

Master of Public Health  
Kvalitative brugerundersøgelser af  
dimittender og aftarere

Master of Public Health  
Kvalitative brugerundersøgelser af  
dimittender og aftarere

2004

## **Bilag**

© 2004 Danmarks Evalueringsinstitut  
Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:  
Danmarks Evalueringsinstitut sætter  
komma efter Dansk Sprognævn's  
anbefalinger

Bestilles hos:  
Danmark.dk's netboghandel  
Telefon 1881  
[www.danmark.dk/netboghandel](http://www.danmark.dk/netboghandel)

Kr. 30,- inkl. moms

ISBN 87-7958-161-7

**Master of Public Health  
- Kompetencer  
og værdi på arbejdsmarkedet**

**Kvalitative brugerundersøgelser af dimittender og aftagere**



# Indholdsfortegnelse

<b>Kapitel 1. Resumé og hovedresultater.....</b>	<b>5</b>
<b>Kapitel 2. Indledning og formål .....</b>	<b>7</b>
2.1. Indledning .....	7
2.2. Formål med brugerundersøgelserne .....	7
<b>Kapitel 3. Interviewdeltagernes baggrund .....</b>	<b>9</b>
3.1. Dimittendernes baggrund og motiv for at søge MPH .....	9
3.2. Aftagernes kendskab til MPH.....	9
<b>Kapitel 4. MPH's opbygning og indhold - kommentarer fra     dimittendundersøgelsen .....</b>	<b>11</b>
4.1. Uddannelsens opbygning og undervisningsformer .....	11
4.2. Fagligt indhold og samspil teori/praksis .....	12
<b>Kapitel 5. MPH som akademisk overbygning .....</b>	<b>15</b>
5.1. MPH som akademisk overbygning – dimittendernes vurdering .....	15
5.2. MPH som akademisk overbygning – aftagernes vurdering.....	16
5.3. Samlet analyse af MPH's værdi som akademisk overbygning.....	17
<b>Kapitel 6. MPH'eres praksiskompetencer .....</b>	<b>19</b>
6.1. Praksiskompetencer opnået på MPH – dimittendernes vurdering .....	19
6.2. Praksiskompetencer opnået på MPH – aftagernes vurdering.....	20
6.3. Samlet analyse af praksiskompetencer der opnås ved MPH .....	21
<b>Kapitel 7. Generel vurdering af uddannelsens værdi på arbejdsmarkedet</b>	<b>23</b>
7.1. MPHs værdi på arbejdsmarkedet – dimittendernes vurdering.....	23
7.2. MPHs værdi på arbejdsmarkedet – aftagernes vurdering .....	23
7.3. Samlet analyse af MPHs værdi på arbejdsmarkedet.....	25
<b>Kapitel 8. Forskelle og ligheder på MPH/Århus og MPH/København...</b>	<b>27</b>
8.1. Fokus og image for MPH i henholdsvis Århus og København .....	27
<b>Kapitel 9. Metode .....</b>	<b>29</b>
9.1. Brugerundersøgelsesnes elementer.....	29
9.2. Forberedelse af interviewrunder .....	29
9.3. Forløb og proces i gruppeinterview .....	31
9.4. Undersøgelsesnes reliabilitet og validitet .....	33



# Kapitel 1. Resumé og hovedresultater

De to brugerundersøgelser med dimittender og aftagere beskriver såvel positive som negative erfaringer med MPH-uddannelsen. Der er dog langt overvejende tale om positive erfaringer, både i forhold til de kompetencer der er opnået og værdien i forhold til konkrete arbejdsopgaver.

Dimittenderne peger på den store beslutning det er at kaste sig ud i en masteruddannelse som blandt andet kræver et års orlov fra arbejdet, økonomisk planlægning og ikke mindst intensive studier på et højt niveau. Imidlertid er de interviewede dimittender alle samstemmende glade og særdeles tilfredse med forløbet, den exceptionelle mulighed det har givet for fordybelse, og det store udbytte de føler at have opnået.

Udbyttet dimittenderne har fået, kan aftagerne tale med om. Der er således bred enighed blandt de interviewede aftagere om, at MPH er en akademisk overbygning, der giver et særligt værdifuldt supplement til en mellemlang videregående uddannelse.

De centrale akademiske kompetencer, som uddannelsen giver, beskrives af dimittenderne som metodekendskab, analytisk viden og indsigt i sundhedsvidenskabelig forskning. Dimittender og aftagere er enige om, at MPH kvalificerer til at inddrage og anvende videnskabelig forskning i eksempelvis udviklingsarbejde.

Praksiskompetencerne, der opnås på MPH, sætter dimittenderne i stand til at koble videnskabelig forskning og teorier på praksisfeltet og bruge det konkret i det daglige projekt- og udviklingsarbejde. Dimittenderne føler sig stærke i projektplanlægning, til at afgrænse en problemstilling og til systematisk at gennemføre et sundhedsfagligt projekt.

I både aftager- og dimittendinterviewene fremhæves det, at de praksiskompetencer, som MPH giver, supplerer både den akademiske tilgang og den sundhedsfaglige viden. Brugerundersøgelserne peger således på, at kombinationen af kompetencetyper i MPH er værdifuld i arbejdssammenhæng, både i forhold til konkrete udviklingsprojekter, hvor der kræves forskningstilgang samtidig med erfaring fra klinisk praksis, men også i arbejdet på tværs af faggrupper. Det betyder i følge dimittenderne, at de vender tilbage i arbejde med ny metodefaglig sikkerhed og bredere, mere akademisk kvalificeret tilgang til arbejdsopgaver end tidligere. Denne nye faglige og personlige sikkerhed er også noget de interviewede aftagere kan konstatere.

Interviewene med aftagerne indikerer, at aftagere oplever et yderligere udbytte af MPH-dimittenderne i form af øget videndeling på arbejdspladsen i øvrigt, og bedre kommunikation på tværs af traditionelle faggrænser.

I dimittend- og aftagerinterviewene blev der peget på nogle enkelte svagheder ved MPH:

- Stor andel af sygeplejersker (og dermed mindre spændvidde i den faglige sammensætning på holdene, samt et vist imageproblem)
- Undervisning relateres for lidt til praksis og de studerendes erhvervs erfaring
- Kvalitative metoder vægtes for lidt
- Manglende politologisk indhold på uddannelsen



Det skal tilføjes, at der i dimittendinterviewene blev givet udtryk for at gruppearbejdet til gengæld fylder lidt vel meget. Dimittenderne foreslår, at der kunne skæres ned på antallet af gruppearbejdsforløb.

Alle fire punkter synes at være indikeret i såvel brugergrupperne omkring Aarhus Universitet som brugergrupperne relateret til Københavns Universitet. De kvalitative metoder udtrykker de interviewede brugergrupper, dog mangler i særlig grad ved MPH i Århus, som har ry for at fokusere i særlig grad på statistiske analyser.

Derudover synes brugerundersøgelserne at tegne et meget ensartet billede af MPH på de to uddannelsessteder, Københavns og Aarhus Universiteter, og de kompetencer, som de interviewede dimittender beskriver, er overordnet de samme.

Det synes ikke mindst at være fælles for de to universiteter, at MPH's særlige styrke ligger i den kombination, som MPH og primær uddannelse udgør. Såvel dimittender som aftagere sætter stor pris på det værdifulde supplement, MPH giver uden at den primære faglighed mindskes.

Set i dette perspektiv er det en væsentlig kritik, når dimittenderne i interviewene giver udtryk for, at undervisningen ikke inddrager praksis og deres erfaringer i tilstrækkelig høj grad. Det indikerer, at uddannelserne ikke gør nok ud af at inddrage de studerendes erhvervs erfaring i undervisningen og relatere videnskabelige metoder til de konkrete udfordringer, de studerende møder i praksis i deres arbejde. Desuden peger både aftagere og dimittender i interviewene på en særlig fordel i, at MPH-holdene er sammensat så bredt som muligt med forskellig erhvervs- og uddannelsesmæssige baggrunde, eksempelvis ikke for mange sygeplejersker.

Endelig indikerer de to brugerundersøgelser et muligt kommunikationsproblem for masteruddannelsen. Der bliver i aftagergrupperne i flere sammenhænge givet udtryk for, at MPH ikke giver dimittenderne kompetencer til at forske selv, og at den, som overbygning på en mellemlang videregående uddannelse, ikke bringer dimittenderne på samme akademiske niveau som en kandidat i eksempelvis folkesundhedsvidenskab. I det omfang MPH-uddannelsen søges profileret som en uddannelse på niveau med en kandidatuddannelse (men med en anden grundlæggende karakter), kan de interviewede aftageres opfattelse tyde på mangelfuld indsigt i MPH's formål og karakter. Dimittenderne selv fremhæver i interviewene et tilsvarende problem i forhold til at få deres kompetencer anerkendt blandt kolleger.

Generelt er det gennemgående i brugerundersøgelserne, at uddannelsen vurderes som værende bred og, afhængigt af valget af specialmoduler, kan kvalificere dimittenderne til mange forskellige arbejdsfunktioner. Denne styrke ved MPH bliver i nogle sammenhænge fremhævet af de interviewede aftagere som en barriere, fordi aftagere - og arbejdspladser som helhed - ikke ved, hvad de får. Igen kan der muligvis være tale om et kommunikationsproblem for MPH-uddannelsen som helhed - og for den enkelte dimittend specifikt - i forhold til aftagere.

## Kapitel 2. Indledning og formål

### 2.1. Indledning

---

Danmarks Evalueringsinstitut har igangsat en evaluering af Master of Public Health (MPH) uddannelsen, som udbydes ved Københavns og Aarhus Universiteter. Evalueringen har samlet fire temaer:

1. Uddannelsens profil
2. Kompetencer som de studerende opnår på uddannelsen
3. Det formelle indhold
4. Uddannelsesstedernes arbejde med kvalitetssikring og –udvikling.

