

Undersøgelse af kursisters anvendelse af SU-kurser i praksis



Undersøgelse af kursisters anvendelse af SU-kurser i praksis

2016

**Undersøgelse af kursisters anvendelse af
SU-kurser i praksis**

© 2016 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form
på: www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7958-941-4

Indhold

1	Resume	5
1.1	Resultater	5
1.2	Datagrundlag	6
2	Indledning	7
2.1	Undersøgelsens formål	7
2.2	Datagrundlag og metode	7
2.2.1	Kvalitativ forundersøgelse blandt nøgleaktører	8
2.2.2	Spørgeskemaundersøgelse	8
2.2.3	Kvalitativ undersøgelse	9
2.3	Om SU-kurserne	9
2.4	Organisering af undersøgelsen	9
3	Kursisters udbytte af SU-kurser	11
3.1	Vurderinger af samlet udbytte af SU-kurset	11
3.1.1	Kvantitative resultater vedrørende samlet udbytte	11
3.1.2	Kvalitative perspektiver på samlet udbytte	12
3.2	Kursisters vidensudbytte af SU-kurset	12
3.2.1	Kvantitative resultater vedrørende vidensudbytte	12
3.2.2	Kvalitative perspektiver på vidensudbytte	13
3.3	Praksisudbytte af SU-kurset	14
3.3.1	Kvantitative resultater vedrørende praksisudbytte	14
3.3.2	Kvalitative perspektiver på praksisudbytte	15
3.4	Opsamling på udbyttet	17
4	Faktorer med betydning for transfer	18
4.1	Kursisten	18
4.1.1	Motivation	19
4.1.2	Erfaring i et samarbejdsudvalg	19
4.1.3	Baggrund for at sidde i et samarbejdsudvalg	21
4.1.4	Kursistens centralorganisation	21
4.2	Kursets form	22
4.2.1	Kvantitative perspektiver på betydningen af åbne og rekvirerede kurser	23
4.2.2	Kvalitative perspektiver på oplevelser af kvalitet i undervisningen på SU-kurset	24
4.3	Det enkelte samarbejdsudvalg og opfølgning	25
4.4	Opsamling på faktorer med betydning for transfer	26
	Appendiks	
	Appendiks A: Tabeller	27

1 Resume

I denne rapport fremlægger Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) resultaterne af en undersøgelse af, hvilken betydning SU-kurser har for kursisters SU-arbejde efter endt kursus.

På alle statslige arbejdspladser med mindst 25 ansatte skal der oprettes et samarbejdsudvalg (SU) bestående af repræsentanter for både medarbejder- og ledelsessiden. SU-kurser er et tilbud til alle SU-repræsentanter og samarbejdsudvalg og har til formål at styrke samarbejdsudvalgenes arbejde for en velfungerende arbejdsplads. Kurserne udbydes af Samarbejdssekretariatet, og kursuskonceptet blev gennemgribende revideret i forbindelse med den nye samarbejdsaftale i 2013.

Undersøgelsen er rekvireret af Samarbejdssekretariatet, der ønsker at få belyst kursisters anvendelse af SU-kurserne i praksis.

Mere konkret har undersøgelsen til formål at afdække:

- I hvilken grad oplever kursisterne at kunne anvende læring fra SU-kurset i deres SU-arbejde efterfølgende, dvs. oplever kursisterne et vedvarende udbytte af kurset?
- Hvordan udmønter denne læring sig, dvs. hvilket udbytte oplever kursisterne?
- Hvilke forhold har betydning for, om kursisterne oplever et vedvarende udbytte, dvs. om transfer finder sted? Dette kan være faktorer knyttet til både kursisterne, kurset og kursisters SU.

1.1 Resultater

Helt overordnet viser denne rapport, at hovedparten af kursisterne oplever at få et udbytte af SU-kurset. Kursisterne oplever både et vidensudbytte og et praksisudbytte.

Op mod 95 % af kursisterne svarer helt eller delvis positivt på de spørgeskemaspørgsmål, der omhandler konkrete aspekter af vidensudbytte. Vidensudbytte beskriver det udbytte, kursisterne oplever i form af en større viden om fx rammer og roller i SU. Dette kan både være som en afklaring, der finder sted hos den enkelte kursist, og som en fælles erkendelse i et samlet samarbejdsudvalg.

Med hensyn til praksisudbytte svarer op mod 87 % af kursisterne helt eller delvist positivt på de spørgeskemaspørgsmål, der knytter sig til praksisudbytte. Praksisudbytte betegner de konkrete ændringer, der finder sted i kursisters SU-arbejde efter kurset. Dette kan afspejle sig både i kursisters eget bidrag til SU-arbejdet og i en praksisændring mere bredt i SU. Af det kvalitative datamateriale fremgår det, at kursisters praksisudbytte overordnet kan inddeles i tre forskellige former:

- Ændrede arbejdsformer i samarbejdsudvalget, fx i form af ændrede procedurer for dagsordener eller ændringer af mødefrekvensen.
- Kulturændringer i samarbejdsudvalget. På den ene side i form af en opblødning af interesse- og rollemodsætningerne i SU. På den anden side i form af en kulturændring, hvor SU-medlemmerne begynder at hvile mere i disse modsætninger, der kan være i interesser i et samarbejdsudvalg, og ser dem som en styrke i samarbejdet.
- Initiativer i SU med henblik på at inddrage resten af organisationen, fx i form af at gøre mødereferater fra SU tilgængelige på intranettet eller ved at opstille en postkasse, hvor alle medarbejdere kan foreslå emner, som de ønsker at SU tager op.

Undersøgelsen peger endvidere på en række faktorer, der ser ud til have en betydning for, om læring fra SU-kurset bringes i anvendelse efterfølgende, dvs. om transfer finder sted.

Blandt *kursistfaktorer* er der to ting, som spørgeskemadata peger på særligt spiller en rolle for kursisters udbytte: En høj grad af motivation for at deltage i kurset ser ud til at være forbundet med et større udbytte. Derudover tyder det på, at kursisters erfaring med SU-arbejde har betydning for, hvad de tager med sig fra kurset. Således er der en tendens til, at uerfarne kursister oplever et større vidensudbytte fra SU-kurset, mens mere erfarne kursister i højere grad oplever et praksisudbytte.

Når det kommer til *kursusformen*, viser analysen på baggrund af spørgeskemadata, at kursister fra rekvirerede kurser i højere grad oplever et praksisudbytte sammenlignet med kursister fra åbne kurser. Omvendt er der en tendens til, at kursister fra de åbne kurser oplever et større vidensudbytte. Derudover peger det kvalitative datamateriale på, at der er nogle karakteristika ved selve undervisningen, som kursisterne oplever som særligt givtige og dermed kan tænkes at være understøttende for transfer:

- Relevante øvelser og cases, der kobler undervisningen til en virkelighed, kursisterne kan relatere til, og som giver mulighed for "hands on"-erfaringer med undervisningsstoffet
- Procesfacilitering, der lægger op til drøftelser om kursisters eget samarbejdsudvalg, og hvor underviseren byder ind i denne proces
- Teambuilding, hvor kurset giver anledning til, at medlemmerne i et SU får mulighed for at tilbringe en hel dag sammen i et forum, der underbygger en god stemning.

Hvad angår forhold i *kursistens SU*, viser spørgeskemadata, at det har betydning, at man taler om sit udbytte af kurset med sine SU-kolleger efterfølgende, først og fremmest med hensyn til at opleve et større praksisudbytte, men også i nogen udstrækning et større vidensudbytte. Det er dog svært at tolke på årsagssammenhængen her. Det er muligt, at det virker understøttende for transfer at tale med sit SU om kursusudbyttet efterfølgende. En anden fortolkning er, at denne sammenhæng afspejler, at de kursister/udvalg, der har fået stort udbytte af kurset, også i højere grad taler om det efterfølgende.

EVA har også undersøgt andre faktorer, hvor der ikke ser ud til at være en stærk sammenhæng med oplevet udbytte, herunder tilhørsforhold til centralorganisation, samt om kursisten repræsenterer medarbejder- eller ledelsessiden i SU.

1.2 Datagrundlag

Denne undersøgelse er baseret på tre forskellige datakilder:

- En kvalitativ forundersøgelse blandt nøgleaktører, der har været involveret i udvikling af SU-kurset
- En spørgeskemaundersøgelse blandt alle kursister, der har gennemført et SU-kursus
- Otte kvalitative interview blandt kursister, der har gennemført et SU-kursus.

Dataindsamlingen er gennemført 3-4 måneder efter endt kursus ud fra et rationale om, at kursisterne sandsynligvis har holdt møder i deres respektive samarbejdsudvalg inden for denne tidsperiode. Dermed har de haft mindst en konkret anledning til at anvende SU-kurset i praksis.

2 Indledning

I denne rapport fremlægger Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) resultaterne af en undersøgelse af, hvilken betydning SU-kurser har for kursisters SU-arbejde efter endt kursus.

På alle statslige arbejdspladser med mindst 25 ansatte skal der oprettes et samarbejdsudvalg (SU) bestående af repræsentanter for både medarbejder- og ledelsessiden. Rammerne for SU-arbejdet er bestemt af samarbejdsaftalen, og formålet med SU er at bidrage aktivt til en velfungerende arbejdsplads igennem et stærkt og løsningsorienteret lokalt samarbejde. SU-kurser er et tilbud til alle SU-repræsentanter og samarbejdsudvalg og har til formål at kapacitetsopbygge samarbejdsudvalgene til at varetage denne opgave. Kurserne udbydes af Samarbejdssekretariatet, og kursuskonceptet blev gennemgribende revideret i forbindelse med den nye samarbejdsaftale i 2013.

