

Dimittend- og aftagerundersøgelse af sergentuddannelsen til Hæren 2023



Dimittend- og aftagerundersøgelse 2024 af sergentuddannelsen til Hæren

FORORD

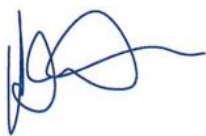
Forsvarsakademiet har til opgave at uddanne personel til den militære profession, så Forsvarets medarbejdere på kompetent og professionel vis kan bidrage til at løse Forsvarets opgaver i dag og i fremtiden. Derfor justerer Forsvarsakademiet løbende sine uddannelser i takt med den militære udvikling samt 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 det grundlag, hvori aftagerne tydeliggør, hvad Forsvarsakademiet skal uddanne til. Det er efterfølgende Forsvarsakademiets opgave – ved brug af sine fagligheder – at finde frem til, hvordan uddannelserne skal sammensættes, så indholdet af den enkelte uddannelse understøtter kompetenceprofilen.

Nærværende dimittend- og aftagerundersøgelse har således til formål at besvare, i hvilken grad sergenterne i Hæren har tilegnet sig de nødvendige kompetencer. Svaret herpå rummer mange nuancer, som både bliver belyst fra dimittendernes og aftagernes side. Empirien til denne undersøgelse blev indsamlet i november 2023, og svarprocenterne var på 30 % for dimittender (81/268 dimittender) og 54 % for aftagere (64/119 aftagere). Begge disse faktorer har betydning for den styrke, hvormed konklusioner kan fremsættes.

Resultaterne 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 enkelte initiativer til forbedring af uddannelsen, som Forsvarsakademiet snarest vil behandle. Bl.a. peger aftagerne på, at uddannelsen får behov for et gennemsyn i forbindelse med udvidelsen af værnepligten, som vil kræve flere og måske nye kompetencer hos sergenterne, og at ledelsesmodulet kan styrkes. Dimittenderne tilkendegiver, at uddannelse, udvikling og løn har betydning for deres fortsatte karriere i Forsvaret, men at deres muligheder for udvikling og uddannelse i deres videre karriereløb ikke er helt tydeligt for dem.

Forsvarsakademiet vil i samarbejde med relevante myndigheder arbejde for at styrke uddannelsen i tråd med de i undersøgelsen identificerede behov, og med henblik på at sikre, at sergentuddannelsen til Hæren fremadrettet også er 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.



HENRIK KOLDING KRISTENSEN
Studiechef, oberstløjtnant

INDHOLD

Forord	2
Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger.....	4
Dimittendernes kompetenceniveau	4
Fremtidigt behov	4
Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende tjeneste og feedback	5
Dimittendernes syn på deres videre karriere og kompetenceudvikling	5
Dimittenderne og aftagernes overordnede tilfredshed	6
Uddannelsesdokumentation for sergentuddannelsen til Hæren	7
Tematik 1: Dimittendernes kompetencer	8
1.1 Analyse af data	12
1.1.1 Højest og lavest vurderede kompetencer	12
1.1.1 Ledelse.....	13
1.1.2 Forskelle på vurderinger STAM og ALMEN	13
1.1.3 Relevans af kompetencer	14
1.2 Vurdering og anbefaling.....	14
Tematik 2: Fremtidigt behov.....	15
3.1 Analyse af data	15
3.1.1 Specifikke færdigheder	15
3.1.2 Ny værnepligt.....	15
3.2 Vurdering og anbefaling	15
Tematik 3: Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende tjeneste.....	16
5.1 Analyse af data	17
5.2 Vurdering og anbefaling.....	17
Tematik 4: Feedback	18
6.1 Analyse af data	18
6.2 Vurdering og anbefaling.....	19
Tematik 5: Dimittendernes syn på deres videre karriere	20
7.1 Analyse af data	20
7.2 Vurdering og anbefaling	21
Tematik 6: Dimittendernes syn på kompetenceudvikling	22
8.1 Analyse af data	22
8.2 Vurdering og anbefaling.....	23
Tematik 7: Dimittendernes og aftagernes overordnede tilfredshed	24
9.1 Analyse af data	25
9.2 Vurdering og anbefaling.....	25
Bilag.....	26
Litteraturhenvisninger.....	26

SAMMENFATNING: OBSERVATIONER, VURDERINGER OG ANBEFALINGER

Nærværende afsnit udgør en sammenfatning af undersøgelsens observationer, vurderinger og anbefalinger.

Dimittend- og aftagerundersøgelsen blev gennemført i perioden den 17. august til 30. november 2023. Undersøgelsen blev forlænget flere gange for at opnå en højere svarprocent. Undersøgelsen dækker sergenter, der dimitterede fra Hærens Sergentuddannelse i 2021 og 2022. På tidspunktet hvor undersøgelsen blev igangsat, havde sergenterne 1-2½ års erfaring i funktionen. I rapporten refereres til sergenterne som dimittender, og der er skelnet mellem dimittender fra den almene sergentuddannelse (ALMEN dimittender) og fra sergentuddannelsen for stampersonel (STAM dimittender). I bilag 3 *Baggrund og metode* kan læses mere om forskellene på de to grupper.

28 af 133 ALMEN dimittender (21 %) og 53 af 135 (39 %) STAM dimittender har besvaret undersøgelsen. Samlet set er dimittendernes svarprocent på 30 %. 62 af 119 (56 %) inviterede aftagere fra Hæren har besvaret undersøgelsen.

Når rapporten læses, bør der undervejs tages forbehold for, at svarprocenten for dimittenderne er på 30 % og aftagernes på 56 %. Der bør udøves en vis forsigtighed med at drage konklusioner, da undersøgelsens resultater ikke nødvendigvis kan generaliseres til hele populationen. (For mere information vedrørende metode og datagrundlag se bilag 3).

Dimittendernes kompetenceniveau

Overordnet set viser resultaterne af undersøgelsen, at dimittendernes kompetenceniveau er højt. Herunder mener aftagerne, at dimittenderne er særligt dygtige til at

- virke som sikkerhedsbefalingsmænd på instruktions- og enhedsskydninger,
- virke som skydeledere på funktionsniveau (Skydeleder 1),
- er bevidste om Forsvarets nultolerance af krænkende adfærd.

Selv om alle undersøgte kompetenceområder scorer middel eller højt blandt de adspurgte aftagere og dimittender, viser rapporten tillige, at de kompetencer, der har med ledelse at gøre, vurderes i den lave ende blandt disse værdier. Dette skyldes formentlig, at sergenterne primært udøver føring og instruktion i deres virke, og at det derfor er svært for sergenterne foresatte, at observere om de kan lede, samt at ledelse er en svær disciplin, der ikke alene læres på en forholdsvis kort uddannelse. I de kvalitative kommentarer peger aftagerne på, at håndteringen af krænkende adfærd volder vanskeligheder. De nævner bl.a., at dimittenderne mangler værktøjer til at håndtere KA, særligt i gråzonerne. Der er ligeledes uenighed om, hvad det vil sige *at håndtere sager om KA* - er det blot at melde, eller skal sergenten indgå i højere grad.

Hærens Sergentskole har i 2023 indført undervisning i *Stærke arbejdsfællesskaber* på sergentuddannelsen, over den kommende periode vil Hærens Sergentskole få målrettet faglig støtte fra Forsvarsakademiets Institut for Ledelse og Organisation til den videre udformning af undervisningen. Derudover arbejder Hærens Sergentskole løbende med udvikling af faget ledelse, herunder bl.a. indføring af undervisning i Forsvarets Ledelsesgrundlag, der ligeledes støttes fagligt af Institut for Ledelse og Organisation.

Fremtidigt behov

Aftagerne har mangeartede bud på, hvilke kompetencer sergenterne vil få brug for i fremtiden. Dog samler mange af svarene sig under to temaer:

1. Specifikke færdigheder – flere aftagere giver udtryk for, at en stor del af efteruddannelsen af sergenterne varetages i værnene. Flere af aftagerne peger derfor på behov for udvikling af specifikke færdigheder, som kunne varetages på sergentskolen for at aflaste uddannelsesbyrden i værnene.
2. Ny værnepligt – Flere aftagere peger også på, at sergentuddannelsen skal ændres. Formentlig skal de værnepligtige lære flere færdigheder og kompetencer. Det er også en risiko med den forlængede og udvidede værnepligt, at nogle værnepligtige ikke er der frivilligt, hvilket vil kræve mere pædagogisk af sergenterne. Hvordan sergentuddannelsen skal ændres er der dog

uenighed om, nogle mener, der skal større fokus på *føring*, mens andre mener fagene *instruktør* eller *ledelse*.

