



Masterprojekt

Vibeke Løvgreen Lassen, fjx361

Drømmen om et job i klinisk praksis

En sammenlignende undersøgelse af dyrlægestuderendes forventninger til et job i klinisk praksis og nyuddannede dyrlægers oplevelser fra den virkelige verden.

The Dream of a job in clinical practice

A comparative study of veterinarian students' expectations to a job in clinical practice and postgraduate veterinarians' experiences from the real world.

Vejledere: Lisbeth Rem Jessen og Charlotte Reinhard Bjørnvad

Afleveret den: 15. september 2023

Institutnavn: Institut for Klinisk Veterinær Medicin

Afdelingsnavn: Sektion for Medicin, Onkologi og Klinisk Patologi

Forfatter: Dyrlæge Vibeke Løvgreen Lassen, fjx361

Titel og undertitel: Drømmen om et job i klinisk praksis – en sammenlignende undersøgelse af dyrlægestuderendes forventninger til et job i klinisk praksis og nyuddannede dyrlægers oplevelser fra den virkelige verden.

Engelsk titel: The dream of a job in clinical practice – a comparative study of veterinary students' expectations to a job in clinical practice and postgraduate veterinarians' experiences from the real world.

Emnebeskrivelse: Projektet undersøger hvilke forventninger dyrlægestuderende har til et job i klinisk praksis, og hvilke arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø de nyuddannede dyrlæger tilbydes i klinisk praksis i sammenligning hermed.

Vejledere: Lisbeth Rem Jessen, Assoc. Professor Intern Medicin Familiedyr, KU Sund, DK
Charlotte Reinhard Bjørnvad, Professor ved Sektion for Medicin, Onkologi og Veterinær Klinisk Patologi, KU Sund, DK

Afleveret den: 15. september 2023

Indholdsfortegnelse

Abstract	5
Sammendrag.....	6
Introduktion:.....	7
Metode:	9
Studiedesign:.....	9
Studiepopulation:	9
Dataindsamling:	9
Dataanalyse:.....	10
Etiske tilladelser:	11
Resultater:	11
Demografi:	11
Faglige kompetencer:.....	12
Arbejdet med klienter:	13
Økonomi og klienter:	14
Indtjening i praksis:	15
Ledelsen:.....	15
Tidspres:.....	16
Arbejdstid:	17
Efteruddannelse:	17
Vagt:	18
Forholdet mellem arbejde og fritid:	19
Arbejdsglædescore:.....	20
De 3 vigtigste ting i dit kommende/nuværende job:.....	21
Det bedste ved et job i klinisk praksis:	22
Det mest udfordrende ved at starte/arbejde i klinik praksis:	22
Statistiske forskelle:.....	23

Diskussion:.....	23
Robuste medarbejdere:	27
Onboarding:	28
Bias:	29
Fremtidig forskning:	29
Konklusion:.....	30
Referenceliste:.....	31
Bilag 1: Spørgeskema til Dyr lægestuderende	35
Bilag 2: Spørgeskema til nyuddannede dyrlæger	45
Bilag 3: Skema over statistiske beregninger	54

Abstract

Background:

Clinical veterinary practice has been struggling with retaining veterinarians in the job. It is often younger veterinarians, who leave clinical practice within the first 2-4 years.

Aim:

The aim of the study is to investigate, whether the job in clinical practice meet the expectations of the postgraduate veterinarians in the transition between graduate school and their first job and try to identify focus points to work with to enhance retention in the future.

Method:

The study is a comparative, quantitative and descriptive cross-sectional study, based on a survey of 2 groups: Last year veterinary students and postgraduate veterinarians with less than 12 months of experience from clinical practice. The questionnaires were made in SurveyXact and invitations sent out on Facebook.

Dataanalysis:

The biostatistics analysis was performed using the programme GraphPad Prism version 9.5.1., and the answers from the two groups compared using the Mann-Whitney unpaired twotailed U test with confidensinterval 95% and a P-value of $<0,05$, and a descriptive analysis.

Results:

51 veterinarian students and 43 veterinarians participated in the study. The results showed a good correlation between the expectations of the veterinary students and the experiences of the postgraduate veterinarians. There was a significant statistical difference in 8 out of 76 questions, these were in the categories of earnings in practice, management, continuing education, and work life balance.

Conclusion:

Even though there was a good correlation between expectations and experiences, there is room for improvement in clinical practice. Future focus points were found to be work life balance, regards to being a newly graduate and general onboarding.

Sammendrag

Baggrund:

Klinisk dyrlægepraksis har i de senere år haft svært ved at fastholde dyrlæger i jobbet. Det er ofte yngre dyrlæger, der inden for de første 2-4 år forlader klinisk praksis.

Formål:

Studiet ønsker at undersøge, om jobbet i klinisk praksis lever op til de nyuddannede dyrlægers forventninger i overgangen mellem uddannelse og det første år i jobbet, og forsøge at klarlægge fokuspunkter, der kan arbejdes målrettet med for at sikre fastholdelse fremadrettet.

Metode:

Studiet er en komparativ, kvantitativ og deskriptiv tværsnits undersøgelse baseret på spørgeskemaundersøgelser af 2 definerede grupper; dyrlægestuderende på sidste år af deres uddannelse, og nyuddannede dyrlæger med max 12 måneders erfaring fra klinisk praksis. Spørgeskemaerne blev opsat i SurveyXact og udsendt som invitation på Facebook.

Dataanalyse:

Den biostatistiske analyse blev udført via programmet GraphPad Prism version 9.5.1., og svarene fra de to grupper sammenlignet med Mann-Whitney uparret twotailed U test med konfidensinterval på 95% og en P-værdi på $<0,05$, samt en deskriptiv analyse.

Resultater:

51 dyrlægestuderende og 43 dyrlæger deltog i undersøgelsen. Resultaterne viste en generel god overensstemmelse mellem forventninger hos de dyrlægestuderende på sidste år og de nyuddannede dyrlægers oplevelser. Der blev målt en statistisk forskel i 8 ud af 76 spørgsmål, disse var indenfor kategorierne indtjening i praksis, ledelse, efteruddannelse og forholdet mellem arbejde og fritid.

Konklusion:

Selvom der fandtes en god overensstemmelse mellem forventninger og oplevelser, er der rum til forbedring i klinisk praksis. Af fokuspunkter til videre arbejde fandtes balancen mellem arbejde og fritid, hensyn til at være nyuddannet og generel onboarding.

Introduktion:

Der har i de senere år været et øget fokus på en manglende evne til at fastholde dyrlæger i klinisk veterinær praksis, og ikke kun i Danmark. Det er ofte yngre dyrlæger, der inden for de første 2-4 år forlader branchen [1]. En stor undersøgelse af den veterinære profession i Storbritannien fra 2019 viste, at 9,5% af dyrlægerne der arbejdede i klinisk praksis, planlagde at forlade branchen inden for de følgende 5 år [2]. Et andet studie fra Storbritannien i 2019 viste, at 17,2% af de adspurgte dyrlæger i klinisk praksis overvejede at forlade branchen i nær fremtid [3], og i en hollandsk undersøgelse fra 2022 forlod 16,8% af dyrlægerne klinisk praksis inden for de første 5 år efter at være blevet færdiguddannet [1].

Den manglende fastholdelse af dyrlæger medfører mangel på arbejdskraft og et fald i anciennitet på de enkelte klinikker. Det er både økonomisk og socialt omkostningsfuldt at oplære nye dyrlæger til jobbet i klinisk praksis, og det er derfor meget uhensigtsmæssigt at medarbejdere efter få år forlader jobbet [4-6]. En undersøgelse fra New Zealand viste, at næsten halvdelen af nyuddannede dyrlæger forlod deres første job indenfor de første 1-2 år [7].

Undersøgelser af baggrunden for at dyrlægerne forlader klinisk praksis, har været udført i mange lande, bl.a. Storbritannien [3], Danmark [8], Holland [1], Canada [6,9], Australien [10,11], New Zealand [7] og USA [12]. De adspurgte dyrlæger nævner som årsag til at forlade praksis: ubalance mellem arbejde og fritid, dårlig ledelse og dårlig løn [1,3,6-12], men også vagtarbejde nævnes som en væsentlig årsag [11,12]. Adspurgt til hvad dyrlægerne mindst kan lide ved deres job nævnes: klientsamarbejde, ubalance mellem arbejde og fritid og psykiske og følelsesmæssige aspekter af jobbet [3]. At løn nævnes som overvejende årsag til at forlade branchen, kan ses som følelsen af manglende anerkendelse og dermed manglende compensation for de mentale og fysiske belastninger, der følger med jobbet [3].

Jobbet i klinisk praksis har været beskrevet som værende forbundet med stress, udbrændthed, compassion fatigue og andre mentale problemer, og har i nogle lande medført en højere selvmordsrate blandt dyrlæger sammenlignet med andre professioner [1,13-25]. Seneste trivselsundersøgelse blandt veterinærer i Danmark, fortaget af Den Danske Dyrlægeforening [26], viste dog en generel god trivsel på arbejdspladsen, men alligevel er der også i Danmark en oplevelse af, at det kan være svært at fastholde de yngre dyrlæger.

En undersøgelse fra Storbritannien af de dyrlægestuderendes motivation for at søge ind på uddannelsen viste, at 98,9% ønskede at arbejde med dyr, mens kun 49,8% svarede at de ønskede at arbejde med mennesker [27]. Problemet her er at dyrene i praksis, alle har en klient i den anden ende af snoren, så arbejdet med klienterne fylder for de fleste dyrlæger lige så meget eller mere end

arbejdet med dyrene [16].

Der har i de senere år været snakket meget om robuste medarbejdere. I klinisk praksis er arbejdet ofte præget af stor uforudsigelighed. Arbejdet er komplekst og kræver stor faglig viden og omstillelighed, men også evner indenfor kommunikation, samarbejde, forretningssans og selvudvikling [28–34]. Det sætter derfor store krav til dyrlægernes robusthed [35,36].

Der er mange årsager til, at de yngre dyrlæger vælger en karriere uden for klinisk praksis, selvom det måske var lige den drøm, der var motivationen til at søge ind på uddannelsen. De fleste af undersøgelseerne peger på mulige årsager, men meget få kommer med egentlige forslag til, hvor det er vi skal iværksætte forbedringerne, for at få folk til at blive.

Mange praksisejere oplever i dag, at de yngre dyrlæger motiveres af andre ting, end det der i sin tid motiverede dem, da de startede efter endt uddannelse [37,38]. Der er en generationsændring i synet på arbejdet fra at være en identitet og et kald, til at være et job [4]. En del af problemet kan derfor være en manglende forståelse og forventningsafstemning mellem de yngre dyrlæger, og dem der leder praksis i dag.

Onboarding er et nyt og for mange ukendt ord i klinisk dyrlægepraksis. Endnu findes kun få artikler der beskriver onboarding i den veterinære verden [5,39]. Onboarding handler om hvordan man introducerer en ny medarbejder til jobbet i virksomheden. Den yngre generation der bliver færdige som dyrlæger i dag, lader til at have andre forventninger til deres første tid i jobbet end de havde tidligere[38]. Bliver forventningerne ikke opfyldt har det stor indflydelse på arbejdsglæden [5].

Formålet med dette studie er at undersøge, hvilke forventninger dyrlægestuderende på sidste år af studiet har til et job i klinisk praksis, og i hvilken grad klinisk praksis lever op til disse forventninger blandt nyuddannede dyrlæger, samt hvilke fokusområder der med fordel kan arbejdes med, for at forbedre job tilfredsheden hos de yngre dyrlæger. Dette gøres ved hjælp af følgende undersøgelsesspørgsmål, der både relaterer til forventningerne blandt de studerende og til oplevelsen blandt de nyuddannede dyrlæger:

- Hvordan er tilliden til egne evner
- Hvor meget betyder klientsamarbejdet mentalt, og er det en positiv eller negativ oplevelse?
- Hvordan opleves balancen mellem arbejde og fritid?
- Hvordan opleves vagtarbejde både fagligt og mentalt?
- Hvordan opleves onboarding for de nyuddannede dyrlæger?

Metode:

Studiedesign:

Studiet er en komparativ, kvantitativ og deskriptiv tværsnits undersøgelse baseret på spørgeskemaundersøgelser af 2 definerede grupper.

Studiepopulation:

Gruppe 1 er dyrlægestuderende på sidste år af deres studie, med en forventelig dimissionsdato indenfor 12 måneder. Der er valgt at fokusere på sidste års studerende, da det antages at denne gruppe har flere og nærmere definerede forventninger til et kommende job, da afslutning på uddannelsen er nært forestående. Gruppe 2 er dyrlæger med max 12 måneders erfaring fra klinisk veterinær praksis. Denne gruppe vurderes stadig at have deres oplevelser fra den første tid i jobbet i frisk erindring, og dermed kan give det bedste billede af, hvordan det opleves at være ny i klinisk praksis.

Dataindsamling:

Der blev udarbejdet 2 spørgeskemaer i SurveyXact, en til hver gruppe, hvor spørgsmålene var næsten enslydende. Gruppen af dyrlægestuderende blev bedt om at vurdere deres forventninger til forskellige emner, mens gruppen af nyuddannede dyrlæger blev bedt om at vurdere oplevelsen af de samme emner. Spørgsmålene blev udarbejdet indenfor overordnede kategorier, som er baseret på tidligere studier, hvor det har vist at disse emner er relevante, når det kommer til trivsel og arbejde i klinisk dyrlægepraksis [1,3,8,16,40]. De overordnede kategorier er faglige kompetencer, klienthåndtering, økonomi, ledelse, tidspres, arbejdstid, efteruddannelse, vagtarbejde og balance mellem arbejde og fritid. Derudover blev deltagerne spurgt om forskellige demografiske spørgsmål som f.eks. køn, alder, forventet dimissionsdato, og start i praksis. De underliggende spørgsmål indenfor hver kategori var designet til at dække en vifte af svarmuligheder, for at undgå at selve spørgsmålet på forhånd opfattedes som enten positivt eller negativt ladet. Underspørgsmålene var dels baseret på resultater fra tidligere studier, men også fra egen erfaring fra mange år i klinisk praksis og arbejde med nyuddannede dyrlæger. De nyuddannede dyrlæger blev desuden spurgt om at score deres arbejdsglæde. Spørgeskemaet til de dyrlægestuderende indeholdt 4 åbne og 85 lukkede spørgsmål (Bilag 1), og spørgeskemaet til dyrlægerne havde 4 åbne og 83 lukkede spørgsmål (Bilag 2).

