

# Aftagerundersøgelse Ernærings- og sundhedsuddannelsen

## 2016



University  
College  
SJÆLLAND

# Kolofon

## Dato

31. marts 2017

## Udarbejdet af

Ditte Schlüntz, specialkonsulent

Tom Nauerby, specialkonsulent

Tine Broed, studentermedhjælper

## University College Sjælland

Kvalitet

Slagelsevej 7

4180 Sorø

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Opsummering af undersøgelsens resultater .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Kort om aftagerne i undersøgelsen .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Overordnet relevans af de nyuddannedes kompetencer .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Kompetencer - vigtighed og de nyuddannedes niveau.....</b>	<b>7</b>
<b>6. De vigtigste kompetencer i dag og om 5 år .....</b>	<b>13</b>
<b>7. Aftagernes praksis ved ansættelse af nyuddannede.....</b>	<b>15</b>
<b>8. Aftagernes behov for efter- og videreuddannelse .....</b>	<b>17</b>
<b>Bilag 1: Metode og datagrundlag .....</b>	<b>19</b>

## 1. Indledning

UCSJ vil skabe fremragende uddannelser og bidrage til regional udvikling. For at kunne indfri denne ambition kræver det, at UCSJ har indsigt i omverdenens behov og forventninger til dimittenderne. Det er derfor afgørende, at UCSJ har en god kontakt til de aftagere, der ansætter dimittenderne. Aftagerundersøgelsen er et ud af flere redskaber til at sikre denne kontakt.

Aftagerundersøgelsen for ernærings- og sundhedsuddannelsen giver indblik i aftagernes vurderinger af de nyuddannede, og formålet med undersøgelsen er i den forlængelse at bidrage med at sikre høj kvalitet og relevans i ernærings- og sundhedsuddannelsen hos UCSJ. Samtidig medvirker aftagerundersøgelsen til at sikre og dokumentere, at UCSJ opfylder kriterierne for institutionsakkreditering og dermed fortsat lever op til at bibeholde status som positivt institutionsakkrediteret institution.

De centrale temaer i aftagerundersøgelsen er:

- Overordnet relevans af dimittendernes kompetencer i forhold til de arbejdsopgaver, de varetager
- Dimittendernes uddannelsesspecifikke kompetencer set i forhold til vigtighed og niveau
- Dimittendernes øvrige kompetencer set i forhold til vigtighed og niveau
- De vigtigste kompetencer i dag og om 5 år
- Aftagernes praksis ved ansættelse af dimittender
- Aftagernes vurdering af behov for efter- og videreuddannelse.

Resultaterne fra aftagerundersøgelsen danner sammen med en række andre undersøgelsesresultater baggrund for iværksættelse af nye og justerende indsatser for uddannelsesforbedring på ernærings- og sundhedsuddannelsen.

I nærværende rapport præsenteres de uddannelsesspecifikke analyseresultater af aftagerundersøgelsen. Ud over denne rapport er der udarbejdet en rapport for den tværgående aftagerundersøgelse. Den tværgående aftagerundersøgelses rapport kan findes på UCSJ's hjemmeside [www.ucsj.dk](http://www.ucsj.dk).

*Aftagerundersøgelsen havde ikke været mulig uden hjælp fra UCSJ's aftagere. En stor tak til alle de aftagere, der medvirkede i udviklingen af undersøgelsen og alle de aftagere, der besvarede undersøgelsens spørgeskema.*

### Datagrundlag for undersøgelsen

Aftagerundersøgelsen er baseret på en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt aftagere, hvor en aftager i undersøgelsen er defineret som en person, der er den nærmeste leder for en eller flere nyuddannede, der er dimitteret fra UCSJ inden for de seneste to år.

I 2016 er aftagerundersøgelsen for ernærings- og sundhedsuddannelsen gennemført i perioden november – december 2016. Der indgår i alt 21 aftagere i undersøgelsen, som tilsammen er nærmeste ledere for 35 nyuddannede, der er dimitteret i perioden efterår/vinter 2014 – efterår/vinter 2016. Det estimeres, at aftagerne har vurderet ca. 13 % af det samlede antal dimittender i denne periode.

I denne rapport medtages både helt og delvist gennemførte besvarelser, hvorfor antallet af respondenter i de enkelte spørgsmål kan variere ud over de variationer, der skyldes at "ved ikke"-besvarelser er udeladt.

I den udstrækning datagrundlaget har muliggjort det, er der foretaget uddybende analyser af relevante temaer i undersøgelsen med henblik på påvisning af statistisk signifikante forskelle mellem undergrupper dannet ud fra baggrundsvariable i undersøgelsen. I de tilfælde, hvor der er fundet sådanne forskelle, vil de være præsenteret i rapporten.

Det metodiske grundlag for undersøgelsen gennemgås mere detaljeret i bilag 1.

## 2. Opsummering af undersøgelsens resultater

Dette afsnit indeholder en kort opsummering af hovedresultaterne fra aftagerundersøgelsen.

### Relevansen af de nyuddannedes kompetencer

Over halvdelen af aftagerne (57 %) vurderer, at de nyuddannedes kompetencer overordnet set lever op til arbejdspladsens behov "i meget høj grad" eller "i høj grad". 24 % vurderer, at de nyuddannedes kompetencer "i nogen grad" lever op behovet og 19 % vurderer, at det "i mindre grad" gør sig gældende.

### Uddannelsesspecifikke kompetencers vigtighed og niveau

Størstedelen af aftagerne vurderer, at 6 af de 9 udvalgte kompetencer fra studieordningen enten "i meget høj grad" eller "i høj grad" er vigtige for, at de nyuddannede kan løse deres arbejdsopgaver. Samtidig vurderer størstedelen af aftagerne, at de nyuddannedes niveau enten er "højt" eller "middel" inden for 8 af de 9 kompetencer fra studieordningen. Overordnet set er det på den baggrund vurderingen, at der er en forholdsvis god sammenhæng mellem vigtigheden af kompetencerne og de nyuddannedes niveau – om end aftagerne generelt vurderer vigtigheden af kompetencerne lidt højere end niveauet.

### Øvrige kompetencers vigtighed og niveau

Flertallet af aftagerne vurderer de 10 øvrige kompetencer, formuleret med afsæt i input fra uddannelses- og aftagerrepræsentanter på tværs af UCSJ's uddannelser, som enten "i meget høj grad" eller "i høj grad" vigtige for, at de nyuddannede kan løse deres arbejdsopgaver. Samtidig vurderer hovedparten af aftagerne, at de nyuddannedes niveau enten er "højt" eller "middel" inden for 8 af de 10 kompetencer. På den baggrund er det vurderingen, at der også her er en forholdsvis god sammenhæng mellem vigtigheden af kompetencerne og de nyuddannedes niveau, selvom aftagerne gennemgående vurderer vigtigheden af kompetencerne lidt højere end niveauet.

### De vigtigste kompetencer i dag og om fem år

Aftagerne vurderer, at de vigtigste grundlæggende kompetencer for uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen i dag er praktiske handlekompetencer. Aftagerne skønner desuden, at også om fem år er der især et særligt behov for, at uddannede fra professionen har praktiske handlekompetencer, mens behovet for teoretiske og relationelle kompetencer vurderes mindre.