Aftagerne anbefaler flere forskellige, specifikke færdigheder og konkrete kompetencer inden for *føring*, *ledelse* og *uddannelse*. Alle disse lader sig desværre ikke inddække af en uddannelse på 29 uger (ALMEN) eller 14 uger (STAM).

Forsvarsakademiet vil med dette udgangspunkt drøfte med Hærkommandoen, hvilke kompetencer der skal prioriteres på sergentuddannelsen herunder fx *læring* fra krigen i Ukraine, og hvilke kompetencer der i stedet skal opnås gennem efteruddannelse eller andre uddannelsesforløb.

Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende tjeneste og feedback

Sergenterne er 1-2½ år efter deres grunduddannelse i høj grad er enige i, at de er kompetente til at varetage deres opgaver. Dvs. blandingen mellem en grunduddannelse og erfaring giver dimittenderne gode forudsætninger for at lykkes. Forsvarsakademiet bemærker dog, at næsten en fjerdedel (23 %) af STAM dimittenderne angiver, at de ikke har oplevet overgangen mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste som god. Nogle få STAM dimittender beskriver, hvordan der er stort fokus på infanteridelen på uddannelsen, mens at man i enheden reelt har andre opgaver. I forbindelse med udrulning af *Delaftale 2 under Forsvarsforliget 2024-2033*, vil der i forlængelse af grunduddannelsen som sergent ligge et tjenestegrensmodulet på ca. to måneder. Forsvarsakademiet bakker op om denne løsning, da sergenterne på denne måde styrker dimittendernes kompetencer inden for deres tjenestegrensområde.

Resultaterne peger på, at der er en god feedback-kultur i enhederne, der giver sergenterne mulighed for at udvikle sig, samt understøtter deres videre *læring* og *motivation*. Lidt over en tredjedel af STAM dimittenderne (38 %) mener dog ikke, at sergentuddannelsen har bidraget til deres evne til at modtage eller lære af feedback. Hærens Sergentskole vil fremadrettet fokusere på formålet med feedback og konkrete feedback metoder.

Dimittendernes syn på deres videre karriere og kompetenceudvikling

Resultaterne viser, at størstedelen af STAM dimittenderne har overblik over de mulige karriereveje i Forsvaret og en klar idé, om hvilken karriere inden for Forsvaret de ønsker sig på længere sigt. ALMEN dimittenderne har ikke samme overblik (kun 56 % angiver, at de har overblik), alligevel ved to tredjedele af ALMEN dimittenderne, hvilken karriere de ønsker sig i Forsvaret. I begge grupper er langt størstedelen i dialog med nærmeste foresatte om deres videre tjeneste og karriere.

En tredjedel af dimittenderne angiver, at de ikke har overblik over Forsvarets udbud af kurser og uddannelser. Ca. halvdelen af dimittenderne angiver, 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. Derudover angiver en tredjedel af ALMEN dimittender og næsten halvdelen af STAM, at det konkrete udbud ikke er tilstrækkeligt til at dække deres behov. Heldigvis oplever de fleste opbakning fra deres overordnede ift. deres ønsker og behov for kompetenceudvikling.

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 tillige i opfølgningen på undersøgelsen orientere Forsvarsministeriets Personalestyrelse om resultaterne.

To tredjedele af dimittenderne ser sig selv i Forsvaret om 2-3 år. Desværre angiver en femtedel af dimittenderne, at de ikke ser sig selv i Forsvaret 2-3 år ude i fremtiden. Forbedring af *arbejdsvilkår* og *løn* samt *muligheder for uddannelse* (herunder *civiluddannelse*) og *udvikling* er faktorer, der ifølge dimittenderne har betydning for, om de bliver i Forsvaret i fremtiden. Dette bidrager til argumentet om at tydeliggøre karriereveje i Forsvaret for sergenter, da uddannelse og udvikling kan bidrage til deres motivation for at blive i Forsvaret.

Dimittenderne og aftagernes overordnede tilfredshed

Størstedelen af ALMEN dimittenderne er tilfredse med sergentuddannelsen og mener at den forberedte dem godt på deres virke som sergent. Billedet er dog noget anderledes ved STAM dimittenderne, hvor ca. halvdelen af er tilfredse med uddannelsen og lidt over halvdelen mener, at den forberedte dem godt til deres virke som sergent, mens ca. en tredjedel (38 %) angiver, at de ikke er tilfredse med uddannelsen og en ca. fjerdedel (26 %) at uddannelsen ikke har forberedt dem til deres virke som sergenter.

Disse resultater er ikke i overensstemmelse med STAM dimittendernes vurdering af egne kompetencer i tematik 1, hvor de vurderede sig selv på tilfredsstillende kompetenceniveau. Det er uklart fra de kvalitative kommentarer, hvad utilfredsheden skyldes. Hærens Sergentskole peger dog selv på nogle forhold omkring 2022-2 holdet, som var en del af respondenterne, der kan forklare den lave tilfredshed. I perioden omkring dette hold var skolen udfordret på bemanning, både med fraværende medarbejdere og rotationsfolk der ikke nødvendigvis har stærke kompetencer inden for uddannelse, didaktik og pædagogik.

Forsvarsakademiet har derfor i samarbejde med Hærkommandoen udvidet rotationsfolkenes periode på Hærens Sergentskole med tre uger for at give rotationsfolkene de nødvendige kompetencer til at arbejde med uddannelsen og indarbejde dem i fagfællesskabet blandt sergentskolens lærerkreds.

Til gengæld er det positivt at se, at langt de fleste af dimittenderne er tilfredse med deres nuværende stilling som sergent (78 % ALMEN og 81 % STAM). De fleste svarer desuden, at hvis de skulle vælge igen, ville de stadig vælge at blive sergent (70 %).

Lidt over halvdelen af aftagerne (53 %) angiver, at de er tilfredse med sergenternes niveau efter sergentuddannelsen. Tilfredsheden stiger (til 79 %), når sergenterne får mere erfaring. Resultaterne viser således, at Hærens Sergentuddannelse lykkes som grunduddannelse, da uddannelsen skaber forudsætninger for sergenternes videre udvikling, når en stor andel aftagere er tilfredse blot 1-2 år efter endt uddannelse.

UDDANNELSESDOKUMENTATION FOR SERGENTUDDANNELSEN TIL HÆREN

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Hæren er en ledelsesuddannelse niveauvurderet af Danmarks Akkrediteringsinstitution på niveau 4 i den danske Kvalifikationsrammen for Livslang Læring¹. Uddannelsen udbydes ved og gennemføres af Hærens Sergentskole i Varde. Uddannelsen er opdelt i en sergentuddannelse for stampersonel (GSU STAM) og en sergentuddannelse for værnepligtige (GSU ALMEN),

Uddannelsen har til formål at skabe de fornødne forudsætninger hos eleven til at kunne fungere som mellemleder på laveste funktionsniveau i Hæren. Uddannelsen skal herunder give eleven viden, færdigheder og kompetencer således, at denne kan virke som instruktør, udøve ledelse over for personel på såvel manuelt som sidestillet niveau samt kunne fungere som fører for en tillempet infanterigruppe i rammen af den afsiddede infanterideling under udvalgte taktiske aktiviteter og forhold.

Omlægningen i 2019 af den Grundlæggende Sergentuddannelse i Hæren 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, hvor Hærens Sergentskole er direkte underlagt chefen for Forsvarsakademiet.

I 2019 blev uddannelsen afkortet til den nuværende længde på 14 uger for GSU STAM, og en større andel af uddannelsen skulle fremadrettet gennemføres modulariseret med en øget vekselvirkning mellem skole og On-the-Job-Training i værnene, hvorved eleverne i højere grad kunne gennemføre læringsaktiviteter med tilstedeværelse i egen enhed. Som konsekvens af afkortningen af sergentuddannelsen blev en del af det indhold, der hidtil havde ligget i uddannelsen til sergent ud over de nu 14 uger, flyttet til gennemførelse ved enheden og rutinering gennem sergentelevens daglige virke i enheden. Derudover gennemføres GSU ALMEN primært som en tilstedeværelsesuddannelse over en periode på ca. 7½ måneder.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse i Hæren er senest blevet revideret i maj 2022 for både GSU ALMEN og GSU STAM. Den er blevet gennemført for uddannelseshold med start i perioden 1. juli 2022 til dags dato.

