SEKTORRAPPORT 2012

FremKom 2: Kompetenceudfordringer i Nordjylland

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Pleje og omsorg

I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSES-OMRÅDET OM AT AFDÆKKE OG DISKUTERE FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV I NORDJYLLAND

FREMKOM – NY ANALYSE AF FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV

Fokus på fremtidens kompetencebehov er afgørende for den fremtidige udvikling og vækst i Nordjylland. Derfor er det er med stor glæde, at vi præsenterer resultaterne af den nye FremKom 2-analyse. Den første blev offentliggjort første gang i 2008, hvor den gav et billede af det fremtidige kompetencebehov for halvdelen af den nordjyske arbejdsstyrke. FremKom 2 går skridtet videre og giver et billede af fremtidens kompetencebehov for ledere og medarbejdere i hele Region Nordjylland.

For at give et godt bud på, hvilke kompetencer, der bliver centrale inden for eksempelvis fødevareområdet, byggeri og offentlig forvaltning har vi med hjælp fra et konsulentfirma været rundt i hele Nordjylland for at tale med ledere og eksperter i både private virksomheder og offentlige organisationer.

Resultatet er spændende læsning, som giver stof til eftertanke og gode input til både de, der udbyder og efterspørger kompetenceudvikling. Interessant er det især at se, hvorledes der på tværs af brancher og sektorer i stadig stigende grad efterspørges både stærke faglige og stærke personlige kompetencer.

Der er stor opbakning omkring FremKom i Nordjylland, hvor strategiske aktører inden for erhvervs-, uddannelses og beskæftigelsesområdet har samarbejdet omkring at få realiseret FremKom 2-analysen. Det er med til at skabe en sammenhængende indsats, hvor vi samarbejder omkring at løse de udfordringer, som vi har i Nordjylland.

Med FremKom 2-analysen er der skabt et godt grundlag for en debat om Nordjyllands udfordringer i forhold til at sikre, at arbejdsstyrken også har de rette kompetencer om fem år. Dernæst også en diskussion af, hvordan vi sammen og hver for sig kan handle på den nye viden, som vi har fået.

FremKom 2-analysens resultater kan frit hentes på FremKom´s hjemmeside www.fremkom.dk.

Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

Erik H. Andersen
Formand
Det Regionale Beskæftigelsesråd

INDHOLD

1.1 Indledning 4

1.2 Opsummering 5

1.3 Pleje- og omsorgssektoren i Nordjylland 6

1.4 Arbejdskraft- og kompetencebehov 6

1.4.1 Kompetencebehovet 9

1.5 Kompetencemæssige udfordringer 14

1.1 INDLEDNING

I denne publikation sættes fokus på det fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov inden for sektoren for pleje og omsorg i Nordjylland. Publikationen er en del af en større analyse under det såkaldte FremKom 2-projekt, hvis formål er at afdække, hvad der vil være fremtidens kompetencebehov fem år frem i tiden i Region Nordjylland.

FremKom 2-projektet er en videreførelse af FremKom 1, der blev gennemført i 2007-2008, og som også satte fokus på fremtidens kompetenceudfordringer i Region Nordjylland. Hvor FremKom 1-projektet afdækkede virksomhedernes kompetencebehov inden for seks udvalgte erhvervsklynger, der tilsammen omfattede 50% af det nordjyske arbejdsmarked, afdækker FremKom 2 det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer[1]. Projektet har således både undersøgt tendenser og udfordringer på tværs af sektorer og samtidigt set på, hvilke specifikke arbejdskraft- og kompetencemæssige udfordringer de enkelte sektorer står over for.

Ud over at have fokus på regionens forskellige sektorer har der i FremKom 2-projektet også været fokus på at afdække arbejdskraft- og kompetencebehovet inden for regionens fire forskellige arbejdskraftoplande: Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel. Arbejdskraftoplandene er defineret ved at være klynger af kommuner, der har en stor gensidig udveksling af arbejdskraft.

Projektet er derfor også mundet ud i flere rapporter. Dels en hovedrapport, der går på tværs af sektorer og oplande, og dels en række kortere oplands- og sektorrapporter, der gennemgår hovedkonklusioner i relation til de enkelte sektorer og oplande. Alle rapporter kan frit downloades på FremKom 2´s hjemmeside www.fremkom.dk.

Selve dataindsamlingen såvel som udarbejdelsen af rapporter er blevet udført af Oxford Research A/S i tæt samarbejde med Region Nordjylland. Ligeledes har FremKom 2-projektets følge- og styregruppe, der består af de væsentligste erhvervspolitiske og pleje- og omsorgsaktører i regionen, løbende været inddraget i analyseprocessen i forhold til at udstikke projektets retning, udvælge og tilpasse metoder samt facilitere kontakter til relevante virksomheder og eksperter til interview, fokusgrupper og workshop.