Kursisterne bliver som en fast del af uddannelsen bedt om at evaluere kurset efter endt undervisning, og Samarbejdssekretariatet opnår herigennem et indblik i kursisters umiddelbare vurderinger af selve kurset. Dog er der endnu ikke fulgt op på, hvorvidt kurset rent faktisk understøtter en udvikling af praksis i SU. Samarbejdssekretariatet er derfor interesseret i at få et billede af, hvordan kursister oplever at kunne anvende kurset i deres SU-arbejde efterfølgende.

2.1 Undersøgelsens formål

Denne rapport har til formål at belyse, hvilken betydning kursister oplever, at SU-kurset har for deres SU-arbejde efter afsluttet kursus.

De overordnede undersøgelsesspørgsmål i undersøgelsens projektbeskrivelse lyder:

- 1 Oplever kursister at kunne anvende viden fra SU-grundkurset i arbejdet i det samarbejdsudvalg, de indgår i, og i så fald hvordan?
- 2 Er der dele af kurset, som kursisterne oplever som mere eller mindre svære at omsætte til praksis i det samarbejdsudvalg, de indgår i?

Mere konkret vil rapporten blive bygget op om følgende mere udfoldede undersøgelsesspørgsmål, der desuden inddrager forhold, der knytter sig til den enkelte kursists baggrund og SU, og i højere grad lægger op til den type viden, dataindsamlingen har resulteret i:

- I hvilken grad oplever kursisterne at kunne anvende læring fra SU-kurset i deres SU-arbejde efterfølgende, dvs. oplever kursisterne et vedvarende udbytte af kurset?
- Hvordan udmønter denne læring sig, dvs. hvilket udbytte oplever kursisterne?
- Hvilke forhold har betydning for, om kursisterne oplever et vedvarende udbytte, dvs. om transfer finder sted? Dette kan være faktorer knyttet til både kursisterne, kurset og kursisters SU.

2.2 Datagrundlag og metode

Tre forskellige datakilder danner grundlag for undersøgelsen:

- En kvalitativ forundersøgelse blandt nøgleaktører, der har været involveret i udvikling af SU-kurset
- En spørgeskemaundersøgelse blandt alle kursister, der har gennemført et SU-kursus i perioden september-december 2015
- Otte kvalitative interview med kursister, der har gennemført et SU-kursus i perioden september-december 2015.

EVA gennemførte dataindsamlingen blandt kursister 3-4 måneder efter endt kursus ud fra et rationale om, at kursisterne sandsynligvis har holdt møder i deres respektive samarbejdsudvalg inden for denne tidsperiode. Derudover peger forskning om *transfer* – eller anvendelse af læring i praksis – på, at hvis ikke læringen bringes i anvendelse relativt hurtigt efter endt kursus, vil læringen have en tendens til at gå tabt (Wahlgren, 2009).

2.2.1 Kvalitativ forundersøgelse blandt nøgleaktører

Med henblik på at skærpe fokus i forbindelse med udvikling af spørgeskemaet og interviewguiden gennemførte EVA indledningsvist tre telefoninterview med nøgleaktører, der har været involveret i revisionen af SU-kurset. Interviewene fokuserede på informanternes forestillinger om og forventninger til SU-kursets betydning for kursisternes efterfølgende SU-arbejde.

2.2.2 Spørgeskemaundersøgelse

Som led i undersøgelsen gennemførte EVA en spørgeskemaundersøgelse. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at bidrage med bred viden om kursisters vurdering af, hvordan, hvornår og i hvilket omfang de har anvendt kurset i deres SU-arbejde.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført som en totalundersøgelse blandt samtlige 378 kursister, der havde deltaget i et SU-kursus i perioden september til december 2015. Spørgeskemaet er udarbejdet af EVA's projektgruppe med sparring fra Samarbejdssekretariatet og er bygget op om følgende temaer:

- Baggrundsoplysninger om kursisten og kursistens samarbejdsudvalg
- Forhold på kurset
- Udbytte af kurset – viden og praksis.

Analysen af spørgeskemadata bygger på frekvenstabeller samt krydstabeller i de tilfælde, hvor analysen fokuserer på forhold af betydning for kursisternes oplevede udbytte af SU-kurset.

Pilottest og bortfald

Før udsendelse af spørgeskemaet blev skemaet pilottestet via telefoninterview med fire tidligere kursusdeltagere med fokus på, om spørgsmålene var forståelige, og om svarkategorierne var relevante og udtømmende. Pilottesten gav kun anledning til mindre tilpasninger.

For at inkludere så mange kursister som muligt i undersøgelsen blev spørgeskemaet udsendt ad to omgange. Dertil blev der efter første udsendelse lavet en efterudsendelse til i alt 33 respondenter, som manglede på den oprindelige udsendelsesliste. Første gang blev skemaet udsendt d. 26. januar til de 81 kursister, der havde gennemført kurset i perioden september-oktober 2015, og der blev udsendt påmindelser om at besvare spørgeskemaet d. 4. februar 2016 og d. 10. februar 2016. Efterudsendelsen blev foretaget d. 4. februar 2016 til 33 kursister, som havde gennemført kurset i samme periode. Til denne gruppe blev der udsendt påmindelser d. 10. og d. 18. februar 2016. Anden udsendelse af skemaet fandt sted d. 29. februar 2016. Her blev spørgeskemaet sendt til de 264 kursister, der havde gennemført kurset i perioden november-december 2015, og der blev udsendt påmindelser om at besvare spørgeskemaet d. 7. marts 2016 og d. 15. marts 2016. Vi modtog henvendelser vedrørende i alt 20 personer, der viste sig ikke at have gennemført SU-kurset, eksempelvis pga. aflysninger, og disse er fjernet fra undersøgelsens population.

191 deltagere besvarede spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 53 %. Da EVA ikke har tilgængelige baggrundsdata for personer, der har gennemført SU-kurset, er det ikke muligt at gennemføre en bortfaldsanalyse. Det betyder, at det ikke er muligt at forholde sig til, om de kursister, der har valgt at besvare skemaet, afspejler gruppen af tidligere kursister, eller om de systematisk svarer mere positivt eller negativt end dem, der har valgt ikke at besvare skemaet.

Signifikanstest

Pearsons χ^2 -test er anvendt til at teste signifikans i krydstabeller på baggrund af et signifikansniveau på 0,05. På grund af datamaterialets begrænsede størrelse rapporteres der ikke udelukkende signifikante resultater, men også relativt store procentvise forskelle mellem grupper.

2.2.3 Kvalitativ undersøgelse

De kvalitative interview har til formål at bidrage med deltageres perspektiver på, hvilket udbytte de oplever at have fået af kurset.

EVA gennemførte de kvalitative interview som telefoninterview i perioden fra november 2015 til januar 2016, mens et enkelt interview blev gennemført i marts 2016. Alle kursister havde gennemført et SU-kursus 3-4 måneder tidligere. For at sikre, at kursisterne havde haft en reel mulighed for at gøre brug af kurset, var det et krav, at alle informanter havde deltaget i mindst et SU-møde efter endt kursus.

Interviewene blev gennemført med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide. Interviewene blev transskriberet og analyseret ved hjælp af en systematisk frameworktilgang. Med denne metode har vi kodet samtlige interview inden for en tematisk ramme, et framework, hvilket gør det muligt at læse på tværs af 1) alle interviewdata, der siger noget om det samme tema, og 2) alle interviewdata, der knytter sig til et bestemt interview. Vi har herefter anvendt vores framework til at gennemføre en systematisk, tematisk analyse af data grupperet under samme overskrift, fx "hvilken variation kan vi spore i interviewpersonernes perspektiver på deres udbytte af SU-kurset?". Vi har i denne fase inkluderet alle interviewdata, også data, der kan betragtes som enkeltstående udsagn, og interesseret os for variationen i data snarere end for, hvem og hvor mange der giver udtryk for et givent synspunkt.

Udvælgelse og rekruttering af informanter

Ud over kravet om at have deltaget i mindst et møde i SU blev der i forbindelse med informantudvælgelsen tilstræbt spredning med hensyn til følgende faktorer, der kan forventes at have en betydning for kursisternes anvendelse af SU-kurset:

- Om kursisten er medarbejder eller leder
- Om kursisten har deltaget i et rekvireret eller åbent kursus.

Det har været udfordrende at rekruttere informanter fra åbne kurser, hvorfor der kun indgår to kursister fra åbne kurser i det kvalitative datamateriale. Dette betyder, at hvis der er vurderinger eller oplevelser, der særligt knytter sig til de åbne kurser, kan disse forventes at være mindre stærkt repræsenterede i datamaterialet. Begge informanter, der har deltaget i åbne kurser, har deltaget sammen med en anden kollega fra deres samarbejdsudvalg. Perspektiver på at være alene på kursus er således ikke repræsenteret i det kvalitative datamateriale.

2.3 Om SU-kurserne

SU-kurset, der udbydes af Samarbejdssekretariatet, er et kursus af en dags varighed, og målgruppen er medlemmer af samarbejdsudvalg i statslige organisationer.

Kurset udbydes i to formater, som rekvireret kursus og som åbent kursus:

- 1 Et *rekvireret kursus* bestilles af arbejdspladsen og afholdes typisk for alle i SU.
- 2 Et *åbent kursus*, hvor SU-medlemmer fra forskellige arbejdspladser deltager sammen. Her vil det typisk være nye SU-medlemmer, der deltager alene eller i en mindre gruppe fra samme arbejdsplads.

Samarbejdssekretariatet gennemfører langt flere rekvirerede kurser end åbne kurser.

Undervisningen er tilrettelagt som en kombination af underviseroplæg, cases og øvelser. Det er ikke obligatorisk at deltage i et SU-kursus, men arbejdspladsen er i princippet forpligtet til at tilbyde kurset til nye medlemmer.

2.4 Organisering af undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført af en projektgruppe fra EVA bestående af metodekonsulenterne Sara Hach (projektleder) og Mia Uth Madsen samt evalueringsmedarbejderne Line Merling Petersen og Rosa Hansen. Herudover har chefkonsulent Mia Lange givet løbende sparring i forbindelse med projektet.