Der er i denne periode tilføjet et indstik januar 2024 til GSU ALMEN, hvor der er foretaget mindre justeringer i uddannelsen om *Taktisk Sanitetstjeneste for Enkeltmand, Nærkampsinstruktør - basis* og *Radiooperatør 152*, der baserer sig på erfaringerne fra de seneste års gennemførelse og den løbende kvalitetssikring og optimering af uddannelsens gennemførelse. Derudover er der tilføjet et fire-timers uddannelseselement benævnt *Rekrutteringsassistent*.

Med undtagelse af ændringerne i indstikket kan aftager forvente, at alle dimittender i perioden juli 2022 og op til i dag har erhvervet sig de samme samlede mål for læringsudbytte (viden, færdigheder og kompetencer).

¹ Niveauvurderingen blev foretaget i september 2020, og de hold, der er inkluderet i denne rapport, er uddannet på en niveauvurderet sergentuddannelse. En niveauvurdering har en varighed på fire år, og niveauvurderingen udløb således i september 2024. Niveauvurderingen er ikke fornyet, da sergentuddannelserne skal justeres væsentligt som følge af Delaftale 2 under Forsvarsforliget 2024-2033. Når den kommende sergentuddannelses formål, længde og indhold er fastlagt, kan en ny niveauvurdering foretages.

TEMATIK 1: DIMITTENDERNES KOMPETENCER

Dette kapitel præsenterer resultaterne vedrørende dimittendernes og aftagernes vurdering af sergenternes kompetenceniveau inden for de tre hovedområder: føring, ledelse og uddannelse. Aftagerne og dimittenderne har forholdt sig til, hvorvidt dimittenderne besidder en række kompetencer, der stammer fra kompetenceprofilen (bilag 1). Aftagere og dimittender har forholdt sig til de samme kompetencer, fx *Sergenterne/jeg har forståelse for det reglementariske (doktrinære) grundlag for gruppen og delingens indsættelse i taktiske aktiviteter*, angivet på en skala fra *helt enig* til *helt uenig*.

I tabel 1 og 2 ses aftagernes og dimittendernes vurderinger af sergenternes kompetencer inden for føring. Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 1 Aftagernes vurdering af sergenterne - FØRING

Aftagernes vurdering af sergenterne - FØRING								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn generelt passer på sergenter med 1-2 års erfaring i niveauet?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergenterne har forståelse for det reglementariske (doktrinære) grundlag for gruppen og delingens indsættelse i taktiske aktiviteter.	0%	12%	9%	45%	25%	9%	67	3,9
Sergenterne har viden om deres rolle som fører i relation til krigens love.	0%	6%	16%	25%	30%	21%	67	4
Sergenterne kan som gruppefører anvende gældende regler og principper for forsynings- og vedligeholdelsestjeneste i rammen af delingen.	1%	10%	16%	31%	31%	9%	67	3,9
Sergenterne kan vurdere og evaluere kvaliteten af egne og andres enkeltkæmperfærdigheder med henblik på undervisning og vejledning af undergivent personel i basale feltmæssige færdigheder.	1%	4%	15%	27%	42%	10%	67	4,2
Sergenterne kan anvende principperne fra gruppens føringsvirksomhed til formidling af taktiske ordrer til undergivne, herunder anvende 5-punktsbefalingen.	0%	10%	6%	42%	33%	9%	67	4,1
Sergenterne kan tage ansvar som taktisk fører for gruppen i rammen af delingen under alle taktiske aktiviteter under overholdelse af krigens love.	3%	13%	12%	24%	37%	10%	67	3,9
Sergenterne kan tage ansvar for opretholdelsen af gruppens kampkraft i forbindelse med gruppens opgaveløsning, herunder den fysiske og mentale modstandskraft, der er nødvendig for effektivt at virke på kamppladsen	0%	12%	15%	24%	40%	9%	67	4

Tabel 2 Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - FØRING

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - FØRING								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på dig i dag?"	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 forståelse for det reglementariske (doktrinære) grundlag for gruppen og delingens indsættelse i taktiske aktiviteter.	0%	0%	6%	23%	70%	0%	81	4,6

Jeg har viden om min rolle som fører i relation til krigens love.	0%	2%	9%	36%	53%	0%	81	4,4
Jeg kan som gruppefører anvende gældende regler og principper for forsynings- og vedligeholdelsestjeneste i rammen af delingen.	6%	7%	10%	38%	38%	0%	81	4
Jeg kan vurdere og evaluere kvaliteten af egne og andres enkeltkæmperfærdigheder med henblik på undervisning og vejledning af undergivent personel i basale feltmæssige færdigheder.	0%	7%	5%	22%	62%	4%	81	4,4
Jeg kan anvende principperne fra gruppens føringsvirksomhed til formidling af taktiske ordrer til undergivne, herunder anvende 5-punktsbefalingen.	0%	5%	10%	28%	56%	1%	81	4,4
Jeg kan tage ansvar som taktisk fører for gruppen i rammen af delingen under alle taktiske aktiviteter under overholdelse af krigens love.	1%	4%	6%	31%	56%	2%	81	4,4
Jeg kan tage ansvar for opretholdelsen af gruppens kampkraft i forbindelse med gruppens opgaveløsning, herunder den fysiske og mentale modstandskraft, der er nødvendig for effektivt at virke på kampladsen	0%	2%	6%	27%	62%	2%	81	4,5

I tabel 3 og 4 ses aftagernes og dimittendernes vurderinger af sergenternes kompetencer inden for ledelse. Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 3 Aftagernes vurdering af sergenterne - LEDELSE

Aftagernes vurdering af sergenterne - LEDELSE								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn generelt passer på sergenter med 1-2 års erfaring i niveauet?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergenterne har grundlæggende forståelse for Forsvarets ledelses- og værdigrundlag.	2%	9%	11%	38%	31%	9%	64	4
Sergenterne har grundlæggende forståelse for militære straffe- og retsplejeordning.	5%	13%	17%	33%	14%	19%	64	3,5
Sergenterne har grundlæggende forståelse for Command Teams formål, rolle og praktisk anvendelse på gruppe-, delings- og underafdelingsniveau.	2%	11%	17%	41%	22%	8%	64	3,8
Sergenterne har forståelse for kerneværdierne for befalingsmænd i Hæren og kan se disse i sammenhæng med egen praksis.	0%	6%	13%	42%	33%	6%	64	4,1
Sergenterne kan anvende Forsvarets ledelses- og værdigrundlag med henblik på at lede underlagt personel ud fra foresattes hensigt.	2%	9%	13%	45%	17%	14%	64	3,8
Sergenterne kan tage ansvar for løsninger på ledelsesmæssige udfordringer på gruppeniveau og dermed tage initiativ til at enhedens opgaver løses.	3%	6%	14%	27%	44%	6%	64	4,1
Sergenterne kan tage ansvar for løsningen af pålagte opgaver hensigtsmæssigt og effektivt i forhold til den anviste ramme, herunder justere allerede iværksatte aktiviteter.	0%	5%	11%	36%	45%	3%	64	4,3

Sergenterne kan sikre accept af mangfoldighed, etik og moral i relation til Forsvarets ledelsesgrundlag.	2%	3%	6%	53%	33%	3%	64	4,2
Sergenterne er bevidste om Forsvarets nultolerance af krænkende adfærd.	0%	5%	5%	13%	73%	5%	64	4,6
Sergenterne er klædt på til at håndtere sager om krænkende adfærd.	6%	13%	16%	39%	19%	8%	64	3,6

Tabel 4 Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - LEDELSE

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - LEDELSE								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på dig i dag?"	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 grundlæggende forståelse for Forsvarets ledelses- og værdigrundlag.	0%	8%	10%	42%	40%	0%	77	4,1
Jeg har grundlæggende forståelse for militære straffe- og retsplejeordning.	1%	4%	23%	44%	27%	0%	77	3,9
Jeg har grundlæggende forståelse for Command Teams formål, rolle og praktisk anvendelse på gruppe-, delings- og underafdelingsniveau.	3%	4%	26%	34%	34%	0%	77	3,9
Jeg har forståelse for kerneværdierne for befalingsmænd i Hæren og kan se disse i sammenhæng med egen praksis.	0%	1%	4%	31%	64%	0%	77	4,6
Jeg kan anvende Forsvarets ledelses- og værdigrundlag med henblik på at lede underlagt personel ud fra foresattes hensigt.	0%	5%	19%	31%	44%	0%	77	4,1
Jeg kan tage ansvar for løsninger på ledelsesmæssige udfordringer på gruppeniveau og dermed tage initiativ til at enhedens opgaver løses.	0%	1%	8%	25%	65%	1%	77	4,6
Jeg kan tage ansvar for løsningen af pålagte opgaver hensigtsmæssigt og effektivt i forhold til den anviste ramme, herunder justere allerede iværksatte aktiviteter.	0%	1%	5%	31%	61%	1%	77	4,5
Jeg kan sikre accept af mangfoldighed, etik og moral i relation til Forsvarets ledelsesgrundlag.	0%	1%	10%	23%	64%	1%	77	4,5
Jeg er bevidst om Forsvarets nultolerance af krænkende adfærd.	1%	3%	4%	4%	87%	1%	77	4,8
Jeg er ordentlig klædt på til at håndtere sager om krænkende adfærd.	5%	10%	12%	31%	40%	1%	77	3,9

