

AF SOLVEIG ROSENDAHL  
BIOANALYTIKERUNDERVISER OG UDDANNELSESKOORDINATOR  
KLINISK IMMUNOLOGISK AFDELING  
NYKØBING FALSTER SYGEHUS

# Mangler nyuddannede **praktiske** erfaringer?



## **BOURDIEUS BEGREBER**

**Felt:** et felt er et socialt rum (i modsætning til et fysisk rum), hvori der udspiller sig kampe mellem forskellige aktører (modstridende positioner) om retten til at bestemme, herunder hvilke holdninger, der skal have størst kapitalværdi.

**Kapital:** kapital er et udtryk for den værdimængde den enkelte aktør eller aktørgruppe i feltet har, og dermed også med hvilken vægt denne aktør kan gøre sin magt gældende i feltet. Der kan være tale om økonomisk kapital, social kapital og kulturel kapital. Den kulturelle kapital indeholder blandt meget andet aktørens uddannelsesmæssige baggrund

**Habitus:** habitus er et udtryk for den handledisposition, som grupper af aktører har. Habitus afhænger af de påvirkninger, man udsættes for i løbet af opvækst, skolegang, uddannelse og øvrige sociale sammenhænge man indgår i. Habitus er altså ikke stationært, men tilrettes livet igennem.

**Symbolisk vold:** symbolisk vold er et udtryk for den påvirkning, som legitimt foregår 'bag ryggen' på nogen. Symbolisk vold forudsætter et asymmetrisk magtforhold. F.eks. vil enhver pædagogisk handling være en symbolisk voldelig handling, idet der altid vil være andre hensigter, bevidst eller ubevidst, end formidling af det rent faglige indhold.

## **Undersøgelse viser, at de erfarne kollegers lave forventninger til nyuddannede bioanalytikere påvirker de nyuddannede i negativ retning**

Som afslutning på min masteruddannelse Master i professionsudvikling på Københavns Universitet har jeg undersøgt, hvordan nyuddannede professionsbachelorer i medicinsk laboratorieteknologi og deres kolleger oplever de nyuddannedes kompetencer. Konklusionen er, at der er en tydelig forskel. Kollegernes forventninger til de nyuddannedes praktiske kunnen, opleves af de nyuddannede som lavere end kollegerne angiver, mens de nyuddannede synes, at de opfylder kollegernes forventninger bedre, end kollegerne vurderer.

Udover at undersøge de divergerende opfattelser forsøger jeg også i undersøgelsen at afdække, hvorfor de nyuddannede og kollegerne handler og tænker, som de gør. I denne del bruger jeg den franske sociolog Pierre Bourdieus teorier til at undersøge, hvilke modstridende positioner (aktører), der i et givet felt kæmper om magten i feltet, med hvilken magt, de kæmper (kapitalværdi), og ud fra hvilke rationaler de handler. Kort fortalt er min konklusion her, at kollegerne i kraft af deres større erfaring har dominansen i laboratoriet, hvorved deres holdninger og værdier smitter af på de nyuddannedes selvopfattelse.

## **Deltagere og metode**

Undersøgelsen er foregået dels via spørgeskema med både en kvantitativ og en kvalitativ del og dels via fokusgruppeinterview. Fordelen ved at inddrage fokusgruppeinterviewet er, at de interviewede i gruppen både kan inspirere hinanden og fungere som en slags kontrol, idet forskelle i meninger om en sag vil fremstå tydelige i debatten.

I undersøgelsen har deltaget 30 bioanalytikere, der er nyuddannede i 2005 og 2006 og ansat på arbejdspladser i Øst-Danmark, samt 29 kolleger, som har anciennitet fra knap 5 år til langt over 20 år. Alle har de en uddannelse fra før professionsbacheloruddannelsen, og alle er ansat i Østdanmark.

Alle fem laboratoriespecialer er repræsenteret i undersøgelsen.

## **Kollegers lave forventninger smitter af**

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen viser klare forskelle på, hvordan de nyuddannede og de erfarne kolleger opfatter de nyuddannedes kompetencer.

De nyuddannede oplever, at kollegerne har lavere forventninger til dem,

## MÅL FRA STUDIEORDNINGEN

I ringe grad (1), I nogen grad (2), Rimeligt (3) høj grad (4) og I meget høj grad (5)	Nyuddannede Samlet score	Kolleger Samlet score
Planlægge, udføre, dokumentere og kritisk vurdere osv.	3,30	2,42
Opsøge, tilegne sig og kritisk vurdere ny viden osv.	3,47	3,00
Foretage kvalitetsvurdering og -sikring osv.	3,20	2,80
Indgå i fagligt samarbejde osv.	3,90	3,93
Deltage i demokratisk samfund, og bidrage til udvikling osv.	3,17	3,70
Udvide ansvarlighed og professionalisme osv.	3,97	3,38
Varetage egen faglig og personlig udvikling osv.	3,80	3,52

Studieordningen, hvor den fulde tekst for målene kan ses, kan findes på Bioanalytikeruddannelsernes hjemmesider. [www.bio.cvuoeresund.dk](http://www.bio.cvuoeresund.dk), [www.biolyt.dk](http://www.biolyt.dk) el. [www.cvusyd.dk](http://www.cvusyd.dk)

end kollegerne selv angiver. Til gengæld mener de nyuddannede, at de i højere grad opfylder kollegernes forventninger, end kollegerne synes. Dette kunne være udtryk for, at kollegerne ikke i dagligdagen giver udtryk for deres forventninger, hvorfor de nyuddannede ikke kan vide, om de lever op til forventningerne.

