

Dimittend- og aftagerundersøgelse af sergentuddannelsen til Søværnet 2023



DIMITTEND- OG AFTAGERUNDERSØGELSE AF SERGETNUDDANNELSEN TIL SØVÆRNET 2023

FORORD

Forsvarsakademiet har til opgave at uddanne personel til den militære profession, så Forsvarets medarbejdere på kompetent og professionel vis kan bidrage til at løse Forsvarets opgaver i dag og i fremtiden. Derfor justerer Forsvarsakademiet løbende sine uddannelser i takt med den militære udvikling samt udviklingen i det omkringliggende samfund og den sikkerhedspolitiske situation.

Centralt for målet med den grundlæggende sergentuddannelse er aftagernes (værnenes) behov, der er beskrevet i kompetenceprofilen for en sergent. Heri beskrives de opgaver, som sergenter skal varetage efter endt uddannelse, og hvilke krav det stiller til deres viden, færdigheder og kompetencer. Kompetenceprofilerne er dermed det grundlag, hvori aftagerne tydeliggør, hvad Forsvarsakademiet skal uddanne til. Det er efterfølgende Forsvarsakademiets opgave at finde frem til, hvordan uddannelserne skal sammensættes, så indholdet understøtter kompetenceprofilen.

Nærværende dimittend- og aftagerundersøgelse har således til formål at besvare, i hvilken grad sergenterne i Søværnet har tilegnet sig de nødvendige kompetencer. Svaret herpå rummer mange nuancer, som både bliver belyst fra dimittendernes og aftagernes side. Undersøgelsen viser et generelt højt kompetenceniveau hos dimittenderne, og at uddannelsen til stadighed lever op til aftagernes behov som udtrykt i kompetenceprofilen. Undersøgelsen peger også på en række initiativer til forbedring af uddannelsen, som Forsvarsakademiet snarest vil behandle.

Blandt andet viser undersøgelsen, at der fra både dimittendernes og aftagernes side er et stort ønske om at ændre ved uddannelsesmodellen således, at uddannelsen gennemføres som ét samlet forløb. Dette ønske er allerede i proces og arbejdet omkring sammensætning af en ny uddannelsesmodel forventes at blive implementeret, når der forelægges godkendelse fra foresatte myndighed.

Forsvarsakademiet vil arbejde for at styrke uddannelsen i tråd med undersøgelsen identificerede behov i samarbejde med relevante myndigheder og med henblik på at sikre, at sergentuddannelsen til Søværnet fremadrettet også anses som en uddannelse af høj kvalitet, og at det fortsat er attraktivt for den enkelte sergent at fortsætte i Forsvaret.

HENRIK ØSTERGAARD BREITENBAUCH Dekan, ph.d.	CLAUS FISCHER-KNUDSEN Fungerende CH SOS, Orlogskaptajn
--	---

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	1
Indholdsfortegnelse	2
Sammenfatning af hovedresultater	3
Dimittenders og aftageres overordnede tilfredshed	3
Dimittendernes kompetenceniveau	3
Fremtidigt behov	4
Uddannelsesmodel for Søværnets sergentuddannelse	4
Sergenternes videre karriere og kompetenceudvikling	4
Uddannelsesdokumentation	5
Tematik 1: Vurdering af Dimittendernes kompetencer	6
1.1 Analyse af data	6
1.2 Vurdering og anbefaling	6
Tematik 2: Fremtidigt behov	8
2.1 Analyse af data	8
2.2 Vurdering og anbefaling	8
Tematik 3: Uddannelsesmodel for Søværnets Sergentuddannelse	10
3.1 Analyse af data	10
3.2 Vurdering og anbefaling	10
Tematik 4: Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende tjeneste	11
4.1 Analyse af data	11
4.2 Vurdering og anbefaling	11
Tematik 5: Feedback ved tjenesten	12
5.1 Analyse af data	12
5.2 Vurdering og anbefaling	12
Tematik 6: Sergentens videre karriere	13
6.1 Analyse af data	13
6.2 Vurdering og anbefaling	13
Tematik 7: Faglig kompetenceudvikling	14
7.1 Analyse af data	14
7.2 Vurdering og anbefaling	14
Tematik 8: Overordnet tilfredshed	15
8.1 Analyse af data	15
8.2 Vurdering og anbefaling	16
Baggrund og metode	17
Om undersøgelsen	17
Sådan er undersøgelsen blevet til	17
Datagrundlag	17
Bilag 1 – Kompetenceprofil for M212 i Søværnet	18
Bilag 2 – Tabeller med resultater fra undersøgelse	20

SAMMENFATNING AF HOVEDRESULTATER

Nærværende afsnit udgør sammenfatningen af undersøgelsens observationer, vurderinger og anbefalinger.

Undersøgelsen er gennemført i perioden september 2023 til og med december 2023. Gennemførelsesperioden blev forlænget flere gange grundet udfordringer med at få tilstrækkelige besvarelser.

31 af 132 inviterede sergenter, har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til 23%. Resultaterne af dimittendundersøgelsen skal derfor tages med forbehold for, at det er en mindre gruppe dimittender, der har besvaret.

47 aftagere har besvaret undersøgelsen. Der kan ikke udregnes en svarprocent for aftagerne, da det præcise antal aftagere, som har modtaget undersøgelsen, er uvist. Årsagen hertil er, at aftagerundersøgelsen er sendt direkte til de 34 chefer, som alle har én eller flere af de nyudnævnte sergenter i deres organisation. Derudover er disse chefer blevet bedt om at sende undersøgelsen til deres næstkommanderende, dimittendens nærmeste leder samt banjermester/tilsvarende. Det skønnes, at der alt i alt er 90-100 aftagere, der har modtaget linket til undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent i omegnen af 50%.

Sideløbende med udarbejdelsen af denne undersøgelse har Forsvarsakademiet udarbejdet og gennemført en ny sammenhængende sergentuddannelse som pilotprojekt, der tager udgangspunkt i en opdateret kompetenceprofil og en efterfølgende revideret uddannelsesordning.

Pilotprojektet har kørt ved Søværnets Sergentskole i perioden fra den 5. februar 2024 til og med uddannelsesafslutningen den 28. juni 2024.

Flere af denne undersøgelses pointer er indarbejdet i pilotprojektet. Forsvarsakademiet evaluerer og tilpasser løbende sine uddannelser, og den løbende evaluering af pilotprojektet har vist, at eleverne har taget godt imod pilotprojektet, hvilket bekræfter at der er overensstemmelse mellem de foreløbige erfaringer fra pilotprojektet og empirien fra undersøgelsen.

DIMITTENDERS OG AFTAGERES OVERORDNEDE TILFREDSHED

Resultaterne viser, at både dimittender og aftagere er meget tilfredse med udbyttet af Søværnets Sergentuddannelse. Dimittenderne svarer tillige, at de er tilfredse med deres førstegangstjeneste som sergent. Endvidere viser resultaterne også, at dimittenderne vil anbefale uddannelsen til andre interesserede.

Tillige tydeliggør aftagernes svar, at uddannelsen skaber de nødvendige forudsætninger for sergenternes videre udvikling. Således formår uddannelsen at give sergenterne det teoretiske fundament, som de kan opbygge egentlige kompetencer omkring, efterhånden som de får mere erfaring i praksis.

DIMITTENDERNES KOMPETENCENIVEAU

Overordnet set viser resultaterne af undersøgelsen, at sergenternes (dimittendernes) kompetenceniveau generelt er højt. Herunder mener aftagerne, at dimittenderne især evner at tage ansvar og initiativ i deres daglige ledelse.