I tabel 5 og 6 ses aftagernes og dimittendernes vurderinger af sergenternes kompetencer inden for uddannelse. Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 5 Aftagernes vurdering af sergenterne - UDDANNELSE

Aftagernes vurdering af sergenterne - UDDANNELSE								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn generelt passer på sergenter med 1-2 års erfaring i niveauet?"	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 anvende metoder og teknikker til tilrettelæggelse, gennemførelse, kontrol og evaluering af uddannelse på gruppeniveau og som instruktør i rammen af delingen.	2%	8%	13%	32%	39%	6%	62	4,1
Sergenterne kan anvende pædagogisk og militær terminologi i kommunikationen i undervisningssituationer.	0%	6%	6%	32%	45%	10%	62	4,3
Sergenterne kan som instruktør præsentere og diskutere læringsaktiviteter i koordinationen mellem faglærer og instruktører i forbindelse med tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelse på delingsniveau.	2%	5%	6%	40%	35%	11%	62	4,2
Sergenterne kan planlægge og tage ansvar for læringsaktiviteter i gruppen og i rammen af delingen.	3%	0%	16%	26%	47%	8%	62	4,2
Sergenterne kan anvende Forsvarets voksenpædagogiske principper, under hensyntagen til blandt andet variation i gruppestørrelse, forudsætninger og fysiske rammer.	2%	3%	15%	32%	39%	8%	62	4,1
Sergenterne kan virke som skydeleder på funktionsniveau i delingen (Skydeleder 1).	3%	2%	5%	21%	58%	11%	62	4,5
Sergenterne kan virke som sikkerhedsbefalingsmand på instruktionsskydninger og enhedsskydninger på gruppe/delingsniveau.	2%	3%	2%	13%	74%	6%	62	4,7
Sergenterne kan tage ansvar for egne udviklingsbehov, herunder opsøge ny viden inden for områderne uddannelse, voksenpædagogik og didaktik, samt kunne udvikle egen praksis.	6%	5%	10%	42%	29%	8%	62	3,9

Tabel 6 Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - UDDANNELSE

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer - UDDANNELSE ²								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn passer på dig i dag?"	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 anvende metoder og teknikker til tilrettelæggelse, gennemførelse, kontrol og evaluering af uddannelse på gruppeniveau og som instruktør i rammen af delingen.	0%	3%	13%	22%	61%	1%	72	4,4
Jeg kan anvende pædagogisk og militær terminologi i kommunikationen i undervisningssituationer.	0%	7%	17%	29%	46%	1%	72	4,2

² Af metodiske årsager er der fjernet et spørgsmål om *militær fysisk træning* (MFT 1) fra denne spørgsmålssektion, da STAM dimittenderne ikke undervises i MFT 1 på sergentskolen. Yderligere uddybning og resultater kan findes i bilag 3 *Baggrund og metode*.

Jeg kan som instruktør præsentere og diskutere læringsaktiviteter i koordinationen mellem faglærere og instruktører i forbindelse med tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelse på delingsniveau.	1%	3%	15%	19%	58%	3%	72	4,3
Jeg kan planlægge og tage ansvar for læringsaktiviteter i gruppen og i rammen af delingen.	0%	1%	15%	21%	61%	1%	72	4,4
Jeg kan anvende Forsvarets voksenpædagogiske principper, under hensyntagen til blandt andet variation i gruppestørrelse, forudsætninger og fysiske rammer.	0%	8%	18%	24%	49%	1%	72	4,1
Jeg kan virke som skydeleder på funktionsniveau i delingen (Skydeleder 1).	0%	1%	8%	4%	85%	1%	72	4,7
Jeg kan virke som sikkerhedsbefalingsmand på instruktionsskydninger og enhedsskydninger på gruppe/delingsniveau.	3%	1%	4%	13%	76%	3%	72	4,6
Jeg kan tage ansvar for egne udviklingsbehov, herunder opsøge ny viden inden for områderne uddannelse, voksenpædagogik og didaktik, samt kunne udvikle egen praksis.	1%	1%	11%	19%	67%	0%	72	4,5

1.1 ANALYSE AF DATA

1.1.1 Højest og lavest vurderede kompetencer

Resultaterne fra både dimittender og aftagere viser, at dimittenderne i høj grad har tilegnet sig de færdigheder og kompetencer, uddannelsen har til formål at give dem jf. kompetenceprofilen (bilag 1). Aftagerne scorer dimittenderne højest på følgende områder:

- Uddannelse - *Sergenterne kan virke som sikkerhedsbefalingsmand på instruktionsskydninger og enhedsskydninger på gruppe/delingsniveau* (gennemsnit på 4,7 ud af 5).
- Ledelse - *Sergenterne er bevidste om Forsvarets nultolerance af krænkende adfærd* (gennemsnit på 4,6 ud af 5).
- Uddannelse - *Sergenterne kan virke som skydeleder på funktionsniveau i delingen (Skydeleder 1)* (gennemsnit på 4,5 ud af 5).

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

- Ledelse - *Sergenterne har grundlæggende forståelse for militære straffe- og retsplejeordning* (gennemsnit på 3,5 ud af 5).
- Ledelse - *Sergenterne er klædt på til at håndtere sager om krænkende adfærd* (gennemsnit på 3,6 ud af 5).
- Ledelse - *Sergenterne har grundlæggende forståelse for Command Teams formål, rolle og praktisk anvendelse på gruppe-, delings- og underafdelingsniveau* (gennemsnit på 3,8 ud af 5).
- Ledelse - *Sergenterne kan anvende Forsvarets ledelses- og værdigrundlag med henblik på at lede underlagt personel ud fra foresattes hensigt* (gennemsnit på 3,8 ud af 5).

Bemærk at disse vedrører ledelse, hvorfor ledelse tages op i det følgende afsnit.

Dimittendernes vurdering af egne kompetencer viser, at de er mest udfordret i forhold til at:

- Ledelse - *Jeg har grundlæggende forståelse for militære straffe- og retsplejeordning* (gennemsnit på 3,9 ud af 5).
- Ledelse - *Jeg har grundlæggende forståelse for Command Teams formål, rolle og praktisk anvendelse på gruppe-, delings- og underafdelingsniveau* (3,9 ud af 5).
- Ledelse - *Jeg er ordentlig klædt på til at håndtere sager om krænkende adfærd* (3,9 ud af 5).

Med et gennemsnit på resten på 3,9 vurderes det, at dimittenderne oplever, at de har et tilfredsstillende niveau på disse kompetencer.

1.1.1 Ledelse

I tabel 7 herunder er de lavest vurderede kompetencer isoleret. Her ses at aftagerne har haft svært ved at vurdere dimittendernes kompetencer 24 %-27 % af aftagerne (pr. spørgsmål) har markeret enten i et neutralt felt (*hverken-eller*) eller angivet, at de ikke ved det.

Tabel 7 Aftagernes vurdering af sergenterne – LEDELSE – De lavest vurderede

Aftagernes vurdering af sergenterne – LEDELSE								
"Hvor enig er du i, at nedenstående udsagn generelt passer på sergenter med 1-2 års erfaring i niveauet?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Sergenterne har grundlæggende forståelse for militære straffe- og retsplejeordning.	5%	13%	17%	33%	14%	19%	64	3,5
Sergenterne har grundlæggende forståelse for Command Teams formål, rolle og praktisk anvendelse på gruppe-, delings- og underafdelingsniveau.	2%	11%	17%	41%	22%	8%	64	3,8
Sergenterne kan anvende Forsvarets ledelses- og værdigrundlag med henblik på at lede underlagt personel ud fra foresattes hensigt.	2%	9%	13%	45%	17%	14%	64	3,8
Sergenterne er klædt på til at håndtere sager om krænkende adfærd.	6%	13%	16%	39%	19%	8%	64	3,6

I tabel 7 ses yderligere, at ca. en femtedel er uenige i (18 % svarer *helt uenig* eller *delvis uenig*), at dimittenderne har grundlæggende forståelse for militære straffe- og retsplejeordning, og at ca. en femtedel er uenige i (19 % svarer *helt uenig* eller *delvis uenig*), at sergenterne er klædt på til at håndtere sager om krænkende adfærd. Som ses i forrige afsnit, er disse to kompetencer også dem, som dimittenderne vurderer sig selv lavest i til trods for, at de vurderer sig selv som tilfredsstillende (3,9 ud af 5).

