



# Avnämningarundersökning – en pilot

Arbetsgivares perspektiv på utbildning och kompetenskrav

En rapport från Enheten för utvärdering, Karolinska Institutet

Anna Bonnevier, PhD

Mars 2016, Dnr: 1-754/2014



**Karolinska  
Institutet**

Rapport 2016

Avnämningarundersökning – Arbetsgivares perspektiv på utbildning och kompetenskrav

Utgiven av: Enheten för utvärdering, LIME, KI

Författare: Anna Bonnevier

Enheten för utvärdering, Institutionen för lärande, informatik, management och etik (LIME), Karolinska Institutet, 171 77 Stockholm | Widerströmska huset, Solnavägen/Tomtebodavägen

För information: 08-524 864 54 | 073-712 15 24 | [anna.bonnevier@ki.se](mailto:anna.bonnevier@ki.se) | [ki.se](http://ki.se)

---

Karolinska Institutet är ett av världens ledande medicinska universitet med visionen att på ett avgörande sätt bidra till att förbättra människors hälsa. I Sverige står Karolinska Institutet för drygt 40 procent av den medicinska akademiska forskningen och har det största utbudet av medicinska utbildningar. Varje år utser Nobelförsamlingen vid Karolinska Institutet mottagare av Nobelpriset i fysiologi eller medicin.

# Innehåll

Uppdraget .....	1
Syfte.....	1
Anställningsbarhet.....	2
Nuläges- och omvärldsanalys .....	4
Intressenter och vad de vill belysa .....	4
Andra avnämarundersökningar i Sverige .....	11
Dimensionering och arbetsgivare.....	13
Litteratursökning .....	18
Sammanfattning av nuläges- och omvärldsanalys .....	18
Pilotundersökning – avnämareenkät .....	19
Resultat och diskussion av svar på enkäten .....	19
Övriga svar på enkäten.....	29
Kommentar kring enkätens genomförande .....	29
Avnämarundersökning – ett förslag .....	30
Alumniundersökning .....	31
Identifiera studenternas framtida arbetsgivare .....	31
Omvärldsbevakning och dimensionering .....	31
Avnämareenkät .....	31
Rapport – studenter och arbetsmarknad.....	32
Fortsatt läsning... ..	33
Referenser .....	35

## Bilagor

1. Informationsbrev om avnämarundersökningen
2. Pappersenkät pilot – Avnämarundersökning
3. Nytt enkätförslag avnämarundersökning
4. Frågebank till avnämarundersökning



## Uppdraget

Karolinska Institutet (KI) saknar en gemensam avnämningundersökning för sina nybörjarprogram. Det är inte heller obligatoriskt för programmen att själva genomföra undersökningar som visar om programmets innehåll motsvarar arbetsmarknadens och hälso- och sjukvårdens behov. Styrelsen för utbildning (US) vid KI fastställde i verksamhetsplanen för 2015 målet att: "Utbildningen har en hög kvalitet och är anpassad till arbetsmarknaden och avnämarnas behov." (US, 2014a, s. 9).

Med utgångspunkten att utbildningarna ska hålla högsta kvalitet (KI Strategi 2018), och utifrån formulerade mål och aktiviteter beslutade US att ta fram ett förslag på en avnämningundersökning som ska användas av universitetets samtliga nybörjarprogram. För projektets genomförande anlätades Enheten för utvärdering på KI. Projektledare för uppdraget har varit Anna Bonnevier. Dessutom har Anna Josephson deltagit som referensperson inledningsvis i projektet och övriga medarbetare på Enheten för utvärdering har varit stöd under planering och genomförande. Projektet har haft en styrgrupp utsedd av US med följande medlemmar: Anna Kiessling (ordförande i beredningsgruppen för kvalitetssystem (BG KVAL)), Ann Langius-Eklöf (ordförande i beredningsgruppen för verksamhetsintegrerat lärande och utbildning (BG VILU)), Christina Joos (handläggare BG VILU), Lars-Arne Haldosen (programdirektör Kandidatprogrammet i biomedicin), Lena Atterwall (handläggare BG KVAL) och Maria Bradley (ordförande i BG VILU).

## Syfte

Syftet med projektet var att ta fram en metod och en implementeringsplan för en gemensam avnämningundersökning som ska användas av Karolinska Institutets samtliga nybörjarprogram i syfte att undersöka om utbildningarna svarar mot avnämarnas och arbetsmarknadens behov, dvs. de examinerade studenterna ska vara anställningsbara. Projektet är en del i det långsiktiga kvalitetsutvecklingsarbete som bedrivs för att grundutbildningarna på KI ska hålla högsta kvalitet och ge studenterna de bästa förutsättningarna "för att arbeta inom, leda och kontinuerligt utveckla verksamhet i samarbete med andra professioner" (KI, 2014, s. 5).

## Anställningsbarhet

Anställningsbarhet har blivit ett allt viktigare begrepp inom den högre utbildningen. Inte minst pga. universitetens och högskolornas tredje uppgift och att begreppet finns med i Regeringskansliets uppdrag till Universitetskanslerämbetet (UKÄ) att utforma ett nytt kvalitetssäkringssystem.

Det är därför centralt att Universitetskanslersämbetet prioriterar arbetet med att vidareutveckla hur bedömning av utbildningarnas användbarhet på arbetsmarknaden ska ske mot bakgrund av gällande regelverk. [...] Det är viktigt att arbetslivets perspektiv beaktas i granskningarna i fråga om både kraven på högskoleutbildning och genom arbetslivsföreträdares medverkan i granskningarna (Utbildningsdepartementet, 2015, s. 22).

I de nya standarder och riktlinjer som *the European Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA) har tagit fram för kvalitetssäkring av högre utbildning (ESG) och som UKÄ kommer att utgå från i sitt nya system för kvalitetsutvärdering av högre utbildning tas också vikten av att involvera externa intressenter i högskolornas kvalitetsarbete upp (UKÄ, 2015a). För KI:s utbildningar kan anställningsbarhet anses vara extra viktigt eftersom grundutbildningarna i de flesta fall är professionsutbildningar med sikte på en särskild profession eller yrkesroll. Det är därför viktigt att definiera vad man menar med anställningsbarhet.

Det har t.ex. ibland framförts en oro, framförallt från högskolans sida, att ett ensidigt fokus på anställningsbarhet skulle äventyra högskolans bildande uppgift och relaterade akademiska värden (se t.ex. Barnett, 2000; Knight och York, 2004). Det här är en viktig diskussion att förhålla sig till.

Det kan, enligt pågående diskussion, (se t.ex. Schwieler, 2007; SFS, 2013; York, 2006) anses vara en något snäv definition att tala om anställningsbarhet. Istället argumenterar många aktörer, bland annat studenterna (SFS, 2013), för att tala om anställningsbarhet i form av *användbarhet*. Att tala om användbarhet innebär en vidare syn på vad utbildningen ska syfta till. Dels innebär det ett ökat fokus på generiska förmågor<sup>1</sup>, dels ger det ett längre, mer hållbart perspektiv på lärande som inkluderar att också ge studenterna verktyg att vidareutveckla sin kompetens och därmed sin anställningsbarhet på längre sikt (se t.ex. Barnett, 2000; Kirby och Lawson, 2012; Knight och Yorke, 2004; Stone Wiske, 1998).

---

<sup>1</sup>Jmfr t.ex. Högskolelagen (SFS:1992:1434): "förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar, självständigt urskilja, formulera och lösa problem, och beredskap att möta förändringar i arbetslivet".

Projektet har utgått från den s.k. USEM-beskrivningen som skapats av "the Skills plus project" (Knight och Yorke, 2004) som talar om anställningsbarhet utifrån fyra aspekter:

*Understanding:* Kunskap och förståelse (jmf Bologna) inom utbildningens ämne.

*Skilful practices:* Kallas ofta generiska förmågor och färdigheter (jmf Bologna), men kan också vara ämnesspecifika färdigheter och förmågor.

*Efficacy beliefs:* Handlar framförallt om personliga förmågor och förhållningssätt (jmf Bologna) som t.ex. motivation, självförtroende, beslutsamhet, engagemang, självständighet och stresstålighet.

*Metacognition:* Omfattar förhållningssätt och förmåga att värdera (jmf Bologna) och reflektera över vad man kan och vad man behöver utveckla i form av nya kunskaper och förmågor.

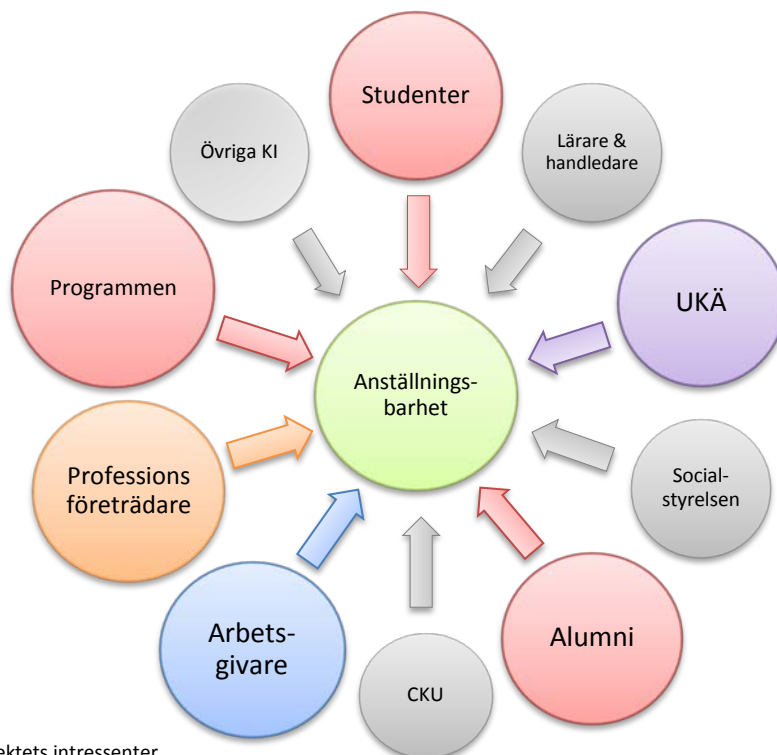
Projektet har haft anställningsbarhet som användbarhet och USEM som utgångspunkt i planering och design av utvärderingen vilket bland annat har påverkat val och formuleringar av frågor i enkäten.

## Nuläges- och omvärldsanalys

Projektet genomfördes i två delar. Först gjordes en omvärlds- och nulägesanalys och därefter utformades en pilotenkät som skickades ut till ett begränsat urval avnäm-  
mare i syfte att få deras synpunkter på enkätens innehåll och struktur. Båda delarna har sedan legat till grund för det förslag till avnäm-  
undersökning som presenteras sist i rapporten.