Rapportens opbygning

Rapporten består af to kapitler ud over denne indledning. Kapitel 3 beskriver kursisternes oplevede udbytte af SU-kurset. Kapitel 4 fokuserer på, hvilke forhold der har betydning for kursisternes udbytte.

3 Kursisters udbytte af SU-kurser

I dette kapitel analyseres kursisters udbytte af SU-kurserne 3-4 måneder efter endt kursus. Analysen bygger på både spørgeskemadata og kvalitative interviewdata.

I undersøgelsen har vi valgt at skelne mellem to typer udbytte af SU-kurset: "vidensudbytte" og "praksisudbytte":

- Vidensudbytte knytter sig til det udbytte, der omhandler ny viden og afklaring af tvivlsspørgsmål.
- Praksisudbytte omhandler de eventuelle ændringer, der er sket i SU-arbejdet som følge af kurset. Der kan være tale om ændringer i den enkeltes måde at agere på såvel som konkrete tiltag eller kulturændringer i samarbejdsudvalget.

Denne skelnen mellem vidensudbytte og praksisudbytte har været styrende for indsamlingen af både kvantitative og kvalitative data.

I det følgende vil vi først belyse kursisters vurderinger af deres samlede udbytte af kurset, hvorefter vi vil belyse kursisters vurderinger af henholdsvis vidensudbytte og praksisudbytte.

3.1 Vurderinger af samlet udbytte af SU-kurset

3.1.1 Kvantitative resultater vedrørende samlet udbytte

I spørgeskemaundersøgelsen indgår nogle spørgsmål, hvor kursisterne bliver bedt om at vurdere deres overordnede vurdering af udbyttet af SU-kurset på en række parametre.

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at størstedelen af kursisterne vurderer det samlede udbytte af SU-kurset i den positive ende af sværskalaen, idet 84-91 % svarer positivt på spørgsmålene om udbytte, hvilket fremgår af tabel 1.

Således svarer 37 % af kursisterne, at SU-kurset i høj grad har klædt dem bedre på til deres arbejde i samarbejdsudvalget, mens 54 % svarer, at det i nogen grad er tilfældet. Et lignende billede tegner sig, når man ser på spørgsmålet om, i hvilken grad SU-kurset ramte plet med hensyn til de ting, kursisterne var optaget af i deres samarbejdsudvalg. Her svarer 35 % og 49 % af respondenterne, at det henholdsvis i høj grad og i nogen grad var tilfældet. Endelig fremgår det, at 40 % af respondenterne oplevede, at SU-kurset i høj grad var inspirerende for deres arbejde i samarbejdsudvalget, mens dette i nogen grad gjorde sig gældende for 50 % af respondenterne.

Det er dog også værd at bemærke, at der er en mindre gruppe på 9-17 % af respondenterne, som svarer "I mindre grad" eller "Slet ikke" til de nedenstående spørgsmål. Spørgeskemaundersøgelsen viser således, at der på trods af de generelle positive besvarelser eksisterer en vis spredning med hensyn til kursisters oplevelse af det samlede udbytte af kurset. Denne spredning afspejles endvidere i de kommentarer, kursisterne har afgivet i de åbne svarkategorier i spørgeskemaet, hvor nogle kursister beskriver, at kurset har givet anledning til en række forandringer, mens andre beskriver, at kurset ikke har ændret noget for dem.

Tabel 1**I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har klædt dig bedre på til dit arbejde i dit samarbejdsudvalg?**

	Antal	Procent
I høj grad	69	37 %
I nogen grad	100	54 %
I mindre grad	15	8 %
Slet ikke	1	1 %
Total	185	100 %

I hvilken grad oplever du, at SU-kurset ramte plet i forhold til de ting, I er optaget af i dit samarbejdsudvalg?

	Antal	Procent
I høj grad	64	35 %
I nogen grad	90	49 %
I mindre grad	27	15 %
Slet ikke	3	2 %
Total	184	100 %

I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har været inspirerende for dit arbejde i dit samarbejdsudvalg?

	Antal	Procent
I høj grad	74	40 %
I nogen grad	92	50 %
I mindre grad	17	9 %
Slet ikke	2	1 %
Total	185	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Denne tabel bygger på tre spørgsmål, som er stillet særskilt til respondenterne.

3.1.2 Kvalitative perspektiver på samlet udbytte

Det fremgår af det kvalitative datamateriale, at kursisterne har meget forskellige oplevelser af deres udbytte af kurset. Nogle informanter giver udtryk for, at de har svært ved at huske kursets pointer og følgelig slet ikke har brugt det efterfølgende, mens andre beskriver, at de fik et stort udbytte af kurset, der har igangsat nye tanker eller initiativer.

3.2 Kursisters vidensudbytte af SU-kurset

I både spørgeskemaet og de kvalitative interview har der været fokus på, om og i så fald på hvilke områder kursisterne oplever, at SU-kurset har givet dem et vidensudbytte efter endt kursus. I de følgende afsnit vil vi se nærmere på de kursister, der oplever at have fået et udbytte af SU-kurset, og deres besvarelser og beskrivelser vedrørende dette.

3.2.1 Kvantitative resultater vedrørende vidensudbytte

I spørgeskemaundersøgelsen er der stillet en række spørgsmål, der omhandler kursisters vidensudbytte. På tværs af de forskellige vidensområder, der optræder i spørgeskemaet, svarer 90-96 % af kursisterne, at SU-kurset i høj grad eller nogen grad har medvirket til *en klarere forståelse* af disse. Kursisterne oplever således i høj grad at have fået et vidensudbytte af SU-kurset.

Ser man nærmere på, hvilke vidensområder kursisterne vurderer, at SU-kurset særligt har medvirket til en klarere forståelse af, gælder det *formålet med et samarbejdsudvalg*, og *hvilke områder*

samarbejdsudvalget kan få indflydelse på. Således svarer 64 % af kursisterne, at de i høj grad oplever at have fået en klarere forståelse af, hvad formålet med SU er, mens 60 % svarer, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke områder samarbejdsudvalget rent faktisk kan få indflydelse på. Omvendt svarer færrest kursister (46 %), at de oplever, at SU-kurset i høj grad har medvirket til en klarere forståelse af deres rolle i deres samarbejdsudvalg, mens 11 % angiver, at de i mindre grad eller slet ikke har fået en klarere forståelse heraf.

Tabel 2
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af ...

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
Hvad formålet med et samarbejdsudvalg er? (N = 187)	64	32	4	1	100
Hvilke områder samarbejdsudvalget rent faktisk kan få indflydelse på? (N = 186)	60	34	5	1	100
Hvad din rolle er i dit samarbejdsudvalg? (N = 186)	46	44	9	2	100
Hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af? (N = 185)	51	42	6	1	100

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

3.2.2 Kvalitative perspektiver på vidensudbytte

Af de kvalitative data fremgår det, at de kursister, der oplever at have fået et vidensudbytte af SU-kurset, særligt beskriver to forskellige former for vidensudbytte:

- Viden og afklaring med hensyn til rammer og roller i SU
- Fælles forståelse i eget samarbejdsudvalg af rammer og roller.

Disse perspektiver på vidensudbytte vil blive udfoldet herunder:

Viden og afklaring med hensyn til rammer og roller i SU

En måde, hvorpå vidensudbyttet af SU-kurset beskrives af kursisterne, er, at SU-kurset har bidraget med afklaring og viden om rammer og roller i SU.

Nogle kursister beskriver, hvordan kurset har bidraget til, at de har fået styr på – eller fået genopfrisket – hvad der hører hjemme i SU. Eksempelvis beskriver en leder, hvordan kurset tydeliggjorde for ham, på hvilket tidspunkt det er optimalt, at ledelsen giver information. En anden kursist beskriver at være blevet bedre til at skelne mellem, hvornår de skal tale om "det ene", og hvornår de skal tale om "det andet", og at der er ting, der ikke hører hjemme på et samarbejdsudvalgsmøde. En anden kursist beskriver det på følgende måde:

Det er, fordi man kan diskutere alting i samarbejdsudvalget, fordi alting handler om samarbejde, men der er også bare nogle ting, hvor man må sige, at det skal vi ikke, det må vi tage mellem leder og medarbejder eller i nogle af vores andre udvalg, der beskæftiger sig med pædagogik eller it. Det er også for ikke at udvande det, der bliver arbejdet med i samarbejdsudvalget.

Der er dog også kursister, der beskriver, hvordan de på trods af afklaringer på kurset stadig oplever, at der kan opstå tvivlsspørgsmål med hensyn til, hvad der hører hjemme i SU, og at de oplever ikke at have opnået "100 % klarhed" på kurset med hensyn til rammer og roller.

Andre kursister beskriver, hvordan de kun oplever at have fået et relativt lille vidensudbytte, fordi de allerede havde godt styr på samarbejdsaftalen, før de kom på kursus. Fx beskriver en kursist, der refererer til sig selv som meget erfaren, hvordan kurset for hende handlede mere om inspira-

tion til SU-arbejdet end om viden og afklaring. Samtidig understreger hun, at udbyttet sandsynligvis har været anderledes for hendes mindre erfarne kolleger.

Fælles forståelse i eget samarbejdsudvalg af rammer og regler

Ud over den enkeltes viden og afklaring fremhæves det som et udbytte af SU-kurset at have fået en fælles forståelse i sit samarbejdsudvalg. Dette beskrives af informanter, som har været afsted som et samlet samarbejdsudvalg på et rekvireret kursus.

Det fremhæves som væsentligt at have hørt det samme om reglerne og at have arbejdet med de samme eksempler, således at man får et fælles grundlag for at vurdere, hvilken type drøftelser der hører hjemme i SU. Det beskrives desuden som positivt, at alle i udvalget bliver skarpe med hensyn til, hvad formålet med deres samarbejdsudvalg skal være. En kursist beskriver, hvordan det var godt at få ridset "den formelle papkasse" op for det samlede SU, da det gav dem en fælles forståelse af, hvordan deres SU efterfølgende skulle forholde sig i forbindelse med kommende afskedigelser.