### Praksis ved ansættelse af nyuddannede

61 % af aftagerne vurderer, at der er behov for at iværksætte aktiviteter for at integrere nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen på deres arbejdsplads. Den hyppigst benyttede aktivitet ved ansættelse af nyuddannede er statusamtaler inden for de første tre måneder (74 %), efterfulgt af introdag/introforløb (63 %).

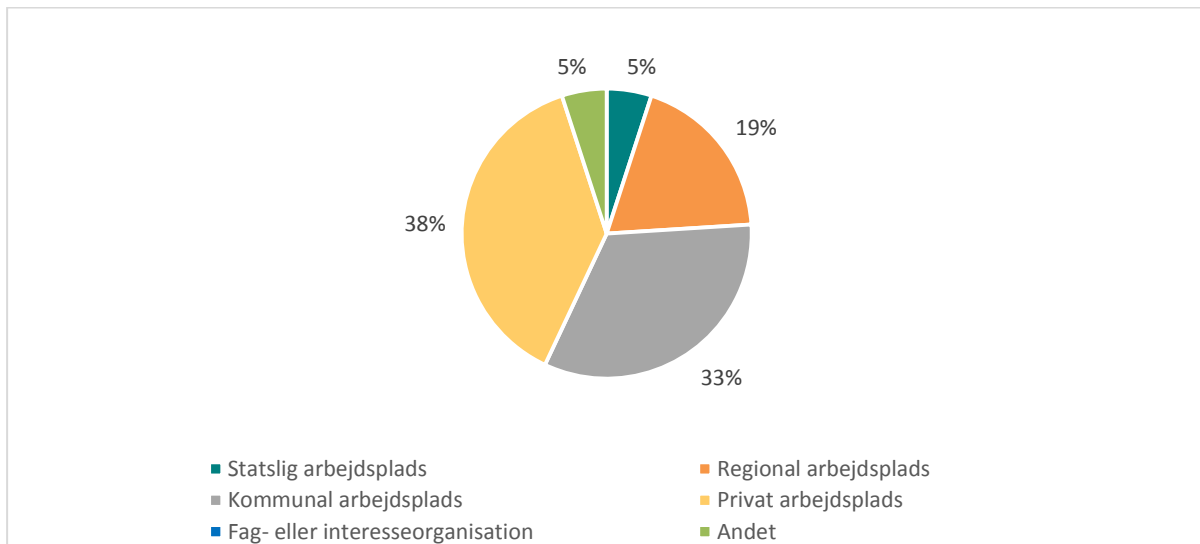
### Behov for efter- og videreuddannelse inden for sundhedsområdet

69 % af aftagerne i undersøgelsen vurderer, at deres medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse. Der peges her især på, at behovet ligger inden for sundhedsområdet (67 %) og leder- og teamudviklingsområder (56 %).

### 3. Kort om aftagerne i undersøgelsen

I aftagerundersøgelsen for ernærings- og sundhedsuddannelsen indgår der besvarelser fra i alt 21 aftagere, der primært er ansat på private, kommunale og regionale arbejdspladser. Aftagerne er nærmeste ledere for 35 nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen, der er dimitteret fra UCSJ i perioden efter/vinter 2014 – efterår/vinter 2016.

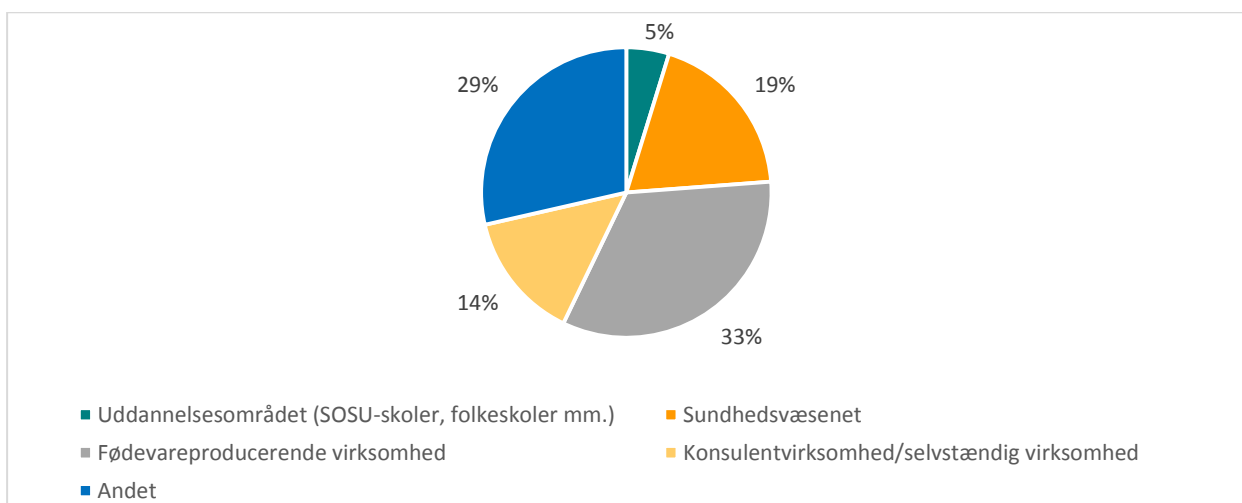
**Figur 1: Hvor er du ansat? (n=21)**



Som det fremgår af figur 1, er størstedelen af aftagerne ansat på private arbejdspladser (38 %), efterfulgt af kommunale (33 %) og regionale arbejdspladser (19 %). De resterende 10 % er ligeligt fordelt imellem statslige arbejdspladser og andet.

Aftagerne i undersøgelsen arbejder desuden primært inden for fødevareproducerende virksomheder, jf. figur 2.

**Figur 2: Inden for hvilket arbejdsområde er du ansat? (n=21)**

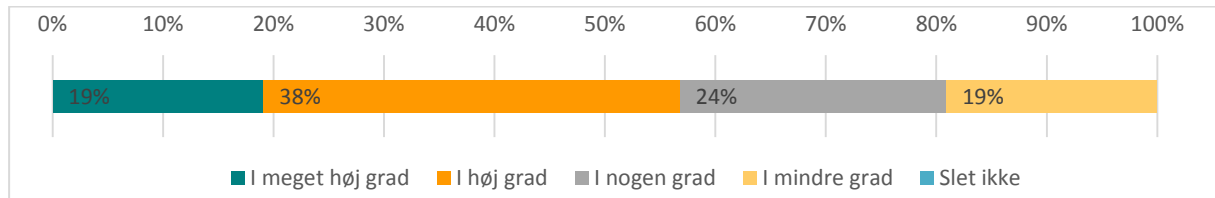


Af figur 2 fremgår det, at 33 % af aftagerne er ansat inden for fødevareproducerende virksomheder, 19 % er ansat inden for sundhedsvæsenet, 14 % er ansat i konsulentvirksomheder-/selvstændige virksomheder og 5 % inden for uddannelsesområdet. De resterende 29 % er ansat på andre arbejdsområder.

## 4. Overordnet relevans af de nyuddannedes kompetencer

Et af aftagerundersøgelsens væsentligste formål er at undersøge, i hvilken grad aftagerne vurderer, at de nyuddannedes kompetencer er relevante. Aftagerne er i spørgeskemaet blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad de nyuddannedes kompetencer overordnet set lever op til arbejdspladsens behov.