## Intressenter och vad de vill belysa

Den syn på utvärdering som projektet bygger på innebär att intressenternas delaktighet i projektet är central. Att ge intressenter inflytande över och delaktighet i utvärderingsprocessen gör att frågeställningar blir mer ekologiskt<sup>2</sup> valida, kvalitén på analyser ökar och resultaten blir använda i högre grad. Utvärderingar ska enligt vårt synsätt förutom att bidra till att projekt styr mot definierade mål, även ses som ett stöd för lärande, utveckling och kritisk reflektion (Svensson et al., 2009). Därför har det under projektet lagts vikt vid att klarlägga vad olika intressenter önskar få belyst i utvärdering. Följande intressenter identifierades:



Figur 1: Projektets intressenter

<sup>2</sup> *Ekologisk validitet*: Ekologisk validitet, på engelska *ecological validity*: refers to whether the methods used, the data material, the context of the study and the results come close to the everyday social world that is being examined (Kvale, 1989).



## Utbildningsprogrammen på Karolinska Institutet

Projektet omfattar endast nybörjarprogrammen på KI, dvs:

- Arbetsterapeutprogrammet
- Audionomprogrammet
- Biomedicinsk analytikerprogrammet
- Fysioterapeutprogrammet
- Kandidatprogrammet i biomedicin
- Logopedprogrammet
- Läkarprogrammet
- Optikerprogrammet
- Psykologprogrammet
- Röntgensjuksköterskeprogrammet
- Sjuksköterskeprogrammet
- Tandhygienistprogrammet
- Tandläkarprogrammet

Nulägesanalysen omfattade en enkät till utbildningsprogrammets programdirektorer. Den besvarades skriftligt av alla program och innehöll följande frågor:

1. Har ni tidigare gjort någon avnämrandeundersökning inom programmet?
2. Vilka skulle ni identifiera som avnämrande för programmet?
3. Vad tycker ni är viktigt att en avnämrandeundersökning belyser?
4. Vilka problem eller möjligheter tror ni kan vara förknippade med en gemensam avnämrandeundersökning?
5. Hur anser ni att utbildningen och de examinerade studenterna motsvarar avnämrandes behov?

Svaren visar att de flesta programmen inte arbetar strategiskt/kontinuerligt med avnämrandeundersökningar idag. Däremot har de flesta programmen haft och/eller har regelbunden kontakt med avnämrande i olika former, t.ex. vid hearings, i samband med UKÄ:s utvärderingar, möten, mindre enkäter, representanter i programnämnden osv. Programmens uppfattningar om vad som är viktigt att belysa i en avnämrandeundersökning kan sammanfattas under följande teman:

- Hur väl motsvarar nyutexaminerades kunskaper och färdigheter arbetslivets krav?
- Vilka kunskaper och/eller färdigheter saknas eller behöver utvecklas/fördjupas ytterligare?
- I vilken utsträckning har studenterna tillägnat sig de generiska färdigheter som krävs?
- Hur tar man tillvara och utvecklar nyanställdas kliniska färdigheter respektive vetenskapliga kompetens?
- Vilka arbetsuppgifter har nyexaminerade på arbetsplatsen?
- Hur ser man på yrkesrollens utveckling och rekryteringsbehov i framtiden?

- Hur väl förberedda är studenterna för t.ex. interprofessionellt samarbete, arbete i team, forskarutbildning, utvecklingsarbete?
- Hur ser avnämarna på samarbetet mellan utbildning och arbetsliv och hur skulle man kunna utveckla detta?
- Att undersökningen både belyser den kompetens man förväntar sig i början av när man anställer någon men också det man behöver för att vara anställningsbar på längre sikt.
- Att undersökningen åtföljs av en processbeskrivning för hur man ska arbeta med undersökningen för att den ska få avsedd effekt och tas tillvara (återkoppling till avnämare, användning av resultaten i utbildningen etc.).

### **Programmets arbete med avnämare och undersökningar**

**Arbetsterapeutprogrammet** genomförde en hearing 2009. Inför UKÅ:s granskning 2013 skickades en e-postenkät till representanter för SLL, SLSO, fackliga organisationer, alumni m.fl. Under 2014 gjordes en avnämardundersökning riktad mot kommunalt anställda arbetsterapeuter och fysioterapeuter och man gjorde också en undersökning om fortbildningsbehov hos arbetsterapeuter i primärvården.

**Audionomprogrammet** gjorde i samband med nedläggningshotet av de treåriga programmen en omvärldsanalys beträffande nutida och framtida behov av audionomer.

**Biomedicinska analytiker** har vid olika tillfällen skickat ut frågeställningar inom specifika områden till olika avnämare.

**Fysioterapeutprogrammet** gjorde i samband med utredningen av de treåriga grundutbildningsprogrammen en mindre avnämardundersökning (se också ovan under arbetsterapeuter).

**Kandidatprogrammet i biomedicin** anordnade i samband med att programmet gjordes om till ett internationellt program en workshop där avnämare från akademi, industri, myndigheter och landstinget var representerade och diskuterade vad en framtida biomedicinare bör kunna för att vara attraktiv och framgångsrik i yrkeslivet.

**Logopedprogrammet** genomför avnämardundersökningar med ca fem års mellanrum. Senaste undersökning var 2014 och undersökningen utformades då i samarbete mellan de sex lärosäten som erbjuder logopedexamen i Sverige.

**Läkarprogrammet** har inte genomfört någon avnämardundersökning.

**Optikerprogrammet** hade, i samband med att nuvarande utbildningsplan togs fram, flera möten med avnämare för att diskutera innehållet.

**Psykologprogrammet** har inte genomfört någon avnämardundersökning.

**Röntgensjuksköterskeprogrammet** har regelbundna träffar på årsbasis med företrädare för arbetslivet (verksamhetschefer, vårdchefer och chefssjuksköterskor) där man diskuterar gemensamma frågor och olika teman, alltid med ett fokus på utbildning och verksamhet. Just nu pågår ett arbete med att beskriva ett nytt Röntgensjuksköterskeprogram för framtiden och då har man haft flera träffar där verksamhetens synpunkter kan påverka denna nya utbildning, men samtidigt också påverka den nuvarande.

**Sjuksköterskeprogrammet** hade en hearing med avnämare inför utvecklingen av ny utbildningsplan 2009.

**Tandhygienistprogrammet** har haft möten med Folktandvården AB och Distrikts-tandvården.

**Tandläkarprogrammet** har inte genomfört någon avnämningundersökning däremot görs vart tredje år en alumniundersökning som skickas till de tandläkarstudenter som examinerades för 1-3 år sedan.

Även om de flesta programmen på KI inte arbetar strategiskt och regelbundet med avnämningundersökningar så har programmen regelbunden kontakt med arbetsgivare och hälso- och sjukvård på andra sätt. Bland annat sitter avnämningrepresentanter i programråden och man har regelbunden kontakt med de verksamheter där VIL och VFU anordnas.

### **Hur anser programmen att utbildningen motsvarar avnämarnas behov?**

**Arbetsterapeutprogrammet** har aktuell kunskap om de behov verksamheterna har och påbörjar en reviderad verksamhetsplan ht-2015 så att programmet från vt-2018 utbildar arbetsterapeuter som möter de krav verksamheterna av idag efterfrågar.

**Audionomprogrammet** har en nära och kontinuerligt dialog med avnämningrepresentanter, dels genom att avnämningrepresentanter ingår i programnämnden, dels genom regelbundna möten där innehållet i kurser såsom VFU och kurser inom huvudämnet diskuteras för att utbildningen ska vara anpassad efter avnämarnas behov. Studenterna rekryteras ofta redan under utbildningen.

**Biomedicinska analytikerprogrammet** anser att utbildningen motsvarar avnämarnas behov väl på många områden och studenterna får oftast erbjudande om arbete innan utbildningen avslutas. Dock sker hela tiden stor utveckling inom området och utbildningen har vissa områden inom exempelvis automation och IT-stöd för validering av resultat som behöver implementeras på ett tydligare sätt i utbildningen.

**Fysioterapeutprogrammet** upplever att utbildningen motsvarar avnämarnas behov mycket bra och att det kommer bli ännu bättre då man precis har utvecklat en ny utbildningsplan. Det höga söktrycket till programmet, med relativt hög be-

tygsnivå, ger förutsättningar för hög kompetens som gynnar professionen i konkurrens med andra yrkesutövare.

**Kandidatprogrammet i biomedicin** anser att studenter som går ut kandidatprogrammet i biomedicin har klarat sig väl i konkurrensen om platser på KI:s masterprogram vilket är den primära karriärvägen för studenterna från grundutbildningen. Programmet är just nu i en process där de ser över programmets innehåll och hur det stämmer överens med vad studenterna förväntas arbeta med efter sin utbildning.

**Logopedprogrammet** har kontinuerlig dialog med avnämare i flera fora. Detta ger en relativt god bild av hur väl nytexaminerade studenter motsvarar avnämarnas behov. Intrycket för närvarande är att nytexaminerade är relativt väl förberedda vad gäller generiska kunskaper och färdigheter, men det finns områden inom logopedi som utvecklats och expanderat mycket på senare år som behöver större utrymme inom grundutbildningarna för att nytexaminerade ska vara tillräckligt förberedda för att arbeta självständigt direkt efter examen. Arbete pågår nu med att utforma en ny utbildningsplan, förhoppningsvis till 2016, för att anpassa utbildningen till förändrade krav.

**Läkarprogrammet** anser att utbildningen motsvarar avnämarnas behov mycket väl, vilket också framkom enligt UKÅ:s senaste utvärdering av programmet.

**Optikerprogrammet** anser att studenterna i mycket hög grad motsvarar kunskapsnivån enligt det en optiker ska göra enligt Socialstyrelsens föreskrift (legitimationen). Privatpraktiserande optikerbutiker som konkurrerar med pris på synhjälpmedel tror man anser att den nytexaminerade har brister vad avser försäljningsteknik. Här menar programmet att man inte har samma uppfattning av om detta ska ingå i utbildningen eller inte.

**Psykologprogrammet** anser att studenterna har mycket god kompetens (enligt kliniska handledare). Studenterna som utexaminerats i den första och andra kullen (start 2007 och 2008) bedömde själva i en genomförd alumnienkät oftast sina kunskaper som goda efter genomförd utbildning. På frågan "I vilken utsträckning har Psykologprogrammet utgjort en bra grund för nuvarande sysselsättning?" svarade 88 procent "hög" eller "mycket hög" utsträckning. Man har sedan starten 2007 utvecklat undervisningen betydligt både inom praktiska och teoretiska delar.

**Röntgensjuksköterskeprogrammet** uppfattar att verksamheterna uppskattar dagens utbildning och de möjligheter de har att påverka såväl innehåll som format.