Løn er et af de emner der har vist sig at have en stor indflydelse på dyrlægers årsag til at forlade

branchen, men er bevidst udeladt fra denne undersøgelse, da det antages ikke at være den primære motivationsfaktor for studerende og helt unge dyrlæger, idet lønnen er overenskomststyret de første 3 år efter ansættelse.

De lukkede spørgsmål blev besvaret ved brug af 5 point Likert skala (1=meget uenig, 2=uenig, 3=hverken enig eller uenig, 4=enig, 5=meget enig), derudover havde deltagerne mulighed for at besvare spørgsmålene med ”ved ikke”. Et enkelt spørgsmål om arbejdsglæde hos de nyuddannede dyrlæger blev besvaret med en score fra 0-10. Spørgeskemaerne blev besvaret anonymt.

Inden spørgeundersøgelsen blev offentliggjort, blev der foretaget en mindre pilotundersøgelse med 3 dyrlægestuderende på sidste år af deres studie, der testede spørgeskemaet til de studerende, uden at det medførte ændringer efterfølgende. De 3 studerendes besvarelser af spørgeskemaet indgår som en del af resultaterne fra gruppen af dyrlægestuderende på sidste år.

Studiedeltagerne blev inviteret til at deltage i undersøgelsen via opslag på forskellige relevante facebooksider; ”Studerende på Veterinærmedicin”, ”Vettalk”, ”Medlemmer af Den Danske Dyrlægeforening”, ”Dyrlæger og Veterinærpsygeplejersker interesseret i familiedyr”, ”DDD Faggruppe Familiedyr”, og derudover delt af andre i bl.a. gruppen ”ERFA-Unge Dyrlæger” og ”DDD – Ansatte Dyrlægers Organisation”. Invitationen blev også lagt ud på Absalon på de forskellige differentieringslinjer. For at motivere til så mange besvarelser som muligt blev der i hver undersøgelse udloddet et gavekort til en middag for 2. Invitationerne på Facebook blev repostet efter henholdsvis 5, 11 og 17 dage. Undersøgelsen blev lukket for besvarelser efter sammenlagt 21 dage.

Dataanalyse:

Den biostatistiske analyse på besvarelserne fra studiet er udført via programmet GraphPad Prism version 9.5.1. Inden de statistiske beregninger blev alle besvarelser med ”Ved ikke” sorteret fra, for at give en reel skala fra 1-5.

Ud af de lukkede spørgsmål fra de to spørgeskemaer, var der 76 spørgsmål, der var direkte sammenlignelige. De blev sammenlignet med Mann-Whitney uparret twotailed U test med konfidensinterval på 95% og en P-værdi på $<0,05$, og Bonferroni korrektion blev beregnet til $P<0,0007$ (Bilag 3). Derudover blev der lavet deskriptive beregninger på gennemsnit og standard variation på alle de 76 spørgsmål. De kvantitative resultater fra studiet præsenteres i det følgende i form af procentvis fordeling og/eller gennemsnit.

På besvarelserne omkring arbejdsglædescore hos dyrlægerne blev der lavet en beregning omkring statistisk forskel mellem gruppen der havde svaret 0-3 og gruppen der havde svaret 9-10 ved hjælp

af Wilcoxon parret twotailed test med konfidensinterval på 95% og en P-værdi på $<0,05$.

På de åbne spørgsmål blev der foretaget en kvantitativ indholdsanalyse, hvor besvarelsene blev analyseret og kategoriseret i overordnede grupper og procentvis fordeling blev beregnet. Svar der ikke kunne kategoriseres i grupper med mere end 1 eller 2 besvarelser, blev ikke medtaget i den efterfølgende resultatanalyse.

Etiske tilladelser:

Forud for udsendelsen af spørgeskemaerne blev der sendt ansøgning til Etisk Administrative Udvalg, Institut for klinisk veterinærmedicin, Københavns Universitet. Ansøgningen blev godkendt, og uddybende spørgsmål besvaret ved telefonisk kontakt med repræsentant for rådet.

Resultater:

Undersøgelsen gav i alt 51 besvarelser fra dyrlægestuderende, hvoraf kun 46 var fuldt gennemført og i alt 43 fra nyuddannede dyrlæger, hvoraf 39 var fuldt gennemført. Da alle spørgsmål i spørgeskemaet var besvaret blandt dem der stod som ikke gennemført, kunne det ikke umiddelbart afgøres, hvorfor nogen få undersøgelser ikke kunne lukkes korrekt, og dermed stod som ikke gennemført. Det blev besluttet at inkludere alle besvarelsene, da svarene fra de ikke gennemførte spørgeskemaer ansås at have samme værdi som dem, hvis undersøgelsesskema blev lukket korrekt. I gruppen af dyrlægestuderende var der en enkelt deltager der var dimitteret før undersøgelsens start, samt 2 der forventede at dimittere efter de 12 måneder, og i gruppen af dyrlæger var der 4 deltagere, der var startet i praksis mere end 12 måneder før undersøgelsens start. Det blev besluttet at inkludere disse svar i undersøgelsen, da der kan være flere årsager til, at de føler sig som en del af den pågældende gruppe, f.eks. barsel, orlov eller lignende.

Besvarelsesandelen i de 2 grupper svarer for de dyrlægestuderende til ca. 1/3 af det forventede antal studerende, der dimitterer på et år, og det vurderes at være tilfredsstillende. Hvor mange der præcis arbejder i klinisk praksis med mindre end 12 måneders erfaring kendes ikke, men antallet er mindre end det samlede antal der dimitterer, og derfor må andelen af besvarelser anses at være på linje med de studerendes.

Demografi:

Deltagerne i begge undersøgelsesgrupper blev bedt om at besvare forskellige demografiske spørgsmål, som køn, alder, differentiering under studiet og arbejdsområde, samt tidligere erfaring fra klinisk praksis før eller under studiet, se tabel 1. Forventet dimissions dato for de studerende var

i gennemsnit 6,8 måneder fra undersøgelses tidspunkt med en spredning på -1 til 15 måneder. De nyuddannede dyrlæger havde i gennemsnit 5,8 måneders erfaring fra klinisk praksis med en spredning fra 0 – 19 måneder, dette er beregnet fra jobstart og tager ikke forbehold for evt. orlov eller anden fravær.

	Dyrlægestuderende	Nyuddannede dyrlæger
Køn	Kvinde: 96% Mand: 4% Anden: 0%	Kvinde: 95% Mand: 5% Anden: 0%
Alder	20-25 år: 35% 26-30 år: 53% 31-35 år: 12% 36-40 år: 0% Over 40 år: 0 %	20-25 år: 14% 26-30 år: 63% 31-35 år: 14% 36-40 år: 7% Over 40 år: 2%
Differentiering/ arbejdsområde	Heste: 12% Familiedyr: 47% Besætningssundhed: 4% Biomedicin: 18% One Health: 0% Alternativ: 20%	Hestepraksis: 12% Smådyrpraksis: 63% Kvægpraksis: 2% Svinepraksis: 0% Blandet praksis: 23%
Tidligere erfaring fra praksisarbejde før eller under studiet	Nej: 22% Som dyrlægestuderende: 76% Som VSP: 0% Som klinikassistent: 2%	Nej: 26% Som dyrlægestuderende: 70% Som VSP: 2% Som klinikassistent: 2%

Tabel 1: Fordeling af køn, alder, differentiering/arbejdsområde samt tidligere erfaring fra praksisarbejde før endt uddannelse for henholdsvis dyrlægestuderende og nyuddannede dyrlæger.

Faglige kompetencer:

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende		Nyuddannede dyrlæger	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Jeg føler mig godt klædt på teoretisk	71%	3,73	81%	4,00
Jeg føler mig usikker på om jeg er dygtig nok	84%	4,20	79%	4,09
Jeg tror på/har været klar over, at jeg stadig har meget at lære, når jeg begynder at arbejde	100%	4,92	95%	4,65
Jeg føler ikke, jeg er fagligt nok klædt på fra studiet	39%	3,04	33%	3,09
Jeg er bekymret for at lave fejl	90%	4,46	95%	4,54
Jeg er bekymret for min praktiske kunnen	78%	4,06	84%	4,07

Tabel 2: Faglige kompetencer. Vurderingen af faglige kompetencer blandt de dyrlægestuderende og de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5).

Der ses ingen statistisk forskel mellem svarene i de to studiegrupper på spørgsmålene omkring faglige kompetencer, se tabel 2. Der er stor enighed i begge grupper om, at de føler sig godt klædt på teoretisk fra studiet, men at der er en stor usikkerhed omkring den praktiske formåen, idet 3 ud af

4 af de studerende er bekymret for deres praktiske kunnen, og mere end 4 ud af 5 af dyrlægerne svarer, at de stadig ikke er sikre i deres praktiske færdigheder. Samlet vurderer ca. 1 ud af 3 af både de studerende og dyrlægerne, at de ikke føler sig fagligt godt nok klædt på fra studiet. Der spores også en generel usikkerhed på egne evner, idet størstedelen af både de studerende og dyrlægerne føler sig usikre på om de er dygtige nok, og er bange for at lave fejl.

Arbejdet med klienter:

Der ses en generel stor positivitet omkring spørgsmålene om arbejdet med klienterne, se tabel 3. Der er fra de studerendes side en stor tiltro til, at det skal de nok klare, og lidt mere end 3 ud af 4 af dyrlægerne oplever også at det går godt. Mere end hver 3. af de studerende glæder sig til samarbejdet med klienterne, og størstedelen af dyrlægerne er glade for at samarbejde med klienterne.

De studerende har en høj forventning til at der er opbakning, hvis der skulle opstå problemer i samarbejdet med en klient, og mere end 3 ud af 4 af dyrlægerne oplever også at opbakningen er der i praksis. Der er en høj forventning til, at man kan snakke med en fra ledelsen eller sin kollega, hvis der skulle være en dårlig oplevelse med en klient, og i gruppen af dyrlæger opleves denne støtte også, idet næsten 4 ud af 5 svarer at de oplever at kunne tale med en i ledelsen og 95% svarer, at de oplever at kunne snakke med en kollega.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Det skal jeg nok klare/det går godt	79%	3.96	79%	3.95
Opbakning hvis der skulle være nogen problemer	90%	4.24	80%	4.24
Jeg er god til mennesker	72%	3.92	89%	4.37
At kunne snakke med nogen i ledelsen, hvis der er en dårlig oplevelse med en klient	88%	4.44	79%	4.14
Bekymring for at gøre det godt nok	74%	3.90	77%	4.12
At kunne snakke med en kollega, hvis der er en dårlig oplevelse med en klient	98%	4.59	95%	4.63
Bekymring for klager og blive hængt ud på de sociale medier	63%	3.59	70%	3.84
Glæder sig til samarbejdet med klienterne	70%	3.92	84%	4.00

Tabel 3: Arbejdet med klienterne. De dyrlægestuderendes forventninger til at arbejde med klienterne og oplevelserne med klienter hos de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5).

Der ses dog en stor usikkerhed omkring troen på egne evner og bekymring for klager. Omkring 3 ud af 4 af både de studerende og dyrlægerne svarer, at de er bekymret for, om de kan gøre det godt nok.

Knap 2 ud af 3 af de studerende svarer, at de er bekymret for klager og at blive hængt ud i medierne, blandt dyrlægerne svarer knapt halvdelen ”enig” og 1 ud af 4 ”meget enig” til spørgsmålet.

På spørgsmålet ” Jeg er god til mennesker” ses en statistisk forskel i Mann-Whitney testen, denne forskel forsvinder dog efter Bonferroni korrektion. Det er dog stadig interessant, at næsten 3 ud af 4 af de studerende og størstedelen af dyrlægerne svarer, at de er gode til mennesker. Det er positivt at se, at dyrlægerne ikke mister deres tro på at være gode til mennesker, efter at de forlader studiet. Det kan ses som om de igennem arbejdet med klienterne bekræftes i, at de er bedre til mennesker end de troede som studerende.

Økonomi og klienter:

Der ses ingen statistisk forskel i svarene mellem de to studiegrupper, se tabel 4. En overvejende del af både de studerende og dyrlægerne føler sig dårligt klædt på til at snakke økonomi med klienterne. Begge grupper er dog enige om, at det nok er noget man lærer med erfaringen, og 2 ud af 3 af de studerende mener, at det nok er noget de skal klare. Kun lidt under halvdelen af dyrlægerne oplever, at det går godt at snakke økonomi med klienterne.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Føler sig ikke rigtig klædt på til at snakke økonomi	64%	3.78	72%	4.05
Tror/oplever det er noget man lærer med erfaringen	72%	3.94	64%	3.61
Tror/oplever det bliver svært at balancere økonomi og faglighed	53%	3.35	68%	3.80
Tror/oplever det bliver ubehageligt at tale økonomi, når dyret er sygt	73%	3.82	76%	3.84
Det skal jeg nok klare/synes det går godt	67%	3.68	47%	3.38

Tabel 4: Økonomi og klienter. Forventningerne fra de dyrlægestuderende og de nyuddannede dyrlægers oplevelser omkring at snakke økonomi med klienterne. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5).

Halvdelen af de studerende forventer, at det bliver svært at balancere økonomi og faglighed, og 3 ud af 4 at det bliver ubehageligt at skulle tale økonomi, når dyret er sygt. Bekymringen bekræftes af dyrlægernes oplevelse fra praksis, hvor 2 ud af 3 oplever, at der er svært at balancere økonomi og faglighed, og 3 ud af 4 oplever, at det er svært at tale økonomi med klienterne, når dyrene er syge.

Indtjening i praksis:

De studerende svarer tydeligt, at de tænker over deres rolle i forbindelse med indtjeningen i praksis, se tabel 5. 3 ud af 4 svarer at de tænker over at skulle tjene deres løn ind, og ca. halvdelen svarer at de tænker over at skulle generere overskud til firmaet. Blandt dyrlægerne er andelen der tænker over at skulle tjene deres løn ind, den samme som for de studerende, mens 4 ud af 5 svarer at de tænker over at være med til at generere overskud til firmaet. Når der spørges til enighed omkring at indtjeningen er ledelsens ansvar, er svarene meget ens i de to grupper, idet ca. 1 ud af 3 i begge grupper svarer ”enig” eller ”meget enig” til at indtjeningen er ledelsens ansvar, og ca. 1 ud af 3 i begge grupper svarer ”meget uenig” eller ”uenig” til spørgsmålet. Den største forskel i besvarelserne mellem de studerende og dyrlægerne er på spørgsmålet omkring at være med til at generere overskud til firmaet. Her kan måles en statistisk forskel ($P=0,0003$) mellem de to studiegrupper, idet en væsentlig større andel af dyrlægerne i forhold til de studerende, er bevidste om deres rolle og ansvar for at være med til at generere overskud til virksomheden.