Hovedvægten er på de første tre temaer. Som elementer i evalueringen vil for det første indgå selvevalueringer, som de respektive universiteter selv udarbejder, desuden vil EVA gennemføre besøgsrunder ved begge uddannelsessteder. Et vigtigt tredje element er brugernes erfaringer, holdninger og vurdering. Brugerne er på den ene side dimittender fra MPH og på den anden side deres aftagere, det vil sige chefer på arbejdspladser, som har MPH-dimittender ansat.

I denne rapport præsenteres resultaterne af to kvalitative brugerundersøgelser, som er gennemført af Oxford Research A/S:

- Dimittendundersøgelse – omfattende fokusgruppeinterview med MPH'ere fra henholdsvis Københavns og Aarhus Universitet
- Aftagerundersøgelse – omfattende minigruppeinterview med aftagere af MPH'ere fra henholdsvis Københavns og Aarhus Universitet.

Nærværende rapport dokumenterer gennemførelsen af de nævnte interview og er overvejende deskriptiv. Der præsenteres imidlertid også tværgående analyser af mindre omfang, som modstiller og sammenholder resultaterne i de to brugerundersøgelser. I de centrale kapitler præsenteres først resultaterne fra dimittendundersøgelsen, derpå resultaterne fra aftagerundersøgelsen. Derefter afrundes de centrale kapitler med en samlet analyse, der konfronterer de to brugergruppers holdninger med hinanden.

Processen og metoden i gruppeinterviewene er nærmere beskrevet i metodekapitlet sidst i rapporten.

### 2.2. Formål med brugerundersøgelserne

---

Formålet med undersøgelserne er, at bidrage til evalueringen med dokumentation af dels dimittendernes egne erfaringer og udbytte af uddannelsen, dels erfaringen hos arbejdsgivere, der har MPH-dimittender ansat.

De kvalitative undersøgelser skal uddybe og dokumentere på hvilke områder dimittender har fået udbytte af uddannelserne, hvordan de f.eks. har fået styrket deres kompetencer, og i hvilket omfang det har relevans for konkrete stillingsfunktioner og opgaver på arbejdsmarkedet.

Det særlige fokus for de to brugerundersøgelser er således todelt:

- Kompetencer som dimittenderne har opnået
- Uddannelsens værdi på arbejdsmarkedet

Indenfor undersøgelsestemaet om kompetencer sondres mellem akademisk/teoretisk viden og praksiskompetencer. En mere uddybende beskrivelse, af hvad de to begreber dækker over hver især, kan findes i kapitel 9 om metode.

Rapporten indleder i det følgende kapitel med en præsentation af interviewdeltagerenes baggrund. Dels dimittendernes baggrund og motiv for at søge MPH, dels aftagernes kendskab til MPH.

I kapitel 4 præsenteres dimittendernes vurdering af uddannelsens opbygning og faglige indhold. I de følgende kapitler, 5, 6 og 7 præsenteres henholdsvis dimittendernes og aftagernes vurdering af de kompetencer (akademiske og praksiskompetencer), som MPH giver samt deres generelle værdi på arbejdsmarkedet. Hvert af de tre kapitler afrundes med en analyse, der går på tværs af dimittendernes og aftagernes holdninger.

I kapitel 8 opridses de indikationer på forskelle og ligheder mellem de to uddannelsessteder, som interviewene giver. Endelig beskrives i kapitel 9 metoden for begge brugerundersøgelser.

## Kapitel 3. Interviewdeltagernes baggrund

### 3.1. Dimittendernes baggrund og motiv for at søge MPH

Syv ud af de tretten interviewede dimittender har en forudgående uddannelse som sygeplejerske. Flere af dem havde dog yderligere taget en supplerende efteruddannelse, inden de startede MPH. De øvrige dimittender er uddannet som henholdsvis bioanalytiker, hospitalslaborant, journalist, sociolog eller samfundsvidenskabelig planlægger.

De interviewede dimittender fra København havde en gennemsnitsalder på omkring 45 år ved deres masteruddannelses afslutning. Det skønnes at være tilsvarende for dimittendgruppen fra Århus. Dimittenderne har således haft en foreløbig karriere og erhvervs erfaring af et vist omfang, typisk væsentlig mere end de to år, som kræves for at blive optaget på MPH.

Motiverne for at søge MPH er ret forskellige, men der synes at være enkelte typemotiver: En gruppe dimittender er sygeplejersker, for hvem motivet til at søge en MPH har været at blive opkvalificeret til at kunne undervise på sygeplejeskoler, hvor der stilles krav om en videregående uddannelse som overbygning på sygeplejerskegrunduddannelsen.

Det primære motiv har dog været (for personer med forskellig baggrund), at man har savnet en akademisk overbygning eller ny sundhedsfaglig indsigt for at blive bedre i sit job, og eventuelt kunne løse nye mere spændende arbejdsopgaver.

Et sidste typemotiv repræsenteret blandt de interviewede dimittender er ønsket om at bruge masteruddannelsen som springbræt til at søge videre og få helt nye arbejdsområder, eller som springbræt til at kunne læse ph.d. Der er ligeledes eksempler blandt dimittenderne på, at MPH er blevet et springbræt til videre karriere eller studier, uden at det på forhånd var motivet med at tage uddannelsen, men fordi den oprindelige arbejdsplads ikke kunne tilbyde nye opgaver med nok udfordring til at matche MPH'erenes nye kompetencer.

De ovennævnte motiver svarer til de motiver, der er konstateret i en tilsvarende kvalitativ undersøgelse af masterstuderende gennemført af Lisbeth Jarlov i 2003.<sup>1</sup> Denne undersøgelse, ligeledes baseret på fokusgruppeinterviews, peger på at masteruddannelsen ofte er søgt med udgangspunkt i en ambition hos de pågældende om at blive bedre til det de gør samt at få redskaber, ikke mindst akademiske, til at øve større indflydelse i arbejdssammenhæng.

### 3.2. Aftagernes kendskab til MPH

Alle aftagere, som interviewes, har en MPH-dimittend ansat, som de er relativt tæt på i arbejdssammenhæng. Af de tolv aftagere har otte imidlertid kendskab til flere MPH-

<sup>1</sup> Lisbeth Jarlov Analyser og rådgivning: Bagom masterstudierne – fokusgruppeinterviews med masterstuderende på to uddannelser på Københavns Universitet, marts 2003.

dimittender, med forskellig forudgående uddannelsesbaggrund. Tre af aftagerne underviser selv i mindre moduler ved MPH-uddannelsen, eller har anden tæt tilknytning til uddannelsen.

Otte ud af de tolv aftagere har haft MPH'eren ansat også før vedkommende tog masteruddannelsen. Det betyder først og fremmest, at aftagerne har et godt udgangspunkt for at vurdere den værditilvækst, som MPH-uddannelsen har givet. Det betyder også, at aftagerne har været involveret i planlægningen omkring medarbejderen, i den periode uddannelsen har forløbet.

Initiativet til at medarbejderen skulle søge MPH har typisk været medarbejderens eget. Ofte har aftagerne imidlertid været aktivt involveret, dels i planlægningen af forløbet, dels aftale om løn- og orlovsforhold og eventuel tilpasning af jobbet efter endt uddannelse. Aftagerne kan også have været direkte involveret i afhandlingsforløbet, eksempelvis hvis det har været en del af aftalen, at MPH-afhandlingen skulle tage udgangspunkt i en konkret problemstilling relateret til arbejdspladsen.

I forbindelse med motivationen for en arbejdsgiver til at vælge MPH-uddannelsen, blev der givet udtryk for problematikken ved, at det typisk er nøglemedarbejdere, som man vil ønske at støtte i deres efteruddannelsesønske. Nøglemedarbejdere er meget svære at undvære til et års studie på fuld tid. Generelt udtrykker aftagerne dog en positiv holdning til at bidrage til videreuddannelse for medarbejdere, også selvom det indebærer risikoen, at vedkommende søger videre efter masteruddannelsen. Alternativet kan jo være, at medarbejderen søger videre på grund af utilfredshed.

## Kapitel 4. MPH's opbygning og indhold - kommentarer fra dimittendundersøgelsen

### 4.1. Uddannelsens opbygning og undervisningsformer

MPH-uddannelsen er i modsætning til de fleste andre masteruddannelser tilrettelagt som et fuldtidsstudie det første år, hvorefter andet år med weekendseminarer og afhandling er tilrettelagt som et deltidsstudie. På andet år går de fleste derfor tilbage i arbejde, typisk på deltid, sideløbende med seminarer og afhandling. Der opstår dog ofte et tidspres, som betyder, at en del studerende forlænger afhandlingsperioden med et halvt eller et helt år. Der er således bred enighed om, at studiet er meget krævende tidsmæssigt i forhold til såvel arbejde, som familie og venner.

Dertil kommer den økonomiske udfordring: Dels er der brugerbetalingen på ca. 90.000 kroner, men derudover er der i fokusgrupperne eksempler på, at dimittenderne har skullet klare sig uden løn eller på en uddannelsesorlov med begrænset støtte i det første år på fuldtidsstudier samt for halv løn på andet år. Dimittenderne fortæller, at mange faldt fra, fordi det blev for svært at få det til at hænge sammen økonomisk.

På trods af arbejdspress og økonomisk belastning, så har dimittenderne alligevel været meget glade for uddannelsesforløbet og mener ikke, det skulle gøres hverken kortere eller tilrettelægges som weekendforløb, svarende til andre masteruddannelser.

