SEKTORRAPPORT 2012

FremKom 2: Kompetenceudfordringer i Nordjylland

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico

I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESOMRÅDET 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 Sundhedssektoren i Nordjylland 6

1.4 Arbejdskraft- og kompetencebehov 6

1.4.1 Kompetencebehovet 9

1.5 Kompetencemæssige udfordringer 15

1.1 INDLEDNING

I denne publikation sættes fokus på det fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov inden for sundhedssektoren i Nordjylland. Publikationen er 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 uddannelses- og beskæftigelsesaktører 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.

SUNDHEDSSEKTOREN ER DEFINERET SOM VIRKSOMHEDER, SOM PRODUCERER OG FORHANDLER LÆGEMIDLER, MEDICOTEKNIK M.M., SAMT SUNDHEDSVÆSEN, HERUNDER INSTITUTIONER MED BEHANDLING AF FYSISKE OG PSYKISKE LIDELSER.

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 sundhedssektor følgende:

- Sundhedssektoren er den eneste offentlige sektor i region Nordjylland, hvor de statistiske fremskrivninger peger på en ***stigning i arbejdskraftbehovet*** fra 2011 til 2016 (+ 3,2%).

- Eksperterne peger primært på to forhold som ***forklaring*** på en fremtidig vækst i antallet af medarbejdere i sektoren – den ***demografiske udvikling og ændrede sygdomsforløb.*** Den demografiske udvikling handler om, at antallet af ældre i befolkninger stiger inden for de nærmeste år, hvilket vil sætte pres på sundhedsvæsenet. Sygdomsforløbene handler om, at flere borgere, der er kroniske patienter, lever længere. Begge dele har ifølge eksperterne en positiv betydning for efterspørgslen af arbejdskraft frem til 2016.

- De ***medarbejderkompetencer,*** der fremadrettet vil være i centrum, er primært ***IKT-kompetencer og fleksibilitet.*** IKT-kompetencerne for at betjene, rådgive og udvikle det teknologiske udstyr, der vinder indpas i sektoren, mens fleksibiliteten hos medarbejderne skal være medvirkende til at gøre hele sektoren og de indlagte processer og jobfunktioner, der findes inden for denne, mere fleksible. Det kan medvirke til at sikre en bedre behandling af borgerne, større jobgaranti blandt medarbejderne og en bedre økonomisk ressourceanvendelse.

- Af ***ledelseskompetencer*** efterspørges der fremadrettet et større fokus på en ***dybdegående fagspecifik viden*** i feltet. Et mindre fokus på udefrakommende ledere (fx djøf'ere) og et større fokus på faglighed i ledelsen kan være formålstjenligt i en tid, hvor mange af sektorens opgaver redefineres. Derfor skal ledelsen have viden om, hvilke faglige konsekvenser de respektive beslutninger har. Det betyder ikke, at kompetencer som ***tværfaglighed og økonomi*** nedprioriteres, men det betyder, at ledelsen skal stå på et solidt fagligt ben i den ledelse, der praktiseres.

- Udviklingen af udannelserne inden for sektoren anses positiv, og specielt er det fornuftigt med en modulopbygning af uddannelsen, hvor moduler kan udskiftes. I forhold til ***efter- og videreuddannelse*** kan et opbrud med flere traditionelle jobfunktioner, som et øget fokus på medarbejderfleksibilitet vil medføre, betyde, at dette område fremadrettet ***opprioriteres.*** Hvis man kræver, at medarbejderne udviser fleksibilitet i deres jobfunktioner, kræver det også, at de får forudsætningerne til at gøre dette. Derfor kan der på et relativ kort sigte med fordel indgås en dialog med aftagere og udbydere af efter- og videreuddannelser inden for sektoren, så disse forløb er færdigudviklede, når de begynder at blive efterspurgt.

1.3 SUNDHEDSSEKTOREN I NORDJYLLAND

Sundhedssektoren i Region Nordjylland består i 2011 af 25.447 ansatte. Det er således den anden største offentlige sektor i regionen, kun overgået af sektoren for pleje og omsorg.