Resultaterne viser yderligere, at dimittenderne er mest udfordret ift. deres viden om krigens love, folkeret, militær disciplinar- og straffelov. Dette behov bliver håndteret ved, at Forsvarsakademiet giver retslære og strafferet et betydeligt løft på den nye sergentuddannelse, der forventes at give kommende sergenter et bedre grundlag for at kunne forholde sig til retslære og strafferet.

Dimittenderne vurderer selv at være udfordret i forhold til at instruere og vejlede i forbindelse med ceremonielle handlinger og desuden mangler viden om Søværnets historie, traditioner og sædvaner. Forsvarsakademiet imødekommer fremadrettet dette behov ved, at den nye sergentuddannelse fremover får mere flådehistorisk indhold over en længere periode, der forventes at give eleverne en dybere forståelse for historiens indvirkning på flådedoktrin og søkrig. Derudover allokeres der mere tid til ceremoniel praksis og rutiner, der også forventes at imødekomme efterspørgslen.

FREMTIDIGT BEHOV

Undersøgelsen afdækker aftagernes bud på det fremtidige behov – herunder både hvilke specifikke mangler sergenterne har efter endt uddannelse, og hvilke behov aftagerne ser fremadrettet. Resultaterne viser, at en del af aftagerne efterspørger mere disciplin, styring og føring blandt nyudnævnte sergenter. Dette korresponderer også med beslutningen om, at sergentuddannelsen fremadrettet får større fokus på føring med baggrund i Forsvarets Ledelsesgrundlag. I arbejdet med føring på uddannelsen vil der især være fokus på sergenternes tydelighed og sikkerhed. Målet er at gøre sergenterne mere afklarede om hvornår føring anvendes i forhold til gennemførelse af chefens eller ledelsens hensigt. Derudover nævner flere aftagere behovet for, at sergenterne klædes på til at håndtere fastholdelse, mandskabsbehandling, og ledelse – herunder ledelse af yngre personel samt de mange forskellige fagligheder, som kan være under sergentens ledelse.

I tillæg til ovenstående behov bemærkes det, at der for nuværende pågår et større arbejde med at få defineret den militære professionsdannelse ved Forsvarsakademiet og styrket denne generelt på alle Forsvarsakademiets uddannelser. Dette med henblik på bl.a. at skabe tydeligere forventninger til elever og kadetters adfærd, ansvar og rolle som befalingsmænd eller officerer.

UDDANNELSESMODEL FOR SØVÆRNETS SERGENTUDDANNELSE

Både dimittender og aftagere er forholdsvis entydige omkring, at de foretrækker, at Søværnet Sergentuddannelse udbydes i ét sammenhængende forløb. Hovedargumentet herfor er, at elever får mere ud af at dedikere deres tid til at udvikle sig dagligt på uddannelsen, for så at vende tilbage til samme eller ny enhed i den nye funktion som leder. Arbejdet omkring sammensætning af en ny uddannelsesmodel er initieret, og den nye uddannelse forventes at blive implementeret, når der forelægges godkendelse fra foresatte myndighed.

SERGENTERNES VIDERE KARRIERE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Størstedelen af dimittenderne har allerede en klar idé om, hvilken karriere de ønsker inden for Forsvaret, mens en mindre gruppe mangler overblik over deres muligheder. Tillige mangler en mindre gruppe også overblik over deres muligheder for deltagelse i kurser og uddannelse, der kan understøtte dem i deres opgaveløsning. Forsvarsakademiet vil øge informationen omkring den Militære Akademiuddannelse på Søværnets Sergentuddannelse, således at eleverne undervejs i uddannelsen får en bedre forståelse for, hvordan uddannelsen kan være med til at løfte sergenternes kompetencer og bringe dem videre i deres karriere. Ligeledes vil Forsvarsakademiet i samarbejde med Søværnskommandoen fokusere på at kommunikere omkring sergenternes muligheder i et længere karrierespæktiv.

UDDANNELSESDOKUMENTATION

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet gennemføres af Søværnets Sergentskole, og er en ledelsesuddannelse indplaceret på niveau 4 i den danske Kvalifikationsrammen for Livslang Læring.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet skal give sergenteleven de bedste muligheder for at tilegne sig og udvikle de kompetencer, der er nødvendige for en befalingsmand i Søværnet i sit virke som vagtassistent, leder, underviser og regnskabsfører/sektionsfører på laveste funktionsniveau i førstegangstjenesten på et af Søværnets sejlene enheder eller i land.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet skal endvidere udvikle sergentelevens holdninger og adfærd, som er nødvendige for et effektivt mellemedervirke, herunder understøtte elevens udvikling fra manuelt niveau til befalingsmandsniveauet, hvor sergenten skal understøtte chefens vilje og hensigt.

Sergentelevens erhvervede kompetencer kan efterfølgende suppleres med enhedsuddannelse og rutiner efter afgang fra enheds specifikke behov og vurdering.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet er senest blevet revideret i 2019 (ver. JAN 2020) og i 2023 (ver. AUG 2023).

Revisionen i 2019 af den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet havde baggrund i forsvarsforligets initiativ F.53.C om den nye organisering af skoleområdet. Her blev de tre sergentskoler i januar 2019 organisatorisk samlet under Forsvarsakademiet, og Søværnets Sergentskole blev underlagt Søværnets Officersskole.

Uddannelsesperioden på de grundlæggende sergentuddannelser for stampersonel blev afkortet til 14 ugers uddannelse i alle tre værn, og en større andel af uddannelsen skulle fremadrettet gennemføres modulariseret med en øget vekselvirkning mellem skole og On-the-Job-Training, hvorved eleverne i højere grad kunne gennemføre læringsaktiviteter med tilstedeværelse i egen enhed.

Som konsekvens af ovenstående blev det besluttet, at en del af det indhold, der hidtil havde ligget i uddannelsen til sergent ud over de nu 14 uger, fremover skulle gennemføres ved enheden ved rutiner gennem sergentelevens daglige virke.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet, version januar 2020, er blevet gennemført for uddannelseshold med start i perioden fra den 1. januar 2020 til 30. juni 2023.

Uddannelsens struktur og opbygning var som konsekvens af afkortningen justeret med en ændret rækkefølge og progression i gennemførelsen af det faglige indhold i uddannelsen. Sikkerhedsassistentkursus udgik af uddannelsen, og en række onlinekurser (FELS kurser) blev indarbejdet. Dels som forudsætning forud for påbegyndelse af uddannelsen og dels undervejs ved uddannelsens gennemførelse. Dele af instruktøruddannelsen blev omlagt til fjernundervisning.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Søværnet, version august 2023, er blevet gennemført for uddannelseshold med start i perioden fra den 1. august 2023 til den 31. december 2023.

Det er her udelukkende foretaget mindre justeringer i uddannelsen, der baserer sig på erfaringerne fra de seneste års gennemførelse og den løbende kvalitetssikring og optimering af uddannelsens gennemførelse.

Militær Fysisk Træner er udgået af den samlede uddannelsesdel til instruktør grundet en betydelig stigning i omfang. Der undervises og afvikles stadig idræt, men ikke i form af et kompetencegivende uddannelsesdel. Herudover er der tale om en række generelle og mindre forvaltningsmæssige og administrative justeringer og præciseringer i forhold til varighed, udbud af moduler samt eksamensbeskrivelser. Dette af hensyn til overensstemmelsen med Forsvarsakademiets bestemmelsesgrundlag.

TEMATIK 1: VURDERING AF DIMITTENDERNES KOMPETENCER

I nærværende afsnit analyseres resultaterne vedrørende dimittendernes og aftagernes vurdering af sergenternes kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i kompetenceprofilen for sergenter i Søværnet (Bilag 1).