3.3 Praksisudbytte af SU-kurset

I både spørgeskemaet og de kvalitative interview har der ud over kursisternes vidensudbytte været fokus på, om – og i så fald hvordan – kursisterne oplever, at SU-kurset har ændret praksis i deres samarbejdsudvalg.

3.3.1 Kvantitative resultater vedrørende praksisudbytte

I spørgeskemaet er kursisterne blevet spurgt til, om de har anvendt viden fra kurserne, men også til, hvorvidt og hvordan SU-kurset har medført ændringer i deres praksis.

Af tabel 3 fremgår det, at 27 % af kursisterne angiver, at de i høj grad har *anvendt* viden fra SU-kurset, mens 57 % svarer, at dette i nogen grad er tilfældet. De kursister, der svarer, at de i mindre grad eller slet ikke har anvendt viden fra SU-kurset, er blevet spurgt, om de forventer at anvende viden fra SU-kurset på et senere tidspunkt (tabel 4). Det svarer 67 % ja til. Der er således tale om en relativt lille andel af kursister, der hverken har anvendt kurset på nuværende tidspunkt eller forventer at komme til det på længere sigt (5 %).

Tabel 3
I hvilken grad oplever du, at du har anvendt viden fra SU-kurset?

	Antal	Procent
I høj grad	50	27 %
I nogen grad	106	57 %
I mindre grad	26	14 %
Slet ikke	4	2 %
Total	186	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 4
Forventer du at anvende viden fra SU-kurset på et senere tidspunkt?

	Antal	Procent
Ja	20	67 %
Nej	10	33 %
Total	30	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Det er kun respondenter, som har svaret, at de i mindre grad eller slet ikke har anvendt viden fra kurset, der har haft mulighed for at besvare dette spørgsmål.

I tabel 5 ser vi nærmere på, i hvilken grad kursisterne oplever, at SU-kurset har medvirket til ændringer på en række forskellige områder i deres praktiske SU-arbejde. Her ses det, at 67-87 % af kursisterne i høj grad eller nogen grad oplever, at SU-kurset har medvirket til ændringer på de forskellige områder. Der er således relativt stor spredning med hensyn til kursisternes vurderinger af, i hvilken grad SU-kurset har medvirket til praksisændringer.

Det område, hvor den største andel svarer, at de i høj grad har oplevet, at SU-kurset har medvirket til praksisændringer, er med hensyn til *at kunne bidrage mere aktivt i sit SU* (30 %) samt at være *blevet mere bevidst om, hvad man vil opnå i sit samarbejdsudvalg* (28 %). Færrest kursister svarer, at de i høj grad oplever, at SU-kurset har medvirket til en bedre struktur for møderne i samarbejdsudvalget (18 %).

Tabel 5
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til ...

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
At du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg? (N = 178)	30	57	10	3	100
At I har fået en mere åben dialog i dit samarbejdsudvalg? (N = 179)	23	50	21	6	100
At I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg? (N = 178)	28	56	13	4	100
At I har fået en bedre struktur for møderne i dit samarbejdsudvalg? (N = 177)	18	49	24	9	100
At I har fået et øget fokus på at inddrage hele arbejdspladsen i dit samarbejdsudvalg? (N = 176)	26	48	20	6	100

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

På trods af at størstedelen af kursisterne vurderer deres praksisudbytte af SU-kurset positivt, er besvarelsene mindre positive, end det var tilfældet i vurderingerne af vidensudbytte. Det kan skyldes, at mens vidensudbytte omhandler viden, som den enkelte kan tilegne sig, kommer praksisudbytte på alle områder – på nær det at bidrage mere aktivt selv – til udtryk, ved at der *handles anderledes* i samarbejdsudvalget. Der skal altså en større – og ofte fælles – indsats til, før ændringerne sker i praksis i samarbejdsudvalget.

3.3.2 Kvalitative perspektiver på praksisudbytte

I det kvalitative datamateriale beskriver kursisterne, hvordan SU-kurset har bidraget til at ændre på deres praksis i samarbejdsudvalget. Af analysen fremgår tre forskellige måder, hvorpå kursisterne oplever, at kurset bidrager til praksisændringer:

- Ændrede arbejdsformer i samarbejdsudvalget
- Kulturændringer i samarbejdsudvalget
- Samarbejdsudvalget udarbejder initiativer til inddragelse af organisationen.

Vi uddyber de forskellige former for praksisændringer i de følgende afsnit.

Ændrede arbejdsformer i samarbejdsudvalget

Den første måde, hvorpå kursisterne beskriver, at SU-kurset giver et praksisudbytte, er i form af ændringer af arbejdsformer i det enkelte samarbejdsudvalg. Perspektiver, der hører til i denne kategori, indbefatter både beskrivelser af ændringer i måden, hvorpå den *enkelte kursist* agerer i sit samarbejdsudvalg, og beskrivelser af ændringer i samarbejdsudvalgets *fælles* måde at arbejde på.

Nogle kursister beskriver, hvordan den nye viden fra SU-kurset har givet en sikkerhed med hensyn til regler og rammer for arbejdet i samarbejdsudvalget, der skærper fokus på, hvad der bør arbejdes med. Det beskrives eksempelvis, som at man "tør være mere kritisk" med hensyn til, hvad

samarbejdsudvalget skal beskæftige sig med, så man ikke "spilder tiden på at diskutere noget uden for vores beslutningsfære". En kursist beskriver det på følgende måde:

Jeg tror, det er blevet mere almindeligt og forventeligt, at man lige en gang imellem, når vi har en snak, hæver sig op på et metaplan og siger "nu skal vi lige huske, hvad det her handler om, hvad det er, vi er sammen for".

En anden kursist beskriver, hvordan de i deres samarbejdsudvalg som følge af SU-kurset har udstukket nye retningslinjer for, hvad der hører hjemme i samarbejdsudvalget og på TR-møder.

Nogle kursister oplever desuden, at SU-kurset har medført ændrede mødeprocedurer i deres samarbejdsudvalg. Eksempelvis er det beskrevet, hvordan der er truffet beslutninger om øget mødefrekvens, mere hensigtsmæssig mødeledelse og mere systematiserede dagsordner. En kursist beskriver fx, hvordan de i deres samarbejdsudvalg har skabt en bedre dialog ved at indføre andre procedurer for deres mødedagsorden med hensyn til, hvor lang tid samarbejdsudvalgets medlemmer skal have til at forberede sig forud for et møde.

Kulturændringer i samarbejdsudvalget

Den anden form for praksisudbytte af SU-kurset, som kursisterne beskriver, er en kulturændring i samarbejdsudvalget. I beskrivelserne optræder der to typer af kulturændringer, der begge handler om de forskellige interesser og roller, der er i SU. På den ene side oplever nogle en opblødning af interesse- og rollemodsætningerne, mens andre på den anden side begynder at hvile mere i modsætningerne og ser dem som en styrke i samarbejdet.

For det første beskriver nogle kursister, at en god stemning på kurset med gode grin kan medvirke til, at stemningen i SU opblødes efterfølgende. Eksempelvis beskriver en kursist, hvordan de uformelle snakke på kurset har været med til at "afmystificere" og "bløde op" for den mistillid, der ellers kan herske i deres samarbejdsudvalg. En anden kursist beskriver, hvordan det, at de fik grinet og blev rystet sammen, gjorde det nemmere at stå sammen og løse de opgaver, der var i forbindelse med en række afskedigelser en måned senere.

For det andet er der eksempler på, at kursisterne oplever, at de i deres samarbejdsudvalg har fået fokus på, at der skal være plads til forskellige roller og interesser. En kursist beskriver, hvordan de i deres samarbejdsudvalg er blevet mere opmærksomme på, at det er vigtigt at have modet til at nå til bunds i drøftelser og problemstillinger i stedet for at sidde til et møde, hvor man "ikke rigtig tør pille ved det alligevel". En anden kursist beskriver det på følgende måde:

Det, som samarbejdsudvalgskurset fik præciseret for de nye, specielt på medarbejdersiden, det er det der med, at det er okay at være uenige, det er okay, at vi har forskellige roller, og vi må gerne stå med vores fane og sige, at det her synes vi er vigtigt. Og at det er her, i samarbejdsudvalget, at man ligesom skal markere den anden dagsorden, man kan have end fx ledelsen (...) man kan godt blive lullet lidt ind i en konsensustilgang, som jeg har, hvor jeg forsøger meget ikke at være alt for konfliktskabende.

Samarbejdsudvalget udarbejder initiativer til inddragelse af organisationen

Den tredje type af beskrivelser af praksisudbytte handler om, at SU-kurset har givet anledning til iværksættelse af nye initiativer i samarbejdsudvalgene. Disse initiativer har primært haft til formål enten at sprede viden fra samarbejdsudvalget til organisationen som helhed eller i højere grad at inddrage organisationen.

Nogle kursister beskriver, hvordan der efter SU-kurset er arbejdet med at skabe gennemsigtighed med hensyn til samarbejdsudvalgets arbejde og at sprede kendskabet til samarbejdsudvalgets arbejde bl.a. ved hjælp af følgende tiltag:

- Mødereferater lægges tilgængelige for alle medarbejdere på intranettet
- Fast kolonne i et ugentligt nyhedsbrev, hvor samarbejdsudvalget skriver om stort og småt
- Nedsat arbejdsgruppe, der skal gøre samarbejdsudvalget mere synligt for resten af huset
- Kampagne, hvor der fx laves en plakat, der fortæller, hvad samarbejdsudvalget bruges til
- Information om samarbejdsudvalgets arbejde på afdelingsmøder.

