

Evaluering af advokatuddannelsen

2014

Evaluering af advokatuddannelsen

2014

Evaluering af advokatuddannelsen

© 2014 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

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

ISBN (www) 978-87-7958-777-9

Indhold

1	Resume	5
2	Indledning	7
2.1	Formål med evalueringen	7
2.2	Design og metode	8
2.2.1	Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender	8
2.2.2	Telefoninterview med dimittender og arbejdsgivere	8
2.3	Rapportens opbygning	9
3	Udbyttet af uddannelsen	10
3.1	Det faglige udbytte af kurserne og anvendeligheden heraf	10
3.1.2	Udbyttet af videndeling og erfaringsudveksling mellem deltagerne på uddannelsen	14
3.1.3	Behovet for supplerende kurser og uddannelse	15
3.1.4	Uddannelsens betydning for kvaliteten af arbejdet	16
3.2	Udbytte i form af netværksdannelse	17
3.2.2	Brugen af netværk	19
3.3	Opbakning fra arbejdsgiver til at få det optimale udbytte af uddannelsen	20
4	Kursernes indhold og relevans	21
4.1	Kursusemnernes relevans	21
4.1.1	Hvilke kursusemner der er mere relevante end andre	22
4.2	Om uddannelsen er tidssvarende og opdateret	24
4.2.1	Emner, der mangler i uddannelsen	24
4.3	Det faglige niveau på uddannelsen	25
4.4	Advokateksamen og retssagsprøven	26
4.4.2	Retssagsprøven	27
5	Uddannelsens rammer og organisering	29
5.1	Koncentrationen af kurser og kursuslængden	29
5.2	Kursusrækkefølgen og vægtningen af emner	30
5.3	Kursusstedernes placering	32
6	Karakteristik af deltagerne	34
6.1	Deltagernes ansættelsesforhold	34
6.2	Deltagernes anciennitet	35
6.2.1	Juristers påbegyndelse af uddannelsen	35
6.2.2	Advokatfuldmægtiges påbegyndelse af uddannelsen	35
6.3	De ikke-advokatfuldmægtige dimittenders årsager til at tage uddannelsen	36
6.4	Deltagernes geografiske placering	36
	Appendiks	
	Appendiks A: Metodeappendiks	37

1 Resume

Advokatuddannelsen skal give deltagerne den fornødne viden og kompetence – inden for udvalgte emner – til at kunne agere som advokat. Denne evalueringens overordnede formål er at vurdere, om uddannelsen forbedrer deltagernes evne til at udfylde rollen som advokat. Desuden skal evalueringen give en karakteristik af deltagerne. Evalueringen giver mere konkret svar på følgende spørgsmål:

- Hvordan vurderer dimittender fra uddannelsen og arbejdsgivere udbyttet af uddannelsen?
- Er uddannelsens indhold, mål, form og niveau hensigtsmæssige?
- Fungerer uddannelsens rammer og organisering hensigtsmæssigt?
- Hvad karakteriserer deltagerne?

Evalueringen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender samt telefoninterview med hhv. dimittender og arbejdsgivere.

Dette resume præsenterer evalueringens vigtigste konklusioner set i forhold til evalueringens formål.

Dimittender fra advokatuddannelsen får en bred og overordnet viden om og et indblik i advokaterhvervet, men får ikke dækket uddannelsesbehovet

Dimittender og arbejdsgivere, som indgår i evalueringen, vurderer overordnet set, at udbyttet af uddannelsen er tilfredsstillende – særlig udbyttet af kurserne omhandlende god advokatskik fremhæves positivt med hensyn til at styrke advokathåndværket, dvs. deltagernes viden om og kompetence til at agere som advokat inden for bestemte regler og etiske rammer. Dimittender og arbejdsgivere oplever, at det kan skærpe opmærksomheden og evnen til at spotte eventuelle problematikker i det daglige arbejde.

Samtidig vurderer dimittender og arbejdsgivere dog også, at uddannelsen kun til en vis grad kan forbedre kvaliteten af arbejdet og evnen til at udfylde rollen som advokat. Det er et generelt perspektiv blandt dimittender og arbejdsgivere, at den praktiske udførelse og erfaring fra hverdagen på arbejdspladsen samt sparring med kollegaer og principal/leder er afgørende for at højne kvaliteten af arbejdet. Desuden supplerer arbejdsgiverne oftest advokatuddannelsen med intern og/eller ekstern uddannelse for at få dækket deres konkrete uddannelsesbehov.

Nogle kursussemner er mere udbytterige og anvendelige end andre

Evalueringen viser, at nogle kursussemner er mere udbytterige og anvendelige end andre. Kurserne vedrørende god advokatskik, retssagens forberedelse og hovedforhandling fremhæves generelt positivt i modsætning til kurserne om forhandling, kommunikation, klientkonto og regnskabsforståelse. Ifølge dimittenderne er det gældende for de sidstnævnte kurser, at der mangler sammenhæng mellem teori/litteratur/lovgivning og praksis, dvs. at kursussemnerne i højere grad skal præsenteres i en virkelighedsnær og praksisrettet ramme, for at deltagerne kan forstå relevansen og anvendeligheden af dem. Derudover peger dimittenderne på, at underviserne også har betydning for, hvorvidt kurserne opleves som udbytterige eller ej. Kompetente undervisere er gode til at formidle på et passende fagligt niveau og har et godt kendskab til advokatbranchen, således at de kan realisere praksisaspektet og besvare spørgsmål fra deltagerne kvalificeret. Endelig tyder emnernes relevans for deltagerne også på at have betydning for udbyttet, og kursussemnerne god advokatskik, retssagens forberedelse og hovedforhandling er relevante for de fleste af dimittenderne. Derfor er det også kursussemner, som dimittenderne ønsker, skal ligge i starten af uddannelsen og komme umiddelbart efter hinanden, for at kursusrækkefølgen fungerer optimalt.

Uddannelsen kan indholdsmæssigt opdateres, så den i højere grad er anvendelig for arbejdet som advokat i dag

Evalueringen peger på, at der er potentialer i at udvikle det indholdsmæssige i uddannelsen, så deltagerne i højere grad får den fornødne viden om og kompetence til at agere som advokat. Dimittender og arbejdsgivere nævner i interview- og spørgeskemaundersøgelsen, at der med fordel kunne være (et større) fokus på følgende temaer: kommercielle discipliner, projektledelse, konflikthåndtering samt personlig og professionel gennemslagskraft.

Dimittender og arbejdsgivere vurderer dog, at uddannelsen overordnet set er tidssvarende, og særlig arbejdsgiverne accepterer – og ser også fordele ved – at uddannelsens indhold dækker bredt, samt at alle kursussemner ikke kan være lige relevante for alle deltagere, i kraft af at det er en bred deltagergruppe. Alligevel pointerer de, at uddannelsen skal stræbe efter at berøre emner, som er grundlæggende for at kunne udfylde rollen som advokat, og at de førnævnte temaer i højere grad kunne være en del af uddannelsen.

Advokatuddannelsens organisering understøtter netværksdannelse, til trods for at udbyttet af det er varierende

Evalueringen peger på, at uddannelsen skaber gode rammer for netværksdannelse blandt deltagerne, og at det er en særlig styrke, dimittender og arbejdsgivere tillægger uddannelsen. Det er, på trods af at dimittenderne, som har deltaget i evalueringen, i meget varierende grad vurderer, at uddannelsen har givet dem et netværk, som er gavnligt i arbejdsmæssige sammenhænge. Evalueringen peger i den forbindelse på, at selvom uddannelsens organisering understøtter netværksdannelse, så kræver det også, at deltagerne prioriterer det, for at det kan blive realiseret – i stedet for fx at arbejde i pauserne og om aftenen.

Dimittenderne, som har fået etableret et netværk gennem uddannelsen, bruger det i forskellige anledninger, men særlig til overordnede drøftelser af arbejdslivet og advokaterhvervet samt til deltagelse i sociale netværksarrangementer. Desuden giver dimittender og arbejdsgivere udtryk for, at netværket også er gavnligt med hensyn til samarbejde og med hensyn til at indgå i dialog med fx modpartens advokater i forbindelse med specifikke sager.

Uddannelsens rammer og organisering fungerer hensigtsmæssigt

Evalueringen peger på, at uddannelsens rammer og organisering fungerer hensigtsmæssigt. Blandt dimittender og arbejdsgivere er der en generel tilfredshed med koncentrationen af otte kurser på 12 måneder samt kursuslængden på to-tre dage. Nogle dimittender og arbejdsgivere udtrykker et ønske om færre kurser og et mere intensiveret forløb, bl.a. set i lyset af at visse kursussemner for nogle ikke forekommer så relevante i forhold til deres daglige arbejde, ligesom det kan være en udfordring at undvære advokatfuldmægtigen i flere dage ad gangen. Hensynet til deltagerne på uddannelsen – og især muligheden for netværksdannelse – trumfer dog generelt det minus, det kan være at undvære advokatfuldmægtigen.

Evalueringen peger ligeledes på, at afstanden fra bopælen til kursusstedet generelt er acceptabel. Nogle dimittender vælger endda kursussted længere væk fra bopælen, så de ikke fristes til at tage hjem. Ydermere beskriver dimittender, at det også medvirker til, at man møder fx advokatfuldmægtige fra andre dele af landet – om end det også kan have den ulempe, at det er sværere at vedligeholde et netværk, fordi det kan være en udfordring at mødes ofte nok.

Deltagerne påbegynder advokatuddannelsen hurtigt og arbejder typisk i et advokatfirma efter færdiggørelsen af uddannelsen

Evalueringen viser, at deltagerne på advokatuddannelsen som regel begynder på uddannelsen, kort tid efter at de blev juridiske kandidater, dvs. oftest inden for et-to år. Desuden viser evalueringen, at deltagerne, som er advokatfuldmægtige – hvilket langt den største gruppe er – typisk starter på uddannelsen inden for det første år af fuldmægtigperioden.

Endelig viser evalueringen også, at de fleste af deltagerne arbejder som advokat eller advokatfuldmægtig i et advokatfirma efter færdiggørelsen af uddannelsen.

2 Indledning

Alle, som har bestået en juridisk kandidateksamen efter 1. januar 1997, skal gennemføre advokatuddannelsen for at opnå advokatbeskikkelse, medmindre Justitsministeriet har givet dispensation. Uddannelsen er tilrettelagt med det formål at give deltagerne den fornødne viden og kompetence inden for udvalgte emner til at kunne agere som advokat. Uddannelsen skal på nogle områder være holdningsbearbejdende, fx med hensyn til, hvordan en advokat bør handle i et etisk dilemma. På andre områder skal uddannelsen være færdighedsorienteret, fx ved at give færdigheder i at gennemføre en god forelæggelse som advokat. Den pædagogiske grundtanke med uddannelsen er, at den skal være øvelsesbaseret. Øvelserne skal give deltagerne anledning til at reflektere over reglerne og træne deres færdigheder.

Uddannelsen består af otte kurser og i alt 20 kursusdage fordelt på 12 måneder. De otte kurser er:

- Retssagens forberedelse (tre dage)
- Relationen mellem advokat og klient (juridisk problembehandling) (to dage)
- Forhandling, klientkonto og hvidvask (tre dage)
- Kommunikation (tre dage)
- Regnskabsforståelse (to dage)
- God advokatskik I (to dage)
- Hovedforhandling (to dage)
- God advokatskik II (tre dage).

Der er ingen forberedelse til kurserne eller øvrigt kursusrelateret arbejde mellem kurserne. Uddannelsen er desuden obligatorisk for, at man kan tilmelde sig til advokateksamen, men der er ikke mødepligt. Dvs. at man skal have tilmeldt sig og betalt alle uddannelsens kurser, men i princippet behøver man ikke at følge dem. Uddannelsens kurser bliver afholdt på hoteller fem steder i landet: Roskilde, Sorø, Køge, Aarhus og Middelfart. Der bliver på hvert kursussted optaget 50 personer hvert halvår. Der er dermed 400 deltagere/dimittender pr. år.

Advokatsamfundet, som forestår uddannelsen, har bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at evaluere uddannelsen.

2.1 Formål med evalueringen

Det overordnede formål med evalueringen er at vurdere, om uddannelsen forbedrer deltagernes evne til at udfylde rollen som advokat/advokatfuldmægtig. Desuden skal evalueringen give en karakteristik af deltagerne.

Evalueringen giver mere konkret svar på følgende spørgsmål:

- Hvordan vurderer dimittender fra uddannelsen og arbejdsgivere udbyttet af uddannelsen i forhold til job/arbejdsmarkedet?
- Er uddannelsens indhold, mål, form og niveau hensigtsmæssige?
- Fungerer uddannelsens rammer og organisering hensigtsmæssigt?
- Hvad karakteriserer deltagerne?

2.2 Design og metode

Evalueringen indeholder både kvantitative og kvalitative metodeelementer. Følgende elementer indgår i evalueringen:

- Forundersøgelse
- Tværgående analyse af resultater fra den løbende interne evaluering
- Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender
- Telefoninterview med dimittender
- Telefoninterview med arbejdsgivere.

2.2.1 Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender

EVA har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra advokatuddannelsen, som har færdiggjort uddannelsen i perioden 2011-2013. Der er således tale om en totalundersøgelse af denne afgrænsede population.

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen har været at få viden om dimittendernes overordnede vurderinger af en række forhold omkring uddannelsen, herunder udbytte, anvendelighed, tilfredshed med organisering, og om kursusedtagerne fik skabt et netværk gennem uddannelsen, m.m. Endelig har spørgeskemaundersøgelsen også skulle give en karakteristik af deltagerne med hensyn til geografi, anciennitet og arbejdsgivertyper.

EVA modtog af Advokatsamfundet en liste med i alt 973 e-mailadresser på dimittender, hvilket udgør undersøgelsens bruttopopulation. Ud af de 973 e-mailadresser var der et mindre antal på 46, hvor den udsendte invitation aldrig blev modtaget, hvilket der var forskellige årsager til. Den endelige population ender således på 927, hvoraf 398 har besvaret skemaet, hvilket giver en svarprocent på 43. Der er ikke fundet tegn på systematisk bortfald, hvorved datamaterialet vurderes til at være tilfredsstillende.

Når EVA angiver procentandele i rapporten, henviser det til dimittenderne, som har besvaret spørgeskemaet.

2.2.2 Telefoninterview med dimittender og arbejdsgivere

EVA har gennemført en interviewundersøgelse, der omfatter telefoninterview med hhv. dimittender og arbejdsgivere. Interviewene er gennemført på basis af spørgeguider, som har taget udgangspunkt i evalueringsspørgsmålene og resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Der er gennemført ti interview med dimittender, som har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, og ti interview med arbejdsgivere, som har haft deltagere på advokatuddannelsen inden for de sidste par år.

Formålet med dimittendinterviewene har været at få en forklaring på og nuancering af de tendenser og mønstre, som spørgeskemaundersøgelsen viser, hvorimod interviewene med arbejdsgivere har haft til formål at få viden om arbejdsgivernes vurderinger af, om uddannelsesbehovet opfyldes, herunder om dimittenderne får en relevant viden og kompetence til at kunne agere som advokat. Desuden har interviewene skulle give indsigt i arbejdsgivernes vurderinger af uddannelsens varighed, omkostninger og placering i fuldmægtigtiden.