**Sjuksköterskeprogrammet** har sedan den nya utbildningsplanen implementerades fått mycket positiv respons från avnämarna om att KI-studenter är duktiga och har bra kunskaper. Men det finns också strömningar som hävdar att sjuksköterskestudenterna inte har tillräckliga kunskaper inom specialistområden, t.ex. neurologi, gynekologi, onkologi m.m. Programmet anser att sjuksköterskeutbildningen på grundnivå tämligen väl speglar behovet för dagens hälso- och sjukvård men möjligen inte för morgondagens hälso- och sjukvård. Utbildningen är kort och kunskapslä-

get förändras och utökas i snabb takt så det gäller att noga överväga vilka kunskaper och erfarenheter som är viktigast för dagens- och morgondagens hälso- och sjukvård samtidigt som de nationella målen för utbildningen ska uppnås.

**Tandhygienistprogrammet** Menar att studenterna för det mesta upplever att de får för lite färdighetsträning, vilket också stöds av avnämarna. Däremot när det gäller de teoretiska kurserna så upplever majoriteten av studenterna och avnämarna att studenterna har goda kunskaper när de börjar sin anställning. Sedan kan det finnas vissa moment som avnämarna har synpunkter på att utbildningen bör utöka.

**Tandläkarprogrammet** anser att de utexaminerade studenterna väl motsvarar avnämarnas behov även om en önskan finns hos avnämarna att studenterna skulle vara mer praktisk erfarna när de efter examen påbörjar sin yrkeskarriär. Studenterna är i många fall inte redo att på egen hand handlägga det skiftande patientklientel de kommer att möta vilket ställer krav på att arbetsgivaren har möjlighet att stödja studenterna i klinisk färdighetsträning. Programmet utreder för närvarande möjligheten att inrätta VFU utanför högskolans kliniker inom såväl tandläkar- som tandhygienistprogrammet för att erbjuda studenterna en utbildning där de får möjlighet till mängdträning i en kliniskmiljö som bättre förbereder studenterna till sitt framtida yrkesliv.

## Studenter

Studentrepresentanter har erbjudits att delta i styrgruppen för projektet. En viktig studentaspekt som i projektet tagits hänsyn till diskuteras i SFS:s (2013) rapport om utbildningens användbarhet (se ovan). SFS menar att målsättningen måste vara att inte bara ge studenterna yrkes- eller ämnesspecifika kunskaper och färdigheter utan också ”verktyg att själva utveckla sin kunskap genom ett långt och föränderligt arbetsliv” (SFS, 2013, s. 5).

Studentorganisationerna Medicinska föreningen (MF) och Odontologiska föreningen (OF) har getts möjlighet att lämna synpunkter på enkätens utformning. OF och logopedsektionen inom MF har lämnat synpunkter som beaktats i resultatredovisningen av enkäten (se nedan).

## Universitetskanslerämbetet (UKÄ)

I uppdraget att utforma det nya kvalitetsgranskningssystemet för högre utbildning som tas i bruk 2016 var en av förutsättningarna att: ”Utbildningens användbarhet och förberedelse för arbetslivet ska vara en viktig aspekt i granskningarna. I det arbetet bör företrädare för arbetslivet involveras tydligare” (Utbildningsdepartementet, 2015). Det nya systemet för kvalitetsgranskning kommer innebära att arbetslivsperspektivet blir en väsentlig del av UKÄ:s granskningar. Detta har beaktats i framtagandet av KI:s nya avnämningundersökning.

## Professionsföreträdare och förbund

Under projektet kontaktades företrädare för olika förbund och intresseorganisationer. Alla har inte svarat men av de som svarat är det ingen som har gjort någon avnämningundersökning. Dock har de visat stort intresse för att ta del av resultaten från KI:s undersökning. Naturvetarna planerar att göra en avnämningundersökning under 2016. Tandläkarförbundet gör en alumniundersökning var tredje år som tar upp hur väl examinerade studenter tycker att utbildningen motsvarar yrkeslivets krav. Nästa görs 2016.

Nedan följer en sammanställning av de förbund och intresseorganisationer vi varit i kontakt med och uppgift om de genomfört någon liknande undersökning.

<b>Arbetsterapeuter</b>	Förbundet Sveriges arbetsterapeuter: (Har ej svarat.)
<b>Audionomer</b>	Svenska audionomföreningen: Har inte gjort någon.
<b>Biomedicinska analytiker</b>	Naturvetarna: Ingen aktuell men planerar en under 2016. (Ute nu.) Biomedicinska analytikerföreningen: Har inte gjort någon.
<b>Fysioterapeuter</b>	Fysioterapeuterna (Har ej svarat.)
<b>Biomedicinare</b>	Naturvetarna (se ovan) SwedenBIO (Har ej svarat.)
<b>Logopedier</b>	Svenska logopedförbundet (SRAT): Har inte gjort någon.
<b>Läkare</b>	Läkarförbundet (Saco): Har inte gjort någon.
<b>Optiker</b>	Optikerförbundet (SRAT): Har inte gjort någon. Optikerbranschen: Har inte gjort någon.
<b>Psykologer</b>	Sveriges psykologförbund (Saco): Har inte gjort någon.
<b>Röntgensjuksköterskor</b>	Vårdförbundet: Har inte gjort någon. Svensk förening för röntgensjuksköterskor: Känner inte till någon.
<b>Sjuksköterskor</b>	Vårdförbundet: Har inte gjort någon (hänvisar till LUST) <sup>3</sup> . Svensk sjuksköterskeförening: Har inte gjort någon (hänvisar till kompetensstegar (bl.a. KS) och studier om studenters självskattning av kompetens <sup>4</sup> .
<b>Tandhygienister</b>	Sveriges tandhygienistförening (SRAT) (Har ej svarat.)
<b>Tandläkare</b>	Sveriges tandläkarförbund: Har inte gjort någon (gör alumniundersökningar). Sveriges privattandläkarförening (Har ej svarat.) Tjänstetandläkarna (Har ej svarat.)

## Arbetsgivare

Arbetsgivarnas perspektiv inhämtas genom en pilot-enkätundersökning riktad till de som anställer nyutexaminerade KI-studenter. Se resultatredovisning nedan.

<sup>3</sup> "Vårdförbundet driver däremot att nyfärdiga sjuksköterskor skall få den introduktion som de behöver. Förbundet menar att dagens sjuksköterskor aldrig varit mer välutbildade teoretiskt, men att detta i sin tur kräver en bra introduktion i arbetslivet. Förbundet föreslår en intro på 9-12 månader."

<sup>4</sup> Gardulf et al. (2016); Nilsson et al. (2014); Theander et al. (2015).

## Övriga intressenter

### Lärare och handledare

Lärare och handledare har inte specifikt kontaktats under projektet. Dessa grupper har dock ändå naturligt involverats eftersom programmen är engagerade och genom att lärare finns representerade i styrgruppen och projektgruppen.

### Alumni

Det ingår inte i uppdraget att undersöka tidigare studenters erfarenheter av hur förberedda de anser sig vara för yrkeslivets krav. Detta är dock en viktig aspekt som bör undersökas vidare genom alumniundersökningar och som skulle ge ytterligare kunskap om utbildningarnas användbarhet på arbetsmarknaden. Se förslag till avnämningundersökning sist i rapporten.

### Socialstyrelsen

Socialstyrelsen har inte kontaktats under projektet. Däremot beskriver förslaget till utvärderingsmodell att utvärderingen ska utgå från socialstyrelsens kompetensbeskrivningar i förekommande fall.

### CKU

Centrum för klinisk utbildning (CKU) har ett övergripande och samordnande ansvar för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) i hela Stockholms läns hälso- och sjukvård och är därför en viktig intressent. Ewa Ehrenborg och Margaretha Forsberg-Larm (CKU:s ledningsgrupp) har konsulterats under projektets gång.

### Övriga KI

Övriga KI kommer att informeras om undersökningens resultat genom att rapporten kommer att finnas tillgänglig på webben och genom att den kommer att skickas till utvalda representanter inom organisationen (se nedan).

## Andra avnämningundersökningar i Sverige

### Högskolor och universitet

Nedan följer en översikt över de universitet och högskolor som vi varit i kontakt med för att fråga om och hur de arbetar med avnämningundersökningar.

<b>Göteborgs universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämningundersökningar.
<b>Karlstads universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämningundersökningar men samarbetar med representanter i olika forum.
<b>KTH</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämningundersökningar.

<b>Linköpings universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämarundersökningar. Närmast är CDIO-ramverket där man i utarbetandet av ramverket tillfrågade potentiella arbetsgivare vad de tyckte var viktigt att en ingenjör skulle kunna.
<b>Linnéuniversitetet</b>	Ja, man har gjort en avnämarundersökning vid ett tillfälle och planerar (se missiv LNU 2011/213) regelbundna (vartannat år) avnämarundersökningar med start 2013 <sup>5</sup> .
<b>Luleå tekniska universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämarundersökningar.
<b>Lunds universitet</b>	Ja, Lund har gjort avnämarundersökningar vid flera tillfällen, t.ex. "Sjukgymnaster i arbetslivet" (Höglund & Nilsson-Lindström, 2005). Man gör dock inga återkommande systematiska undersökningar.
<b>Stockholms universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämarundersökningar. Ev. kan enstaka utbildningar ha gjort egna men inget som spridits internt. Fakulteterna gör alumniundersökningar där det 1996 ingick intervjuer med arbetsgivare. Juristerna gjorde en avnämarundersökning 2009 (Exquiro, 2009).
<b>Södertörns högskola</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämarundersökningar.
<b>Umeå universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämarundersökningar, men har representanter i olika forum.
<b>Uppsala universitet</b>	Ja, man har gjort en för Apotekarutbildningen. Man ser en del metodproblem med AU:ar eftersom arbetsgivarna kan ha svårt att särskilja från vilken högskola de f.d. studenterna kommer. Det kan också vara svårt att hitta rätt person att ställa frågor till eftersom den som anställer personal inte alltid är den som ser denna i arbete.
<b>Örebro universitet</b>	Nej, man har inte gjort systematiska avnämarundersökningar.

De flesta universitet och högskolor som vi har varit i kontakt med har inte arbetat systematiskt med avnämarundersökningar. Däremot arbetar man precis som på KI på andra sätt med avnämare i olika forum. Många universitet gör undersökningar riktade mot alumni.

## Andra organisationer

**Sveriges kommuner och landsting (SKL)** genomförde 2010 ett pilotprojekt för uppföljning av nyutexaminerade sjuksköterskor där både sjuksköterskor och deras chefer ingick (SKL, 2010).

**LUST-projektet** (longitudinell undersökning av sjuksköterskors tillvaro) undersöker hur sjuksköterskeutbildningen förbereder studenter för arbete i vården och hur nyutexaminerade sjuksköterskor trivs med sitt arbete. Ansvarig: Petter Gustavsson, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.

För mer information se: <http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

<sup>5</sup> Vi har dock inte kunnat hitta någon ytterligare information om hur och om detta arbete har genomförts.