Der er også kursister, der beskriver, hvordan SU-kurset har fået dem til at arbejde mere med at inddrage perspektiver fra hele huset i SU-arbejdet. Det sker eksempelvis, ved at der opsættes en postkasse, hvor alle medarbejdere har mulighed for at komme med input til, hvilke emner der skal tages op i samarbejdsudvalget.

3.4 Opsamling på udbyttet

Analysen af kursisternes udbytte af SU-kurset viser, at kursisterne generelt vurderer deres udbytte af SU-kurset positivt. Således svarer 91 % af kursisterne, at SU-kurset i høj eller nogen grad har klædt dem på til arbejdet i deres samarbejdsudvalg. Samtidig peger både de kvantitative og de kvalitative data dog på, at der er en relativt stor spredning med hensyn til kursisternes oplevelse af udbyttet, og der er således også en gruppe kursister, der ikke oplever et stort udbytte af SU-kurset.

Med hensyn til vidensudbytte svarer 90-95 % af kursisterne positivt i forbindelse med spørgsmål om, hvorvidt de oplever, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af en række områder relateret til SU-arbejdet. Af den kvalitative analyse fremgår det endvidere, at de områder, hvor kursister særligt oplever at have fået et vidensudbytte, er med hensyn til viden og afklaring vedrørende rammer og roller i SU og opnåelse af en fælles forståelse af rammer og roller i eget samarbejdsudvalg.

Med hensyn til praksisudbytte fremgår det af spørgeskemaundersøgelsen, at stort set alle kursister (95 %) enten har anvendt viden fra SU-kurset eller forventer at komme til det i høj grad eller nogen grad. Herudover fremgår det, at en relativt stor andel af kursisterne oplever, at SU-kurset har medvirket til at udvikle praksis i deres samarbejdsudvalg. 67-87 % svarer helt eller delvist positivt på spørgsmål om praksisudbytte på forskellige områder i deres SU-arbejde. Af den kvalitative analyse fremgår det, at kursister særligt oplever et praksisudbytte i form af ændringer af samarbejdsformer i samarbejdsudvalget, kulturændringer i samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets udarbejdelse af initiativer til inddragelse af organisationen som helhed.

4 Faktorer med betydning for transfer

Mens vi i det foregående kapitel har fokuseret på kursisters udbytte af SU-kurset og konstateret, at mange kursister oplever et udbytte af kurset, men også har set, at der er en vis spredning, vil vi i dette kapitel se nærmere på, hvilke forhold der ser ud til at have en betydning for, om læring fra SU-kurset bringes i anvendelse i praksis efterfølgende, dvs. om der finder *transfer* sted.

I litteraturen peges der på en række forhold, der har indflydelse på, i hvilken grad den viden, man har med sig fra eksempelvis et kursus, bringes i anvendelse efterfølgende (Wahlgren 2009). Disse såkaldte *transferfaktorer* kan for SU-kurset opdeles i følgende forhold:

- Forhold, der knytter sig til kursisten
- Forhold, der knytter sig til selve formen på kurset
- Forhold, der knytter sig til det enkelte samarbejdsudvalg og opfølgning på kurset.

Dette kapitel vil være opbygget efter ovenstående faktorer og belyse, hvordan forskellige forhold har betydning for kursisters udbytte af SU-kurset. Kapitlet bygger primært på krydstabeller på baggrund af spørgeskemadata, mens der inddrages kvalitative perspektiver i forbindelse med forhold, der knytter sig til selve formen på kurset.

I samtlige tabeller med spørgeskemadata har vi udvalgt tre spørgsmål, som indikatorer for udbytte af SU-kurset:

- I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?
- I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?
- I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?

Disse tre indikatorer er udvalgt, da de beskriver tre forskellige dimensioner af kursusudbytte. Dels beskrives kursisters vidensudbytte ved at belyse den enkelte kursists egen forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af. Herudover belyses praksisudbyttet på to niveauer, dels om den enkelte kursist oplever at kunne bidrage mere aktivt i sit samarbejdsudvalg som følge af kurset, dels om selve samarbejdsudvalget har opnået en større bevidsthed om, hvad de vil opnå.

I analysen begrænser vi os ikke udelukkende til at beskrive signifikante forskelle på grund af populationens beskedne størrelse. Med henblik på at have nok observationer i krydstabellernes celler, når vi laver analyserne, har vi desuden valgt at omkode spørgeskemaets gradsskala til to kategorier: "I høj grad" og "Ikke i høj grad", der består af de øvrige kategorier: "I nogen grad", "I mindre grad" og "Slet ikke". Dette er naturligvis en forsimpning af data, hvor man potentielt kan overse nogle forskelle, idet sammenligningsgruppen "Ikke i høj grad" også består af kursister, der i nogen grad oplever at have fået et udbytte eller at være motiveret.

4.1 Kursisten

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan forhold, der knytter sig til den enkelte kursist, hænger sammen med, hvilket udbytte kursister får af SU-kurset. Vi fokuserer på følgende forhold:

- Kursistens motivation for at deltage i kurset ved kursusstart
- Kursistens sammenlagte erfaring i et samarbejdsudvalg
- Kursistens baggrund for at sidde i samarbejdsudvalg (leder/medarbejder)
- Hvilken centralorganisation kursisten repræsenterer.

Betydningen af hvert af disse forhold for kursisters udbytte af SU-kurset vil blive gennemgået herunder. Disse afsnit bygger udelukkende på data fra spørgeskemaundersøgelsen.

4.1.1 Motivation

Med hensyn til kursisten ved man, at særligt motivation spiller en rolle for udbyttet. Hvis kursisten oplever et behov for kurset og dermed kan se den potentielle nytte af kurset, er der også større sandsynlighed for, at transfer finder sted (Wahlgren, 2009).

I spørgeskemaet er kursisterne blevet spurgt om deres motivation forud for deltagelsen i SU-kurset, ligesom de er blevet spurgt om, hvad de har forventet at få ud af deltagelsen i kurset. Det fremgår af data, at størstedelen af kursisterne svarer, at de var motiverede for at deltage i SU-kurset. Således svarer 60 % af kursisdeltagerne, at de ved kursets start i høj grad var motiverede for at deltage, mens 38 % svarer, at de i nogen grad var motiverede, og 2 %, at de var det i mindre grad (se appendiks A).

Tabel 6 viser, at der er en tendens til, at de kursister, der svarer, at de i høj grad var motiverede for at deltage i SU-kurset ved kursets start, også oplever at få et større udbytte af SU-kurset sammenlignet med kursister, der ikke var motiverede. Fx svarer 56 % af de kursister, der i høj grad var motiverede, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af, sammenlignet med 43 % blandt dem, der ikke i høj grad var motiverede. Samme billede tegner sig for de to indikatorer for udbytte. Men selvom billedet er konsistent, er forskellene relativt små og ikke statistisk signifikante. De bør derfor tolkes med en vis forsigtighed.

Tabel 6
Sammenhæng mellem kursisters motivation til at deltage og udbytte

		I hvilken grad var du ved kursets start motiveret for at deltage i SU-kurset?	
		I høj grad (%)	Ikke i høj grad (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	N	(N = 110)	(N = 75)
	I høj grad	56	43
	Ikke i høj grad	44	57
	Total	100	100
Pearsons χ^2 (1) = 3,3474. Pr = 0,067			
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 107)	(N = 71)
	I høj grad	33	25
	Ikke i høj grad	67	75
	Total	100	100
Pearsons χ^2 (1) = 1,1051. Pr = 0,293			
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 106)	(N = 72)
	I høj grad	30	24
	Ikke i høj grad	70	76
	Total	100	100
Pearsons χ^2 (1) = 0,9298. Pr = 0,335			

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: I denne tabel er deltageres selvvalgte motivation blevet krydset med tre forskellige spørgsmål, som er blevet stillet til respondenterne i batteriform med flere udsagn og i en anden rækkefølge.

4.1.2 Erfaring i et samarbejdsudvalg

I det følgende ser vi nærmere på sammenhængen mellem kursisters SU-erfaring og deres udbytte af SU-kurset.

I spørgeskemaet er kursisterne blevet spurgt om, hvor lang tid de sammenlagt har været en del af et samarbejdsudvalg. Her svarer 36 %, at de har under 1 års erfaring, 36 %, at de har 1-5 års erfaring, og 29 %, at de har mere end 5 års erfaring (se appendiks A).

Stor SU-erfaring ser ikke ud til at have den samme betydning for alle former for udbytte af SU-kurset (se tabel 7). Selvom sammenhænge ikke er signifikante, er der en tendens til, at mindre erfarne kursister generelt vurderer deres udbytte højere end mere erfarne kursister, når det kommer til vidensudbytte. Således svarer 58 % af kursisterne med mindre end 1 års erfaring, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af, sammenlignet med 52 % blandt dem, der har 1-5 års erfaring, og 40 % blandt dem med mere end 5 års erfaring. Spørgeskemadata kan ikke give svar på årsagen til dette, men et bud kan være, at kursister med mere SU-erfaring sandsynligvis vil have en større viden om SU-arbejdet, før de tager på kursus, og dermed i mindre grad opleve at tilegne sig ny viden på kurset sammenlignet med de kursister, der er meget nye i et samarbejdsudvalg.

Med hensyn til betydningen af SU-erfaring ser det ikke ud til, at denne erfaring har væsentlig betydning for, om man svarer, at man bidrager mere aktivt i sit samarbejdsudvalg som følge af SU-kurset. Dog ser vi en tendens til, at der er en sammenhæng mellem SU-erfaring og praksisudbytte. 23 % af kursisterne med mindre end 1 års erfaring svarer, at SU-kurset har medvirket til, at de er blevet mere bevidste om, hvad de vil opnå i deres samarbejdsudvalg. Blandt kursister med 1-5 års erfaring og dem med mere end 5 års erfaring er de tilsvarende andele henholdsvis 27 % og 34 %. Det tyder altså på, at SU-erfaring kan være nyttigt med hensyn til at omsætte viden til praksis i samarbejdsudvalget.