Tabeller med svar fra dimittender og aftagere fremgår af Bilag 2. Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

1.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne fra både dimittender og aftagere (bilag 2 del 1-3) viser, at dimittenderne i høj grad har tilegnet sig de færdigheder og kompetencer, som uddannelsen har til formål at give dem jf. kompetenceprofilen. Der er meget få kompetenceområder, hvor aftagere eller dimittender vurderer, at sergenterne ikke har det tilstrækkelige niveau. Aftagerne giver dimittenderne højest score på følgende tre områder:

- *"Sergenterne kan tage ansvar for og initiativ til ledelse af underlagt personel i daglig tjeneste"* (gennemsnit på 4,7 ud af 5).
- *"Sergenterne kan gennemføre undervisning ud fra en given læringsplan"* (gennemsnit på 4,7 ud af 5).
- *"Sergenterne er bevidst i deres valg af undervisningens hjælpemidler"* (gennemsnit på 4,6 ud af 5).

Alle undersøgte kompetenceområder scorer middel eller højt blandt de adspurgte aftagere. De områder aftagerne giver den laveste score, er følgende to:

- *"Sergenterne er bevidste om krigens love og grundlæggende retsprincipper inden for den humanitære folkeret"* (gennemsnit på 3,6 ud af 5).
- *"Sergenterne kan se sammenhængen mellem militær disciplinar- og straffelov."* (gennemsnit på 3,9 ud af 5).

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer viser, at de er mest udfordret i forhold til at instruere og vejlede i forbindelse med ceremonielle handlinger og tillige mangler viden om Søværnets historie, traditioner og sædvaner.

Ovenstående svar fra dimittenderne skal tages med forbehold for den lave svarprocent. Det skaber naturligvis en vis usikkerhed omkring svarenes validitet blandt dimittenderne. På trods af den lave svarprocent blandt dimittenderne, er der dog generelt stor overensstemmelse mellem dimittendernes og aftagernes svar.

Det bemærkes, at store dele af aftagerne har svaret "Ved ikke" i deres vurdering af nogle specifikke kompetencer. Aftagerne forklarer selv i de kvalitative bemærkninger, at en del af aftagerne ikke ser sergenterne forholde sig til/arbejde med fx krigens love, disciplinar- og straffelove i deres dagligdag, og at de af disse naturlige årsager ikke kan vurdere dimittendernes kompetenceniveau på udvalgte områder.

Afslutningsvis fremhæves det, at det i de kvalitative kommentarer bliver påpeget, at det for dimittenderne er svært at komme fra konstabelniveau og tilbage som sergent. Dette bør sergentuddannelsen forholde sig til.

1.2 VURDERING OG ANBEFALING

- *Resultaterne viser, at niveauet for dimittendernes kompetencer bredt set er på et højt niveau. Herunder fremhæves det, at aftagerne mener, at dimittenderne i meget høj grad evner at tage ansvar og initiativ i deres daglige ledelse, hvilket er særdeles positivt.*
- *Resultaterne viser, at dimittenderne er mest udfordret ift. deres viden om krigens love, folkeret, militær disciplinar- og straffelov. Dette behov bliver håndteret ved, at Forsvarsakademiet giver retslære*

og strafferet et betydeligt løft på den nye sergentuddannelse, der forventes at give kommende sergenter det nødvendige løft til bedre at kunne forholde sig til retslære og strafferet.

- *Forsvarsakademiet bemærker, at dimittenderne selv vurderer at være udfordret i forhold til at instruere og vejlede i forbindelse med ceremonielle handlinger og tillige mangler viden om Søværnets historie, traditioner og sædvaner. Det er Forsvarsakademiets vurdering, at dette behov vil blive imødekommet gennem ændringer i den nye sergentuddannelse. Uddannelsen får fremadrettet mere flådehistorisk indhold over en længere periode, der forventes at give eleverne en dybere forståelse for historiens indvirkning på flådedoktrin og søkrig. Derudover allokeres der mere tid til ceremoniel praksis og rutinering, der også forventes at imødekomme efterspørgslen.*
- *Det bemærkes i de kvalitative kommentarer, at det for dimittenderne er svært at komme fra konstabelniveau og tilbage som sergent. Dette forhold bliver fremadrettet behandlet og håndteret gennem et større fokus på praktiske eksempler, der indarbejdes i ledelsesundervisningen på Søværnets Sergentuddannelse. Generelt kommer der på uddannelsen et styrket fokus på sammenhængen mellem det underviste emne og koblingen til praksis. Dette fokus er ikke nyt, men det styrkes bl.a. fremadrettet på hele uddannelsen med baggrund i, at kravet for praksiserfaring for optagelse forventes reduceret til to år og at ansøgere som minimum skal have gennemført Søværnets Basisuddannelse.*

TEMATIK 2: FREMTIDIGT BEHOV

I nærværende afsnit analyseres aftagernes svar på to kvalitative spørgsmål, hvis overordnede sigte er at få aftagernes vurdering af behov på kort og mellemlang sigt ift. sergenternes færdigheder og kompetencer.

2.1 ANALYSE AF DATA

Mangler fra uddannelsen

Det første spørgsmål aftagernes besvarer, er, om de vurderer, at sergenterne *"har væsentlige mangler ift. den viden samt de færdigheder og kompetencer, de får med sig fra sergentuddannelsen"*. Aftagernes svar herpå viser, i overensstemmelse med resultaterne fra tematik 1, at størstedelen af aftagerne er tilfredse med det grundlag sergenterne har med sig fra uddannelsen. Derfor kommenterer en væsentlig del af aftagerne, at de intet har at bemærke.

Fælles for de kommentarer der er givet omkring sergenternes mangler er, at de retter sig mod et behov for mere disciplin, styring og føring. Nogle aftagere kommenterer i denne sammenhæng, at det er vigtigt, at sergenterne skal kunne tage ansvar for opretholdelsen af disciplinen i enheden. Flere aftagere nævner, at nogle sergenter mangler forståelse for vigtigheden af deres ansvar ved at være rollemodel for konstabelgruppen – herunder deres egen opførsel, sprog, påklædning og holdning til tjenesten. Kommentarerne går dermed på sergenternes egen adfærd og forståelsen for, hvordan den påvirker enhedens indstilling til tjenesten. Det nævnes, at for nogle sergenter kan det være en udfordring at bryde ud af deres gamle rolle som konstabel og træde ind i ansvaret, der følger med som sergent.

Fremtidigt behov

Tematikens andet spørgsmål har til formål at afdække, om aftagerne vurderer, at der er noget ved sergenternes funktion eller vilkår, som vil ændre sig fremadrettet. Herunder om det skaber behov for at op- eller nedprioritere fokus på specifikke færdigheder eller kompetencer, som dimittenderne bør have med sig fra uddannelsen.

Svarene fra aftagerne stikker i forskellige retninger, men rigtig mange kommentarer kan grupperes inden for samme tema under overskriften *"Ledelse og mandskabsbehandling"*. Flere kommentarer handler om behovet for at sergenternes ledelseskompetencer generelt styrkes, men endnu flere kommentarer er specifikke omkring ledelse af nye generationer – herunder at sergenterne i fremtiden i endnu højere grad skal kunne imødekomme og håndtere de behov unge i dag har til bl.a. karriere og god ledelse. Dette behov skal ses i forhold til den nuværende bemandsingssituation og i kobling til behovet for øget bemanning over de kommende år, hvor det er nødvendigt at kunne fastholde, udvikle og lede personalet, der formentligt også vil være sammensat af mange forskellige fagligheder. I denne kontekst finder aftagerne det afgørende at forholde sig til ledelse og mandskabsbehandling.

Et andet perspektiv der nævnes af flere aftagere er behovet for, at sergenterne nu såvel som i fremtiden skal være omstillingsparate og klar til at tage ansvar for egen læring. Dette behov skal ligeledes ses i lyset af bemandsingssituationen, hvor sergenterne skal være indstillet på at kunne dække flere opgaver og samtidigt kunne sætte sig ind i flere omfattende systemer, hvor evnen til at kunne tilegne sig ny viden på eget initiativ er væsentligt.

2.2 VURDERING OG ANBEFALING

- *Resultaterne viser, at en del af aftagerne efterspørger mere disciplin, styring og føring blandt nyudnævnte sergenter. Dette korresponderer også med beslutningen om, at sergentuddannelsen fremadrettet får større fokus på føring med baggrund i Forsvarets Ledelsesgrundlag. I arbejdet med føring på uddannelsen vil der især være fokus på sergenternes tydelighed og sikkerhed. Målet er at gøre sergenterne mere afklarede omkring, hvornår føring anvendes i forhold til gennemførelse af chefens eller ledelsens hensigt.*
- *I tillæg til ovenstående behov vedr. at sergenterne klædes bedre på til at forstå deres rolle og ansvar, bemærker Forsvarsakademiet, at der for nuværende pågår et større arbejde med at få defineret den militære professionsdannelse på Forsvarsakademiet og styrket denne generelt på alle Forsvarsakademiets uddannelser. Dette med henblik på bl.a. at skabe tydeligere forventninger til elever og kadetters adfærd, deres ansvar og rolle som befalingsmænd eller officerer.*

- *Forsvarsakademiet bemærker aftagernes perspektiver på det fremtidige behov, der ikke er nye erkendelser, men noget der korresponderer med det generelle fokus i Forsvaret. Forsvarsakademiet vil dele og drøfte indsigterne med Søværnskommandoen.*

TEMATIK 3: UDDANNELSESMODEL FOR SØVÆRNETS SERGENTUDDANNELSE

I nærværende afsnit analyseres dimittendernes og aftagernes perspektiver på fordele og ulemper ved den nuværende uddannelsesmodel og tillige, hvilke argumenter der taler for at ændre ved uddannelsesmodellen.

Dimittenders og aftagers fortrukne uddannelsesmodel		
Hvilken af følgende uddannelsesmodeller vil du have foretrukket under GSU'en?	Dimittendernes svar i procent	Aftagernes svar i procent
GSU'en tilrettelagt som modulopbygget (nuværende model)	11%	17%
GSU'en tilrettelagt, så den skal tages i ét sammenhængende forløb fra start til slut	89%	64%
Foretrækker en tredje model	0%	0%
Ved ikke	0%	19%
Antal svar	18	37

3.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne fra ovenstående tabel viser med stor tydelighed, at både dimittender og aftagere foretrækker en uddannelsesmodel, hvor uddannelsen tages i ét sammenhængende forløb. Den nuværende uddannelsesmodel gør det muligt at tage uddannelsen over en længere periode, et modul ad gangen. Denne model har nogle fordele men mest af alt en række ulemper ifølge dimittender og aftagere, der tydeligvis foretrækker uddannelsen planlagt som ét sammenhængende forløb. Nedenfor afrapporteres der på dimittendernes og aftagernes argumenter for en ny uddannelsesmodel. Deres argumenter for og imod er overvejende ens, og bliver derfor afrapporteret samlet under betegnelsen *respondenter*.

Respondenternes svar vedrørende fordelene ved en modulopbygget uddannelse er meget entydige omkring, at det mest af alt er en fordel for sejlende personel, da der er en fleksibilitet i muligheden for at tage et modul ad gangen, der giver medarbejder og arbejdsgiver mulighed for sammen at planlægge med mindst mulig indvirkning på tjenesten med baggrund i sejlplanen.

Her nævner flere dog, at det i praksis er udfordrende at tilpasse sejlplanen efter, hvornår de enkelte moduler bliver udbudt. Flere respondenter ser derfor denne fleksibilitet som en teoretisk mulighed, der ikke stemmer overens med praksis. De er generelt meget enige om, at det for de sejlende enheder er problematisk at have medarbejdere frem og tilbage mellem uddannelse og tjeneste. Her foretrækkes det, at medarbejderen er væk i én sammenhængende periode, da det vil give en bedre udnyttelse af tjeneste og uddannelsen, hvis medarbejderen kan dedikere sit fokus på enten det ene eller andet.

Et andet argument der taler for en sammenhængende uddannelse er, at det styrker netværksdannelsen blandt eleverne og prægningen af dem under uddannelse. Flere beskriver, at det er uhensigtsmæssigt for den enkelte medarbejder at gå tilbage til konstabelrollen ved enheden mellem modulerne, hvilket kan gøre det sværere at præge medarbejderen fra skolens side. Argumentet for den sammenhængende uddannelse er, at elever får mere ud af at dedikere deres tid til at udvikle sig dagligt på uddannelsen, for så at vende tilbage til samme eller ny enhed i den nye funktion som leder.

3.2 VURDERING OG ANBEFALING

- *Resultaterne er forholdsvis entydige omkring, at både dimittender og aftagere foretrækker, at Søværnets Sergentuddannelse udbydes i ét sammenhængende forløb. Resultaterne korresponderer med de løbende indsigter, som både Søværnskommandoen og Forsvarsakademiet har gjort sig, og af netop disse grunde er det Forsvarsakademiets anbefaling, at uddannelsen fremadrettet bliver planlagt i tråd med ovenstående resultater. Forsvarsakademiet bemærker, at dette arbejde er initieret, og at den nye uddannelse forventes at blive implementeret, når der forelægges en endelig godkendelse. Forsvarsakademiet vil løbende evaluere, om de forventede gevinster ved den nye uddannelsesmodel bliver realiseret.*

TEMATIK 4: SAMMENHÆNG MELLEM UDDANNELSE OG EFTERFØLGENDE TJENESTE

I nærværende afsnit analyseres dimittendernes oplevelse af overgangen fra uddannelse til virket som sergent, og hvor godt forberedte dimittenderne var på opgaverne i relation til det kommende virke.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Sammenhæng mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Efter sergentuddannelsen følte jeg mig forberedt på, hvilke arbejdsopgaver der ventede som sergent.	0%	5%	10%	33%	43%	10%	21	4,3
Efter sergentuddannelsen følte jeg mig kompetent til at varetage opgaver som sergent.	0%	0%	10%	48%	33%	10%	21	4,3
I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine opgaver som sergent.	0%	0%	5%	14%	71%	10%	21	4,7
Min enhed bidrog til, at jeg kom godt ind i mit virke som sergent.	5%	5%	10%	24%	48%	10%	21	4,2
Overordnet set oplevede jeg overgangen mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste som god.	10%	0%	5%	24%	52%	10%	21	4,2

4.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne viser først og fremmest, at størstedelen af dimittenderne efter uddannelsen følte sig forberedte på de arbejdsopgaver, der ventede dem i virket som sergent (76% svarer "delvis enig" eller "helt enig"). Derudover viser resultaterne, at langt størstedelen af dimittenderne tillige følte sig kompetente til at varetage opgaver som sergent efter uddannelsen (81% svarer "delvis enig" eller "helt enig"). Denne andel stiger til 85% ("delvis enig" eller "helt enig"), når dimittenderne svarer på, hvorvidt de føler sig kompetente i dag, hvilket er 1-3 år efter udnævnelse. Her skal det tilføjes, at størstedelen af besvarelsenerne (71%) ligger i svarkategorien "helt enig" hvilket viser, at sergenterne i dag oplever at have niveauet til at løse opgaverne tilfredsstillende. Dette korresponderer også med aftagernes bedømmelse af sergenternes kompetenceniveau jf. tematik 1, der viste stor tilfredshed fra aftagernes side.

Overordnet set viser resultaterne, at dimittenderne oplever stor tilfredshed med overgangen og enhedens bidrag til at komme ind i virket som sergent. Af de undersøgte områder ovenfor, er det på dette parametre, at der er flest dimittender, der ikke er entydige tilfredse.

4.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Forsvarsakademiet noterer sig de meget positive svar fra dimittenderne, der understreger at der generelt er god sammenhæng mellem de færdigheder og kompetencer, som sergenterne får med sig fra uddannelsen, og den praksis de kommer ud og skal anvende dem i. Set i lyset af de positive tilbagemeldinger vurderer Forsvarsakademiet ikke et behov for iværksættelse af konkrete tiltag på området men gør opmærksom på, at Forsvarsakademiets Kvalitetsråd har udarbejdet en Kvalitetsvejledning vedrørende onboarding. Denne vejledning giver viden om og eksempler på god onboarding til uddannelserne og den efterfølgende tjeneste.

TEMATIK 5: FEEDBACK VED TJENESTEN

I nærværende afsnit analyseres resultaterne fra dimittendernes besvarelser på udsagn vedrørende feedback. Feedback er relevant at afdække, da dimittenderne efter endt uddannelse skal omsætte deres uddannelse i praksis, hvor feedback kan have en positiv indvirkning på dimittendernes videre udvikling. Det kan bl.a. medvirke til at reducere usikkerhed samt understøtte den enkeltes læring og motivation¹.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Feedback ved tjenesten								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Generelt får jeg den feedback fra kollegaer og/eller overordnede, jeg har brug for, til at udvikle mig som sergent.	10%	5%	0%	45%	30%	10%	20	3,9
Sergentuddannelsen bidrog til, at jeg kan modtage og lære af den feedback, jeg får.	10%	10%	15%	10%	50%	5%	20	3,8
Jeg er selv opmærksom på at opsøge feedback i min tjeneste.	0%	0%	10%	25%	65%	0%	20	4,6

5.1 ANALYSE AF DATA

Ovenstående resultater vedrørende feedback viser først og fremmest, at størstedelen af dimittenderne får den feedback fra kollegaer og/eller overordnede, som de mener at have brug for i deres videre udvikling som sergent (75% svarer "delvis enig" eller "helt enig"). Tillige mener hele 90% af dimittenderne at være opmærksomme på selv at opsøge feedback ved behov, men at sergentuddannelsen kunne gøre mere for, at sergenterne under uddannelse øver sig i at efterspørge, modtage og lære af den feedback, de får.

5.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Forsvarsakademiet bemærker, at resultaterne er overvejende positive men da feedback prioriteres højt på uddannelsen, vil Søværnets Sergentskole arbejde for at gøre eleverne bedre i stand til at operationalisere feedbacken ved at instruktører proaktivt opfordrer elever til at overveje, hvorledes feedbacken konkret kan anvendes og omsættes til læring.

¹ Christensen, Peter Holdt (2016). *Feedback på arbejdspladser*.

TEMATIK 6: SERGENTENS VIDERE KARRIERE

I nærværende afsnit analyseres resultaterne fra dimittendernes svar vedrørende deres overblik over karriereveje og overvejelser om egen karriere inden for Forsvaret. Forestillinger om arbejdsliv og karriere vil løbende ændre sig gennem livet, og nedenstående resultater er derfor et øjebliksbillede. Svarene kan dog alligevel give et indtryk af, i hvilken grad dimittenderne på nuværende tidspunkt er afklarede omkring deres videre karriere. Videre svarer dimittenderne på et kvalitativt spørgsmål om, hvad der har betydning for, at de kan se sig selv blive inden for Forsvaret i fremtiden.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". Kategorien 'Ved ikke' indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Sergentens videre karriere								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg har overblik over mine mulige karriereveje inden for Forsvaret.	10%	10%	15%	35%	30%	0%	20	3,7
Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret.	0%	5%	20%	35%	40%	0%	20	4,1
Jeg er i dialog med min nærmeste foresatte om min videre tjeneste og karriere.	0%	10%	20%	20%	50%	0%	20	4,1

6.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne viser, at størstedelen af dimittenderne har overblik over mulige karriereveje i Forsvaret (65% svarer "delvis enig" eller "helt enig"). Der er dermed en mindre men væsentlig gruppe af dimittender, der ikke oplever at have overblikket over mulige karriereveje for dem (35% svarer "hverken enig eller uenig", "delvis uenig" eller "helt uenig"). Resultaterne viser dog samtidig, at hele 75% af dimittenderne har en klar idé om, hvilken karriere de ønsker inden for Forsvaret. Her skal det bemærkes, at svarene ikke kan fortælle, om denne gruppe vælger Forsvaret til eller fra. Det tredje og sidste udsagn i tematikken viser ligeledes, at størstedelen af dimittenderne er i dialog med deres nærmeste foresatte om deres videre tjeneste og karriere (70% svarer "delvis enig" eller "helt enig").

Dimittenderne bliver i undersøgelsen også spurgt ind til, hvad der har størst betydning for, at de kan se sig selv blive i Forsvaret i fremtiden. Svarene viser entydigt, at sergenterne ser bedre løn og arbejdsforhold som de vigtigste faktorer for, at de kan se sig selv i Forsvaret i fremtiden. Bedre arbejdsforhold gælder både generel arbejdsbelastning og sammenhæng mellem arbejde og fritid. Tillige nævnes det, at Forsvaret skal sætte ind over for den store personelomsætning, der belaster besætninger med øget arbejdspress og desuden resulterer i tab af erfaren personel.

6.2 VURDERING OG ANBEFALING

- *Resultaterne viser, at størstedelen af dimittenderne allerede har en god idé om, hvilken karriere de ønsker inden for Forsvaret, men at en mindre gruppe også mangler overblik. Forsvarsakademiet vurderer, at karrieremulighederne i Forsvaret er mange, og at dimittendernes forståelse for mulighederne også kommer med øget erfaring.*
- *Forsvarsakademiet vil fremadrettet øge informationen omkring den Militære Akademiuddannelse på Søværnets Sergentuddannelse, således at elever undervejs i uddannelsen får en bedre forståelse for, hvordan uddannelsen kan bringe sergenterne videre i deres karriere. Ligeledes vil Forsvarsakademiet i samarbejde Søværnskommandoen fokusere på at kommunikere omkring sergenternes muligheder i et længere karrierespæktiv. Forsvarsakademiet vil tillige i opfølgningen på undersøgelsen orientere Forsvarsministeriet Personalestyrelse om resultaterne.*

TEMATIK 7: FAGLIG KOMPETENCEUDVIKLING

I nærværende afsnit analyseres dimittendernes oplevelse af behov og muligheder for deltagelse i kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling skal i den konkrete sammenhæng forstås som kurser eller formel uddannelse, som sigter mod at udvikle dimittendernes kompetencer.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Faglig kompetenceudvikling								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg har overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for mit fagområde.	6%	17%	17%	33%	28%	0%	18	3,6
Jeg oplever udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser som tilstrækkeligt i forhold til at dække mit nuværende behov.	17%	11%	28%	28%	17%	0%	18	3,2
Jeg oplever at få opbakning fra min overordnede, ift. de ønsker og behov jeg har for min kompetenceudvikling.	0%	6%	17%	28%	50%	0%	18	4,2
Jeg har på nuværende tidspunkt et behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse mine opgaver tilfredsstillende.	17%	17%	11%	39%	17%	0%	18	3,2

7.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne viser, at store dele af dimittenderne mener, at der mangler gennemsigthed omkring udbuddet af uddannelser og kurser inden for sergentens fagområde. Det gælder for cirka hver fjerde. Derudover, at det konkrete udbud ikke er tilstrækkeligt til at dække deres behov. Ligeledes svarer knap hver tredje, at de på nuværende tidspunkt har et konkret behov for at styrke deres kompetencer set i forhold til at kunne løse deres opgaver på tilfredsstillende vis.