## Dimensionering och arbetsgivare

Även om aspekter av dimensionering inte ingick i uppdraget så är det en viktig del av och bakgrund till utbildningarnas användbarhet. Därför samlades även denna typ av information in som bakgrundsinformation.

### Publikationer

Det finns ett antal publikationer som kan användas som underlag för dimensioneringsbeslut som ges ut av olika myndigheter och organisationer med viss regelbundenhet. Här har vi använt följande:

#### **SCB – Arbetskraftsbarometern och Trender och prognoser**

SCB ger årligen ut *Arbetskraftsbarometern* (SCB, 2015) som är baserad på enkäter till arbetsgivare. Den ger en översikt över utsikterna på arbetsmarknaden för flera av KI:s utbildningsprogram. SCB (2014) ger också ut rapporten *Trender och prognoser* vart tredje år. Den innehåller beräkningar av tillgång och efterfrågan för olika yrkesgrupper på längre sikt (senast med sikte på år 2035)<sup>6</sup>.

#### **Länsstyrelsen i Stockholm – Stockholm 2020**

Länsstyrelsen i Stockholm (2011) ger ut regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser: *Stockholm 2020 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*.

#### **Saco – Framtidsutsikter...**

Saco-förbunden (2015) presenterar i *Framtidsutsikter – Arbetsmarknaden för akademiker år 2019* prognoser för ett antal yrken varav flera utbildas på KI.

#### **UKÄ – Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden**

UKÄ:s (2015b) rapport *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden. Ett planeringsunderlag inför läsåret 2015/16* redovisar prognoser för den framtida balansen mellan arbetsmarknadens behov och antalet högskoleutbildade.

Sammanställningen nedan bygger på enkäten till KI:s utbildningsprogram samt data hämtad från SCB (2014; 2015), UKÄ (2015b), Länsstyrelsen i Stockholm (2011) och Saco (2015).

---

<sup>6</sup> Det kan vara intressant att veta att det till denna finns ett uppföljningsverktyg (*Bak- och framgrund*) som är utvecklat av Ladok-konsortiet tillsammans med SCB. Med hjälp av verktyget kan lärosäten kombinera uppgifter om studieprestationer, yrkesval, arbetsställe, inkomst m.m. (UKÄ, 2015a).

## Sammanställning yrke och arbetsmarknad

### Arbetsterapeuter

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nya arbetsgivare är organisationer inom socialt entreprenörskap (Röda Korset, Stadsmissionen, Emmaus m.fl.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ca 1/3)</li> <li>Äldreomsorg (ca 1/4)</li> <li>Övrig vård och omsorg, civila myndigheter m.m.</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Relativt balanserat	71 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Balans	Det blir svårare och svårare att rekrytera arbetsterapeuter enligt arbetsgivarna.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Balans (ev. visst underskott på arbetskraft)	Ökad efterfrågan på arbetskraft

### Audionomer

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>SLL (inkl. vårdvalsenheter)</li> <li>Privata aktörer inom rehab</li> <li>Försäkringskassan</li> <li>Försäkringsbolag</li> <li>Universitet och högskolor</li> <li>Forskning</li> <li>Kommun och skola</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uppgift saknas</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (Saco, 2015)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Liten konkurrens	Uppgift saknas
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Uppgift saknas	Uppgift saknas
Prognos 2020 (Saco, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Liten konkurrens	Uppgift saknas

### Biomedicinska analytiker

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ffa)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ca 2/3)</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Viss brist på arbetskraft	83,7 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Brist på arbetskraft	Tillgången på nytexaminerade är relativt balanserad idag, men stora pensionsavgångar väntas de kommande åren.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Stor arbetskrafts brist	Risk för viss brist på arbetskraft

## Fysioterapeuter

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hälsa- och sjukvård</li> <li>• Kommun</li> <li>• Rehabilitering</li> <li>• Privata alternativ m.fl.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hälsa- och sjukvård (drygt 60 procent)</li> <li>• Äldreomsorg (ca 10 procent)</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
God tillgång på arbetskraft	62,2 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Balans	Den tidigare goda tillgången på fysioterapeuter har nu blivit mer balanserad.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Viss risk för brist på arbetskraft	Risk för viss brist på arbetskraft

## Kandidat och master i biomedicin

Eftersom programmet inte syftar till en profession utan till först och främst masterutbildning och därefter arbete i många olika verksamheter så går det inte att söka ut statistisk information. Enligt Saco (2015) så är det stor konkurrens på arbetsmarknaden för nytutexaminerade naturvetare inom life-science. Trots detta var etableringsgraden 2011 för KI-studenter som tog examen 2009/10: 86,4 procent. Prognos inför 2020 för nytutexaminerade är enligt Saco: balans mellan tillgång och efterfrågan. Samma förutsättningar gäller för naturvetare inom life-science med erfarenhet.

Arbetsgivare efter masterutbildning är enligt programmet t.ex:

- Industri, biotechföretag m.fl.
- Akademi (dvs. universitet, forskning och undervisning)
- Myndigheter (läkemedelsverket m.fl.)
- Kliniska forskningslaboratorier inom landstinget
- Stiftelser m.fl. (t.ex. Cancerfonden)

## Logoped

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hälsa- och sjukvården, primärvård, specialistvård, rehabilitering och hälsa, landsting, vårdvalsenheter</li> <li>• Kommun</li> <li>• Akademin</li> <li>• Teater och media</li> <li>• Näringsliv</li> </ul>	Uppgift saknas
Arbetsmarknadsläge idag (Saco, 2015)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Balans	Uppgift saknas
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Uppgift saknas	Uppgift saknas
Prognos 2020 Stockholm (Saco, 2015)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Balans	Uppgift saknas

2016-03-09

Anna Bonnevier, Enheten för utvärdering, LIME, KI

## Läkare

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (landsting)</li> <li>Kommuner</li> <li>Forskningsinstitutioner (universitet)</li> <li>Myndigheter</li> <li>Läkemedelsindustri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ca 90 procent)</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Viss brist på arbetskraft	97,1 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Balans	Arbetsgivarnas bedömningar varierar, men överlag anses tillgången på nytexaminerade läkare vara balanserad.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Förväntad brist på arbetskraft	Efterfrågan ökar och invandringsöverskott bidrar till balans.

## Optiker

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Privata optikerbutiker</li> </ul>	Uppgift saknas
Arbetsmarknadsläge idag (Saco, 2015)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Balans	86,5 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Uppgift saknas	Uppgift saknas
Prognos 2020 Stockholm (Saco, 2015)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Balans	Uppgift saknas

## Psykologer

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (vuxenpsykiatri, barn- och ungdomspsykiatri, barnhabilitering, primärvård)</li> <li>Organisation och arbetsliv</li> <li>Neuropsykologi och somatik</li> <li>Kriminalvård</li> <li>Skola m.m.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ca 50 procent)</li> <li>Relativt många arbetar inom civila myndigheter, högskolan m.m.</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Balans	Uppgift saknas
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Balans	Tillgången på både yrkeserfarna och nytexaminerade psykologer har försämrats de senaste åren.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Balans (ev. litet överskott på arbetskraft)	Risk för visst överskott på arbetskraft

## Röntgensjuksköterskor

Det saknas statistik om röntgensjuksköterskor. Röntgensjuksköterskor arbetar inom sjukvården, på kommunala sjukhus, röntgenkliniker och specialistsjukhus.

## Sjuksköterskor

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Landtinget</li> <li>Kommuner</li> <li>Privata vårdgivare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ca 70 procent)</li> <li>Äldreomsorg (ca 14 procent)</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Brist på arbetskraft	85,1 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Balans	Bristen på grundutbildade sjuksköterskor fortsätter att öka.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Risk för viss brist på arbetskraft (särskilt specialistutbildade sjuksköterskor med erfarenhet)	Relativt balanserat läge på sikt

## Tandhygienister

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Folkandvården</li> <li>Distriktstandvård</li> <li>Praktikertjänst dentalbolag</li> </ul>	Uppgift saknas
Arbetsmarknadsläge idag (Saco, 2015)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Liten konkurrens	79,3 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Balans	Ont om utbildade tandhygienister i förhållande till behovet i hela Sverige.
Prognos 2020 Stockholm (Saco, 2015)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Liten konkurrens	Uppgift saknas

## Tandläkare

Arbetsgivare (enligt programmet)	Arbetsgivare (SCB, 2014)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Folktandvård</li> <li>Praktikertjänst</li> <li>Smile</li> <li>Distriktstandvård</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälso- och sjukvård (ca 90 procent)</li> </ul>
Arbetsmarknadsläge idag (SCB, 2014)	Etableringsgrad 2011 studenter som tog examen 2009/10 (UKÄ, 2011)
Relativt god tillgång på arbetskraft	88,1 procent
Prognos studenter 2015/16 (UKÄ)	Arbetskraftsbarometern 2015 (SCB, 2015)
Brist på arbetskraft	Arbetsgivarnas bedömningar varierar, men tillgången på nytexaminerade tandläkare är generellt sett god.
Prognos 2020 Stockholm (Länsstyrelsen, 2011)	Prognos 2035 (SCB, 2014)
Stor risk för brist på arbetskraft	Risk för brist på arbetskraft

## Litteratursökning

Nuläges- och omvärldsanalysen omfattade också sökning och inläsning av relaterad forskningslitteratur (se avsnitt om "Fortsatt läsning..." nedan).

## Sammanfattning av nuläges- och omvärldsanalys

Programmen på KI arbetar inte strategiskt eller regelbundet med avnämrunder-sökningar, men alla program har kontakt med arbetsgivare och hälso- och sjukvård på andra sätt. Bland annat sitter avnämrunderrepresentanter i programråden och man har i de flesta program regelbunden kontakt med de verksamheter där VIL och VFU anordnas.

De flesta universitet och högskolor som vi har varit i kontakt med arbetar inte heller strategiskt med avnämrunderundersökningar. Däremot arbetar man precis som på KI på andra sätt med avnämrunder i olika fora. Många universitet gör däremot regelbundet undersökningar riktade mot alumni.

Våra sökningar har genererat mycket få traditionella undersökningar (enkäter eller intervjustudier) som riktar sig mot arbetsgivare i Sverige. De som har genomfört liknande undersökningar menar att det är förknippat med en del metodproblem, särskilt svårighet att få en tillräckligt hög svarsfrekvens.

Generellt är etableringsgraden för KI:s studenter mycket hög, dvs. de får arbete efter avslutade studier. Inom många av de yrken som KI utbildar till råder det brist eller riskerar att råda brist på arbetskraft i framtiden. För de flesta programmen finns de flesta arbetsgivarna inom hälso- och sjukvården.

De flesta programmen upplever att utbildningarna motsvarar arbetsgivarnas behov mycket väl. Några program har framhållit en svaghet i att studenterna behöver mer klinisk/praktisk träning under utbildningen.