**Figur 3: I hvilken grad lever den/de nyuddannedes kompetencer overordnet set op til arbejdspladsens behov? (n=21)**



Som det fremgår af figur 3, vurderer i alt 57 % af aftagerne, at de nyuddannedes kompetence "i meget høj grad" eller "i høj grad" lever op til arbejdspladsens behov. Derudover fremgår det, at 24 % vurderer, at de nyuddannedes kompetencer "i nogen grad" lever op behovet og at 19 % mener, at det "i mindre grad" gør sig gældende.

## 5. Kompetencer - vigtighed og de nyuddannedes niveau

Et centralt tema i undersøgelsen knyttet til relevansen af de nyuddannedes kompetencer, er at undersøge aftagernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer set i forhold til vigtighed og niveau. Såfremt der er overensstemmelse mellem vurderingen af vigtighed og niveau, er det en god indikation på, at de nyuddannede har opnået relevante kompetencer gennem deres uddannelse.

Aftagerne er i spørgeskemaet blevet bedt om at vurdere henholdsvis vigtigheden af en række uddannelsesspecifikke kompetencer fra leisure managementuddannelsens studieordning og niveauet inden for disse kompetencer.<sup>1</sup> Aftagernes svar fremgår af tabel 1 nedenfor.

<sup>1</sup> Uddannelsen har selv udvalgt de uddannelsesspecifikke kompetencer fra studieordningen.

**Tabel 1: I hvilken grad vurderer du, at nedenstående faglige kompetencer er vigtige for, at nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen kan løse deres arbejdsopgaver? / Hvordan vurderer du den/de nyuddannedes niveau i forhold til nedenstående faglige kompetencer?**

a)	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
b)	Meget højt	Højt	Middel	Lavt	Meget lavt
1. a) Vigtighed (n=19)	47%	11%	32%	5%	5%
b) Niveau (n=17)	12%	35%	47%		6%
2. a) Vigtighed (n=19)	47%	16%	32%	5%	
b) Niveau (n=19)	16%	32%	32%	11%	11%
3. a) Vigtighed (n=19)	26%	32%	26%	16%	
b) Niveau (n=16)	6%	25%	50%	13%	6%
4. a) Vigtighed (n=19)	37%	21%	37%		5%
b) Niveau (n=16)	13%	25%	56%		6%
5. a) Vigtighed (n=19)	32%	32%	37%		
b) Niveau (n=17)	18%	24%	41%	12%	6%
6. a) Vigtighed (n=19)	32%	32%	21%	11%	5%
b) Niveau (n=18)	11%	28%	28%	28%	6%
7. a) Vigtighed (n=19)	47%	11%	16%	21%	5%
b) Niveau (n=19)	11%	26%	37%	16%	11%
8. a) Vigtighed (n=19)	42%	26%	21%	11%	
b) Niveau (n=19)	11%	37%	37%	16%	
9. a) Vigtighed (n=19)	37%	16%	21%	21%	5%
b) Niveau (n=16)	13%	44%	31%	13%	

1. Evne til at reflektere over sundhedsfremmende, forebyggende, behandlende og rehabiliterende interventioner rettet mod borgerens mulighed for mestring af sit hverdagsliv
2. Evne til at formidle faglige og praksisnære problemstillinger og løsninger på individ-, gruppe- og strukturelt niveau
3. Evne til at mestre relevante metoder til at opsøge, vurdere og fortolke empiri, teori og forskningsmetoder
4. Evne til at mestre relevante metoder til at initiere og deltage i innovations-, udviklings- og forskningsarbejde
5. Evne til selvstændigt at agere inden for organisatoriske sammenhænge, herunder sundhedsvæsenet
6. Evne til at håndtere komplekse og udviklingsorienterede problemstillinger på et analytisk og metodisk grundlag
7. Evne til selvstændigt at arbejde innovativt, udviklingsorienteret, kritisk reflektivt og målfokuseret
8. Evne til selvstændigt at indgå i kommunikation i forskellige kontekster
9. Evne til selvstændigt at håndtere udvikling af sunde måltider under hensyntagen til levevilkår

Det fremgår af tabel 1, at størstedelen af aftagerne vurderer, at 6 af de 9 kompetencer fra studieordningen enten "i meget høj grad" eller "i høj grad" er vigtige for, at de nyuddannede kan løse deres arbejdsopgaver. Derudover fremgår det, at størstedelen af aftagerne vurderer, at de nyuddannedes niveau enten er "højt" eller "middel" inden for 8 af de 9 kompetencer.



Dette indikerer overordnet set, at der er en forholdsvis god sammenhæng mellem vigtigheden af kompetencerne og de nyuddannedes niveau – om end aftagerne generelt vurderer vigtigheden af kompetencerne lidt højere end niveauet.

Ses der nærmere på vurderingen af de enkelte kompetencer i tabellen fremgår det, at den kompetence, som aftagerne anser for vigtigst, er 'Evnen til selvstændigt at indgå i kommunikation i forskellige kontekster' (8), hvor i alt 68 % af aftagerne vurderer, at denne kompetence "i meget høj grad" eller "i høj grad" er vigtig. Samtidig fremgår det, at kompetenceniveauet hos de nyuddannede, ifølge aftagerne, er højest med hensyn til 'Evnen til selvstændigt at håndtere udvikling af sunde måltider under hensyntagen til levevilkår' (9), hvor i alt 57 % vurderer niveauet til "meget højt" eller "højt". Mens aftagerne vurderer, at kompetenceniveauet er næsthøjest med hensyn til 'Evnen til at formidle faglige og praksisnære problemstillinger og løsninger på individ-, gruppe- og strukturelt niveau' (2), hvor i alt 48 % vurderer niveauet til "meget højt" eller "højt".