PLEJE- OG OMSORGSSEKTOREN ER DEFINERET SOM INSTITUTIONER INDEN FOR PLEJESEKTOREN, HERUNDER DAGINSTITUTIONER FOR BØRN OG UNGE, PLEJEHJEM OG BESKYTTEDE BOLIGER, SAMT FLYGTNINGE- OG ASYLCENTRE, FAMILIEPLEJE MV.

Rapporterne i FremKom 2-projektet bygger på et omfattende analysearbejde, hvor der har været indsamlet data via følgende metoder:

- Registerbaserede fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionen fordelt på sektorer og oplande.
- Kvalitative interview med brancheeksperter inden for de 16 sektorer.
- Spørgeskemaundersøgelse til virksomheder og offentlige arbejdsgivere i hele regionen.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder fordelt på de 16 brancher og de fire oplande.
- Afsluttende workshop, hvor eksperter og interessenter har kommenteret hovedkonklusioner og anbefalinger.

[1] Ud af de i alt 16 sektorer arbejdsmarkedet er blevet opdelt i, er der blevet udarbejdet rapporter for de 15 sektorer. Der er ikke blevet udarbejdet en sektorrapport for 'Øvrig produktion', da dette reelt set ikke er en sektor, men en restgruppe af mindre og meget forskelligartede produktionssektorer, der ikke passer ind under de andre sektorer.

1.2 OPSUMMERING

Kort opsummeret viser sektorrapporten for den nordjyske pleje- og omsorgssektor følgende:

- De statistiske fremskrivninger i undersøgelsen peger på, at ***arbejdskraftsbehovet*** inden for de næste fem år vil ***falde*** med 3,5%.

- De inkluderede offentlige virksomheder i undersøgelsen har et mere delt – og til dels optimistisk billede af det fremtidige arbejdskraftsbehov inden for sektoren. De peger, sammen med undersøgelsens eksperter på, at udviklingen inden for sektoren i højere grad vil være præget af en ***omflytning af arbejdskraften,*** der nominelt vil have mindre betydning for arbejdskraftsbehovet i sektoren.

- Begrundelsen for en mere ***optimistisk udvikling*** i arbejdskraftsbehovet inden for sektoren handler primært om de ***demografiske tendenser***, der på et relativt kort sigte viser sig inden for sektoren. Her vil en stigende andel af befolkningen sætte ældreplejen under pres, mens en nedgang i andelen af børn i fx dagsinstitutioner vil frigøre ressourcer fra denne del af sektoren. Derfor handler det ifølge undersøgelsens eksperter om at omfordele medarbejderressourcerne inden for sektoren inden for den nærmeste årrække, således at man er klar til denne udvikling.

- Betydningen af denne udvikling for ***medarbejderkompetencerne*** inden for sektoren er flere. For det første stiller udviklingen store krav til medarbejdernes ***fleksibilitet*** og villighed til at påtage sig jobfunktioner inden for sektoren, de ikke før har varetaget. Derudover bliver der inden for sektoren i højere og højere grad anvendt teknologiske hjælpemidler i fx ældreplejen. Det medfører et større fokus på flere kompetencer hos medarbejderne. For det første skal de have solide ***IKT-kompetencer,*** så de kan betjene og rådgive borgerne i anvendelse af de teknologiske hjælpemidler. For det andet skal de have solide ***kommunikationskompetencer,*** der kan sikre, at borgerne har forståelse for, hvorfor der evt. sker en ændring i deres sagsbehandling. Derudover skal medarbejderne klædes ***etisk*** på til at vurdere, hvornår det giver mening at anvende teknologien i sagsbehandlingen, og hvornår den menneskelige pleje skal være i fokus.

- For ***lederne*** inden for sektoren vil den fremadrettede udvikling også have en markant betydning for de kompetencer, de skal besidde. ***Økonomiske kompetencer*** er fortsat en grundsten i det at være leder inden for sektoren, de begrænsede økonomiske ressourcer skal prioriteres på bedst mulig vis. Derudover vil der fremadrettet være fokus på ***nytænkning*** (innovation), evne til at indgå i ***samarbejder på tværs af fagområder og kommunikation.*** Dette også som følge af, at sektoren ændrer sig, og at det fremadrettet kræver mere at være leder inden for sektoren end en faglig viden.

- På området for ***efter-/videreuddannelse*** vil de fremadrettede forandringer inden for sektoren have stor betydning. Generelt er de offentlige virksomheder tilfredse med det udbud, der findes på området, men der skal løbende afsættes flere ressourcer til området for at få medarbejdere af sted på efter-/ og videreuddannelse. Ifølge flere eksperter er det således et område, der er en ***forudsætning*** for, at den ***interne omorganisering,*** der tegner sig inden for sektoren, kan lykkes. Derudover kan der med fordel opprioriteres uddannelsesforløb, der indeholder IKT-elementer, så medarbejderne inden for sektoren løbende opkvalificeres på dette område.