Overordnet set er der altså en tendens til, at mindre erfarne kursister får et større vidensudbytte af SU-kurset end de mere erfarne kursister. Med hensyn til et praksisudbytte i samarbejdsudvalget ser det derimod ud til, at det er de mere erfarne kursister, der profiterer mest af kurset. Det bør dog bemærkes, at ingen af forskellene i tabellen er statistisk signifikante.

Tabel 7
Sammenhæng mellem kursisternes erfaring i SU og udbytte

		Hvor lang tid har du sammenlagt været medlem af et samarbejdsudvalg?		
		Under 1 år (%)	1-5 år (%)	Mere end 5 år (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	N	(N = 67)	(N = 65)	(N = 53)
	I høj grad	58	52	40
	Ikke i høj grad	42	48	60
	Total	100	100	100
Pearsons chi ² (2) = 4,1799. Pr = 0,124				
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 63)	(N = 63)	(N = 52)
	I høj grad	33	27	29
	Ikke i høj grad	67	73	71
	Total	100	100	100
Pearsons chi ² (2) = 0,6376. Pr = 0,727				
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 62)	(N = 63)	(N = 53)
	I høj grad	23	27	34
	Ikke i høj grad	77	73	66
	Total	100	100	100
Pearsons chi ² (2) = 1,8698. Pr = 0,393				

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: I denne tabel er deltagernes erfaring i SU blevet krydset med tre forskellige spørgsmål, som er blevet stillet til respondenterne i batteriform med flere udsagn og i en anden rækkefølge.

4.1.3 Baggrund for at sidde i et samarbejdsudvalg

I det følgende fokuseres på, om SU-kurset taler lige meget til medarbejder- og ledelsessiden i SU. I det følgende beskriver vi derfor sammenhængen mellem kursisters baggrund for at sidde i samarbejdsudvalg (leder- eller medarbejderrepræsentanter), og hvilket udbytte de oplever at få af SU-kurset.

I spørgeskemaet er kursisterne blevet spurgt om, hvad deres baggrund er for at sidde i deres samarbejdsudvalg. Her svarer 27 %, at de er ledelsesrepræsentanter, 64 %, at de er medarbejderrepræsentanter, og 9 %, at de er andet (se appendiks A). I den følgende tabel indgår kun de kursister, der har angivet, at de er medarbejderrepræsentanter eller ledelsesrepræsentanter.

Som det fremgår af tabel 8, er der meget små forskelle mellem, hvilket udbytte henholdsvis ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter oplever af få med sig fra SU-kurset. Dog ser vi en svag tendens til, at en større andel af ledelsesrepræsentanterne oplever at have fået viden om opgaver, samarbejdsudvalget skal tage sig af, og en bevidsthed om, hvad man vil opnå med samarbejdsudvalget, sammenlignet med medarbejderrepræsentanterne. Disse forskelle er dog så relativt små og ikke statistisk signifikante, at de bør tolkes særligt varsomt.

Tabel 8
Sammenhæng mellem baggrund for at sidde i SU og udbytte

		Hvad er din baggrund for at sidde i dit samarbejdsudvalg?	
		Ledelsesrepræsentant (%)	Medarbejderrepræsentant/ tillidsrepræsentant (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	N	(N = 51)	(N = 118)
	I høj grad	53	47
	Ikke i høj grad	47	53
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 0,4284$. Pr = 0,513			
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 45)	(N = 116)
	I høj grad	29	32
	Ikke i høj grad	71	68
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 0,1370$. Pr = 0,711			
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 46)	(N = 115)
	I høj grad	30	25
	Ikke i høj grad	70	75
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 0,4569$. Pr = 0,499			

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: I denne tabel er deltagerens baggrund for at sidde i SU blevet krydset med tre forskellige spørgsmål, som er blevet stillet til respondenterne i batteriform med flere udsagn og i en anden rækkefølge.

4.1.4 Kursistens centralorganisation

I dette afsnit ser vi nærmere på betydningen af, hvilken centralorganisation kursisten er medlem af, med hensyn til, hvilket udbytte kursisten oplever at have fået af kurset. Tilhørsforhold til centralorganisation kan betragtes som en grov indikator for kursisternes uddannelsesmæssige baggrund, og det er derfor interessant at se nærmere på, om der er nogle kursistgrupper, der oplever et større udbytte af kurset end andre.

Fordelingen af kursister på centralorganisation viser, at 33 % af kursisterne har tilhørsforhold til Akademikerne og 25 % til OAO. Derudover er der 12 %, der repræsenterer LC, mens kun 6 %

repræsenterer CO10. Endelig er der 24 % af kursisterne, der svarer, at de repræsenterer en anden centralorganisation (se appendiks A).

Som det ses af tabel 9, tegner der sig ikke noget klart billede i disse analyser af sammenhængen mellem centralorganisation og udbytte. Dette kan til dels hænge sammen med, at der er ret få kursister med tilknytning til CO10 og LC, hvorfor selv få kursister kan rykke billedet ret markant. Af tabel 9 fremgår det, at der er en tendens til, at en større andel af kursister, der repræsenterer Akademikerne, i høj grad oplever, at kurset har medvirket til en bedre forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af (63 %), sammenlignet med kursister, der repræsenterer de øvrige centralorganisationer (29-50 %). Disse forskelle er dog ikke statistisk signifikante og bør tolkes varsomt.

Tabel 9
Sammenhæng mellem tilhørsforhold til centralorganisation og udbytte

		Hvilken centralorganisation repræsenterer du?			
		Akademikerne (%)	CO10 (%)	LC (%)	OAO (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	N	(N = 40)	(N = 7)	(N = 13)	(N = 28)
	I høj grad	63	29	46	50
	Ikke i høj grad	38	71	54	50
	Total	100	100	100	100
Pearsons χ^2 (3) = 3,4697. Pr = 0,325					
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 38)	(N = 7)	(N = 13)	(N = 28)
	I høj grad	34	43	31	25
	Ikke i høj grad	66	57	69	75
	Total	100	100	100	100
Pearsons χ^2 (3) = 1,1008. Pr = 0,777					
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 37)	(N = 7)	(N = 13)	(N = 29)
	I høj grad	24	0	31	28
	Ikke i høj grad	76	100	69	72
	Total	100	100	100	100
Pearsons χ^2 (3) = 2,7035. Pr = 0,440					

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: I denne tabel er deltagernes tilhørsforhold til centralorganisationerne blevet krydset med tre forskellige spørgsmål, som er blevet stillet til respondenterne i batteriform med flere udsagn og i en anden rækkefølge.

4.2 Kursets form

Af litteraturen fremgår det, at det kursus, man deltager i – og undervisningen på det konkrete kursus – har indflydelse på, i hvilken grad transfer finder sted. Noget af det, der kan udledes af litteraturen, er, at jo mere "praksisnært" et kursus er – altså i hvilken grad kurset formår at koble den nye læring op på en eksisterende praksis – desto større sandsynlighed er der for, at det lærte kan bringes i anvendelse efterfølgende (Wahlgren, 2009).

I forbindelse med tilrettelæggelsen af SU-kurset har Samarbejdssekretariatet netop haft fokus på at udvikle et praksisnært kursuskoncept, som i vid udstrækning bygger på øvelser suppleret af PowerPoint-præsentationer til at uddybe væsentlige pointer. Øvelserne findes i et øvelseskatalog, som underviserne kan plukke fra (Samarbejdssekretariatet). Der er imidlertid forskel på det kursusformat, der udbydes, afhængigt af om SU-kurset er rekvireret (bestilt af og målrettet mod arbejdspladsen) eller åbent (med SU-repræsentanter fra forskellige arbejdspladser).

I dette afsnit vil vi først rette blikket mod data fra spørgeskemaundersøgelsen og se på, om det ser ud til at have en betydning for kursisters udbytte, om de har deltaget i et åbent eller et rekvireret kursus.

reret kursus. Herefter vil vi med udgangspunkt i de kvalitative data beskrive, hvilke kvaliteter kursisterne fremhæver ved undervisningen på SU-kurset generelt, da sådanne forhold kan forventes at være betydningsfulde med hensyn til, om kursisterne faktisk oplever, at der finder transfer sted.

4.2.1 Kvantitative perspektiver på betydningen af åbne og rekvirerede kurser

I det følgende vil vi se nærmere på, hvilken betydning det har for kursisters oplevede udbytte, om de har deltaget i et åbent eller et rekvireret kursus.

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at 29 % af respondenterne har deltaget i et såkaldt åbent SU-kursus, mens 71 % har deltaget i et rekvireret kursus (se appendiks A).

Når man ser på kursisters oplevede udbytte af SU-kurset (tabel 10), er der en tendens til, at kursister, der har deltaget i et åbent kursus, i højere grad oplever, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af. Således fremgår det, at 58 % af kursisterne, der har deltaget i et åbent kursus, oplever at have fået en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af, sammenlignet med 48 % blandt kursister, der har deltaget i et rekvireret kursus. Når det kommer til at deltage mere aktivt i sit samarbejdsudvalg, ser der ikke ud til at være nogen udtalt forskel på de to kursusformer. Til gengæld er der en signifikant større andel af kursister fra de rekvirerede kurser, der oplever, at SU-kurset har medvirket til, at de er blevet mere bevidste om, hvad de vil opnå i deres samarbejdsudvalg. Dette svarer 35 % af kursisterne fra de rekvirerede kurser i høj grad er tilfældet, sammenlignet med 10 % af kursisterne fra de åbne kurser. Dette fund tyder på, at kursister fra de rekvirerede kurser har et større praksisudbytte end kursister fra de åbne kurser. Dette kan hænge sammen med, at man på de rekvirerede kurser er afsted med hele sit samarbejdsudvalg, og at kurset er målrettet netop den ene organisation.