Forklaringen herpå findes delvist i de kvalitative kommentarer, hvor en mindre men væsentlig del af aftagerne (11%) kommenterer på dimittendernes kompetencer inden for ledelse. De beskriver at ledelsesvirket er svært for dimittenderne, en enkelt gør dog opmærksom på, at dimittenderne udvikler sig meget de første par år i enheden. Krænkende adfærd (KA) nævnes som et område, der skaber udfordringer. Aftagerne nævner bl.a., at dimittenderne mangler værktøjer til at håndtere KA, særligt i gråzonerne. Én aftager mener ikke, at dimittenderne skal kunne håndtere KA-sager, men blot vide, at de har meldepligt og videregive sagen til deres foresatte. Det kan tyde på, at der er uenighed om, hvad det vil sige *at håndtere sager om KA* - er det blot at melde, eller er skal sergenten indgå i højere grad.

Selvom dimittenderne vurderer deres evner inden for ledelse højt, angiver nogle få (8%) i de kvalitative kommentarer, at de mangler konkrete værktøjer inden for ledelse, og at faget bør prioriteres højere på uddannelsen.

1.1.2 Forskelle på vurderinger STAM og ALMEN

Dimittenderne vurderer deres kompetencer nogenlunde ens, der er dog visse forskelle. Disse kan ses i større detaljegråd i bilag 2 *udvidede tabeller*. Men fremhæves også herunder:

Føring

ALMEN dimittenderne vurderer sig selv 0,1-0,5 højere i gennemsnit end STAM dimittenderne i alle kompetencer vedrørende føring, dog med to undtagelser:

- *Jeg har viden om min rolle som fører i relation til krigens love.* (STAM dimittenderne vurderer sig 0,4 højere i gennemsnit end ALMEN dimittenderne).
- *Sergenterne kan anvende principperne fra gruppens føringsvirksomhed til formidling af taktiske ordrer til undergivne, herunder anvende 5-punktsbefalingen* (ALMEN dimittenderne vurderer sig 0,7 højere i gennemsnit end STAM dimittenderne).

Ledelse

ALMEN dimittenderne vurderer sig selv 0,1-0,5 højere i gennemsnit i kompetencer vedrørende ledelse end STAM dimittenderne, dog med to undtagelser, hvor ALMEN dimittenderne vurderer sig 0,6 højere i gennemsnit end STAM dimittenderne:

- *Jeg har grundlæggende forståelse for Forsvarets ledelses- og værdigrundlag*
- *Jeg har grundlæggende forståelse for Command Teams formål, rolle og praktisk anvendelse på gruppe-, delings- og underafdelingsniveau.*

Uddannelse

Under temaet uddannelse vurderer ALMEN dimittenderne sig selv 0,2-0,5 højere i gennemsnit end STAM dimittenderne.

1.1.3 Relevans af kompetencer

Både aftagere og dimittender blev spurgt, om de vurderede, at de gennemgåede kompetencer omhandlende føring, ledelse og uddannelse, var relevante for sergenter i førstegangstjeneste i Hæren.

En fjerdedel af aftagerne (26%) angav, at alle kompetencerne var relevante. Lige under halvdelen (45%) undlod at svare, det vil formentlig sige, at de ikke har noget at bemærke. En mindre men væsentlig del af aftagerne (13%) ønskede ændringer i vægtningen mellem kompetencerne, fx ønskede nogle få (6%) mere fokus på instruktørvirke, men ellers pegede ønskerne i forskellige retninger, og der kan ikke tegnes et ensartet billede.

En mindre men væsentlig del af dimittenderne (11%) ønsker ændringer i uddannelsens nuværende udformning. Nogle få (7%) angiver, at der er for meget fokus på føring i uddannelsen ift. hvad de laver i enheden, mens andre (4%) ønsker mere fokus på instruktørvirke og nogle (4%) ønsker mere ledelse.

1.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Resultaterne viser, at dimittendernes kompetencer bredt set er på et højt niveau. De er særligt dygtige til at virke som sikkerhedsbefalingsmænd på instruktions- og enhedsskydninger, virke som skydeledere på funktionsniveau (Skydeleder 1), og de er bevidste om Forsvarets nultolerance af krænkende adfærd, hvor en del dog mangler færdigheder og kompetencer til at håndtere hændelser.
- Resultaterne viser, at selvom alle undersøgte kompetenceområder scorer middel eller højt blandt de adspurgte aftagere og dimittender, vurderes kompetencer, der har med ledelse at gøre i den lave ende af skalaen. Det tyder på, at det har været svært for aftagerne at vurdere disse kompetencer, da 24-27% har angivet neutralt svar (*hverken-eller* eller *ved ikke*). Vurderingen af de ledelsesmæssige-kompetencer skyldes formentlig, at ledelse er en svær disciplin (særligt som ny sergent) der ikke alene kan læres på en kort uddannelse. Både aftagere og dimittender angiver ønske om flere konkrete ledelsesværktøjer, herunder også til at håndtere krænkende adfærd. Hærens Sergentskole har i 2023 indført undervisning i *Stærke arbejdsfællesskaber* på begge sergentuddannelser, derudover arbejder Hærens Sergentskole løbende med udvikling af faget ledelse.
- En fjerdedel (26%) af aftagere angiver i den kvalitative del, at de gennemgåede kompetencer omhandlende føring, ledelse og uddannelse er de rette og ca. halvdelen (45%) undlader at svare på spørgsmålet, hvorfor man må antage, at de ikke har indsigelser ift. sammensætningen af kompetencerne. En mindre men væsentlig del af aftagerne (13%) ønsker dog ændringer i vægtningen af kompetencerne, men ønskerne går i forskellige retninger. I kombination med de høje vurderinger i den kvantitative del vurderes det, at sergentuddannelsen fungerer godt som grunduddannelse.
- Resultaterne viser, at ALMEN dimittenderne vurderer deres egne kompetencer højere end STAM dimittenderne, med kun én undtagelse. Dette skyldes muligvis længden på uddannelsen eller gruppernes forskelligartede erfaringsgrundlag, opgaver eller alder.

TEMATIK 2: FREMTIDIGT BEHOV

I nærværende afsnit analyseres aftagernes svar på nogle kvalitative spørgsmål, hvis overordnede sigte er at få aftagernes vurdering af fremtidens behov ift. sergenternes viden, færdigheder og kompetencer. Fx deres vurdering af, om der er noget ved sergenternes arbejde (fx opgaver eller vilkår), som vil forandre sig over de næste fem år? Hvilke specifikke færdigheder/kompetencer bliver eksempelvis vigtige, at nyudnævnte sergenter har med sig fra sergentuddannelsen om fem år?

3.1 ANALYSE AF DATA

Aftagerne har mangeartede bud på, hvilke kompetencer sergenterne vil få brug for i fremtiden. Dog samler mange af svarene sig under to temaer:

- Specifikke færdigheder
- Ny værnepligt

3.1.1 Specifikke færdigheder

Meget efteruddannelse af sergenterne varetages i værnene. Flere aftagere peger derfor på specifikke færdigheder, som kunne varetages af sergentskolen for at aflaste uddannelsesbyrden i værnene fx indsættelse af køretøjer, B og C kørekort (B: person- og varebil, C: lastbil) og omskoling til våben: GV M10, LMG, TMG, PNVB og DYKN. Desuden peger nogle på, at fremtidens kampplads formentlig bliver i den digitale verden, og ønsker derfor at sergentskolen uddanner eleverne i cybersikkerhed.

3.1.2 Ny værnepligt

Flere aftagere skriver, at sergentuddannelsen skal ændres, når værnepligten ændres. Når værnepligten forlænges, betyder det formentlig, at de værnepligtige skal lære flere færdigheder og kompetencer. Det er også en risiko med den ventede forlængede og udvidede værnepligt, at nogle værnepligtige ikke er der frivilligt, hvilket vil kræve mere pædagogisk og didaktisk af sergenterne. Hvilke kompetencer fremtidens sergent skal besidde er der dog lidt uenighed om, 18 % mener man skal lægge større vægt på føring og operativ kapacitet, 11 % ønsker mere vægt på faget instruktør og kompetencer inden for uddannelse, mens 15 % ønsker øget fokus på ledelse herunder ledelse af generation Z, der vil komme ind gennem værnepligten og vurderes at kræve en særlig form for ledelse.

3.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Aftagerne anbefaler flere forskellige, specifikke færdigheder og konkrete kompetencer inden for føring, ledelse og uddannelse. Alle disse lader sig desværre ikke inddække af en uddannelse på 29 uger (ALMEN) eller 14 uger (STAM). Forsvarsakademiet vil med dette udgangspunkt drøfte med Hærkommandoen og Hæren, hvilke kompetencer der skal prioriteres på sergentuddannelsen, og hvilke kompetencer der i stedet skal opnås gennem efteruddannelse eller andre uddannelsesforløb.

TEMATIK 3: SAMMENHÆNG MELLEM UDDANNELSE OG EFTERFØLGENDE TJENESTE

Nedenstående udsagn i tabel 8 og 9 har til hensigt at undersøge dimittendernes oplevelse af, hvor godt de var klædt på til at varetage opgaverne i deres stilling efter endt sergentuddannelse.

Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 8 Sammenhæng mellem GSU og efterfølgende tjeneste ALMEN

Sammenhæng mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste (ALMEN)								
"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 var jeg velforberedt på, hvilke arbejdsopgaver der ventede som sergent.	4%	13%	22%	39%	22%	0%	23	3,6
Efter sergentuddannelsen følte jeg mig kompetent til at varetage opgaver som sergent.	4%	0%	17%	57%	22%	0%	23	3,9
I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine opgaver som sergent.	4%	0%	0%	9%	83%	4%	23	4,7
Min enhed bidrog til, at jeg kom godt ind i mit virke som sergent.	0%	0%	0%	17%	74%	9%	23	4,8
Overordnet set oplevede jeg overgangen mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste som god.	4%	4%	4%	52%	35%	0%	23	4,1

Tabel 9 Sammenhæng mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste STAM

Sammenhæng mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste (STAM)								
"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 var jeg velforberedt på, hvilke arbejdsopgaver der ventede som sergent.	6%	26%	11%	36%	21%	0%	47	3,4
Efter sergentuddannelsen følte jeg mig kompetent til at varetage opgaver som sergent.	13%	11%	11%	38%	28%	0%	47	3,6
I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine opgaver som sergent.	2%	2%	4%	17%	74%	0%	47	4,6
Min enhed bidrog til, at jeg kom godt ind i mit virke som sergent.	6%	6%	9%	19%	60%	0%	47	4,2
Overordnet set oplevede jeg overgangen mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste som god.	17%	6%	6%	26%	45%	0%	47	3,7

5.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne viser, at langt størstedelen af ALMEN dimittenderne følte sig kompetente til at varetage opgaver som sergent efter uddannelsen (71 % svarer *delvis* eller *helt enig*). Denne andel stiger til 92 % (*delvis* eller *helt enig*), når dimittenderne svarer på, hvorvidt de føler sig kompetente i dag, hvilket er 1-2½ år efter udnævnelse. Her skal det tilføjes, at størstedelen af besvarelserne (83 %) ligger i svarkategorien *helt enig* hvilket viser, at dimittenderne oplever at have niveauet til at løse opgaverne tilfredsstillende i dag. Dette korresponderer godt med aftagernes bedømmelse af sergenternes kompetenceniveau jf. tematik 1, hvor aftagerne vurderede dimittendernes kompetencer som tilfredsstillende.

Billedet er lidt anderledes med STAM dimittenderne, hvor ca. to tredjedele følte sig kompetente til at varetage opgaver som sergent efter sergentuddannelsen (64 % svarer *delvis* eller *helt enig*). Dog stiger denne andel til 91 % når STAM dimittenderne svarer på om de føler sig kompetente i dag, dvs. 1-2½ år efter udnævnelse.

61 % af ALMEN dimittenderne følte sig forberedte på, hvilke opgaver der venter som sergent, mens en mindre men væsentlig del ikke følte sig velforberedte (17 % svarer *delvis* eller *helt uenig*). For STAM dimittenderne vurderer lidt over halvdelen (57 %), at de var velforberedte, mens ca. en tredjedel (32 %) angiver, at de ikke var. Dvs. at STAM dimittender vurderer sig mindre velforberedte til opgaven end ALMEN dimittender.

Både ALMEN og STAM dimittender angiver at deres enhed bidrog til, at de kom godt ind i deres virke som sergent (91 % ALMEN angiver *helt* eller *delvis enig* og 79 % STAM angiver *helt* eller *delvis enig*). Ligesom begge grupper også overordnet set har oplevet overgangen mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste som god (87 % ALMEN angiver *helt* eller *delvis enig* og 71 % STAM angiver *helt* eller *delvis enig*). Dog angiver næsten en fjerdedel af STAM dimittenderne (23 %), at de ikke har oplevet overgangen som god.

I de kvalitative kommentarer, angiver 22 % af ALMEN dimittender, at en længere praktik ville kunne styrke overgangen. En lille gruppe af STAM dimittenderne (11 %) beskriver et misforhold mellem uddannelsen og den efterfølgende tjeneste der vanskeliggør overgangen. De beskriver, hvordan der er stort fokus på infanteridelen på uddannelsen, mens at man i enheden reelt har andre opgaver.

5.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Forsvarsakademiet noterer sig de positive svar fra dimittenderne, der særligt bemærkes det, at sergenterne 1-2 ½ år efter deres grunduddannelse i høj grad er enige i at de er kompetente til at varetage deres opgaver. Dvs. blandingen mellem en grunduddannelse og erfaring giver dimittenderne gode forudsætninger for at lykkes. Forsvarsakademiets Kvalitetsråd har udarbejdet en kvalitetsvejledning vedrørende onboarding. Denne vejledning giver viden om og eksempler på god onboarding til uddannelserne og den efterfølgende tjeneste.
- Forsvarsakademiet bemærker dog, at næsten en fjerdedel (23 %) af STAM dimittenderne angiver, at de ikke har oplevet overgangen mellem sergentuddannelsen og den efterfølgende tjeneste som god. Nogle få STAM dimittender beskriver, hvordan der er stort fokus på infanteridelen på uddannelsen, mens at man i enheden reelt har andre opgaver. Det er naturligt, at de sergenter der skal til Kamptropperne oplever uddannelsen som mere målrettet, end dem der fx skal til Trænet, men det er et valg, at alle sergenter i Hæren skal have en grundlæggende uddannelse som infanterigruppefører. I forbindelse med udrulning af Delaftale 2, vil der i forlængelse af grunduddannelsen som sergent ligge et tjenestegrensmodul på ca. to måneder. Forsvarsakademiet bakker op om denne løsning, da sergenterne på denne måde styrker dimittendernes kompetencer inden for deres tjenestegrensområde.

TEMATIK 4: FEEDBACK

I dette afsnit gennemgås resultaterne vedrørende feedback ved tjenesten. Dette er vigtigt at undersøge, da 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 motivation³.

I tabel 9 herunder ses dimittendernes svar vedrørende feedback. Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 10 Feedback ved tjenesten ALMEN

Feedback ved tjenesten (ALMEN)								
"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.	4%	0%	17%	57%	22%	0%	23	3,9
Sergentuddannelsen bidrog til, at jeg kan modtage og lære af den feedback, jeg får.	4%	4%	0%	57%	35%	0%	23	4,1
Jeg er selv opmærksom på at opsøge feedback i min tjeneste.	4%	0%	4%	17%	74%	0%	23	4,6

Tabel 11 Feedback ved tjenesten STAM

Feedback ved tjenesten (STAM)								
"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.	2%	11%	6%	32%	49%	0%	47	4,1
Sergentuddannelsen bidrog til, at jeg kan modtage og lære af den feedback, jeg får.	23%	15%	23%	23%	15%	0%	47	2,9
Jeg er selv opmærksom på at opsøge feedback i min tjeneste.	2%	0%	4%	26%	68%	0%	47	4,6

6.1 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 til deres videre udvikling som sergent (79 % ALMEN og 81 % STAM svarer *delvis* eller *helt enig*). Tillige er dimittenderne at være opmærksomme på selv at opsøge feedback ved behov (91 % ALMEN og 94 % STAM svarer *delvis* eller *helt enig*).