Der er således bred enighed blandt dimittenderne om, at det er en stor fordel at studiet er på fuld tid, især fordi det giver mulighed for fordybelse.

Dimittenderne giver også udtryk for, at det kan være en fordel i forhold til familieliv og venner, at det studiemæssigt hårde forløb er koncentreret på et år, sammenlignet med andre masteruddannelser, som strækker sig over en længere periode.

Dimittenderne har typisk haft gode oplevelser med projektarbejdet i grupper og synes, at det har været meget lærerigt og givende, særligt fordi grupperne var sammensat af studerende med forskellig baggrund og erhvervs erfaring.

Det omfattende gruppearbejde opleves som en af styrkerne ved studiet, men dimittenderne mener, at det måske kunne begrænses lidt. Der bliver givet udtryk for, at projektarbejde i grupper fylder lidt for meget i forhold til det udbytte, det giver, og at fire projektforsløb nok kunne skæres ned til det halve.

Afhandlingen skrives for de fleste sideløbende med arbejde, hvilket har været oplevet som hårdt. Dimittenderne vurderer, at der er tale om et stigende ambitionsniveau på uddannelsen omkring afhandlingen, og at det faktisk rækker ud over et halvt årsværk. Det medfører, som nævnt for mange studerende, at studietiden forlænges. Dimittenderne vurderer dog samtidigt, at det er afhandlingen, som i særlig grad giver praktiske kompetencer i forhold til konkrete projekter i jobsammenhæng. Det er på det felt, man har skrevet afhandling, at man føler sig særligt klædt på til at gå direkte ind og gennemføre projekter i praksis.

I fokusgruppen i København vurderes vejlederindsatsen meget forskelligt blandt dimittenderne. En enkelt har således haft en meget dårlig oplevelse med en uengage-

ret vejleder, og en anden fik først tildelt en vejleder af universitetet to uger før aflevering. Heroverfor nævner to dimittender ligeledes fra København, at de har haft særdeles gode vejledere og et meget godt forløb som helhed. Erfaringerne synes således at have været meget afhængigt af den enkelte vejleder, om forløbet er oplevet positivt eller negativt. Blandt de interviewede dimittender fra Århus blev vejlederindsatsen ikke diskuteret særskilt.

## 4.2. Fagligt indhold og samspil teori/praksis

Dimittenderne mener, at niveauet på MPH er højt, men at det er godt. For dimittender, som ikke har studeret i den seneste årrække, er MPH særligt hårdt i starten, hvor man skal vænne sig til på ny at studere intensivt. Imidlertid er det noget dimittenderne har savnet, både studiemiljøet men særligt dét at få ”fyldt noget på”. Dimittenderne beskriver sig selv som værende top-motiverede, netop fordi de føler et behov både fagligt og i høj grad også personligt for at få forøget deres uddannelsesmæssige fundament.

Der bliver under interviewene givet udtryk for, at studiet forudsætter et vist niveau af henholdsvis computer-kundskaber og matematik-/statistikundskaber, som eksempelvis er mere end dét, de fleste sygeplejersker har. Det foreslås, at ansøgere måske kunne gøres mere konkret opmærksom herpå, eventuelt med forslag til et relevant forudgående kursus.

Dimittenderne mener generelt ikke, at de har haft egentlig indflydelse på det faglige indhold eller tilrettelæggelsen af undervisningen, men det har heller ikke været savnet. Til gengæld fremhæves det, at de studerende på specialmodulerne blev involveret i at fastlægge hvilke emner, der skulle være særligt fokus på, på baggrund af det indblik de havde fået i faget på fællesmodulerne.

Dimittendernes oplevelse af det faglige indhold er generelt, at det er meget relevant og meget spændende. Der er en udbredt oplevelse af, at indholdet i fagene relaterede sig på en ny måde til deres eget praksisfelt, og at det har været meget stimulerende at få indblik i den nyeste forskning på fagområder hvor de fungerer til hverdag. Selvom det ikke er alle, som bruger alt hvad de har beskæftiget sig med på MPH i deres nuværende arbejde, så udpeger dimittenderne ikke nogen fag som overflødige.

Dimittenderne har generelt været meget tilfredse med underviserne. Det fremhæves således som meget givende, at underviserne var højt kvalificerede og fremtrædende forskere inden for deres felt, som derfor også kunne præsentere både konkrete og helt nye spændende forskningsresultater i undervisningen. Dimittenderne mener ikke, at der manglede flere undervisere udefra, eksempelvis fra erhvervslivet.

Under interviewene kom det frem, at undervisningen var for lidt praksisrelateret, og at det til dels skyldtes mangel på undervisere med aktuel erfaring fra ledelse i sundhedsvæsenet. Den udbredte brug af cases fremhæves imidlertid som en god indgangsvinkel til praksis.

I forlængelse heraf har dimittenderne af og til savnet noget mere diskussion i undervisningen. Underviserne er ofte universitetslæger og dermed er deres viden mindre aktuel end de studerendes i nogle sammenhænge. Imidlertid blev der ikke altid levnet rum til at inddrage de studerendes konkrete erfaringer i klasseundervisningen. Den interessante blanding af forskellige faglige og erfaringsmæssige baggrunde hos de studerende blev således mest udnyttet i gruppearbejdet.

Endelig bliver der blandt dimittenderne givet udtryk for, at underviserne præsenterede et noget fastlåst synspunkt og ikke lod sig udfordre på deres fagsyn. Dimittenderne savnede i visse sammenhænge en mere kritisk diskussion og dialog.





## Kapitel 5. MPH som akademisk overbygning

### 5.1. MPH som akademisk overbygning – dimittendernes vurdering

Dimittendernes vurdering er, at MPH giver et værdifuldt akademisk supplement til en praktikeruddannelse på sundhedsområdet. Det er således særligt metoder benyttet i forskning, der fremhæves som det vigtigste, man har lært på MPH. Dimittenderne er enige om, at MPH giver kompetencer til at opsøge forskningsbaseret viden, vurdere og gennemskue videnskabelig forskning og til dels også selv gennemføre evidensbaseret forskning.

Den generelle oplevelse blandt dimittenderne er, at MPH-uddannelsen har rustet dem langt bedre til at anvende og implementere forskning i deres arbejde. Dimittenderne giver eksempler på videnskabelige artikler, de har kunnet udarbejde ved inddragelse af forskningsresultater, undervisning de har kunnet planlægge og sammensætte bedre, og udviklingsprojekter der bygger på eksisterende forskning og egen empiri. Derimod bliver der givet udtryk for, at man som MPH-dimittend ikke er uddannet nok til på egen hånd at bedrive forskning, selvom man indgår i forskningsprojekter.

Generelt giver MPH frem for alt metodekendskab. Dimittenderne er enige om, at de er blevet metodisk styrkede i løbet af uddannelsen. I deres job oplever dimittenderne typisk en stor styrke i kendskabet til forskellige metoder og deres anvendelse. I nogle situationer føler dimittenderne også, de har et større metodeberedskab end deres kolleger med andre uddannelser, som eksempelvis cand.pæd., cand.cur. og andre masteruddannelser.

Inden interviewet havde dimittenderne besvaret et minispørgeskema omkring kompetencer, som giver nogle indikationer på akademiske kompetencer, som dimittenderne mener at have opnået. Dimittenderne tilsluttede sig generelt at have erhvervet følgende akademiske kompetencer på MPH-uddannelsen: Evnen til at indsamle, håndtere og analysere kvantitative data, evnen til at vurdere og vælge mellem forskellige analysemetoder og evnen til at tage kritisk stilling til ny forskning.

Minispørgeskemaet indikerede til gengæld, at dimittenderne i mindre grad har opnået viden om kvalitative metoder. Dimittenderne uddyber deres svar i den efterfølgende diskussion og er enige om, at de savner mere kvalitativ metode på MPH. De kvantitative analysemetoder fylder væsentligt mere end de kvalitative metoder på MPH-uddannelsen, på trods af at de to metodetyper er vægtet lige højt i uddannelsesbeskrivelsen. Imidlertid savner flere af dimittenderne netop større kendskab til kvalitative metoder i deres arbejde. Det er blandt andet, når de skal vurdere resultaterne af andres forskning, at det opleves som en manglende viden.

Direkte adspurgt ønsker dimittenderne dog ikke, at kvalitativ metode skal fylde mere i studiet på bekostning af de kvantitative kundskaber. For de interviewede dimittender er statistik og statistisk analyse vigtige kompetencer i deres job. Til gengæld giver dimittenderne, som nævnt, udtryk for, at gruppearbejdet fylder lidt vel meget. Generelt giver dimittenderne dog ikke indikationer på specifikke fag eller elementer i uddannelsen, der kunne erstattes med kvalitativ metodetræning.

Endelig fremhæves betydningen af MPH-uddannelsen i forhold til at kunne tage en ph.d. Både i dimittendgruppen fra København og den fra Århus er der dimittender som selv er i gang med en ph.d. på nuværende tidspunkt. MPH har i den forbindelse dels været et vigtigt element i at blive kvalificeret til at læse ph.d. og har dels fungeret som motivation for at tage en videre forskeruddannelse.

## 5.2. MPH som akademisk overbygning – aftagernes vurdering

Aftagerne er generelt tilfredse med den tilførsel af akademiske kompetencer, som MPH giver personer med en mellemlang praktikeruddannelse, såsom sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter o. lign. Der er dog samtidigt en generel opfattelse af, at en MPH-uddannelse ikke giver samme akademiske fundament som en kandidatuddannelse i folkesundhedsvidenskab.