Kollegerne angiver direkte spurgt, i hvilken grad de vurderer, om de nyuddannede gennem uddannelsen er kvalificerede til jobbet, at de i rimeligt til i høj grad er kvalificerede. De nyuddannede selv vurderer dette lidt lavere. På dette punkt afviger kollegernes vurdering dels fra deres vurderinger i forhold til studieordningens mål dels i forhold til deres meldinger i fokusgruppeinterviewene. Disse divergenser i kollegernes holdninger kan have mange årsager, men iøjnefaldende er det, at de nyuddannede her i spørgeskemaet vurderer lavere end kollegerne. (se figur 1 og 2).

Både kolleger og nyuddannede er enige om, at de nyuddannede kan tilføre kollegerne viden. Det gælder overvejende viden om de andre specialer, og viden fra de nyuddannedes fordybelse i et særligt område i forbindelse med bachelorprojekt. De er dog ikke helt enige om, i hvilken grad kollegerne lytter. Kollegerne mener helt klart, at de lytter i højere grad, end de nyuddannede oplever det.

Både kolleger og nyuddannede har i spørgeskemaet været bedt om at vurdere de nyuddannedes kompetencer i forhold til målene fra studieplanen. Her fremtræder en interessant modsætning.

Når det gælder målene i studieplanen, er de nyuddannede nemlig selvsikre og vurderer sig selv højt, mens kollegernes vurderinger er mere på det jævne. For de fleste mål vurderer kollegerne de nyuddannede til i mindre grad at opfylde målene, end de nyuddannede selv gør. Dog vurderer kollegerne de nyuddannede højere end de selv gør, når det angår målet om at samarbejde og om at indgå i demokratisk samfund og konstruktiv udvikling. (se skema på denne side).

### Nyuddannede synes selv, de lærer hurtigt

De kvalitative interviews med de nyuddannede i fokusgrupperne resulterer i et lidt mere positivt selvbillede, end de kvantitative resultater viser. Når de nyuddannede selv skal sige det, synes de faktisk, at det går godt. De udtrykker bl.a., at de har haft en relativt uproblematisk start. De mangler godt nok en masse praktiske konkrete færdigheder, men det er efter deres opfattelse 'bare' et spørgsmål om at komme igennem en oplæringsproces.

Mange oplever tryghed og tilfredsstillelse ved at lære ét område ad gangen, så de kan få rutine og fungere selvstændigt i det område. Andre oplever derimod, at et fast tilrettelagt oplæringsprogram virker begrænsende for deres udfoldelsesmuligheder.

Værd at bemærke er det, at langt de fleste af de nyuddannede, både i spørgeskemaundersøgelsen og i interviewene, har været i praktik og evt. også lavet bachelorprojekt i det speciale, hvor de er ansat. Hele 43% har været i prak-

tik i løbet af uddannelsen i lige netop den afdeling, hvor de nu er ansat. De interviewede nyuddannede lægger da også stor vægt på betydningen af praktikken i forhold til deres oplæringstid og deres følelse af at kunne fungere, og de interviewede kolleger giver udtryk for, at dette er en vigtig faktor ved ansættelse af nyuddannede.

De nyuddannede udtrykker en vilje til at påtage sig ansvar ud over det almindelige rutinearbejde, og enkelte har endda allerede inden for to år opnået at blive ressourceperson på nogle analyser.

### Kolleger frustreres over tidsforbrug på oplæring

Kollegerne forstærker i interviewene den lave vurdering af de nyuddannedes kompetencer, som også blev udtrykt i forholdet til studieordningens mål, men som ikke kom til udtryk i spørgeskemaet i øvrigt. På trods af to meget forskellige fokusgruppeinterviews med kolleger, hvor kollegernes underliggende grundholdning i forhold til uddannelsen var meget forskellig, er kollegerne enige om, at de nyuddannede mangler mange ofte basale praktiske færdigheder og i et vist omfang også meget teori hørende til de enkelte specialer.

Kollegerne udtrykker frustration over, at de skal bruge mange ressourcer på oplæring, hvis den nyuddannede ikke har til hensigt at blive i afdelingen i lang tid.

Fejl i laboratorieprocedurer har været et tilbagevendende emne i alle 4 interviews. Kollegerne fornemmer, at de nyuddannede laver mange fejl, fordi de ikke rigtigt forstår formålet med processerne.