Dimittenderne bliver ligeledes spurgt ind til, hvad de helt konkret har størst behov for ift. at kunne løse deres opgaver på tilfredsstillende vis. Grundet de lave svarprocenter, er det ikke muligt at udlede nogle konklusioner herpå, da svarene spænder bredt fra behov for helt specifikke færdigheder inden for indsatsledelse til noget mere generelt omkring administration eller rollen som mellemløber. Grundet den lave svarprocent og at svarene stikker i mange retninger uden tydelige tendenser, bliver der ikke afrapporteret herpå.

7.2 VURDERING OG ANBEFALING

- *Forsvarsakademiet vurderer, at der til stadighed er potentiale for at styrke informationen omkring potentielle karriereveje og muligheder for deltagelse i uddannelser og kurser, der kan give de nødvendige færdigheder til at løse opgaverne i den daglige tjeneste. Forsvarsakademiet arbejder løbende på at styrke informationen omkring sine uddannelser og kurser via blandt andet MinUddannelse. Forsvarsakademiet vil i samarbejde Søværnskommandoen fokusere på at kommunikere omkring sergenternes muligheder i et længere karrierespæktiv. Forsvarsakademiet vil tillige i opfølgningen på undersøgelsen orientere Forsvarsministeriet Personalestyrelse omkring resultaterne.*
- *I henhold til dette emne henvises der også til tidligere vurdering og anbefaling under tematik 6 vedrørende at styrke informationen omkring den Militære Akademiuddannelse på Søværnets Sergentuddannelse.*

TEMATIK 8: OVERORDNET TILFREDSHED

I nærværende afsnit afrapporteres både dimittendernes og aftagernes overordnede tilfredshed. Her spørges dimittenderne ind til deres oplevelse af, hvor godt sergentuddannelsen har forberedt dem på arbejdslivet i Forsvaret, deres tilfredshed med nuværende tjeneste, om de ville vælge at blive sergent, hvis de skulle vælge igen, og hvorvidt de vil anbefale uddannelsen. Aftagerne svarer på, hvordan de vurderer det generelle kompetenceniveau umiddelbart efter udnævnelse og efter et par års tjeneste. Svarene på disse udsagn er overordnede indikatorer for tilfredshed, der skal ses i sammenhæng med rapportens resterende resultater.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Sergenternes overordnede tilfredshed								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergentuddannelsen har forberedt mig godt på virket som sergent i Søværnet.	0%	0%	17%	33%	50%	0%	18	4,3
Alt i alt, var jeg godt tilfreds med sergentuddannelsen.	0%	11%	11%	33%	44%	0%	18	4,1
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med min nuværende stilling som sergent.	0%	6%	6%	22%	61%	6%	18	4,5
Hvis jeg skulle vælge igen, ville jeg stadig vælge at blive sergent i Søværnet.	0%	0%	17%	22%	61%	0%	18	4,4
Hvis en ven eller bekendt viste interesse for Søværnets sergentuddannelse, vil jeg anbefale uddannelsen til vedkommende.	0%	0%	17%	28%	56%	0%	18	4,4

Aftagernes overordnet tilfredshed								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Alt i alt, er jeg tilfreds med sergenternes kompetenceniveau efter sergentuddannelsen.	0%	8%	3%	65%	22%	3%	37	4
Alt i alt, er jeg tilfreds med sergenternes kompetenceniveau efter 1-3 år i niveauet som sergent?	0%	0%	5%	35%	59%	0%	37	4,5

8.1 ANALYSE AF DATA

Med forbehold for de lave svarprocenter blandt dimittenderne, er størstedelen af dem tilfredse med sergentuddannelsen (77% svarer "delvis enig" eller "helt enig") og mener at den forberedte dem godt på deres virke som sergent i Søværnet (83% svarer "delvis enig" eller "helt enig"). Tillige er det positivt at se, at cirka samme andele er tilfredse med deres nuværende stilling som sergent, og svarer desuden, at hvis de skulle vælge igen, ville de stadig vælge at blive sergent (83% svarer "delvis enig" eller "helt enig"). Det bemærkes, at de kvalitative bemærkninger ikke kan bidrage med yderligere nuanceringer på ovenstående resultater.

Aftagernes svar vedr. deres overordnede tilfredshed viser, at hele 87% af dem er tilfredse med dimittendernes generelle kompetenceniveau efter sergentuddannelsen ("delvis enig" eller "helt enig"). Resultaterne viser tillige, at denne andel vokser når aftagerne svarer på, hvor tilfredse de er med sergenternes kompetenceniveau efter 1-3 år i niveauet som sergent. Her svarer hele 94% af aftagerne, at de er tilfredse ("delvis enig" eller "helt enig"), hvilket tydeliggør det forhold, at sergenterne fortsætter deres udvikling efter afsluttet sergentuddannelse og i høj grad får styrket deres kompetencer i årene efter uddannelse. De kvalitative kommentarer fra aftagerne understreger vigtigheden af erfaring – herunder at dimittenderne får erfaring med ledelse, føring og alle de andre facetter af virket som sergent, da uddannelsen ikke kan stå alene.

8.2 VURDERING OG ANBEFALING

- *Forsvarsakademiet tolker svarene positivt, idet både dimittender og aftagere vurderer, at dimittenderne generelt kommer fra sergentuddannelsen med et højt niveau. Tillige tydeliggør aftagernes svar, at uddannelsen også skaber de nødvendige forudsætninger for sergenternes videre udvikling. Således står sergenterne på et teoretisk fundament fra uddannelsen, som de kan opbygge egentlige kompetencer omkring efterhånden som de får skabt flere erfaringer i praksis.*
- *Forsvarsakademiet vurderer, at med indføringen af den nye sergentuddannelse, hvor der blandt andet er afsat mere tid og fokus på den praktiske anvendelse, vil det styrke sergenternes fundament yderligere efter endt uddannelse, hvilket forventes at have en positiv effekt på, at sergenterne endnu hurtigere kan omsætte deres viden fra uddannelsen til praksis i Forsvaret.*

BAGGRUND OG METODE

OM UNDERSØGELSEN

Forsvarsakademiets opgave er at uddanne personel inden for den militære profession, der har kompetencer til at løse Forsvarets opgaver i dag og i fremtiden. Selvom Forsvarets kerneopgaver forbliver de samme, vil konteksten de løses i ændre sig med tiden. Det betyder, at Forsvarsakademiet løbende skal justere uddannelserne i takt med udviklingen i den militære profession og det omkringliggende samfund.

Undersøgelsen er en del af en systematisk arbejde med at kvalitetssikre- og udvikle sergentuddannelsen, så Forsvarsakademiet sikrer sig, at sergenteleverne får de rette kompetencer til at varetage Forsvarets opgaver. Videre anvendes undersøgelsen til at afstemme niveau og relevans af kompetencer samt skabe indsigt i nogle af de væsentlige vilkår, der kan have betydning for uddannelse og tjeneste.

SÅDAN ER UNDERSØGELSEN BLEVET TIL

Dimittend- og aftagerundersøgelser gennemføres for alle sergentuddannelser, officersuddannelser og på Forsvarets Master i Militære Studier. Denne undersøgelse omhandlende sergenter i Søværnet er udviklet af Forsvarsakademiet under inddragelse af Søværnskommandoen.