Holdning til:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Means	%	Means
Jeg har ikke tænkt over, at jeg skal tjene penge ind til praksis	14%	2,22	15%	2,23
Jeg tænker over at jeg skal tjene min løn ind	73%	3,71	75%	3,90
Jeg tænker over at skulle være med til at generere overskud til firmaet	49%	3,20*	79%	3,91*
Indtjeningen er ledelsens ansvar	37%	3,10	35%	3,01

Tabel 5: Indtjening i praksis. Hvordan dyrlægestuderende og nyuddannede dyrlæger forholder sig til spørgsmål omkring indtjening i praksis. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5). Markeringen * viser, hvor der er statistisk forskel efter Bonferroni korrektion.

Ledelsen:

Forventningerne til ledelsen er høje hos de studerende, se tabel 6. Dyrlægerne oplever i høj grad disse forventninger indfriet, men der er nogle spørgsmål, hvor der ses en statistisk forskel mellem forventningerne fra de studerende og oplevelsen i praksis. Det drejer sig primært om onboarding og hensynet til at være nyuddannet. Blandt dyrlægerne oplever kun en lille del at der er en plan for den første tid i jobbet, og løbende samtaler omkring den enkeltes udvikling forekommer kun hos ca. hver 4. af dyrlægerne i undersøgelsen. På den positive side oplever en stor del af dyrlægerne, at de får spændende opgaver fra starten, selvom der hos de studerende kun er en lav forventning om dette.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende		Nyuddannede dyrlæger	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Ledelsen bakker mig op hele vejen	88%	4,20	74%	3,84
Der er en fra ledelsen jeg kan spørge, når jeg har behov for det	92%	4,46	82%	4,02
Ledelsen tilrettelægger mine arbejdsopgaver efter, at jeg er nyuddannet	86%	4,33*	58%	3,51*
Jeg får overskuelige opgaver fra starten	86%	4,31	70%	3,79
Jeg får lov at vise hvad jeg kan	81%	4,06	89%	4,00
Jeg får spændende opgaver fra starten	18%	2,80*	74%	3,84*
Der er løbende samtaler om min udvikling	61%	3,76*	28%	2,85*
Der er en plan for min første tid i jobbet	82%	4,06*	24%	2,84*
Kunne spare med en kollega omkring patienterne	96%	4,38	96%	4,56
Kunne træne praktiske færdigheder med en kollega	71%	3,92	65%	3,63
Der er sidemandsoplæring på de praktiske færdigheder	61%	3,76	61%	3,64

Tabel 6: Ledelsen. Forventninger til ledelsen hos de dyrlægestuderende og oplevelsen omkring ledelsen hos de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5). Markeringen * viser, hvor der er statistisk forskel efter Bonferroni korrektion.

Tidspres:

På spørgsmålene omkring tidspres er de to grupper rimeligt enige, og der ses ingen statistiske forskelle i besvarelsene mellem de 2 grupper, se tabel 7. Generelt kan siges, at kun ca. halvdelen af dyrlægerne oplever at få ekstra tid til konsultationerne som nyuddannede og tid til at skrive journaler i arbejdstiden. Lidt over halvdelen af dyrlægerne oplever at må blive længere på arbejdet, for at blive færdige med deres opgaver.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Means	%	Means
Få ekstra tid til konsultationer	43%	3,26	56%	3,46
Have tid til at skrive journaler i arbejdstiden	55%	3,50	49%	3,24
Nødt til at blive længere for at nå mine opgaver	67%	3,53	54%	3,37
Have tid til at læse op i arbejdstiden	4%	2,18	23%	2,51
Skulle læse op hjemme op hjemme efter arbejde	90%	4,24	80%	4,05

Tabel 7: Tidspres. Forventningerne omkring tidspres for de dyrlægestuderende og oplevelsen af tidspres hos de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5).

Arbejdstid:

På spørgsmål om arbejdstid er der stor overensstemmelse mellem de to studiegrupper, og der ses ingen statistiske forskelle i besvarelserne, se tabel 8. Resultatet viser at størstedelen af de nyuddannede dyrlæger er villige til at arbejde ekstra for at lære mest muligt, men de oplever også at det er en nødvendighed for at kunne færdiggøre deres opgaver. Omkring halvdelen af de nyuddannede dyrlæger svarer, at de har brug for at kunne gå til tiden, men kun lige under halvdelen oplever at det er muligt. Lidt under halvdelen af dyrlægerne oplever ugentligt overarbejde, mens lidt over halvdelen oplever, at må arbejde over et par gange om måneden. Der er ikke i spørgeskemaet taget forbehold for, at man kan svare ”enig” til både at arbejde over ugentligt og månedligt, og der er derfor mulighed for at besvarelserne på disse to spørgsmål kan overlappe.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Means	%	Means
Være indstillet på at arbejde over, hvis ikke jeg er færdig med mine opgaver	75%	3,71	70%	3,72
Kunne gå til tiden	20%	2,82	44%	3,19
Må arbejde over ugentligt	41%	3,08	44%	3,14
Må arbejde over et par gange om måneden	77%	3,90	56%	3,55
Overarbejde forekommer sjældent	10%	2,24	30%	2,70
Have brug for at kunne gå til tiden	33%	3,18	49%	3,42
Være indstillet på at lægge de timer der skal til, for at lære mest muligt	69%	3,77	70%	3,67

Tabel 8: Arbejdstid. Forventningerne omkring arbejdstid hos de dyrlægestuderende og oplevelsen omkring arbejdstid blandt de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5).

Efteruddannelse:

De studerende har store forventninger til efteruddannelse, og dyrlægerne oplever i høj grad også, at disse forventninger bliver indfriet i praksis. Der ses en statistisk forskel i besvarelserne af spørgsmålet: ”Jeg er interesseret i kurser om økonomi i praksis”, hvor en væsentligt større andel af de studerende svarer enig eller meget enig til spørgsmålet sammenlignet med de nyuddannede dyrlæger, se tabel 9.

Der ses et stort antal i begge grupper der er interesseret i kurser, som ikke er direkte dyrlægefaglige, men som kan være med til at udvikle kompetencer omkring klienthåndtering, og hvordan man bedst passer på sig selv i jobbet. Over halvdelen i begge grupper svarer positivt på spørgsmålet om et planlagt mentorprogram.

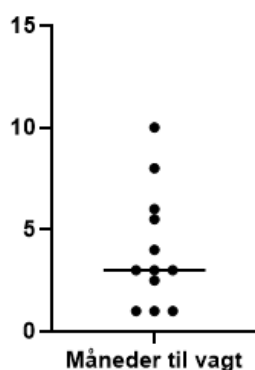
Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Hurtigt få lov at deltage i kurser	71%	3,67	58%	3,77
Selv kunne bestemme hvilke kurser	84%	4,09	58%	3,79
Ledelsen planlægger mine kurser	20%	2,62	14%	2,47
Kursusdage bruges på dyrlægefaglige kurser	90%	4,18	58%	4,23
Interesseret i kurser om klienthåndtering	80%	4,10	72%	3,71
Interesseret i kurser om praksisøkonomi	70%	3,92*	40%	3,05*
Interesseret i kurser om passe på mig selv mentalt i et stressfyldt arbejde	80%	4,14	77%	4,05
Interesseret i et planlagt mentorprogram	70%	4,09	65%	3,98

Tabel 9: Efteruddannelse. Forventningerne til efteruddannelse hos de dyrlægestuderende og oplevelsen omkring efteruddannelse blandt nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5). Markeringen * viser, hvor der er statistisk forskel efter Bonferroni korrektion.

Vagt:

42% af dyrlægerne har ikke vagtforpligtelse i deres ansættelse. 30% har haft vagt fra jobstart, mens 28% skal have vagt på et tidspunkt efter ansættelse, varierende fra 1 måned til 10 måneder efter jobstart, se figur 1.

Vagtforpligtelse dyrlæger



Figur 1: Antal måneder fra jobstart til første vagt for de nyuddannede dyrlæger, der ikke starter vagtarbejde direkte ved jobstart. Starttidspunktet varierer fra 1 måned til 10 måneder efter jobstart med et gennemsnit på 4 måneder.

På spørgsmålene omkring vagt ses der en stor usikkerhed og bekymring blandt de studerende, men samtidigt vil kun ca. en tredjedel af de studerende vælge et job uden vagt, hvis de kunne, se tabel 10. Hos dyrlægerne ses en større grad af positivitet til det at have vagt, men samtidig også her en meget stor grad af bekymring for at stå alene og især for at lave fejl, selvom de fleste svarer ja til at

have en fast bagvagt og en man kan ringe til, hvis der er noget man er i tvivl om.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Det skal jeg nok klare	47%	3,22	74%	3,74
Jeg er noget nervøs	82%	4,18	72%	4,00
Have fast bagvagt i starten	90%	4,58	88%	4,12
Ville vælge et job uden vagt, hvis jeg kunne	35%	3,04	39%	3,07
Tænker det bliver lærerigt	88%	4,33	79%	3,88
Tænker det bliver spændende	86%	4,22	88%	3,96
Være bekymret for at stå der alene	86%	4,45	85%	4,30
Være bekymret for at lave fejl	80%	4,33	93%	4,44
Kunne ringe til nogen, hvis jeg har behov for det	88%	4,54	96%	4,40

Tabel 10: Vagt. Forventningerne til at have vagt hos de dyrlægestuderende og oplevelsen omkring vagt blandt de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5).

Forholdet mellem arbejde og fritid:

Blandt de studerende ses store forventninger til deres kommende job i forhold til balancen mellem arbejde og fritid. De høje forventninger går på fleksibilitet i arbejdstiden, forståelse ved sygdom og barns sygedage og overskud til både arbejdsliv og fritid, se tabel 11.

Forventninger til/oplevelsen af at:	Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
	%	Gennemsnit	%	Gennemsnit
Arbejdet tager energi i starten, så der bliver mindre energi til andre ting	92%	4.33	72%	3.91
Skulle skære ned på fritidsaktiviteter	63%	3.51	65%	3.67
Være meget træt, når jeg kommer hjem	98%	4.43	86%	4.30
Kunne gå til tiden	32%	2.98	47%	3.21
Fleksibilitet til læge eller tandlægebesøg	80%	3.96	61%	3.61
Må sige nej til fritids- og familieaktiviteter pga. vagt	88%	3.94	58%	3.33
Forståelse for sygedage og barns sygedage	92%	4.33	71%	3.71
Få ferie når jeg ønsker det	31%	3.08*	78%	3.87*
Vagtfri når jeg ønsker det	45%	3.16	64%	3.43
Fritid lige så vigtig som arbejdsliv (Respekt)	82%	4.10*	47%	3.33*

Tabel 11: Arbejde og fritid. Forventningerne hos de dyrlægestuderende omkring arbejde og fritid og oplevelsen omkring arbejde og fritid blandt de nyuddannede dyrlæger. Den angivne procent viser andelen der har svaret 4: enig eller 5: meget enig, og gennemsnittet er den gennemsnitlige værdi af resultaterne på Likert skalaen (1-5). Markeringen * viser, hvor der er statistisk forskel efter Bonferroni korrektion.

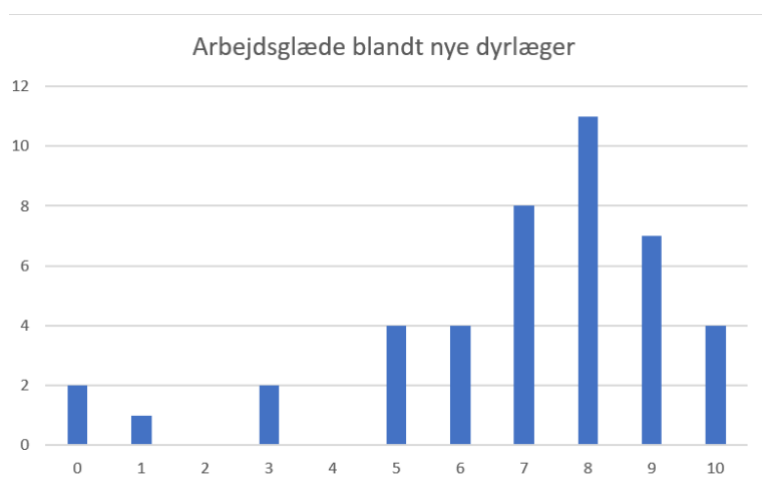
De studerende forventer også at det bliver hårdt, og størstedelen svarer at de forventer at arbejdet vil tage deres energi i starten, så der ikke er plads til andre ting, samt at de forventer at må skære ned

på fritidsaktiviteter, og aktiviteter med familie og venner. Kun 1 ud af 3 forventer at kunne gå til tiden hver dag, og at kunne få ferie når de ønsker det, mens knapt halvdelen forventer at ønsker om vagtfrihed tilgodeses.

Dyrlægenes oplevelser matcher godt forventningerne fra de studerende på de fleste punkter. Størstedelen af dyrlægerne oplever at de er trætte, når de kommer hjem, og at der er mindre energi til andre ting end arbejdet. Mere end halvdelen oplever at må skære ned på fritidsaktiviteter, og at må sige nej til familie- og venner pga. vagt. Lidt mere end halvdelen af dyrlægerne oplever en fleksibel arbejdstid, og knapt 3 ud af 4 at der er forståelse for sygdom og barns sygedage, og at ferieønsker tilgodeses. Næsten 2 ud af 3 oplever at kunne få vagtfri, når de ønsker det, alligevel svarer mindre end halvdelen af dyrlægerne, at de oplever at der er respekt om deres fritid.

Arbejdsglædescore:

Dyrlægerne blev bedt om at score deres arbejdsglæde på en skala fra 0-10. Gennemsnittet på arbejdsglædescoren var 6,9. Størstedelen (69,8%) scorede 7 eller derover, mens 18,6% scorede 5 eller 6. En lille gruppe (11,6%) scorede en meget lav arbejdsglæde på 3 eller derunder, se figur 2.