Blandt de overvejende positive kommentarer er, at MPH giver den enkelte med en mellemlang uddannelse nogle mere videnskabelige redskaber og metoder til at foretage analyser med. Aftagerne mener således, at dimittenderne har fået kompetencer til at underbygge deres praksisviden og erfaring med tal og statistik samt at de kan inddrage andres forskningsresultater. Særligt aftagere, som har haft en medarbejder ansat før vedkommende tog MPH-uddannelsen, har oplevet, at uddannelsen har givet medarbejderen en styrket kompetence til at inddrage relevant forskning i sit arbejde, kritisk vurdere denne forskning og selv supplere med eget indsamlet og analyseret datamateriale.

Aftagerne vurderer ligeledes, at denne styrkede kompetence til at bruge videnskabelige metoder i arbejdet betyder, at MPH'ere er i stand til at underbygge deres holdninger og kan argumentere på en måde, så de i højere grad end tidligere vinder respekt i andre faggrupper, som eksempelvis læger. En aftager forklarer, at sygeplejersker og ergoterapeuter ofte opfatter spørgsmålet "hvorfor" som en kritik. Når de har været gennem MPH-uddannelsen, stiller de selv spørgsmål og evner at gå i konstruktiv dialog, hvilket hænger sammen med en mere akademisk tilgang.

Imidlertid bliver der givet udtryk for, at aftagerne i nogle sammenhænge savner større kendskab til kvalitativ metode. Aftagerne er således enige med dimittenderne i deres kritik af den lave vægtning, som kvalitative metoder har på studiet. Der bliver af aftagerne peget på, at kvalitative metoder vinder frem i sundhedsforskningen, og at der fremover vil være øget behov for dimittender med robust indsigt heri.

Kritikken blandt aftagerne med hensyn til det akademiske islæt i MPH-uddannelsen går på, at forløbet er for kort til at udgøre en reel akademisk uddannelse. Særligt for dimittender med en mellemlang videregående uddannelse som baggrund, er 1½ årsværk på MPH for lidt til at give det akademiske fundament, som kræves inden for forskningsverden.

Derimod omtaler aftagerne værdien af MPH som et trin på vejen til en forskeruddannelse. Blandt andet fortæller aftagerne om MPH-dimittender, som de kender, der har villet benytte masteruddannelsen som springbræt til at tage en ph.d. Der refereres også til dimittender, for hvem ønsket om at læse ph.d. er opstået efterfølgende. En enkelt aftager har den erfaring, at MPH-uddannelsen ikke har været tilstrækkelig til at ansøgningen om ph.d. blev godkendt.

### 5.3. Samlet analyse af MPH's værdi som akademisk overbygning

Interviewene med dimittender og aftagere indikerer samlet set, at MPH-uddannelsen giver en solid og værdifuld indsigt i sundhedsvidenskabelige metoder, dog særligt kvantitative. Holdningen hos de interviewede er, at uddannelsen ruste den enkelte til at indsamle, forstå, kritisk vurdere og anvende videnskabelig forskning på sundhedsområdet.

Både aftagernes og dimittendernes egen vurdering er, at MPH-dimittender er bevidste om hvilke faglige kvalifikationer, der kræves i videnskabelig forskning, og hvor man skal opsøge de eventuelle specifikke kompetencer, man som MPH'er selv mangler.

I interviewene giver aftagerne imidlertid udtryk for en noget moderat holdning til den akademiske tyngde i MPH-uddannelsen. Det akademiske fundament vurderes ikke af aftagerne til at være så omfattende som hos en kandidat i folkesundhedsvidenskab, men dog yderst værdifuldt som overbygning til en mellemlang videregående uddannelse. Dette kan indikere en vis usikkerhed blandt aftagerne om hvilket niveau, der kan forventes hos MPH'ere, en usikkerhed der til dels kan basere sig på masteruddannelsernes officielle placering i videreuddannelsessystemet som værende på niveau med en kandidatuddannelse. Aftagernes forventninger til MPH-dimittender synes dog at stemme nogenlunde overens med dimittendernes egenopfattelse, ifølge hvilken de har opnået nye kompetencer til at gennemskue, anvende og bidrage til forskning, men i mindre omfang føler sig i stand til at gennemføre videnskabelig forskning på egen hånd.

Såvel dimittend- som aftagerinterview peger til gengæld på, at MPH kan være et trin på vejen til en forskeruddannelse, en god forberedelse til en ph.d. for personer med en mellemlang videregående uddannelse.

Der er således generelt enighed om, at MPH er et værdifuldt supplement til en mellemlang videregående uddannelse, som giver en god akademisk forståelse og kompetence til at bruge videnskabelig litteratur og forskning. Disse resultater ligger på linje med en tilsvarende aftagerundersøgelse i forhold til masteruddannelser generelt, gennemført af Jannick B. Pedersen A/S i 2003<sup>2</sup>. I denne undersøgelse er aftagerne ligeledes meget positive og finder, at masteruddannelser er velegnede til at bygge et akademisk niveau på en mellemlang uddannelse for en medarbejder med praktisk erfaring.

---

<sup>2</sup> Jannick B. Pedersen, for Københavns Universitet: Beslutningsrum for Masteruddannelser, oktober 2003.



## Kapitel 6. MPH'eres praksiskompetencer

### 6.1. Praksiskompetencer opnået på MPH – dimittendernes vurdering

Dimittenderne beskriver praksiskompetencer, de har opnået på MPH i en række sammenhænge.

Der er bred enighed blandt dimittenderne om, at uddannelsen har sat dem i stand til at koble videnskabelig forskning og teorier på praksisfeltet og bruge det konkret i det daglige projekt- og udviklingsarbejde.

Eksempelvis udtrykker dimittenderne, at de er blevet bedre til at afgrænse en problemstilling og til at fastlægge en proces for et projekt, så det bliver gennemført med en systematisk og metodemæssig tilgang.

Dimittenderne fra Århus fremhæver *Strategialgoritmen* som noget centralt, de har lært og bruger meget i praksis. Strategialgoritmen beskrives som en konkret problemløsningsmodel, som omfatter en komplet proces gennem et helt projekt fra dataindsamling, over analyse, til afsluttende evaluering. Dimittenderne fra København fremhæver tilsvarende, at de på MPH særligt har fået kompetencer til at planlægge og gennemføre undersøgelser med en metodisk tilgang.

Fire af de tretten interviewede dimittender har undervisning som erhvervsområde (ved sygeplejeskoler eller sundhedsforvaltningen). MPH'erne, som underviser, mener, at uddannelsen har styrket deres kompetencer i at planlægge og sammensætte undervisningsforløb.

På det mere personlige plan fremhæver dimittenderne en ny faglig sikkerhed og større selvtillid som et resultat af deres masteruddannelse. Denne selvtillid bidrager blandt andet til, at dimittenderne føler sig i stand til at træffe mere kvalificerede afgørelser.

Minispørgeskemaet giver en indikation af nogle praksiskompetencer, som dimittenderne er overvejende enige i at have opnået på MPH. Det drejer sig om følgende: Evnen til at planlægge og gennemføre undersøgelser i arbejdsmæssig sammenhæng, evnen til at begrunde og træffe fagligt relaterede beslutninger og evnen til at gennemskue, diskutere og løse komplekse problemstillinger i arbejdssammenhæng.

Dimittenderne underbygger endvidere deres svar på minispørgeskemaet gennem eksempler på arbejdsprojekter, de har kunnet udføre efter uddannelsen, som de ikke ville have været i stand til at gennemføre inden. Projekterne omfatter forskellige dele som undersøgelse, dataindsamling, analyse og evaluering af klinisk praksis. Det gælder typisk et område, hvor MPH-dimittenden tidligere har arbejdet som praktiker, og hvor vedkommende nu har viden og metodekendskab til at gå ind og vurdere praksis på en mere videnskabelig måde og blandt andet inddrage andres forskningsresultater i analyserne.

Dimittenderne blev desuden i minispørgeskemaet spurgt om deres kompetencer i relation til nogle konkrete jobrelaterede opgavetyper. Her var svarene blandede. Dimittenderne var dog overvejende enige i at have opnået evne til at finde den nyeste og bedste evidens om løsning af folkesundhed. Til gengæld indikerede svarene på

minispørgeskemaet, at dimittender i mindre grad har fået styrket evnen til at gennemføre organisationsudvikling i sundhedsvæsenet.

Dimittenderne forklarer, at deres svar var blandede, fordi de specifikke kompetencer, som var listet i minispørgeskemaet, var afhængige af hvilket fokus den enkelte har haft i uddannelsen, hvilke specialmoduler man har valgt, og hvad emnet i afhandlingen har været.

Dimittendernes mindre positive vurdering af organisatoriske kompetencer kan dog hænge sammen med, at organisationselementet generelt opleves at have lille vægt på MPH. I interviewene giver dimittenderne udtryk for, at de i deres arbejde savner indsigt i organisatoriske beslutningsprocesser, og at politologi som et fag eller element savnes på MPH. Dimittenderne kommer ikke med konkrete forslag til, hvorvidt politologi kan erstatte dele af eksisterende fag, eller om det eksempelvis kan udbydes som valgbart specialmodul.

## 6.2. Praksiskompetencer opnået på MPH – aftagernes vurdering

Faglig selvsikkerhed bliver prist blandt aftagerne som en central styrke, MPH har givet dimittenderne. De interviewede aftagere, som har haft en MPH-dimittend ansat både før og efter uddannelsen, har typisk oplevet, at dimittenden efter MPH er blevet mere sikker i faglige beslutninger og anbefalinger. Disse aftagere fremhæver ligeledes, at medarbejdere efter MPH har været bedre i stand til at argumentere videnskabeligt for de anbefalinger, de giver. I et enkelt aftagerinterview tales om, at MPH giver en mere holistisk tilgang til sundhedsvidenskabelige undersøgelser.

Der er desuden bred enighed blandt aftagerne om, at MPH'ere lærer at tale det såkaldte "DJØF-sprog". Dette betyder, at de bliver i stand til at kommunikere på tværs af de traditionelle faggrænser i sygehusverden. Dermed oplever aftagerne også, at dimittenderne kan fungere som brobyggere mellem forskellige faggrupper via deres kombination af sundhedsfaglig baggrund, praksiskompetencer i relation til projektarbejde og undersøgelser samt evnen til at tale samme sprog som statistikere og forskere. MPH'erne kan stille de rigtige spørgsmål til de forskellige faggrupper.

I interviewene nævner aftagerne desuden, at MPH'ere er gode til at tage kontakt til andre samarbejdspartnere uden for arbejdspladsen. Sådanne projekter kan ofte inddrage forskellige faggrupper eksempelvis fra sygehusvæsenet, forskningsmiljøer eller forvaltning. Her kan MPH'erne bruge deres tværfaglige kompetence.

Aftagerne med forhåndskendskab til dimittender har ofte bemærket, at masteruddannelsen har styrket dimittenderne i forhold til præsentationer, i at formidle til andre og i at fremlægge et emne med overbevisning. I forskellige sammenhænge nævner aftagere, at MPH-dimittender er blevet en slags vejledere eller sparringspartnere for andre kolleger, efter de har taget deres MPH. Dette skift forklares med et øget metodekendskab, styrket faglig selvtillid, nye kompetencer til at bygge bro mellem faggrupper og bedre formidlingsevner.

Der er bred enighed blandt aftagerne om, at projektarbejde, projektledelseshåndværk og udviklingsprojekter er dér, hvor MPH'erne har deres særlige styrke. Det er ofte ikke decideret forskning, men projekter der eksempelvis perspektiverer forskning og peger på områder, hvor der mangler forskning.

Aftagerne har også gode erfaringer med MPH'ere i undervisning. Det er blandt andet MPH'ernes evne til at inddrage andres undersøgelser, litteratur og erfaring i undervisningen, der fremhæves.

I aftagerinterviewene nævnes ligesom blandt dimittenderne, at MPH måske savner et politologisk element. Der efterspørges politologisk viden, som gør MPH'erne i stand til at gennemskue magtbalancer og den politiske beslutningsproces. En aftager har erfaring med flere MPH'ere, der var frustrerede over deres manglende viden om forvaltning. Der bliver dog samtidigt givet udtryk for, at politologi ikke savnes i så høj grad blandt aftagere med forskningstilknytning.

Imidlertid er der blandt aftagerne enighed i, at MPH ikke er en lederuddannelse: Det er en uddannelse, som kan give nogle administrative kompetencer og derigennem måske kvalificere til en lederstilling, men de interviewede aftagere mener ikke, at MPH som sådan er en lederuddannelse.

### **6.3. Samlet analyse af praksiskompetencer der opnås ved MPH**

I interviewene omtales forskellige praksiskompetencer på overordnet tre niveauer: Dels nye personlige kompetencer med relevans for at kunne udføre sit job, dels nye sproglige og formidlingsmæssige kompetencer i forhold til fagområder (f.eks. DJØF-jargon), dels nye metodemæssige kompetencer med relevans i forhold til løsning af konkrete arbejdsopgaver.

Dimittender og aftagere er i mange forhold enige om de praksiskompetencer, som MPH giver. Der er dog særlig fokus på de metodemæssige kompetencer omkring projektarbejde og projektledelsesredskaber som en central evne hos MPH'ere.

Desuden fremhæver såvel dimittender som aftagere nogle personlige kompetencer i form af en styrket faglig selvtilid, som bidrager til MPH'erens evne til at gå i dialog med andre faggrupper i arbejdssammenhæng, og som ifølge i de interviewede gør vedkommende i stand til at træffe mere kvalificerede og argumenterede beslutninger.

Rollen som sparringspartner og faglig vejleder synes at være en kompetence, som aftagerne har mere øje for end dimittenderne selv. Aftagerne har erfaringer med at dimittenderne bruger deres nye viden og formidlingsevner til også at øge kollegernes indsigt. Det indikerer en merværdi, som aftagere får ud af MPH'erne gennem en indirekte videndeling på arbejdspladsen. En sådan merværdi oplever aftagerne også gennem de brobyggerkompetencer, som MPH'erne får ved at blive i stand til at kommunikere på tværs af traditionelle faggrænser.

Det politologiske indhold synes at være en generelt følt mangel, både blandt de interviewede dimittender og aftagere. Indsigten i beslutningsgange og den politiske, organisatoriske magtfordeling synes at være et ønske i forhold til en del af de funktioner og niveauer, som MPH'ere typisk arbejder i, måske med undtagelse af forskningsafdelinger. Dette kunne indikere, at politologi var et muligt element i et specialmodul, frem for at skulle integreres i de obligatoriske dele.

Aftagernes synspunkt, om at MPH ikke er en lederuddannelse, understøttes til dels af udsagnene fra dimittenderne om, at uddannelsen savner et styrket organisatorisk element samt et politologisk element.





# Kapitel 7. Generel vurdering af uddannelsens værdi på arbejdsmarkedet

## 7.1. MPHs værdi på arbejdsmarkedet – dimittendernes vurdering

MPH vurderes af dimittenderne som en masteruddannelse med relativt stor bredde, en uddannelse der giver kompetencer til at indgå i mange forskellige typer af funktioner. Det er kombinationen af akademiske og praksiskompetencer samt sundhedsfaglig indsigt (og ofte også sundhedsfaglig erfaring), der gør MPH'ere i stand til at varetage såvel udviklingsprojekter, undervisning, deltage i forskning, gennemføre kvantitative analyser, planlægge undersøgelser m.v. Imidlertid giver dimittenderne udtryk for, at de oplever, at aftagerne har meget lidt konkret viden om uddannelsen og de generalistkompetencer, den styrker.

Dimittenderne har selv gjort sig overvejelser om uddannelsens image og konkurrencemæssige placering i sammenligning med andre uddannelser. En problematik som tages op er den høje andel, som sygeplejersker udgør blandt de studerende. Flertallet af de interviewede dimittender er selv sygeplejersker, men i dimittendgruppen fra København fremhæves det, at den store andel sygeplejersker på uddannelsen kan være anledning til et imageproblem. En enkelt dimittend omtaler risikoen for at uddannelsen opfattes som en sygeplejerske-efteruddannelse, og dermed ikke anerkendes for det akademiske niveau, som den fortjener. Det nævnes også, at det har vist sig vanskeligt i praksis at rekruttere så mange læger, og andre akademikere til uddannelsen, at andelen af sygeplejersker holdes til maksimalt 25%, som det er nævnt i en beskrivelse af optagelseskriterier.

Et andet problem som nævnes af dimittenderne, og som har relation til MPH-uddannelsens image og konkurrencemæssige position, er den opfattelse, som de øvrige kolleger har af dimittendernes kvalifikationer, når de vender tilbage i arbejde efter masteruddannelsen. Dimittenderne giver i interviewet udtryk for, at man som sygeplejerske eller bioanalytiker altid vil blive opfattet som sådan, uanset hvilke supplerende overbygningsuddannelser man tager. Det gør det vanskeligt for nogle at gøre deres nyerhvervede kompetencer gældende, særligt når de vender tilbage til samme arbejdsplads, om end der kan være givet nye formelle ansvarsområder.

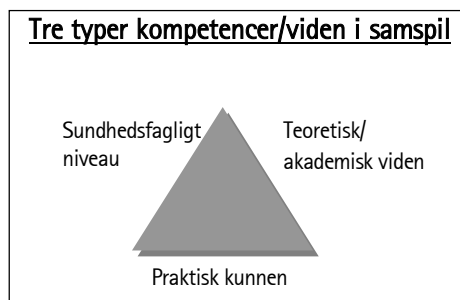
## 7.2. MPHs værdi på arbejdsmarkedet – aftagernes vurdering

Tværfaglighed er en vigtig styrke, som aftagerne værdsætter hos MPH'erne. Der udtrykkes endog ønske om, at der var mere tværfaglighed, mere utraditionel tilgang til eksempelvis forebyggelse.

I modsætning hertil bliver der i aftagerinterviewene ligeledes givet udtryk for, at MPH eksempelvis i rekrutteringssammenhæng har et potentielt handikap i at være for bred. I og med at der er en række valgfrie moduler på studiet, er det også meget forskellige MPH-dimittender, der kommer ud. En enkelt aftager, som ansatte en dimittend efter MPH, beskriver det problem, at det nogle gange vil være lettere at sor-

tere i en stor bunke ansøgninger ved kun at tage dimittender fra en mere specialiseret og ensartet uddannelse, hvor man ved, at ansøgeren har de forudsætninger, der skal til for at løfte jobbet.

Aftagerne præsenteres i gruppeinterviewene for en trekantsmodel af MPH-dimittendernes kompetencefelter. De tre sider er henholdsvis 'Teoretisk /akademisk viden', 'Praktisk kunnen' og 'Sundhedsfagligt niveau'. Aftagerne bliver bedt om at vurdere, hvor vægten ligger i trekanten.



To af aftagerne har andre forslag til trekantens sider, som eksempelvis 'Brobygger for at transformere forhold på sygehusene', 'Analytiske evner' eller 'Sundhedsfaglig indsigt'.