Rammen for undersøgelsen står beskrevet i koncept for dimittend- og aftagerundersøgelser af sergentuddannelser ved Forsvarsakademiet. Heri er baggrund, formål, fokus og ansvarsfordeling for undersøgelse beskrevet. De undersøgte kompetencer jf. tematik 1 i undersøgelsen er udvalgt med baggrund i kompetenceprofilen for søværnets sergenter (Bilag 1).

De efterfølgende tematikker bygger på kvantitative og kvalitative svar, der udover at bidrage til at af-dække uddannelsens kvalitet og relevans, skal bidrage til at styrke viden om dimittender og aftageres opfattelse af de rammer og vilkår, som kan have betydning for sergenternes virke.

DATAGRUNDLAG

Undersøgelsen er gennemført i perioden september 2023 til og med december 2023. Gennemførelsesperioden blev forlænget flere gange grundet udfordringer med at få tilstrækkelige besvarelser.

31 af 132 inviterede sergenter (udnævnt i perioden fra april 2020 – marts 2023), har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til 23%. Resultaterne af dimittendundersøgelsen skal derfor tages med forbehold for, at det er en mindre gruppe dimittender, der har besvaret undersøgelsen.

47 aftagere har besvaret undersøgelsen. Der kan ikke udregnes en svarprocent for aftagerne, da det præcise antal aftagere, som har modtaget undersøgelsen, er uvist. Årsagen hertil er, at aftagerundersøgelsen er sendt direkte til de 34 chefer, som alle har én eller flere af de nyudnævnte sergenter i deres organisation. Derudover er disse chefer blevet bedt om at sende undersøgelsen til deres næstkommanderende, dimittendens nærmeste leder samt banjemester/tilsvarende. Det skønnes, at der alt i alt er 90-100 aftagere, der har modtaget linket til undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent i omegnen af 50%.

Nedenstående tabel viser, hvornår dimittenderne er udnævnt, og hvordan de er repræsenteret i undersøgelsen. Kategorien "Ukendt (SOKOM)" er sergenter, der gør tjeneste i SOKOM, hvor det ikke var muligt at identificere det præcise tidspunkt for afsluttet uddannelse.

Tidspunkt afsluttet uddannelse	Antal inviterede	Antal besvaret	Antal ubesvaret	Svarprocent
2020 (1. halvår)	13	4	9	31%
2020 (2. halvår)	13	5	8	38%
2021 (1. halvår)	19	5	14	26%
2021 (2. halvår)	25	2	23	8%
2022 (1. halvår)	17	5	12	29%
2022 (2. halvår)	10	4	6	40%
2023 (1. halvår)	21	5	16	24%
Ukendt (SOKOM)	14	1	13	7%

BILAG 1 – KOMPETENCEPROFIL FOR M212 I SØVÆRNET

Udgivet februar 2017.

HOVEDFUNKTIONSDATA	
Gradsniveau og værn	Sergent M212, Søværnet
Antal stillinger på dette grads-niveau	I alt 58, herunder:
Hovedfunktioner	Befalingsmand, arbejdsleder og instruktør Stillingstyper: <ul style="list-style-type: none">• Befalingsmand, delingsfører / instruktør 3• Befalingsmand, kampinformation 22• Befalingsmand, kommunikation 5• Befalingsmand, teknik EK 9, MS 9, AT 1• Befalingsmand, våben missil 4, MCM 5• Befalingsmand, sanitet 1
Forudsætninger	Kompetenceprofilen tager udgangspunkt i kompetencebehovet ved Søværnets myndigheder for medlemmende på laveste funktionsniveau. Kompetencerne er de fælleskompetencer, den nyuddannede sergent (M212) skal besidde på ansættelsestidspunktet. Fælleskompetencerne skal suppleres med de nødvendige faglige kompetencer, for bestridelse af de enkelte stillinger/funktioner <i>under såvel national som international opgaveløsning</i> . De for specialets nødvendige faglige kompetencer erhverves via respektive funktionsuddannelser.

KOMPETENCER	
Delopgaver for området	Efter endt uddannelse har sergenten opnået følgende grundlæggende kompetencer og kan: <ul style="list-style-type: none">• Være bevidst om arbejdsmiljø og arbejdsmiljø sikkerhed• Opsøge eksisterende lovgivning og bestemmelser i daglig tjeneste• Være bevidst om krigens love og grundlæggende retsprincipper indenfor den humanitære folkeret• Være bevidst om og opsøge oplysninger om gældende forvaltningsbestemmelser• Foretage tildelte arbejdsopgaver for skydelederen under skydninger• Være bevidst om korrekt mundtlig og skriftligt kommunikation• Foretage undervisning ud fra en given læringsplan• Være bevidst i valget af undervisningens hjælpemidler• Foretage instruktion og vejledning i forbindelse med ceremonielle handlinger ved Søværnet• Være bevidst om Søværnets historie, traditioner og sædvaner i det daglige arbejde
	Efter endt uddannelse har sergenten opnået følgende alsidige kompetencer og kan: <ul style="list-style-type: none">• Se sammenhæng mellem trusselsniveauet og skibets sikkerhedsforanstaltning• Se sammenhæng mellem udviklingen af underlagt personel og Forsvarets gældende kompetence-udviklingsstrategi• Tage initiativ og ansvar for personellens vedligeholdende og optrærende træning mod Forsvarets gældende fysiske krav• Se sammenhængen mellem sit daglige ledelsesvirke og Forsvarets gældende ledelsesprincipper og pædagogik• Tage initiativ og ansvar til overholdelsen af arbejdsmiljøloven og arbejdssikkerhed• Tage ansvar for flådeholdets og Havaripatruljens virke• Afgøre hvorvidt en hændelse overtræder disciplinarloven• Se sammenhængen mellem militær disciplinar- og straffelov• Afgøre hvornår militær sikkerhed overtrædes og handle derefter• Tage initiativ til og ansvar for dæksarbejde er i overensstemmelse med godt sømandskab• Tage ansvar for vagtassistentens og vagthavende befalingsmands ansvarsområde og opgaveløsning• Tage ansvar for og initiativ til ledelse af underlagt personel i daglig tjeneste• Se sammenhængen mellem generalrulle og uddannelsesbehov• Tage initiativ til og ansvar for enhedsuddannelse for underlagt personel• Afgøre behovet for instruktion i en given opgaveløsning

	<p>Efter endt uddannelse har sergenten opnået følgende komplekse kompetencer og kan:</p>
--	--

- Udvikle havaripatruljens kompetencer
- Planlægge havaripatruljens øvelsesaktiviteter
- Udvikle underlagt personels kompetencer
- Planlægge egen og underlagt personels opgaveløsning
- Udvikle eget ansvarsområde og opgaveløsning
- Skabe et arbejdsmiljø under hensyntagen til den enkelte medarbejder
- Selvstændigt udvikle sig som instruktør

BILAG 2 – TABELLER MED RESULTATER FRA UNDERSØGELSE

Aftagernes vurdering af sergenterne - del 1 af 3

"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på sergenter i Søværnet med 1-3 års erfaring i virket som sergent?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergenterne er bevidste om arbejdsmiljø og arbejdsmiljø-sikkerhed.	2%	2%	6%	32%	45%	13%	47	4,3
Sergenterne kan opsøge eksisterende lovgivning og bestemmelser i daglig tjeneste.	2%	4%	9%	51%	32%	2%	47	4,1
Sergenterne er bevidste om krigens love og grundlæggende retsprincipper inden for den humanitære folkeret.	4%	2%	17%	15%	13%	49%	47	3,6
Sergenterne har forståelse af sammenhænge mellem de direktiver, vejledninger og bestemmelser, der forvalter sergentens virkeområder.	2%	2%	0%	49%	45%	2%	47	4,3
Sergenterne er bevidste om korrekt mundtlig og skriftligt kommunikation og kan tilpasse den til konteksten.	2%	0%	11%	49%	36%	2%	47	4,2
Sergenterne kan gennemføre undervisning ud fra en given læringsplan.	0%	4%	2%	13%	77%	4%	47	4,7
Sergenterne er bevidst i deres valg af undervisningshjælpemidler.	0%	2%	4%	23%	60%	11%	47	4,6
Sergenterne kan instruere og vejlede i forbindelse med ceremonielle handlinger ved Søværnet.	2%	2%	15%	28%	28%	26%	47	4
Sergenterne er bevidste om Søværnets historie, traditioner og sædvaner i det daglige arbejde.	2%	2%	13%	43%	26%	15%	47	4

Aftagernes vurdering af sergenterne - del 2 af 3

"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på sergenter i Søværnet med 1-3 års erfaring i virket som sergent?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergenterne kan se sammenhængen mellem trusselsniveauet og skibets sikkerhedsforanstaltning.	0%	0%	7%	33%	35%	26%	46	4,4
Sergenterne kan se sammenhængen mellem udviklingen af underlagt personel og Forsvarets gældende kompetenceudviklingsstrategi, herunder anvendelse af FOKUS.	2%	9%	4%	33%	41%	11%	46	4,1
Sergenterne kan tage initiativ og ansvar for personellens vedligeholdende og overholdelse af Forsvarets gældende fysiske krav.	0%	9%	9%	26%	50%	7%	46	4,3

Sergenterne kan se sammenhængen mellem det daglige ledelsesvirke og Forsvarets gældende ledelsesprincipper og pædagogik.	0%	7%	15%	48%	24%	7%	46	4
Sergenterne kan afgøre, hvorvidt en hændelse overtræder disciplinarloven.	0%	4%	7%	35%	20%	35%	46	4,1
Sergenterne kan se sammenhængen mellem militær disciplinar- og straffelov.	0%	4%	9%	35%	13%	39%	46	3,9
Sergenterne kan afgøre hvornår militær sikkerhed overtrædes og handle derefter.	0%	4%	9%	30%	46%	11%	46	4,3
Sergenterne kan tage ansvar for vagtassistentens og vagthavende befalingsmands ansvarsområde og opgaveløsning.	2%	7%	2%	11%	57%	22%	46	4,4
Sergenterne kan tage ansvar for og initiativ til ledelse af underlagt personel i daglig tjeneste.	0%	2%	4%	15%	70%	9%	46	4,7
Sergenterne kan tage initiativ til og ansvar for enhedsuddannelse for underlagt personel.	0%	7%	4%	35%	43%	11%	46	4,3
Sergenterne kan afgøre behovet for instruktion i en given opgaveløsning og iværksættelse heraf.	0%	4%	4%	33%	54%	4%	46	4,4

Aftagernes vurdering af sergenterne - del 3 af 3

"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på sergenter i Søværnet med 1-3 års erfaring i virket som sergent?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergenterne kan planlægge egen og underlagt personels opgaveløsning.	0%	7%	7%	29%	56%	2%	45	4,4
Sergenterne kan udvikle eget ansvarsområde og opgaveløsning.	0%	4%	4%	47%	42%	2%	45	4,3
Sergenterne kan skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø under hensyntagen til den enkelte medarbejder.	2%	2%	9%	44%	40%	2%	45	4,2
Sergenterne kan selvstændigt udvikle sig som instruktør.	0%	4%	7%	47%	40%	2%	45	4,3

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - del 1 af 3

"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på dig?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg er bevidst om arbejdsmiljø og arbejdsmiljø sikkerhed.	3%	3%	6%	35%	52%	0%	31	4,3
Jeg kan opsøge eksisterende lovgivning og bestemmelser i daglig tjeneste.	0%	13%	3%	29%	55%	0%	31	4,3

Jeg er bevidst om krigens love og grundlæggende retsprincipper inden for den humanitære folkeret.	3%	3%	3%	45%	42%	3%	31	4,2
Jeg har forståelse af sammenhænge mellem de direktiver, vejledninger og bestemmelser, der forvalter sergentens virkeområder.	0%	6%	10%	39%	45%	0%	31	4,2
Jeg er bevidst om korrekt mundtlig og skriftligt kommunikation og kan tilpasse den til konteksten.	0%	6%	3%	19%	71%	0%	31	4,5
Jeg kan gennemføre undervisning ud fra en given læringsplan.	0%	3%	3%	23%	71%	0%	31	4,6
Jeg er bevidst i mit valg af undervisningshjælpe midler.	0%	3%	6%	23%	68%	0%	31	4,5
Jeg kan instruere og vejlede i forbindelse med ceremonielle handlinger ved Søværnet.	3%	10%	16%	45%	26%	0%	31	3,8
Jeg er bevidst om Søværnets historie, traditioner og sædvaner i mit daglige arbejde.	6%	0%	19%	42%	32%	0%	31	3,9

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - del 2 af 3

<i>Hvor enig er du i nedenstående udsagn?</i>	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg kan se sammenhæng mellem trusselsniveauet og skibets sikkerhedsforanstaltning.	11%	4%	0%	30%	52%	4%	27	4,1
Jeg kan se sammenhæng mellem udviklingen af underlagt personel og Forsvarets gældende kompetenceudviklingsstrategi, herunder anvendelse af FOKUS.	0%	7%	11%	52%	30%	0%	27	4
Jeg kan tage initiativ og ansvar for personellet vedligeholdende og overholdelse af Forsvarets gældende fysiske krav.	0%	0%	4%	19%	78%	0%	27	4,7
Jeg kan se sammenhængen mellem mit daglige ledelsesvirke og Forsvarets gældende ledelsesprincipper og pædagogik.	0%	4%	4%	52%	41%	0%	27	4,3
Jeg kan afgøre, hvorvidt en hændelse overtræder disciplinarloven.	4%	4%	11%	33%	44%	4%	27	4,2
Jeg kan se sammenhængen mellem militær disciplinar- og straffelov.	0%	7%	7%	30%	52%	4%	27	4,3
Jeg kan afgøre hvornår militær sikkerhed overtrædes og handle derefter.	0%	4%	7%	26%	63%	0%	27	4,5
Jeg kan tage ansvar for vagtassistentens og vagthavende befalingsmands ansvarsområde og opgaveløsning.	0%	4%	7%	19%	63%	7%	27	4,5
Jeg kan tage ansvar for og initiativ til ledelse af underlagt personel i daglig tjeneste.	0%	0%	0%	15%	85%	0%	27	4,9
Jeg kan tage initiativ til og ansvar for enhedsuddannelse for underlagt personel.	0%	0%	7%	30%	63%	0%	27	4,6

Jeg kan afgøre behovet for instruktion i en given opgaveløsning og iværksættelse heraf.	0%	0%	0%	22%	78%	0%	27	4,8
---	----	----	----	-----	-----	----	----	-----

Sergenternes vurdering af egne kompetencer - del 3 af 3

"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på dig?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg kan planlægge egen og underlagt personels opgaveløsning.	0%	0%	0%	22%	78%	0%	27	4,8
Jeg kan udvikle eget ansvarsområde og opgaveløsning.	0%	0%	4%	26%	70%	0%	27	4,7
Jeg kan skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø under hensyntagen til den enkelte medarbejder.	0%	0%	7%	19%	74%	0%	27	4,7
Jeg kan selvstændigt udvikle mig som instruktør.	0%	0%	4%	44%	52%	0%	27	4,5