1.3 PLEJE- OG OMSORGS-SEKTOREN I NORDJYLLAND

Sektoren for pleje og omsorg i Region Nordjylland er kendetegnet ved at være regionens største offentlige sektor målt i antallet af medarbejdere. Således arbejder der i 2011 30.935 personer inden for sektoren, hvilket ligger ca. 5.000 medarbejdere over den næststørste offentlige sektor i Region Nordjylland – sundhed. De offentlige virksomheder, der ligger inden for denne sektor, er inden for flere dele af pleje- og omsorgssektoren. De største andele af sektoren ligger i henholdsvis børneplejen, som fx daginstitutioner mv. og ældreplejen, som fx plejehjem, hjemmehjælp mv.

Udviklingen inden for sektoren igennem de seneste år viser flere nuværende og fremadrettede tendenser, der har betydning for området:

For det første handler det om, at området er påvirket af, at opgaver rykkes fra det regionale niveau til det kommunale niveau. Det er en tendens, der er igangsat i forbindelse med Strukturreformen i 2007. Det betyder et opbrud i tidligere ansvarsområder og kan have konsekvenser for de arbejdsopgaver og snitflader, der er inden for sektoren og imellem sektorer generelt i det offentlige.

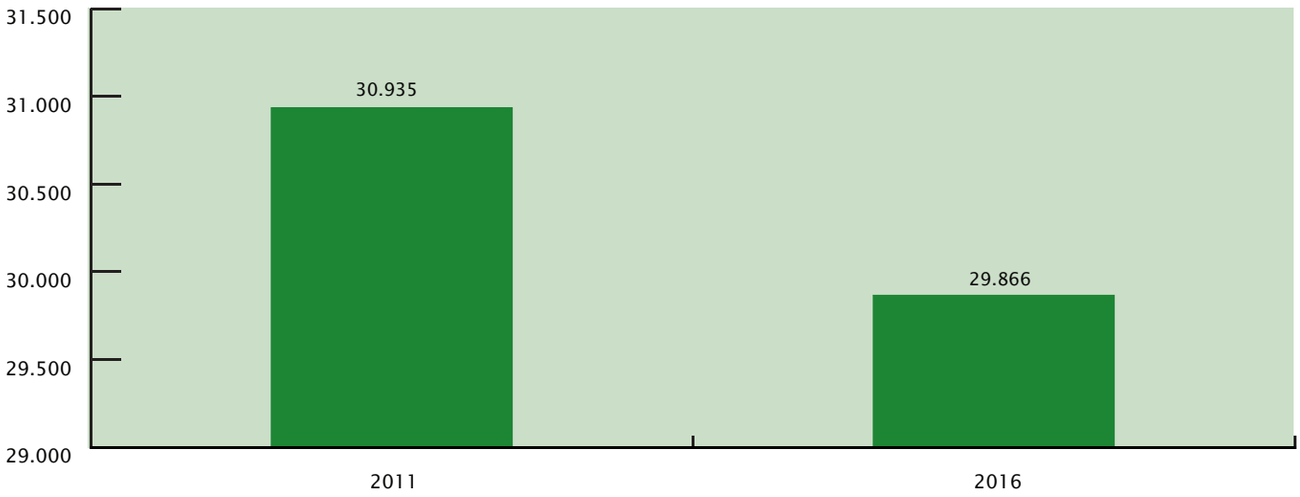
En anden tendens på området er, at der i den offentlige sundhedssektor generelt arbejdes med kortere indlæggelsestider og flere ambulante behandlinger. Det har betydning for sektoren for pleje og omsorg, fordi det medfører flere arbejdsopgaver til de medarbejdere, der skal tage sig af borgere, der kommer hjem fra sygehuset.

En tredje tendens er, at borgerne inden for de sidste år stiller stigende krav til plejen og omsorgen. Det betyder, at medarbejderne i sektoren bliver mødt af krav om kvalitet i omsorgen og plejen, hvilket ikke tidligere har været udtrykt blandt borgerne.

1.4 ARBEJDSKRAFT- OG KOMPETENCEBEHOV

Undersøgelsens fremskrivninger i forhold til det fremtidige arbejdskraftsbehov inden for sektoren fremgår af figur 1.

Figur 1 Arbejdskraftbehovet inden for pleje og omsorg i Nordjylland (antal ansatte)



Kilde: Oxford Research og Center for Regional- og Turismeforskning 2010

Figur 1 viser, at de statistiske fremskrivninger peger på, at der på et femårigt sigte bliver en nedgang i efterspørgslen på medarbejdere inden for sektoren på ca. 1000 personer. Det betyder dog, at sektoren stadig, målt i antallet af medarbejdere, vil være den største offentlige sektor i regionen om fem år, hvis fremskrivningerne holder stik (jf. tabel 1).

Tabel 1: Ændring i arbejdskraftbehovet i Region Nordjylland fordelt på sektorer

Sektor	Antal ansatte 2011	Antal efterspurgte ansatte 2016	Ændring i procent +/-
Fødevarer og støtteerhverv	39.550	34.398	-13,0%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.029	6.693	-4,8%
Kultur, turisme og event	9.202	9.394	2,1%
Oplevelsesindustri	5.414	5.443	0,5%
IKT	5.637	5.971	5,9%
Energi og miljø og støtteerhverv	6.464	6.102	-5,6%
Transport og støtteerhverv	17.651	17.787	0,8%
Byggeri og støtteerhverv	38.001	38.447	1,2%
Metalindustri	2.087	2.033	-2,6%
Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico	25.447	26.259	3,2%
Finans, forsikring og videnservice	9.334	9.432	1,0%
Handel og forretningsservice i øvrigt	19.679	20.153	2,4%
Øvrig produktion	7.935	7.588	-4,4%
Uddannelse	22.326	21.249	-4,8%
Pleje og omsorg	30.935	29.866	-3,5%
Offentlig administration og organisationer	17.113	16.952	-0,9%

Kilde: Center for Regional- og Turismeforskning 2010/ Oxford Research 2010

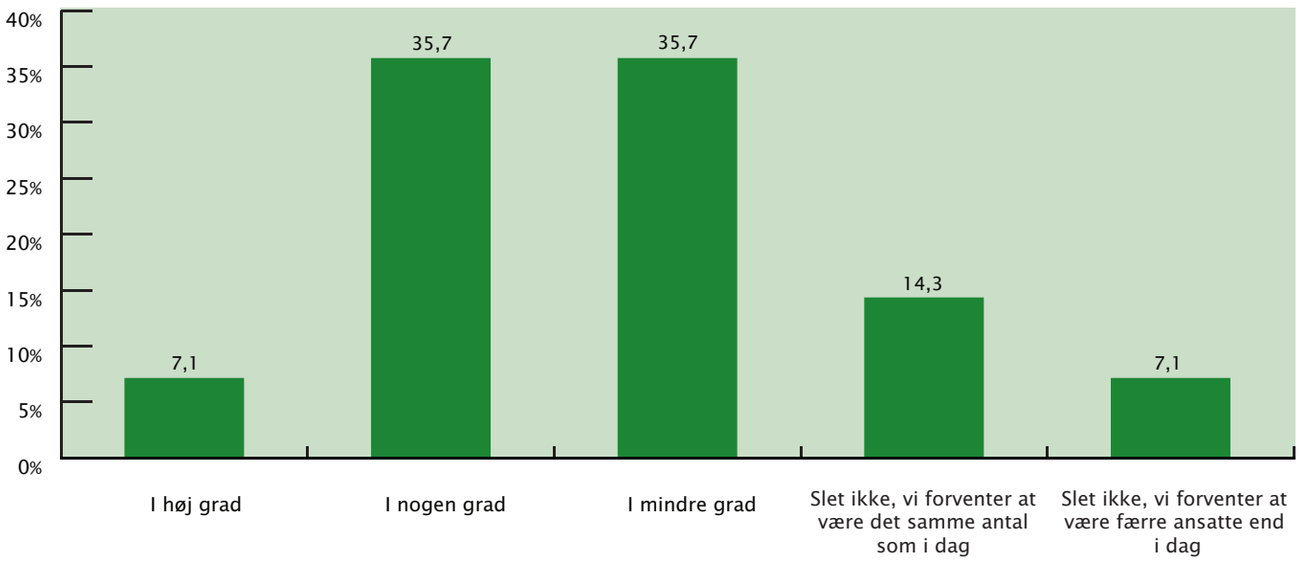
Ifølge undersøgelsens eksperter kan der være flere årsager til en nedgang i antallet af medarbejdere inden for sektoren. Den ene kan være en videreførelse af den tendens, der har været i sektoren inden for de seneste par år, hvor området har været præget af større fyringsrunder, fordi kommunerne har skåret i budgetterne. Det har specielt været udpræget på ældreområdet. En anden betydning af, at sektoren, ligesom den offentlige sektor som helhed, er under forandring, kan være, at det ikke behøver at være en 'netto'-nedgang i antallet af medarbejdere i sektoren, men en omflytning af arbejdskraft inden for sektoren. Det betyder fx, at der flyttes medarbejdere til dele af sektoren, der oplever stigende pres på deres arbejdsopgaver (fx plejehjem) fra dele af sektoren, hvor der kan være et fald i medarbejderefterspørgslen (fx daginstitutioner). Denne udvikling hænger sammen med udviklingen inden for befolkningens demografi i Region Nordjylland og Danmark som helhed, hvor en stigende andel af ældre og færre børn fremadrettet er med til at drive udviklingen inden for sektoren i denne retning; jf.:

"Det kommer jo ikke som nogen stor overraskelse, hvordan demografien ser ud. Der bliver inden for en relativ kort årrække flere og flere ældre. Samtidig ser det ud til, at der er færre børn der fødes. Betydningen af dette for os må jo være, at der skal flyttes hænder fra en del af sektoren til en anden – eller hentes nogen ude fra."