Generelt er de aftagere, som har haft dimittender ansat, også før de tog MPH, enige om, at det er den akademiske viden, som primært styrkes i MPH-uddannelsen, men at den side hos dimittenderne stadig er mindre end de to andre. Det sundhedsfaglige niveau, og til dels den praktiske kunnen, vurderes typisk at være høj hos dimittenderne og bygger primært på deres forudgående uddannelse og erhvervs erfaring. De interviewede aftagere ser således MPH som et akademisk og metodisk supplement, der retter op på den teoretisk/akademiske side i trekanten, men samtidigt styrker de andre to kompetenceområder hos de studerende. Imidlertid mener aftagerne ikke, at det relativt korte forløb er nok til at bringe det akademiske niveau hos dimittenderne på højde med de øvrige kompetencer, eller på højde med en reel akademisk uddannelse.

Opgraderingen af et akademisk niveau vurderes af aftagerne som en af uddannelsens største meritter. Det er på den baggrund, at aftagerne vurderer MPH som en god overbygningsuddannelse til enten personer med en mellemlang videregående sundhedsfaglig uddannelse, såsom sygeplejerske, ergoterapeut eller fysioterapeut. Alternativt opleves MPH værdifuld som sundhedsfaglig kompetenceoverbygning på en anden akademisk uddannelse såsom psykolog, socialrådgiver eller et helt andet akademisk fag der indgår med grænseflader til sundhedsvæsenet i en konkret arbejdssammenhæng. Derimod vurderes MPH ikke at være specielt interessant for læger.

Aftagerne lægger meget vægt på den forudgående uddannelse. Det gælder såvel aftagere, som har haft MPH'erne ansat inden masteruddannelsen, og de som først har ansat dimittenderne efter MPH. Der lægges vægt på at personen har en dyb faglighed på et bestemt felt, som udgangspunkt for den mere tværfaglige overbygning MPH giver. Aftagerne nævner også i den forbindelse, at det er en styrke ved MPH, at dimittenderne bevarer og styrker deres egen faglighed. I og med at aftagerne lægger stor vægt på dimittendernes forudgående uddannelse, og vurderer MPH positivt som en overbygningsuddannelse, er det af stor værdi, at uddannelsen bygger videre på sundhedsfaglig praksisviden, og kan supplere denne, frem for at nedtone den.

Aftagerne mener ikke, at MPH'erne er for gamle. Der sættes pris på erhvervs erfaringen og på den motivation, som kan ligge hos en person, der har været på arbejdsmarkedet i en del år og savner nyt input. Denne holdning er i god overensstemmelse med den værdi som aftagerne tillægger den primære faglige profil, som dimittenderne havde før de tog MPH.

I forhold til MPH-uddannelsens image og konkurrencemæssige position bliver der i aftagerinterviewene (primært i København) omtalt samme problematik, som dimit-

tenderne fremhæver omkring den store andel af sygeplejersker. En enkelt aftager beskriver en opfattelse af MPH som en pseudo-akademisk uddannelse for personer med mellemlange uddannelser. I særdeleshed bliver der i aftagerinterviewene givet udtryk for, at niveauet der kræves for optagelse kunne være højere. Der er således en vis kritik af optagelseskravene både med hensyn til niveau og med hensyn til forudgående uddannelsesbaggrund. Højere optagelseskrav mener aftagerne vil kunne styrke kvaliteten af uddannelsen og dermed dens image.

Det image som den enkelte MPH-dimittend har på arbejdspladsen opleves også blandt aftagerne at være meget afhængigt af den forudgående uddannelsesbaggrund. Aftagere beskriver i interviewene, at MPH'erne kan have vanskeligt ved at gøre deres nye kompetencer gældende i forholdet til kolleger, når de vender tilbage til deres arbejdsplads. En enkelt aftager beskriver, at hun fungerer som "beskytter" af dimittendens nye uddannelsesmæssige status og nye kvalifikationer, som de øvrige kolleger ikke umiddelbart synes at anerkende.

Der er blandt aftagerne tale om forskellige andre uddannelser, som MPH opfattes som værende i konkurrence med, afhængigt af hvilken jobfunktion der skal udfyldes. Dette er i og for sig en understregning af den generalistkompetence, som uddannelsen giver. Aftagere med forskningstilknytning sammenligner eksempelvis MPH-dimittender med cand.scient.san. (kandidater i folkesundhedsvidenskab), der vurderes til at være meget metodestærke og talstærke. I visse sammenhænge – typisk inden for forskning - hvor der er behov for specifikke kvantitative analysekompetencer og en robust akademisk tilgang, vil nogle aftagere finde det mindre usikkert at vælge en cand.scient.san. end en MPH.

I undervisningsregi sammenlignes MPH for eksempel med cand.pæd. og cand.scient.soc., hvor MPH dog vurderes at være mere metodestærke og kunne gå bredere ind i flere fag.

### **7.3. Samlet analyse af MPHs værdi på arbejdsmarkedet**

I og med at aftagerne har et forholdsvis stort fokus på den forudgående uddannelse, opfattes MPH i meget høj grad som en overbygning der kvalificerer forskelligt afhængigt af, hvilken forudgående uddannelse en dimittend har. Aftagerne er således meget opmærksomme på, at MPH-uddannelsen skal ses som en overbygning, der styrker en primær uddannelse. Aftagerne vurderer endvidere, at det oftest er de mellemlange videregående uddannelser, som bliver styrket med en MPH.

Det kan indikere en grundlæggende problematik at dimittenderne sætter pris på nogle meget generelle kompetencer fra deres uddannelse og gerne vil kunne bruge dem bredt, mens aftagerne som udgangspunkt har et mere snævert behov de ønsker dækket med den pågældende. Det kan typisk være et problem når en dimittend vender tilbage til det arbejdssted vedkommende kom fra, og hvor det kan være en udfordring for både medarbejderen, lederen og de øvrige kolleger at skulle definere nye arbejdsopgaver og ansvarsområder for MPH'eren.

Det kan imidlertid også være svært for en MPH'er at gøre sin uddannelse gældende i forhold til en ny stilling, hvor aftagere søger arbejdskraft til et afgrænset felt, og uden ofte ikke har nogen særlig indsigt i, hvilke kompetencer MPH-uddannelsen giver. Aftagerinterviewene indikerer denne problemstilling ved, at aftagernes udgangspunkt er hver deres specifikke arbejdsområde og i øvrigt har bedre kendskab til

andre kandidatuddannelser, som er bygget op om et snævrere fagligt felt, såsom cand.scient.san.

Vigtigheden for dimittenderne af at kunne gøre deres nye kompetencer gældende understreges af det faktum, at langt de fleste MPH-dimittender skifter arbejdsfunktion, stilling eller arbejdsplads efter uddannelsen. Dette gælder ikke blot for de interviewede dimittender, men synes at være tilfældet i størstedelen af den samlede population af dimittender, jævnfør Foldspang og Holsteins undersøgelse af MPH'eres erhvervsforløb fra 2001.<sup>3</sup> Denne undersøgelse dækkede 81 pct. af de daværende dimittender og viste, at 86 pct. af dimittenderne havde fået nye arbejdsopgaver og/eller fået ny stilling efter MPH-uddannelsen.

En anden problemstilling ligger i aftagernes udsagn om, at det er nøglemedarbejdere, de typisk vil ønske at sende af sted på en MPH-uddannelse, og at det er et særligt problem at undvære dem. Tendensen til at ville koncentrere uddannelsesindsatsen i en organisation, omkring de i forvejen meget kvalificerede medarbejdere, underbygges i den nylige aftagerundersøgelse af Jannick B. Pedersen<sup>4</sup> af holdningerne til masteruddannelser generelt. Denne problemstilling udspringer til dels af omkostningerne ved en masteruddannelse, og til dels af den specifikke opbygning af MPH, indeholdende et års fuldtidsforløb.

---

<sup>3</sup> Anders Foldspang & Bjørn E. Holstein: "MPH'eres erhvervsforløb", MPH uddannelsen i Danmark og MPH Foreningen, marts 2001.

<sup>4</sup> Op. cit. Pedersen, 2003.

## Kapitel 8. Forskelle og ligheder på MPH/Århus og MPH/København

### 8.1. Fokus og image for MPH i henholdsvis Århus og København

Interviewene af såvel aftagere som dimittender tegner et overvejende ens billede af MPH-uddannelsen på de to uddannelsessteder. Dette var forventeligt i og med, at uddannelsen begge steder bygger på en fælles studieordning og har en fælles bestyrelse.

Det generelle indtryk er således fra begge steder, at MPH er en akademisk overbygningsuddannelse med særlig værdi for personer med en mellemlang videregående uddannelse. De generelle praksiskompetencer, som fremhæves omkring projektplanlægning og gennemførelse af udviklingsprojekter, er også udbredt i interviewene begge steder. Desuden fremhæver begge aftagergrupper den centrale evne til at være brobygger mellem forskellige faggrupper hos MPH-dimittenderne. Ligeledes er det fælles for Københavngrupperne og Århusgrupperne, at dimittendernes øgede faglige selvtilid fremhæves.

Ligesom de centrale styrker ved MPH-uddannelsen synes der at være enighed om, hvilke mangler og svagheder som MPH-uddannelsen har. Det gælder eksempelvis dimittendernes oplevelse af, at det faglige indhold blev for lidt praksisrelateret. Både i København og Århus vurderes uddannelsen desuden at savne et politologisk element, både af aftagere og af dimittender.

En af de få forskelle, som tegner sig mellem Århus og København, drejer sig om vægtningen af kvantitative metoder. I de grupper, hvor dimittender eller aftagere forholder sig til MPH-uddannelsen i Århus sammenlignet med den i København, er der enighed om, at fokus på kvantitative metoder er særligt udtalt i Århus. (Dette bygger på udsagn fra såvel dimittender, som aftagere fra begge byer samt fra en enkelt dimittend fra København som har taget nogle fag på MPH i Århus). I og med at kun en enkelt dimittend selv har været begge steder, kan det dog være svært at adskille indholdsforskel fra forskel i image.

Der synes under alle omstændigheder at være tale om en imageforskel på de to uddannelsessteder omkring vægtningen af kvantitative metoder. Interviewene med såvel aftagere som dimittender peger således på, at uddannelsesstederne i denne henseende har en lidt forskellig profil, hvor Århus fremhæves som mest kvantitativt orienteret.

Århus-dimittenderne kritiserer endvidere konkret, at der ikke er nogen undervisere i Århus, som har en humanistisk baggrund og ingen undervisere i kvalitative metoder. De interviewede dimittender fra Århus fortæller, at de derfor ikke har kunnet skrive afhandling i kvalitative metoder, eftersom der ikke var mulighed for vejledning på området. En sammenligning af dimittendernes svarmønstre i minispørgeskemaet om kompetencer indikerer desuden, at Århus-dimittenderne i lidt højere grad svarer negativt på, om de har erhvervet kompetencer i kvalitative metoder.

De interviewede aflagere, som har kendskab til dimittender fra begge steder, giver ikke udtryk for at kunne observere nogen generel forskel i dimittendernes kunnen, som ligger udover, hvad der må antages at være rent individuelle forskelle.

# Kapitel 9. Metode

## 9.1. Brugerundersøgelsesernes elementer

---

Analysen bygger på to kvalitative undersøgelser, en dimittendundersøgelse og en aftagerundersøgelse.

Målgruppen i dimittendundersøgelsen er dimittender fra MPH-uddannelsen ved såvel Københavns Universitet og ved Aarhus Universitet.

I aftagerundersøgelsen er målgruppen chefer, som har MPH-dimittender ansat. Formålet med aftagerundersøgelsen var at få et bedre indblik i aftagernes vurdering af masteruddannelserne, hvor aftagerne er defineret som de virksomheder, institutioner eller organisationer, der ansætter de færdiguddannede kandidater.

De to kvalitative undersøgelser omfatter følgende gruppeinterview:

- 2 fokusgruppeinterview med dimittender (et i København og et i Århus)
- 4 minigruppe-interview med aftagere (to i København og to i Århus)

Fordelen ved fokusgruppeinterview med dimittenderne er, at de giver mulighed for at indsamle en større mængde nuancerede kvalitative data om informanternes erfaringer, oplevelser og vurderinger, og at informanterne kan inspirere og kommentere hinandens indlæg. I denne sammenhæng har formålet netop været at få belyst og frembragt nuancerede vinkler på forskellige problemstillinger og emner via erfaringsudveksling og diskussion. Gruppeinterview er derfor en hensigtsmæssig metode, idet vægten er mindre på at belyse og uddybe detaljerne omkring den enkelte individuelle informants historie og erfaring.

I forhold til aftagerne har formålet ligeledes været at opnå flest mulige synspunkter og kommentarer på emnet, i en dynamisk udveksling, hvor informanterne kan kommentere på andre informanternes holdninger. Fordelen ved minigruppeinterview er blandt andet, at der bliver mere tid/plads til den enkelte deltagers specifikke erfaringer. Dertil kommer fordelen i, at en større gruppe informanter bliver fordelt på flere dage: Flere valgmuligheder omkring en interviewdato gør det lettere at opnå tilsagn om deltagelse fra chefer, som typisk har en presset kalender.

## 9.2. Forberedelse af interviewrunder

---

### Rekruttering af deltagere til interview

---

I samråd med EVA er antallet af deltagere i fokusgrupper fastsat til minimum 6 samt minimum 2 i minigrupperne. For at tage højde for sidste øjeblikks afbud og sygdom var målet dog at rekruttere ca. 10 til fokusgrupperne og ca. 5 til minigrupperne. Det vil sige i alt 20 dimittender og i alt 20 til minigrupperne.

Af hensyn til at sikre en vis bredde i informanternes forskellige baggrunde var målet, at informanterne skulle repræsentere dels tre forskellige overordnede erhvervsområ-



der, dels sektorerne amt og stat, dels begge køn. For dimittendernes vedkommende skulle også de forskellige årgange være repræsenteret. Disse udvælgelsesparametre for rekrutteringen blev opfyldt som vist i skemaet herunder. I alt deltog 13 dimittender og 12 aftagere i interviewene.

Tabel 1: Parametre der sikredes repræsenteret i de to typer gruppeinterview					
	Dimittender	Antal fra AU	Antal fra KU*	Aftagere	I de 4 minigrupper til sammen
Erhvervsområder:	Undervisning	3	1	Undervisning	2
	Administration/kampagner	1	2	Administration/kampagner	7
	Forskning/undersøgelse	2	3	Forskning/undersøgelse	3
Sektor:	Stat	3	-	Stat	2
	Amt	2	3	Amt	6
	Privat organisation	1	3	Privat organisation	4
Køn:	Mand	1	2	Mand	7
	Kvinde	5	5	Kvinde	5
Årgange:	1998 og eller 1999	1	2		
	2000 og/eller 2001	3	3		
	2002 og/eller 2003	2	2		

\* En person i dimittendgruppen fra KU var ikke aktuelt i beskæftigelse, hvorfor deltagerantallet fordelt på de tre erhvervsområder og de tre sektorer kun summer til 6, selvom der var 7 deltagere.

**Fokusgrupper med dimittender:** Lister med navne på dimittender fra forskellige årgange blev leveret af uddannelsesstederne via EVA. Via oplysningen ([www.degulesider.dk](http://www.degulesider.dk)) blev aktuelle telefonnumre til dimittenderne fremskaffet, og dimittenderne blev kontaktet telefonisk. Ved kontakten blev der spurgt til vedkommendes stilling og erhvervsområde for løbende at sikre dækningen af udvælgelsesparametrene, ligesom vedkommende blev spurgt om accept af, at arbejdsgiver også blev kontaktet. En mulig problemstilling i at rekruttere aftagere ved denne metode tages op herunder i afsnittet ”Konsekvenser af informanter der kommer fra samme arbejdsplads”.

**Minigrupper med aftagere:** Kontaktoplysninger på aftagere blev indsamlet gennem kontakten til dimittender. Derefter blev aftagere ligeledes kontaktet telefonisk. For begge aftagergrupper (Århus og København) skulle gennemføres to gruppeinterview, hvoraf det ene blev planlagt til før jul og det andet efter jul. Dermed fik de kontaktede aftagere størst mulig fleksibilitet, således at afslag pga. juleferie o. lign. i størst mulig udstrækning kunne undgås.

For såvel dimittender som aftagere, der havde givet tilsagn om deltagelse, blev der per e-mail fremsendt en bekræftelse om mødested/dato og tid, med en spørgeguide vedhæftet.

## Desk research og spørgeguides

For at etablere et solidt grundlag for udarbejdelsen af spørgeguides er der gennemført en indledende desk research af eksisterende informationsmateriale om uddannelserne og hidtidige undersøgelser af MPH i Danmark og i udlandet. Kilder til desk researchen har primært været internettet: Universiteternes hjemmesider, artikeldatabaser og generel søgning. I rapporten refereres specifikt til tre nyere undersøgelser med relevans for nærværende brugerundersøgelser:

1. Lisbeth Jarlov Analyser og rådgivning: ”Bagom masterstudierne – fokusgruppeinterviews med masterstuderende på to uddannelser på Københavns Universitet”, marts 2003
2. Jannick B. Pedersen, for Københavns Universitet: ”Beslutningsrum for Masteruddannelser”, oktober 2003
3. Anders Foldspang & Bjørn E. Holstein: ”MPH’eres erhvervsforløb”, MPH uddannelsen i Danmark og MPH Foreningen, marts 2001.

På baggrund af den indledende desk research og ud fra Danmarks Evalueringsinstituts ønsker er der udarbejdet to spørgeguides, en for dimittender og en for aftarere. Desuden er der udarbejdet et mini-spørgeskema til dimittender om deres kompetencer (jfr. følgende afsnit). Såvel spørgeguides som mini-spørgeskema har været gennemdrøftet med Danmarks Evalueringsinstitut.

### 9.3. Forløb og proces i gruppeinterview

---

#### Akademiske versus praksiskompetencer

---

Et hovedtema i brugerundersøgelserne er hvilke kompetencer dimittenderne har erhvervet gennem MPH-forløbet. Det omfatter flere typer kompetencer, hvoraf der særligt sondres mellem akademisk/teoretisk viden og praksiskompetencer.

Akademisk/teoretisk viden kan beskrives som viden om videnskabelige metoder og -teorier, herunder viden om metoder til forskning og til kvantitativ, statistisk analyse eller kvalitative undersøgelser.

Praksiskompetencer kan i modsætning hertil beskrives som evner til at inddrage videnskabelige metoder og teorier til at udvikle og forstå praksis. Det kan eksempelvis være kompetencer til at gennemføre undersøgelser baseret på både ny empiri og eksisterende forskningsresultater. Praksiskompetencer kan være ledelseskompetence, evne til at træffe fagligt begrundede afgørelser, evne til at formidle og præsentere fagligt stof.

Sondringen mellem de to typer kompetencer er blevet præsenteret i gruppeinterviewene i forbindelse med diskussionen heraf, eller hvis der opstod tvivl.

#### Fokusgrupper med dimittender

---

Som oplæg til en diskussion i fokusgruppeinterviewet gennemførtes en indledende spørgerunde blandt deltagerne omkring kompetencer. Denne indledende spørgerunde var baseret på et mini-spørgeskema af en enkelt sides omfang (vedlagt i bilag), som blev udsendt på e-mail sammen med mødebekræftelse og generel spørgeguide. Informanterne blev bedt om at udfylde skemaet og medbringe det til interviewet.