Av de förbund och föreningar som besvarat vår förfrågan är det ingen som genomfört någon avnämrunderundersökning. Däremot planerar Naturvetarna att genomföra en under 2016. Sveriges kommuner och landsting (SKL) har genomfört en undersökning för uppföljning av nyutexaminerade sjuksköterskor där både sjuksköterskor och deras chefer ingick (SKL, 2010).

## Pilotundersökning – en avnämarenkät

Utifrån nuläges- och omvärldsanalysen samt diskussioner i styrgruppen togs ett förslag till avnämarenkät fram (se bilaga 2). Ett representativt/bekvämlighetsurval<sup>7</sup> av respondenter gjordes tillsammans med representanter för programmen och projektets styrgrupp. Det krav som ställdes på respondenterna var att de skulle ha erfarenhet av att anställa och/eller arbeta med nyligen examinerade studenter inom KI:s olika utbildningsområden. Alla respondenter tillfrågades på förhand om de var intresserade av att delta i pilotundersökningen. Målsättningen var att testa enkäten på mellan tre till fem representanter för varje utbildningsprogram. Totalt besvarades enkäten av 36 personer fördelade på mellan två och fem personer per program. Två och i vissa fall tre påminnelser skickades ut. Optikerprogrammets enkät besvarades inte av någon avnämare trots påminnelser. (Däremot lämnade programdirektör för optikerprogrammet synpunkter på enkäten innan den skickades ut.) Dessutom skickades enkäten till programdirektorerna för synpunkter. Några av dessa och några av avnämarna valde att ge kommentarer via e-post istället för att fylla i själva enkäten vilket resulterade i totalt 40 svar.

Enkäten gjordes i ett webbaserat enkätprogram (KI Survey) och en länk (tillsammans med ett informationsbrev, se bilaga 1) mejlades till respondenterna. Enkäten var "öppen" (vilket innebar att respondenterna kunde vidarebefordra länken till kollegor om de ville) eftersom syftet var att få synpunkter på enkätens upplägg och innehåll och inte att samla in tillräcklig data kring respondenternas uppfattningar om hur väl utbildningen motsvarar arbetsgivarnas krav. Det fanns utrymme i enkäten att lämna synpunkter på varje fråga och på enkäten som helhet.

Enkäten skickades också till studentföreningarna (MF och OF) och representanter för odontologiska föreningen (OF) och logopedsektionen inom MF lämnade värdefulla synpunkter.

## Resultat och diskussion av svar på enkäten

Enkäten innehöll 20 frågor. För varje fråga fanns möjlighet för respondenten att lämna synpunkter på frågan och/eller svarsalternativen. Följande synpunkter lämnades:

---

<sup>7</sup> Med representativt urval menar vi här att vi subjektivt valde respondenter som kunde anses vara typiska exempel för den population som avnämarenkäten senare ska avse (dvs. personer med erfarenhet av att arbetsleda och/eller rekrytera nyutexaminerade studenter inom olika professioner). Bekvämlighetsurvalet utgjordes främst av att respondenterna som valdes var kända av någon i styrgruppen, programmen eller projektgruppen.

## 1. Vilken marknadssektor tillhör din arbetsgivare?

Kommunal  Landsting  Statlig  Ideell förening  Förbund  Stiftelse  Privat hälso- och sjukvårdsverksamhet med vårdavtal med landstinget  Privat företag  Egen företagare  Annan: Om annan, vilken?

Om man som nu har valet i fråga 1 att kryssa för privat H&S verksamhet med avtal med landstinget vore det bra om Privat verksamhet med avtal med kommun skulle finnas (t.ex. arbetar en del AT i Samhall, samt många i privata vård- och omsorgsverksamheter). (Arbetsterapeut)

-----  
-Flera respondenter har påpekat att det vore bra att kunna kryssa i flera alternativ. Alternativen verkar inte heller fungera optimalt för alla program. Ett alternativ skulle kunna vara att be programmen själva definiera det som passar för respektive utbildning, men då går man miste om möjligheten att göra eventuella jämförelser mellan program. Man kan också dra ner antalet val anpassat efter SCB:s statistik: Kommuner/Landsting/ Statlig förvaltning och affärsverk/Näringsliv/Övriga organisationer och offentliga institutioner samt lägga till Privat hälso- och sjukvård med avtal med landsting eller kommun om man tycker det alternativet har betydelse.

### **Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

Landsting (20)  
Statlig (4)  
Privat med avtal... (3)  
Annan (1)

## 2. Hur många anställda är ni inom den enhet som du har rekryterings- och/eller chefsansvar för?

Färre än 10  10-49  50-250  Fler än 250

-----  
Flera respondenter tycker att det är ett för stort spann mellan 10-49 och 50-250. Många verkar arbeta i gruppen mellan 10-49. Alternativen är valda utifrån hur man företagsekonomiskt inom EU definierar företag storleksmässigt: Enmansföretag (1), microföretag (färre än 10), små företag (färre än 50), mellanstora företag (färre än 250), stora företag (fler än 250). Vi har inte tagit med enmansföretag eftersom de inte kan anses ha anställda. Man skulle ju kunna förtydliga det i texten om man tycker det är viktigt. En respondent rekommenderade att man kanske kan ha en kryssruta för de som är chefer men inte har rekryteringsansvar.

Frågan kan möjligen ge olika svarsalternativ beroende på om man frågar 1:a linjens chef, 2:a linjen eller däröver. Som verksamhetschef har jag det samlade ansvaret [...] för drygt 320 medarbetare, men har endast ca 20 som är direkt underställda mig. Vad vill ni få svar på? (BMA)

### **Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

Mindre än 10 (3)  
10-49 (12)  
50-250 (12)  
Över 250 (1)

2016-03-09

Anna Bonnevier, Enheten för utvärdering, LIME, KI



### 3. Vilken är din enhets huvudsakliga verksamhetsområde?

- Forskning  Friskvård  Företagshälsovård  Försäljning  Habilitering/rehabilitering  
 Hälso- och sjukvård  Idrottsmedicin  Industri/bioteknik  Intresseorganisation/yrkesförbund  Kliniskt forskningslaboratorium  Kriminalvård  Läkemedel/medicinteknik  Myndighet  Skola  Tandvård  Universitet/högskola  Veterinärmedicin  Vård- och omsorg  Annan: Om annan vilken?

Det här visade sig vara en mycket komplicerad fråga. Flera av respondenterna vill att flera alternativ ska vara möjligt och flera har angett områden som man tycker saknas. Här är återigen frågan vad man ska använda svaren till. Hur detaljerade indelningar vill man kunna göra? Kan man lämna till programmen att välja områden som passar den egna utbildningen bättre? Förslag till ändring av frågan: Vilken är din enhets huvudsakliga aktivitetsområde/bransch (indelning enligt SCB)? Ett urval av branscher/aktivitetsområden enligt SCB är:

*Det finns tjänster som hamnar på fler områden, exempel forskning och lab. (BMA)*

- Medicinsk utrustning och annan tillverkning
- Arbetsförmedlingsverksamhet
- Detaljhandel
- Försäkringsverksamhet
- Grossisthandel
- Hälso- och sjukvård
- Kemikalietillverkning och tillverkning av kemiska produkter
- Livsmedelstillverkning
- Läkemedelstillverkning
- Offentlig förvaltning och försvar
- Publicering av böcker och tidningar
- Sport, fritid och nöjesverksamhet
- Tillverkning av optiska produkter, el, m.m.
- Utbildning
- Verksamhet genom medlemsorganisationer
- Forskning och utveckling
- Veterinärverksamhet
- Vård och omsorg med boende
- Öppna sociala insatser (t.ex. för äldre och funktionshindrade)

Om man tycker det är viktigt kan man låta programmen själva lägga till mer specifika verksamhetsområden om de tycker att det har ett värde (t.ex. finns inte tandvård som eget alternativ). Använder man ovanstående branscher så kan man dock göra jämförelser mot statistik från SCB.

#### **Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

Habilitering/rehabilitering (1)

Hälso- och sjukvård (18)

Universitet/högskola (2)

Forskning (1)

Läkemedel/medicinteknik (1)

Kliniskt forskningslab (1)

Vård och omsorg (1)

Tandvård (3)

2016-03-09

Anna Bonnevier, Enheten för utvärdering, LIME, KI

#### 4. Hur många nytexaminerade [profession] har du haft de senaste två åren i den enhet som du har rekryterings- och/eller chefsansvar för?

Inga  1-2  3-5  Fler än 5  Vet ej

Den här frågan har bara kommenterats av en respondent. (Se till höger.) Eftersom vi utgår från att inte alla respondenter kan veta vilken högskola de anställa kommer ifrån så har vi bedömt att det inte går att fråga om detta.

Är syftet att undersöka hur väl Karolinska Institutet lyckas med att utbilda t.ex. logopedier måste man väl fråga hur många som är utbildade vid KI man har haft i sin verksamhet? (Logoped)

**Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

Inga (4)  
1-2 (10)  
3-5 (8)  
Fler än 5 (8)  
Vet ej (0)

#### 5. Har det betydelse för dig vilken högskola nytexaminerade [profession<sup>8</sup>] kommer från när du rekryterar?

I mycket liten grad  I liten grad  Delvis  I hög grad  I mycket hög grad  Vet ej

En respondent tyckte att det var en provocerande fråga eftersom utbildningsanordnare inte ska vara utgångspunkt för anställning. Flera respondenter tyckte att om man svarar att det har betydelse så ska det vara obligatoriskt att ange skäl. En respondent tyckte också att det var för många skalsteg i svarsskalan och att det kan vara svårt att välja mellan "mycket liten" och liten motsvarande "hög" och "mycket hög".

Studenterna föreslår att man konkretiserar uppmaningen att kommentera svaret: "Exempelvis: Kommentera gärna ditt svar (varför, beror det på undersökningar, tradition, rykten, andra faktorer etc.)"

**Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

I mycket liten grad (11)  
I liten grad (5)  
Delvis (8)  
I hög grad (3)

<sup>8</sup> Biomedicinare som inte är en profession fyller istället i "Biomedicinare (genomgått kandidat och masterprogram)" här.

I mycket hög grad (2)

Vet ej (0)

Eftersom det är en viss spridning på svaren och förmodligen blir det också en del skillnader mellan olika program så föreslås att frågan behålls.

## 6. Upplever du att nytexaminerade [profession] har den kompetens (dvs. kunskaper, färdigheter och förhållningssätt) som krävs för att klara av sitt arbete på ett tillfredsställande sätt?

I mycket liten grad  I liten grad  Delvis  I hög grad  I mycket hög grad  Vet ej

Det här är en svår fråga för många respondenter. Den innehåller flera aspekter (kunskaper, färdigheter och förhållningssätt) och man skulle gärna vilja ha olika svarsalternativ. Kompetens är ett mycket svårt och omfattande begrepp. Några respondenter har också föreslagit att det ska vara obligatoriskt att motivera sitt svar.