EVA har anvendt citater fra interviewede dimittender og arbejdsgivere i rapporten, når de giver et billede af eller et eksempel på en analytisk pointe.

Designet af evalueringen er fastlagt i undersøgelsens projektbeskrivelse. Appendiks A indeholder en nærmere beskrivelse af de anvendte metoder.

Evalueringen er gennemført i perioden marts-august 2014.

Bemanning

Evalueringen er gennemført af en projektgruppe fra EVA bestående af:

- Evalueringskonsulent Stine Ny Jensen (projektleder)
- Metodekonsulent Søren Haselmann

- Metodemedarbejder Cathrine Stenberg
- Evalueringsmedarbejder Sofie Nohr Jakobsen.

2.3 Rapportens opbygning

Ud over resume og indledning indeholder rapporten fire kapitler. Kapitel 3 omhandler udbyttet af uddannelsen – både det faglige og det sociale udbytte. Derefter kommer kapitel 4, som fokuserer på kursernes indhold og relevans samt på advokateksamen og retssagsprøven. Kapitel 5 retter opmærksomheden mod uddannelsens rammer og organisering, og endelig giver kapitel 6 en karakteristik af deltagerne.

Hvert kapitel introduceres med et afsnit, som præsenterer kapitlets indhold og overordnede konklusioner, og hvert hovedafsnit indledes med en kort opsummering af afsnittets konklusion.

3 Udbyttet af uddannelsen

Dette kapitel sætter fokus på udbyttet af advokatuddannelsen, dels det faglige udbytte af de enkelte kurser og uddannelsen som helhed og dels udbyttet i form af netværksdannelse.

Kapitlet viser, at der overordnet set er tilfredshed med udbyttet af uddannelsen blandt dimittender og arbejdsgivere. Dimittender fra uddannelsen får en bred og grundlæggende viden om og indsigt i advokaterhvervet, hvilket især kurserne, der fokuserer på god advokatskik, bidrager til. Kapitlet peger dog samtidig på, at uddannelsen ikke i sig selv løfter kvaliteten af arbejdet, ligesom den generelt ikke opfylder arbejdsgivernes uddannelsesbehov, hvorfor de ofte supplerer med kurser/uddannelse, som dækker deres specifikke behov.

Udbyttet af uddannelsen vurderes positivt af dimittender og arbejdsgivere, når kursusemnerne har relevans for det daglige arbejde, teorien/lovgivningen er praksisrettet, og underviserne er kompetente formidlere samt har et indgående kendskab til advokatbranchen. Desuden har det betydning, hvor dimittenden arbejder og inden for hvilket område af advokaterhvervet, ligesom dimittendens faglige niveau samt personlighed spiller en rolle med hensyn til vurderinger af udbyttet.

Endelig viser kapitlet, at uddannelsen understøtter netværksdannelse blandt deltagerne, men at dimittenderne i meget varierende grad får etableret et netværk, de kan få gavn af efterfølgende. Dimittenderne, som har fået et netværk gennem uddannelsen, bruger det i forskellige anledninger, fx til deltagelse i arrangementer, drøftelse af arbejdslivet eller dialog om konkrete arbejdsopgaver. Fra både et arbejdsgiver- og et dimittendperspektiv er netværksdannelse væsentligt og gavnligt i advokatbranchen, hvorfor det af dimittender og arbejdsgivere vurderes at være en vigtig del af advokatuddannelsen.

3.1 Det faglige udbytte af kurserne og anvendeligheden heraf

Evalueringen peger på, at der overordnet set er tilfredshed med udbyttet og anvendeligheden af uddannelsen blandt dimittender og arbejdsgivere. Uddannelsen giver deltagerne en bred – og mere overordnet – viden og kompetence inden for advokaterhvervet. Evalueringen viser også, at nogle af de områder, uddannelsens otte kurser berører, af dimittender og arbejdsgivere bliver vurderet mere udbytterige end andre.

Det fremgår af nedenstående tabel 1, at 74 % af dimittenderne vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad anvender det, de har lært på uddannelsen, i deres nuværende arbejde, mens 27 % vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke anvender det.

Tabel 1
I hvilken grad anvender du det, du har lært på uddannelsen, i dit nuværende arbejde?

	Antal	Procent
I høj grad	66	17 %
I nogen grad	225	57 %
I mindre grad	95	24 %
Slet ikke	11	3 %
Total	397	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Ser man på gruppen af dimittender, der arbejder som advokat/advokatfuldmægtig inden for advokaterhvervet i dag – hvilket udgør 89 % af respondenterne – viser der sig det samme billede: 75 % af disse dimittender vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad anvender det, de har lært på uddannelsen, i deres nuværende arbejde, mens 25 % vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke anvender det. Hvis man deler denne gruppe endnu mere op og udelukkende ser på gruppen af dimittender, som arbejder som advokat/advokatfuldmægtig i et advokatfirma i dag, så vurderer 77 % af denne gruppe, at de i høj grad eller i nogen grad anvender det, de har lært på uddannelsen, i deres nuværende arbejde, mens 23 % vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke anvender det. For advokater/advokatfuldmægtige, som arbejder i erhvervsvirksomhed/organisation/offentlig institution, så er det 65 % af disse dimittender, som vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad anvender det, de har lært på uddannelsen, i deres nuværende arbejde, mens 35 % vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke anvender det. Det fremgår af følgende tabel 2.

Tabel 2
Anvendelsen af det lærte fordelt på advokater/advokatfuldmægtige, der arbejder i enten advokatfirma eller erhvervsvirksomhed/organisation/offentlig institution

	Advokatfirma	Erhvervsvirksomhed mv.	Total
I hvilken grad anvender du det, du har lært på uddannelsen, i dit nuværende job?	I høj grad	6	58
		17 %	10 %
	I nogen grad	32	211
		60 %	55 %
	I mindre grad	19	81
		21 %	33 %
	Slet ikke	1	7
		2 %	2 %
Total	299	58	357
	100 %	100 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Besvareelserne fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at størstedelen af dimittenderne vurderer, at de benytter viden og kompetencer erhvervet på uddannelsen i dagligdagen – særlig dimittender, der i dag arbejder som advokat/advokatfuldmægtig i et advokatfirma, og i mindre grad advokater/advokatfuldmægtige, der arbejder i erhvervsvirksomhed/organisation/offentlig institution – men at der samlet set også er en gruppe af dimittender, der slet ikke eller kun i mindre grad anvender det, de har lært, i deres arbejde.

Evalueringen kan ikke give en entydig forklaring på, hvorfor nogle af dimittenderne ikke anvender det lærte på uddannelsen, men det kvalitative datamateriale – herunder interview og svar på åbne spørgsmål i spørgeskemaet – kan give nogle forskellige perspektiver på udbyttet af uddannelsen, og hvordan det kan anvendes i det daglige. Det bliver belyst i det følgende.

Det er et generelt perspektiv blandt dimittender og arbejdsgivere, at dimittender fra advokatuddannelsen får styrket deres grundlæggende viden om, hvad det i bred forstand indebærer at væ-

re advokat – med hensyn til regler, arbejdsgange og forventninger – samt får et overordnet billede af, hvordan "tingene hænger sammen", som dimittender og arbejdsgivere beskriver det i interviewene. Interviewede dimittender og arbejdsgivere vurderer fx, at den grundlæggende viden, som deltagerne erhverver sig gennem uddannelsen, er nyttig med hensyn til at give dem en større opmærksomhed på mulige udfordringer og problematikker i dagligdagen. En dimittend siger fx:

Med etikken, man er jo opmærksom på, når der kan opstå problemer med hensyn til habilitetsproblemer, afregning osv. Der har man en rød lampe, der blinker, hvis der er noget, der er i uoverensstemmelse med advokatetikken. Også med klientkonto – når man tager imod penge fra eller for klienten, er man opmærksom på, hvordan de skal opbevares.

En arbejdsgiver beskriver det fx også sådan: "Det er jo ikke, fordi de får en specialistviden, men de kan lære at spotte nogle problemer, som de kan gå videre med (...) man får antennerne ud med hensyn til nogle potentielle problemer." De interviewede arbejdsgivere giver udtryk for, at advokatfuldmægtige bliver i stand til at have øje for eventuelle problematikker – ikke nødvendigvis bliver i stand til at løse dem alle sammen selv – lige med det samme – men ved, hvem de skal gå til for at få hjælp til at løse problemet, fx principalen eller en specialafdeling.

Ligeledes giver dimittender og arbejdsgivere i interviewene udtryk for, at uddannelsen styrker advokathåndværket, dvs. viden og kompetence inden for de "bløde" områder – som dimittender og arbejdsgivere kalder det – i modsætning til de fagfaglige områder. En arbejdsgiver beskriver det fx således:

(...) i kraft af deres uddannelse, der har de forudsætninger for at læse og løse et konkret fagligt problem, men de er ikke uddannet i, hvordan vi snakker med vores kunder – det fylder ikke på den juridiske uddannelse. Så der supplerer advokatuddannelsen. På de faglige ting er advokatuddannelsen ikke et supplement, man ville savne (...) Hvor de andre mere "bløde" eller håndværksmæssige ting er relevante for alle.

Den praktiske fornemmelse for og forståelse af at håndtere fx konflikter, kontakten til klienter og den daglige tilrettelæggelse af arbejdet vurderer nogle dimittender, at de har fået anvendelige redskaber til.

I forlængelse heraf er der også dimittender, som beretter under interviewene, at aspekter af kurset om kommunikation har givet dem en viden om, hvad det indebærer at agere som advokat. Kommunikation er dog et af de kursusemner, som færrest dimittender vurderer, er særlig relevant for deres arbejde (jf. tabel 30 i tabelrapporten, se bilag 1).

Nogle af de interviewede dimittender og arbejdsgivere fremhæver også det indblik, de har fået i retssagsprocessen. En dimittend, som har erfaring med retssagsbehandling, siger fx:

(...) jeg synes, jeg har fået, særlig processuelt, et fornuftigt overblik over de ting, man skal holde sig for øje i retssagsprocessen. En bagvedliggende viden kan du godt kalde det. Især i forhold til det processuelle. Det er ikke konkrete redskaber, jeg kan anvende i praksis, så jeg har ikke fået et konkret udbytte – mere baggrundsviden. [Denne] baggrundsviden er primært fra [kurserne om] retssagens forberedelse, hovedforhandling og etik.

Andre af de interviewede dimittender, som arbejder med retssagsbehandling, oplever dog i mindre grad, at kurserne, som relaterer sig hertil, har været udbytterige for dem. Men ifølge arbejdsgiverne kan kurserne alligevel betyde, at de i den interne oplæring/uddannelse kan gå lettere hen over nogle områder inden for retssagsbehandling, fordi de advokatfuldmægtige har haft det på advokatuddannelsen. Ligeledes er der blandt interviewede dimittender, som ikke arbejder med retssagsbehandling – men i stedet for arbejder med fx rådgivning – forskellige vurderinger af udbyttet. Nogle vurderer, de ikke har fået udbytte af kurserne, fordi retssagsbehandling er irrelevant for deres arbejde, hvor andre vurderer, de har fået udbytte af at få en bred indsigt i et område, som de ikke berører til daglig. Desuden pointerer de, at de kan komme til at arbejde med det i

fremtiden, ligesom det kan være givende at have kendskab til, hvad andre beskæftiger sig med inden for advokaterhvervet.

Nogle kurser er mere udbytterige end andre

Evalueringen tegner et billede af, at der er et mønster i, hvilke kurser der giver deltagerne et særligt fagligt udbytte. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at særlig kurserne God advokatskik I og God advokatskik II giver deltagerne et godt fagligt udbytte i forhold til, hvad kurserne har til formål, men også kurserne Retssagens forberedelse og Hovedforhandling er udbytterige. Det understøttes desuden af den tværgående analyse af de interne evalueringer, som også kan belyse udbyttet af de enkelte kurser (jf. tabelrapportens spørgsmål 4-21 i bilag 1 samt tabelrapporten i bilag 2).

Interviewene med dimittender samt svar på åbne spørgsmål i spørgeskemaet bidrager med nogle perspektiver på, hvorfor netop disse kurser vurderes særlig udbytterige af dimittenderne – og hvorfor uddannelsens resterende kurser vurderes i mindre grad at være det. Dette udfoldes i det følgende.

For det første er kurserne, der omhandler god advokatskik, retssagens forberedelse og hovedforhandling, relevante og anvendelige for størstedelen af deltagerne på uddannelsen, viser spørgeskemaundersøgelsen (jf. tabel 30 i tabelrapporten, bilag 1). Specielt kurserne om god advokatskik tyder på at være centrale for langt størstedelen af deltagerne – kurser, der ifølge dimittenderne styrker den generelle viden om etik og regler inden for advokaterhvervet, og det er en viden, de ikke oplever at kunne erhverve sig lige så systematisk og grundigt på den konkrete arbejdsplads, hvorfor de anser kursusemnet som særlig relevant og udbytterigt.

Det er dog også et perspektiv blandt dimittender og arbejdsgivere, at det kan være hensigtsmæssigt, at de advokatfuldmægtige på uddannelsen også stifter bekendtskab med områder af advokatbranchen, som de ikke nødvendigvis har berøring med til hverdag. Nogle arbejdsgivere erfarer fx, at advokatuddannelsen således kan give de advokatfuldmægtige en bredere uddannelse, end hvad de selv kan og har mulighed for – andre vurderer dog, at udviklingen af en mere specialiseret viden ville være at foretrække.

For det andet giver nogle af dimittenderne også udtryk for, at de udbytterige kurser er kendetegnet ved at have en god balance mellem teori og praksis, dvs. at den teori/lovgivning/litteratur, som underviseren introducerer til på kurset, præsenteres i en ramme, der specifikt knytter an til advokaterhvervet. Dimittenderne efterlyser fx en større sammenhæng mellem teori og praksis inden for kursusemnerne regnskabsforståelse, klientkonto, kommunikation og forhandling. Med hensyn til kursusemnet forhandling siger en dimittend fx:

Men der, hvor man ikke er blevet undervist af jurister, det synes jeg har været mindre relevant og mindre udbytterigt. Det er, fordi, fx havde vi et forhandlingselement [i uddannelsen] – en [underviser], som sikkert er god til at forhandle, men som aldrig havde sat sine ben på et advokatkontor. Det synes jeg, var lidt underligt, for det foregår trods alt på en lidt anden måde. Derfor havde det været federe at have en advokat inde, der havde forhandlet meget.

Og en anden dimittend siger fx således om kursusemnet kommunikation:

Der blev brugt for meget tid på det teoretiske, jeg kunne bruge noget mere praktisk. Jeg fik sat nogle ord på noget af det, men jeg havde brug for noget mere øvelse (...) jeg kunne ikke se, hvordan jeg kunne bruge det her i min dagligdag. Retorik og kommunikation, der kunne måske være mere skriftligt, fx at skrive procedurer. Eksempler på, hvordan man kunne bygge det op. Lave lidt mere skriftligt.

I forlængelse heraf skal det påpeges, at den tværgående analyse af kursusevalueringerne viser, at udbyttet af kurset omhandlende kommunikation vurderes til at være meget tilfredsstillende/tilfredsstillende af størstedelen af deltagerne (jf. tabelrapporten i bilag 2), hvilket giver et mere

positivt billede af udbyttet end spørgeskema- og interviewundersøgelsen, der som sagt peger på, at der med fordel kunne være en større praksistilknytning.

Endelig er det nogle dimittenders oplevelse, at kurset om regnskabsforståelse er for teoretisk, ligesom kurset om klientkonto i højere grad skal kontekstualiseres, så det ikke blot er en lovtekstgennemgang. En dimittend siger fx: "De fleste firmaer har bogholderi, så det med klientkonto, der kunne man godt have et aspekt med, hvordan man i praksis holder øje med det. Det var mest en fremlæggelse af lovteksten, der kunne godt være et praktisk aspekt med. Vi kan jo godt læse lovteksten selv." Evalueringen giver således et billede af, at nogle kursussemner med fordel kunne have en større pragmatisk og praktisk orientering.

For det tredje giver nogle dimittender udtryk for, at kompetente undervisere også er vigtige for oplevelsen af at få et godt fagligt udbytte. Ifølge dimittenderne er kompetente undervisere gode til at formidle på det rette niveau og har et godt kendskab til advokatbranchen, sådan at de kan skabe sammenhæng mellem teori og praksis – som beskrevet i det foregående – samt kvalificeret besvare eventuelle afklarende spørgsmål fra deltagerne.

I forlængelse heraf kan den tværgående analyse af de interne kursusevalueringer understøtte disse pointer med hensyn til, hvad der medvirker til at gøre kurserne udbytterige for deltagerne. Den tværgående analyse peger nemlig på, at øvelser og underviserens formidlingsevner og oplæg/foredrag i særlig grad bidrager til at give deltagerne et godt udbytte af kurserne (jf. tabelrapporten i bilag 2).

Forskel på deltagernes vurderinger af det faglige udbytte

Selvom spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er overvejende enighed blandt dimittenderne om, hvilke kursussemner der er særlig relevante, udbytterige og anvendelige, og hvilke der ikke er – og at der er nogle generelle perspektiver, der forklarer dette mønster, som fremgår af interviewundersøgelsen – så er der alligevel forskellige vurderinger af uddannelsens udbytte. Interviewede dimittender og arbejdsgivere beskriver, at det bl.a. hænger sammen med, at deltagerne kommer med forskellige baggrunde, fx fra advokatfirmaer, erhvervsvirksomheder, organisationer mv. Derudover er deltagerne, der er advokatfuldmægtige, også i forskellig grad specialiseret inden for bestemte områder af advokaterhvervet, ligesom de advokatfuldmægtige kommer på uddannelsen med forskellige erfaringsgrundlag.

Interviewede arbejdsgivere beretter endvidere, at det varierende faglige udbytte af uddannelsen også hænger sammen med, at det grundlæggende faglige niveau blandt advokatfuldmægtige er forskelligt. Fx siger en arbejdsgiver: "Jeg vil beskrive det [faglige udbytte] som blandet, tror jeg. Det er blandet, men det er svært at sige. Jeg svarer, som jeg gør, fordi jeg vurderer, at fagligheden hos dem, vi har uddannet de sidste år, har været blandet (...) Så det handler også om den faglighed, man havde før advokatuddannelsen." Det grundlæggende faglige niveau blandt deltagerne kan således også have betydning for udbyttet af uddannelsen, fx fortæller nogle arbejdsgivere, at de har haft fagligt dygtige advokatfuldmægtige, som i mindre grad har fået et fagligt udbytte af uddannelsen. Endelig fortæller interviewede arbejdsgivere i forlængelse heraf, at det også har betydning, hvem de er som personer, med hensyn til at vurdere grænsen for, hvornår der er opnået et tilfredsstillende fagligt udbytte.

3.1.2 Udbyttet af videndeling og erfaringsudveksling mellem deltagerne på uddannelsen

Interviewundersøgelsen og den tværgående analyse af kursusevalueringerne peger på, at den læring, der foregår gennem videndeling og erfaringsudveksling mellem deltagerne på uddannelsen, også er et vigtigt udbytte af uddannelsen. Eksempelvis siger en arbejdsgiver: "Jeg har en klar fornemmelse af, at de får et klart fagligt udbytte af kurserne. Det er både med hensyn til teorien og også en praktisk erfaring med at høre, hvordan de andre kontorer gør det (...) De får noget praktisk ud af at tale med andre unge, der er i samme båd." Den tværgående analyse af kursusevalueringerne viser i forlængelse heraf, at diskussioner og netværksdannelse på kurserne medvirker til at give deltagerne et godt udbytte af kurserne (jf. tabelrapporten i bilag 2).

79 % af dimittenderne vurderer, at der i høj grad eller i nogen grad foregik videndeling og erfaringsudveksling mellem deltagerne på uddannelsen, mens 21 % vurderer, at det foregik i mindre grad eller slet ikke (jf. tabel 39 i tabelrapporten, se bilag 1). Interviewene med dimittender kan belyse, hvad der er med til at understøtte videndeling og erfaringsudveksling mellem deltagerne, og her fremhæves især måden, hvorpå uddannelsen er struktureret. Uddannelsen er med til at skabe de optimale rammer for, at det kan foregå, men interviewede dimittender pointerer også, at det i høj grad er op til den enkelte deltager at prioritere dialogen og samværet med de andre deltagere – i undervisningstiden, men især også om aftenen. Derudover er det nogle dimittenders vurdering, at det også er væsentligt, at deltagerne oplever, at de har noget viden og nogle erfaringer, de kan bidrage med, for at et forum for dialog kan opstå, og det kan interviewede dimittender, som er nyuddannede og uerfarne advokatfuldmægtige, godt opleve at mangle.

Nogle af de interviewede dimittender og arbejdsgivere ser det som en styrke, at deltagerne på de enkelte hold kommer med forskellige baggrunde, erfaringsgrundlag og anciennitet, da det er en god anledning for deltagerne til at få et bredere kendskab til advokaterhvervet. En af de interviewede dimittender siger fx: "Jeg lærte om, hvor forskellig selve branchen er. Nogle kom fra store kontorer, hvor deres arbejde er enormt specialiseret. Jeg kommer jo fra et lille, hvor det ikke er meget specialiseret (...) Det er svært at sige, hvordan jeg kan bruge det i min hverdag, men det er selvfølgelig rart at kende sin branche."

Andre af de interviewede dimittender og arbejdsgivere foretrækker derimod, at deltagerne på holdene er mere homogene – især med hensyn til anciennitet, hvor de fx ser det som en styrke, at advokatfuldmægtige, som er nyuddannede jurister og i starten af advokatfuldmægtigperioden, kan videndele og erfaringsudveksle om, hvordan de tackler de udfordringer, de møder som uerfarne inden for advokaterhvervet – både faglige og personlige udfordringer. Det fortæller en dimittend eksempelvis om her: "Man lærer fx, at alle har tidspres på arbejdet, osv. Så vi udvekslede erfaringer, der ikke bare var faglige, men også psykiske, med de mange deadlines osv. Det var rart at tale om." En anden dimittend tilføjer: "Hvis man er den eneste på sit anciennitetstrin [på arbejdspladsen], kan det være rart at komme ud til ligesindede."

Evalueringen kan således også give en indsigt i, at også udbyttet af deltagernes interaktion er en væsentlig og positiv ting, deltagerne tager med sig, ud over det konkrete faglige udbytte af uddannelsen.

3.1.3 Behovet for supplerende kurser og uddannelse

Interviewundersøgelsen viser, at arbejdsgiverne generelt supplerer advokatuddannelsen med intern og/eller ekstern uddannelse for at få opfyldt deres uddannelsesbehov – et uddannelsesbehov, de dog heller ikke har en forventning om, at advokatuddannelsen alene skal kunne opfylde. Spørgeskemaundersøgelsen peger også på, at dimittender ikke bruger de kurser, de deltager i som en del af den obligatoriske efteruddannelse, til at kompensere for manglende udbytte af advokatuddannelsen.

Det er et gennemgående perspektiv i interview med arbejdsgivere, at advokatuddannelsen ikke opfylder arbejdsgivernes uddannelsesbehov – men det forventer de heller ikke. En arbejdsgiver siger fx:

Vores uddannelsesbehov opfyldes bestemt ikke, og vi er ikke de eneste, der ser sådan på det. Men det skal den [advokatuddannelsen] måske heller ikke – for det kan man ikke. Man kan og skal ikke uddanne alle til at kunne alt. Men det skal være en grunduddannelse, der sikrer bundniveauet – hvad er trods alt en fællesnævner for alle? – men ikke mere end det, så skal vi som virksomheder selv uddanne vores folk.

Der er derfor arbejdsgivere, der supplerer advokatuddannelsen med interne og/eller eksterne kurser – kurser, der "går et spadestik dybere" end advokatuddannelsen, som en arbejdsgiver beskriver det, og dækker de specifikke behov for viden og kompetence inden for de områder af advokaterhvervet, som den konkrete arbejdsplads er specialiseret inden for.

Det er dog også et perspektiv blandt de interviewede arbejdsgivere, at det ikke er nødvendigt at supplere advokatuddannelsen med teoretiske kurser. Derimod vurderer de, at de advokatfuldmægtige har behov for at træne advokathåndværket, som en arbejdsgiver eksempelvis beskriver her: "De skal have det praktiske håndværk. Efter seks år på studie og en fuldmægtigeksamen, så mener jeg, at man har haft den teori, man skal have, og så er det tid til at lære håndværket." Således er der også arbejdsgivere, som prioriterer tid til at opøve praksiserfaring frem for at supplere med yderligere kurser.

Dimittender anvender ikke den obligatoriske efteruddannelse til at kompensere for manglende udbytte af advokatuddannelsen

Advokatfuldmægtige/advokater er forpligtet til at deltage i mindst 54 lektioners løbende efteruddannelse inden for perioder på tre år. Som en del af spørgeskemaundersøgelsen er dimittenderne – som angiver, de var advokatfuldmægtige, da de påbegyndte uddannelsen – blevet spurgt om, hvorvidt det eller de kurser, de har deltaget i indtil videre, har haft enten generel betydning for advokaterhvervet eller konkret betydning for varetagelsen af arbejdsopgaver i deres nuværende job. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 12 % angiver, at de har deltaget i kurser af generel betydning for advokaterhvervet. 45 % angiver, at de har deltaget i kurser af konkret betydning for arbejdsopgaverne i deres nuværende job, og 41 % angiver, at de har deltaget i kurser, der har haft betydning for begge dele. Endelig angiver 3 %, at de ikke har deltaget i kurser endnu (jf. tabel 23 i tabelrapporten, se bilag 1).

Besvareelserne fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at advokatfuldmægtige primært deltager i kurser af fagspecifik karakter som en del af den obligatoriske efteruddannelse, men at de også deltager i kurser af generel betydning for advokaterhvervet.

De dimittender, der har angivet, at de har deltaget i kurser af generel betydning for advokaterhvervet, er blevet spurgt ind til deltagelsen i kurserne og sammenhængen med det oplevede udbytte af advokatuddannelsen. 11 % har svaret ja til, at de har deltaget i kurser, fordi advokatuddannelsen ikke har givet dem den nødvendige viden og kompetence til at kunne agere som advokat, mens 74 % har svaret nej. 15 % har svaret "Ved ikke". (jf. tabel 24 i tabelrapporten, se bilag 1).

Dimittenderne, som har angivet, at de har deltaget i kurser på grund af manglende udbytte af advokatuddannelsen, havde mulighed for at notere, hvad kurserne omhandlede. Dimittenderne, som valgte at benytte sig af muligheden, nævner især kurser omhandlende regnskab og økonomi, men også proces og projektstyring nævnes.

3.1.4 Uddannelsens betydning for kvaliteten af arbejdet

Datamaterialet peger på, at advokatuddannelsen kun til en vis grad højner kvaliteten af advokatfuldmægtiges arbejde. Derimod er det i højere grad den læring, der sker i praksis på arbejdspladsen, som kan forbedre kvaliteten af arbejdet og evnen til at udfylde rollen som advokat.

Som det fremgår af tabel 3, vurderer 14 % af dimittenderne, at kvaliteten af arbejdet i høj grad er blevet højere, efter at de har gennemført uddannelsen, 58 % vurderer, at den i nogen grad er blevet højere, mens 25 % vurderer, at den i mindre grad er blevet højere, og 3 % vurderer, at den slet ikke er blevet højere.

Tabel 3

I hvilken grad vurderer du, at kvaliteten af dit arbejde er blevet højere, efter at du har gennemført uddannelsen?

	Antal	Procent
I høj grad	54	14 %
I nogen grad	224	58 %
I mindre grad	96	25 %
Slet ikke	12	3 %
Total	386	100 %
Ubesvaret/ikke relevant	11	-
Total	397	-

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Note: Bemærk, at respondenter, der har svaret "Slet ikke" på spørgsmålet om, hvorvidt de anvender det, de har lært på uddannelsen, i deres arbejde, ikke er blevet stillet dette spørgsmål.

Interview med dimittender og svar på åbne spørgsmål i spørgeskemaet bidrager med nogle perspektiver på, hvad der har indflydelse på kvaliteten af arbejdet, herunder hvilken rolle advokatuddannelsen spiller heri. Dimittenderne beskriver, at den praktiske udførelse og erfaring fra hverdagen på arbejdspladsen samt sparring med principal/leder og kollegaer er afgørende for at højne kvaliteten af ens arbejde. Advokatuddannelsen kan dog give de advokatfuldmægtige en overordnet (teoretisk) baggrundsviden, som kan understøtte den læring, der sker i det daglige arbejde, og gøre det nemmere at forstå, inden for hvilken kontekst man skal agere som advokat. Her fremhæver dimittenderne især kurserne, der omhandler god advokatskik, som særlig betydningsfulde og udbytterige, som også beskrevet tidligere.

3.2 Udbytte i form af netværksdannelse

Evalueringen peger på, at udbyttet i form af netværk er varierende blandt dimittenderne, selvom uddannelsen skaber gode rammer for netværksdannelse.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 14 % af dimittenderne vurderer, at uddannelsen i høj grad har givet dem et socialt netværk, 42 % vurderer, at den i nogen grad har givet dem det, mens 32 % vurderer, at uddannelsen i mindre grad har givet dem det. 12 % vurderer, at de slet ikke har fået et socialt netværk af at gå på uddannelsen. Det fremgår af nedenstående tabel 4.

Tabel 4

I hvilken grad vurderer du, at uddannelsen har givet dig et netværk, som er gavnligt i arbejdsmæssig sammenhæng?

	Antal	Procent
I høj grad	54	14 %
I nogen grad	168	42 %
I mindre grad	126	32 %
Slet ikke	49	12 %
Total	397	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Besvarelsenerne fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at der er relativt forskellige vurderinger af, hvorvidt deltagerne, i kraft af advokatuddannelsen, har fået etableret sig et netværk, der er gavnligt i arbejdsmæssig sammenhæng. Interviewene med dimittenderne kan bidrage med nogle forklaringer på dette.

Et gennemgående perspektiv blandt interviewede dimittender er, at måden, uddannelsen er tilrettelagt på, understøtter og skaber gode rammer for netværksdannelse. Dimittender beskriver fx, at det er særlig fordelagtigt at spise middag sammen og snakke over et glas vin om aftenen, ligesom det er hensigtsmæssigt, at uddannelsen strækker sig over ét år, så deltagerne møder hinanden flere gange over tid. En dimittend siger fx:

Jeg synes, det var OK nemt at få netværket, fordi vi gik der i så lang tid, over et år. Så man lærer hinanden at kende automatisk, det er ret rart faktisk. Men behøver ikke være sådan "oppe på beatet", for det kommer ret naturligt, når man holder pauser sammen og spiser sammen osv. Så det med netværk kommer ret naturligt (...) man kunne jo ligefrem nå at blive venner med folk.

Det er dog også et perspektiv blandt interviewede dimittender, at det sociale netværk ikke kommer så naturligt, som ovenstående citat giver udtryk for – for at etablere et netværk kræver det også, at deltagerne selv prioriterer det.

Grunden til, at nogle ikke deltager i de sociale arrangementer, kan være, ifølge interviewede dimittender, at deltagerne fx allerede har etableret netværk i andre sammenhænge eller arbejder for de store kontorer, hvor behovet for sparring mv. bliver opfyldt internt på arbejdspladsen. For nogle kan der således være et mindre behov for at etablere netværk gennem advokatuddannelsen, hvorfor de ikke deltager i de sociale arrangementer. Interviewede dimittender beskriver også, at der er deltagere, som bruger pauser i undervisningen og aftener til at arbejde, hvilket påvirker det sociale engagement på et hold.

Endelig er der også interviewede dimittender, der oplever, at underviserne godt kan gøre mere for at understøtte netværksdannelse, fx ved at lave en præsentationsrunde ved kursusstart eller opfordre deltagerne til at sætte sig i forskellige grupperinger fra gang til gang.

Uddannelsens linjeopbygning understøtter netværksdannelse

Besvarelsene fra spørgeskemaundersøgelsen tyder på, at linjeopbygningen understøtter netværksdannelse blandt deltagerne. Tabel 5 nedenfor viser, i hvor høj grad dimittenderne angiver, at de har fået et udbytte af uddannelsen i form af et netværk, fordelt efter, om den enkelte dimittend har fulgt linjeopbygningen på uddannelsen eller ej.

Som det fremgår af tabel 5, vurderer 58 % af de dimittender, som har fulgt linjeopbygningen, at uddannelsen i høj grad eller i nogen grad har givet dem et netværk, mens kun 36 % af de dimittender, der ikke har fulgt linjeopbygningen, vurderer, at uddannelsen i høj grad eller i nogen grad har givet dem et netværk. I den anden ende af skalaen vurderer 42 % af de dimittender, der har fulgt linjeopbygningen, at uddannelsen i mindre grad eller slet ikke har givet dem et netværk, hvorimod 64 % af de dimittender, som ikke har fulgt linjeopbygningen, vurderer, at uddannelsen kun i mindre grad eller slet ikke har givet dem et netværk.

Tabel 5
Udbyttet af uddannelsen i form af netværk, fordelt på, om man har fulgt linjeopbygning eller ej

		Udbytte i form af netværk				Total
		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	
Fulgt linjeopbygning eller ej	Ja	48	161	111	41	361
		13 %	45 %	31 %	11 %	100 %
	Nej	6	7	15	8	36
		17 %	19 %	42 %	22 %	100 %
Total		54	168	126	49	397
		14 %	42 %	32 %	12 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Med forbehold for, at det er en mindre gruppe (36 respondenter), som ikke har fulgt uddannelsens linjeopbygning, så tyder det på, at deltagerne, der følger linjeopbygningen, i højere grad får etableret et netværk gennem uddannelsen.

Blandt de interviewede dimittender er der nogle, som ikke har fulgt linjeopbygningen og ej heller har fået etableret et netværk gennem advokatuddannelsen. En dimittend siger fx: "Jeg var rundt omkring og tage kurser: Roskilde, Middelfart og Aarhus. Det kan være grunden til mit manglende netværk. Så kunne man foreslå, at man blev på samme hold, men der er lov til at surfe rundt, og

det kunne man så sige nej til.” Som det også fremgår af citatet, foreslår dimittenden at gøre det til et krav at følge linjeopbygningen, men interviewene med dimittender og arbejdsgivere giver indsigt i, at det ikke er et generelt ønske – det er et gennemgående perspektiv i interviewene, at det skal være muligt at tage kurser forskellige steder i landet, om end de ikke opfordrer deltagerne på uddannelsen til at gøre det.

3.2.2 Brugen af netværk

De 88 % af dimittenderne, som vurderer, at de i højere eller mindre grad har fået et netværk gennem uddannelsen, har yderligere angivet, i hvilke anledninger de har benyttet sig af dette netværk. Hver dimittend har kunnet afgive flere svar.

De fire hyppigst valgte anledninger er overordnede drøftelser af arbejdslivet og advokaterhvervet (65 %), deltagelse i sociale netværksarrangementer (61 %), deltagelse i faglige arrangementer (48 %) og faglig sparring i forhold til konkrete sager (41 %). Det fremgår af nedenstående tabel 6.

Tabel 6
I hvilke anledninger har du benyttet dig af det netværk?

	Antal	Procent
Til at finde nyt job	26	8 %
Til at finde relevant efteruddannelse	12	4 %
Til faglig sparring i forhold til konkrete sager	127	41 %
Til overordnede drøftelser af arbejdslivet og advokaterhvervet	202	65 %
Til deltagelse i faglige arrangementer	149	48 %
Til deltagelse i sociale netværksarrangementer	188	61 %
Andet	14	5 %
Total	718	232 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Note: Bemærk, at dette spørgsmål ikke er blevet stillet til respondenter, der har svaret, at uddannelsen slet ikke har givet dem et netværk. De adspurgte respondenter har haft mulighed for at sætte flere markeringer, og derfor summerer totalen op til mere end 100 %.

Besvareelserne fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at deltagerne på uddannelsen især benytter netværket til at deltage i både sociale og faglige arrangementer, men også til løbende faglig sparring og drøftelse af arbejdslivet, hvilket ifølge interviewede dimittender kan være særlig udbytterigt for advokatfuldmægtige på de mindre kontorer, hvor der er få kollegaer at sparre med.

Et gennemgående perspektiv i interviewene med dimittender og arbejdsgivere er, at netværket ligeledes bliver brugt til at samarbejde og indgå i dialog med fx dommer og modpartens advokat i forbindelse med sager. Følgende citat fra en arbejdsgiver eksemplificerer dette:

Det sociale udbytte er kolossalt, og det er bl.a. grunden til, at vi synes, det er så vigtigt, at de kommer af sted. Det skyldes, at det netværk, man får der, det er uvurderligt, og det får man brug for senere hen – både for den enkelte og også for sagerne og klienternes skyld. (...) Det er vigtigt, fordi vi skal have nogle folk her, som skal kunne interagere med alle modparternes advokater. Der har det betydning, om man kender hinanden – og måske man endda kender hinanden fra ikke-formelle kontekster. Det giver en anden måde at arbejde sammen om sagerne på. Så netværket er enormt vigtigt.

Blandt de interviewede dimittender er der også nogle, som endnu ikke har gjort brug af netværket. De vurderer dog, at netværket på sigt kan blive gavnligt for dem, og ser det som en fordel, at de har mødt andre i branchen – personer, de vil have det fint med at kontakte, hvis de skulle få brug for det. Det fortæller en dimittend fx om her:

Jeg synes, jeg har fået et netværk, og det synes jeg, er en vigtig del af kurset. Jeg bruger ikke så meget netværket nu, for jeg er bare fuldmægtig, så jeg tænker, det er mere relevant fremadrettet. Det er altid nemmere at ringe til en, man kender (...) Jeg kunne forestille mig mange måder, man kunne bruge netværket på, men det kunne da være med hensyn til job. Men også bare, fordi man til tider samarbejder på tværs af firmaerne.

I ovenstående citat peger dimittenden bl.a. på, at netværket kan bruges til at finde job, men besvarelsen fra spørgeskemaundersøgelsen tyder på, at det er de færreste af deltagerne på advokatuddannelsen, som bruger netværket til netop det – af ovenstående tabel 6 fremgår det, at 8 % af dimittenderne angiver, at de har benyttet netværket til at finde job.

I spørgeskemaundersøgelsen er dimittenderne også blevet spurgt om, i hvilken grad færdiggørelsen af uddannelsen gør en forskel med hensyn til ansættelse i nyt job, og blandt de respondenter, som har skiftet job efter færdiggørelsen af advokatuddannelsen (21 %), vurderer 43 %, at uddannelsen slet ikke har medvirket til, at personen har skiftet job. 24 % af dimittenderne vurderer, at uddannelsen i mindre grad har medvirket, mens 23 % af dimittenderne vurderer, at uddannelsen i høj grad har medvirket til jobskiftet, og 11 % af dimittenderne vurderer, at den i nogen grad har det (jf. tabel 27 og 28 i tabelrapporten, se bilag 1). Besvarelsen fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at gennemførelsen af uddannelsen for størstedelen af dimittenderne ikke gør den store forskel med hensyn til ansættelse i nyt job.

3.3 Opbakning fra arbejdsgiver til at få det optimale udbytte af uddannelsen

Evalueringen peger på, at der er en stor opbakning fra arbejdsgiverne til deltagerne med hensyn til at gennemføre uddannelsen med et optimalt socialt og fagligt udbytte.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 94 % af dimittenderne vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad fik opbakning fra arbejdsgiver til at gennemføre uddannelsen (jf. tabel 43 i tabelrapporten, bilag 1).

Interviewene med arbejdsgivere giver ligeledes et billede af, at arbejdsgiverne generelt prioriterer advokatuddannelsen – dog også ud fra de rammebetingelser, at uddannelsen er obligatorisk og ikke kan fravælges, hvorfor de ønsker at få det bedste ud af det – og giver deltagerne opbakning og gode betingelser for at kunne gennemføre uddannelsen tilfredsstillende. Eksempelvis beretter nogle af de interviewede arbejdsgivere, at de reducerer de fuldmægtiges budgetter i den periode, de er under uddannelse, ligesom der er eksempler på deltagere, som får fri op til fem arbejdsdage før den skriftlige eksamen for at kunne forberede sig optimalt.

Ligeledes er der deltagere, som får opbakning fra arbejdsgiver til at anvende de forskellige kursussemner på specifikke sager/opgaver i det daglige arbejde. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 59 % af dimittenderne vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad får opbakning til dette fra arbejdsgiver, mens 41 % vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke får det (jf. tabel 44 i tabelrapporten, se bilag 1). Ifølge interviewede dimittender og arbejdsgivere er de relativt forskellige vurderinger – af, hvorvidt arbejdsgiver bakker op om anvendelsen af kursussemner i det daglige arbejde – et udtryk for, at kursussemnerne er mere relevante for nogle end for andre.

Interviewede arbejdsgivere fortæller også, at de opfordrer deltagerne til at overnatte på kurserne. En arbejdsgiver siger fx: "Jeg siger til mine: 'Tag nu og bliv der og få noget socialt ud af det', for det er også vigtigt." Ifølge de interviewede arbejdsgivere har de også interesse i, at de advokatfuldmægtige får skabt et fagligt netværk og gode kollegiale relationer inden for advokatbranchen – både personligt og professionelt er det hensigtsmæssigt at kunne trække på hinandens viden og gode erfaringer.

4 Kursernes indhold og relevans

Dette kapitel ser nærmere på kursusindholdet, herunder emnernes relevans og det generelle faglige niveau, ligesom kapitlet belyser, om uddannelsen er tidssvarende og opdateret. Endelig retter kapitlet også blikket mod advokateksamen og retssagsprøven.

Kapitlet viser, at der overordnet set er tilfredshed med relevansen af kursusemnerne, men at nogle emner er mere relevante for det daglige arbejde end andre. Særlig kursusemnet god advokat-skik er relevant for størstedelen af dimittenderne. Kapitlet peger samtidig på, at samtlige kursus-emner ikke kan være relevante for alle, i kraft af at det er en bred deltagergruppe, uddannelsen skal rumme, men at uddannelsen skal stræbe efter at prioritere emner, som er grundlæggende for at kunne udfylde rollen som advokat i dag. I forlængelse heraf foreslår dimittender og arbejds-givere, at bl.a. emner relateret til kommercielle discipliner og projektledelse med fordel kunne integreres i uddannelsen.

Kapitlet viser også, at det faglige niveau på uddannelsen er passende for størstedelen af deltagerne, men at der er en gruppe af deltagere, som vurderer, niveauet er for lavt. Hvorvidt niveauet er passende eller ej, vurderer dimittender og arbejdsgivere, kan hænge sammen med deltageres eget faglige grundniveau og/eller deres erfaring og kendskab til de emner, der indgår i uddannelsen.

Endelig peger kapitlet på, at uddannelsen overordnet set fungerer som et godt grundlag for advokateksamen, men i langt mindre grad forbereder deltagerne til retssagsprøven. I relation hertil viser kapitlet ligeledes, at dimittender og arbejdsgivere påpeger nogle rammemæssige forhold omkring advokateksamen og retssagsprøven, der kan forbedres.

4.1 Kursusemnernes relevans

Evalueringen viser, at relevansen af emnerne i uddannelsen varierer, bl.a. alt efter ansættelsesforhold og arbejdsområde, men at der er en tendens til, at nogle kursusemner er mere relevante end andre.

Af tabel 7 fremgår det, at 79 % af dimittenderne vurderer, at uddannelsens indhold i høj grad eller i nogen grad er relevant for det daglige arbejde.

Tabel 7
I hvilken grad oplevede du uddannelsens indhold som relevant i forhold til dit daglige arbejde?

	Antal	Procent
I høj grad	81	20 %
I nogen grad	233	59 %
I mindre grad	73	18 %
Slet ikke	10	3 %
Total	397	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Besvarelsene af spørgeskemaet tyder således på, at der er en overordnet tilfredshed med emnerne i uddannelsen, men at der også er en større gruppe af dimittenderne, som vurderer, at indholdet blot i nogen grad eller i mindre grad er relevant for det daglige arbejde (hhv. 59 % og 18 %). Svarene på de åbne spørgsmål i spørgeskemaet kan bidrage med at belyse grunde til dette.

Det er et perspektiv blandt dimittenderne, at uddannelsen knytter an til en "traditionel" – som dimittender beskriver det – forståelse af, hvad det vil sige at være advokat, dvs. en advokat, som arbejder med retssagsbehandling. Det betyder, at deltagere på uddannelsen, der fx arbejder som sagsbehandler, rådgiver, anklager, virksomhedsjurist eller advokat, der ikke beskæftiger sig med retssager, men er specialiseret inden for et andet område af advokaterhvervet, kun i nogen grad eller i mindre grad vurderer uddannelsens indhold som relevant for deres daglige arbejde. En dimittend skriver fx således:

Generelt afspejler hele strukturen af formelle regler og krav omkring advokaterhvervet i stor udstrækning slet ikke den måde, en meget stor del af advokater arbejder på i dag. Uddannelsen tager stadig udgangspunkt i, at en advokat er én, der fører retssager og løser store samfundsopgaver/-pligter. Realiteten er for mange advokater, at vi er rådgivere, der sælger juridiske serviceydelser på lige fod med kommercielle rådgivere, finansielle rådgivere, miljørådgivere etc.