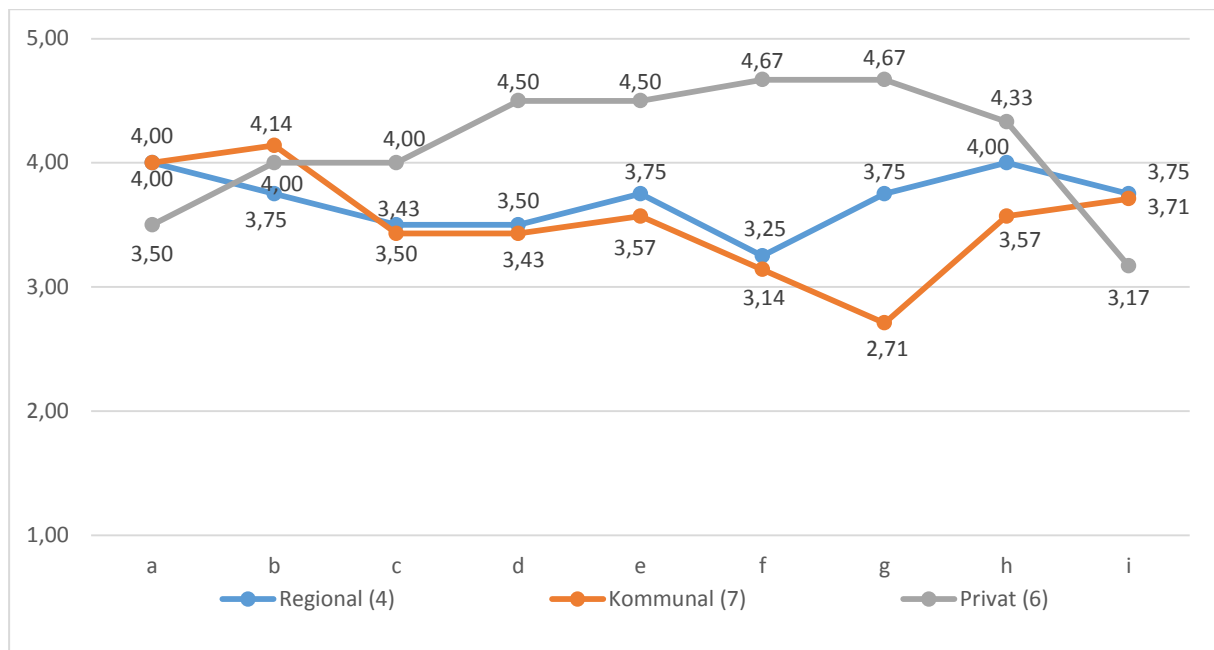
Disse besvarelser indikerer, at der ikke er en specielt god overensstemmelse mellem vigtigheden og niveauet i forhold til, om de nyuddannede selvstændigt kan indgå i kommunikation i forskellige kontekster (8).

Endelig viser tabellen, at den mindst vigtige kompetence, ifølge aftagerne, er 'Evnen til selvstændigt at håndtere udvikling af sunde måltider under hensyntagen til levevilkår' (9). Her vurderer i alt 53 % af aftagerne, at kompetencen "i meget høj grad" eller "i høj grad" er vigtig. Samtidig vurderer aftagerne, at kompetenceniveauet er lavest med hensyn til 'Evnen til at mestre relevante metoder til at opsøge, vurdere og fortolke empiri, teori og forskningsmetoder' (3) og 'Evnen til selvstændigt at arbejde innovativt, udviklingsorienteret, kritisk reflektivt og målfokuseret' (7). Her vurderer i alt 31-37 % af aftagerne at niveauet er "meget højt" eller "højt".

Resultatet indikerer her, at der ikke er en særlig god sammenhæng mellem vigtigheden og niveauet i forhold til, om de nyuddannede selvstændigt kan håndtere udvikling af sunde måltider under hensyntagen til levevilkår (9).

En nærmere analyse viser, at der er statistisk signifikante forskelle mellem aftagenes vurderinger af kompetencernes vigtighed afhængigt af deres ansættelsesområder, jf. figur 4.

**Figur 4: I hvilken grad vurderer du, at nedenstående faglige kompetencer er vigtige for, at nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen kan løse deres arbejdsopgaver?**



Lodret akse: 5) I meget høj grad / 4) I høj grad / 3) I nogen grad / 2) I ringe grad / 1) Slet ikke

Vandret akse:

- Evne til at reflektere over sundhedsfremmende, forebyggende, behandlende og rehabiliterende interventioner rettet mod borgerens mulighed for mestring af sit hverdagsliv
- Evne til at formidle faglige og praksisnære problemstillinger og løsninger på individ-, gruppe- og strukturelt niveau
- Evne til at mestre relevante metoder til at opsøge, vurdere og fortolke empiri, teori og forskningsmetoder
- Evne til at mestre relevante metoder til at initiere og deltage i innovations-, udviklings- og forskningsarbejde
- Evne til selvstændigt at agere inden for organisatoriske sammenhænge, herunder sundhedsvæsenet
- Evne til at håndtere komplekse og udviklingsorienterede problemstillinger på et analytisk og metodisk grundlag
- Evne til selvstændigt at arbejde innovativt, udviklingsorienteret, kritisk reflektivt og målfokuseret
- Evne til selvstændigt at indgå i kommunikation i forskellige kontekster
- Evne til selvstændigt at håndtere udvikling af sunde måltider under hensyntagen til levevilkår

Sammenligningen mellem besvarelserne fra aftagere fra de tre største ansættelsesområder viser, at det private områdes vurderinger på de fleste punkter ligger højere end de to andre ansættelsesområder. Der er tale om statistisk signifikante forskelle mellem de tre arbejdsområders vurderinger i underspørgsmål f og g (Kruskal Wallis, p-værdi 0,044 for begge vedkommende).

Aftagerne har også vurderet vigtigheden af en række øvrige kompetencer og de studerendes niveau inden for disse. De øvrige kompetencer er formuleret med afsæt i input til undersøgelsen fra uddannelsesrepræsentanter og aftagerrepræsentanter, jf. bilag 1. I tabel 2 ses sammenhængen mellem de øvrige kompetencers vigtighed og de nyuddannedes niveau.

**Tabel 2: I hvilken grad vurderer du, at nedenstående øvrige kompetencer er vigtige for, at nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen kan løse deres arbejdsopgaver? / Hvordan vurderer du den/de nyuddannedes niveau i forhold til nedenstående øvrige kompetencer?**

	a)	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
	b)	Meget højt	Højt	Middel	Lavt	Meget lavt
Ansvarlighed	a) Vigtighed (n=19)	63%	26%	11%		
	b) Niveau (n=19)	42%	21%	32%	5%	
Samarbejdsevner	a) Vigtighed (n=19)	63%	32%	5%		
	b) Niveau (n=19)	26%	42%	26%	5%	
Evne til at arbejde på tværs af fag og professioner	a) Vigtighed (n=19)	58%	26%	11%	5%	
	b) Niveau (n=18)	28%	22%	33%	11%	6%
Selvstændighed	a) Vigtighed (n=19)	74%	16%	5%	5%	
	b) Niveau (n=19)	26%	21%	42%	5%	5%
Faglig nysgerrighed	a) Vigtighed (n=19)	79%	11%	11%		
	b) Niveau (n=19)	37%	26%	32%	5%	
Udviklings- og omstillingsparathed	a) Vigtighed (n=19)	68%	21%	11%		
	b) Niveau (n=19)	21%	37%	26%	16%	
Kritisk refleksion	a) Vigtighed (n=19)	53%	37%	5%	5%	
	b) Niveau (n=19)	16%	26%	32%	16%	11%
Evne til at anvende erhvervede teorier i praksis	a) Vigtighed (n=18)	50%	39%	11%		
	b) Niveau (n=18)	17%	28%	39%	6%	11%
It-kompetencer	a) Vigtighed (n=19)	11%	63%	26%		
	b) Niveau (n=19)	11%	47%	37%	0%	5%
Formidlingskompetencer	a) Vigtighed (n=19)	42%	42%	16%		
	b) Niveau (n=19)	16%	37%	32%	11%	5%

Det fremgår af tabellen, at flertallet af aftagerne vurderer de 10 øvrige kompetencer som enten "i meget høj grad" eller "i høj grad" vigtige for, at de nyuddannede kan løse deres arbejdsopgaver. Derudover fremgår det, at størstedelen af aftagerne vurderer, at de nyuddannedes niveau enten er "højt" eller "middel" inden for 8 af de 10 kompetencer.

Det er på den baggrund vurderingen, at der er en forholdsvis god sammenhæng mellem vurderingen af vigtigheden af kompetencerne og de nyuddannedes niveau, selvom aftagerne gennemgående vurderer vigtigheden af kompetencerne lidt højere end niveauet.

Når der ses nærmere på vurderingen af de enkelte kompetencer i tabellen fremgår det, at den vigtigste kompetence for nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen, ifølge aftagerne, er 'Samarbejdsevner', som i alt 95 % af aftagerne vurderer "i meget høj grad" eller "i høj grad" er vigtige. Samtidig vurderer aftagerne, at de nyuddannedes kompetenceniveau netop er højest i forhold til samarbejdsevner, idet i alt 68 % vurderer, at niveauet er "meget højt" eller "højt".

For kompetencen samarbejdsevne er der således tale om en god sammenhæng mellem vurderingen af vigtighed og niveau.

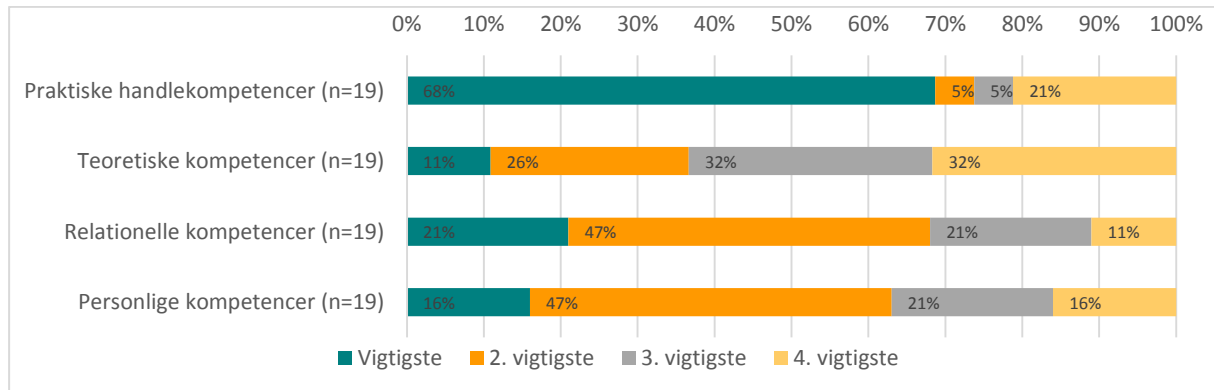
Endelig er den kompetence, der vægtes lavest med hensyn til vigtighed, at de nyuddannede har 'It-kompetencer', hvor i alt 74 % vurderer at denne kompetence "i meget høj grad" eller "i høj grad" er vigtig. Samtidig vurderer aftagerne, at niveauet hos de nyuddannede er lavest med hensyn til 'kritisk refleksion' og 'Evne til at anvende erhvervede teorier i praksis', hvor i alt 42-45 % af aftagerne vurderer, at niveauet er "meget højt" eller "højt".

Der er således ikke tale om et sammenfald mellem den kompetence, der vurderes mindst vigtigt og den kompetence som de nyuddannede vurderes at have det mindst høje niveau indenfor.

## 6. De vigtigste kompetencer i dag og om 5 år

Et andet centralt tema i undersøgelsen er aftagernes vurdering af, hvilke grundlæggende kompetencer der er de vigtigste for uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen såvel i dag som om fem år. En belysning af dette tema bidrager med viden til sikring af, at uddannelsen afspejler arbejdsmarkedets behov både nu og i den nærmeste fremtid.

**Figur 5: Hvilke kompetencer vurderer du, er de vigtigste for uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen?**

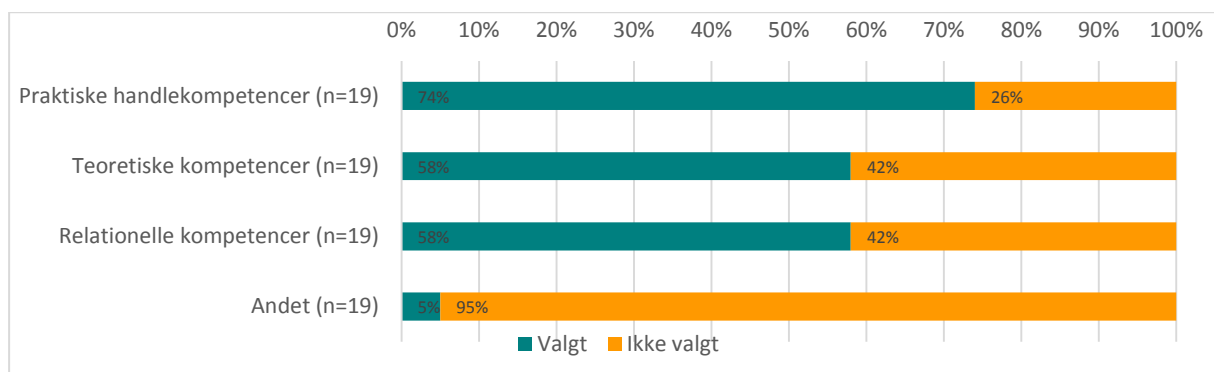


Figur 5 ovenfor illustrerer, at størstedelen af aftagerne angiver, at praktiske handlekompetencer er de vigtigste for uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen (68 %) sammenlignet med teoretiske kompetencer, relationelle kompetencer og personlige kompetencer. Samtidig fremgår det, at aftagerne vurderer, at teoretiske kompetencer er den mindst vigtige af disse grundlæggende kompetencer, idet 32 % vurderer, at det både er den 3. vigtigste og 4. vigtigste kompetence.

Til dette spørgsmål fik aftagerne mulighed for at kommentere og uddybe deres besvarelse. Dette har to af aftagerne valgt at benytte sig af, og her har de bemærket, at de uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har behov for at kunne teori og praksis, at de skal være omstillingsparate samt kunne planlægge og udføre projekter.

I figur 6 ses aftagernes besvarelse på spørgsmålet om, hvilke grundlæggende kompetencer der særligt er behov for, at uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har om fem år.

**Figur 6: Hvilke kompetencer vurderer du, at der særligt er behov for, at uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har om 5 år?**



Figur 6 viser, at flest aftagere vurderer, at der særligt vil være behov for, at uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har praktiske handlekompetencer om 5 år (74 %), mens lidt færre vurderer, at der vil være behov, at de har teoretiske kompetencer (58 %) og relationelle kompetencer (58 %).

Aftagerne har i dette spørgsmål haft mulighed for at uddybe deres besvarelser i forhold til hvilke kompetencer, der særligt er behov for, at uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har om 5 år. Her har tre af aftagerne bemærket, at der i forhold til praktiske handlekompetencer er særligt behov for, at de uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har evnen til at omsætte teoretisk viden i praksis, at de kan arbejde selvstændigt og at de kan vejlede kronisk syge.

Tre aftagere har i forhold til teoretiske kompetencer bemærket, at det særligt er vigtigt, at de uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har viden inden for kroniske sygdomme og livsstil, har evnen til at omsætte teori til praksis, samt at de har viden inden for ernæring, æstetik, sensorik, formidling, råvarekendskab, håndtering af råvarer, hygiejne og mængdeberegning.

Endelig har tre aftagere i forhold til relationelle kompetencer bemærket, at de uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har behov for samarbejdskompetencer, for at være aktivt lyttende og for at kunne rumme forskelligheder og skabe relationer.

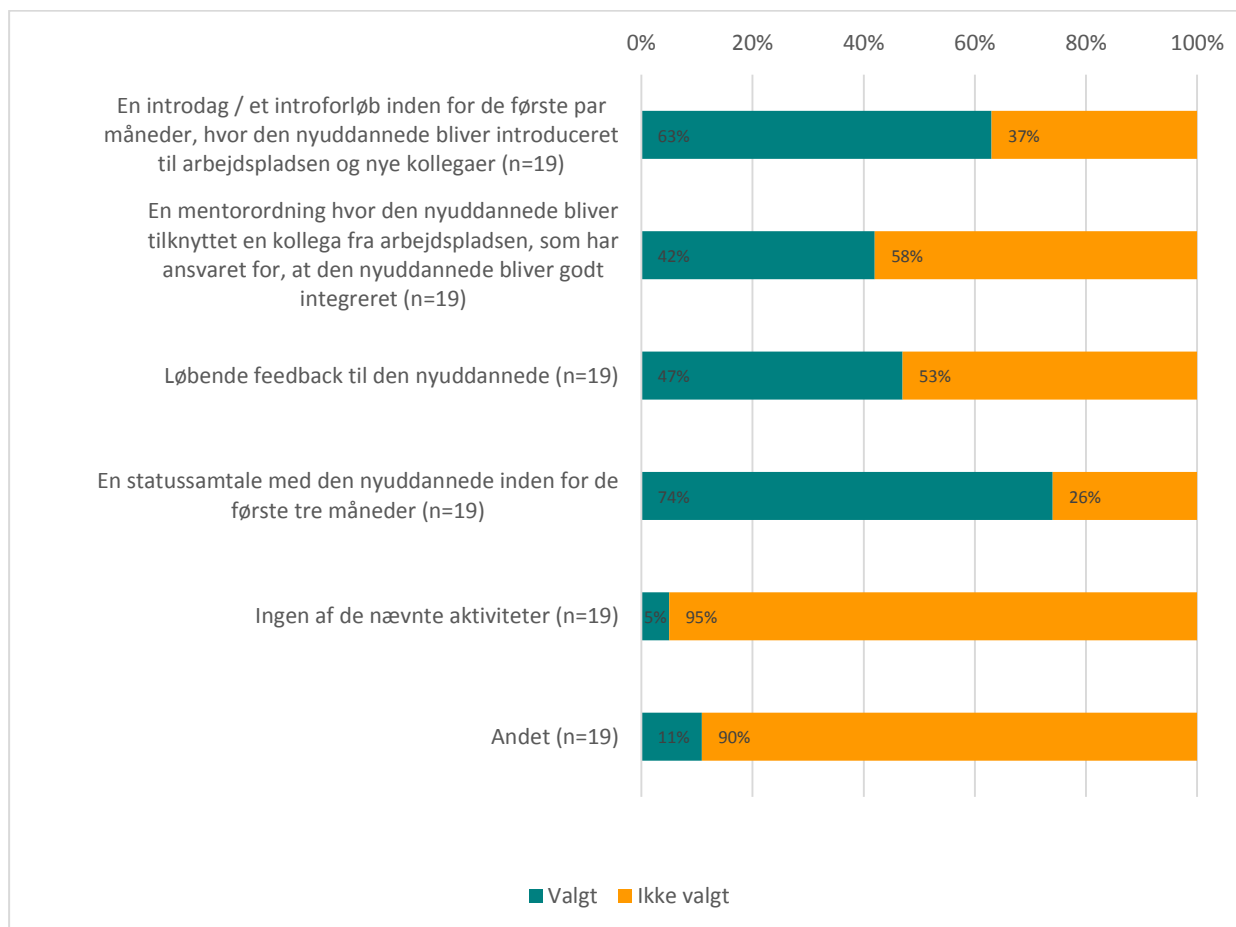
Som det fremgår af figur 6 har aftagerne også haft mulighed for at svare 'Andet' på spørgsmålet og selv tilføje kompetencer, som de vurderer, der særligt er behov for, at uddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen har om 5 år. Det har en af aftagerne valgt at gøre (5 %), og vedkommende har her peget på, at de uddannede fra professionen bør have kompetencer inden for delegationsregler i forhold til autorisation i sundhedsydelser.

## 7. Aftagernes praksis ved ansættelse af nyuddannede

Et særligt tema i undersøgelsen er aftagernes praksis ved ansættelse af nyuddannede. Belysningen af dette tema giver viden til brug for ernærings- og sundhedsuddannelsen ved forberedelse og forventningsafstemning med de studerende ift. indtrædelse på arbejdsmarkedet.

Figur 7 nedenfor viser aftagernes besvarelse på spørgsmålet om, hvilke aktiviteter arbejdspladsen sætter i gang ved ansættelse af nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen.

**Figur 7: Hvilke af følgende aktiviteter iværksætter din arbejdsplads ved ansættelse af nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen?**

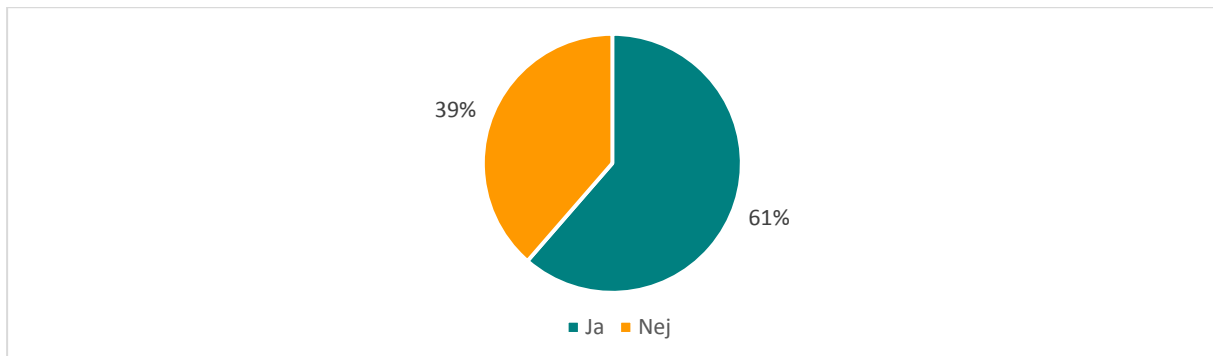


Af figur 7 fremgår det, at det er statusamtaler, der er hyppigst anvendt (74 %), efterfulgt af en introdag/et introforløb (63 %). Den af aktiviteterne, som der er færrest af aftagerne, der benytter sig af, er mentorordning, hvor den nyuddannede bliver tilknyttet en kollega fra arbejdspladsen (42 %).

To af aftagerne (11 %) har valgt at svare 'Andet' på spørgsmålet og uddybet, at de gør brug af evalueringssamtaler efter ca. tre måneder med hele personalet.

Aftagerne er også blevet bedt om at svare på, om de generelt vurderer, at der er behov for at iværksætte aktiviteter for at integrere nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen på deres arbejdsplads. Svarene fremgår af figur 8.

**Figur 8: Vurderer du, at der generelt er behov for at iværksætte aktiviteter for at integrere nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen på din arbejdsplads? (n=13)**



Som det ses af figur 8, vurderer i alt 61 % af aftagerne, at der er behov for at iværksætte aktiviteter for at integrere de nyuddannede på arbejdspladsen.

Til dette spørgsmål havde aftagerne mulighed for at kommentere og uddybe deres svar. Tre af aftagerne bemærkede til dette spørgsmål, at det er væsentligt at iværksætte aktiviteter for at integrere nye medarbejdere på arbejdspladsen, uanset baggrund. Derudover blev der svaret, at det er væsentligt for, at medarbejderne kan fungere i en personalegruppe.



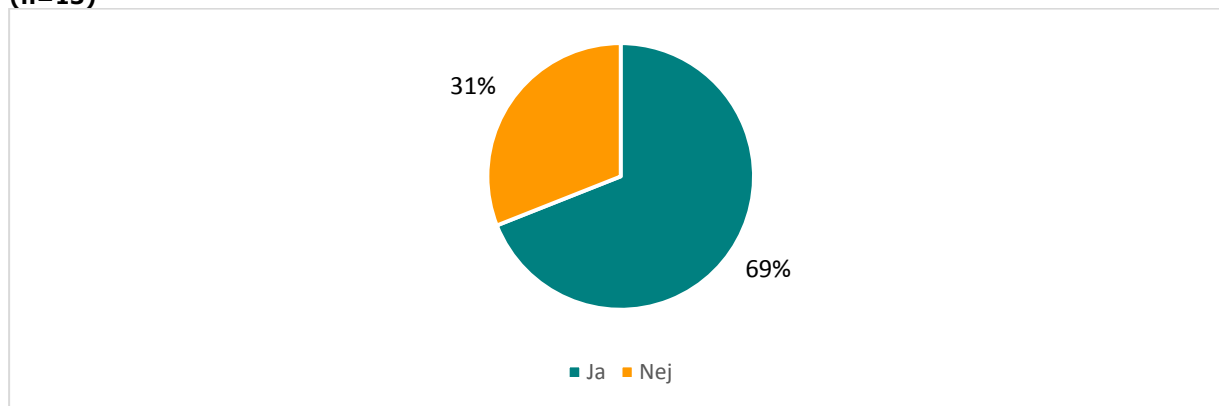
## 8. Aftagernes behov for efter- og videreuddannelse

Det sidste tema i undersøgelsen er aftagernes vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse. Dette tema kan dels give en indikation af, på hvilke områder uddannelsen evt. bør styrke undervisningen og dels en indikation af, hvilke typer efter- og videreuddannelse UCSJ, som institution, bør prioritere at udbyde.

Det skal bemærkes, at i spørgeskemaet blev aftagerne informeret om, at spørgsmålene under dette tema både vedrører nyuddannede og erfarne.

Figur 9 viser aftagernes besvarelse på spørgsmålet om, hvorvidt deres medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse.

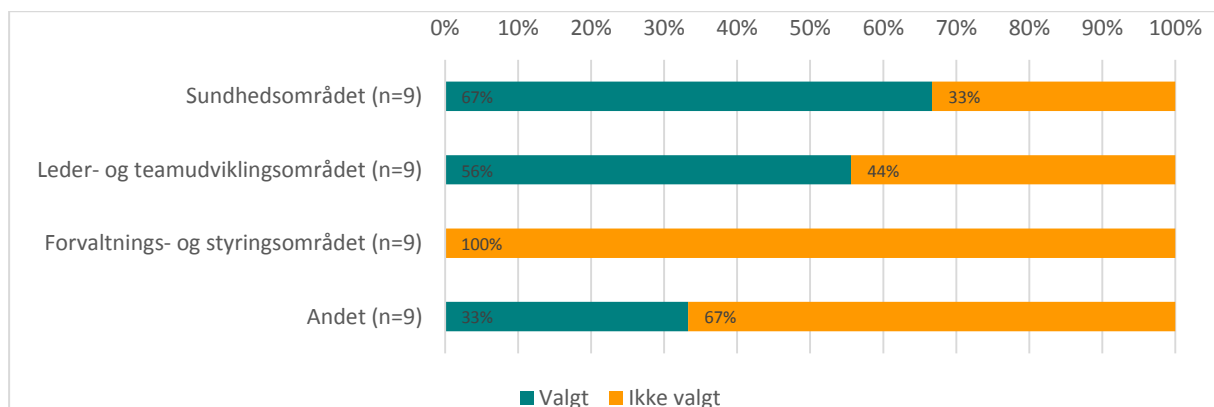
**Figur 9: Vurderer du, at en eller flere af dine medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse? (n=13)**



Som det fremgår af figur 9, vurderer i alt 69 % af aftagerne, at deres medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse.

Aftagerne er i den forlængelse blevet spurgt om, på hvilke områder de vurderer, at de pågældende medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse. Besvarelserne fremgår af figur 10.

**Figur 10: På hvilke områder vurderer du, at de pågældende medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse? Spørgsmålet stilles kun til de respondenter, der svarede 'ja' i figur 9.**

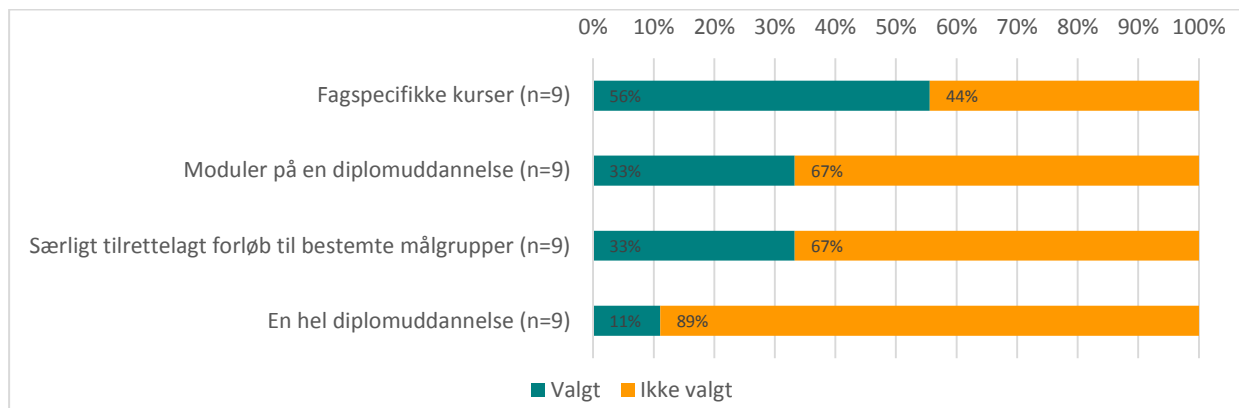


Det fremgår af figur 10, at aftagerne vurderer, at der er størst behov for efter- og videreuddannelse inden for sundhedsområdet (67 %), efterfulgt af leder- og teamudviklingsområdet (56 %). Ingen af de adspurgte aftagere vurderer, at medarbejderne har behov for efter- og videreuddannelse inden for forvaltnings- og styringsområdet.