Figur 2: Arbejdsglædescore hos de nyuddannede dyrlæger på en skala mellem 0-10 med et gennemsnit på 6,9.

Der blev lavet en sammenligning af de samlede besvarelser på alle spørgsmålene i spørgeskemaet mellem 2 grupper. Gruppe 1 var de dyrlæger der gav en arbejdsglædescore på 0-3, og gruppe 2 var de dyrlæger, der gav en arbejdsglædescore på 9-10. Sammenligningen af de to grupper blev foretaget med en Wilcoxon paired test, og viste en signifikant forskel med en P-værdi på 0,0192. I gruppen med lav arbejdsglæde score arbejdede 4 (80%) i smådyrspraksis og 1 (20%) i blandet praksis. I gruppen med høj arbejdsglæde arbejdede 8 (73%) i smådyrspraksis og 3 (27%) i blandet

praksis.

Der hvor forskellene mellem de to grupper er størst, ses især på en højere følelse hos gruppen af dyrlæger med lav arbejdsglæde, af ikke at være dygtig nok og klædt godt nok på fra studiet. De angiver en dårligere oplevelse omkring opbakning fra ledelsen, og generelt en meget dårligere oplevelse på alle de ledelsesmæssige spørgsmål som tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, løbende samtaler, plan for den første tid, og oplæring, set i forhold til de dyrlæger med høj arbejdsglæde. De har en dårligere oplevelse omkring klienthåndtering primært pga. manglende opbakning fra ledelsen og fra kollegaer. Tidspresset opleves større i gruppen med lav arbejdsglæde end gruppen med høj arbejdsglæde, og mange i gruppen med lav arbejdsglæde oplever at må arbejde over ofte, de oplever en mindre grad af deltagelse i kurser, en mindre grad af selvbestemmelse i forhold til efteruddannelse, og er alle meget interesseret i et planlagt mentorprogram. I forhold til vagtforpligtelse er der en tydelig forskel mellem de 2 grupper på spørgsmålet om oplevelsen af om det går godt, hvor gruppen med lav arbejdsglæde har et gennemsnit på 2(uenig), mens gruppen med høj arbejdsglæde har et gennemsnit på 4(enig). Gruppen med lav arbejdsglæde har en lavere oplevelse af læring i vagterne, og en meget lav opfattelse af at vagten er spændende. På spørgsmålet om de ville vælge et arbejde uden vagt, svarer gruppen med lav arbejdsglæde i gennemsnit 5 (meget enig), mens gruppen med høj arbejdsglæde svarer 3 (hverken enig eller uenig). På spørgsmålene omkring forholdet mellem arbejde og fritid ses også en stor forskel mellem de 2 grupper, idet gruppen med lav arbejdsglæde oplever i større grad at arbejdet tager energien og der ikke er tid til andre ting, en lavere grad af fleksibilitet i arbejdsdagen og en meget lav følelse af respekt om deres fritid.

De 3 vigtigste ting i dit kommende/nuværende job:

Dyrlægestuderende:		Dyrlæger:	
Godt læringsmiljø	63,3%	Gode kollegaer	58,1%
Hensyn til nyuddannede	46,9%	Godt arbejdsmiljø	46,5%
Gode kollegaer	38,8%	Høj faglighed	30,2%
God ledelse	38,8%	Hensyn til nyuddannede	27,9%
Godt arbejdsmiljø	30,6%	Faglig udvikling	27,9%
Personlig udvikling	22,4%	Sparring	20,9%
Løn	20,4%	God ledelse	18,6%
Høj faglighed	18,4%	Respekt for privatlivet	16,3%
Respekt for arbejdstid/fritid	10,2%	Klienthåndtering	7,0%
		Følelse af at hjælpe/gøre en forskel	7,0%
		Løn	7,0%

Tabel 12: De 3 vigtigste ting i et job i klinisk praksis vurderet af både dyrlægestuderende og nyuddannede dyrlæger.

Begge studiegrupper blev bedt om at liste de 3 vigtigste ting i deres kommende/nuværende job, og resultaterne kan ses i tabel 12. Der ses en god overensstemmelse mellem besvarelsene i de 2 studiegrupper, idet godt arbejdsmiljø, hensynet til at være nyuddannet, og god ledelse ligger i toppen. Begge grupper har også udvikling, både fagligt og personligt, som en vigtig ting, og begge grupper er enige om at respekt for balancen mellem arbejde og fritid er vigtig. Vigtigheden af en god løn ses dog højere på listen for de studerende end for dyrlæger.

Det bedste ved et job i klinisk praksis:

De 2 studiegrupper blev også spurgt om hvilke 3 ting de troede/oplevede som de bedste ved et job i klinisk praksis, se tabel 13. Der ses en god overensstemmelse mellem besvarelsene i de to studiegrupper, idet det er de samme punkter de nævner i top-10, dog med lidt forskellig prioritet. Både de dyrlægestuderende og de nyuddannede dyrlæger nævner faglig udvikling som en af de bedste ting ved jobbet, men også klientkontakt og -relationer nævnes som noget af det bedste.

Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
Omsætte teori til praksis	22,4%	Faglig tilfredsstillelse	25,6%
Udvikling/læringskurve	22,4%	Kollegaerne	20,9%
Håndtere patienter selv	16,3%	Faglig udvikling	11,6%
At opleve at hjælpe/gøre en forskel	12,2%	Ansvar /selvbestemmelse	11,6%
Patientkontakt	12,2%	Omsætte teori til praksis	9,3%
Selvtilid/tryghed med opgaverne	10,2%	Patienterne	9,3%
Gode kollegaer	10,2%	Klientrelationer	9,3%
Erfaring	10,2%	Succes med faglige udfordringer	9,3%
Læring	10,2%	Spændende opgaver	7,0%
Ansvar	10,2%	Stejl læringskurve	7,0%
Spændende cases	10,2%		
Løn	8,2%		
Kontakt med klienter	8,2%		

Tabel 13: De 3 bedste ting ved et job i klinisk praksis vurderet af både dyrlægestuderende og nyuddannede dyrlæger.

Det mest udfordrende ved at starte/arbejde i klinik praksis:

De to studiegrupper blev bedt om at skrive de ting som de troede ville blive/oplevede som de mest udfordrende ved et job i klinisk praksis, se tabel 14.

Igen ses en stor korrelation mellem forventningerne fra de studerende, og oplevelserne fra de nyuddannede dyrlæger i praksis. Fællesnævneren for begge grupper er tydeligt den personlige usikkerhed og bekymring for egne evner, samt klienthåndtering.

Dyrlægestuderende:		Nyuddannede dyrlæger:	
Manglende erfaring	40,0%	Klienthåndtering	30,2%
Klienthåndtering	22,0%	Manglende opbakning	18,6%
Snakke økonomi med klienterne	18,0%	Patientansvar	11,6%
At være den ”voksne”/ansvar	14,0%	Manglende praktiske færdigheder	11,6%
Frygt for fejl	10,0%	Usikker på egne evner	11,6%
Usikkerheden	10,0%	Manglende erfaring	9,3%
Stole på sig selv og sin faglighed	10,0%	Psykisk stress/udmattelse	7,0%
Tilgive sig selv for fejl	8,0%	Ikke føle sig god nok	7,0%
Tidsstyring/korte konsultationer	8,0%	Stå på egne ben	7,0%
Etiske dilemmaer	6,0%		
Vagter	6,0%		

Tabel 14: Det 3 mest udfordrende ting ved et job i klinisk praksis vurderet af både dyrlægestuderende og nyuddannede dyrlæger.

Statistiske forskelle:

Ud af 76 spørgsmål var der kun statistisk signifikant forskel på 18 spørgsmål baseret på den individuelle Mann Whitney Test og korrigeret med Bonferroni korrektion er antallet nede på 8. De 8 spørgsmål lå indenfor kategorierne Indtjening i praksis, ledelse, efteruddannelse og forholdet mellem arbejde og fritid, se tabel 15.

Spørgsmål:	Dyrlægestuderende:	Dyrlæger:	P-værdi:
Jeg tænker over at skulle være med til at generere overskud til firmaet	3,196	3,907	0,0003
Jeg forventer/oplever at de tilrettelægger mine arbejdsopgaver efter at jeg er nyuddannet	4,333	3,512	0,0002
Jeg forventer/oplever at få spændende opgaver fra starten	2,800	3,837	<0,0001
Jeg forventer/oplever at, der er løbende samtaler om min udvikling	3,760	2,854	<0,0001
Jeg forventer/oplever at, der er en plan for min første tid i det nye job	4,060	2,837	<0,0001
Jeg er interesseret i kurser om økonomi i praksis	3,920	3,048	0,0001
Jeg forventer/oplever at jeg kan få ferie når jeg ønsker det	3,082	3,865	<0,0001
Jeg forventer/oplever respekt om min fritid, da der skal være overskud til både arbejde og fritid	4,098	3,326	<0,0001

Tabel 15: Spørgsmål med statistisk forskel efter Bonferroni korrektion ($P < 0,0007$), samt gennemsnitsværdien for besvarelserne for henholdsvis dyrlægestuderende og nyuddannede dyrlæger.

Diskussion:

Studiets resultater viser en generelt god overensstemmelse mellem forventninger hos de dyrlægestuderende på sidste år og de nyuddannede dyrlægers oplevelser fra deres job i klinisk praksis. Grunden til den tætte overensstemmelse kan skyldes, at der i undersøgelsen er en meget

stor andel af de dyrlægestuderende (78%), der har arbejdet i klinisk praksis før eller under studiet. Om dette tal er repræsentativt for årgangen, er uvist. Når vi ser på besvarelsene fra de nyuddannede dyrlæger, er der også her en meget stor andel (74%), der har arbejdet før eller under studiet i klinisk praksis. Det betyder, at de dyrlægestuderende kender til brancheforholdene inden de kommer ud i deres første job som dyrlæge, og det kan ikke udelukkes, at det også kan have betydning for, hvordan de har besvaret spørgsmålene omkring deres forventninger. Forventninger kan både anses som et ønske (høje forventninger), men også som en erkendelse af forholdene som de opleves (mulige lave forventninger).

Resultaterne fra studiet viser, at der i klinisk praksis mange steder er en manglende hensyntagen til at være nyuddannet. Mange af de nyuddannede dyrlæger oplever ikke nogen plan (44%) med deres første tid i ansættelsen, ingen opfølgende samtaler (45%) hvor forventninger kan afstemmes, og hvor deres personlige og faglige udvikling kan italesættes. Flere oplever manglende oplæring i de praktiske færdigheder (21%). Flere steder opleves opbakningen fra ledelsen som mangelfuld, kun 79% af dyrlægerne oplever at kunne snakke med en fra ledelsen, når de har behov for det, mens 95% oplever at kunne snakke med en kollega. I en stor undersøgelse fra 2019 i Storbritannien svarede 75% at de havde fået træning i deres første år. 64% havde haft en mentor og 64% havde oplevet regelmæssige statusmøder. Alt i alt havde 65% følt tilstrækkelig eller fuld opbakning i deres første år i praksis [2]. Det må vi kunne gøre bedre.

I forhold til det at have vagtarbejde opleves en stor grad af bekymring hos både de studerende og hos de nyuddannede dyrlæger. Dyrlægerne er lidt mere positive omkring det at have vagt, men har stadig de samme bekymringer i forhold til at lave fejl og stå der alene, og der ses en lidt større andel blandt dyrlægerne i forhold til de studerende, der ville vælge et job uden vagt, hvis de kunne.

Montoya et al (2021) [11] fandt i deres undersøgelse, at dyrlæger med vagtforpligtelse havde 10 gange større risiko for at forlade klinisk praksis, end dem der ikke havde vagt, og Bartram et al. (2009) [41] fandt at bekymringen for klager og vagtarbejde var blandt de største årsager til arbejdsrelateret stress, men også andre studier har påvist at vagtarbejde kan være en stress faktor [40,42,43]. Der er hos mange danske klinikejere i dag en oplevelse af, at det at have vagt fylder mere hos dyrlægerne end det gjorde før i tiden. I dag findes der jobmuligheder, også i klinisk praksis, der ikke indebærer vagtforpligtelse, så der er en mulighed for at vælge det fra. Det giver et stort problem hos de klinikker der har vagtforpligtelse, idet de kan have sværere ved at få ledige stillinger besat, samt fastholde dyrlægerne i jobbet. Flere steder i Danmark findes store vagthospitaler, hvor mindre klinikker kan omstille deres vagt til, og dermed selv slippe for vagtforpligtelsen, men det er ikke muligt alle steder. Særligt i heste- og produktionsdyrspraksis er

det ikke muligt, og da antallet af dyrlæger i denne del af klinisk praksis er mindre, ses ofte store vagtbyrder med mange vagttimer der udover den almindelige arbejdstid, bidrager til en dårligere balance mellem arbejde og fritid for disse dyrlæger [44]. Villarroel et al. (2010) [12] fandt i deres undersøgelse at vagtarbejde var den hyppigste årsag til at forlade et job i klinisk stordyrpraksis. Med det øgede fokus på ønsket om en bedre balance mellem arbejde og fritid, bliver vi derfor nødt til i de kommende år, at retænke den måde vi kører vagt på i Danmark, hvis ikke vi skal få alvorlige problemer med at kunne hjælpe de syge dyr uden for arbejdstid. Booth et al (2021) [45] fandt, at de vigtigste faktorer i forhold til fastholdelse af dyrlæger i vagtarbejde, var ønsket om mere fleksibilitet i arbejdstiden samt mentor eller et formelt støtteteam. Det vil derfor være anbefalelsesværdigt at starte med at se på netop arbejdstidsfordeling og opbakning i forhold til, hvordan vi kan forbedre arbejdsvilkårene for de dyrlæger, der har vagtforpligtelse i Danmark. Dette studies resultater viser også, at der opleves et stort tidspres, hvor kun omkring halvdelen oplever at få ekstra tid til konsultationerne i starten, dermed når de heller ikke at skrive journaler, og overarbejde beskrives som forekommende regelmæssigt for rigtig mange af de nyuddannede dyrlæger (44% ugentligt). Mere end hver tredje oplever manglende fleksibilitet i arbejdstiderne og 29% at der er manglende forståelse ved sygdom. Lidt over halvdelen af de nyuddannede dyrlæger oplever en følelse af manglende respekt for deres fritid. I Sonneveld et al's (2022) [1] undersøgelse af årsagerne til at hollandske dyrlæger forlader klinisk praksis indenfor de første 5 år efter de bliver færdige, er årsagerne dårlig balance mellem arbejde og fritid, for stor arbejdsmængde, dårlig løn og manglende opbakning fra ledelsen. Det er derfor vigtigt, at vi har fokus på tidsplanlægning i det daglige arbejde, så der er tid til både de faglige og administrative opgaver indenfor den fastsatte arbejdstid, men også mulighed for fleksible arbejdstider. Det betyder også, at vi er nødt til at gøre op med gamle tiders opfattelse af, at vi som dyrlæger skal være til rådighed hele tiden. Ikke akutte ting kan planlægges frem i tiden, og det at reservere tid hver dag til akutte besøg, kan sikre at der er plads til uforudsete ting, uden at skulle arbejde over. Det kræver is i maven som virksomhedsejer, at lade tomme felter stå åbne til mulige akutte besøg, men det er langt mere omkostningsfuldt for praksis, hvis man ikke investerer i medarbejdernes trivsel, da omkostningerne i forbindelse med opsigelse og ansættelse af ny medarbejder er opgjort til mellem 20% - 250% af en årsløn [46,47]. Når vi sammenligner dette med de nyuddannede dyrlægers arbejdsglæde score er det positivt at se, at mange af dyrlægerne føler en relativ stor arbejdsglæde, mere end 2 ud af 3 scorede deres arbejdsglæde til 7 eller derover. Af resultaterne kan det ses, at de dyrlæger der har en meget lav arbejdsglæde (0-3) oplever dårlig ledelse med manglende opbakning, manglende opbakning ved klienthåndtering, en dårligere oplevelse i forhold til klientkontakt, et større tidspres, mindre respekt for deres fritid, og en negativ opfattelse af at have vagt. Mange af de samme ting som Sonneveld et

al (2022)[1] fandt som afgørende for at Hollandske dyrlæger valgte at forlade klinisk praksis. Et andet studie har vist at lav arbejdsglæde hænger sammen med en øget risiko for at forlade jobbet [2]. Resultaterne fra undersøgelsen beskriver de nyuddannede dyrlæger som teoretisk velfunderede, og villige til at lægge de timer der skal til for at lære, men en stor del af dem er også præget af stor usikkerhed og bekymring. Usikre omkring deres praktiske færdigheder, usikre på om de er dygtige nok, om de gør det godt nok, bekymret for at lave fejl, og for klager og hetz på de sociale medier. Bartram et al (2009) [41] fandt at bekymringen for at lave fejl og klientklager, er en af de største årsager til arbejdsrelateret stress blandt dyrlæger i klinisk praksis. De nyuddannede dyrlæger vil gerne klienterne, men synes klienthåndtering kan være svært, især når der skal snakkes økonomi og faglighed, og føler sig generelt dårligt klædt på til at snakke økonomi. Vigtigheden af at kunne snakke økonomi med klienterne er fastslået i flere undersøgelser, og er påvist at kunne være en stressfaktor [31,48-52]. Dyr lægerne er meget bevidste omkring deres medansvar for at tjene penge til firmaet. De vigtigste ting for dem er et godt arbejdsmiljø med gode kollegaer, en høj faglighed og faglig udvikling, samt hensyntagen til at de er nyuddannede. De glæder sig over, at få lov at omsætte deres teoretiske viden fra studiet til praksis i den virkelige verden, og lægger stor vægt på faglig udvikling, faglig tilfredsstillelse og medbestemmelse. De er positive omkring det at have vagt, men er også her meget bekymret for, om de kan gøre det godt nok, og har stor brug for opbakning. Generelt er deres forventninger til ledelsen høj, de forventer opbakning og at kunne spare med kollegaer eller en fra ledelsen, og der et ønske om en plan for deres første tid i jobbet. Det at kende den nye generation af dyrlæger er vigtigt for, at kunne integrere dem i jobbet, og som leder være med til at sikre faglig og personlig udvikling samt jobtilfredsstillelse og arbejdsglæde. Generation Z er betegnelsen for dem der er født mellem 1997 og 2013 [37,38], og dækker dermed en stor del af de nyuddannede dyrlæger, men især de dyrlæger der bliver færdiguddannet i de kommende år. Generation Z er vokset op i en økonomisk stabil periode, hvor computer, internet og smartphones har været en naturlig del af deres opvækst, og hvor forældreskabet har været kendetegnet ved beskyttelse og positiv feedback. Generation Z beskrives som resultatorienteret, de søger en mening i det de gør, og forventer medbestemmelse og deres ideer værdsat, balancen mellem arbejde og fritid er vigtig for dem og især ferier prioriteres. Derudover er Generation Z præget af en høj grad af usikkerhed og angst [37,53]. Beskrivelsen stemmer godt overens med undersøgelsens resultater, i forhold til forventningerne til balance mellem arbejde og fritid, forventninger til ledelsen, og ikke mindst den store grad af bekymring. Generation Alpha er generationen efter generation Z, født fra 2010 og frem, og fremtidsforskerne spår at udfordringerne for denne gruppe kun bliver større, især når det kommer til mentale problemer som depression og

angst, problemer med at balancere arbejde og fritid, og behovet for robusthed i en verden under konstant udvikling [54–56]. Med denne viden kan vi handle proaktivt i vores ledelse. Ved at erkende hvad der er vigtigt for denne gruppe af medarbejdere, kan vi aktivt gå ind og sikre bedre arbejdsforhold der gør, at de som medarbejdere kan trives og udvikles. Det er muligt at reducere tidspres og mængden af overarbejde, hvis man vælger at se det som en værdinorm i firmaet, og dermed skabe bedre balance og respekt mellem arbejde og fritid. Når vi anerkender at usikkerhed og bekymring er et kendetegn ved denne og kommende generation af nye medarbejdere, kan vi arbejde med hvordan vi bedre kan støtte dem, og give dem en tryk platform til at turde udvikle sig.

Robuste medarbejdere:

Robusthed kan defineres som evnen til at have succes, leve og udvikle sig i en positiv retning trods stress og modgang [35,57–60]. Robusthed er en dynamisk formåen, og afhænger af den enkeltes evne til mestringsforventning, selvkontrol, evnen til at søge hjælp og støtte og evnen til udholdenhed trods udfordringer og modgang. Robusthed kan ses ved et generelt positivt mindset, hvor det at være en del af et socialt fællesskab betyder meget, og hvor der er en evne til at reflektere over sin egen udvikling, kunne kontrollere negative følelser og motivere sig selv [35,57–59,61]. Cake et al. 2017 [36] fandt i deres litteraturstudie forskellige områder, der især er vigtige for robusthed blandt veterinære; følelsesmæssige kompetencer, motivation, personlige ressourcer, social støtte, kulturen på arbejdspladsen, trivsels strategier, og som den vigtigste balance mellem arbejde og fritid.

Flere veterinære institutioner som The Royal College of Veterinary Surgeons [62], The Veterinary Leadership Institute i USA [63] og The Royal Netherlands Veterinary Association [64] anerkender robusthed som en vigtig og nødvendig egenskab for at trives som dyrlæge i klinisk praksis. På Universitetet i Surrey (UK) er man gået så langt, at træning i robusthed er en del af det veterinære medicinske uddannelsescurriculum. Her lærer de studerende om både positive og negative sider af jobbet, med fokus på hvordan man balancerer mulig stress med muligheden for et tilfredsstillende og meningsfuldt arbejde [65].

Overgangen fra at være studerende til at være professionel dyrlæge er en vigtig, men også skrøbelig periode. Der sker en stor udvikling og modning på både det personlige, moralske og professionelle plan, og derfor er støtte og udvikling af robusthed særlig vigtig i denne periode [64,66]. Gilling og Parkinson (2009) [4] beskriver det som en ”make or break” periode. Flere undersøgelser har vist at risikoen for stress er højere blandt nyuddannede og yngre dyrlæger [20,23,25].

Robusthed kan udvikles, og den enkelte medarbejder kan selv være med til at udvikle sine personlige ressourcer [61,64], men også ledelsen spiller en stor rolle i pleje og udvikling af robuste medarbejdere. Til at bidrage til udvikling af robuste medarbejdere anbefales bl.a. At styrke sociale

fællesskaber både på arbejdspladsen, men også i lokalsamfundet og på tværs af faglige fællesskaber. Det anbefales at opstille realistiske mål og give regelmæssig feedback for at udvikle færdigheder og styrke medarbejderens selvtillid. Medarbejderen bør udfordres i sine opgaver med opbakning og støtte i processen, og generelt sikres trygge rammer til at udvikle sig i, både fagligt og personligt. Regelmæssig supervision og case gennemgang kan være med til støtte denne udvikling, og til at fordre refleksion, både i forhold til de ting der går godt, og der hvor det gik mindre godt. Det er vigtigt som leder at være en god rollemodel, og hjælpe med at sætte professionelle grænser [35]. For at kunne gøre dette kræver det en tydelig og struktureret ledelse, og kræver at ledelsen har defineret hvilken kultur, de ønsker at møde en ny medarbejder med. Der er helt klart et stort udviklingspotentiale i klinisk praksis for dette, hvis man ser på studiets resultater. Det er samtidigt et område som man i ledelsen bør tage et medansvar for, da robusthed er dynamisk, og dermed også kan udvikles negativt.

Onboarding:

Onboarding af en ny medarbejder i praksis, handler ikke kun om hvordan vi introducerer medarbejderen til at udføre sit nye job, men hvordan medarbejderen introduceres til hele virksomhedens kultur omkring mål, værdier, regler, procedure, politiker og socialt miljø [46,67,68], og starter allerede fra det første ”tillykke med jobbet”. Hvad gør vi inden jobstart? Hvad gør vi den første dag, uge, måned, op til 3-6 måneder? Har vi en plan for den nye medarbejders første tid eller tager vi det bare som det kommer? Som undersøgelsesresultaterne fra studiet her viser, er der mange steder ingen plan. Det at have en onboarding plan kan reducere usikkerhed og ængstelse i forbindelse med jobstart. Den kan give en øget klarhed og forståelse af forventninger og mål for den nye medarbejder. Den kan hjælpe til at medarbejderen hurtigere finder sig på plads i det nye miljø, både fagligt og socialt, og dermed kan den nedsætte tiden indtil medarbejderen er fuldt integreret på arbejdspladsen og kan yde sit bedste, og den øger fastholdelsen af medarbejderen [37,69].

Undersøgelser har vist at virksomheder med et effektivt onboarding program har en øget fastholdelsesprocent, og en kortere tid fra ansættelse til fuld produktivitet på [69]. Modsat kan manglende onboarding medføre manglende fastholdelse af medarbejderen [46]. Mange brancher har beskæftiget sig med onboarding i flere år, og har skabt store fine onboarding programmer [68]. I klinisk veterinær praksis er vi på begynderstadiet, og de fleste steder sker det som passiv-onboarding, hvor vi uden plan og struktur får introduceret medarbejderen til de mest nødvendige administrative ting, og så må vedkommende hen ad vejen selv finde sig til rette. Denne metode kaldes også ”sink or swim” [69].

Et onboarding program består af flere faser: planlægning, pre-boarding (tiden før jobstart), orientering, integrering og udvikling [5]. Men forudsætningen er, at ledelsen er bevidst omkring hvordan de ønsker at møde, integrere og være med til at udvikle den nye medarbejder. Det kræver en bevidst plan for medarbejderen og forløbet, en klarhed omkring forventninger og delmål, samt hvordan der ydes støtte og vejledning, og hvordan og hvor ofte der gives feedback og samles op på medarbejderens præstation og udvikling [47,68,69]. Af dette studies resultater kan vi konkludere, at der mange steder er behov for at bruge tid på at udarbejde et onboarding program. I onboarding programmet kan også indgå en mentor eller Buddy, som skal hjælpe den nye medarbejder med at finde ind i kulturen, og hjælpe med alle de små spørgsmål og udfordringer der dukker op i starten [68–71]. En mentor eller Buddy kan være med til at øge robustheden og fastholdelse af medarbejderen [71].

Bias:

En svaghed i dette studie er, at deltagerne ikke er tilfældigt udvalgt, men inviteret til at deltage på de sociale medier. Da forfatteren ikke havde adgang til lukkede grupper for dyrlæger i klinisk praksis udover familiedyr, har deling i de specifikke grupper for hest, kvæg mm. været afhængig af andre personers deling i disse facebookgrupper. Der har derfor været en skæv fordeling af oplysning om projektet og invitationen til at deltage for dyrlæger i de forskellige typer af klinisk praksis, med en overvægt på smådyrspraksis. Der er en mulighed for at de personer, der har svaret ikke er et repræsentativt udtryk for populationen.

Der er en stor del af både studerende og dyrlæger, der har arbejdet i klinisk dyrlægepraksis før eller under studiet, og der er ikke i studiets resultater korrigeret for dette.

Der kan med fordel arbejdes videre med studiets resultater i forhold til, om der ses statistisk forskel, hvis der korrigeres for om man har tidligere erfaring fra arbejde i klinisk dyrlægepraksis, samt om der er forskel hvis der korrigeres for hvilken type af praksis, man er ansat i.

Fremtidig forskning:

Fremtidig forskning indenfor hvordan vi bedst onboarder nyuddannede dyrlæger, samt hvordan vi øger balancen mellem arbejde og fritid i en branche med uforudsigeligt arbejde samt vagtarbejde, og hvordan vi kan sikre en moderne vagt, så alle dyr kan få hjælp udenfor åbningstid, men også hvor dyrlægerne der skal dække vagten kan trives, vil være ønskeligt.

Konklusion:

Resultaterne fra studiet viser en generel god overensstemmelse, mellem de forventninger der ligger hos sidste års studerende på dyrlægestudiet og de nyuddannede dyrlæger i klinisk praksis.

Resultaterne viser også, at der er rum til forbedring, især i forhold til hvordan vi onboarder nyuddannede dyrlæger. Det anbefales at hver enkelt dyrlægepraksis reflekterer over hvilke værdier og medarbejderkultur der tilbydes i virksomheden. Da balancen mellem arbejde og fritid har bevist at være så vigtig for trivsel og robusthed, er det vigtigt at se på, om der er respekt for medarbejderens fritid i den måde vi driver praksis på i dag. Det er muligt at planlægge arbejdet, så opgaverne kan nås, hvis der sættes realistiske mål, og dette er ledelsens ansvar. Overarbejde kan med fordel være et nøgletal, der sammen med løbende trivselsmålinger i firmaet, er med til at følge op på, om vi lever op til det værdisæt og den kultur, vi ønsker at tilbyde vores medarbejdere. Det betyder også, at vi som ledere bør leve op til det at være rollemodel, og vise vores ansatte at det er muligt at balancere arbejde og fritid, at vi ikke behøver at arbejde over, og at vi kan holde fri og ferie med familien. Den gamle kultur med at arbejde 50 eller flere timer om ugen er ikke motiverende for yngre medarbejdere, og risikerer derfor at virke mere afskrækkende på en karriere i klinisk praksis end en motivationsfaktor.

Derudover anbefales det, at man kigger på sin onboarding strategi. Er der overhovedet nogen strategi, eller startes nye ansatte op lidt på må og få. Her kunne kurser for ledere, afholdt af for eksempel Den Danske Dyrlægeforening være en god mulighed for, at vi i branchen kan modernisere os, og sammen være med til at udvikle en onboarding praksis, der sikrer at nye dyrlæger og andre nye medarbejdere i de enkelte praksis, får en god, positiv og motiverende start på deres professionelle liv, og dermed har lyst til at blive i mange år. De nyuddannede dyrlæger er ikke kun en meget vigtig ressource for klinisk praksis, de er vores fremtid.

Referenceliste:

- [1] D. Sonneveld, Y. Goverts, C.C.M.A. Duijn, G. Camps, R. Bougie, N.J.J.M. Mastenbroek, Dutch veterinary graduates leaving practice: A mixed-methods analysis of frequency and underlying reasons, *Veterinary Record*. (2022). <https://doi.org/10.1002/vetr.2178>.
- [2] D. Robinson, M. Edwards, B. Mason, J. Cockett, K.A. Graham, A. Martin, The 2019 survey of the veterinary profession A report for the Royal College of Veterinary Surgeons, 2019. <https://www.rcvs.org.uk/news-and-views/publications/the-2019-survey-of-the-veterinary-profession/> (accessed August 23, 2023).
- [3] J.R. Hagen, R. Weller, T.S. Mair, T. Kinnison, Investigation of factors affecting recruitment and retention in the UK veterinary profession, *Veterinary Record*. 187 (2020) 354. <https://doi.org/10.1136/vr.106044>.
- [4] M.L. Gilling, T.J. Parkinson, The transition from veterinary student to practitioner: A “make or break” period, *J Vet Med Educ*. 36 (2009) 209–215. <https://doi.org/10.3138/jvme.36.2.209>.
- [5] H. Perrin, Evidence-based recruitment. Part 3: from onboarding to integration, *In Pract*. 45 (2023) 297–300. <https://doi.org/10.1002/inpr.334>.
- [6] M.D. Jelinski, J.R. Campbell, M.W. Macgregor, J.M. Watts, Article Factors associated with veterinarians’ career path choices in the early postgraduate period, *CVJ*. 50 (2009) 943–948.
- [7] M.C. Gates, I. McLachlan, S. Butler, J.F. Weston, Experiences of recent veterinary graduates in their first employment position and their preferences for new graduate support programmes, *N Z Vet J*. 68 (2020) 214–224. <https://doi.org/10.1080/00480169.2020.1740112>.
- [8] C. Kolthoff, Hvorfor forlader dyrlaeger branchen?, 2020. <https://praqtice.dk/2020/10/26/9175/> (accessed January 14, 2023).
- [9] M.D. Jelinski, J.R. Campbell, J.M. Naylor, K.L. Lawson, D. Derksen, Article Factors associated with the career path choices of veterinarians in western Canada, *CVJ*. 50 (2009) 630–636.
- [10] A.I. Arbe Montoya, S.J. Hazel, S.M. Matthew, M.L. McArthur, Why do veterinarians leave clinical practice? A qualitative study using thematic analysis, *Veterinary Record*. 188 (2021) 49–58. <https://doi.org/10.1002/vetr.2>.
- [11] A.I. Arbe Montoya, S.J. Hazel, M.L. Hebart, M.L. McArthur, Risk factors associated with veterinary attrition from clinical practice: a descriptive study, *Aust Vet J*. 99 (2021) 495–501. <https://doi.org/10.1111/avj.13111>.
- [12] A. Villarreal, S.R. McDonald, W.L. Walker, L. Kaiser, R.D. Dewell, G.A. Dewell, survey of reasons why veterinarians leave rural veterinary practice in the United States, *J Am Vet Med Assoc*. 236 (2010) 859–867. <https://doi.org/10.2460/javma.236.8.859>.
- [13] R.E.W. Halliwell, M. Downes, V.J. Adams, R. Allister, W. Harrison, R.J. Mellanby, R.S. Dean, Stress in new graduates: Can the profession do more to help?, *Veterinary Record*. 178 (2016) 635–636. <https://doi.org/10.1136/vr.i3032>.
- [14] H.S. Dalum, R. Tyssen, E. Hem, Prevalence and individual and work-related factors associated with suicidal thoughts and behaviours among veterinarians in Norway: a cross-sectional, nationwide survey-based study (the NORVET study), *BMJ Open*. 12 (2022). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055827>.
- [15] N.J.J.M. Mastenbroek, A.D.C. Jaarsma, E. Demerouti, A.M.M. Muijtjens, A.J.J.A. Scherpbier, P. van Beukelen, Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: The influence of gender, *Veterinary Record*. 174 (2014) 144. <https://doi.org/10.1136/vr.101762>.
- [16] C.E. Ashton-James, A.G. McNeilage, A Mixed Methods Investigation of Stress and Wellbeing Factors Contributing to Burnout and Job Satisfaction in a Specialist Small Animal Hospital, *Front Vet Sci*. 9 (2022). <https://doi.org/10.3389/fvets.2022.942778>.
- [17] O.J. Bartram, D.S. Baldwin, Veterinary surgeons and suicide: A structured review of possible influences on increased risk, *Veterinary Record*. 166 (2010) 388–397. <https://doi.org/10.1136/vr.b4794>.
- [18] J.L. Perret, C.O. Best, J.B. Coe, A.L. Greer, D.K. Khosa, A. Jones-Bitton, The Complex Relationship Between Veterinarian Mental Health and Client Satisfaction, *Front Vet Sci*. 7 (2020). <https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00092>.
- [19] R.J. Nett, T.K. Witte, S.M. Holzbauer, B.L. Elchos, E.R. Campagnolo, K.J. Musgrave, K.K. Carter, K.M. Kurkjian, C.F. Vanicek, D.R. O’ Leary, K.R. Pride, R.H. Funk, Risk factors for suicide, attitudes toward mental illness, and practice-related stressors among US veterinarians, *J Am Vet Med Assoc*. 247 (2015) 945–955. <https://doi.org/10.2460/javma.247.8.945>.
- [20] R. Pohl, J. Botscharow, I. Böckelmann, B. Thielmann, Stress and strain among veterinarians: a scoping review, *Ir Vet J*. 75 (2022). <https://doi.org/10.1186/s13620-022-00220-x>.
- [21] P.H. Hatch, H.R. Winefield, B.A. Christie, J.J. Lievaart, Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia, *Aust Vet J*. 89 (2011) 460–468. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.2011.00833.x>.
- [22] D.J. Bartram, G. Yadegarfar, D.S. Baldwin, A cross-sectional study of mental health and well-being and their associations in the UK veterinary profession, *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 44 (2009) 1075–1085. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0030-8>.

- [23] B.F.Y. Dawson, N.J. Thompson, The effect of personality on occupational stress in veterinary surgeons, *J Vet Med Educ.* 44 (2017) 72–83. <https://doi.org/10.3138/jvme.0116-020R>.
- [24] M.Q. Dow, A. Chur-Hansen, W. Hamood, S. Edwards, Impact of dealing with bereaved clients on the psychological wellbeing of veterinarians, *Aust Vet J.* 97 (2019) 382–389. <https://doi.org/10.1111/avj.12842>.
- [25] D.H. Gardner, D. Hini, Work-related stress in the veterinary profession in new zealand, *N Z Vet J.* 54 (2006) 119–124. <https://doi.org/10.1080/00480169.2006.36623>.
- [26] S.V. Christiansen, T. Clausen, Psykosocialt arbejdsmiljø i klinisk dyrlægepraksis, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2022). https://dvt.ddd.dk/media/9056/psykosocialt-arbejdsmiljoe-i-klinisk-dyrlaegepraksis_rapport-til-ddd_20221007.pdf (accessed August 23, 2023).
- [27] J.L. Tomlin, D.C. Brodbelt, S.A. May, Influences on the decision to study veterinary medicine: Variation with sex and background, *Veterinary Record.* 166 (2010) 744–748. <https://doi.org/10.1136/vr.b4834>.
- [28] H.G.J. Bok, D.A.D.C. Jaarsma, P.W. Teunissen, C.P.M. Van Der Vleuten, P. Van Beukelen, Development and validation of a competency framework for veterinarians, *J Vet Med Educ.* 38 (2011) 262–269. <https://doi.org/10.3138/jvme.38.3.262>.
- [29] E.A. Martin, Managing client communication for effective practice: What skills should veterinary graduates have acquired for success?, *J Vet Med Educ.* 33 (2006) 45–49. <https://doi.org/10.3138/jvme.33.1.45>.
- [30] J.B. Coe, C.L. Adams, B.N. Bonnett, focus group study of veterinarians' and pet owners' perceptions of veterinarian-client communication in companion animal practice, *J Am Vet Med Assoc.* 233 (2008) 1072–1080. <https://doi.org/10.2460/javma.233.7.1072>.
- [31] J.B. Coe, C.L. Adams, B.N. Bonnett, focus group study of veterinarians' and pet owners' perceptions of the monetary aspects of veterinary care, *J Am Vet Med Assoc.* 231 (2007) 1510–1518. <https://doi.org/10.2460/javma.231.10.1510>.
- [32] S.M. Rhind, S. Baillie, T. Kinnison, D.J. Shaw, C.E. Bell, R.J. Mellanby, J. Hammond, N.P.H. Hudson, R.E. Whittington, R. Donnelly, The transition into veterinary practice: Opinions of recent graduates and final year students, *BMC Med Educ.* 11 (2011) 64–64. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-11-64>.
- [33] H.G.J. Bok, P.W. Teunissen, T.B.B. Boerboom, S.M. Rhind, S. Baillie, J. Tegzes, H. Annandale, S. Matthew, A. Torgersen, K.G. Hecker, C.M. Hårdi-Landerer, E. Gomez-Lucia, B. Ahmad, A.M.M. Muijtjens, D.A.D.C. Jaarsma, C.P.M. van der Vleuten, P. van Beukelen, International survey of veterinarians to assess the importance of competencies in professional practice and education, *J Am Vet Med Assoc.* 245 (2014) 906–913. <https://doi.org/10.2460/javma.245.8.906>.
- [34] D.N. Schull, J.M. Morton, G.T. Coleman, P.C. Mills, Final-year student and employer views of essential personal, interpersonal and professional attributes for new veterinary science graduates, *Aust Vet J.* 90 (2012) 100–104. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.2011.00874.x>.
- [35] A. Howe, A. Smajdor, A. Stöckl, Towards an understanding of resilience and its relevance to medical training, *Med Educ.* 46 (2012) 349–356. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04188.x>.
- [36] M.A. Cake, M.M. McArthur, S.M. Matthew, C.F. Mansfield, Finding the balance: Uncovering resilience in the veterinary literature, *J Vet Med Educ.* 44 (2017) 95–105. <https://doi.org/10.3138/jvme.0116-025R>.
- [37] H. Schroth, Are you ready for gen Z in the workplace?, *Calif Manage Rev.* 61 (2019) 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>.
- [38] B. Chillakuri, Understanding Generation Z expectations for effective onboarding, *Journal of Organizational Change Management.* 33 (2020) 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>.
- [39] R. Casey, Building your graduate's confidence in practice, *In Pract.* 41 (2019) 394–396. <https://doi.org/10.1136/inp.l5613>.
- [40] Royal College of Veterinary Surge, Sources of work stress in veterinary practice in the UK, *Veterinary Record.* 184 (2019) 588. <https://doi.org/10.1136/vr.104662>.
- [41] D.J. Bartram, G. Yadegarfar, D.S. Baldwin, Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons, *Occup Med (Chic Ill).* 59 (2009) 334–341. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp072>.
- [42] T.J. Heath, Initial work experiences of veterinarians who graduated from Australian universities in 2005, *Aust Vet J.* 86 (2008) 357–364. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.2008.00337.x>.
- [43] J.E. Routly, H. Dobson, I.R. Taylor, E.J. McKernan, R. Turner, Support needs of veterinary surgeons during the first few years of practice: perceptions of recent graduates and senior partners, *Veterinary Record.* 150 (2002) 167–171. <https://doi.org/10.1136/vr.150.6.167>.
- [44] K. Adam, S. Baillie, J. Rushton, Retaining vets in farm animal practice: a cross-sectional study, *Veterinary Record.* 176 (2015) 655–655. <https://doi.org/10.1136/vr.103170>.
- [45] M. Booth, M. Rishniw, L.R. Kogan, The shortage of veterinarians in emergency practice: A survey and analysis, *Journal of Veterinary Emergency and Critical Care.* 31 (2021) 295–305. <https://doi.org/10.1111/vec.13039>.
- [46] A. Shufutinsky, R. Cox, Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations, *Organization Development Journal.* 37 (2019) 33–51.