ALMEN dimittenderne angiver, at sergentuddannelsen i høj grad har bidraget til, at de kan modtage og lære af den feedback, de får (92 % angiver *helt* eller *delvis enig*). Billedet er dog noget anderledes hos STAM dimittenderne, hvor 38 % ikke mener, at sergentuddannelsen har bidraget til deres evne til at modtage og lære af feedback, mens 38 % mener at den har. Ingen af de kvalitative kommentarer forklarer, hvorfor det forholder sig således.

³ Christensen, Peter Holdt (2016), *Feedback på arbejdspladser*.

6.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Forsvarsakademiet bemærker, at resultaterne er positive. De peger på, at der er en god feedback-kultur i enhederne, der giver sergenterne mulighed for at udvikle sig, samt understøtter deres videre læring og motivation.
- 38 % af STAM dimittenderne mener ikke, at sergentuddannelsen har bidraget til deres evne til at modtage eller lære af feedback. Hærens Sergentskole vil fremadrettet fokusere på formålet med feedback og konkrete feedback metoder.

TEMATIK 5: DIMITTENDERNES SYN PÅ DERES VIDERE KARRIERE

I dette afsnit afreporteres resultaterne af dimittendernes svar vedrørende deres overblik over karriereveje, overvejelser om egen karriere inden for Forsvaret og eventuelt dialog med nærmeste foresatte herom. Forestillinger omkring arbejdsliv og karriere vil sandsynligvis ændre sig løbende og er derfor et øjebliksbillede, men spørgsmålene giver indtryk af, i hvilken grad dimittenderne på nuværende tidspunkt føler sig afklarede hermed. Videre svarer dimittenderne på et kvalitativt spørgsmål om, hvad der har betydning for, at de kan se sig selv blive i Forsvaret i fremtiden.

I tabel 12-13 ses dimittendernes syn på deres videre karriere. Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 12 Videre karriere ALMEN

Din videre karriere (ALMEN)								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke/ Ønsker ikke at svare		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg har overblik over mine mulige karriereveje inden for Forsvaret.	4%	9%	30%	26%	30%	0%	23	3,7
Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret.	0%	13%	22%	22%	43%	0%	23	4,0
Jeg er i dialog med min nærmeste foresatte om min videre tjeneste og karriere.	0%	0%	13%	39%	48%	0%	23	4,3
På nuværende tidspunkt ser jeg mig selv være inden for Forsvaret om 2-3 år.	13%	9%	4%	17%	48%	9%	23	4,0

Tabel 13 Videre karriere STAM

Din videre karriere (STAM)								
"Hvor enig er du i nedenstående udsagn?"	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Ved ikke/ Ønsker ikke at svare		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg har overblik over mine mulige karriereveje inden for Forsvaret.	9%	6%	11%	30%	45%	0%	47	4,0
Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret.	6%	6%	9%	21%	55%	2%	47	4,2
Jeg er i dialog med min nærmeste foresatte om min videre tjeneste og karriere.	0%	4%	6%	30%	57%	2%	47	4,5
På nuværende tidspunkt ser jeg mig selv være inden for Forsvaret om 2-3 år.	13%	6%	11%	11%	55%	4%	47	4,0

7.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne viser, at størstedelen af STAM dimittenderne har overblik over de mulige karriereveje i Forsvaret (75 % svarer *delvis* eller *helt enig*), mens lidt over halvdelen af ALMEN dimittenderne (56 %) har samme overblik.

71 % af STAM dimittenderne har en klar idé af, hvilken karriere de ønsker inden for Forsvaret, mens ca. to tredjedele af ALMEN dimittenderne (65 % svarer *delvis* eller *helt enig*) angiver at have en klar idé. Dog angiver både 87 % af STAM og ALMEN dimittender, at være i dialog med deres nærmeste foresatte om deres videre tjeneste og karriere.

To tredjedele af dimittenderne ser sig selv i Forsvaret om 2-3 år (65 % ALMEN og 66 % STAM svarer *helt* eller *delvis enig* STAM), mens ca. en femte del ikke gør (22 % ALMEN og 19 % STAM svarer *helt* eller *delvis uenig*).

Dimittenderne blev i undersøgelsen også spurgt ind til, hvad der har størst betydning for, at de kan se sig selv blive i Forsvaret i fremtiden. Over halvdelen af ALMEN dimittenderne skriver i de kvalitative svar at *uddannelse og udvikling* (57 %) samt *løn* (52 %) har stor betydning. Næsten halvdelen af STAM dimittenderne (45 %) skriver i deres kvalitative svar at *arbejdsvilkår* har betydning for, om de fortsætter i Forsvaret, men også *løn* (34 %) samt *uddannelse og udvikling* (28 %) betyder noget. Arbejdsvilkår dækker over work-life-balance, om de får spændende og meningsfulde arbejdsopgaver, herunder nævnes udsendelse, nogle ønsker flere udsendelser, nogle færre. Mangel på materiel og kollegaer påvirker STAM dimittendernes arbejdsvilkår negativt, mens gode kollegaer motiverer. Desuden nævner nogle få at fair behandling og god ledelse har betydning for deres fortsatte motivation for at blive i Forsvaret. Både STAM og ALMEN dimittender nævner civiluddannelse som en positiv faktor for deres fortsatte motivation for et arbejdsliv i Forsvaret.

7.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Resultaterne viser, at størstedelen af STAM dimittenderne har overblik over de mulige karriereveje i Forsvaret og en klar idé om hvilken karriere inden for Forsvaret, de ønsker. ALMEN dimittenderne har ikke samme overblik (kun 56 % angiver, at de har overblik), alligevel ved to tredjedele af ALMEN dimittenderne, hvilken karriere de ønsker sig i Forsvaret. I begge grupper er langt størstedelen i dialog med nærmeste foresatte om deres videre tjeneste og karriere. Selvom dimittendernes forståelse for de mangeartede karrieremuligheder i Forsvaret vil blive større med øget erfaring og opsøgning af viden hos fx overordnede og Forsvarsministeriets Personalestyrelses karrieresite, vurderer Forsvarsakademiet, 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 og vil tillige i opfølgningen på undersøgelsen orientere Forsvarsministeriets Personalestyrelse om resultaterne.
- Resultaterne viser, at to tredjedele af dimittenderne ser sig selv i Forsvaret om 2-3 år. Dette er positivt. Desværre angiver en femtedel af dimittenderne, at de ikke ser sig selv i Forsvaret 2-3 år ude i fremtiden. Forbedring af *arbejdsvilkår*, *løn*, *muligheder for uddannelse* (herunder *civiluddannelse*) og *udvikling* er faktorer, der ifølge dimittenderne har betydning for, om de bliver i Forsvaret i fremtiden. Dette bidrager til argumentet om at tydeliggøre karriereveje i Forsvaret for sergenter, da uddannelse og udvikling kan bidrage til deres motivation for at blive i Forsvaret.

TEMATIK 6: DIMITTENDERNES SYN PÅ KOMPETENCEUDVIKLING

I nærværende afsnit afrapporteres dimittendernes oplevelse af deres behov og muligheder for deltagelse i kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling skal i den konkrete sammenhæng forstås som kurser eller uddannelse. Det kan både være kurser eller formel uddannelse, som sigter mod at udvikle dimittendernes kompetencer. Hensigten med tematikken er at identificere, hvorvidt dimittenderne oplever et konkret behov for at styrke specifikke kompetencer, om de har overblik over deres muligheder og får opbakning fra deres overordnede i forhold til deres ønsker og behov.

Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Faglig kompetenceudvikling (ALMEN)								
"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.	9%	4%	22%	43%	17%	4%	23	3,6
Jeg oplever udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser som tilstrækkeligt i forhold til at dække mit nuværende behov.	4%	9%	22%	39%	17%	9%	23	3,6
Jeg oplever at få opbakning fra min overordnede, ift. de ønsker og behov jeg har for min kompetenceudvikling.	9%	4%	13%	43%	26%	4%	23	3,8
Jeg har på nuværende tidspunkt et behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse mine opgaver tilfredsstillende.	0%	9%	39%	35%	13%	4%	23	3,5

Faglig kompetenceudvikling (STAM)								
"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.	4%	17%	11%	32%	36%	0%	47	3,8
Jeg oplever udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser som tilstrækkeligt i forhold til at dække mit nuværende behov.	9%	13%	26%	36%	17%	0%	47	3,4
Jeg oplever at få opbakning fra min overordnede, ift. de ønsker og behov jeg har for min kompetenceudvikling.	4%	6%	6%	21%	62%	0%	47	4,3
Jeg har på nuværende tidspunkt et behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse mine opgaver tilfredsstillende.	4%	9%	26%	28%	32%	2%	47	3,8

8.1 ANALYSE AF DATA

Resultaterne viser, at ca. to tredjedele af dimittenderne har overblik over udbuddet af uddannelser og kurset (60 % ALMEN og 68 % STAM svarer *delvis* eller *helt enig*). Dog er der også ca. en tredjedel, der ikke har overblik (35 % ALMEN og 34 % STAM angiver *helt/delvis uenig* eller *hverken enig eller uenig*). Derudover angiver en tredjedel af ALMEN dimittender og næsten halvdelen af STAM (35 % ALMEN og 48 % STAM svarer *helt/delvis uenig* eller *hverken enig eller uenig*), at det konkrete udbud ikke er tilstrækkeligt til at dække deres behov. Heldigvis oplever de fleste opbakning fra deres overordnede ift.

deres ønsker og behov for kompetenceudvikling (69 % ALMEN og 83 % STAM svarer *helt* eller *delvis enige* i at have opbakning).