I dette spørgsmål havde aftagerne også mulighed for at svare "Andet" og selv uddybe hvilket område inden for efter- og videreuddannelse, de mener, deres medarbejdere har behov for. Det har tre af aftagerne valgt at gøre (33 %). Her blev der svaret, at de pågældende medarbejdere har behov for efter- og videreuddannelse inden for demensområdet, ledelse og It-systemer.

Endelig er aftagerne i relation til efter- og videreuddannelsestemaet blevet spurgt om, hvilke typer efter- og videreuddannelse de vurderer, kan være relevante for de pågældende medarbejdere. I figur 11 ses aftagernes besvarelse.

**Figur 11: Hvilke typer efter- og videreuddannelse vurderer du kan være relevante for de pågældende medarbejdere at tage? Spørgsmålet stilles kun til de respondenter, der svarede 'ja' i figur 9.**



Som det fremgår af figur 11, vurderer flest af aftagerne (56 %), at fagspecifikke kurser kan være relevante for de pågældende medarbejdere, mens færrest (Kun 11 %) af aftagerne vurderer, at en hel diplomuddannelse kan være relevant for medarbejderne.

## Bilag 1: Metode og datagrundlag

### Udarbejdelse af undersøgelsen

Aftagerundersøgelsen for ernærings- og sundhedsuddannelsen er en del UCSJ's samlede aftagerundersøgelse for alle institutionens grunduddannelser. UCSJ's samlede aftagerundersøgelse er udarbejdet i samarbejde mellem UCSJ's kvalitetsafdeling og repræsentanter for UCSJ's grunduddannelser og aftagere. Kvalitetsafdelingen, der har det overordnede ansvar for aftagerundersøgelsen, inviterede tidligt i undersøgelsens udviklingsproces uddannelsesrepræsentanter og aftagerrepræsentanter til at deltage i et udviklingsmøde om undersøgelsen. Udviklingsmødet var meget konstruktivt og resulterede i en række ideer til temaer og spørgsmål i aftagerundersøgelsen.

Med afsæt i drøftelserne på udviklingsmødet er der udarbejdet et fælles spørgeskema med en række obligatoriske spørgsmål til alle uddannelsernes aftagere. Desuden er der i spørgeskemaet mulighed for, at de enkelte uddannelser kan tilføje temaer og spørgsmål, såfremt de har behov for viden om forhold, som ikke berøres af de obligatoriske og tværgående spørgsmål. Ernærings- og sundhedsuddannelsen har tilføjet et enkelt baggrundsspørgsmål til spørgeskemaet.

Udover uddannelsernes og aftagernes inddragelse i udviklingen af spørgeskemaet, er skemaet blevet kvalificeret gennem høring af UCSJ's direktion, centerchefer og EVU-områdechefer. Der til kommer en gennemførelse af en pilottest af spørgeskemaet blandt aftagere af nyuddannede fra UCSJ's uddannelser. Pilottesten er gennemført ved, at i alt 8 aftagere via personlige telefoninterview, har givet deres feedback på spørgeskemaet efter selv at have besvaret det. Pilottesten medførte mindre ændringer i spørgeskemaet.

### Målgruppe og indsamling af kontaktoplysninger

Målgruppen for UCSJ's samlede aftagerundersøgelse er aftagere, hvor en aftager er defineret som en person, der er den nærmeste leder for en eller flere nyuddannede, der er dimitteret fra UCSJ inden for de seneste to år. Årsagen til den forholdsvis snævre definition er et ønske om, at undersøgelsen skal afspejle vurderinger fra aftagere, som har et indgående kendskab til de nyuddannede og at aftagerne med stor sandsynlighed kan erindre, hvilke kompetencer de nyuddannede havde, da de startede på arbejdspladsen.

Der er gjort brug af primært to forskellige tilgange til indsamling af kontaktoplysninger på aftagere med henblik på at få en så bred dækning af aftagerfeltet som muligt. Dels er der indsamlet kontaktoplysninger via en mindre dimittendundersøgelse (1474 ud af 3491 besvarede undersøgelsen), hvor oplysninger om dimittendernes ansættelsessted er anvendt til at identificere e-mailadresser på lederne de pågældende ansættelsessteder. Dels er uddannelsernes eksisterende kontaktoplysninger på aftagere fra eksempelvis praktiksamarbejder indsamlet.

Derudover er aftagerne, der har besvaret spørgeskemaet til aftagerundersøgelsen, blevet bedt om at oplyse e-mailadresser på eventuelle kollegaer, der er nærmeste leder for én eller flere nyuddannede fra UCSJ.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Læs mere om bl.a. metode og gennemførelse af undersøgelsen i konceptet for aftagerundersøgelsen på UCSJ's hjemmeside [www.ucsj.dk](http://www.ucsj.dk) under "Kvalitet i UCSJ".

## Datagrundlag

Som det fremgår af tabel 1 blev 235 potentielle aftagere identificeret og inviteret til at deltage i aftagerundersøgelsen for ernærings- og sundhedsuddannelsen, og af dem svarede 21, at de var nærmeste ledere for minimum én nyuddannet, der er dimitteret fra UCSJ inden for de seneste to år. Derudover fremgår det af tabellen, at de 21 aftagere i undersøgelsen sammenlagt er nærmeste ledere for 35 nyuddannede fra uddannelsen, der er dimitteret i perioden efterår/vinter 2014 – efterår/vinter 2016. – Dette ud af et samlet antal dimittender på 277 i perioden 1. januar 2015 - 19. december 2016.<sup>3</sup>

**Tabel 1: Oversigt over datagrundlag**

Antal invitationer udsendt	Antal besvarelser (har ansat min. én nyuddannet)	Antal nyuddannede som aftagere er nærmeste leder for	Antal dimittender
236	21	35	277

## Vurdering af datagrundlag

Kvalitet vurderer, at antallet af besvarelser i undersøgelsen med fordel kunne have været højere. Antallet af besvarelser skal dog bl.a. ses i lyset af den udfordrende opgave det er at indkredse aftagere, der er afgrænset til nærmeste ledere for nyuddannede, der er dimitteret fra UCSJ inden for de seneste to år. Det skal derudover fremhæves, at også dimittendernes beskæftigelsesgrad har betydning for antallet af besvarelser og for andelen (ca. 13 %) af UCSJ's samlede antal nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen, som undersøgelsen omhandler. F.eks. har ledigheden blandt dimittender fra uddannelsen på UCSJ de seneste år været ca. 14 %.<sup>4</sup>

På trods af at antallet af besvarelser kunne ønskes højere og det er en mindre andel af af UCSJ's samlede antal nyuddannede fra ernærings- og sundhedsuddannelsen, som undersøgelsen omhandler, er det vurderingen, at datagrundlaget for undersøgelsen er acceptabelt. Der bør dog i forbindelse med læsningen af undersøgelsens resultater tages forbehold for den manglende repræsentativitet blandt aftagerne.

<sup>3</sup> De to perioder for angivelse af henholdsvis nærmeste leder for nyuddannede og antal dimittender fra UCSJ er ikke identiske, men tilsvarende.

<sup>4</sup> <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/statistik-og-analyser/faerdiguuddannede/nyuddannedes-beskaeftigelse>. Dimittendledigheden dækker perioden 2013-2011.