I forlængelse heraf beretter nogle interviewede dimittender også, at langt fra alle advokater i dag har ansvaret for fx bogføring og overholdelse af klientkontovedtægten, men at det er opgaver, som enten udliciteres eller varetages af andre i virksomheden, hvorfor det er emner i uddannelsen, som dimittender vurderer, i mindre grad er relevante for deres daglige arbejde.

Ligeledes er det et perspektiv blandt dimittenderne, at nogle af emnerne på uddannelsen blot bliver gennemgået overfladisk/teoretisk, hvilket betyder, at de har svært ved at forstå relevansen – og anvendeligheden – af dem, hvorfor de efterlyser en mere praksisrettet tilrettelæggelse af undervisningen (jf. afsnit 3.1).

4.1.1 Hvilke kursussemner der er mere relevante end andre

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at nogle kursussemner er mere relevante end andre for størstedelen af dimittenderne. Hver dimittend har kunnet afgive flere svar.

Som det fremgår af tabel 8, er særlig ét kursussemne relevant for størstedelen af dimittenderne, nemlig kursussemnet god advokatskik: 72 % af dimittenderne har angivet dette kursussemne som særlig relevant for det daglige arbejde. De to næstmest relevante kursussemner er retssagens forberedelse og hovedforhandling, som hhv. 48 % og 45 % vurderer, er relevante for det daglige arbejde. Endelig er der også 13 % af dimittenderne, som vurderer, at alle kursussemnerne er relevante.

Tabel 8
Var der dele af uddannelsen (kursusemner), som du vurderer, var særlig relevante for dit daglige arbejde?

	Antal	Procent
Ja, retssagens forberedelse	187	48 %
Ja, relationerne mellem advokat og klient (juridisk problembehandling)	141	36 %
Ja, forhandling	123	32 %
Ja, klientkonto	92	24 %
Ja, hvidvask	122	32 %
Ja, kommunikation	118	30 %
Ja, regnskabsforståelse	135	35 %
Ja, god advokatskik	277	72 %

fortsættes næste side ...

	Antal	Procent
Ja, hovedforhandling	174	45 %
Nej, det hele var relevant	52	13 %
Total	1.421	367 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Note: Bemærk, at respondenter, der har svaret, at de slet ikke oplevede uddannelsen som relevant, ikke er blevet stillet dette spørgsmål. De adspurgte respondenter har haft mulighed for at sætte flere markeringer, og derfor summerer totalen op til mere end 100 %.

Det er også et generelt perspektiv blandt interviewede arbejdsgivere, at kursusemnet god advokatskik er særlig relevant for det daglige arbejde, og et emne, det er hensigtsmæssigt, at advokatuddannelsen sætter fokus på – det vurderer arbejdsgivere, som repræsenterer både advokatfirmaer og erhvervsvirksomheder/organisationer. Der er dog også enkelte kritiske perspektiver blandt arbejdsgiverne, som – om end de mener, det er et relevant emne – beskriver, at uddannelsen prioriterer det for højt tidsmæssigt.

I modsætning til kursusemnet god advokatskik har de interviewede arbejdsgivere mere kritiske perspektiver på kursusemnerne forhandling og kommunikation. Arbejdsgiverne beskriver, at det ikke er hensigtsmæssigt og relevant at inddrage disse emner på advokatuddannelsen – primært fordi det er emner, som kræver en tæt tilknytning til det konkrete sted, hvor forhandling og kommunikation skal praktiseres, hvis udbyttet skal være tilfredsstillende. En arbejdsgiver siger fx:

Der er nogle bløde emner i uddannelsen, som er spild af tid, fx forhandlingsteknik og kommunikation. Det er tidsspilde at sende folk på sådan noget – efter min opfattelse. Jeg tror ikke, jeg har haft nogen fuldmægtige, der har sagt, at det ville de frivilligt bruge deres tid på. Det skal læres med udgangspunkt i den enkelte virksomheds forhold. Det er svært at lave undervisning i det på et mere abstrakt niveau.

Det er en pointe, som også understøttes af dimittenderne i forbindelse med deres vurdering af netop disse to kursers tidsmæssige prioritering og udbyttet af dem – kurser, de beskriver, giver dem et lille fagligt udbytte grundet den manglende kontekstuelle og virkelighedsnære forståelse (jf. afsnit 3.1 om det faglige udbytte).

Med hensyn til uddannelsens resterende kursusemner har de interviewede arbejdsgivere forskellige perspektiver på, hvad der er relevant eller ej – alt efter hvilken arbejdsgivertype de repræsenterer, og for advokatfirmaernes tilfælde også, om det er et lille eller mellemstort/stort firma, samt i hvilken grad – og inden for hvilket området – firmaet er specialiseret.

Perspektiver på bredden af kursusemner, som uddannelsen dækker

Blandt de interviewede arbejdsgivere er der en generel accept af, at uddannelsens indhold dækker bredt, og at alle kursusemner ikke kan være lige relevante for alle deltagere, i kraft af at de kommer med forskellige baggrunde, herunder ofte arbejder inden for forskellige fagspecifikke områder af advokaterhvervet. En arbejdsgiver siger fx:

Netop fordi vi er så specialiserede, så synes jeg, det er godt, at uddannelsen er bred. Vores fuldmægtige rokerer efter 1,5 år. Så de er to steder. De, der ikke rokerer, der tænker jeg, det er godt, at advokatuddannelsen er bred, så de får lov til at snuse til det hele (...) Fordelen ved bredden af advokatuddannelsen er, at den specialiserede fuldmægtige får syn for, at der er andet – også når de skal rokere, har de en snert af, hvad andre områder og fagspecifikke områder dækker over.

Interviewede arbejdsgivere pointerer dog også, at selvom uddannelsen skal dække bredt, så skal Advokatsamfundet prioritere emner, som er absolut grundlæggende for at kunne udfylde rollen som advokat. Det beskriver en arbejdsgiver fx her:

Jeg synes, det er OK, at de får et bredt kendskab, men jeg synes, de skal holde det på et minimum. Vi vil hellere have vores advokater på kontoret – og så skal vi nok selv uddanne

dem (...) det, som advokatuddannelsen skal undervise dem i, det er det helt elementære for en advokat. Det, som alle kan være fælles om, fx advokatetik og retssager – men retssager forstået som, at man skal vide, hvad gamet er i retssagen. Viden om, hvad en retssag består i – så man kender det etiske og ved, at en retssag skal forberedes, og hvordan man behandler vidner, osv. Man skal ikke begynde at undervise i noget fagligt overhovedet (...) Så undervisningen på advokatuddannelsen skal være så kort som muligt og så generel som muligt – i emner, der vedrører alle advokater. Det resterende må den enkelte arbejdsplads selv sørge for – advokatuddannelsen er et bundniveau.

Nogle af de interviewede arbejdsgivere sætter dog spørgsmålstegn ved, om det overhovedet er muligt at rammesætte en uddannelse, som kan tilfredsstille den brede deltagergruppe. En arbejdsgiver siger fx: "Det, som advokatuddannelsen skal kunne rumme, er de små firmaer med blandet portefølje og de store firmaer, der er meget specialiserede. Og det er en kæmpe udfordring, og man kan spørge sig selv, om én uddannelse i virkeligheden kan rumme det." Andre arbejdsgivere tilføjer, at det ikke kun er deltagere fra de forskellige advokatfirmaer, uddannelsen skal rumme, men også deltagere fra fx erhvervsvirksomheder, organisationer mv.

4.2 Om uddannelsen er tidssvarende og opdateret

Evalueringen peger på, at der blandt dimittender og arbejdsgivere er overvejende enighed om, at uddannelsen er tidssvarende, men at der også er muligheder i at opdatere uddannelsen inden for emner, som berører fx kommercielle discipliner og aspekter af projektledelse.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at dimittenderne, der er enten advokater eller advokatfuldmægtige i dag, i overvejende grad vurderer, at uddannelsen er tidssvarende i forhold til advokaterhvervet i dag: 80 % af disse dimittender vurderer således, at uddannelsen i høj grad eller i nogen grad er tidssvarende (jf. tabel 31 i tabelrapporten, se bilag 1).

Det er ligeledes et perspektiv blandt interviewede arbejdsgivere, at uddannelsen – i det omfang de har kendskab til kursernes konkrete indhold – er tidssvarende i forhold til, hvad man skal kunne som advokat i dag. Der er dog nogle af de interviewede arbejdsgivere, der sætter spørgsmålstegn ved, om uddannelsen er tidssvarende, i og med at uddannelsens indhold er meget bredt og overordnet – om end det heller ikke er et ønske, at uddannelsen i for høj grad skal blive specialiseret.

Taget i betragtning at interviewede arbejdsgivere generelt fremhæver det positive ved, at dimittenderne får et bredt fagligt udbytte (jf. afsnit 3.1), kan det betragtes som et udtryk for, at en større specialisering ikke er ønskelig.

4.2.1 Emner, der mangler i uddannelsen

Dimittender og arbejdsgivere, som har deltaget i både interview- og spørgeskemaundersøgelsen, har haft mulighed for at beskrive, hvilke emner de vurderer, der mangler i uddannelsen med henblik på at opdatere den, så deltagerne får den nødvendige viden og kompetence til at agere som advokat inden for nutidens rammer. Ud over emner af mere fagspecifik karakter som fx selskabsret, ansættelsesret, kontraktret og internationalisering nævner dimittender og arbejdsgivere emner, der relaterer sig til følgende overordnede temaer:

- Kommercielle discipliner
- Projektledelse
- Konflikt håndtering
- Personlig og professionel gennemslagskraft.

Kommercielle discipliner. Dimittender og arbejdsgivere efterlyser, at uddannelsen inddrager emner, som berører de forretningsmæssige aspekter af advokaterhvervet. En arbejdsgiver siger fx: "Ét er juraen, men der er også det andet – hensynet til kunden, branchen, medier osv. I en del sager er vi nødt til at tage hensyn til en lang række faktorer ud over det juridiske (...) Det virker, som om man er meget fokuseret på det juridisk rigtige resultat og derfor måske ikke ser helheden – de forretningsmæssige, mediemæssige og politiske hensyn."

Dimittender og arbejdsgivere nævner i forlængelse heraf også, at forhandlingsteknik og mødetaktik og -ledelse uden for retssager er relevant, ligesom de peger på, at der er behov for at sætte større fokus på sælgerrollen, herunder forretningsforståelse og markedsføring. En dimittend siger fx: "Det er, hvordan man behandler kunder, hvordan er du både jurist, advokat og sælger? Hvordan får du den næste opgave med hjem? Det tænker jeg, er relevant for alle advokater."

Projektledelse. Dimittender og arbejdsgivere nævner endvidere, at uddannelsen kunne have et større fokus på projektledelse og redskaber til tilrettelæggelse af arbejdsopgaver i hverdagen. En dimittend siger fx: "(...) generel sagsbehandling – timemanagement og projektstyring. De små ting, som er svære for nyuddannede at fange." Det er ifølge dimittender og arbejdsgivere vigtigt, da de oplever, det kan være en udfordring for advokatfuldmægtige at håndtere den stress, som kan komme af stort arbejdspress, stort ansvar og præstationsangst i en "konkurrencepræget tid", som nogle af dimittenderne kalder det. En dimittend beskriver det fx således:

Der går ALT for mange rundt på kanten af stress i de tre år – det er en virkelig dårlig start på et langt arbejdsliv, hvis man knækker nakken som relativt nyuddannet. Det skal der tages bedre hånd om. Det er også i advokatkontorenes interesse, da en fuldmægtig med mod på tilværelsen og det rette mindset kan løse nærmest alle opgaver, mens det modsatte er tilfældet, hvis du er bange og frygter at begå fejl.

Konfliktåndtering. Dimittender og arbejdsgivere beskriver også, at det er relevant med et større fokus på konfliktåndtering i uddannelsen. En arbejdsgiver siger fx:

Jeg oplever, at konfliktåndtering er noget af det sværeste for de nye og unge folk. Hvad gør de, hvis klienten er sur, eller modparten er konfliktsøgende? Det er noget af det, som jeg synes, at jeg hører, at de finder allersværest. De har redskaberne til at læse et komplekst juridisk problem, de andre ting, der er der mange, der føler, de står uden redskaber.

I forlængelse heraf er der arbejdsgivere, som nævner, at uddannelsen med fordel kunne sætte fokus på andre løsningsmetoder end fx retssager og voldgiftssager, men i stedet også i højere grad inddrage retsmægling. Ligeledes er der dimittender, der nævner takt og tone som emne, dvs. god og konstruktiv kommunikation mellem advokater. En dimittend beskriver det fx således:

(...) god takt og tone mellem advokater, og hvorledes man kommunikerer på en ordentlig måde i alle henseender og opfører sig ordentligt i retten. Selvom man er modpart, er godt samarbejde ret vigtigt for parternes oplevelse af processen – også med hensyn til sit eget navn og omdømme/renommé i branchen. Man skal lære at holde sig til de faglige og saglige argumenter i stedet for at blive personlig.

Personlig og professionel gennemslagskraft. Endelig efterlyser dimittender og arbejdsgivere et større fokus på udviklingen af – og vigtigheden af – personlige kompetencer, som kan være nyttige i professionel sammenhæng. En arbejdsgiver siger fx: "Personlig udvikling og branding er noget, vi kæmper med at få folk til at have fokus på. Det er noget, man ikke kan få nok af. Jeg tænker på at markedsføre sig selv, hvilket jo er altafgørende for at skabe sig en god position på både arbejdspladsen og arbejdsmarkedet generelt."

4.3 Det faglige niveau på uddannelsen

Evalueringen viser, at det faglige niveau på uddannelsen er passende for størstedelen af deltagerne, men at der er en gruppe af deltagere, for hvem niveauet er for lavt. Det skyldes bl.a., at nogle deltagere kommer med erfaring fra de områder af advokaterhvervet, som uddannelsen berører.

Med hensyn til det faglige niveau vurderer 79 % af dimittenderne, at uddannelsens generelle faglige niveau er passende. 19 % vurderer, at niveauet er lidt eller alt for lavt, mens 2 % vurderer, niveauet er lidt for højt (jf. tabel 37 i tabelrapporten, se bilag 1). Det er et billede af det faglige niveau på uddannelsen, som også den tværgående analyse af kursusevalueringerne samlet set viser. Her peger deltagerne på, at sværhedsgraden – dvs. niveauet på uddannelsen –

generelt er passende eller lidt for let i forhold til de krav, der bør stilles til advokater i dag (jf. tabelrapporten i bilag 2).

Blandt de interviewede arbejdsgivere er der forskellige vurderinger af, om niveauet er passende og matcher de krav, som stilles inden for advokaterhvervet i dag. En arbejdsgiver siger fx: "Niveauet er i hvert fald tilstrækkeligt til, at de unge mennesker tager det alvorligt. Det er ikke bare 'a walk in the park'. Jo, måske lige på det område, de arbejder med. Men generelt tager de det alvorligt." Mens en anden arbejdsgiver fx siger: "De folk, vi har, er dygtige og har gode karakterer. Min vurdering er, at de har nemt ved at klare uddannelsen." Andre arbejdsgivere vurderer, det er passende, ud fra deres kendskab til det konkrete indhold i uddannelsen, og ud fra hvad deltagerne beretter, når de har færdiggjort uddannelsen.

Hvorvidt arbejdsgiverne oplever det faglige niveau som passende eller ej, tyder således på at hænge sammen med dels deltagernes eget faglige grundniveau og dels deltagernes erfaring inden for bestemte arbejdsområder. Blandt interviewede arbejdsgivere er der dog en generel forståelse af, at niveauet på uddannelsen ikke kan ramme alle – igen set i lyset af den brede deltagergruppe, som uddannelsen skal rumme. En arbejdsgiver siger fx: "Nogle kommer som fuldmægtige og har været i erhverv andre steder, og de svæver igennem det her, og så giver det måske ikke så meget mening, fordi de har været igennem de her ting i forvejen, men der er min klare holdning, at sådan er det bare – vi har så mange igennem systemet, at vi ikke kan ramme alle."

4.4 Advokateksamen og retssagsprøven

Evalueringen peger på, at uddannelsen fungerer som et godt grundlag for advokateksamen – men i væsentlig mindre grad forbereder deltagerne på retssagsprøven. Ligeledes viser evalueringen, at der er nogle rammemæssige forhold omkring både advokateksamen og retssagsprøven i en fiktiv sag, som kan forbedres.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 84 % af dimittenderne vurderer, at uddannelsen i høj grad eller i nogen grad forberedte dem til advokateksamen, mens 16 % vurderer, at den i mindre grad eller slet ikke forberedte dem til advokateksamen (jf. tabel 40 i tabelrapporten, se bilag 1).

Det er et generelt perspektiv blandt interviewede dimittender, at de følte sig fagligt rustet og havde et godt grundlag for at tage eksamen. En dimittend siger fx: "Som jurist er man vant til at læse meget og grundigt på tingene. Det er ikke nogen hemmelighed, at langt de fleste, der tager eksamen, kommer til kurserne, men ikke har forberedt sig på tingene, men jeg synes, materialet er fint, og den undervisning, vi fik, gav et godt grundlag for at gå til eksamen."

De interviewede dimittender pointerer samtidig, at det ikke er nok at have deltaget på kurserne, det kræver også en vis forberedelse og repetition af kursusmateriale op til advokateksamen, hvis man skal have det bedste grundlag for at bestå eksamen. Nogle dimittender beretter i den forbindelse, at de har haft glæde af at orientere sig i tidligere eksamensopgaver. Det beskriver en dimittend fx her:

Det var enormt vigtigt, at jeg havde lavet nogle gamle eksamensopgaver, ellers tror jeg ikke, jeg havde klaret det. Det er godt at have lavet de gamle, så man ved, hvilke spørgsmål man får, og ved, hvilke svar de vil have, for der var også lagt svar ud. (...) Så ved man, hvad de forventer. Det vil jeg anbefale alle at gøre. For der er tidspres, så man skal virkelig have fart på for at nå det. Man er nødt til at regne ud, hvor meget tid man kan bruge til hver.

Netop forventningsafstemning – som dimittenden i ovenstående citat er inde på – tyder på at være et vigtigt element for de interviewede dimittender, der har følt sig godt rustet til at tage advokateksamen. Dvs. en oplevelse af at have et klart indblik i, hvad en eksamensopgave kan indeholde, og hvilke svar Advokatsamfundet forventer, at deltagerne kan levere på den afsatte tid.

Det er et generelt perspektiv blandt interviewede dimittender – og det fremgår ligeledes af svar på de åbne spørgsmål i spørgeskemaet – at tidspresset er en særlig udfordring for deltagerne under eksamen. En dimittend beskriver fx: "Man fik tre timer, men der var behov for fire-fem. Det var et enormt tidspres. Man kunne ikke levere en ordentlig besvarelse." I forlængelse heraf beretter nogle af de interviewede dimittender, at deltagere med anden etnisk baggrund end dansk er særlig udfordret af tidspresset med hensyn til at skulle præstere det, som forventes. Interview- og spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at man fra Advokatsamfundets side kunne have et større fokus på at formidle, hvad der forventes af deltagerne til eksamen, i kraft af at dimittenderne oplever, der er et uligt forhold mellem opgavernes omfang og den tidsmæssige ramme.

Endelig er det også et perspektiv blandt dimittenderne, at Advokatsamfundet med fordel kunne ændre eksamensformen, så den i højere grad bliver tidssvarende. En dimittend beskriver det således:

Det er underligt, at den indledes med en multiple choice-prøve. Det synes jeg, er udansk. (...) Og så er der tidsdelen i det, og det er så fjernt fra virkeligheden – i hvert fald fra min hverdag på et stort kontor. Her handler det om at være præcis og ikke om bare at jappe noget af. Det bliver sådan 'copy-paste' fra noter-agtigt. (...) Jeg synes, det er under al kritik. Jeg tænker også, det er et show bagefter med at rette opgaverne, og folk, der brokker sig og klager. (...) Jeg tænker, man skal gå ind og kigge på, hvor meget energi der bruges på den nuværende form, der må især blive brugt timer på det efterfølgende, hvor man skal læse det hele igennem. En ide kunne være, at man satte sig ned og løste en opgave og så lavede en mundtlig fremstilling af det – det tror jeg, kunne være lige så egnet.

De interviewede arbejdsgivere vurderer, de ikke har nok kendskab til eksamensformen til at kunne udtale sig om, hvorvidt den er hensigtsmæssig eller ej.

Uhensigtsmæssige materielle og rammemæssige forhold til advokateksamen

Det er ligeledes et generelt perspektiv blandt dimittenderne, som har deltaget i interview- og spørgeskemaundersøgelsen, at computerne, som er til rådighed, er forældede, og lokalerne slidte, mørke og for små. En dimittend siger fx: "Man sidder i en mørk kælder med gamle computere og dårlig plads. Hvis man havde USB med og havde forberedt sig, så kunne computeren ikke læse det, for den var for gammel. Så hardware og software og plads var ikke i orden." Interviewede dimittender beskriver, at det virker useriøst og demotiverende, når de materielle og rammemæssige forhold ikke fungerer hensigtsmæssigt.

4.4.2 Retssagsprøven

52 % af dimittenderne vurderer, at uddannelsen i høj grad eller i nogen grad forberedte dem til retssagsprøven, mens 48 % vurderer, at uddannelsen i mindre grad eller slet ikke forberedte dem til retssagsprøven – heraf udgør 16 % af dem dimittender, som vurderer, at uddannelsen slet ikke har forberedt dem til retssagsprøven (jf. tabel 42 i tabelrapporten, se bilag 1).¹

Besvarelsene fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at i modsætning til advokateksamen er der væsentlig færre dimittender, som oplever, at uddannelsen forbereder dem til retssagsprøven. Interview med dimittender kan bidrage med nogle perspektiver på, hvorfor næsten halvdelen (48 %) af dimittenderne har angivet, at uddannelsen kun i mindre grad eller slet ikke har forberedt dem til retssagsprøven.

Et perspektiv er, at erfaring med og oplæring i proces/retssager på arbejdspladsen – frem for deltagelse i uddannelsen – forbereder deltagerne til retssagsprøven. I forlængelse heraf fortæller nogle af de interviewede dimittender også, at de havde fx en straffesag som retssagsprøve og ikke oplevede at kunne anvende det lærte fra uddannelsen ved retssagsprøven.

¹Der er nogle af de dimittender, som har deltaget i evalueringen, der endnu ikke har taget retssagsprøven, hvorfor der skal tages visse forbehold for resultaterne af dette spørgsmål (jf. afsnittet Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender i metodeappendikset for nærmere beskrivelse).

Et andet perspektiv er, at uddannelsen lægger vægt på at skabe et godt grundlag for advokatesamen og i mindre grad forbereder deltagerne til retssagsprøven, hvorfor interviewede dimittender oplever, at det ikke er muligt at bestå retssagsprøven udelukkende på baggrund af uddannelsen. Dimittender beskriver, at det er nødvendigt at forberede sig andetsteds, fx ved at sparre med kollegaer eller overvære én eller flere retssager forinden, således at man får en fornemmelse af, hvad der foregår – men også for at afmystificere det lidt.

Retssagsprøven i en fiktiv sag

Blandt interviewede dimittender og arbejdsgivere er det et generelt perspektiv, at rammerne om retssagsprøven i en fiktiv sag er uhensigtsmæssige og ikke svarer til, hvordan man i dag arbejder som advokat med retssager på arbejdspladserne. En arbejdsgiver siger fx: "Man kan ikke regne med, at det er sager, der giver et billede af virkeligheden." Og en dimittend beskriver fx således, hvordan retssagsprøven i en fiktiv sag kan optimeres:

(...) jeg synes, det er uhensigtsmæssigt, at man får bilagene på dagen, det er meget ulig virkeligheden. Typisk får man problemstillingen og processkrifterne, så sagen er godt bearbejdet, når man kommer til hovedsagen. Problemet med den fiktive er, at der får du det først, når du kommer til hovedsagen. Du får noget, der er bearbejdet, hvor der kun er lidt, der skal rettes til, det stikker væsentligt ud i forhold til rigtige sager. Det er jeg ikke sikker på, er godt. Jeg er sikker på, der er mange eksaminander, der ville klare den fiktive prøve endnu bedre, hvis de fik bilagene en uge før. Så kan man forberede sig grundigt. Jeg siger det, fordi der er en tendens til, at man går i dybden med nogle ting, som senere hen viser sig at være de forkerte. Det kunne jeg se, fordi jeg sad og forberedte mig sammen med den flok andre. (...) Til prøven skal man vise, at man har forstået, hvad det er for nogle spilleregler, der gælder i retten. Det er ikke juraen, der er vigtig i retten, og det er den, man forbereder sig på, når man ikke har de fornødne informationer. (...) Det ville være bedre, hvis man fik al dokumentation en uge før, så kan man på den måde lave sit påstandsdokument selv, som man så afleverer et par dage før, så vil det give et mere realistisk billede af, hvordan det er at gå i retten. Det vil være en bedre eksamen, de leverer. Så kan man bare regulere niveauet for at bestå eller ikke bestå. De fleste består jo.

Interviewede dimittender beretter derudover, at forløbet under selve retssagen er fint, ligesom opgavens indhold er fornuftigt lavet.

5 Uddannelsens rammer og organisering

I dette kapitel belyser vi, hvorvidt uddannelsens rammer og organisering fungerer hensigtsmæssigt. Kapitlet fokuserer på koncentrationen af kurser, kursuslængden, prioriteringen og rækkefølgen af kurser samt kursusstedernes placering og afstanden hertil fra deltagernes bopæl.

Kapitlet viser, at uddannelsens rammer og organisering fungerer hensigtsmæssigt. Dimittender og arbejdsgivere er generelt tilfredse med koncentrationen af otte kurser på 12 måneder samt kursuslængden på to-tre dage. Særlig uddannelsens linjeopbygning virker efter hensigten, dvs. understøtter netværksdannelse og skaber et trygt læringsrum. Kursusrækkefølgen er der også generelt fin tilfredshed med – dimittenderne ønsker dog, at kurserne om god advokatskik, retssagens forberedelse og hovedforhandling skal ligge i starten af uddannelsen, samt at hhv. God advokatskik I og God advokatskik II og hhv. Retssagens forberedelse og Hovedforhandling skal komme umiddelbart efter hinanden.

Endelig viser kapitlet også, at dimittenderne vurderer afstanden fra deres bopæl til kursusstedet til at være acceptabel.

5.1 Koncentrationen af kurser og kursuslængden

Evalueringen viser, at der er stor tilfredshed med uddannelsens rammer samt dens organisering blandt både dimittenderne og arbejdsgiverne. Dette gælder i høj grad for både koncentrationen af kurser og kursernes længde.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 89 % af dimittenderne angiver, at de vurderer koncentrationen af otte kurser på 12 måneder som værende passende. Blot 2 % angiver, at der er for få eller alt for få kurser, mens 9 % angiver, at der er for mange eller alt for mange kurser på 12 måneder. Det fremgår af tabel 9 nedenfor.

Tabel 9
Hvordan vurderer du koncentrationen af 8 kurser på 12 måneder?

	Antal	Procent
Alt for mange kurser på 12 måneder	9	3 %
For mange kurser på 12 måneder	20	6 %
Passende antal kurser på 12 måneder	322	89 %
For få kurser på 12 måneder	8	2 %
Alt for få kurser på 12 måneder	1	0 %
Total	360	100 %
Ubesvaret/ikke relevant	37	-
Total	397	-

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Note: Bemærk, at dette spørgsmål kun er blevet stillet til de respondenter, der har svaret, at de fulgte linjeopbygningen, jf. spørgsmål 33 i bilagsrapporten.

Af tabel 10 fremgår det samtidig, at 82 % af dimittenderne vurderer, at kursuslængden på to-tre dages varighed er passende, mens der ved dette spørgsmål er 16 %, som vurderer kursuslængden til at være for lang eller alt for lang. Dog er der stadig blot 2 %, som vurderer kursuslængden til at være for kort.

Tabel 10
Hvordan vurderer du kursuslængden på 2-3 dages varighed?

	Antal	Procent
Alt for lange kurser	13	3 %
For lange kurser	51	13 %
Passende længde kurser	327	82 %
For korte kurser	6	2 %
Total	397	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Blandt de interviewede arbejdsgivere er der generelt også tilfredshed med koncentrationen af kurser og varigheden af uddannelsen. Selvom flere af arbejdsgiverne udtrykker, at det kan blive presset at skulle undvære de advokatfuldmægtige i tre dage, så er det en udfordring, flere blot mener, de skal planlægge sig ud af. Dog peger nogle på, at tre dage er maksimumsgrænsen for kursuslængden. Fx siger en arbejdsgiver: "Uddannelsen skal ikke spredes mere ud. Det er fint med de tre dages varighed. Men de tre dage er også et maks. Det er en fin balance."

Et par arbejdsgivere forklarer endvidere, at de reducerer de fuldmægtiges budgetter i den periode, de er under uddannelse.

Forskellige forslag til, hvordan uddannelsen skal organiseres

Selvom uddannelsens organisering af kurser overordnet set vurderes hensigtsmæssig blandt interviewede arbejdsgivere, er der også forskellige forslag til, hvordan uddannelsen i højere grad kunne organiseres tilfredsstillende set fra et arbejdsgiverperspektiv. Nogle arbejdsgivere foretrækker umiddelbart, at kurserne strækker sig over én dag ad gangen frem for to-tre dage. Fx siger en arbejdsgiver:

Jeg synes sådan set, at det er OK. Det kan være irriterende, hvis man har en fuldmægtig med på en sag, og de så er på kursus i tre dage. Så jeg synes ikke, det må være mere end tre dage, for så er de her trods alt en del af en uge. Det er nok meget passende. Det er en balance med, hvordan man kan få et fornuftigt forløb. Det vil nok passe os bedre, hvis de var på kursus én dag om ugen flere gange end tre dage ad gangen sjældnere. Men så igen vil det sikkert smitte af på uddannelsen og på det sociale element af uddannelsen, og det er også vigtigt, at de er sammen med nogen, som de har læst med, og som de kan tale med og få netværk med.

Selvom nogle af de interviewede arbejdsgivere vurderer, at uddannelsen med fordel kunne omorganiseres set fra et arbejdsgiverperspektiv, er der også en generel forståelse for, at deltagerne på uddannelsen skal have afsat tid til uddannelsen, hvilket også er tydeligt i sidste del af ovenstående citat, hvor netop hensynet til deltagerne på uddannelsen, herunder muligheden for netværksdannelse, trumfer det minus, der kan være ved at undvære dem i flere dage ad gangen.

Med hensyn til rammen med 20 kursusdage fordelt på ét år nævner flere arbejdsgivere, at hvis der skulle laves noget om, så ville de foretrække lidt kortere og måske lidt mere intensive forløb. Nogle nævner dette i forbindelse med vurderingen af, at dele af uddannelsesindholdet for dem virker mindre relevant, fordi de fx repræsenterer en erhvervsvirksomhed eller et advokatfirma med en særlig specialisering. Generelt lægger arbejdsgiverne vægt på, at det væsentlige er de færdigheder, som går på tværs af advokaterhvervet, altså de mere almene egenskaber. Herunder nævner flere, at mere praksisinddragelse, eventuelt med caseøvelser, kunne være en fordel, som også dimittender efterspørger (jf. også afsnit 4.1 om kursussemnernes relevans samt afsnit 3.1 om det faglige udbytte).

5.2 Kursusrækkefølgen og vægtningen af emner

Blandt dimittenderne, som har deltaget i interview- og spørgeskemaundersøgelsen, er der generelt også en fin tilfredshed med kursusrækkefølgen – om end de vurderer, at kurserne Retssagens forberedelse, Hovedforhandling, God advokatskik I og God advokatskik II med fordel kunne ligge anderledes.

Af tabel 11 fremgår det, at 92 % af dimittenderne vurderer, at kursusrækkefølgen i høj grad eller i nogen grad er hensigtsmæssig. Det skal her nævnes, at spørgsmålet udelukkende er stillet til de dimittender, som har angivet, at de fulgte linjeopbygningen, hvilket 91 % har angivet, at de gjorde (jf. tabel 33 i tabelrapporten, se bilag 1).

Tabel 11
I hvilken grad vurderer du, at kursusrækkefølgen var hensigtsmæssig?

	Antal	Procent
I høj grad	126	35 %
I nogen grad	206	57 %
I mindre grad	25	7 %
Slet ikke	4	1 %
Total	361	100 %
Ubesvaret/ikke relevant	36	-
Total	397	-

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Note: Bemærk, at dette spørgsmål kun er blevet stillet til de respondenter, der har svaret, at de fulgte linjeopbygningen, i forbindelse med foregående spørgsmål.

Besvarelsene fra spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at der er en overvejende tilfredshed med rækkefølgen af kurser på uddannelsen, men at der også er en større andel af dimittenderne, som vurderer, at kursusrækkefølgen blot i nogen grad er hensigtsmæssig (57 %). Svar på de åbne spørgsmål i spørgeskemaet kan give input til, hvordan kurserne med fordel kunne organiseres anderledes. Det er et generelt perspektiv blandt dimittenderne, at kurserne om retssagens forberedelse og hovedforhandling samt kurserne om god advokatskik skal komme umiddelbart efter hinanden – og at disse kurser burde ligge allerførst i forløbet. Fx skriver to af dimittenderne sådan:

Det er svært/umuligt at se nogen rød tråd eller tidsmæssig logik. Hvorfor lå forberedelse og hovedforhandling ikke sammen eller nært tidsmæssigt forbundet?

Advokatetik kunne med fordel have været lagt indledningsvist, det er det emne, som vi generelt vidste mindst om, men som har størst betydning i vores hverdag.

De fire kurser, som dimittenderne nævner – Retssagens forberedelse, Hovedforhandling, God advokatskik I og God advokatskik II – er ligeledes de kurser, som de fleste dimittender vurderer, er særlig relevante for deres daglige arbejde (jf. afsnit 4.1 om kursusemnernes relevans). Besvarelsene fra spørgeskemaundersøgelsen kan således tyde på, at Advokatsamfundet kan optimere kursusrækkefølgen, så emner, der har central betydning for størstedelen af deltagerne, placeres først i uddannelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen peger ydermere på, at dimittenderne i overvejende grad vurderer den tidsmæssige vægtning af emner som hensigtsmæssig. Således angiver 63 %, at de vurderer, at hovedparten af emnerne var vægtet hensigtsmæssigt, mens yderligere 29 % angiver, at omkring halvdelen af emnerne var vægtet hensigtsmæssigt. De resterende 8 % angiver, at kun en mindre del af kurserne var vægtet hensigtsmæssigt, hvilket fremgår af tabel 12 nedenfor.

Tabel 12**I hvilken grad vurderer du, at den tidsmæssige vægtning af de forskellige emner i uddannelsen var hensigtsmæssig?**

	Antal	Procent
Hovedparten af emnerne var vægtet hensigtsmæssigt	249	63 %
Omkring halvdelen af emnerne var vægtet hensigtsmæssigt	116	29 %
Kun en mindre del af emnerne var vægtet hensigtsmæssigt	32	8 %
Total	397	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Svar på de åbne spørgsmål i spørgeskemaet kan også her belyse, hvad der er uhensigtsmæssigt ved den tidsmæssige vægtning af emnerne i uddannelsen, og dimittendernes vurderinger af, hvad der er uhensigtsmæssigt, tyder på at være knyttet dels til det oplevede faglige udbytte, dels til, hvorvidt emnet er relevant for det daglige arbejde eller ej.

Det er et generelt perspektiv blandt dimittenderne, som har kommenteret på vægtningen af emnerne, at kursusmateriale om forhandling og kommunikation med fordel tidsmæssigt kunne forkortes. Det skal også ses i lyset af, at det faglige udbytte på disse kurser er for lille, ifølge dimittenderne, bl.a. på grund af den manglende praksistilknytning til advokaterhvervet (jf. også afsnit 3.1 om det faglige udbytte). En dimittend skriver fx: "Forhandling og kommunikation er eksempler på emner, som jeg – i hvert fald i deres nuværende former – mener, er spild af tid. Det lærer vi langt bedre på arbejdspladsen end ved teoretisk gennemgang og irrelevante eksempler."

Derudover er der forskellige holdninger til, hvor meget emner relateret til retssagsbehandling skal fylde på uddannelsen, da det er mere relevant for nogle af deltagerne på uddannelsen end for andre. Det samme gælder for regnskabsforståelse, klientkonto og hvidvask, da det for nogle er en større del af hverdagen end for andre, i og med at det er opgaver/ansvar, som for norges vedkommende er uddelegeret i virksomheden, hvorimod det for andre ikke er.

Tilfredshed med uddannelsens linjeopbygning

Det er et gennemgående perspektiv blandt interviewede dimittender og arbejdsgivere, at linjeopbygningen er hensigtsmæssig – ifølge arbejdsgiverne har de ikke nok kendskab til den konkrete rækkefølge af kurser, hvorfor deres vurdering i højere grad handler om mere generelle betragtninger, bl.a. om, om det er hensigtsmæssigt med en linjeopbygning, hvilket de generelt peger på, at det er. Det skal ligeledes ses i lyset af, at det også fra et arbejdsgiverperspektiv – ligesom fra et dimittendperspektiv – er fordelagtigt, at deltagerne på uddannelsen skaber sig et netværk, og det er deres vurdering, at uddannelsens linjeopbygning i høj grad understøtter dette (jf. også afsnit 3.2 om det sociale udbytte af uddannelsen). Ligeledes pointerer dimittenderne, at linjeopbygningen – herunder at deltagerne går på det samme hold på alle otte kurser – skaber et trygt læringsrum, fordi de til en vis grad lærer hinanden at kende og opbygger et godt fællesskab.

5.3 Kursusstedernes placering

Evalueringen peger på, at dimittenderne i overvejende grad vurderer, at afstanden fra deres bopæl til kursusstedet er acceptabel. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 94 % af dimittenderne vurderer, at afstanden fra deres bopæl til kursusstedet var acceptabel (jf. tabel 47 i tabelrapporten, se bilag 1). Det skal her nævnes, at en mindre andel på 8 % tog uddannelsen forskellige steder i landet, hvorfor de ikke indgår i spørgsmålet ovenfor.

Interview med dimittender kan yderligere belyse nogle perspektiver på, hvor i landet dimittender vælger at tage uddannelsen. Nogle dimittender spekulerer fx i ikke at vælge kursussted for tæt på hjemmet, således at de ikke fristes til at tage hjem om aftenen. En dimittend, der bor i Region Midtjylland, siger fx: "Jeg tror, det er en fordel, vi var i Middelfart, det er fint at komme væk, så du kan blive der og have det sociale om aftenen til og efter spisning." Andre dimittender uddyber

det med, at det også har den fordel, at man møder advokatfuldmægtige fra andre steder i landet, når man vælger kursussted et andet sted i landet, end hvor man bor. Det er dog også et perspektiv blandt interviewede dimittender, at det også kan have den ulempe, at det er sværere at vedligeholde et netværk, fordi det kan være en udfordring at mødes, hvorfor de vil anbefale deltagere på uddannelsen at vælge kursussted tæt på bopæl og arbejdsplads.

6 Karakteristik af deltagerne

Dette kapitel ser nærmere på, hvad der kendetegner dimittenderne på uddannelsen. Særlig vil kapitlet fokusere på arbejdsmæssige forhold for dimittenderne, fx hvor de var ansat, før de påbegyndte advokatuddannelsen, samt hvor lang tid der gik, fra de færdiggjorde deres juridiske eksamen, til de påbegyndte advokatuddannelsen.

Kapitlet viser, at langt størstedelen af dimittenderne er ansat som advokatfuldmægtige, når de påbegynder advokatuddannelsen, samt at de advokatfuldmægtige oftest starter på uddannelsen inden for det første år af fuldmægtigperioden.

De ikke-advokatfuldmægtige tager advokatuddannelsen af forskellige årsager, men primært karriereambitioner og personlig udvikling er de væsentligste grunde til, at de ønsker at tage uddannelsen.

Endelig viser kapitlet, at deltagerne på uddannelsen som regel påbegynder uddannelsen, kort tid efter at de blev juridiske kandidater: Halvdelen starter på uddannelsen inden for et år, mens omtrent en fjerdedel starter inden for to år. Samtidig peger kapitlet også på, at de fleste af dimittenderne arbejder som advokat/advokatfuldmægtig i et advokatfirma efter færdiggørelsen af uddannelsen.

6.1 Deltagernes ansættelsesforhold

Evalueringen viser, at langt de fleste dimittender angiver, at de var ansat som advokatfuldmægtige, da de påbegyndte advokatuddannelsen, samt at størstedelen af dimittenderne arbejder som advokat/advokatfuldmægtig i et advokatfirma efter endt uddannelse.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 89 % af dimittenderne angiver, at de var advokatfuldmægtige, da de påbegyndte uddannelsen. Yderligere 7 % af dimittenderne angiver, at de var ansat som virksomhedsjurister, mens de resterende 4 % udgøres af bl.a. anklagere, fuldmægtige i forskellige styrelser, jurister mv. (jf. tabel 2 i tabelrapporten, se bilag 1).

Spørgeskemaundersøgelsen viser ligeledes, at 75 % af dimittenderne arbejder i et advokatfirma i dag, mens 14 % arbejder i en erhvervsvirksomhed, organisation eller offentlig institution. Det fremgår af nedenstående tabel 13.

Tabel 13
Arbejder du inden for advokaterhvervet i dag?

	Antal	Procent
Ja, jeg arbejder som advokat i et advokatfirma	181	45 %
Ja, jeg arbejder som advokat i en erhvervsvirksomhed/organisation/offentlig institution	41	10 %
Ja, jeg arbejder som advokatfuldmægtig i et advokatfirma	118	30 %
Ja, jeg arbejder som advokatfuldmægtig i en erhvervsvirksomhed/organisation/offentlig institution	17	4 %
Ja, jeg arbejder som enten virksomhedsjurist, dommerfuldmægtig eller anklager	22	6 %

fortsættes næste side ...

	Antal	Procent
Nej, jeg er ledig	1	0 %
Nej, jeg arbejder som andet	18	5 %
Total	398	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

Note: Bemærk, at respondenterne, der har svaret "Nej, jeg er ledig", bliver taget ud af datasættet, da der ikke er nogen spørgsmål herefter, der henvender sig til vedkommende.

6.2 Deltagernes anciennitet

Evalueringen viser, at deltagerne på uddannelsen som regel har været uddannet jurist i op til to år, før de påbegynder advokatuddannelsen, samt at de fleste advokatfuldmægtige påbegynder uddannelsen inden for det første år af fuldmægtigperioden.

6.2.1 Juristers påbegyndelse af uddannelsen

Af tabel 14 fremgår det, at størstedelen af dimittenderne angiver, at de påbegyndte uddannelsen, kort tid efter at de blev juridiske kandidater. Det er således 50 % af dimittenderne, der angiver, at de påbegyndte inden for et år, mens 21 % angiver, at de påbegyndte, mellem et år og to år efter at de blev færdige. Yderligere 9 % påbegyndte mellem to år og fire år efter færdiggørelsen af den juridiske kandidateksamen, og for 10 % af dimittenderne gælder det, at de har ventet syv år eller mere med at påbegynde.

Tabel 14

Hvor lang tid gik der, fra du blev juridisk kandidat (cand.jur.), til du påbegyndte uddannelsen?

	Antal	Procent
Under 1 år	197	50 %
Fra 1 år op til 2 år	85	21 %
Fra 2 år op til 4 år	34	9 %
Fra 4 år op til 7 år	42	11 %
Fra 7 år op til 10 år	20	5 %
Mere end 10 år	18	5 %
Total	396	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra uddannelsen.

6.2.2 Advokatfuldmægtiges påbegyndelse af uddannelsen

I forlængelse af ovenstående har vi også set på, hvornår påbegyndelsen af advokatuddannelsen fandt sted, i forhold til hvornår den enkelte dimittend blev ansat som advokatfuldmægtig. Dette spørgsmål er selvfølgelig kun stillet til de 89 % af dimittenderne, som har angivet, at de faktisk var ansat som advokatfuldmægtige inden påbegyndelsen af advokatuddannelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 33 % af dimittenderne angiver, at de påbegyndte uddannelsen, inden for et halvt år efter at de blev ansat som advokatfuldmægtige, mens yderligere 49 % angiver, at der gik mellem et halvt og et helt år, fra de blev ansat som fuldmægtige, til de påbegyndte uddannelsen. Således påbegyndte 82 % af dimittenderne advokatuddannelsen inden for deres første år som advokatfuldmægtig. Den resterende gruppe udgøres af dimittender, hvor 16 % angiver, at der gik mellem et år og to år, mens blot 2 % af dimittenderne angiver, at der gik mere end to år, fra de blev ansat som fuldmægtige, til de påbegyndte advokatuddannelsen (jf. tabel 51 i tabelrapporten, se bilag 1).

Besvarelsene af spørgeskemaundersøgelsen tyder således på, at deltagerne oftest starter på uddannelsen inden for det første år af fuldmægtigperioden, og det er også et generelt perspektiv blandt de interviewede arbejdsgivere, at det er mest hensigtsmæssigt. Det er bl.a., fordi de vurderer, det er en fordel for de advokatfuldmægtige, at de får de grundlæggende advokatfærdigheder og en overordnet viden om advokaterhvervet så hurtigt som muligt, ligesom de ønsker, de advokatfuldmægtige skal have mulighed for at skabe et netværk så hurtigt som muligt. I den for-

bindelse pointerer nogle arbejdsgivere dog, at det kan være en udfordring at tilmelde de advokatfuldmægtige, så hurtigt som de gerne vil, fordi der ikke er plads på kurserne, hvorfor de opfordrer Advokatsamfundet til at være mere fleksibelt med antallet af pladser.

Det er dog også et perspektiv blandt interviewede arbejdsgivere, at det ikke altid er hensigtsmæssigt at påbegynde uddannelsen alt for hurtigt, fordi de advokatfuldmægtige således kun har begrænsede erfaringsrelaterede forudsætninger at trække på og relatere uddannelsen til. Ligeledes er det for nogle arbejdsgivere også af praktiske hensyn – eller af hensyn til de enkelte advokatfuldmægtige – hvornår de tilmelder de advokatfuldmægtige uddannelsen, hvorfor de ikke gør sig særlige overvejelser over, hvornår i fuldmægtigperioden det vil være mest hensigtsmæssigt.

Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at langt størstedelen af dimittenderne er tilfredse med, hvornår de påbegyndte uddannelsen: 92 % af dimittenderne vurderer, at tidsperioden, fra de blev ansat som advokatfuldmægtige, til de påbegyndte uddannelsen, i høj grad eller i nogen grad var passende (jf. tabel 52 i tabelrapporten, se bilag 1).

6.3 De ikke-advokatfuldmægtige dimittenders årsager til at tage uddannelsen

Evalueringen peger på, at det overvejende er på grund af personlige årsager med hensyn til karriereambitioner, at dimittenderne, som ikke er ansat som advokatfuldmægtige, ønsker at tage advokatuddannelsen.

11 % af dimittenderne angiver, at de var ansat som andet end advokatfuldmægtige, da de påbegyndte advokatuddannelsen (jf. tabel 2 i tabelrapporten, se bilag 1). Denne gruppe angiver flere forskellige årsager til, at de ønskede at tage advokatuddannelsen, og hver dimittend har kunnet afgive op til tre svar.

Af gruppen, som ikke var ansat som advokatfuldmægtige, da de påbegyndte uddannelsen, angiver 76 %, at karriereambitioner var en af de tre vigtigste årsager til, at de ønskede at tage uddannelsen, hvilket er den hyppigst valgte årsag. De to næstmest valgte årsager til at ønske at tage uddannelsen er personlig udvikling, hvilket 60 % angiver, og ønsket om bedre at forstå advokaters arbejdsgange og arbejdsopgaver, hvilket 29 % angiver. Herefter kommer ønsket om at forbedre chancerne for at få job (22 %) og ønsket om en højere løn (20 %) (jf. tabel 49 i tabelrapporten, se bilag 1).

For denne gruppe af dimittender angiver alle på nær en (af de i alt 44 personer), at deres arbejdsgiver betalte for uddannelsen.

6.4 Deltagernes geografiske placering

Evalueringen viser, at en overvejende del af deltagerne på uddannelsen bor i Region Hovedstaden. Af besvarelserne fra spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at flest dimittender boede i Region Hovedstaden, da de påbegyndte uddannelsen. Det er således 67 % af dimittenderne, som angiver, at de var bosiddende i Region Hovedstaden, da de påbegyndte uddannelsen. Hertil angiver 7 % af dimittenderne, at de var bosiddende i Region Sjælland. Yderligere 15 % angiver, at de boede i Region Midtjylland, da de påbegyndte uddannelsen, mens de resterende 11 % boede i Region Nordjylland eller Region Syddanmark (jf. tabel 45 i tabelrapporten, se bilag 1).

Af afsnit 5.3 fremgik det ligeledes, at dimittenderne generelt vurderer, at afstanden fra bopæl til kursussted er acceptabel.

Appendiks A

Metodeappendiks

Til evalueringen af advokatuddannelsen er anvendt en række forskellige datakilder, ligesom der også er benyttet forskellige metodiske tilgange. Dette appendiks vil redegøre for datakilderne såvel som de anvendte metoder.

Evalueringen har benyttet følgende datakilder:

- Spørgeskemaer blandt dimittender, som har afsluttet advokatuddannelsen mellem 2011 og 2013
- Tværgående analyse af kursusevalueringer blandt deltagerne på de enkelte kursusforløb i 2013
- Ti telefoninterview med dimittender, der har besvaret spørgeskemaet
- Ti telefoninterview med arbejdsgivere, som har haft deltagere på advokatuddannelsen inden for de seneste par år.

Ud over ovenstående har der i forbindelse med evalueringen været foretaget en forundersøgelse, som – gennem læsning af skriftligt materiale samt et møde med Advokatsamfundet – har haft til formål at kvalificere evalueringen. Endvidere har et formål med forundersøgelsen været at fastsætte succeskriterier for uddannelsen, hvilket er gjort i samråd med Advokatsamfundet.

Tværgående analyse af Advokatsamfundets egne kursusevalueringer

I forbindelse med evalueringen har EVA fået adgang til en række af Advokatsamfundets egne kursusevalueringer fra 2013, som er udfyldt elektronisk via et link af de enkelte deltagere på de specifikke kursusgange. Bearbejdning af disse data indebar for EVA nogle udfordringer. Bl.a. viste det sig, at mange af svarkategorierne, der skulle være gensidigt ekskluderende, var blevet indstillet til multiple choice. Dvs. at dimittenderne havde haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmål, hvor man udelukkende skulle give et enkelt svar – eksempelvis skalaer. I disse tilfælde har EVA af hensyn til undersøgelsens validitet set sig nødsaget til at udelade deltagere, som har afgivet flere svar, af den tværgående analyse. Derudover har det ikke været muligt at lave en bortfaldsanalyse af kursusevalueringerne, da relevante baggrundsdata ikke har været til stede.

Kursusevalueringerne er anvendt som baggrundsmateriale, dvs. at de er indgået i forundersøgelsen, ligesom kursusevalueringsskemaerne er blevet benyttet som inspiration til udformningen af det spørgeskema, der er udviklet af EVA i forbindelse med evalueringen. Derudover er resultaterne fra den tværgående analyse blevet brugt som supplerende datamateriale til resultaterne af EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt dimittenderne. Der er således ingen af konklusionerne i indeværende rapport, som bygger selvstændigt på disse kursusevalueringer.

Spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender

Der er som led i evalueringen af advokatuddannelsen udarbejdet et spørgeskema, som er blevet udsendt til samtlige dimittender fra advokatuddannelsen, der har færdiggjort uddannelsen mellem 2011 og 2013, og der er således tale om en totalundersøgelse af denne afgrænsede population. Oplysninger om personer, der i perioden er dimitteret fra uddannelsen, er leveret af Advokatsamfundet, der forestår uddannelsen.

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen har været at få viden om dimittendernes overordnede vurderinger af en række forhold omkring uddannelsen, herunder anvendelighed, tilfredshed, organisering og placering, om kursusdeltagerne fik skabt et netværk gennem uddannelsen, hvilket

konkret udbytte de havde af uddannelsen, m.m. Endelig skulle spørgeskemaundersøgelsen også give en karakteristik af deltagerne med hensyn til geografi, anciennitet og arbejdsgivertyper.

Udarbejdelse og validering af spørgeskema

Spørgeskemaet til evalueringen af advokatuddannelsen er udarbejdet af EVA's projektgruppe for evalueringen og er blevet kvalitetssikret ad flere omgange. I første omgang er et færdigt udkast af spørgeskemaet sendt til skriftlig kommentering hos Advokatsamfundet, hvorefter spørgeskemaet er blevet rettet til i forhold til de indkomne kommentarer.

Herefter er der i uge 14 gennemført en pilottest af spørgeskemaet, hvor skemaet er blevet afprøvet af seks dimittender fra advokatuddannelsen. De seks dimittender blev udvalgt for at kunne dække et bredt udsnit af gruppen af dimittender. Der er således udtrukket på baggrund af både køn, dimittendår og type af virksomhed/organisation, den pågældende er ansat i. Med hensyn til sidstnævnte, så bygger denne udvælgelse på et kvalitativt skøn på baggrund af de enkelte dimittenders e-mailadresse.

Pilottestens formål var at afdække, om der var uklarheder ved de enkelte spørgsmål, samt at sikre, at alle spørgsmål var meningsfulde at svare på. EVA's pilottestere har gennemført pilottestene telefonisk og systematisk noteret testpersonernes svar og kommentarer. De individuelle kommentarer er alle blevet gennemgået af EVA's projektgruppe, som har forsøgt at indarbejde kommentarerne, i det omfang det blev vurderet relevant. Der er således tale om en kvalitativ vurdering af de indkomne svar og kommentarer.

Udsendelse og rykkerprocedure

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som webbaseret undersøgelse i perioden fra 10. april til 9. maj 2014. EVA udsendte invitationer til at deltage i undersøgelsen pr. e-mail til dimittenderne på baggrund af en e-mailliste leveret af Advokatsamfundet. Der blev i tillæg til den første invitation til deltagelse udsendt to rykkere – ligeledes pr. e-mail – til de dimittender, som på rykkertidspunktet endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet. De to rykkere blev udsendt hhv. 24. april og 5. maj.

Svarprocent og bortfald

EVA modtog en liste med i alt 973 e-mailadresser på dimittender, hvilket udgør undersøgelsens bruttopopulation. Ud af de 973 e-mailadresser var der et mindre antal, hvor den udsendte invitation aldrig blev modtaget. En metodemæssig udfordring er her, at advokatuddannelsen typisk gennemføres som led i en ansættelse som advokatfuldmægtig, hvorfor e-maillisten primært bestod af arbejds-e-mailadresser. Der er forskellige årsager til, at nogle e-mails ikke kom frem, men en typisk årsag var, at den enkelte havde skiftet arbejde og derved også skiftet arbejds-e-mailadresse. Enkelte invitationer kom retur med beskeden om, at den pågældende var på barsel, ferie eller lign., hvilket betød, at de ikke ville være i stand til at besvare skemaet inden for tidsfristen.

Den endelige population ender således på 927, hvoraf 398 har besvaret skemaet, hvilket giver en svarprocent på 43.

I datasættet findes der en variabel, som er egnet til at vurdere bortfald, nemlig årstallet for sidste kursusdag. Ud fra denne variabel er der ikke fundet nogen tegn på systematisk bortfald, da svarprocenten for de pågældende år i alle tilfælde ligger mellem 42 og 43.

I forbindelse med bortfald må nævnes, at EVA undervejs i forløbet med spørgeskemaundersøgelsen blev opmærksom på, at en lille gruppe respondenter faktisk ikke på undersøgelsestidspunktet havde taget retssagsprøven. Således har EVA kendskab til fem respondenter, som ikke havde taget prøven, men det faktiske tal kan være højere. Dette har påvirket svarene på særlig spørgsmål 42 i tabelrapporten på spørgeskemaundersøgelsen (bilag 1), som lyder: "I hvilken grad vurderer du, at uddannelsen forberedte dig til retssagsprøven?". For nogle af de respondenter, der ikke havde taget retssagsprøven, ved vi, at de har angivet "Slet ikke", fordi der ikke var mulighed for at angive, at de ikke havde taget den endnu. Andre ved vi, har vurderet, at de godt kunne angive, om uddannelsen har forberedt dem på retssagsprøven, selvom de ikke har taget den endnu.

Da der er tale om en dimittendundersøgelse, var EVA ikke opmærksom på denne problematik før igangsættelsen af spørgeskemaundersøgelsen, ligesom det ikke blev fanget i pilottesten. Dog er det EVA's vurdering, at antallet af dimittender, der ikke havde taget retssagsprøven før deltagelsen i spørgeskemaundersøgelsen, er meget beskedent, og at dette ikke har ændret resultaterne af undersøgelsen i større omfang.

Telefoninterview med dimittender og arbejdsgivere

Som en del af EVA's evaluering af advokatuddannelsen blev der i uge 22-24 gennemført i alt ti interview med dimittender fra advokatuddannelsen samt ti interview med arbejdsgivere, som har haft deltagere på uddannelsen inden for de seneste par år. Udvælgelsen af interviewpersoner er beskrevet længere nede.

Hvert interview blev gennemført som telefoninterview, og for hver gruppe interviewpersoner (dimittender og arbejdsgivere) blev der udarbejdet en særskilt interviewguide. Spørgeguiden til interview med arbejdsgivere blev inden gennemførelse af interviewundersøgelsen udleveret til Advokatsamfundet til skriftlig kommentering, hvorefter den blev rettet til. Der var afsat 30 minutter til hvert enkelt interview, som hver især blev optaget og efterfølgende udskrevet som referat.

Interview med dimittender

De ti dimittender, som indgik i interviewundersøgelsen, var alle dimittender, som også indgik i spørgeskemaundersøgelsen. På baggrund af deres svar på udvalgte spørgsmål i spørgeskemaet samt på baggrund af tilsagn om, at EVA måtte kontakte dem med opfølgende spørgsmål, blev de ti udvalgt for at kunne belyse så mange forskellige aspekter af uddannelsen som muligt. Formålet med dimittendinterviewene var at få mere uddybende refleksioner over indhold, form og anvendelighed af uddannelsen samt netværksskabelsen som følge af deltagelsen. Ud over at den kvalitative del skulle levere selvstændig viden, skulle den samtidig bruges til at kvalificere svarene fra spørgeskemaundersøgelsen.

Interview med arbejdsgivere

Denne del af evalueringen havde til formål at belyse arbejdsgivernes indtryk af uddannelsen med hensyn til relevans, organisering og eventuelle mangler. For at få indblik i så mange forskellige synspunkter som muligt blev følgende to kriterier opstillet i forbindelse med udvælgelse af arbejdsgivere: størrelsen på virksomheden (hvv. topfem, mellemstor eller lille advokatvirksomhed og kategorien organisation/virksomhed²) samt geografisk placering enten i hovedstadsområdet eller udenfor. Advokatsamfundet leverede i denne forbindelse en bruttoliste over arbejdsgivere, som var tilfældigt udvalgt, hvorefter EVA's projektgruppe lavede den endelige udvælgelse af arbejdsgivere.

Behandling og analyse af det kvalitative datamateriale

Interviewene med dimittender og arbejdsgivere samt dimittendernes svar på de åbne spørgsmål i spørgeskemaet udgør evalueringens kvalitative datamateriale.

I analysefasen er det kvalitative datamateriale læst igennem og kodet ud fra evalueringens fire spørgsmål. De kodede og udvalgte afsnit er gennemlæst flere gange, og analyserne er udarbejdet på baggrund af evalueringens spørgsmål og det tematiserede materiale.

For analysen gælder det, at vi ikke har lagt vægt på, hvor mange informanter der har givet udtryk for et bestemt synspunkt. Vi har snarere været optaget af at afdække og præsentere variationen i de holdninger, oplevelser og vurderinger, som vi kan spore i datamaterialet. Hver gang vi i rapporten fremhæver variationer, gør vi det ud fra den betragtning, at variationerne giver os en mere nuanceret forståelse af de enkelte emner, som behandles i evalueringen.

² De fire kategorier er nærmere defineret på følgende måde: topfem = 40 eller flere fuldmægtige, mellemstor = 5-39 fuldmægtige, lille = 1-4 fuldmægtige, organisation/virksomhed = 1 eller flere fuldmægtige.

**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 35 55 01 01
F 35 55 10 11

E eva@eva.dk
H www.eva.dk

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

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