### **Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

I mycket liten grad (0)

I liten grad (2)

Delvis (15)

I hög grad (9)

I mycket hög grad (2)

Vet ej (0)

## 7. Hur väl bedömer du att nytexaminerade [profession] motsvarar arbetskrav på:

Samarbetsförmåga  Kritiskt tänkande  Kommunikationsförmåga  Självständighet  
 Att söka och värdera kunskap och information  Problemlösningsförmåga  Kliniska färdigheter

Det här är en uppskattad fråga som många respondenter har kommenterat är bra. Någon har kommenterat att det borde fyllas på med fler alternativ. Här är det tänkt att programmen själva ska kunna fylla på med professions-/yrkes-/branschspecifika kompetenser.

*Ett bättre ordval för våra respondenter att inte använda begreppet kliniska färdigheter utan istället fråga efter det lite mer "verksamhetsneutrala" yrkesspecifika färdigheter, el möjligen yrkesrelevanta färdigheter. (Audionom)*

En biomedicinare kommenterade att det var svårt att veta om vi efterfrågar vilka personer som rekryteras till biomedicin eller vad utbildningen ger och att det känns som en blandning av "psykografiska karaktäristika och kunskap/mognad inom områden".

2016-03-09

Anna Bonnevier, Enheten för utvärdering, LIME, KI

Studenterna föreslår att fråga 12 flyttas upp i samband med fråga 6 och 7.

**Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

	Mkt liten	Liten	Delvis	Hög	Mkt hög	Ej relevant	Vet ej
Samarbetsförmåga		1	2	12	11		2
Kritiskt tänkande		1	9	10	6		1
Kommunikationsförmåga		1	7	15	3		1
Självständighet	1	2	13	7	3		2
Söka och värdera info...			9	11	5		3
Problemlösningsförmåga		2	13	7	5		1
Kliniska färdigheter	1	1	15	4	2		1

## 8. I vilken utsträckning upplever du att nytexaminerade [profession] är trygga i sin yrkesroll?

I mycket liten grad  I liten grad  Delvis  I hög grad  I mycket hög grad  Vet ej

Den här frågan är enligt några respondenter svår att bedöma: Vad betyder trygg i sin yrkesroll? Några har också kommenterat att det borde vara obligatoriskt att kommentera sitt svar.

Förslag på ny formulering från biomedicinare: "trygghet i sin kunskap i biomedicin" eller "trygghet i den kunskap eller de verktyg som behövs för positionen".

Jag är tveksam till om detta är ett tydligt begrepp som går att bedöma och som definieras likvärdigt av verksamhetschefer... Går det att förtydliga eller exemplifiera? (Logoped)

**Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

I mycket liten grad (1)  
 I liten grad (3)  
 Delvis (15)  
 I hög grad (9)  
 I mycket hög grad (1)  
 Vet ej (0)

## 9. I vilken utsträckning upplever du att nytexaminerade [profession] visar förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och förmåga att utveckla sin kompetens?

I mycket liten grad  I liten grad  Delvis  I hög grad  I mycket hög grad  Vet ej

Den här frågan innehåller två aspekter och skulle kunna delas i två, alternativt tar man bort någon av dem.

***Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):***

I mycket liten grad (0)  
I liten grad (1)  
Delvis (13)  
I hög grad (13)  
I mycket hög grad (2)  
Vet ej (0)

**10. Vilka långsiktiga samhällsbehov (de kommande 10 åren) tror du är viktiga att ta hänsyn till i utbildningen av [profession]?**

Oproblematisks fråga som inte har fått så många kommentarer. En respondent föreslår att man kan förtydliga med att be respondenterna ange minst tre faktorer/samhällsbehov.

För sammanställning se pdf för respektive program.

**11. Vilka styrkor har dagens nytexaminerade [profession]?**

Samma som fråga 10. En biomedicinare menar att det kan vara svårt att svara på dessa frågor utifrån både kandidat och master eftersom det är ganska stora skillnader.

För sammanställning se pdf för respektive program.

**12. Vilka svagheter har dagens nytexaminerade [profession]?**

Samma som fråga 10.

För sammanställning se pdf för respektive program.

**13. Hur väl känner du till [utbildning]sprogrammet på Karolinska Institutet?**

Endast en kommentar där respondenten påpekar att: "Skriv gärna något i stil med 'hur väl känner du till hur logopedprogrammet på Karolinska Institutet är utformat idag'. Min erfarenhet är att många känner till mycket om hur det var för 10 år sedan och grundar synpunkter på det."

***Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):***

I mycket liten grad (0)  
I liten grad (2)  
Delvis (8)  
I hög grad (10)  
I mycket hög grad (9)

#### 14. I vilken utsträckning är det viktigt för din enhet att det finns ett strategiskt samarbete mellan högskola och arbetsgivare?

I mycket liten grad  I liten grad  Delvis  I hög grad  I mycket hög grad  Vet ej

Frågan har fått en kommentar som rör vad som menas med strategiskt samarbete. Kanske kan man kalla det *formaliserat* samarbete?

Vad menas med strategiskt samarbete här? Kanske borde utveckla lite så att en del inte missförstår och andra får kalla fötter då det låter som en upptakt till ett samtal senare i veckan ☺ (Biomedicinare)

**Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

I mycket liten grad (0)  
I liten grad (0)  
Delvis (2)  
I hög grad (11)  
I mycket hög grad (16)  
Vet ej (0)

#### 15. Upplever du att övergången mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas?

I mycket liten grad  I liten grad  Delvis  I hög grad  I mycket hög grad  Vet ej

Fråga 15 har inte fått några kommentarer.

**Den sammanlagda svarsfördelningen på frågan ser ut enligt följande (antal svar):**

I mycket liten grad (0)  
I liten grad (2)  
Delvis (7)  
I hög grad (12)  
I mycket hög grad (5)  
Vet ej (2)

#### 16. Vad anser du vara en nytexaminerad [profession]? En person som avslutat sina studier för:

Mindre än 1 år sedan  1 år sedan  2 år sedan  3 år sedan  Annat: Om annat, vad?

Det här var en komplicerad fråga enligt många respondenter. Svaren ligger mellan mindre än 1 år sedan (antal: 7), 1 år sedan (antal: 13), 2 år sedan (antal: 8). Lite olika fördelat mellan olika program. Särskilt komplicerat är denna fråga för läkarprogrammet där studenterna gör AT och psykologprogrammet där studenterna gör PTP. För läkare är det stor skillnad mellan när man får möjlighet att göra AT. I

2016-03-09

Anna Bonnevier, Enheten för utvärdering, LIME, KI

Stockholm krävs i princip ett års vikariat först och på landsbygden är det lättare att göra AT direkt efter examen.

Frågan var inte tänkt att vara med i den slutliga enkäten utan skulle bara fungera som underlag för att definiera "nyutexaminerad". Förslagsvis håller vi fast vid definitionen av nyutexaminerad som en person som avslutat sin grundutbildning (masterutbildning för biomedicinprogrammet) för max två år sedan. För läkare är det studenter mellan utbildning och AT (enkäten skickas till de som är ansvariga (t.ex. studierektorer) för att anställa AT-läkare om det är utanför Stockholm och till de som anställer vikarierande läkare före AT i Stockholm. För psykologprogrammet blir det motsvarande de som anställer PTP-psykologer (studierektorer och motsvarande).

Det är så otroligt personbundet, och ffa beroende på vilka tidigare erfarenheter personen har innan examen samt hur personen utvecklas efter examen, vad den jobbat med osv. (Läkare)

Kanske bättre att formulera frågan: Hur länge upplever du att en tandläkare ska betraktas som nyutexaminerad? (Tandläkare)

Till skillnad från övriga yrkesgrupper får psykologer inte sin legitimation i samband med examen. [...] Först efter ett års genomförd och godkänd PTP kan [...] [de] ansöka om legitimation... Förväntningarna på en PTP-psykolog och en legitimerad psykolog är därför olika. Enkäten kan omfatta psykologer på olika stadier i sin karriär. Min bedömning är att uttrycket "nyutexaminerad" okommenterat som i denna enkät är förvirrande eftersom statusen och förväntningarna på de två grupper psykologer [...] är olika. (Psykolog)

Med "nyutexaminerad" menar jag de som tagit läkarexamen för mellan ca 12-18 månader sedan. (Läkare)

## 17. Hur upplever du enkätens krav på din arbetsinsats?

Det var flera respondenter som inte förstod frågan. Frågan är inte heller tänkt att vara med i den slutliga enkäten. De flesta som besvarat frågan uppfattar att enkäten medförde en "rimlig", "liten", "ok" arbetsinsats. En respondent tyckte att arbetsinsatsen var "för låg". En biomedicinare tyckte att enkäten innehöll för många fritextfrågor. Många av dessa kommer naturligt försvinna när vi tar bort de frågor som rör enkäten.

Relevanta frågor och positivt att ni vill ta del av arbetsgivarnas synpunkter. (Tandhygienist)

Fick fundera lite, men en värdefull enkät. Tog ca 15 minuter att svara på. Vill gärna ta del av det kommande resultatet. (BMA)

## 18. Upplever du att detta webbaserade enkätssystem (KI Survey) fungerar tillfredsställande för den här undersökningen?

De flesta respondenter svarar att den webbaserade enkäten fungerar i hög grad (antal: 12) eller mycket hög grad (antal: 7). Sju (7) respondenter svarade delvis. Frågan är inte tänkt att vara med i den slutliga enkäten. Ev. kan man ha med en generell fråga där respondenter kan lämna synpunkter på enkätens innehåll och genomförande.

## 19. Är det något du saknar i enkäten som vi borde ha frågat om eller något som du tycker vi kan ta bort? och 20. Har du andra synpunkter eller kommentarer som du vill framföra?