- [47] T. Petrucelli, Winning the “cat-and-mouse game” of retaining millennial talent, *Strategic HR Review*. 16 (2017) 42–44. <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2016-0078>.
- [48] C.E.M. Batchelor, D.E.F. McKeegan, Survey of the frequency and perceived stressfulness of ethical dilemmas encountered in UK veterinary practice, *Veterinary Record*. 170 (2012) 19–19. <https://doi.org/10.1136/vr.100262>.
- [49] J.B. Coe, C.L. Adams, B.N. Bonnett, focus group study of veterinarians’ and pet owners’ perceptions of the monetary aspects of veterinary care, *J Am Vet Med Assoc*. 231 (2007) 1510–1518. <https://doi.org/10.2460/javma.231.10.1510>.
- [50] S. V. Kondrup, K.P. Anhøj, C. Rødsgaard-Rosenbeck, T.B. Lund, M.H. Nissen, P. Sandøe, Veterinarian’s dilemma: A study of how Danish small animal practitioners handle financially limited clients, *Veterinary Record*. 179 (2016). <https://doi.org/10.1136/vr.103725>.
- [51] D.J.J. Klingborg, Talking with veterinary clients about money., *Vet Clin North Am*. 37 (2007) 79–93. <https://doi.org/info:doi/>.
- [52] J.B. Coe, C.L. Adams, B.N. Bonnett, Prevalence and nature of cost discussions during clinical appointments in companion animal practice, *J Am Vet Med Assoc*. 234 (2009) 1418–1424. <https://doi.org/10.2460/javma.234.11.1418>.
- [53] S. Rosenkilde, M. Borring, K. Ola, E. Maj, B. Dahl, N. Lau, C. Thygesen, Udvikling i forekomsten af mental sundhed blandt erhvervsaktive unge i Danmark, 2023. www.sdu.dk/sif.
- [54] R. Ziatdinov, J. Cilliers, Generation Alpha: Understanding the Next Cohort of University Students, *European Journal of Contemporary Education*. 10 (2022) 783. <https://doi.org/10.13187/ejced.2021.3.783>.
- [55] M. Vlasuk, Generation Alpha: online, dependent, and depressed, *Lancet Child Adolesc Health*. 6 (2022) 363–363. [https://doi.org/10.1016/S2352-4642\(22\)00130-4](https://doi.org/10.1016/S2352-4642(22)00130-4).
- [56] B. Rahbek, Mød Generation Alpha: De får et helt andet liv end deres forældre, *Berlingske Tidende*. (2016). <https://www.berlingske.dk/kultur/moed-generation-alpha-de-faar-et-helt-andet-liv-end-deres-foraeldre> (accessed August 24, 2023).
- [57] S.M. Southwick, G.A. Bonanno, A.S. Masten, C. Panter-Brick, R. Yehuda, Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives, *Eur J Psychotraumatol*. 5 (2014). <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>.
- [58] M. Earvolino-Ramirez, Resilience a concept analysis, *Nurs Forum (Auckl)*. 42 (2007) 73–82. <https://doi.org/DOI:10.1111/j.1744-6198.2007.00070>.
- [59] G. Windle, What is resilience? A review and concept analysis, *Rev Clin Gerontol*. 21 (2011) 152–169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>.
- [60] C.R. da Silva, A.A. Domingues Gomes, T.R. dos Santos-Doni, A.C. Antonelli, R.F. da Costa Vieira, A.R.S. da Silva, Suicide in veterinary medicine: A literature review, *Vet World*. 16 (2023) 1266–1276. <https://doi.org/10.14202/vetworld.2023.1266-1276>.
- [61] M.L. McArthur, T.J. Learey, A. Jarden, I. Van Gelderen, S.J. Hazel, M.A. Cake, C.F. Mansfield, S. Zaki, S.M. Matthew, Resilience of veterinarians at different career stages: The role of self-efficacy, coping strategies and personal resources for resilience in veterinary practice, *Veterinary Record*. 189 (2021) no. <https://doi.org/10.1002/vetr.771>.
- [62] The Royal College of Veterinary Surgeons Day One Competences, n.d. www.rcvs.org.uk/DayOneCompetences.
- [63] Veterinary Leadership Institute, (n.d.). <http://veterinaryleadershipinstitute.org/> (accessed August 9, 2023).
- [64] N.J.J.M. Mastenbroek, P. van Beukelen, E. Demerouti, A.J.J.A. Scherpbier, A.D.C. Jaarsma, Effects of a 1 year development programme for recently graduated veterinary professionals on personal and job resources: A combined quantitative and qualitative approach, *BMC Vet Res*. 11 (2015). <https://doi.org/10.1186/s12917-015-0627-y>.
- [65] J.E. Moffett, D.J. Bartram, Veterinary students’ perspectives on resilience and resilience-building strategies, *J Vet Med Educ*. 44 (2017) 116–124. <https://doi.org/10.3138/jvme.0216-046R1>.
- [66] M.A. Cake, M.A. Bell, N. Bickley, D.J. Bartram, The life of meaning: A model of the positive contributions to well-being from veterinary work, *J Vet Med Educ*. 42 (2015) 184–193. <https://doi.org/10.3138/jvme.1014-097R1>.
- [67] C. Caldwell, R. Peters, New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives, *Journal of Management Development*. 37 (2018) 27–39. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0202>.
- [68] C. Harpelund, M. Højberg, Onboarding - Flyvende fra start, 1. e-bogsudgave 2016, Jyllands-Postens Forlag, København, 2016.
- [69] T.N. Bauer, SHRM Foundation’s Effective Practice Guidelines Series Maximizing Success, 2010. www.shrm.org/foundation.
- [70] B.P. Niehoff, P. Chenoweth, R. Rutti, Mentoring within the veterinary medical profession: Veterinarians’ experiences as protégés in mentoring relationships, *Handbook of Environmental Chemistry, Volume 5: Water Pollution*. 32 (2005) 264–271. <https://doi.org/10.3138/jvme.32.2.264>.

- [71] Y. Elce, The Mentor-Mentee Relationship, Addressing Challenges in Veterinary Medicine Together, *Veterinary Clinics of North America - Small Animal Practice*. 51 (2021) 1099–1109.
<https://doi.org/10.1016/j.cvsm.2021.04.023>.

Bilag 1: Spørgeskema til Dyrlægestuderende

Formålet med denne spørgeundersøgelse er at undersøge dyrlægestuderendes forventninger til et kommende job i klinisk praksis, for at belyse i hvor høj grad job i klinisk praksis lever op til forventningerne. Undersøgelsen tager ca. 20 min at besvare.

Dyrlægestuderende der forventer at dimittere som dyrlæge senest i januar 2024 kan deltage i undersøgelsen.

Studiet er baseret på 2 spørgeundersøgelser, en af de dyrlægestuderendes forventninger, og en af nye dyrlægers oplevelser fra klinisk praksis. De to undersøgelser sammenlignes, for at undersøge i hvor høj grad jobbet i klinisk praksis lever op til nye dyrlægers forventninger, og hvilke fokusområder der med fordel kan arbejdes med, for at øge trivslen for nyuddannede dyrlæger.

Der udloddes et gavekort til en middag for 2 til dem der deltager i undersøgelsen. Pga. GDPR er denne undersøgelse anonym. Ønsker du at deltage i lodtrækningen skal jeg bede dig om at sende mig en mail på fjx361@alumni.ku.dk.

På forhånd tak for hjælpen
Med venlig hilsen
Dyrlæge og Masterstuderende Vibeke Lassen

Hvor enig er du i følgende udsagn om dine faglige kompetencer?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Jeg føler mig godt klædt på teoretisk	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg føler mig usikker på, om jeg er dygtig nok	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg tror på at jeg stadig har meget at lære, når jeg begynder at arbejde	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg føler ikke, jeg er fagligt godt nok klædt på	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for at lave fejl?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for min praktiske kunnen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om dit fremtidige arbejde med klienter?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Det skal jeg nok klare	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg regner med at der er opbakning, hvis der skulle være nogen problemer	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg er god til mennesker	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg forventer, at jeg kan snakke med nogen i ledelsen, hvis der er en dårlig oplevelse med en klient	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for, om jeg kan gøre det godt nok	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg forventer, at jeg kan snakke med mine kollegaer, hvis der er en dårlig oplevelse med en klient	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for klager og at blive hængt ud på de sociale medier	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Jeg glæder mig til at samarbejde med klienterne	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om at skulle snakke økonomi med klienterne?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Jeg føler mig ikke rigtig klædt på til at tale økonomi	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Det tror jeg er noget man lærer med erfaringen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Jeg tror det bliver svært at balancere økonomi og faglighed	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg tror det bliver ubehageligt at tale økonomi, når dyret er sygt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Det skal jeg nok klare	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Det har jeg ikke tænkt over	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om din indtjening i praksis?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Jeg har ikke tænkt over, at jeg skal ud at tjene penge ind til praksis	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg tænker over, at jeg skal ud og tjene min løn ind	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg tænker over, at skulle ud og være med til at generere overskud til firmaet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Indtjeningen er ledelsens ansvar	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om forventninger til ledelsen på dit nye/kommende job?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Jeg forventer at, ledelsen bakker mig op hele vejen	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, der er en fra ledelsen jeg kan spørge, når jeg har behov for det	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, ledelsen	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>

tilrettelægger mine arbejdsopgaver efter at jeg er nyuddannet

Jeg forventer at, jeg får overskuelige opgaver i starten (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at, jeg får lov at vise hvad jeg kan (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at, jeg får spændende opgaver fra starten (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at, der er løbende samtaler om min udvikling (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at, der er en plan for min første tid i det nye job (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg har ikke rigtigt nogen forventninger på nuværende tidspunkt (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at kunne sparre med en kollega omkring mine patienter (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at, jeg kan træne praktiske færdigheder med en kollega (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Jeg forventer at, der er sidemandsoplæring på de praktiske færdigheder (1) (6) (7) (8) (9) (10)

Hvor enig er du i følgende udsagn omkring tidspres?

1: Meget uenig 2: Uenig 3: Hverken enig eller uenig 4: Enig 5: Meget enig Ved ikke

Jeg forventer at, jeg får ekstra tid til konsultationerne, fordi (1) (2) (3) (4) (5) (6)

jeg er nyuddannet						
Jeg forventer at, jeg har tid til at skrive journaler inden for arbejdstiden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, kunne være nødt til at blive lidt længere for at nå mine opgaver, fordi jeg er nyuddannet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, få tid til at læse op i min arbejdstid	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, skulle læse op hjemme efter arbejde	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om dine forventninger omkring arbejdstid?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget Enig	Ved ikke
Jeg er indstillet på at arbejde over, hvis ikke jeg er færdig med mine opgaver	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at kunne gå til tiden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at må arbejde over ugentligt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at må arbejde over et par gange om måneden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at overarbejde forekommer sjældent	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg har brug for at kunne regne med at gå til tiden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er indstillet på at lægge de timer der skal	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

til, for at lære mest muligt

Hvor enig er du i følgende udsagn om forventninger til efteruddannelse

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Jeg forventer hurtigt at, få lov at deltage i kurser	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer selv at være med til at bestemme, hvilke kurser jeg ønsker	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, der i starten er meget jeg skal lære og derfor ikke kommer på kurser	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, ledelsen planlægger hvilke kurser, de ønsker jeg skal tage	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Mine kursusdage forventer jeg skal bruges til dyrlægefaglige emner	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg vil være glad for kurser om klienthåndtering	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg vil være glad for kurser om økonomi i praksis	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg vil være glad for kurser i, at passe på mig selv mentalt i et stressfyldt arbejde	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg vil være glad for et planlagt mentorprogram	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvis du har fået et job, hvordan ser din vagtforpligtelse ud?

- (1) Min stilling er vagtfri
- (2) Jeg skal have vagt, men ikke før senere - skriv her hvornår du forventer at skulle have vagt _____
- (3) Jeg skal have vagt fra starten
- (4) Jeg har ikke fået job endnu

Hvor enig er du i følgende udsagn om forventninger til at have vagt udenfor normal åbningstid?

	1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Det skal jeg nok klare	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg er noget nervøs	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, der er en fast bagvagt i starten, som jeg kan ringe til	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg ville vælge et arbejde uden vagt, hvis jeg kunne	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg tænker at, jeg kommer til at lære en masse	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg tror det bliver spændende	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for at, stå der alene og der kommer noget jeg ikke kan	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for at lave fejl	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, der er en jeg kan ringe til, hvis jeg skulle have behov for det	(1) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(8) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om det kommende forhold mellem arbejde og fritid)

		1: Meget uenig	2: Uenig	3: Hverken enig eller uenig	4: Enig	5: Meget enig	Ved ikke
Jeg forventer at, arbejdet vil tage min energi i starten, så der bliver mindre energi til andre ting	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, jeg er nød til at skære ned på mine fritidsaktiviteter, når jeg begynder at arbejde	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, være meget træt når jeg kommer hjem	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer generelt at, kunne gå til den aftalte tid hver dag	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer fleksibilitet i min arbejdstid, hvis jeg har brug for at kunne gå til læge eller tandlæge	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, jeg kan være nød til at sige nej til fritids- og familieaktiviteter, fordi jeg skal have vagt	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, der er forståelse ved sygdom og barns sygedage	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, jeg kan få ferie, når jeg ønsker det	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>
Jeg forventer at, jeg	(1) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>	(9) <input type="radio"/>	(10) <input type="radio"/>	(11) <input type="radio"/>	(12) <input type="radio"/>

kan få vagtfri, når jeg har brug for det

Jeg forventer at, arbejdet vil tage min energi i starten, så der bliver mindre energi til andre ting

(1) (6) (7) (9) (10) (11) (12)

Min fritid er lige så vigtig som mit arbejdsliv, så der skal være overskud til begge dele

(1) (6) (7) (9) (10) (11) (12)

Hvad er de vigtigste 3 ting for dig i dit kommende job?

Hvad tror du bliver det bedste ved at starte job i klinisk praksis?

Hvad tror du bliver det mest udfordrende ved at starte job i klinisk praksis?

Har du nogen yderligere kommentar om dine forventninger?

Køn?

- (1) Kvinde
(2) Mand
(3) Anden

Hvor gammel er du?

- (1) 20-25 år
(2) 26-30 år
(3) 31-35 år

- (4) 36-40 år
- (5) over 40 år

Hvornår forventer du at dimmitere?

Hvilken differentiering har du haft på studiet?

- (1) Heste
- (2) Familedyr
- (3) Besætningssundhed
- (4) Biomedicin
- (5) One Health
- (6) Alternativ differentiering

Har du allerede fået job i klinisk praksis?

- (1) Ja
- (2) Nej

Hvilke dyr skal du/vil du gerne arbejde med?

- (1) Ren smådyrspraksis
- (2) Ren hestepraksis
- (3) Ren Kvægpraksis
- (4) Ren svinepraksis
- (5) Blandet praksis

Har du tidligere arbejdet i klinisk praksis?

- (1) Nej
- (2) Ja, som dyrlægestuderende
- (3) Ja, som veterinærsygeplejerske
- (4) Ja, som klinikassistent

Bilag 2: Spørgeskema til nyuddannede dyrlæger

Formålet med denne spørgeundersøgelse er, at undersøge nye dyrlægers oplevelser fra jobbet i klinisk praksis. Undersøgelsen tager ca. 15 min at besvare.