Tabel 10
Sammenhæng mellem åbent/rekvireret kursus og udbytte

		Hvem deltog i SU-kurset?	
		Kun medlemmer fra samarbejdsudvalg fra min arbejdsplads (rekvireret kursus) (%)	Medlemmer fra samarbejdsudvalg fra flere forskellige arbejdspladser (åbent kursus) (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	N	(N = 132)	(N = 53)
	I høj grad	48	58
	Ikke i høj grad	52	42
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 1,7528$. Pr = 0,186			
I hvilken grad oplever du, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 126)	(N = 52)
	I høj grad	29	33
	Ikke i høj grad	71	67
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 0,2989$. Pr = 0,585			
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 126)	(N = 52)
	I høj grad	35	10
	Ikke i høj grad	65	90
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 11,8149$. Pr = 0,001			

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: I denne tabel er deltagernes type af kursus blevet krydset med tre forskellige spørgsmål, som er blevet stillet til respondenterne i batteriform med flere udsagn og i en anden rækkefølge.

4.2.2 Kvalitative perspektiver på oplevelser af kvalitet i undervisningen på SU-kurset

I de kvalitative interview har vi spurgt kursisterne om deres overordnede oplevelse af SU-kurset og vurdering af kursets kvalitet 3-4 måneder efter endt kursus. Man kan formode, at de forhold, som kursisterne fremhæver som kvaliteter ved kurset, kan være medvirkende til, at kursisterne oplever at få et udbytte af kurset.

Helt overordnet fremhæver kursisterne i de kvalitative interview, at der er en række kvaliteter forbundet med SU-kurset, som kan grupperes under tre temaer:

- Relevante cases og øvelser
- Procesfacilitering
- Teambuilding.

Relevante cases og øvelser

Den første kvalitet, som kursisterne nævner ved undervisningen, er, at undervisningen tager udgangspunkt i øvelser og cases og således kobles til en virkelighed, de kan relatere til. En kursist beskriver, hvordan det bliver mere "hands on-præget", fordi man selv skal sidde og bladere i paragrafferne og forholde sig til, hvad det så betyder i praksis.

På de rekvirerede kurser, hvor man typisk er afsted med hele sit samarbejdsudvalg, vil øvelser og cases være særligt målrettede. Det skyldes især, at underviseren forud for et rekvireret kursus vil drøfte med flere fra samarbejdsudvalget, hvad deres samarbejdsudvalg er optaget af lige nu.

Samtidig er et perspektiv fra kursister på de åbne kurser, at det også kan være lærerigt at høre om, hvordan man håndterer udfordringer i andre samarbejdsudvalg. En kursist fortæller, hvordan det var fint at høre om de problemer, man står overfor i andre samarbejdsudvalg, og sparre med hinanden om disse.

Således beskriver kursister på både de åbne og de rekvirerede kurser, hvordan de oplever cases og øvelser på SU-kurserne positivt.

Procesfacilitering

En anden kvalitet, der fremhæves som givtig, er, at deltagerne får mulighed for at have nogle fælles drøftelser i deres udvalg. Det beskrives af kursister på rekvirerede kurser, hvordan det fungerede godt, at man selv kunne spille ind med cases og dermed være med til at sætte dagsordenen.

En kursist beskriver desuden, hvordan underviseren er med til at "ruske op i" den måde, tingene gøres på i deres udvalg. Hun fortæller følgende om det:

Jamen, han stillede måske lige de der spørgsmål, der skulle få os til at tænke lidt mere, og satte spørgsmålstegn ved det. Altså, han kommer jo udefra, og vi er sådan en sammenspist gruppe, og han skulle selvfølgelig lige forstå, hvordan vi kørte tingene. Derfor stillede han også nogle kritiske spørgsmål, hvilket gjorde, at vi lige skulle forklare, hvorfor vi gjorde sådan.

Denne facilitering af gruppeprocesser kan i princippet finde sted i begge kursusformater, men på det åbne kursus vil øvelserne og drøftelserne alt andet lige tage udgangspunkt i nogle mere hypotetiske situationer – eller situationer, der måske ikke er lige genkendelige for alle deltagere – mens drøftelserne i det rekvirerede kursus kan have et mere konkret afsæt.

Teambuilding

En sidste pointe er, at det fremhæves, at det har en god indvirkning på et udvalg at tilbringe tid sammen. Nogle kursister beskriver, hvordan der blev skabt en god stemning på kurset, der efterfølgende også lettede stemningen i samarbejdsudvalgene.

Dette sker naturligvis primært på de rekvirerede kurser, hvor hele SU deltager sammen, men kan også finde sted på de åbne kurser, hvor flere fra samme samarbejdsudvalg deltager sammen.

4.3 Det enkelte samarbejdsudvalg og opfølgning

Det er veldokumenteret, at forhold med hensyn til anvendelseskonteksten – i dette tilfælde den enkelte kursists samarbejdsudvalg – også er af stor betydning for transfer. Dette kan fx være gode muligheder for at drøfte anvendelsen af det lærte med kolleger og ledere, eller at der opstilles systematiske mål for arbejdet, der implicerer anvendelse af det lærte (Wahlgren, 2009).

I det følgende vil vi se nærmere på, i hvilket omfang kursisterne har talt med deres SU-kolleger om udbyttet af SU, samt hvor mange SU-møder de har holdt efter kurset. Herefter vil vi sammenholde dette med deres oplevede udbytte. Dette afsnit bygger udelukkende på resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

I alt 58 % af kursisterne angiver i spørgeskemaet, at de har talt om deres udbytte i deres SU efterfølgende (se appendiks A). Data viser endvidere, at de fleste kursister (87 %) har holdt mindst et møde i deres samarbejdsudvalg efter endt kursus, og at 58 % har holdt to eller flere møder (se appendiks A). De fleste kursister har således haft mulighed for at følge op på deres input fra SU-kurset på et efterfølgende møde.

Når man kigger på kursisternes oplevede udbytte af SU-kurset med hensyn til, om de har talt om deres udbytte med deres SU-kolleger efter kurset, er der en tendens til, at kursister, der har talt med deres SU-kolleger om deres udbytte af kurset, i højere grad oplever et udbytte sammenlignet med dem, der ikke har (tabel 11). For de to praksisindikatorer er sammenhængen signifikant. Således oplever 37 % af de kursister, der har talt med deres SU-kolleger, at kunne bidrage mere aktivt i deres SU sammenlignet med 20 % blandt de kursister, der ikke har talt med deres SU-kolleger om deres udbytte af SU-kurset. Når det kommer til være blevet mere bevidst om, hvad de vil med deres SU, oplever 37 % af de kursister, der har talt med deres SU-kolleger om deres udbytte, at dette er tilfældet. Dette gør sig gældende for kun 15 % af de kursister, der ikke har talt med deres SU-kolleger.

Det er imidlertid svært at tolke på årsagssammenhængen her. Det er muligt, at det virker understøttende for transfer at tale med sit SU om kursusudbyttet efterfølgende. En anden fortolkning er, at denne sammenhæng afspejler, at de kursister/udvalg, der har fået stort udbytte af kurset, også i højere grad taler om det efterfølgende.

Tabel 11
Sammenhæng mellem mundtlig opfølgning og udbytte

		Har I talt om dit/jeres udbytte af SU-kurset i dit samarbejdsudvalg?	
		Ja (%)	Nej (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af, hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	N	(N = 106)	(N = 76)
	I høj grad	54	47
	Ikke i høj grad	46	53
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 0,7267$. Pr = 0,394			
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 102)	(N = 74)
	I høj grad	37	20
	Ikke i høj grad	63	80
	Total	100	100
Pearsons $\chi^2(1) = 5,8786$. Pr = 0,015			

Fortsættes på næste side

		Har I talt om dit/jeres udbytte af SU-kurset i dit samarbejdsudvalg?	
		Ja (%)	Nej (%)
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til, at I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	N	(N = 102)	(N = 74)
	I høj grad	37	15
	Ikke i høj grad	63	85
	Total	100	100

Pearsons $\chi^2(1) = 10,7017$. Pr = 0,001

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: I denne tabel er mundtlig opfølgning på kurset blevet krydset med tre forskellige spørgsmål, som er blevet stillet til respondenterne i batteriform med flere udsagn og i en anden rækkefølge.

4.4 Opsamling på faktorer med betydning for transfer

Analysen viser, at der er flere forskellige forhold knyttet til kursisten, kursusformen og efterfølgende opfølgning, der har betydning for, om transfer finder sted.

Blandt kursistfaktorer er der to ting, der særligt ser ud til at have en betydning for udbyttet af kurset: En høj grad af motivation for at deltage i kurset ser ud til at være forbundet med et større vidensudbytte såvel som praksisudbytte. Derudover ser det ud til, at kursistens erfaring med SU har en betydning for, hvad vedkommende tager med sig fra kurset. Den tendens, der tegner sig, er, at uerfarne kursister oplever et større vidensudbytte, mens mere erfarne kursister i højere grad oplever at blive mere bevidste om, hvad de vil med deres SU.

Når det kommer til kursusformen viser det sig, at kursister fra rekvirerede kurser i højere grad oplever at være blevet mere bevidste om, hvad de vil med deres SU. Omvendt er der en tendens til, at kursister fra de åbne kurser oplever et større vidensudbytte.

Af de kvalitative data fremgår det, at kursisterne særligt oplever følgende som givtige kvaliteter ved selve undervisningen: relevante øvelser og cases, procesfacilitering og teambuilding. Disse kvaliteter må formodes at have betydning for, om viden fra kurset hænger ved og omsættes i praksis efterfølgende.

Endelig viser det sig, at det har betydning, at man taler om sit udbytte af kurset med sine SU-kolleger efterfølgende. Dette ser ud til at være forbundet med et større praksisudbytte og måske også i mindre grad et større vidensudbytte.