Många respondenter har svarat att enkäten är bra och täcker väsentliga områden. Förslag till förbättringar är:

- *Studenternas kunskap om områdets vetenskapliga grund, insikt i aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete saknas och om studenterna är tillräckligt kunniga avseende villkorsfrågor och att kunna verka internationell och mångkulturell miljö. (Logoped)*
- *Hur tänker kommande arbetsgivare om nyexaminerade BMA och deras förväntningar på yrket. Vilka är deras tre viktigaste prioriteringar? (BMA)*
- *Möjligtvis kan man fråga om deras verksamhet kring den verksamhetsförlagda utbildningen och hur de förbereder sig på att tillgodose studenternas utbildningsbehov på bästa sätt. (Audionom)*
- *Onödigt att förklaring av "nyutexaminerad" följer med i varje fråga. (BMA)*
- *Fundera över profileringsfrågorna i början av enkäten (dels vad vi vill veta, dels om de bör placeras sist i enkäten). (Biomedicinare)*
- *Många frågor är svåra att svara på eftersom det handlar mer om individens personlighet än utbildningens innehåll. (Läkare)*
- *Eftersom man gör detta "pro-bono" och att det är tid ni "lånar av dem" så brukar det vara bra för svarsfrekvensen om det finns någon kick-back för den som svarar. Då det förmodligen inte finns möjlighet att ge biobiljetter eller likande så skulle jag erbjuda att visa det analyserade resultatet av undersökningen (eller i alla fall delar av den). Det är nog ganska många intresserade av och det skulle därmed skapa fokus och vilja att svara så korrekt som möjligt (Biomedicinare).*
- *Specificera uppmaningarna att kommentera svaren tydligare utifrån den information som önskas annars blir det lätt att respondenter hoppar över att kommentera sina svar. T.ex. fråga 6 och 7 uppmana respondenter till att specificera vad det är de rent konkret saknar och om de har förslag på hur detta kan förbättras. (Student)*
- *Patientbemötande tas inte upp direkt, även om det kan tänkas ingå i värdering av förhållningssätt och kommunikationsförmåga. Tycker personligen att ett gott patientbemötande är en viktig kompetens och kunde till exempel integreras i fråga 7. (Student)*

Jag tycker enkäten i stort sett är jättebra och kan ej tillföra något som jag tycker saknas. Den kommer nog ge en helhetsbild av vad som eftersöks. Viktig enkät som jag hoppas många (alla) svarar på! (Tandläkare)



## Övriga svar på enkäten

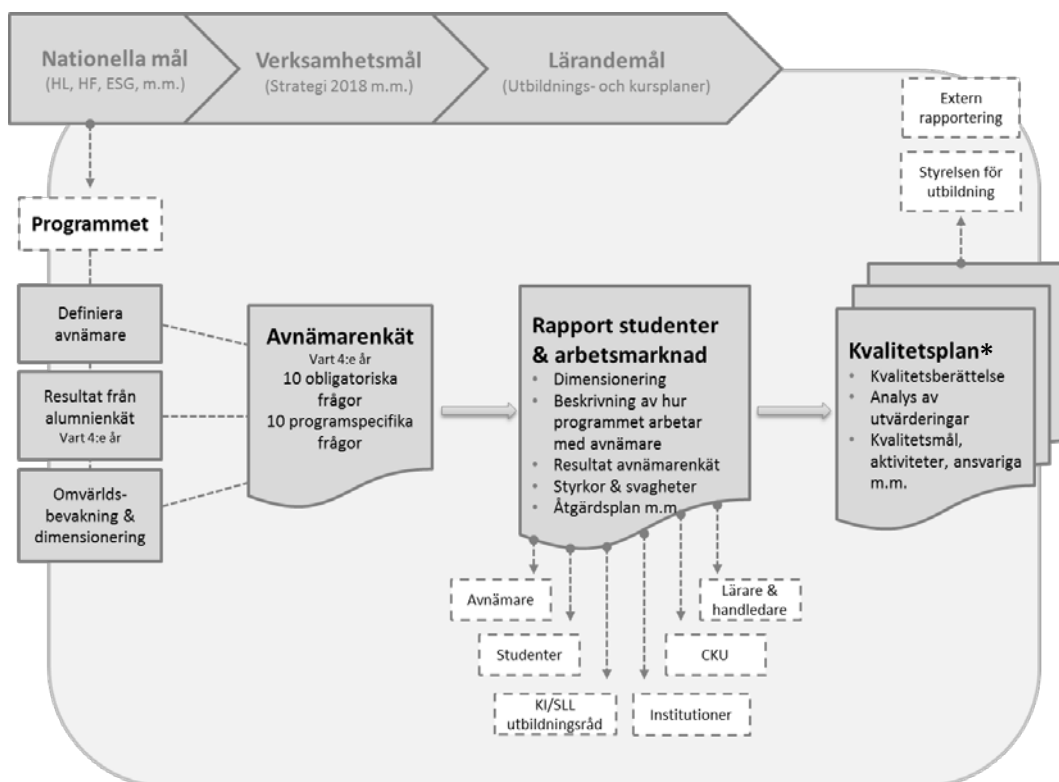
Rapporten innehåller ingen sammanställning av respondenternas svar på enkäten (dvs. deras svar på hur väl studenterna motsvarar arbetsmarknadens krav). Syftet med undersökningen är att ta fram ett förslag på avnämarundersökning och inte att genomföra en undersökning. Eftersom det är så få svar för respektive program så säger de inte heller så mycket. En sammanställning av svaren för respektive program kommer trots detta att delges programdirektor i samband med att förslaget till avnämarundersökning presenteras.

## Kommentar kring enkätens genomförande

En av de stora riskerna/hoten mot avnämarundersökningens genomförande är att det är svårt att få arbetslivsföreträdare att engagera sig i kvalitetsarbetet i högskolan. I regeringens förslag på nytt system för kvalitetsutvärdering av högre utbildning i Sverige reflekterar man över att man tidigare haft svårt att engagera arbetslivsföreträdare. Detta är också en lärdom som de andra högskolor vi pratat med har gjort. Trots att vi kontaktade alla avnämare innan de fick pilotenkäten och frågade om de ville medverka så var det svårt att få in svar från alla som svarat ja. Detta är en viktig aspekt att ta hänsyn till i utformningen av en avnämarundersökning för KI.

## Avnämningarundersökning – ett förslag

Under 2015 tog Styrelsen för utbildning (US) beslutet att ta fram en gemensam avnämningarundersökning för alla KI:s nybörjarprogram<sup>9</sup>. Enheten för utvärdering (projektledare: Anna Bonnevier) har genomfört det projekt som beskrivs i den här rapporten och i bilagor. Utifrån insamlat material och genomförd pilotenkät lämnar vi följande förslag till avnämningarundersökning för Karolinska Institutet.



Figur 1: Avnämningarundersökning för nybörjarprogrammen på KI.

\*) Kvalitetsplanen beskrivs i *Handlingsplanen för kvalitetsutvärdering av utbildning på grund- och avancerad nivå* (US, 2014b).

Avnämningarundersökningen initieras av Styrelsen för utbildning och ska genomföras av respektive program. Förslagsvis erbjuds programmen påbörja undersökningen redan under höstterminen 2016, med målsättningen att resultaten ska rapporteras i 2018 års kvalitetsplan (ca februari 2018) vilket innebär att programmen behöver genomföra undersökningen allra senast under tidig hösttermin 2017. Eftersom alumniundersökningar inte är obligatoriska för programmen i dagsläget så utgår det

<sup>9</sup> Även om uppdraget endast gällde KI:s nybörjarprogram så finns det inget som hindrar att även utbildningar på fortsättningsnivå genomför undersökningen baserat på det förslag som presenteras här.

steget i undersökningen i första versionen. Undersökningen föreslås innehålla följande steg:

## Alumniundersökning

Många högskolor och universitet i Sverige gör alumniundersökningar istället för avnämningarundersökningar. En anledning kan vara att studenter är relativt lätta att få tag på till skillnad från avnämning. Vi föreslår att KI tar fram en gemensam alumniundersökning som genomförs vart fjärde år. Resultatet från denna kan sedan användas som underlag för avnämningarundersökningen genom att man kan följa upp resultat och frågeställningar och så småningom även tvärt om. På så sätt får man både studenters och avnämares perspektiv på utbildningens användbarhet. Förslagsvis varvas de två undersökningarna med två års mellanrum, dvs. år ett (2017) avnämningarundersökning, år tre (2019) alumniundersökning, år fem (2021) avnämningarundersökning, år sju (2023) alumniundersökning osv.

## Identifiera studenternas framtida arbetsgivare

Detta kan göras genom de kunskaper som finns om arbetsmarknaden i program- eller utbildningsnämnd samt via en eventuell alumniundersökning och genom de statistiska rapporter som SCB m.fl. ger ut (se tidigare i dokumentet). Utifrån resultatet av detta gör programmet ett urval om 100 respondenter som avnämningarenkäten skickas till. Respondenterna ska ha vana av att arbetsleda och/eller rekrytera nyutexaminerade studenter från KI:s respektive utbildningsprogram.

## Omvärldsbevakning och dimensionering

Varje år ges statistiska rapporter ut (se ovan) som diskuterar aspekter av dimensionering inom olika yrkesgrupper. Vårt förslag är att avnämningarundersökningen förutom en enkät innehåller en kort kvantitativ redovisning av arbetsmarknadsläget och att programmet i sin rapport reflekterar över denna. Dessutom bör en mindre omvärldsbevakning göras av programmen där man bl.a. söker relevant forskning och rapporter av intresse för den egna yrkesrollen (se sammanfattningen av omvärlds- och nulägesanalys ovan).

## Avnämningarenkät

Vart fjärde år ska programmen ta fram en avnämningarenkät på uppdrag av Styrelsen för utbildning. Enkäten ska utgå från utbildningsmål på olika nivåer (nationella mål, verksamhetsmål och kurs- och utbildningsmål) och ska innehålla ca 10 gemensamma frågor för alla program på KI valda av US (se nytt enkätförslag i bilaga 3). Därutöver kan programmen välja att lägga till ca 10 egna frågor. Ett förslag till en frågebänk som programmen kan använda om de vill finns som bilaga 4. Enkäten ska göras i KI Survey för att underlätta distribution och sammanställning av resultat.

## Rapport – studenter och arbetsmarknad

Programmen ska efter att ha samlat in och analyserat datamaterialet ovan (dimensioneringsdata, enkätsvar, ev. litteratur) sammanställa detta i en utvärderingsrapport som också ska innehålla:

- Uppföljning av föregående avnämrandeundersökning och rapport och eventuellt genomförda förändringar.
- Programmets reflektion över styrkor och svagheter i relation till utbildningens användbarhet för studenter och arbetsgivare.
- Förslag till eventuell kvalitetsutveckling, hur och när denna ska ske och vem som är ansvarig för olika aktiviteter.
- Rapporten ska också innehålla en beskrivning (självvärdering) av hur programmet arbetar med avnämrande på olika sätt (representanter i program- eller utbildningsnämnd osv.).

Rapporten ska ligga till grund för programmets *kvalitetsplan* (US, 2014b). Rapporten ska också delges avnämrande (särskilt viktigt med de som deltagit i undersökningen), studenter (kan t.ex. informeras om det framtida arbetsmarknadsläget vid introduktionen till utbildningen), lärare och handledare, KI/SLL:s utbildningsråd, CKU, samt intressenter vid institutionerna (prefekt, GUA, administratörer m.fl.), eventuellt kan karriärservice och liknande enheter vid KI vara intresserade av rapporten. Förbund och intresseorganisationer samt andra högskolor i Sverige har visat stort intresse för att ta del av resultaten av KI:s avnämrandeundersökning.

Rapporten ska diskuteras i programråd- eller utbildningsnämnd där både studenter och avnämranderepresentanter finns representerade. Därutöver måste programmen själva, utifrån vad som passar den egna organisationen, besluta om hur rapportens innehåll ska användas för att leda till ökad användbarhet av utbildningen för studenter och arbetsgivare. Ett bra sätt kan t.ex. vara att bjuda in avnämrande och f.d. studenter till en hearing eller seminarier för att utifrån resultaten diskutera hur man ska arbeta framåt.

Avnämrandeundersökningens resultat och hur man väljer att använda sig av dessa kan ha betydelse för t.ex:

- utbildningens innehåll (utbildningsplan och kursplaner),
- examination, bedömning och återkoppling,
- VFU/VIL,
- dimensioneringsaspekter,
- profession och professionalism,
- utbildningsmiljö,
- studenters förhållningssätt till lärande,
- lärares ämnes- och pedagogiska kompetens.

## Fortsatt läsning...

- European Commission (2010). *Eurobarometer. Employers' perception of graduate employability. Annual Report, 2010. Flash EB Series #304*. The Gallup Organization.
- Fammi (2006). "Den röda tråden". *Strategier för kompetensutveckling i kommunerna för sjuksköterskor/distriktssköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster*. Rapport från utvecklingsprojekt K2. Stockholm: Familjemedicinska institutet. Hämtad från: [http://www.arbetsterapeuterna.se/Min-profession/Kompetensutveckling/Forbundets-forlag/?p=Min+profession&q=](http://www.arbetsterapeuterna.se/Min-profession/Kompetensutveckling/Forbundets-forlag/?p=Min+profession&q=forlag/?p=Min+profession&q=)
- Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (2012). *Descriptions of professional requirements of Occupational Therapists (rev. 2012)*. Hämtad från: <http://www.fsa.se/Min-profession/Kompetensutveckling/FSAs-forlag/Descriptions-of-professional-requirements-of-Occupational-Therapists-2012/>
- Geschwind, L., & Larsson, K. (2008). *Uppföljning av studenter efter avslutade studier – ett verktyg för att utveckla utbildningen*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Harvey, L. (1999). *Employability: Developing the relationship between Higher Education and Employment*. Warwick University. [www.uce.ac.uk/crq](http://www.uce.ac.uk/crq)
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. Hämtad från: <http://dx.doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Högskoleverket (2002). *Utbildning anpassad efter arbetsmarknadens behov. Så arbetar högskolan*. Högskoleverkets rapportserie 2002:7 R. Stockholm: Högskoleverket.
- Karolinska Institutet (2010). *Rapport. Arbetsgivares värdering av internationell erfarenhet vid anställning av personal inom de verksamhetsområden för vilka KI utbildar – en förstudie*. Dnr 6192/06-300. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Karolinska Institutet (2014) *KI 2.0 Entreprenörskap inom Karolinska Institutets utbildningar. Slutrapport för pilot inom programmet Entreprenörskap i vård- och omsorgsutbildningar*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). *Learning, Curriculum and Employability in higher education*. London: Routledge Falmer.
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2004) *Employability: judging and communicating achievements*. Heslington, York: The Higher Education Academy.
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2006) *Embedding employability into the curriculum*. Heslington, York: The Higher Education Academy.
- Länsstyrelsen i Stockholms Län (2011). *Stockholm 2020. En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*. Rapport 2011:37. Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms Län. <http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2011/rapport-2011-37.pdf>

- Little, B. (2006). *Employability and work-based learning*. Heslington, York: The Higher Education Academy.
- Naturvetarna (2012). *Akademisk utbildning en språngbräda för karriären*. Hämtad från: [Naturvetarna.se](http://Naturvetarna.se)
- Naturvetarna (2014). *Naturvetarnas arbetsmarknad och trender 2014*. Hämtad från: [Naturvetarna.se](http://Naturvetarna.se)
- Ramli, A., Nawawi, R., & Maslyn, P.P.C. (2010). Employees' Perception of Employability Skills Needed in Today's Workforce among Physiotherapy Graduates. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 7(C), 455–46.
- Rees, C., Forbes, P., & Kubler, B. (2006). *Student Employability Profiles. A guide for higher education practitioners*. Heslington, York: The Higher Education Academy.
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience education*, 15. Available at: <http://www.bioscience.heacademy.ac.uk/journal/vol15/beej-15-2.pdf>
- Schwieler, E. (2007). *Anställningsbarhet. Begrepp, principer och premisser. UPC-rapport 2007:2*. Stockholms Universitet.
- SFS (2013). *Utbildningens användbarhet. Sveriges förenade studentkårer om syftet med högre utbildning*. Stockholm: SFS.
- SKL (2010). *Uppföljning av nytutexaminerade sjuksköterskor – Enkätundersökning bland sjuksköterskor och chefer, våren 2010*. Stockholm: SKL. Hämtad från: <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7164-612-5.pdf?issuusi=ignore>
- SSF (2009). Svensk sjuksköterskeförening om sjuksköterskans profession. Stockholm: SSF. Hämtad från: [http://www.swenurse.se/globalassets/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/ssf-om-publikationer/om.sjukskoterskans.profession\\_webb.pdf](http://www.swenurse.se/globalassets/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/ssf-om-publikationer/om.sjukskoterskans.profession_webb.pdf)
- Tam, M. (2001). Measuring Quality and Performance in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 7(1), 48-54.
- UKÄ (2015a). *Dimensionering av högre utbildning*. Rapport 2015:7. Hämtad från: <http://www.uka.se/download/18.27b94bbc14c9e215aaa4764/1429614481859/rapport-2015-7-dimensionering-hogre-utbildning.pdf>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is – and what it is not*. Heslington, UK: The Higher Education Academy.

## Referenser

- Barnett, R. (2000). *Realizing the University in an Age of Supercomplexity*. Buckingham: Society for Research into Higher Education and the Open University Press.
- Exquiro (2009). *Juris kandidater på arbetsplatser*. Stockholm: Exquiro Market Research. Hämtad från:  
[http://www.jurinst.su.se/polopoly\\_fs/1.149431.1380626033!/menu/standard/file/enk%C3%A4tarbetsgivarerapport2009.pdf](http://www.jurinst.su.se/polopoly_fs/1.149431.1380626033!/menu/standard/file/enk%C3%A4tarbetsgivarerapport2009.pdf)
- Gardulf, A., Nilsson, J., Florin, J., Leksell, J., Lepp, M., Lindholm, C., ... & Johansson, E. (2016). The Nurse Professional Competence (NPC) Scale: Self-reported competence among nursing students on the point of graduation. *Nurse Education Today*, 36, 165-171.
- Höglund, I., & Nilsson-Lindström, M. (2005). *Sjukgymnaster i arbetslivet – en avnämarundersökning. Rapport 2005:237*. Utvärderingsenheten, Lunds Universitet. Hämtad från:  
[http://www5.lu.se/upload/Planering\\_och\\_utvardering/Rapporter/UtvRapport237SjukgymArbg.pdf](http://www5.lu.se/upload/Planering_och_utvardering/Rapporter/UtvRapport237SjukgymArbg.pdf)
- Karolinska Institutet (2014). *Strategi 2018. Färdplan för Karolinska Institutet 2014-2018*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Kirby, J. R., & Lawson, M. J. (Red.) (2012). *Enhancing the Quality of Learning: Dispositions, Instruction, and Learning Processes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Knight, P., & York, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London & New York: Routledge.
- Kvale, S. (Red.) (1989). *Issues of Validity in Qualitative Research*. Lund: Studentlitteratur.
- Länsstyrelsen i Stockholms Län (2011). *Stockholm 2020 En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*. Rapport 2011:37. Hämtad från:  
<http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2011/rapport-2011-37.pdf>
- Nilsson, J., Johansson, E., Egmar, A-C., Florin, J., Leksell, J., Lepp, M., ... & Gardulf, A. (2014). Development and validation of a new tool measuring nurses self-reported professional competence – The nurse professional competence (NPC) scale. *Nurse Education Today*, 34, 574-580.
- Saco (2015). *Framtidsutsikter. Arbetsmarknaden för akademiker år 2020*. Stockholm: Saco. Hämtad från:  
<http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015-framtidsutsikter-for-akademiker-ar-2020.pdf>
- SCB (2014). *Trender och Prognoser 2014 befolkningen | utbildningen | arbetsmarknaden med sikte på år 2035*. Stockholm: SCB. Hämtad från:  
[http://www.scb.se/Statistik/Publikationer/UF0515\\_2014I35\\_BR\\_AM85BR1401.pdf](http://www.scb.se/Statistik/Publikationer/UF0515_2014I35_BR_AM85BR1401.pdf)

- SCB (2015). *Arbetskraftsbarometern 2015*. Stockholm: SCB. Hämtad från: [http://www.scb.se/Statistik/Publikationer/UF0505\\_2015A01\\_BR\\_AM78BR15\\_03.pdf](http://www.scb.se/Statistik/Publikationer/UF0505_2015A01_BR_AM78BR15_03.pdf)
- Schwieler, E. (2007). *Anställningsbarhet. Begrepp, principer och premisser. UPC-rapport 2002:2*. Stockholm: Stockholms universitet.
- SKL (2010). *Uppföljning av nyutexaminerade sjuksköterskor. Enkät bland sjuksköterskor och chefer, våren 2010*. Stockholm: SKL.
- SFS (2013). *Utbildningens användbarhet. Sveriges förenade studentkårer om syftet med högre utbildning*. Stockholm: SFS.
- SFS 1992:1434. *Högskolelagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Stone Wiske, M. (Red.) (1998). *Teaching for Understanding. Linking research with practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Styrelsen för utbildning (2014a). *Verksamhetsplan. Styrelsen för utbildning. Verksamhetsår 2015*. Dnr 1-371/2014. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Styrelsen för utbildning (2014b). *Handlingsplan för kvalitetsutvärdering av utbildning på grundnivå och avancerad nivå*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., & Sjöberg, K. (2009). *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Theander, K., Wilde-Larsson, B., Carlsson, M., & Florin, J. (2015). Adjusting to future demands in healthcare: Curriculum changes and nursing students' self-reported professional competence. *Nurse Education Today*, 37, 178-183.
- UKÄ (2015a). *Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG). Översättning av Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG), antagna vid ministerkonferensen i Jerevan, maj 2015*. Stockholm: Universitetskanslerämbetet.
- UKÄ (2015b). *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden. Ett planeringsunderlag inför läsåret 2015/16*. Rapport 2015:5. Hämtad från: <https://www.uka.se/download/18.178a513a14acd890c7c68fd1/1427712445740/rapport-2015-5-hogskolorna-och-arbetsmarknaden.pdf>
- Utbildningsdepartementet (2015). *Kvalitetssäkring av högre utbildning*. (U2015/1626/UH). Stockholm: Regeringskansliet.