Dyrlæger med mindre end 12 måneders erfaring fra klinisk praksis kan deltage i undersøgelsen.

Studiet er baseret på 2 spørgeundersøgelser, en af de dyrlægestuderendes forventninger, og en af nye dyrlægers oplevelser fra klinisk praksis. De to undersøgelser sammenlignes, for at undersøge i hvor høj grad jobbet i klinisk praksis lever op til nye dyrlægers forventninger, og hvilke fokusområder der med fordel kan arbejdes med, for at øge trivslen for nyuddannede dyrlæger.

Der udloddes et gavekort til en middag for 2 til dem der deltager i undersøgelsen. Pga. GDPR er denne undersøgelse anonym. Ønsker du at deltage i lodtrækningen skal jeg bede dig om at sende mig en mail på fjx361@alumni.ku.dk.

På forhånd tak for hjælpen

Med venlig hilsen

Dyrlæge og Masterstuderende Vibeke Lassen

Køn?

Hvor enig er du i følgende udsagn om dine faglige kompetencer?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg føler mig godt klædt på teoretisk	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg føler mig usikker på, om jeg er dygtig nok	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg har været klar over at jeg havde meget at lære, da jeg begyndte at arbejde	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg føler ikke jeg er fagligt godt nok klædt på fra studiet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for at lave fejl	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er stadig ikke sikker i mine praktiske færdigheder	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg har udviklet mine praktiske færdigheder ved sidemandsoplæring	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Jeg har udviklet mine praktiske færdigheder ved at stå med patienterne selv	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
---	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

Hvor enig er du i følgende udsagn om dit arbejde med klienter?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg oplever at, det går godt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der er opbakning, hvis der opstår et problem	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er god til mennesker	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg kan snakke med nogen i ledelsen, hvis jeg har haft en dårlig oplevelse med en klient	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for, om jeg gør det godt nok	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg kan snakke med mine kollegaer, hvis jeg har haft en dårlig oplevelse	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for klager og at blive hængt ud på de sociale medier	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er glad for at samarbejde med klienterne	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om at snakke økonomi med klienterne?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg føler mig dårlig klædt på til at tale	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

økonomi						
Det er noget jeg har lært med erfaringen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, det er svært at balancere økonomi og faglighed	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, det kan være ubehageligt at tale økonomi, når dyret er sygt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg synes det går godt at snakke økonomi med klienterne	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om din indtjening i praksis?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg tænker ikke over at, jeg skal tjene penge ind til praksis	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg tænker over at, jeg skal tjene min løn ind	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg tænker over at være med til at generere overskud til firmaet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Indtjeningen er ledelsens ansvar	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om dine oplevelser med ledelsen?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg oplever at, ledelsen bakker mig op hele vejen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der er en fra ledelsen jeg kan spørge, når jeg har behov for det	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Jeg oplever at, ledelsen tilrettelægger mine arbejdsopgaver efter at jeg er nyuddannet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg får/fik overskuelige opgaver i starten	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg får lov at vise hvad jeg kan	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg får/fik spændende opgaver fra starten	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der er løbende samtaler om min udvikling	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der var/er en plan for min første tid i det nye job	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at kunne sparre med en kollega omkring mine patienter	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at kunne træne praktiske færdigheder med en kollega	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at der er sidemandsoplæring omkring de praktiske færdigheder	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn omkring tidspres?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg oplever at, jeg får ekstra tid til konsultationerne, fordi jeg er nyuddannet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Jeg oplever at, jeg har tid til at skrive journaler inden for arbejdstiden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at kunne være nødt til at blive lidt længere for at nå mine opgaver, fordi jeg er nyuddannet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at få tid til at læse op i min arbejdstid	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at skulle læse op hjemme efter arbejdstid	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om dine oplevelser omkring arbejdstid?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg oplever at, må arbejde over, hvis ikke jeg er færdig med mine opgaver	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at kunne gå til tiden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at må arbejde over ugentligt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at må arbejde over et par gange om måneden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at overarbejde forekommer sjældent	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg har brug for at kunne gå til tiden	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er indstillet på at lægge de timer der skal til, for at lære mest muligt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om efteruddannelse?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg oplever at, jeg hurtigt har fået lov at deltage i kurser	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg selv er med til at bestemme hvilke kurser jeg ønsker	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at der i starten er meget jeg skal lære og derfor ikke kommer på kurser	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at ledelsen planlægger hvilke kurser de ønsker jeg skal tage	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at mine kursusdage bruges på dyrlægefaglige emner	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er interesseret i kurser om klienthåndtering	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er interesseret i kurser om økonomi i praksis	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er interesseret i kurser om at passe på mig selv mentalt i et stresfyldt arbejde	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er interesseret i et planlagt mentorprogram	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvordan ser din vagtforpligtelse ud?

- (1) Jeg har ikke vagt
(2) Jeg har/skal have vagt, men ikke til at starte med - skriv her hvor lang tid der gik fra du startede til din første vagt _____
(3) Jeg har haft vagt fra starten

Hvor enig er du i følgende udsagn om oplevelsen af at have vagt udenfor normal åbningstid?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Det synes jeg går godt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er noget nervøs	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der er en fast bagvagt i starten, som jeg kan ringe til	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg ville vælge et arbejde uden vagt, hvis jeg kunne	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg lærer en masse	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg synes det er spændende	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for at, stå der alene og der kommer noget jeg ikke kan	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg er bekymret for at lave fejl	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der er en jeg kan ringe til, hvis jeg har behov for det	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvor enig er du i følgende udsagn om forholdet mellem arbejde og fritid?

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke
Jeg oplever at arbejdet tager min energi, så der er mindre energi til andre ting	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg er nød til at skære ned på mine fritidsaktiviteter	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Jeg oplever at være meget træt, når jeg kommer hjem	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever generelt at kunne gå til den aftalte tid hver dag	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever fleksibilitet i min arbejdstid, hvis jeg har brug for at kunne gå til læge eller tandlæge	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg kan være nød til at sige nej til fritids- og familieaktiviteter, fordi jeg skal have vagt	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, der er forståelse ved sygdom og barns sygedage	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg kan få ferie når jeg ønsker det	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever at, jeg kan få vagtfri, når jeg har brug for det	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Jeg oplever respekt om min fritid, da der skal være overskud til både arbejde og fritid	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvad er de vigtigste 3 ting for dig i dit job?

Hvad er har været det bedste ved at starte i klinisk praksis?

Hvad har været det mest udfordrende ved at arbejde i klinisk praksis?

Hvor høj vil du vurdere din arbejdsglæde i dit nuværende job - hvis 10 er max glad :-)?

0 ———— ⊖ ———— 10

Har du nogen yderligere kommentar om dine oplevelser fra dit arbejde?

Køn?

- (1) Kvinde
- (2) Mand
- (3) Anden

Hvor gammel er du?

- (1) 20-25 år
- (2) 26-30 år
- (3) 31-35 år
- (4) 36-40 år
- (5) over 40 år

Hvornår startede du i klinisk praksis?

Hvilke dyr arbejder du med?

- (1) Ren smådyrspraksis
- (2) Ren hestepraksis
- (3) Ren kvægpraksis
- (4) Ren svinepraksis
- (5) Blandet praksis

Har du tidligere arbejdet i klinisk praksis inden du blev færdig som dyrlæge?

- (1) Nej
- (2) Ja, som dyrlægestuderende
- (3) Ja, som veterinærsygeplejerske
- (4) Ja, som klinikassistent

Bilag 3: Skema over statistiske beregninger

Spørgsmål	Dyrlægestuderende		Dyrlæger		Mann-Whitney	Statistisk forskel	Bonferroni korrektion
	Gennemsnit	Standard afvigelse	Gennemsnit	Standard afvigelse	P-værdi <0,05		P-værdi <0,0007
Sp 1.1	3,725	0,7504	4,000	0,6901	0,0816	Nej	
Sp 1.2	4,196	0,8949	4,093	1,042	0,8281	Nej	
Sp 1.3	4,922	0,2715	4,651	0,6504	0,0093	Ja	Nej
Sp 1.4	3,039	0,9790	3,093	1,042	0,8815	Nej	
Sp 1.5	4,460	0,7060	4,535	0,5916	0,7584	Nej	
Sp1.6	4,059	0,8582	4,070	1,009	0,6655	Nej	
Sp 2.1	3,961	0,6917	3,952	0,7949	0,8580	Nej	
Sp 2.2	4,235	0,6808	4,244	0,8883	0,6081	Nej	
Sp 2.3	3,922	0,8909	4,372	0,6909	0,0130	Ja	Nej
Sp 2.4	4,440	0,7329	4,140	0,9656	0,1478	Nej	
Sp 2.5	3,902	0,9435	4,116	1,028	0,1781	Nej	
Sp 2.6	4,588	0,5358	4,628	0,5783	0,5883	Nej	
Sp 2.7	3,588	1,134	3,837	0,9494	0,3548	Nej	
Sp 2.8	3,920	0,8533	4,000	0,5410	0,7882	Nej	
Sp 3.1	3,784	1,064	4,047	1,045	0,2032	Nej	
Sp 3.2	3,941	0,9036	3,610	0,8024	0,0563	Nej	
Sp 3.3	3,353	0,9965	3,800	0,7910	0,0389	Ja	Nej
Sp 3.4	3,824	0,8416	3,837	0,9983	0,6421	Nej	
Sp 3.5	3,680	0,6528	3,381	0,8250	0,0456	Ja	Nej
Sp 4.1	2,220	1,036	2,233	1,109	0,9926	Nej	
Sp 4.2	3,706	1,026	3,860	0,8042	0,6766	Nej	
Sp 4.3	3,196	1,020	3,907	0,9210	0,0003	Ja	Ja
Sp 4.4	3,098	0,9850	3,093	1,042	0,9486	Nej	
Sp 5.1	4,204	0,5766	3,837	0,8979	0,0550	Nej	
Sp 5.2	4,460	0,6131	4,023	0,7712	0,0043	Ja	Nej
Sp 5.3	4,333	0,7659	3,512	1,142	0,0002	Ja	Ja
Sp 5.4	4,314	0,7613	3,791	1,081	0,0165	Ja	Nej
Sp 5.5	4,060	0,6518	4,000	0,7651	0,8707	Nej	
Sp 5.6	2,800	0,8330	3,837	0,8145	<0,0001	Ja	Ja
Sp 5.7	3,760	0,7969	2,854	1,062	<0,0001	Ja	Ja
Sp 5.8	4,060	0,7398	2,837	1,111	<0,0001	Ja	Ja
Sp 5.10	4,380	0,5303	4,558	0,6656	0,0603	Nej	
Sp 5.11	3,918	0,7863	3,628	1,092	0,2993	Nej	
Sp 5.12	3,755	0,9249	3,628	0,9004	0,5392	Nej	
Sp 6.1	3,255	1,074	3,463	1,206	0,2933	Nej	
Sp 6.2	3,500	1,035	3,238	1,206	0,3603	Nej	
Sp 6.3	3,529	0,9665	3,372	1,363	0,7994	Nej	
Sp 6.4	2,118	0,7654	2,512	1,055	0,0680	Nej	
Sp 6.5	4,235	0,6193	4,047	0,8716	0,4260	Nej	
Sp 7.1	3,706	0,7013	3,721	1,202	0,3441	Nej	
Sp 7.2	2,816	0,8335	3,186	1,075	0,0720	Nej	

Sp 7.3	3,082	0,9755	3,140	1,373	0,7863	Nej	
Sp 7.4	3,900	0,7626	3,548	1,329	0,3755	Nej	
Sp 7.5	2,235	0,8623	2,698	1,406	0,1891	Nej	
Sp 7.6	3,180	0,9190	3,419	1,029	0,2691	Nej	
Sp 7.7	3,765	0,8388	3,667	1,074	0,9932	Nej	
Sp 8.1	3,667	0,8833	3,769	1,287	0,3098	Nej	
Sp 8.2	4,080	0,7783	3,789	1,255	0,5848	Nej	
Sp 8.3	3,204	1,020	2,821	1,211	0,1218	Nej	
Sp 8.4	2,620	0,9452	2,474	1,179	0,4114	Nej	
Sp 8.5	4,180	0,6289	4,226	0,7620	0,6839	Nej	
Sp 8.6	4,100	0,7890	3,714	1,066	0,0997	Nej	
Sp 8.7	3,920	1,007	3,048	1,058	0,0001	Ja	Ja
Sp 8.8	4,140	0,8084	4,048	1,011	0,9030	Nej	
Sp 8.9	4,085	0,8554	3,975	1,050	0,8103	Nej	
Sp 10.1	3,224	0,9413	3,739	0,9154	0,0211	Ja	Nej
Sp 10.2	4,184	0,8335	4,000	1,080	0,6796	Nej	
Sp 10.3	4,583	0,6469	4,120	1,092	0,0370	Ja	Nej
Sp 10.4	3,041	1,322	3,065	1,459	0,9653	Nej	
Sp 10.5	4,327	0,6888	3,875	0,8999	0,0299	Ja	Nej
Sp 10.6	4,224	0,6851	3,960	1,098	0,5118	Nej	
Sp 10.7	4,449	0,7922	4,296	1,103	0,8454	Nej	
Sp 10.8	4,327	0,8512	4,444	0,6405	0,7808	Nej	
Sp 10.9	4,542	0,6174	4,400	0,5774	0,2416	Nej	
Sp 11.1	4,333	0,8165	3,907	1,087	0,0516	Nej	
Sp 11.2	3,510	1,138	3,674	1,229	0,3959	Nej	
Sp 11.3	4,431	0,5387	4,302	0,9645	0,9161	Nej	
Sp 11.4	2,980	1,020	3,209	1,301	0,3066	Nej	
Sp 11.5	3,960	0,8562	3,610	1,243	0,2427	Nej	
Sp 11.6	3,939	0,8758	3,333	1,394	0,0677	Nej	
Sp 11.7	4,333	0,6831	3,711	1,206	0,0122	Ja	Nej
Sp 11.8	3,082	0,7863	3,865	1,134	<0,0001	Ja	Ja
Sp 11.9	3,163	0,8978	3,429	1,200	0,1317	Nej	
Sp 11.11	4,098	0,7812	3,326	0,9442	<0,0001	Ja	Ja
Sp. 30	-	-	6,930	2,492			