De nyuddannede hævder, at de får skyld for fejl begået af andre, men vedgår, at de selvfølgelig laver fejl ind imellem. Alle beretter dog om åbenhed i fejlrapportering og læring af fejl fra laboratorieledelsernes side.

### Praktiske kompetencer har højest værdi

I undersøgelsen har jeg som nævnt i indledningen anvendt den franske sociolog Pierre Bourdieus praksisteoretiske begreber felt, kapital, habitus og symbolsk vold til at forstå de faktorer, der har indflydelse på det bioanalytiske felt. Ifølge Bourdieus teori går feltanalysen ud på at afdække, hvilke modstridende positioner (aktører), der i et givet felt kæmper om magten i feltet, med hvilken magt de kæmper (kapitalværdi), og ud fra hvilke rationaler de handler.

Ud fra empirien synes jeg at kunne påvise, at de nyuddannede bioanalytikere handler ud fra et rationale, som jeg har valgt at kalde et 'globalt jeg'-rationale, som giver sig udslag i en tro på, at "jeg kan, og jeg vil, og jeg vil have valgmuligheder til at bevæge mig i verden med mit fag". Heroverfor står kolleger, som synes at handle ud fra et 'lokalt vi'-rationale, som orienterer sig efter det enkelte laboratorium og hverdagen i det.

Kollegernes store erfaring, med Bourdieus ord "højere kulturelle kapital", gør, at det i nogen grad er deres handlinger og beslutninger, der dominerer i laboratoriet, og således kommer de til at præge de nyuddannedes udtalelser – et forhold som Bourdieu kalder for "symbolsk vold".

Når de nyuddannede i den kvantitative

del af spørgeskemaundersøgelsen vurderer deres egne kompetencer relativt lavt, kan det således også være, fordi de bliver mødt med den forventning, at de nyuddannede mangler basale praktiske kompetencer, som i øvrigt synes at være den form for kompetencer, der har den højeste værdi i laboratoriet. En bemærkelsesværdig detalje er ligeledes, at begge grupper af interviewpersoner refererer til, hvad den anden gruppe mener. Dette tyder på, at der i laboratorierne er en løbende debat om uddannelsen nu og før i tiden.

### Perspektiver

Resultaterne af denne undersøgelse af 'magtkampene' i laboratorierne giver anledning til mange efterfølgende overvejelser.

Er det det signal, vi vil sende til nye kolleger, at deres uddannelse ikke giver dem de kompetencer, der efterspørges på laboratorierne?

Hvilken indflydelse har sådanne signaler på de nyuddannedes motivation og lyst til faget?

Og ikke mindst hvilken indflydelse har signalerne på studerende og deres lyst til at fuldføre uddannelsen?

Er signalerne udtryk for, at janteloven udtalt trives i bedste velgående på laboratorierne, og at vi lidt ældre specialister er bange for at miste terræn, hvis vi anerkender, at de nyuddannede professionsbachelorer kan noget andet, end det vi har lært?

Alle disse spørgsmål og mange flere lægger op til, at nye analyser af lignende karakter som denne, vil være relevante i fremtiden.



### OM UNDERSØGELSEN

Deltagere i spørgeskemaundersøgelsen:  
30 nyuddannede  
29 kolleger

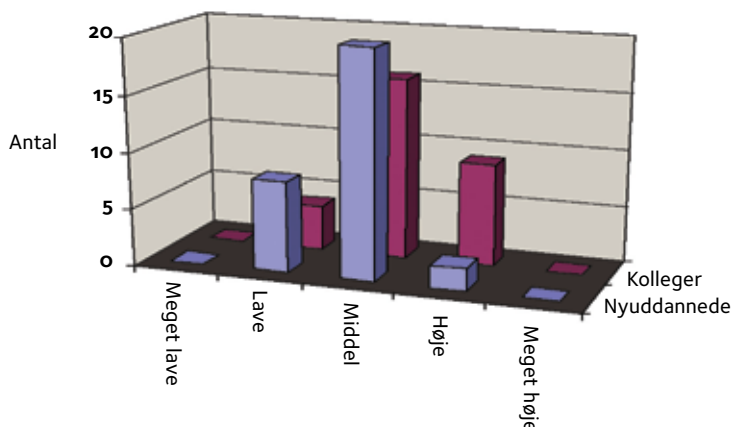
I fokusgruppeinterview:  
6 + 4 nyuddannede  
4 + 4 kolleger  
Et fokusgruppeinterview er et fælles interview med en gruppe mennesker, som har en særlig viden inden for et bestemt område

Solveig Rosendahl holder oplæg om sin undersøgelse på Underviser Dagen den 10. oktober.

Læs mere om undersøgelsen i masterprojektrapporten.

Rapport- + bilagsfiler kan downloades fra dbios hjemmeside under Underviser Net eller rekvireres på sro@cnf.stam.dk

FIGUR 1: Forventninger fra kolleger til nyuddannedes kompetencer



FIGUR 2: Har uddannelsen kvalificeret den nyuddannede til jobbet?

