvor efter-/videreuddannelse gøres til en naturlig del af arbejdslivet, eller det være kan være via økonomi.

For at understøtte praksisnær og fleksibel tilrettelæggelse kan man i højere grad anvende mulighederne, der er i praksisnær simulationsundervisning i efter-/videreuddannelser. Man kan understøtte arbejdspladserne i at synliggøre over for medarbejdere, hvordan efter-/videreuddannelse kan bidrage til at realisere karriereveje internt på arbejdspladsen, således at medarbejderne kan fastholdes på arbejdspladsen.

Fleksibiliteten eksisterer på nuværende tidspunkt til en vis grad i de nuværende udbud, men der kan fokuseres på det i endnu højere grad ved fx at:

- flytte undervisning og uddannelser ud på arbejdspladserne. Det kan skabe en god dynamik mellem teori og praksis og vil ofte hænge bedre sammen for arbejdspladserne.
- tilbyde virtuelle og blended learning-forløb, når det giver mening, samt sikre aktivitet på hold gennem større geografisk optag.
- anvende simulationstræning for at give medarbejderne praksisnær efter-/videreuddannelse tæt forbundet med teori.
- give mulighed for at tilrettelægge efter-/videreuddannelsesforløb, så de kan afvikles i samspil med en vagtplan. Dette kan fx ske gennem online-moduler eller optagede undervisningsforløb, der kan afvikles, når det passer i vagtplanen.

Litteratur

- Andersen, M. (2019). *VEU-håndbogen: Overblik og perspektiver på voksenuddannelse*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Andreasen, M.B., Rose, M., & Frederiksen, J. (2011). *At have noget at have det i... Virkningsevaluering af en sundhedsfaglig diplomuddannelse for akutsygeplejersker*. U.st.: Professionshøjskolen UCC.
- Ballegaard, S.A., Bjørnholt, B., Grund Petersen, N.B., Steensgaard, A. & Frahm, M. (2022). *Styrkelse af digitale kompetencer inden for datadrevne teknologier til brug for automatisering, prædiktions og beslutningsstøtte hos sundhedspersoner*. København: VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- BEK nr. 19 af 09/01/2020 (Gældende). *Bekendtgørelse om masteruddannelser ved universiteterne (Masterbekendtgørelsen)*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- Bjørnholt, B. & Kjer, M.G. (2021). *Eftersyn af offentlige lederuddannelser. Delrapport 2: Dokument- og interviewstudie*. København: VIVE.
- Brinkerhoff, R.O. & A.M. Apking (2001). *High impact learning – Strategies for leveraging business results from training*. New York: Basic Books.
- DAMVAD (2012.). *Evaluering af certificering af uddannelseselementer i offentlig ledelse på diplomniveau*. København: DAMVAD.
- EVA – Danmarks Evalueringsinstitut (2017). *Effekten af lederuddannelse af skoleledere*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- Kjer, M.G., Mortensen, N.P. & Bjørnholt, B. (2021). *Offentlige lederuddannelser: En forandringsteori. Delrapport 1: Opsamling på eksisterende viden i en forandringsteori til "eftersynet af offentlige lederuddannelser*. København: VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M. & Jakobsen, V. (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder: Forundersøgelse af eksisterende viden*. København: VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsson, G., Sandahl, C., Söderhjelm, T., Sjökvold, E. & Zander, A. (2017). *Leadership behavior changes following a theory-based leadership development*

intervention: A longitudinal study of subordinates' and leaders' evaluations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(1), 62-68.

Mezirow, J. (1990). How critical reflection triggers transformative learning. I J. Mezirow & Associates (Red.): *Fostering Critical Reflection in Adulthood: A Guide to Transformative and Emancipatory Learning* (s. 1-21). San Francisco: Jossey-Bass.

Moesby-Jensen, C.K. (2010). *Social læring og fælles praksis: Et mixed method studie, der belyser læringskonsekvenser af et lederkursus for praksisfællesskab af offentlige mellemledere*. Ph.d.-serie 18.2010. Frederiksberg: CBS, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi.

Mortensen, N.P., Mikkelsen, M. & Nandrup, A.B. (2020). *Eftersyn af offentlige lederuddannelser: Lederne på lederuddannelserne. Delrapport 3: En registerundersøgelse*. København: VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Pedersen, K.M. (2008). *Manglen på arbejdskraft i sundhedsvæsenet og hvordan man kan tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft* (Health Economics Papers 2008:2). Odense: Syddansk Universitet.

Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B. (2008). *Fokus på demens evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Wilhelmson, L., Aberg, M.A., Backstrom, T. & B.K. Olsson (2015): Enabling transformative learning in the workplace: An educative research intervention. *Journal of Transformative Education*, 13, 219-238.

Bilag 1 Design og metode

Rapporten bygger på en kombination af et systematisk kvantitativt dokumentstudie bestående af 705 identificerede efter- og videreuddannelser og kurser samt kvalitative interviews med 24 fagpersoner, eksperter, udbydere og øvrige videnspersoner på området. Bilaget gennemgår de to forskellige metodiske dele og behandlingen af de indsamlede data.

Kvantitativt dokumentstudie

Datagrundlaget består af 705 efter- og videreuddannelser og kurser. Disse er afsøgt systematisk gennem de tre største overordnede søgemaskiner til efter-/videreuddannelse (ug.dk, voksenuddannelse.dk og finduddannelse.dk). Oplysninger om efter-/videreuddannelserne er desuden indsamlet på uddannelsernes hjemmesider. Dermed udgør datagrundlaget for denne del af undersøgelsen det samme grundlag, som medarbejdere i sundhedsvæsenet har til rådighed i deres søgning efter relevante efter-/videreuddannelser.

Afsøgning – søgeord og databaser

I fremgangsmåden er der lagt vægt på at sikre den brede men målrettede repræsentation af professioner i sundheds- og ældrevæsenet, herunder det primære sundhedsvæsen i kommunalt regi og psykiatrien. Søgeordene er kategoriseret som nøgleord og nøgleprofessioner og er afdækket i den rækkefølge, de er præsenteret i Bilagstabel 1.1. Både nøgleord og nøgleprofessioner er udvalgt for at sikre den brede repræsentation af professioner og enkelte nøgleprofessioner, som findes i det brede sundhedsvæsen. Nøgleord og -professioner er formuleret og rangordnet i samarbejde med sekretariatet for Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet.

Bilagstabel 1.1 **Oversigt over søgeord**

Nøgleord	Nøgleprofessioner
Sygepleje	Sygeplejerske
Sygehus	Paramediciner
Psykiatri	Portør
Patient	Jordemoder
Rehabilitering	Serviceassistent
Velfærdsteknologi	Bioanalytiker
Ældrepleje	Social- og sundhedshjælper
	Social- og sundhedsassistent
	Lægeseekretær
	Sundhedsadministrativ koordinator
	Ergoterapeut
	Radiograf
	Fysioterapeut
	Psykolog

Søgekriterierne er blevet justeret undervejs. Det var nødvendigt at snævre totalafdækningen ind af hensyn til afviklingen af undersøgelsen i forhold til den fastlagte tidsplan for kommissionens arbejde. Derfor blev afdækningen målrettet yderligere.

- Søgeordene "social- og sundhedsassistent" og "social- og sundheds-hjælper" blev ændret til "SOSU-assistent" og "SOSU-hjælper", da disse gav bedre afsøgning af professionerne.
- Nogle koder/variable blev fjernet; "Tid(fast/fleksibel)" og "Fast/fleksibel (indhold)".

Da det ikke var muligt at frembringe tilstrækkelig information om udbuddet i regionerne på de anvendte søgemaskiner, er regionernes egne databaser blevet anvendt til at afdække de regionale udbydere. Fire af regionerne har et kursuskatalog på plan2learn.dk (fx <https://rsd.plan2learn.dk/> for Region Syddanmark). Region Sjælland er sideløbende med dataindsamlingen også overgået til regionernes database, men på tidspunktet for dataindsamlingen var oplysningerne om regionens udbudte efter-/videreuddannelser ikke offentligt tilgængelige, hvorfor region Sjællands efter-/videreuddannelser er underrepræsenteret i undersøgelsen.

For at kvalificere dataindsamlingen har sekretariatet og medlemmerne af kommissionen fremsendt forskellige oversigter over efter-/videreuddannelser. Disse er blevet brugt som afsæt til søgning og til referencepunkter for løbende at undersøge, hvorvidt der var tydelige mangler i afsøgningen af efter-/videreuddannelser.

Generelt har afsøgningen været i en proces, hvor der skulle dannes overblik i udbuddet af efter-/videreuddannelser og kurser. Nogle uddannelser kunne fremsøges på de store søgemaskiner, men stod ikke udbudt på udbydernes egne hjemmesider og omvendt. Til afsøgning af private udbydere er især finduddannelse.dk anvendt, og der er ikke lavet yderligere desk research grundet de tidsmæssige rammer. Afsøgningen var på forhånd fastlagt til at køre i en fastlagt periode, frem for indtil datamæthed var opnået. Dette har naturligt bevirket, at der ikke er tale om en totalundersøgelse, men om en bred afsøgning af området. Der kan derfor være efter-/videreuddannelser, der er udbudt og offentligt tilgængelige på tidspunktet, der ikke er inkluderet i undersøgelsen.

Afsøgningen har, som Bilagstabel 1.2 viser, resulteret i 705 efter- og videreuddannelser og kurser fordelt på følgende 5 områder og 36 udbydere:

Bilagstabel 1.2 Udbydere i dokumentstudie

Område	Udbyder	
Universitet	Aalborg Universitet	
	Aarhus Universitet	
	Københavns Universitet	
	Roskilde Universitet	
Professionshøjskoler og erhvervsakademier	Københavns Professionshøjskole	
	University College Nordjylland	
	University College Syddanmark	
	Professionshøjskolen Absalon	
	UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	
	VIA	
	ZBC	
Region	Region Midtjylland	
	Region Nordjylland	
	Region Sjælland	
	Region Syd	
	Region Hovedstaden	
Kommune	SOSU H	
	SOSU Nord	
	SOSU Nykøbing Falster	
	SOSU Østjylland	
	Randers Social- og Sundhedsskole	
	Social- og Sundhedsskolen Esbjerg	
	Social- og Sundhedsskolen Fredericia-Vejle-Horsens	
	Social- og Sundhedsskolen Fyn	
	Social- og Sundhedsskolen Midt- og Vestjylland	
	Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg	
	Social- og Sundhedsskolen Syd	
	Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole	
	Privat	København og Aarhus Akupunkturskole
		Cektos
Fortuna		
Vinther & Mosgaard		
Wattar Gruppen		
Sexologiskolen		
At Work		
Monica Trærup		

Kilde: VIVE.

Fordelingen af de 705 efter-/videreuddannelser og kurser på de 5 områder er som følger:

- 152 for regionerne
- 239 for kommunerne

- 98 for universiteterne
- 195 for professionshøjskoler og erhvervsakademier
- 21 for private udbydere.

Efter at have sorteret det identificerede udbud efter navn, uddannelsesniveau og målgruppe, resulterer afsøgningen i 530 unikke efter-/videreuddannelser og kurser (hvor kun uddannelseslokationen er forskellig). Disse er fordelt således på de angivne områder:

- 136 for regionerne
- 105 for kommunerne (SOSU-skoler)
- 98 for universiteterne
- 174 for professionshøjskoler og erhvervsakademier
- 17 for private udbydere.

Inklusions- og eksklusionskriterier

Undersøgelsen fokuserer på udbudt efter- og videreuddannelse, der er målrettet professionerne ansat i sundhedsvæsenet. Afsøgningen er afgrænset til at undersøge efter- og videreuddannelse for medarbejdere i sundheds- og ældrevæsenet, herunder det primære sundhedsvæsen i kommunalt regi og psykiatrien.

I videst muligt omfang inkluderes efter- og videreuddannelse til alle de større personalegrupper på området. Der udelades efter- og videreuddannelser målrettet læger og tandlæger, kurser og uddannelser udbudt af internationale udbydere, samt hold der ikke var udbudt på tidspunktet for afdækningen. Generelt er både master-/diplomuddannelser og de dertilhørende moduler inkluderet i undersøgelsen.

Databehandling

I dokumentstudiet blev de fundne efter-/videreuddannelser kodet i en database. Hver efter-/videreuddannelse udgør på denne måde en unik observation. Hver observation er i databasen kodet efter det tilhørende kodesæt, som det er præsenteret i Bilagstabel 1.4. Kodesættet er udarbejdet af VIVE og tilpasset i samarbejde med sekretariatet for Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet.

Kodningen i forhold til de valgte variable er foretaget på baggrund af de tilgængelige oplysninger, og der kan derfor være uklarheder i de tilfælde, hvor de tilgængelige data ikke er entydige, eller det er uklart hvordan kodningen skal foretages på baggrund af oplysningerne.

Efter at efter-/videreuddannelserne er blevet kodet til observationer, er data blevet behandlet som kvantitative data, hvor hver efter-/videreuddannelse er en observation og hvert kodesæt en variabel.

Interviews

Formål

Interviewundersøgelsen har bidraget til en karakteristik af det sundhedspersonale, som tager efter- og videreuddannelse, samt af deres oplevelser af udbuddet og adgangen til efter- og videreuddannelse i sundhedsvæsenet. Interviewpersonerne er blevet udvalgt på forskellige niveauer med henblik på at inddrage forskellige indsigter og nuancer. Dette har givet forståelse for de muligheder og udfordringer, som er forbundet med det nuværende udbud og dets opbygning, samt muliggjort at identificere mulige greb, som kan anvendes for at imødegå disse.

Rekruttering

Rekrutteringen af interviewpersoner er sket på flere forskellige måder. Til medarbejderinterviewene er der blevet rekrutteret interviewpersoner fra forskellige professioner på forskellige stillingsniveauer gennem netværk. Rekrutteringen er ikke sket systematisk og derfor udgør den kvalitative undersøgelse blandt medarbejdere udelukkende de inkluderede medarbejders oplevelser og refleksioner i forhold til efter-/videreuddannelse. Det har ikke været et formål med denne del af undersøgelsen at være repræsentativ for medarbejderne i sundhedsvæsenet. Medarbejderne har bidraget med indblik i deres personlige oplevelser og erfaringer. Ledere og eksperter er blevet rekrutteret gennem desk research efter relevante interviewpersoner, netværk og med assistance fra sekretariatet for kommissionen. Derudover er interviewpersonerne udvalgt på forskellige niveauer med henblik på at inddrage forskellige indsigter og nuancer. Ledere og eksperter har i denne henseende været forskere, ledere og HR-medarbejdere fra uddannelsessteder og repræsentanter for interesseorganisationer på området.

Der er i alt gennemført interviews med 25 repræsentanter for de forskellige grupper. Dette er fordelt på 19 interviews og 1 gruppeinterview. Fordelingen af interviews fremgår af Bilagstabel 1.3.

Bilagstabel 1.3 Oversigt over interviews

Repræsentant	Hvem
Medarbejdere	Bioanalytiker Lægeseekretær Portør Social- og sundhedsassistent Sygeplejerske (sygehus) Sygeplejerske (psykiatrien)
Uddannelsesinstitutioner	Københavns Professionshøjskole UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole Professionshøjskolen UCN VIA University College
Myndigheder	Uddannelses- og Forskningsstyrelsen Sundhedsstyrelsen Sekretariatet for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser; SEVU
Faglige organisationer	Dansk Sygeplejeråd – DSR FOA Jordemoderforeningen
Kommuner og regioner	Regionschef HR, universitetshospital Hospitalsdirektør Adm. direktør, kommunal sundhedsforvaltning Adm. direktør, kommunal sundheds- og omsorgsforvaltning

Kilde: VIVE.

Fordelingen af interviews er blevet besluttet i samråd med Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet og har været afhængig af mulighederne for at rekruttere interviewpersoner i forhold til den aftalte tidsplan.

Gennemførelse af interviews

Vi har foretaget semistrukturerede interviews, som har haft en række fastlagte temaer, men samtidig har muliggjort en åbenhed over for interviewpersonernes fortællinger.

Ekspert og ledere og HR-medarbejdere af professioner på sundhedsområdet er blevet interviewet om deres grundlæggende viden om efter- og videreuddannelsessystemet, og hvilke mulige greb der kan anvendes til at imødegå de barrierer og udfordringer, som er forbundet med det nuværende udbud af efter- og videreuddannelser. Derudover har de bidraget med en karakteristik af sundhedspersonale, der tager efter- og videreuddannelser, samt forsøgt at give en karakteristik af dem, der forlader sundhedsvæsenet grundet manglende uddannelses- og karriereperspektiver. Endelig har disse interviews bidraget med perspektiver for fremtidige behov.

Alle interviews er foretaget som enkeltinterviews på nær et, der blev afviklet som fokusgruppeinterview. Interviewene er udført fysisk, telefonisk eller online, alt efter hvad der passede de interviewede bedst.

Interviewene er foretaget ud fra semistrukturerede interviewguides. Der er en guide til interviews med medarbejdere og en til ledere/eksperter. Disse fremgår i deres helhed i Bilag 2. Interviewguiden til ledere/eksperter er sprogligt tilpasset til den konkrete kontekst i forbindelse med afviklingen af de enkelte interviews.

Interviewene er optaget, og der er efterfølgende skrevet referater af interviewene. Referaterne er herefter blevet kodet overordnet i forhold til undersøgelsesspørgsmål og relevante temaer fra dokumentstudiet. Interviewene ligger dermed som grundlag for analyserne, som de fremgår i de analytiske afsnit af afrapporteringen. Illustrative citater er blevet transskriberet ordret og fremgår ligeledes af afrapporteringen.

Bilagstabel 1.4 Kodebog til dokumentanalyse

Kode	Beskrivelse	Kodning	Eksempel
Udbyder	Hvem udbyder uddannelsen/kurset?	Noter navn på udbyder.	<i>VIA University College.</i>
avn	Hvad hedder uddannelsen/kurset?	Noter fulde navn på uddannelse.	<i>Borgernær sygepleje.</i>
Niveau	Hvilket uddannelsesniveau er der tale om? Diplom, akademi, master, kursus, specialuddannelse etc.	Noter. (Vi inkluderer både de overordnede uddannelser og de enkelte moduler. Hvis overordnet diplom-, akademi- eller masteruddannelse → overstreg med gul).	<i>Specialuddannelse.</i>
Målgruppe	Hvem/hvilken profession er uddannelsen/kurset målrettet? Sygeplejersker, SOSU'er, sygeplejeseekretærer etc. Flere professioner (noter gerne flere, hvis der er flere sundhedsrelevante).	Noter navn på professioner, de nævner.	<i>Sygeplejersker og SOSU'er. SOSU-assistenten kan optages på baggrund af realkompetencevurdering og et diplommodul på 10 ECTS.</i>
Målgruppe (Andet)	Hvilke andre (hvis nogle) informationer er der om målgruppen?	Noter en kvalitativ beskrivelse.	<i>Sygeplejersker, som mangler netop de specialiserede kompetencer til den borgernære indsats.</i>
Sygeplejerske	Er uddannelsen/kurset målrettet sygeplejersker eller ej?	Noter – ja/nej.	<i>Ja.</i>
Merit	Gives der merit i forbindelse med uddannelsen/kurset?	Noter	<i>Merit ind.</i>

Kode	Beskrivelse	Kodning	Eksempel
		Merit ind (der gives merit i forbindelse med optag). Merit ud (giver merit til andre uddannelser/kurser). Skriv "-" hvis information ikke umiddelbart er tilgængelig.	
Merit (Andet)	Uddybning af meritbeskrivelse.	Noter (kvalitativ beskrivelse).	<i>Specialuddannelsesrådet kan efter en individuel vurdering give merit for teoriundervisning på baggrund af gennemført undervisning samt for erhvervede kliniske kompetencer fra anden uddannelsesstilling eller ansættelser.</i>
Adgangskrav (Uddannelse)	Hvilke uddannelsesmæssige adgangskrav er der for kursisterne/de studerende? Hvis der ikke er nogen angives det.	Noter (kvalitativ beskrivelse).	<i>Professionsbachelor.</i>
Adgangskrav (Erhvervs erfaring)	Hvilke erhvervs erfaringsmæssige adgangskrav er der for kursisterne/de studerende? Her noteres blandt andet, hvis der er krav om erhvervs erfaring.	Noter (kvalitativ beskrivelse).	<i>2 års fuldtids erhvervs erfaring som sygeplejerske eller tidsmæssigt tilsvarende inden for relevant område.</i>
Adgangskrav (Andet)	Hvilke andre adgangskrav er der for kursisterne/de studerende?	Noter (kvalitativ beskrivelse).	<i>En uddannelsesaftale med din arbejdsgiver om deltagelse i teoriundervisningen og om systematisk og vejledt klinisk uddannelse under specialuddannelsen.</i>
Uddannelses-/kursussted	Hvor er uddannelses/kursusstedet geografisk placeret?	Noter. Ved delt lokalitet noteres alle uddannelses/kursussteder. (Hvis det er online noteres dette).	<i>Viborg.</i>
På uddannelsesinstitution eller på arbejdsplads	Foregår kurset/uddannelsen på en uddannelsesinstitution eller på arbejdspladsen (eller begge)?	Noter, hvorvidt det er det ene eller andet, eller en blanding.	<i>Blanding.</i>
Pris	Hvad koster deltagelse på uddannelsen/kurset?	Noter (kr.).	<i>46.000.</i>
Varighed	Hvad er varighed af kurset/uddannelsen?	Noter år/måneder/uger/dage.	<i>1 år.</i>
ECTS	Hvor mange ECTS er hele uddannelsen? Hvis kurset ikke er ECTS-behæftet skrives dette.	Noter antal ECTS eller "Ej ECTS".	<i>Udløser ikke ECTS, men svarer til 60 ECTS.</i>

Kode	Beskrivelse	Kodning	Eksempel
Beskyttet titel	Giver uddannelsen/kurset en beskyttet titel? (Kan ofte findes i bekendtgørelse ved at søge på "titel").	Noter – ja/nej.	<i>Nej.</i>
Indhold	Hvad er indholdet af uddannelsen?	Indsæt kvalitativ beskrivelse fra hjemmesiden.	<i>"Få mere viden om ustabile patientforløb og komplekse opgaver – og bliv i stand til at koordinere sammenhængende patientforløb."</i>
Kompetencer	Hvilke kompetencer opnår man på kurset/uddannelsen?	Indsæt kvalitativ beskrivelse.	<i>"Når du har gennemført specialuddannelsen kan du derfor: varetage klinisk sygepleje i komplekse og ustabile patientforløb lede og koordinere sammenhængende patientforløb sikre, at ny viden om komplekse forløb bliver forankret i enheden/kommunen og dermed understøtter det løbende kvalitetsarbejde fungere som en faglig ressourceperson både i egen organisation og på tværs af sektorgrænser og faggrupper".</i>

Bilag 2 Interviewguides

Interviewguide – personale

Temaer	Interviewspørgsmål
Indledende	<ul style="list-style-type: none">- Kan du starte med at fortælle om dig selv – <i>alder, uddannelse, dit arbejde, hvor længe du har arbejdet der etc.</i>- Har du taget eller er du i gang med kompetenceudvikling i form af en uddannelse, kursus eller moduler? – Hvis ja, hvilke(t)?- Oplever du, at du og dine kollegaer generelt efter- og videreuddannes?- Hvis ja, hvordan? Hvilke uddannelser bruges mest?
Udbud og efterspørgsel	<ul style="list-style-type: none">- Hvordan er dit kendskab til udbuddet af efter-/videreuddannelse, der er relevant for dig?- Hvordan har du skabt dig dette kendskab?<ul style="list-style-type: none">o Hvilke kilder; nettet, fagforening, HR eller andet?- Hvad er dit samlede indtryk af udbuddet af efter-/videreuddannelser, som er relevant for dig?<ul style="list-style-type: none">o Hvordan oplever du forholdet mellem efterspørgslen af efter-/videreuddannelse og udbuddet?- Har du oplevet at stå med et behov for kompetenceudvikling, der ikke kan blive mødt af udbuddet?<ul style="list-style-type: none">o Hvis ja: Hvad gjorde du?- Kan du modtage efter-/videreuddannelse på dit ansættelsessted?
Adgang/barrierer	<ul style="list-style-type: none">- Hvad er dit samlede indtryk af adgangen til efter-/videreuddannelser, som er relevante for dig?- Hvad oplever du som den/de primære barrierer for efter-/videreuddannelse?<ul style="list-style-type: none">o Hvordan kan disse barrierer efter din mening bedst afhjælpes?

Temaer	Interviewspørgsmål
Karriereveje	<ul style="list-style-type: none"> - Hvad er dine forventninger til din fremtidige karriere? Er efter-/videreuddannelse en del af din fremadrettede udvikling? - Forbinder du efter-/videreuddannelse med ændrede karrierespøktiver? - Har du overvejet at forlade dit arbejde på grund af en oplevelse af manglende uddannelses- og karrierespøktiver? <ul style="list-style-type: none"> o Har du haft nogle kollegaer, som har forladt deres arbejde på grund af en oplevelse af manglende uddannelses- og karrierespøktiver? - Har du overvejet at lave et karriereskift til et andet job på sundhedsområdet? – Hvis ja, føler du, at der er udfordringer med dette? <ul style="list-style-type: none"> – hvilke?
Afslutning	<ul style="list-style-type: none"> - Har du nogle afsluttende kommentarer?

Interviewguide – eksperter/ledere

Temaer	Interviewspørgsmål
Indledende	<ul style="list-style-type: none"> - Kan du starte med at fortælle om dig selv – alder, dit arbejde, din rolle?
Udbuddet	<ul style="list-style-type: none"> - Hvad er dit samlede indtryk af udbuddet af efter-/videreuddannelser, som er relevante for sundheds-personale, ældrepleje og psykiatri? <ul style="list-style-type: none"> o Hvordan oplever du forholdet mellem efter-spørgslen efter efter-/videreuddannelse og udbuddet? - Oplever du, at behovet for kompetenceudvikling kan blive mødt af udbuddet? <ul style="list-style-type: none"> o (Hvis der er mangler) hvor er de mangler størst? - Ser du nogen udvikling over tid? <ul style="list-style-type: none"> o Hvor er den mest markant?
Adgang/ barrierer	<ul style="list-style-type: none"> - Hvad er dit samlede indtryk af adgangen til efter-/videreuddannelser, som er relevante for sundheds-personale, ældrepleje og psykiatri? - Hvad oplever du som den/de primære barrierer for efter-/videreuddannelse på sundheds-, ældre- og psykiatriområderne? <ul style="list-style-type: none"> o Hvordan kan disse barrierer efter din mening bedst afhjælpes?
Medarbejder- karakteristik	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke medarbejdere er det, som tager/får efter-/vi-dereuddannelse på sundheds-, ældre- og psykiatri-områderne? - Hvilke medarbejdere er det, som forlader sundheds-væsenet grundet manglende uddannelses- og karriereperspektiver?
Karriereveje	<ul style="list-style-type: none"> - Giver efter-/videreuddannelse ændrede karriereper-spektiver for medarbejdere inden for sundheds-, ældre- og psykiatri-områderne?

Temaer	Interviewspørgsmål
	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke <u>udfordringer</u> er forbundet med karriereskift for medarbejdere inden for sundheds-, ældre- og psykiatriområderne? - Hvilke <u>muligheder</u> er forbundet med karriereskift for medarbejdere inden for sundheds-, ældre- og psykiatriområderne?
Greb	<ul style="list-style-type: none"> - Set fra dit perspektiv, hvilke greb vurderer du så kan imødekomme de barrierer og udfordringer, som er forbundet med det nuværende udbud og opbygning af efter-/videreuddannelsessystemet?
Afslutning	<ul style="list-style-type: none"> - Har du nogle afsluttende kommentarer?

VIVÉ