Appendiks A

Tabeller

Tabel 1
Hvad er dit køn?

	Antal	Procent
Kvinde	93	51 %
Mand	91	49 %
Total	184	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 2
Hvad er din alder?

	Antal	Procent
Under 30 år	5	3 %
31-40 år	43	23 %
41-50 år	61	32 %
51-60 år	56	29 %
Over 60 år	26	14 %
Total	191	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 3
Hvad er din baggrund for at sidde i dit samarbejdsudvalg?

	Antal	Procent
Ledelsesrepræsentant	51	27 %
Medarbejderrepræsentant/tillidsrepræsentant	123	64 %
Andet	17	9 %
Total	191	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 4
Hvilken centralorganisation repræsenterer du?

	Antal	Procent
Akademikerne (herunder fx DJØF, DM, IDA, BF m.v.)	40	33 %
CO10 (herunder fx Politiforbundet, Centralforeningen for Stampedpersonel m.v.)	7	6 %
LC (herunder fx DLF, FSL, Uddannelsesforbundet m.v.)	14	12 %
OAO (herunder fx 3F, HK/Stat, Fængselsforbundet m.v.)	30	25 %
Andet	29	24 %
Total	120	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Det er kun respondenter, som har svaret, at de er medarbejder- eller tillidsrepræsentanter, der har haft mulighed for at besvare dette spørgsmål.

Tabel 5
Hvor lang tid har du sammenlagt været medlem af et samarbejdsudvalg?

	Antal	Procent
Under 1 år	68	36 %
1-5 år	68	36 %
Mere end 5 år	55	29 %
Total	191	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 6a
Hvor enig eller uenig er du i, at følgende gælder for dit samarbejdsudvalg lige nu?

	Enig	Overvejen- de enig	Overvejen- de uenig	Uenig	Total
Vi fokuserer på de emner, der er mest relevante for vores arbejdsplads	111	73	4	2	190
Vores arbejde er præget af en åben dialog, hvor alle kan komme til orde	112	68	5	3	188
Vi arbejder ud fra fælles målsætninger	70	93	23	3	189

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Tabel 6a og 6b viser besvarelsene på de samme batterispørgsmål i hhv. antal (tabel 6a) og procent (tabel 6b)

Tabel 6b
Hvor enig eller uenig er du i, at følgende gælder for dit samarbejdsudvalg lige nu?

	Enig (%)	Overve- jende enig (%)	Overve- jende uenig (%)	Uenig (%)	Total
Vi fokuserer på de emner, der er mest relevante for vores arbejdsplads (N = 190)	58	38	2	1	100
Vores arbejde er præget af en åben dialog, hvor alle kan komme til orde (N = 188)	60	36	3	2	100
Vi arbejder ud fra fælles målsætninger (N = 189)	37	49	12	2	100

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Tabel 6a og 6b viser besvarelsene på de samme batterispørgsmål i hhv. antal (tabel 6a) og procent (tabel 6b)

Tabel 7
Hvem deltog på SU-kurset?

	Antal	Procent
Kun medlemmer fra samarbejdsudvalg fra min arbejdsplads	136	71 %
Medlemmer fra samarbejdsudvalg fra flere forskellige arbejdspladser	55	29 %
Total	191	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 8
Hvor mange fra dit samarbejdsudvalg deltog på SU-kurset sammen med dig?

	Antal	Procent
Hele samarbejdsudvalget	12	22 %
Hovedparten af samarbejdsudvalget	6	11 %
Cirka halvdelen af samarbejdsudvalget	4	7 %
En mindre del af samarbejdsudvalget	19	35 %
Ingen, jeg deltog alene på kurset	14	25 %
Total	55	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Det er kun respondenter, som har angivet, at der deltog medlemmer fra samarbejdsudvalg fra forskellige arbejdspladser på kurset, der har haft mulighed for at besvare dette spørgsmål.

Tabel 9
Deltog en eller flere ledelsesrepræsentanter fra dit samarbejdsudvalg på SU-kurset?

	Antal	Procent
Ja	109	85 %
Nej	19	15 %
Total	128	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Det er kun respondenter, som har angivet at de er medarbejder- eller tillidsrepræsentanter, og som har angivet at de ikke deltog på kurset alene, der har haft mulighed for at besvare dette spørgsmål.

Tabel 10
Er du stadig en del af det samme samarbejdsudvalg, som da du var afsted på kursus?

	Antal	Procent
Ja	171	97 %
Nej	5	3 %
Total	176	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 11
I hvilken grad var du ved kursets start motiveret for at deltage i SU-kurset?

	Antal	Procent
I høj grad	114	60 %
I nogen grad	72	38 %
I mindre grad	4	2 %
Slet ikke	0	0 %
Total	190	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 12
I hvilken grad oplevede du, at jeres samarbejdsudvalg var velfungerende, inden du/I var på SU-kursus?

	Antal	Procent
I høj grad	64	34 %
I nogen grad	103	55 %
I mindre grad	21	11 %
Slet ikke	1	1 %
Total	189	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 13
Har du på forhånd gjort dig tanker om, hvad du ønskede at få ud af kurset?

	Antal	Procent
Ja, jeg havde nogle helt konkrete ting, jeg ønskede at få ud af kurset	49	26 %
Ja, men ikke noget konkret	96	51 %
Nej	45	24 %
Total	190	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 14
Hvor mange SU-møder har du deltaget i, siden du gennemførte SU-kurset?

	Antal	Procent
1 møde	53	28 %
2 møder	56	29 %
3 møder eller flere	56	29 %
Ingen	25	13 %
Total	190	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 15
Har I talt om dit/jeres udbytte af SU-kurset i dit samarbejdsudvalg?

	Antal	Procent
Ja	108	58 %
Nej	78	42 %
Total	186	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 16a
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total grad
Hvad formålet med et samarbejdsudvalg er?	120	59	7	1	187
Hvilke områder samarbejdsudvalget rent faktisk kan få indflydelse på?	111	63	10	2	186
Hvad din rolle er i dit samarbejdsudvalg?	85	81	17	3	186
Hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af?	94	78	12	1	185

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Tabel 16a og 16b viser besvarelsene på de samme batterispørgsmål i hhv. antal (tabel 16a) og procent (tabel 16b)

Tabel 16b
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til en klarere forståelse af...

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
Hvad formålet med et samarbejdsudvalg er? (N = 187)	64	32	4	1	100
Hvilke områder samarbejdsudvalget rent faktisk kan få indflydelse på? (N = 186)	60	34	5	1	100
Hvad din rolle er i dit samarbejdsudvalg? (N = 186)	46	44	9	2	100
Hvilke opgaver samarbejdsudvalget skal tage sig af? (N = 185)	51	42	6	1	100

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Tabel 16a og 16b viser besvarelsene på de samme batterispørgsmål i hhv. antal (tabel 16a) og procent (tabel 16b)

Tabel 17a
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total grad
At du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg?	53	102	18	5	178
At I har fået en mere åben dialog i dit samarbejdsudvalg?	42	90	37	10	179
At I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg?	49	99	23	7	178
At I har fået en bedre struktur for møderne i dit samarbejdsudvalg?	32	86	43	16	177
At I har fået et øget fokus på at inddrage hele arbejdspladsen i dit samarbejdsudvalg?	46	84	36	10	176

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Tabel 17a og 17b viser besvarelsene på de samme batterispørgsmål i hhv. antal (tabel 17a) og procent (tabel 17b)

Tabel 17b
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har medvirket til...

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total
At du kan bidrage mere aktivt i dit samarbejdsudvalg? (N = 178)	30	57	10	3	100
At I har fået en mere åben dialog i dit samarbejdsudvalg? (N = 179)	23	50	21	6	100
At I er blevet mere bevidste om, hvad I vil opnå i dit samarbejdsudvalg? (N = 178)	28	56	13	4	100
At I har fået en bedre struktur for møderne i dit samarbejdsudvalg? (N = 177)	18	49	24	9	100
At I har fået et øget fokus på at inddrage hele arbejdspladsen i dit samarbejdsudvalg? (N = 176)	26	48	20	6	100

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Tabel 17a og 17b viser besvarelsene på de samme batterispørgsmål i hhv. antal (tabel 17a) og procent (tabel 17b)

Tabel 18
I hvilken grad oplever du, at du har anvendt viden fra SU-kurset?

	Antal	Procent
I høj grad	50	27 %
I nogen grad	106	57 %
I mindre grad	26	14 %
Slet ikke	4	2 %
Total	186	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 19
Forventer du at anvende viden fra SU-kurset på et senere tidspunkt?

	Antal	Procent
Ja	20	67 %
Nej	10	33 %
Total	30	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Note: Det er kun respondenter, som har svaret at de i mindre grad eller slet ikke har anvendt viden fra kurset, der har haft mulighed for at besvare dette spørgsmål.

Tabel 20
I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har klædt dig bedre på til dit arbejde i dit samarbejdsudvalg?

	Antal	Procent
I høj grad	69	37 %
I nogen grad	100	54 %
I mindre grad	15	8 %
Slet ikke	1	1 %
Total	185	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 21**I hvilken grad oplever du, at SU-kurset ramte plet i forhold til de ting, I er optaget af i dit samarbejdsudvalg?**

	Antal	Procent
I høj grad	64	35 %
I nogen grad	90	49 %
I mindre grad	27	15 %
Slet ikke	3	2 %
Total	184	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

Tabel 22**I hvilken grad oplever du, at SU-kurset har været inspirerende for dit arbejde i dit samarbejdsudvalg?**

	Antal	Procent
I høj grad	74	40 %
I nogen grad	92	50 %
I mindre grad	17	9 %
Slet ikke	2	1 %
Total	185	100 %

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelser blandt kursister på SU-kurser, 2016

**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Læs mere om EVA på vores hjemmeside, www.eva.dk.
Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser
– trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandler.