



Illustration fra Ergoterapeuten 10:08

Spørgeskemaundersøgelse af ergoterapeuters kompetenceudvikling 2009

Spørgeskemaundersøgelse af ergoterapeuters kompetenceudvikling

Indhold:

- Præsentation af undersøgelsen	s. 2
- Undersøgelsens generelle resultater	s. 4
- Resultater fordelt på overenskomstområder	s. 9
- Resultater fordelt på Etf-regioner	s. 12
- Resultater fordelt på gammel/ny uddannelse	s. 16
- Fokuspunkter	s. 20
- Bilag: Spørgeskema	s. 21

Præsentation af undersøgelsen

Formål

Undersøgelsen har to formål: 1. Produktion af ny viden om ergoterapeuters kompetenceudvikling. 2. Synlighed hos medlemmerne via inddragelse.

Det primære formål er at forøge Etf's viden om udbredelsen af kompetenceudvikling blandt ergoterapeuter samt vilkårene for kompetenceudvikling i overenskomstperioden 2008-2011, - hvor der med de såkaldte trepartsmidler er ekstra penge til kompetenceudvikling. Etf's medlemssystem giver p.t. ikke mulighed for, at medlemmer selv kan opdatere data vedrørende deres egen kompetenceudvikling. Etf mangler derfor faktisk viden om området. En spørgeskemaundersøgelse blandt en mindre, repræsentativ gruppe tilvejebringer nogle kvantitative oplysninger, som kan give en pejling om status for ergoterapeuters kompetenceudvikling. Med mere viden kan man bedre målrette medlemsindsatser, og man får samtidig noget dokumentation, som kan bruges i foreningens interessevaretagelse.

Derudover er det en arbejdshypotese, at en undersøgelse, hvor medlemmer individuelt og arbejdspladsvist skal besvare spørgsmål om kompetenceudvikling, sætter en større refleksion og diskussion i gang på arbejdspladsen, end man opnår ved fx artikler i fagbladet. Det er en kommunikationsform med medlemmerne, som er et anderledes supplement til den informationsindsats, som ellers finder sted via møder, Ergoterapeuten, MED-Forum og www.etf.dk. Det er en kommunikationsform, som involverer tillidsrepræsentanter og medlemmer mere direkte og gør dem til medaktører i en fælles videnproduktion.

Målgruppe

Færdiguddannede ergoterapeuter uden ledelsesansvar (det vil sige hverken ledere eller studerende).

Metode

Etf's regionskontorer har uddelt sæt med spørgeskemaer på TR-møder i marts 2009, hvor bl.a. kompetenceudvikling har været på dagsordenen. Tillidsrepræsentanterne har derefter uddelt spørgeskemaerne på deres egen arbejdsplads blandt ergoterapeuter (kan godt være ikke-medlemmer). TR har indsamlet de udfyldte skemaer og returneret dem. Spørgeskemaets 13 spørgsmål er udarbejdet i samarbejde mellem regioner og Faglig Afdeling (se bilag A).

Der var overvejelser om, at Etf via hjemmeside og nyhedsbreve kunne have distribueret et link til hjemmesiden med en tilhørende database, som medlemmerne kunne taste svar direkte ind i. Den metode ville klart være nemmere og mindre ressourcekrævende, men sandsynligvis ikke lige så repræsentativ. Der ville her være en risiko for, at særligt aktive eller særligt IT-vante medlemmer ville blive overrepræsenteret i undersøgelsen. Papir-metoden blev valgt, da den blev vurderet som rammende mere bredt og vilkårligt blandt medlemmerne.

Validitet

Undersøgelsens validitet i forhold til antal svar: Der er ikke tale om en videnskabelig undersøgelse, men det er heller ikke ambitionen. Tanken har været, at Etf på en forholdsvis billig og overkommelig måde har kunnet tilvejebringe en mere systematisk, kvantitativ dataindsamling end man får ved almindelig medlemskontakt via mail, telefon og medlemsmøder.

Undersøgelsen har resulteret i 683 indtastede svar. (Der var svarfrist 1. april. Alle svar, der er indkommet indtil 7. april, er indtastet. Der resterer ca. 100 ikke-indtastede svar). De 683 svar svarer til 14,7 % af målgruppen, som den 7. april 2009 bestod af 4627 basisansatte medlemmer) og ca. 10 % af samtlige medlemmer.

Etf har tidligere hyret Megafon til at lave en medlemsundersøgelse, og deres undersøgelse blev udført med ca. 300 telefoninterviews efter spørgeskema. Et antal, som de vurderede var repræsentativt i forhold til medlemsskaren, hvis man blot sikrer, at respondenterne er rimeligt repræsentative i forhold til alder, køn, geografi etc. Det vurderes, at metoden, hvor TR uddeler skemaer, betyder at svarene bliver rimeligt repræsentative i forhold til målgruppen.

De konkrete undersøgelsesresultater viser, at respondenterne er rimeligt overensstemmende med medlemsdatabasen i forhold til de kriterier, der bliver målt på, nemlig fordeling på Etf-regioner (geografi), overenskomstområder samt gammel/ny ergoterapeutuddannelse (uddannelsesårgang siger noget omtrentligt om aldersfordeling). De største afvigelser er, at statens område er underrepræsenteret i undersøgelsen (0,3 % mod 4,5 %), og der er i undersøgelsen en lille overvægt af respondenter med gammel uddannelse (66 % mod 62 % i medlemsdatabasen). Grunden til at staten er underrepræsenteret skyldes sandsynligvis, at det er et lille område. Tillidsrepræsentanters evt. fravær fra TR-møder - og deraf manglende uddeling af skemaer - slår hurtigt kraftigere igennem. Om det er medlemsdatabasen eller medlemsundersøgelsen, som er mest i overensstemmelse med

virkeligheden vides ikke. Afvigelserne er dog ikke så store, at de giver anledning til overvejelser om manglende repræsentativitet:

<i>Respondenter i regioner</i>	<i>Miniundersøgelsen</i>	<i>Etf's medlemsdatabase</i>
Øst	42,2 %	38,5 %
Syd	17,1 %	20,8 %
Midt-Nord	40,7 %	40,6 %

<i>Respondenters O.K.</i>	<i>Miniundersøgelsen</i>	<i>Etf's medlemsdatabase</i>
KL	66,3 %	65 %
Danske Regioner	32,9 %	30 %
Staten	0,3 %	4,5 %
Privatansatte	0,4 %	1,5%

<i>Respondenters grundud- dannelse</i>	<i>Miniundersøgelsen</i>	<i>Etf's medlemsdatabase</i>
Uddannet før sept. 2001	66 %	62 %
Uddannet efter sept. 2001	34 %	38 %

Undersøgelsens generelle resultater:

Resultaterne præsenteres først som generelle frekvenskørsler. Derefter præsenteres krydskørsler, hvor resultaterne er fordelt efter kriterier som Etf-regioner, overenskomst-områder og grunduddannelsesniveau.

Kompetenceudviklingsplan

Har udviklingsplan

		Antal	Procent
Valid	ja	215	31,5
	nej	448	65,6
	Ikke be- svaret	20	2,9
	Total	683	100,0

31,5 % har en skriftlig udviklingsplan. Ifølge trepartsaftalerne mellem stat, offentlige arbejdsgivere og FTF skal alle have en skriftlig kompetenceudviklingsplan - for den enkelte medarbejder eller team. Udviklingsplanen skal vedlægges ansøgning om treparts-midler til kompetenceudvikling. Man har således ikke adgang til de ekstra midler uden udviklingsplan. Årsagen til at der ikke er flere kan skyldes træghed hos arbejdsgiverne i forhold til implementering af trepartsaftalerne.

Det vides ikke p.t. om ergoterapeuter er forfordelt med udviklingsplaner i forhold til andre faggrupper. Ifølge FTF's undersøgelse af efter- og videreuddannelse* foregår uddannelsesplanlægning på sundhedsområdet mere formaliseret end resten af FTF-området. Til

gengæld ligger sundhedsområdet lidt under gennemsnittet på spørgsmålet, om der er en uddannelsespolitik på deres arbejdsplads.

FTF's undersøgelse viser, at der på sundhedsområdet er en sammenhæng mellem deltagelse i uddannelse og om uddannelse bliver planlagt i MUS-samtalerne. Deltagere i uddannelse kommer i højere grad fra arbejdspladser med MUS-samtaler og planlægning af uddannelse. Tillidsrepræsentanter spiller generelt ikke nogen stor rolle i uddannelsesplanlægningen, og det er heller ikke noget, som forventes af sundhedsgrupperne.

Kompetencegivende uddannelsesaktiviteter

Trepartsmidlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere. I perioden 2008-2011 er prisen på diplomuddannelse nedsat med ca. 25 % på grund af tilskud fra staten (del af trepartsaftalen). Trepartsmidler kan også bruges til fagspecifikke kurser.

I undersøgelsen er der både spurgt til formel kompetencegivende uddannelse (diplom- og masteruddannelse) og til ikke-kompetencegivende efteruddannelse/kurser samt læring på arbejdspladsen:

Har diplomuddannelse

	Antal	Procent
Valid ja	82	12,0
nej	600	87,8
Ikke besvaret	1	,1
Total	683	100,0

12 % har hel eller delvis diplomuddannelse. Dette ligger en smule højere end gennemsnittet for FTF'ere på sundhedsområdet, som er 8 % (2005*). Sundhedsområdet deltager i øvrigt mere i diplom- og masteruddannelser end de øvrige FTF-grupper.

Hvis ingen diplomuddannelse – Er der ønske om det?

	Antal	Procent
Valid ja	231	33,8
nej	359	52,6
Ikke besvaret	93	13,6
Total	683	100,0

Hver tredje af de respondenter, som ikke har en hel eller delvis diplomuddannelse, ønsker det. Knap halvdelen er ikke interesseret.

Masteruddannelse

		Antal	Procent
Valid	ja	10	1,5
	nej	670	98,1
	Ikke be- svaret	3	,4
	Total	683	100,0

1,5 % har en masteruddannelse mod 3 % for FTF-sundhedsområdet generelt*. Det er traditionelt statens område, især underviserne ved ergoterapeutuddannelserne, som har fået en masteruddannelse. Kommunale og regionale arbejdspladser har ikke tradition for masteruddannelse (og har ofte heller ikke kursusbudgetter til det). Det lave tal kan derfor skyldes, at statens område er underrepræsenteret i undersøgelsen.

Hvis ingen masteruddannelse – Er der ønske om det?

		Antal	Procent
Valid	ja	133	19,5
	nej	508	74,4
	Ikke be- svaret	42	6,1
	Total	683	100,0

Hver femte ergoterapeut ønsker en masteruddannelse. Der er således stort skel mellem ønsker og faktiske forhold og muligheder. Arbejdsgivernes kursusbudgetter er ikke p.t. gearret til denne udfordring.

Der er i undersøgelsen ikke spurgt til deltagelse i og ønske om kandidatuddannelser, da undersøgelsens fokus har været erhvervsrettet og arbejdspladsrelateret kompetenceudvikling

Ikke-kompetencegivende uddannelsesaktiviteter

Kurser

		Antal	Procent
Valid	ja	449	65,7
	nej	226	33,1
	Ikke be- svaret	8	1,2
	Total	683	100,0

To tredjedele har været på monofaglige eller tværfaglige kurser uden for arbejdspladsen. Dette tal er en del højere end gennemsnittet for FTF's sundhedsområde, hvor 14 % har deltaget i kurser*.

Intern kompetenceudvikling

	Antal	Procent
Valid ja	539	78,9
nej	129	18,9
Ikke besvaret	15	2,2
Total	683	100,0

Næsten 80 % har deltaget i intern kompetenceudvikling på arbejdspladsen (supervision, sidemandsoplæring, deltaget i udviklingsarbejde). Ifølge FTF's undersøgelse af efter- og videreuddannelse fra 2005 deltog 71 % af FTF'ere på sundhedsområdet i intern uddannelse på arbejdspladsen*.

Vilkår for kompetenceudvikling

I Etf's undersøgelse er der også spurgt til vilkårene for kompetenceudvikling, først og fremmest tid og penge:

Dage pr. år brugt på kompetenceudvikling

N	Svar	563
	Ikke besvaret	120

	N	Minimum	Maximum	Gennemsnit
Dage pr. år	563	0	150	6,46
Valid N	563			

563 har besvaret spørgsmålet. De havde gennemsnitligt brugt 6,5 dage pr. år.

Kroner pr. hoved pr. år afsat til kompetenceudvikling

N	Svar	204
	Ikke besvaret	479

	N	Minimum	Maximum	Gennemsnit
Kroner pr. hoved	204	0	10,000	2,284.75
Valid N	204			

Det er bemærkelsesværdigt, at det store flertal har oplyst, at de ikke ved hvor mange penge, der er til rådighed til kompetenceudvikling. 204 har besvaret spørgsmålet. De har gennemsnitligt opgivet 2.284,75 kr. pr. hoved pr. år til kompetenceudvikling.

Beløbene fordeler sig således:

		Svar	% alle skemaer	% besvarelser	Cumulative Percent
Valid	0	2	,3	1,0	1,0
	250	1	,1	,5	1,5
	300	9	1,3	4,4	5,9
	500	8	1,2	3,9	9,8
	700	11	1,6	5,4	15,2
	714	1	,1	,5	15,7
	750	6	,9	2,9	18,6
	800	21	3,1	10,3	28,9
	850	2	,3	1,0	29,9
	875	1	,1	,5	30,4
	900	4	,6	2,0	32,4
	950	2	,3	1,0	33,3
	1,000	31	4,5	15,2	48,5
	1,200	15	2,2	7,4	55,9
	1,300	3	,4	1,5	57,4
	1,500	6	,9	2,9	60,3
	1,800	1	,1	,5	60,8
	2,000	10	1,5	4,9	65,7
	2,300	1	,1	,5	66,2
	2,500	17	2,5	8,3	74,5
	2,900	3	,4	1,5	76,0
	3,000	14	2,0	6,9	82,8
	3,500	1	,1	,5	83,3
	3,800	1	,1	,5	83,8
	4,000	1	,1	,5	84,3
	5,000	12	1,8	5,9	90,2
	6,000	2	,3	1,0	91,2
	6,250	3	,4	1,5	92,6
	7,500	2	,3	1,0	93,6
	8,000	1	,1	,5	94,1
	8,500	1	,1	,5	94,6
	8,600	1	,1	,5	95,1
	10,000	10	1,5	4,9	100,0
	Total	204	29,9	100,0	
Missing	System	479	70,1		
Total		683	100,0		

Selvfinansiering

		Antal	Procent
Valid	ja	78	11,4
	nej	582	85,2
	Ikke besvaret	21	3,1
	Total	681	99,7

Missing	System	2	,3
Total		683	100,0

11,4 % har helt eller delvist finansieret egen efteruddannelse. Der kan være tale om betaling af kursusafgift, bøger eller transport.

Det fremgår af FTF's undersøgelse, at sundhedsområdet i højere grad end de øvrige FTF-grupper mener, at brugerbetaling på uddannelser har indflydelse på muligheden for uddannelsesdeltagelse.

Sundhedsområdets faggruppers perspektiv på kompetenceudvikling er primært at blive bedre til det arbejde, de udfører, samt at opnå personlig udvikling (mellem en fjerdedel og en femtedel anfører personlig udvikling som hovedbegrundelse for at efteruddanne sig). Dette er noget højere end for FTF som helhed og kan være én af forklaringerne på, at forholdsvis flere fra sundhedsområdet deltager i de lidt længere og typisk bredere uddannelsesforløb som diplom- og masteruddannelse.

Interne uddannelsesaktiviteter forekommer også oftere på sundhedsområdet. De, der har deltaget i ekstern uddannelse, deltager også oftere i intern kompetenceudvikling. Ifølge FTF tyder det på, at aktivitet på det ene område ofte følges af aktivitet på det andet område. Intern uddannelse er således et supplement til formaliseret ekstern uddannelse og ikke en erstatning.

Resultater fordelt på overenskomstområder

Udviklingsplan fordelt på overenskomstområde

OK-område			Antal	Procent
KL	Valid	ja	126	27,8
		nej	315	69,5
		Ikke besvaret	12	2,6
		Total	453	100,0
Regioner	Valid	ja	86	38,2
		nej	131	58,2
		Ikke besvaret	8	3,6
		Total	225	100,0
Staten	Valid	ja	2	100,0
Privatansat	Valid	ja	1	33,3
		nej	2	66,7
		Total	3	100,0

Tabellen viser, at man er kommet længst i regionerne (38,2 %).

Diplomuddannelse fordelt på overenskomstområde

		Har diplom			Total
		ja	nej	Ikke besvaret	
OK-område	KL	45	408	0	453
	Regioner	36	188	1	225
	Staten	1	1	0	2
	Privatansat	0	3	0	3
Total		82	600	1	683

54 % af gruppen, der har en hel eller delvis diplomuddannelse, kommer fra KL-området. Da KL-ansatte udgør 66,3 % af svarene, er KL-området underrepræsenteret i forhold til medarbejdere med diplomuddannelse. Ansatte under Danske Regioner med diplomuddannelse udgør 44 % af samtlige respondenter med diplomuddannelse, hvilket betyder, at der er forholdsvis flere regionalt ansatte, som har diplomuddannelse. 16 % af DR-ansatte har diplom mod 10 % på KL-området).

Ønske om diplomuddannelse fordelt på overenskomstområde

		Hvis Nej til diplom - Ønske?			Total
		ja	nej	Ikke besvaret/har diplom	
OK-område	KL	155	242	56	453
	Regioner	73	116	36	225
	Staten	0	1	1	2
	Privatansat	3	0	0	3
Total		231	359	93	683

Godt 10 % af alle KL-respondenter havde diplomuddannelse. Af de godt 90 %, som ikke har diplom, ønsker ca. 37 % det (155 ud af 408).

I gruppen af DR-ansatte, der ikke har diplom i forvejen (84 %), ønsker ca. 39 % det (73 ud af 188).

Masteruddannelse fordelt på overenskomstområde

		Master			Total
		ja	nej	Ikke besvaret	
OK-område	KL	4	448	1	453
	Regioner	6	217	2	225
	Staten	0	2	0	2
	Privatansat	0	3	0	3
Total		10	670	3	683

Det er små tal, men de viser, at forholdsvis flere i regioner end i kommuner har fået en masteruddannelse.

Ønske om masteruddannelse fordelt på overenskomstområde

		Hvis Nej til master - Ønske?			Total
		ja	nej	Ikke besvaret/har master	
OK-område	KL	69	356	28	453
	Regioner	63	148	14	225

	Staten	1	1	0	2
	Privatansat	0	3	0	3
Total		133	508	42	683

Forholdsvist flere i regionerne er interesseret i masteruddannelse. KL: 15 %. DR: 28 %.

Deltagelse i kurser fordelt på overenskomstområde

		Kurser			Total
		ja	nej	Ikke besvaret	
OK-område	KL	296	152	5	453
	Regioner	149	73	3	225
	Staten	2	0	0	2
	Privatansat	2	1	0	3
Total		449	226	8	683

65 % af KL-ansatte har været på kursus. 66 % af regionalt ansatte har.

Selvfinsiering fordelt på overenskomstområde

		Selvfinsiering			Total
		ja	nej	Ikke besvaret	
OK-område	KL	44	394	13	453
	Regioner	34	183	8	225
	Staten	0	2	0	2
	Privatansat	0	3	0	3
Total		78	582	21	683

10 % af KL-ansatte har selvfinansieret. 15 % regionalt ansatte har.

Dage pr. år til kompetenceudvikling fordelt på overenskomstområder

OK-område		Antal svar	Minimum antal dage	Maximum antal dage	Gennemsnit
KL	Dage pr. år	373	0	150	6,30
	Valid N (listwise)	373			
Regioner	Dage pr. år	186	0	60	6,71
	Valid N (listwise)	186			
Staten	Dage pr. år	2	3	33	18,00
	Valid N (listwise)	2			
Privatansat	Dage pr. år	2	1	5	3,00
	Valid N (listwise)	2			

Der er lige mange kompetenceudviklingsdage i KL og Danske Regioner.

Kroner pr. hoved pr. år til kompetenceudvikling fordelt på overenskomstområder

K-område		Antal svar	Minimum beløb	Maximum beløb	Gennemsnit
KL	Kroner pr. hoved	130	0	10,000	2,744.81
	Valid N (listwise)	130			
Regioner	Kroner pr. hoved	71	250	8,000	1,274.85
	Valid N (listwise)	71			
Privatansat	Kroner pr. hoved	3	6,250	6,250	6,250.00
	Valid N (listwise)	3			

a No statistics are computed for one or more split files (Staten) because there are no valid cases.

Der er ifølge undersøgelsen gennemsnitligt flere penge til ergoterapeuters kompetenceudvikling i kommuner end i regioner.

Resultater fordelt på Etf-regioner

Udviklingsplan fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	95	33,0
		nej	184	63,9
		Ikke besvaret	9	3,1
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	42	35,9
		nej	72	61,5
		Ikke besvaret	3	2,6
		Total	117	100,0
Midt-Nord	Valid	ja	78	28,1
		nej	192	69,1
		Ikke besvaret	8	2,9
		Total	278	100,0

33 % i Øst, 35,9 % i Syd og 28,1 % i Midt-Nord har fået lavet en udviklingsplan.

Diplomuddannelse fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	25	8,7
		nej	263	91,3
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	13	11,1
		nej	103	88,0
		Ikke besvaret	1	,9
		Total	117	100,0

Midt-Nord	Valid	ja	44	15,8
		nej	234	84,2
		Total	278	100,0

Jo længere mod vest desto mere diplomuddannelse.

Diplom-ønsker fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	82	28,5
		nej	172	59,7
		Ikke besvaret	34	11,8
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	35	29,9
		nej	66	56,4
		Ikke besvaret	16	13,7
		Total	117	100,0
Midt-Nord	Valid	ja	114	41,0
		nej	121	43,5
		Ikke besvaret	43	15,5
		Total	278	100,0

Diplomuddannelsesønsker bliver ligeledes stærkere jo længere mod vest, man kommer.

Masteruddannelse fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	4	1,4
		nej	283	98,3
		Ikke besvaret	1	,3
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	3	2,6
		nej	113	96,6
		Ikke besvaret	1	,9
		Total	117	100,0
Midt-Nord	Valid	ja	3	1,1
		nej	274	98,6
		Ikke besvaret	1	,4
		Total	278	100,0

Der er tale om 10 personer i alt.

Master-ønsker fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	56	19,4
		nej	216	75,0
		Ikke besvaret	16	5,6
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	20	17,1
		nej	88	75,2
		Ikke besvaret	9	7,7
		Total	117	100,0
Midt-Nord	Valid	ja	57	20,5
		nej	204	73,4
		Ikke besvaret	17	6,1
		Total	278	100,0

Det er ca. hver femte i hver region, som ønsker en masteruddannelse.

Deltagelse i kurser fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	198	68,8
		nej	87	30,2
		Ikke besvaret	3	1,0
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	69	59,0
		nej	45	38,5
		Ikke besvaret	3	2,6
		Total	117	100,0
Midt-Nord	Valid	ja	182	65,5
		nej	94	33,8
		Ikke besvaret	2	,7
		Total	278	100,0

Øst deltager mest i kurser.

Deltagelse i kompetenceudvikling på arbejdspladsen fordelt på Etf-regioner

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	215	74,7
		nej	62	21,5
		Ikke besvaret	11	3,8
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	101	86,3
		nej	16	13,7
		Total	117	100,0

Midt-Nord	Valid	ja	223	80,2
		nej	51	18,3
		Ikke besvaret	4	1,4
		Total	278	100,0

Syd deltager mest i kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Tallene er dog generelt høje.

Selvfinsiering

Etf-region			Antal	Procent
Øst	Valid	ja	38	13,2
		nej	239	83,0
		Ikke besvaret	11	3,8
		Total	288	100,0
Syd	Valid	ja	13	11,1
		nej	101	86,3
		Ikke besvaret	3	2,6
		Total	117	100,0
Midt-Nord	Valid	ja	27	9,7
		nej	242	87,1
		Ikke besvaret	7	2,5
		Total	276	99,3
	Missing	System	2	,7
	Total		278	100,0

13,2 % af Øst har selvfinansieret, 11,1 % af Syd og 9,7 % af Midt-Nord.

Denne tendens afspejles i nedenstående tabeller om dage og kroner til kompetenceudvikling, hvor ergoterapeuter i Midt-nord får mere end Syd, som igen får mere end Øst.

Dage pr. år til kompetenceudvikling fordelt på Etf-regioner

Etf-region		Antal svar	Minimum antal dage	Maximum antal dage	Gennemsnit
Øst	Dage pr. år	248	0	150	5,86
	Valid N (listwise)	248			
Syd	Dage pr. år	87	0	60	6,47
	Valid N (listwise)	87			
Midt-Nord	Dage pr. år	228	0	60	7,12
	Valid N (listwise)	228			

Kroner pr. hoved pr. år til kompetenceudvikling fordelt på Etf-regioner

Etf-region		Antal svar	Minimum beløb	Maximum beløb	Gennemsnit
Øst	Kroner pr. hoved	91	0	8,000	1,495.76
	Valid N (listwise)	91			
Syd	Kroner pr. hoved	43	0	5,000	2,210.47
	Valid N (listwise)	43			
Midt-Nord	Kroner pr. hoved	70	700	10,000	3,356.07
	Valid N (listwise)	70			

Resultater fordelt på gammel/ny uddannelse

Har udviklingsplan

Professionsbachelor			Antal	Procent
ja	Valid	ja	73	31,7
		nej	150	65,2
		Ikke besvaret	7	3,0
		Total	230	100,0
nej	Valid	ja	141	31,3
		nej	297	65,9
		Ikke besvaret	13	2,9
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	ja	1	50,0
		nej	1	50,0
		Total	2	100,0

Ingen forskel på ergoterapeuter med ny og gammel uddannelse.

Diplomuddannelse fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professionsbachelor			Antal svar	Procent
ja	Valid	ja	9	3,9
		nej	221	96,1
		Total	230	100,0
nej	Valid	ja	72	16,0
		nej	378	83,8
		Ikke besvaret	1	,2
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	ja	1	50,0
		nej	1	50,0
		Total	2	100,0

Flere med gammel uddannelse får diplomuddannelse (16 % mod 3,9 %). Formålet med den sundhedsfaglige diplomuddannelse og andre diplomuddannelser var primært (men ikke udelukkende) at opgradere MVU-uddannede med gamle uddannelser til diplom-niveau (bachelorniveau).

Ifølge Danmarks Evalueringsinstitut EVA*** er den typiske diplomstuderende omkring 40 år gammel, dvs. med gammel uddannelse. Fokusgruppeundersøgelser fra EVA viser, at arbejdsgiverne især bruger den sundhedsfaglige diplomuddannelse til generel opkvalificering af ansatte uden en professionsbachelor, så de ansatte bedre kan indgå i fx kliniske vejlederopgaver eller opgaver inden for kvalitetsudvikling.

Ønske om diplomuddannelse fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professionsbachelor			Antal svar	Procent
ja	Valid	ja	93	40,4
		nej	117	50,9
		Ikke besvaret	20	8,7
		Total	230	100,0
nej	Valid	ja	138	30,6
		nej	241	53,4
		Ikke besvaret	72	16,0
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	nej	1	50,0
		Ikke besvaret	1	50,0
		Total	2	100,0

40,4 % af respondenter med ny uddannelse ønsker diplomuddannelse. 30,6 % af respondenter med gammel uddannelse ønsker diplomuddannelse. Diplomuddannelse kan også anvendes til efteruddannelse inden for særlige interesseområder. Dette er der åbenlyst et ønske om fra yngre ergoterapeuter. Omvendt ønsker over halvdelen af respondenter med gammel uddannelse og uden diplom ikke at opgradere deres uddannelsesniveau.

Masteruddannelse

Professionsbachelor			Antal	Procent
ja	Valid	nej	230	100,0
nej	Valid	ja	10	2,2
		nej	438	97,1
		Ikke besvaret	3	,7
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	nej	2	100,0

Ingen med ny uddannelse har svaret, at de har en masteruddannelse. Blandt respondenter med gammel uddannelse har 2,2 % en masteruddannelse.

Ønske om masteruddannelse fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professions- bachelor			Antal svar	Procent
ja	Valid	ja	71	30,9
		nej	150	65,2
		Ikke besvaret	9	3,9
		Total	230	100,0
nej	Valid	ja	61	13,5
		nej	357	79,2
		Ikke besvaret	33	7,3
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	ja	1	50,0
		nej	1	50,0
		Total	2	100,0

13,5 % af respondenter med gammel uddannelse ønsker masteruddannelse. 30,9 % af respondenter med ny uddannelse ønsker masteruddannelse. Ergoterapeuter med professionsbachelor er i kraft af deres grunduddannelse bedre gearet til at tage en masteruddannelse, og det er samtidig den gruppe, som skal være flest år på arbejdsmarkedet endnu. Så længe der er brugerbetaling på masteruddannelser i Danmark og det offentlige har så få midler til kompetenceudvikling, kan det blive svært for arbejdsgiverne at honorere ønskerne, især i fremtiden.

Deltagelse i kurser fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professions- bachelor			Antal svar	Procent
ja	Valid	ja	147	63,9
		nej	82	35,7
		Ikke besvaret	1	,4
		Total	230	100,0
nej	Valid	ja	301	66,7
		nej	144	31,9
		Ikke besvaret	6	1,3
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	ja	1	50,0
		Ikke besvaret	1	50,0
		Total	2	100,0

63,9 % med ny uddannelse har deltaget i kurser, 66,7 % med gammel uddannelse har deltaget i kurser.

Udbredelsen af intern kompetenceudvikling fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professions- bachelor			Antal	Procent
ja	Valid	ja	185	80,4
		nej	39	17,0
		Ikke besvaret	6	2,6
		Total	230	100,0
nej	Valid	ja	354	78,5
		nej	89	19,7

		Ikke besvaret	8	1,8
		Total	451	100,0
Ikke besvaret	Valid	nej	1	50,0
		Ikke besvaret	1	50,0
		Total	2	100,0

Der er ikke markant forskel på gammel og ny uddannelse her.

Selvfinsiering fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professionsbachelor			Antal	Procent
ja	Valid	ja	16	7,0
		nej	205	89,1
		Ikke besvaret	8	3,5
		Total	229	99,6
	Missing	System	1	,4
	Total	230	100,0	
nej	Valid	ja	61	13,5
		nej	376	83,4
		Ikke besvaret	13	2,9
		Total	450	99,8
	Missing	System	1	,2
	Total	451	100,0	
Ikke besvaret	Valid	ja	1	50,0
		nej	1	50,0
		Total	2	100,0

13,5 % af dem med gammel uddannelse har selv finansieret kompetenceudvikling mod 7 % af dem med ny uddannelse. Denne forskel kan både afspejle et større behov hos de ældre/mere erfarne, som ikke bliver imødekommet af arbejdsgiverne, men kan også afspejle et større overskud både tidsmæssigt og økonomisk til at prioritere sig selv.

Dage pr. år til kompetenceudvikling fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professionsbachelor		Antal svar	Minimum antal dage	Maximum antal dage	Gennemsnit
ja	Dage pr. år	180	0	30	5,41
	Valid N (listwise)	180			
nej	Dage pr. år	381	0	150	6,87
	Valid N (listwise)	381			
Ikke besvaret	Dage pr. år	2			
	Valid N (listwise)	2			

Ældre ergoterapeuter bruger kun lidt mere tid på kompetenceudvikling.

Kroner pr. hoved pr. år til kompetenceudvikling fordelt på ergoterapeuter med gammel og ny uddannelse

Professionsbachelor		Antal svar	Minimum beløb	Maximum beløb	Gennemsnit
ja	Kroner pr. hoved	68	0	10,000	2,197.79
	Valid N (listwise)	68			

nej	Kroner pr. hoved	136	0	10,000	2,328.23
	Valid N (listwise)	136			

Ældre ergoterapeuter får lidt flere penge til kompetenceudvikling end yngre.

Fokuspunkter

7 ud af 10 ergoterapeuter mangler stadig en udviklingsplan

Det har stor betydning for adgang til trepartsmidler og må således stadig anses for at være et indsatsområde for Etf at oplyse om forhold vedrørende trepartsmidler

Ergoterapeuter uddanner sig gennemsnitligt eller over gennemsnittet for FTF

Undersøgelsen dokumenterer, at ergoterapeuter i hvert fald ikke halter bagud i forhold til sammenlignelige grupper

Over halvdelen af ergoterapeuter med gammel uddannelse og uden diplomuddannelse ønsker ikke at opgradere deres ergoterapeutuddannelse til bachelorniveau

Er dette et problem eller en tilstand, som bare må accepteres (og som vil forsvinde/ forskyde sig med aldersgrupperne?)

Hver femte ergoterapeut ønsker en masteruddannelse – og næsten hver tredje ergoterapeut uddannet efter 2001 ønsker masteruddannelse

Dette er en kæmpe udfordring for arbejdsgiverne – hvordan vil de honorere medarbejderens ønsker med kursusbudgetter, der generelt ikke er gearret til masteruddannelserne kursusgebyrer?

Geografiske forskelle: Man er mere uddannelsesorienteret jo længere mod vest i DK man kommer

Er det Region Sjælland, som hænger?

Kommunikationsformer i forhold til TR og medlemmer

Skal man supplere med mere inddragende/aktiverende fælles projekter?

Bilag A

Ergoterapeuters kompetenceudvikling. Miniundersøgelse marts 2009

		ja	nej
1	Har du en professionsbachelor-eksamen (dvs. er du uddannet efter uddannelsesreformen i 2001)?		
2	Har du fået udarbejdet en kompetenceudviklingsplan? (alle medarbejdere skal fra 2008 have en skriftlig udviklingsplan, som udarbejdes i dialog mellem leder og medarbejder)?		
3	Har du taget en hel eller delvis diplomuddannelse eller er du i gang?		
4	Hvis nej til spørgsmål 3: Hvis du ikke har eller er i gang med en diplomuddannelse – har du da ønske om det?		
5	Har du eller er du i gang med en masteruddannelse?		
6	Hvis nej til spørgsmål 5: Hvis du ikke har eller er i gang med en masteruddannelse – har du da ønske om det?		
7	Har du i løbet af det seneste år deltaget i andre former for monofaglige eller tværfaglige kurser uden for arbejdspladsen?		
8	Har du i løbet af det seneste år deltaget i andre former for kompetenceudvikling på arbejdspladsen, f.eks. supervision, sidemandsoplæring, deltaget i udviklingsarbejde?		
9	Har du selv helt eller delvist finansieret egen efteruddannelse?		
10	Hvor mange dage pr. år er du på kursus/efter-videreuddannelse (timer omregnes til ca. dage)?		
11	Hvor mange kroner er der ca. afsat til kompetenceudvikling pr. medarbejder pr. år i din afdeling/institution?		
12	Hvordan er du ansat (f.eks. kommunalt ansat/KL, regionalt ansat/DR, statsligt ansat, privatansat etc.)?		
13	Navn på din arbejdsplads:		

Litteratur

*) Efter- og Videreuddannelse for FTF'ere. CASA 2005

***) CVU'ernes diplomuddannelser. EVA 2006

****) Diplomuddannelserne. Flexibilitet og gennemsigtighed. EVA 2007