Ekspert inden for pleje og omsorgssektoren, Region Nordjylland

Forventningen om en begrænset nedgang i antallet af medarbejdere inden for sektoren på et femårigt sigte, som fremskrivningerne peger på, deles ikke umiddelbart af alle de offentlige virksomheder inden for sektoren. De er jf. figur 2 forholdsvis delte i forhold til spørgsmålet om vækst. Knap halvdelen af virksomhederne forventer, at de i nogen eller høj grad vil øge antallet af ansatte i løbet af de næste fem år, 35,7% forventer, at de kun i mindre grad vil øge antallet, mens 14,3% forventer at være det samme antal som i dag. Kun 7% forventer dog at skulle skære ned i antallet af ansatte.

Figur 2 I hvor høj grad forventer din virksomhed at vækste i antal ansatte frem til 2016?



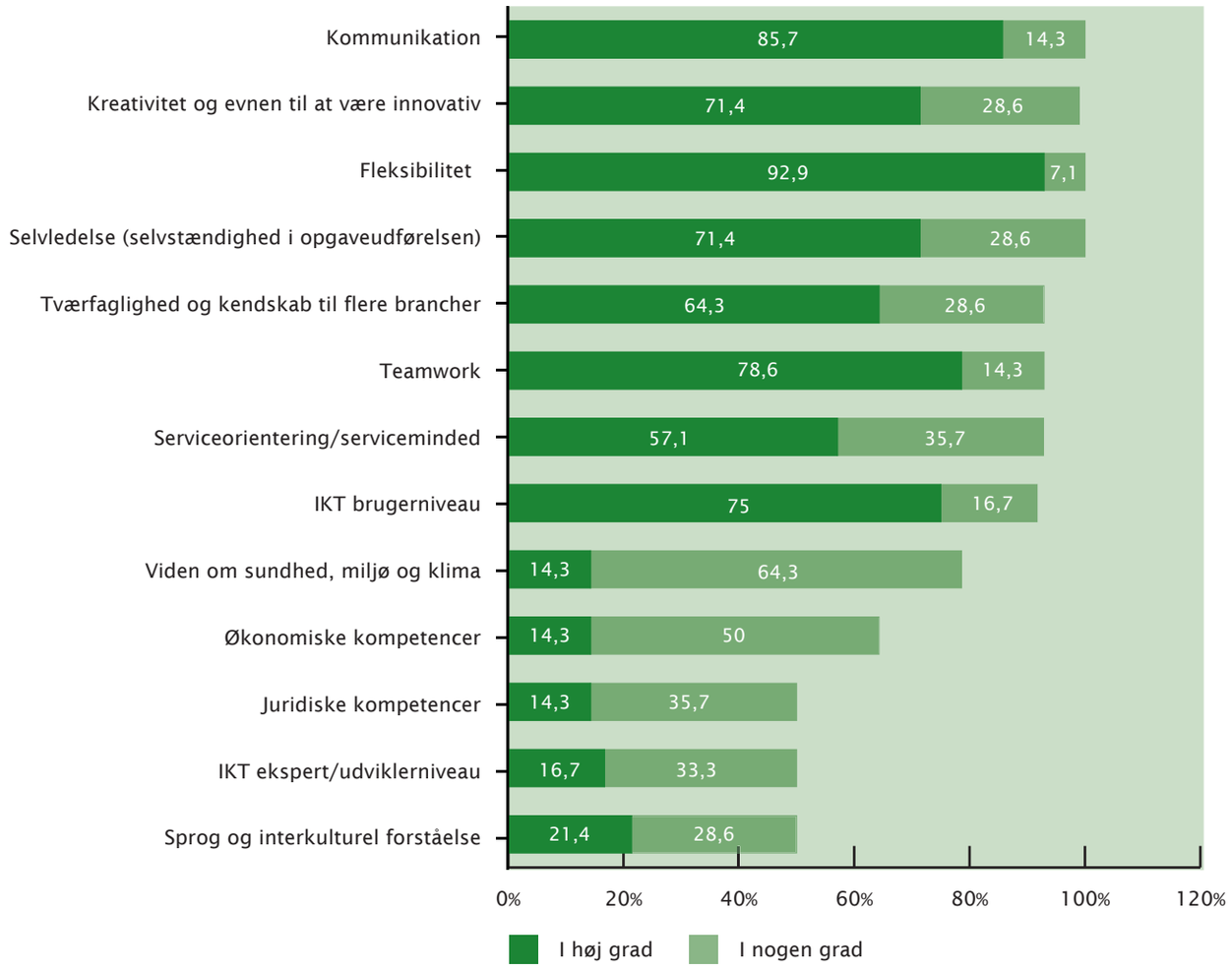
Kilde: Oxford Research 2011

Det uensartede billede af forventningerne til vækst i antallet af medarbejdere, der skitseres i figur 2, stemmer således godt overens med den fremtidige beskrivelse af sektoren, som eksperter peger på. Inden for den del af sektoren, der har med pleje af de ældre at gøre, forventes vækst i antallet af medarbejdere på grund af den demografiske udvikling, mens der i den del af sektoren, der har med pleje og omsorg af børn at gøre, ikke forventes vækst.

1.4.1 KOMPETENCEBEHOVET

Efterspørgslen efter kompetencer på medarbejderniveau for offentlige virksomheder inden for sektoren retter sig primært imod de personlige kompetencer som kreativitet og fleksibilitet, som flest offentlige virksomheder efterspørger, jf. figur 4. Det er således også de kompetencer, som flere af de adspurgte eksperter i interview har peget på som de centrale. Specielt fleksibiliteten er vigtigt i forhold til at sikre, at arbejdskraften kan rykke rundt inden for sektoren, som den fremadrettede udvikling skitserede, at der kunne være behov for.

Figur 4 Hvilke medarbejderkompetencer efterspørger din virksomhed frem til 2016?



Kilde: Oxford Research 2011

PORKKA

Der er dog enkelte faglige kompetencer, som særligt vil være i fokus fremadrettet, og her peger eksperterne på kommunikation og IKT-kompetencer, og specielt samspillet mellem disse faglige kompetencer er ifølge eksperter relevant fremadrettet. For det første betyder den teknologiske udvikling i hjælpemidler til specielt ældre mennesker, at disse mennesker i højere grad kan klare sig selv og gøre brug af de udvidede funktioner, som disse hjælpemidler indeholder. Men det kræver også, at de medarbejdere, der skal lære de ældre at benytte sig af disse hjælpemidler, selv er i stand til at forstå og betjene dem. Det betyder en løbende opkvalificering og fokus på IKT-kompetencer inden for sektoren. For det andet har fokus på elektroniske hjælpemidler også betydning for den måde, der skal kommunikeres med de ældre på. Det kan både være i forhold til at være god til at forklare, hvordan man benytter sig af de tekniske hjælpemidler, men det kan også være til at forklare, hvorfor det, som jobfunktionen 'hjemmehjælper' indeholder, forandrer sig. Eksperterne peger således på, at den teknologiske udvikling i sektoren kan medføre, at der fremadrettet ikke kun vil være fokus på disse kompetencer, men at kombinationen af disse kompetencer kan resultere i en ny jobfunktion inden for sektoren; jf.:

"Der vil være behov for at oprette nye jobfunktioner, der specifikt fokuserer på den tekniske del af arbejdet. Det kunne fx være i form af en "SOSU-tekniker", der både varetager dele af det normale arbejde som SOSU-assistent, men hvor de tekniske kompetencer er opjusteret til at matche arbejdet med teknologi i mødet med borgerne."

Ekspert inden for sektoren for Pleje og omsorg, Region Nordjylland

Derudover peger eksperter på, at et øget fokus på elektroniske hjælpemidler og kommunikation til specielt den ældre del af befolkningen kan have betydning for den etiske dimension af arbejdet inden for sektoren. Således hæfter eksperter sig ved, at elektroniske hjælpemidler kan være gode til at lette borgernes hverdag, men borgernes retssikkerhed og sundhed skal stadig prioriteres – og det er blandt andet medarbejdernes opgave at stå vagt om dette. Derfor indeholder den anden 'side af mønten' i forhold til tekniske hjælpemidler også, at det ikke tager overhånd, og borgerne lades i stikken, jf.:

"De 'varme hænder' skal ikke skiftes ud på bekostning af teknologiske hjælpemidler. Det kan godt være, at det rent teknisk kan lade sig gøre at se, hvordan Fru Hansen har det ud fra et måleapparat, men vi skal stadig ud og se dem i øjnene. De teknologiske hjælpemidler er en gave, men sammen med et øget fokus på økonomi kan de bruges forkert. Og der er det også op til medarbejderne at vurdere balancen mellem, hvad der kan løses eksternt, og hvad der kræver, at man er hos borgeren. Det stiller blandt andet krav til medarbejdernes etik."

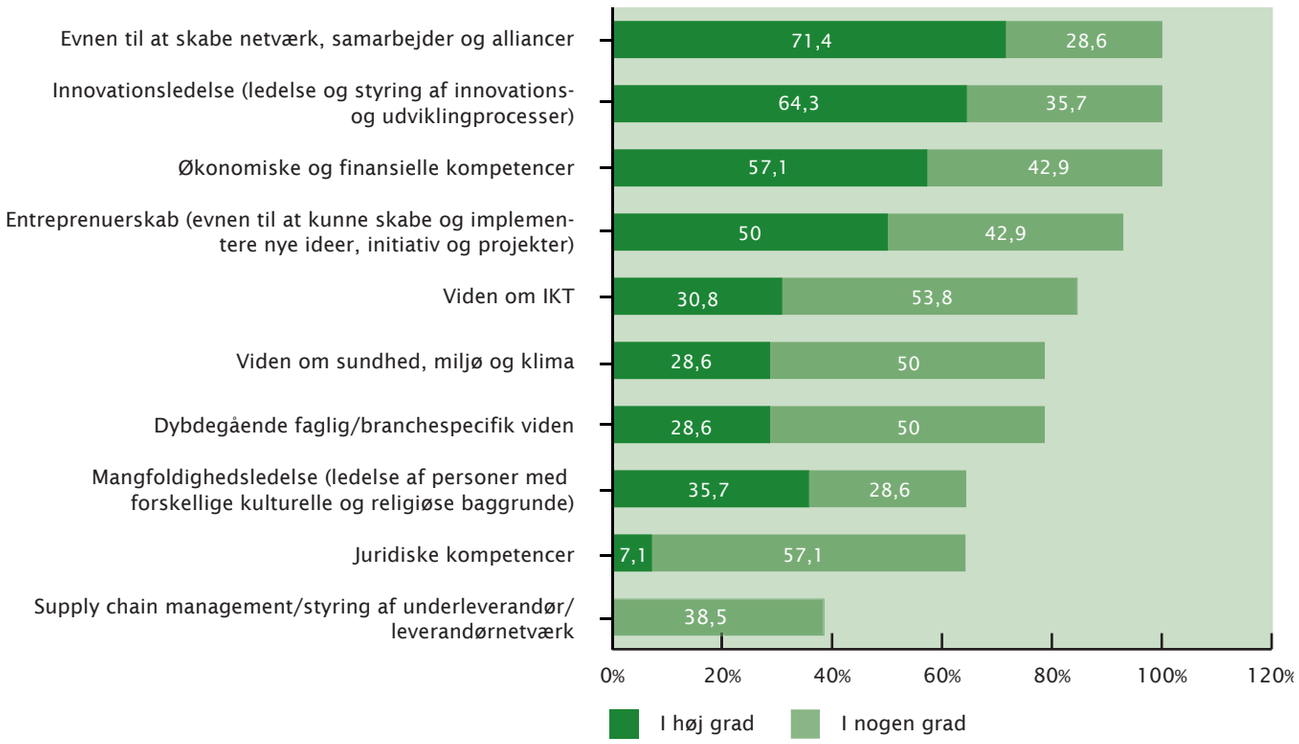
Ekspert inden for sektoren for Pleje og omsorg, Region Nordjylland

[2]OBS: 14 respondenter har besvaret spørgeskemaet, hvorfor resultaterne skal tolkes med forsigtighed.

I forhold til ledelseskompetencer, er det således især de nyere kompetencer som evnen til at skabe netværk og innovationsledelse, der efterspørges, blandt andet i kombination med de mere klassiske kompetencer inden for økonomi og finans, jf. figur 5. Det tyder således på, at de offentlige virksomheder inden for sektoren gerne ser ledere, der formår at nytænke og skabe stærke relationer med interessenter. Det kan i særlig grad blive relevant i forbindelse med, at sektoren forandrer sig, og at områder opprioriteres, mens andre nedprioriteres. Kompleksiteten af sektoren og samspillet mellem de offentlige myndigheder er essentiel for at sikre, at opgaverne løftes effektivt og med respekt for borgeren, og det skal lederen have øje for.

Lederne skal således have evnen til at agere i en offentlig verden, der kontinuerligt forandrer sig, og lederen skal sørge for, at de menneskelige og økonomiske ressourcer hænger sammen. Derfor efterspørger de offentlige virksomheder fortsat også ledere med den økonomiske snusfornuft og tæft, der er behov for, når man er leder i den offentlige sektor.

Figur 5 Hvilke kompetencer på ledelsesniveau efterspørger din virksomhed frem til 2016?



Kilde: Oxford Research 2011

Eksperterne peger derudover på, at en lederkompetence som kommunikation fremadrettet bliver mere central. Det handler primært om, at eftersom sektoren er under forandring, og opgaver flyttes fra et regionalt til et kommunalt niveau, så kræver det overblik og evnen til at kommunikere med flere interessenter. Det er den eksterne kommunikation, der her er fokus på. Men også den interne kommunikation inden for organisationen er vigtig, idet medarbejdere, der skal varetage nye jobfunktioner mv., skal have forståelse for, hvorfor dette er hensigtsmæssigt. Lederen kan skabe dette via solide kommunikationskompetencer.

Eksperterne peger på, at det ikke bliver lettere at være ledere i den offentlige sektor generelt og dermed heller ikke inden for pleje- og omsorgssektoren. Der vil således være et stigende fokus på nyere kompetencer, såsom evne til at skabe netværk, kommunikation og udvikling samtidig med, at styring af økonomien fortsat er en af grundstenene i det at være leder inden for sektoren.

Kompetenceudvikling og efteruddannelse

Generelt peger både eksperterne og de offentlige virksomheder inden for sektoren på, at de er tilfredse med både udbud af uddannelser i regionen og fagligheden på uddannelserne. I forhold til efter-/ videreuddannelsesudbuddet er der generelt også tilfredshed med indholdet af disse og udbuddet. Enkelte eksperter inden for sektoren vurderer, at efter-/videreuddannelse fremadrettet bliver et essentiel element i at få sektoren til at fungere. Det handler om den potentielle ændring af jobfunktioner, der kan ske inden for sektoren, hvor uddannelse spillere en stor rolle. Derfor er det et område, der fremadrettet skal opprioriteres økonomisk, og der skal sættes ressourcer af til, at medarbejdere kan kompetenceudvikle sig til at varetage andre jobfunktioner, end dem de er vant til, jf.:

"Vi skal sørge for, at dem, der er i sektoren, beholder deres job. Vi må ikke miste nogen, fordi vi kommer til at mangle dem på et relativt kort sigte. Derfor skal området [efter-/videreuddannelse] prioriteres, så medarbejderne får mulighed for at have den fleksibilitet, der efterspørges inden for sektoren. Og så er der helt nye retninger, der skal fokuseres på, som fx SOSU-tekniker er et udtryk for."

Ekspert inden for sektoren for Pleje og omsorg, Region Nordjylland

1.5 KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

Generelt viser undersøgelsen inden for sektoren for pleje og omsorg, at det er en sektor, der fremadrettet kan gennemgå en relativ stor udvikling. Det handler primært om to forhold. For det første handler det om den økonomiske prioritering inden for sektoren, der medfører, at både medarbejdere og ledere fremadrettet skal udvise fleksibilitet i forhold til deres jobfunktioner og være rede på at agere i andre roller, end de hidtidigt har arbejdet i.

Derudover betyder de demografiske tendenser i regionen og i Danmark, at der ændres prioritering inden for sektoren inden for en relativ kort årrække. Ansatte inden for sektoren skal besidde kompetencer, der medfører, at transitionen af medarbejdere fra fx dagsinstitutionsområdet til ældreplejeområder kan ske relativt gnidningsfrit.

For det andet handler det om, at den teknologiske udvikling har betydelige konsekvenser for sektoren. Teknologiske hjælpemidler til fx ældre kan medføre en 'lettere' pleje af de ældre, hvor de i højere grad kan tage vare på dem selv, men det stiller krav til de kompetencer, som medarbejderne, der behandler de ældre, har. Her er IKT-kompetencer særligt vigtige, fordi medarbejderne skal være med til at 'afmystificere' de elektroniske hjælpemidler og hjælpe borgerne med at betjene disse. Derudover handler det også om, at både ledere og medarbejdere skal have øje for den etiske balance i arbejdet med teknologiske hjælpemidler – mellem at *benytte* og *udnytte* disse redskaber.

For lederne, og til dels også for medarbejderne, har overgangen af arbejdsopgaver fra et regionalt til et kommunalt område også markant betydning. Det medfører, at ansatte inden for sektoren skal kunne agere inden for en verden, hvor opgaverne ændrer karakter, og hvor det er vigtigt at have forståelse for de rammer, der sikrer løsningen af opgaven, og hvor det er vigtigt at skabe netværk og alliancer i det fælles arbejde for at løse opgaven.
Dermed viser undersøgelsen, at der fremadrettet kun i mindre grad kan anspores en tendens omkring en ændring i arbejdskraftsudbuddet, og den primære tendens i den henseende vil være at omstrukturere den arbejdskraft, der er inden for sektoren, til de områder, hvor der er brug for den. Kompetencemæssigt kan dette betyde ændringer for medarbejderne, som blandt andet et øget fokus på efter-/videreuddannelse kan være med til at løse. Derudover er kommunikation for både medarbejderne og lederne en essentiel kompetence for at få både borgere og ansatte inden for sektoren til at få forståelse for, hvorfor tingene ændrer sig.

I den følgende boks opsummeres de væsentligste kompetencemæssige udfordringer for pleje- og omsorgssektoren i Region Nordjylland.

PLEJE- OG OMSORGSSEKTORENS VÆSENTLIGSTE KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

- En sektor i opbrud – både på grund af økonomisk prioritering i kommunerne og på grund af de demografiske tendenser i befolkningen.
- På kort sigt kan der være et overudbud af arbejdskraft inden for sektoren, men på mellemlangt sigt (7-10 år) kan der ske en markant efterspørgsel af arbejdskraft i sektoren, i takt med at store andele af medarbejdere i sektoren pensioneres samt andelen af ældre i befolkningen stiger.
- En sektor hvor medarbejderne med fordel kan skifte jobfunktioner fra områder med faldende efterspørgsel (fx børnepasning) til områder med stigende efterspørgsel (fx ældrepleje).
- Kompetencemæssigt handler det fremadrettet om at styrke medarbejdernes faglige kompetencer i form af IKT-kompetencer og kommunikation, mens de personlige kompetencer, der fremadrettet kan styrkes, er fleksibilitet, selvstændighed og kreativitet.
- Af ledelseskompetencer er der fremadrettet fortsat fokus på økonomiske kompetencer i samspil med mere kreative og personlige kompetencer i form af kommunikation, innovation og evnen til at skabe netværk og samarbejder med andre aktører.

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Kolofon
Udgivet af Region Nordjylland,
Regional Udvikling
Analyse: Oxford Research A/S
Design og layout: Weltklasse reklame + pr
Tryk: Vester Kopi A/S
1. oplag
Januar 2012

Regional Udvikling
Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

Tlf. +45 96 35 00 00
Mail: info@fremkom.dk
Web: www.fremkom.dk