Denne indledende spørgerunde havde et to-sidet formål:

- En forberedelse af informanterne til nogle af temaerne i interviewet
- Et oplæg til diskussionen – hvor besvarelserne af skemaet bringes i spil

Besvarelserne blev ved starten af interviewet hurtigt talt op og tastet ind i powerpoint-præsentationen, og præsenteret i figurer som var dannet i forvejen.

Efter optællingen indledtes mødet med en kort præsentation af interviewererne (fra henholdsvis Oxford Research og EVA) samt en runde med deltagerne, som præsen-

terede sig selv for de øvrige. Derefter blev evalueringens formål kort skitseret, og den sammenhæng hvori interviewet indgik.

Interviewene blev derefter gennemført som *kvalitative semistrukturerede interview* med udgangspunkt i spørgeguiden (vedlagt i bilag). Spørgeguiden til dimittenderne var opbygget efter seks overordnede temaer:

1. Uddannelsens opbygning (struktur, varighed m.v.)
2. Undervisningsformer
3. Fagligt indhold og niveau
4. Samspillet mellem forskningsbaseret undervisning og de studerendes erhvervs- og studieerfaring
5. Kompetencer set i relation til kravene på arbejdsmarkedet
6. MPH'ernes konkurrencedygtighed.

Den forholdsvis overskuelige spørgeguide (1,5 side) gav på den ene side mulighed for at få afdækket nogle fastlagte temaer, og gav på den anden side plads for at udvikle diskussionen ad andre relevante tangenter. Denne semistrukturerede proces åbnede op for nuancer i dimittendernes vurderinger og erfaringer. Dermed blev enkelte andre temaer taget op, som eksempelvis motiver for at søge uddannelsen samt omfanget af netværk opstået og bevaret blandt dimittenderne.

Den semistrukturerede interviewteknik foregik som følger: Som hovedregel blev spørgeguiden fulgt, således at de samme seks temaer blev diskuteret i begge dimittendfokusgrupper. De seks temaer blev introduceret i rækkefølge svarende til spørgeguiden. De enkelte spørgsmål blev derimod tilpasset forløbet i diskussionen. I det omfang enkelte spørgsmål allerede var besvaret i den forudgående diskussion blev de sprunget over. I andre tilfælde blev der stillet supplerende uddybende spørgsmål for at opnå en mere præcis stillingtagen, for at motivere flere informanter til at udtrykke deres holdning til et emne eller for at følge op på nye indslag i diskussionen som lå udenfor spørgeguiden.

Ved temaet kompetencer blev besvarelsene fra mini-spørgeskemaet præsenteret for deltagerne. Det gav blandt andet anledning til diskussion, at der var spørgsmål som dimittendgruppen fandt uklare, hvor diskussionen fik indkredset nærmere i hvilken forstand en kompetence kunne siges at være opnået eller ej.

## **Minigrupper med aftagere**

---

Minigruppeinterviewene med aftagerne er gennemført på samme måde som dimittendinterviewene, som *kvalitative semistrukturerede interview*, med udgangspunkt i en spørgeguide (vedlagt i bilag), og i øvrigt som beskrevet ovenfor. Dog indgik minispørgeskemaet ikke i aftagerundersøgelsen, idet aftagerne forventedes at have mindre gode forudsætninger for at vurdere dimittendernes kompetencer på et helt konkret niveau.

Spørgeguiden til aftagerne var opbygget efter tre overordnede temaer:

1. Introduktion – om kendskabet til MPH og MPH'ere
2. Dimittendernes kompetencer
3. Uddannelsens værdi på arbejdsmarkedet.

Forløbet med den semistrukturerede interviewteknik var det samme som for dimittendfokusgrupperne, hvor spørgeguiden som hovedregel blev fulgt således, at de samme tre temaer blev diskuteret i alle fire aftagerminigrupper. Temaerne blev introduceret i rækkefølgen svarende til spørgeguiden, mens de enkelte spørgsmål derimod blev tilpasset forløbet i diskussionen.

#### 9.4. Undersøgelsernes reliabilitet og validitet

---

Som præsenteret i tabel 1 blev rekrutteringskriterierne fuldstændigt opfyldt bortset fra, at der ikke var nogen statsansatte i dimittendgruppen fra KU. Dette har sikret en vis bredde i gruppeinterviewene.

Imidlertid må det understreges, at kvalitative undersøgelser af så begrænset omfang som disse, blot vil kunne give nogle indikationer på holdninger og erfaringer blandt de interviewede aftagere og dimittender. Det kan ikke afledes heraf hvorvidt udsagnene fra de interviewede personer også beskriver generelle holdninger/erfaringer i den samlede population af dimittender og aftagere.

Med hensyn til del-formålet at undersøge forskelle og ligheder mellem de to uddannelsessteder, København og Århus, må der tages et vist forbehold. En interviewgruppe med dimittender fra hvert universitet og to grupper med aftagere fra hver by samlet er et yderst begrænset datagrundlag for at vurdere reelle forskelle mellem de to uddannelser. De forskelle, som træder frem mellem interviewudsagn fra København og interviewudsagn fra Århus, kan kun give indikationer på mulige forskelle. De få interview er ikke tilstrækkeligt grundlag til at bestemme omfanget af de reelle forskelle. Eventuelle forskelle på holdninger mellem interviewgrupperne i Århus og København kan principielt være tilfældigheder. Dette skyldes ikke mindst dynamikken i interviewgrupper, som kan betyde, at enkeltpersoners holdninger i nogle tilfælde får en styrende indflydelse på diskussionen i gruppen.

Imidlertid menes hovedformålet med undersøgelserne at være opfyldt, idet både dimittendgrupperne og aftagergrupperne har bidraget med nuancerede og begrundede holdninger og erfaringer omkring de på forhånd fastlagte undersøgelsestemaer. Det har givet anledning til interessante og til en vis grad underbyggede indikationer på dels de kompetencer som MPH'ere opnår i deres overbygningsuddannelse og dels værdien af disse kompetencer på arbejdsmarkedet.

#### Konsekvenser af informanter der kommer fra samme arbejdsplads

---

Fremgangsmåden i rekrutteringen har bevirket at aftagere og dimittender i undersøgelsen ofte kommer fra samme arbejdspladser. Det kan have givet såvel positive som negative effekter på undersøgelsens validitet og pålidelighed.

*Negative effekter:* Det samlede antal dimittend-aftager arbejdsforhold, som bliver inddraget i undersøgelserne er mindre end det kunne have været, hvis der ikke var sammenfald mellem dimittender og aftageres arbejdssted.

Desuden må det forventes at have givet en bias i retning af positive udsagn i aftagerundersøgelsen, at der kun har deltaget aftagere, hvor dimittenderne har givet deres accept af, at deres chef blev inddraget. Enkelte dimittender har således på forhånd afvist, at deres chef blev kontaktet, og disse chefer har dermed ikke deltaget i aftager-

undersøgelsen. Tilsvarende kan der have været tale om en vis tilbageholdenhed blandt aftagerne i forhold til at udtrykke eventuelle negative vurderinger af MPH-medarbejderens kompetencer af hensyn til den pågældende medarbejder, som selv skulle møde frem og indgå i et gruppeinterview på et andet tidspunkt. Til dette punkt må det dog bemærkes, at alle informanter har været oplyst om, at deres udsagn indgår anonymt i evalueringen og at en eventuel chef/medarbejder ikke ville blive konfronteret med den enkelte informants udsagn.

Endelig under de negative effekter skal det nævnes, at der kan tænkes at være tilfælde, hvor dimittender og aftagere forinden har diskuteret deres deltagelse i gruppeinterviewene og måske i en vis grad har afstemt deres holdninger inden interviewet.

*Positive effekter:* Den primære positive effekt af at informanterne i nogle tilfælde kommer fra samme arbejdsplads er, at det giver perspektivet fra begge sider på den samme arbejdsituation. Dermed bliver validiteten og brugbarheden af enkeltpersoners udsagn i nogle tilfælde større, i det omfang de bliver underbygget i en anden interviewgruppe.

Det kan være vanskeligt at vurdere hvorvidt de negative eller de positive effekter har en overvægt i praksis. Imidlertid, taget i betragtning at undersøgelsens formål udelukkende er kvalitativt, synes det mest interessant at have opnået nogle dimittend/aftager forhold, hvor informanterne har kunnet give to perspektiver på samme arbejdsforhold.

## **Konsekvenser af den semistrukturerede interviewmetode**

---

Den valgte interviewteknik omfattede som nævnt at stille uddybende spørgsmål for at opnå en mere præcis stillingtagen, for at motivere flere informanter til at udtrykke deres holdning til et emne eller for at følge op på nye indslag i diskussionen som lå udenfor spørgeguiden. Denne fremgangsmåde har øget pålideligheden af de udsagn som er optaget i datamaterialet, i og med at informanterne løbende er blevet opfordret til at begrunde, forklare og nuancere deres svar.

Den semistrukturerede interviewteknik medfører dog samtidigt, at der ikke er blevet stillet præcis det samme sæt af spørgsmål, med samme formulering i de to fokusgrupper. Det har den konsekvens, at holdninger på visse områder ikke er blevet af-dækket i alle aftagerminigrupper eller i begge dimittendfokusgrupper. Dermed kan der ikke for hvert udsagn i datamaterialet være den brede dækning fra alle informanter. Imidlertid vurderes det at have større værdi at have givet mulighed for nye og spontant opståede temaer og emner i diskussionerne end at have begrænset interviewene til præcis enslydende spørgsmål. Desuden må det endnu en gang understreges, at karakteren af de kvalitative undersøgelser med forholdsvis få informanter, samlet set, ikke lægger op til at sikre statistisk ensartethed, men snarere kan bruges til at få kvalificeret nogle temaer i dybden baseret på de enkelte informanters egne erfaringer.