Mange af dimittenderne (ALMEN 48 % og STAM 60 %) angiver, 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 blev spurgt ind til, hvad de helt konkret har størst behov for ift. at kunne løse deres opgaver på tilfredsstillende vis. En mindre men væsentlig del af ALMEN dimittenderne nævner at der mangler tid til at tage kurser og en lille gruppe nævner kompetencer inden for føringsvirke. I de kvalitative kommentarer gør tre STAM dimittender opmærksom på, at udvikling er meget vigtigt, men at der kan være barrierer fx tid eller en leder der gatekeeper, mens en lille men væsentlig del (13 %) nævner behov for kompetencer inden for ledelse (herunder specifikt som samtaleleder).

8.2 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 med Hærkommandoen fokusere på at kommunikere om sergenternes muligheder i et længere karrierespektiv. Forsvarsakademiet vil tillige i opfølgningen på undersøgelsen orientere Forsvarsministeriets Personalestyrelse om resultaterne.

TEMATIK 7: DIMITTENDERNES OG AFTAGERNES OVERORDNEDE TILFREDSHED

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

Gennemsnittet (Gns.) er numerisk gennemsnit af besvarelser på en skala fra 1=Helt uenig til 5=Helt enig. Kategorien *ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Overordnet tilfredshed (ALMEN)								
"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 Hæren.	4%	0%	22%	43%	30%	0%	23	4,0
Alt i alt, var jeg godt tilfreds med sergentuddannelsen.	4%	4%	13%	43%	35%	0%	23	4,0
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med min nuværende stilling som sergent.	4%	4%	9%	35%	43%	4%	23	4,1
Hvis jeg skulle vælge igen, ville jeg stadig vælge at blive sergent i Hæren.	4%	13%	13%	13%	57%	0%	23	4,0
Hvis en ven eller bekendt viste interesse for Hærens sergentuddannelse, vil jeg anbefale uddannelsen til vedkommende.	4%	13%	13%	26%	43%	0%	23	3,9

Overordnet tilfredshed (STAM)								
"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 Hæren.	9%	17%	19%	36%	19%	0%	47	3,4
Alt i alt, var jeg godt tilfreds med sergentuddannelsen.	17%	21%	11%	40%	11%	0%	47	3,1
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med min nuværende stilling som sergent.	4%	4%	11%	21%	60%	0%	47	4,3
Hvis jeg skulle vælge igen, ville jeg stadig vælge at blive sergent i Hæren.	4%	15%	9%	23%	47%	2%	47	4,0
Hvis en ven eller bekendt viste interesse for Hærens sergentuddannelse, vil jeg anbefale uddannelsen til vedkommende.	15%	4%	17%	40%	23%	0%	47	3,5

Overordnet tilfredshed (AFTAGERE)								
"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 godt tilfreds med sergenternes niveau efter sergentuddannelsen.	3%	19%	16%	26%	27%	8%	62	3,6
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med sergenternes niveau efter 1-2 år i niveauet som sergent.	2%	8%	5%	37%	42%	6%	62	4,2

9.1 ANALYSE AF DATA

Størstedelen af ALMEN dimittenderne er tilfredse med sergentuddannelsen (78 % svarer *delvis* eller *helt enig*) og mener at den forberedte dem godt på deres virke som sergent (73 % svarer *delvis* eller *helt enig*). Billedet er dog noget anderledes ved STAM dimittenderne, hvor ca. halvdelen af er tilfredse med uddannelsen (51 % svarer *delvis* eller *helt enig*) og lidt over halvdelen mener at den forberedte dem godt til deres virke som sergent (55 % svarer *delvis* eller *helt enig*), faktisk svarer ca. en tredjedel at de ikke er tilfredse med uddannelsen (38 % svarer *delvis* eller *helt uenig*) og en ca. fjerdedel at uddannelsen ikke har forberedt dem til deres virke som sergenter (26 % svarer *delvis* eller *helt uenig*). Dette står i stærk kontrast til sergenternes vurdering af egne kompetencer i tematik 1. Utilfredsheden skinner igennem i de kvalitative kommentarer, men det er uklart, hvad den skyldes. Fx skriver én: *"Jeg vil gerne anbefale folk at blive sergent, men ikke at tage Grundlæggende Sergentuddannelse for Stampersonel, som den ser ud i nuværende form"*. Hvilket viser utilfredshed, men ikke en begrundelse for utilfredsheden.

Til gengæld er det positivt at se, at langt de fleste af dimittenderne er tilfredse med deres nuværende stilling som sergent (78 % ALMEN og 81 % STAM svarer *delvis* eller *helt enig*), og de fleste svarer desuden, at hvis de skulle vælge igen, ville de stadig vælge at blive sergent (70 % ALMEN og STAM svarer *delvis* eller *helt enig*). Der er dog en mindre gruppe, der ville have valgt anderledes, hvis de skulle vælge igen (17 % ALMEN og 19 % STAM svarer *delvis* eller *helt uenig*). En skriver at denne ville have valgt Søværnet eller Flyvevåbnet i stedet, da de tonen, lønnen og mulighederne for uddannelse er bedre dér. Ca. to tredjedele af dimittenderne vil anbefale sergentuddannelsen til en ven (63 % ALMEN og STAM svarer *delvis* eller *helt enig*).

53 % af aftagerne svarer *delvis* eller *helt enig* til spørgsmålet om hvorvidt de er tilfredse med sergenternes niveau efter sergentuddannelsen. Tilfredsheden stiger, når sergenterne får mere erfaring, hvor 79 % stadig svarer *delvis* eller *helt enig*.

9.2 VURDERING OG ANBEFALING

- Hærens Sergentuddannelse er en grunduddannelse. At være leder læres ikke udelukkende på en uddannelse, men også via erfaring. Grunduddannelse betyder, at eleverne får grundlæggende færdigheder og kompetencer som de derefter arbejder videre med i praksis. Resultaterne peger på, at uddannelsen har skabt de nødvendige forudsætninger for sergenternes videre udvikling, når 79 % af aftagerne angiver, at de er tilfredse med sergenterne blot 1-2 år efter endt uddannelse.
- Det er bemærkelsesværdigt, at 38 % STAM dimittender er utilfredse med uddannelsen, selvom de i tematik 1 vurderer, at de har modtaget den viden samt de færdigheder og kompetencer de skulle. Det kan dog muligvis skyldes 2022-2 holdet, som udgør 32 % af STAM respondenterne. Holdet havde en usædvanligt høj andel af deltagere, der var 40 år og over, og skrev under deres forløb på Hærens Sergentskole et åbent brev til ledelsen med en række kritikpunkter og tilkendegav desuden utilfredshed med forløbet i den afsluttende evaluering. Bemandingen for 2022-2 holdet var udfordret af lærerkræfternes efteruddannelse og barsel under uddannelsen. Dette påvirkede kontinuiteten og uddannelsesmiljøet. Det har vist sig vanskeligt at overkomme udfordringerne på bemandingssiden, da rotationsfolk, der ikke nødvendigvis har stærke kompetencer inden for uddannelse, didaktik og pædagogik, varetager dele af uddannelsen. Forsvarsakademiet har derfor i samarbejde med Hærkommandoen udvidet rotationsfolkene periode på Hærens Sergentskole med fire til otte uger, for at give rotationsfolkene de nødvendige kompetencer til at arbejde med uddannelsen.

BILAG

Bilag 1: Kompetenceprofil for Hærens Sergentskole

Bilag 2: Udvidede tabeller

Bilag 3: Baggrund og metode

LITTERATURHENVISNINGER

Christensen, P.H. (2016), *Feedback på arbejdspladser*. Gyldendal.