Sundheds- og medicosektoren er i Nordjylland primært domineret af det offentlige sundhedsvæsen. Det vil altså primært sige sygehuse inden for regionen og lægestanden. Der eksisterer kun relativ få private medico- og sundhedsvirksomheder i regionen. Det er således i undersøgelsen også det offentlige sundhedsvæsen, der er toneangivende i forhold til udviklingstendenser og kompetence- og arbejdskraftbehov på sundhedsområdet i regionen.

Inden for det offentlige sundhedsvæsen peger en af de nuværende tendenser mod større enheder og mindre, men mere fleksible lokale enheder. Det skyldes, at der stilles større og større krav til de store enheders specialisering og kvalitet både hvad angår kompetencer, teknologi og kvantitet.

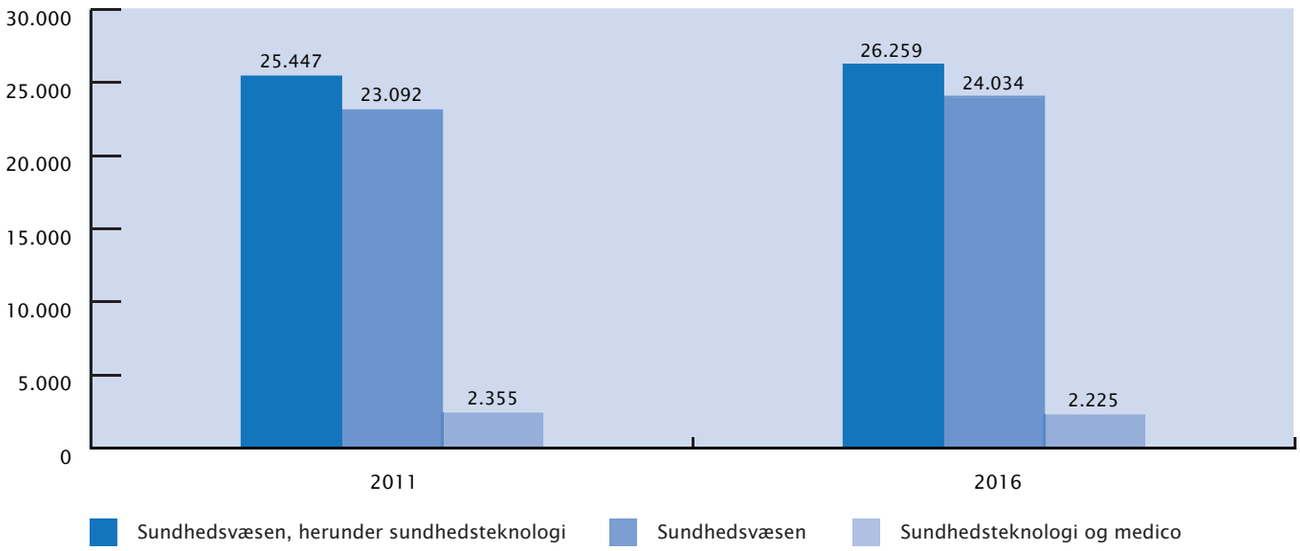
En anden af de store tendenser inden for sektoren er øget brug af IKT - herunder digitalisering og automatisering af processer. Blandt andet kan man fremadrettet komme til at se et stigende antal 'virtuelle indlæggelser', hvor patienter via integrerede it-, video- og telekommunikationsløsninger fjernmonitoreres, undersøges og vejledes i eget hjem.

En tredje vigtig tendens er en mere helhedsorienteret tilgang til patienter og patientforløb, hvor sygeplejersker skal kunne følge patienten i hele forløbet og give råd og vejledning undervejs. Hermed kommer eksempelvis forebyggelse og genoptræning også til at være i stigende fokus, og sygeplejersker skal derfor kunne spænde over flere fagligheder fra forebyggelse til anæstesi, medicinering og genoptræning.

1.4 ARBEJDSKRAFT- OG KOMPETENCEBEHOV

Figur 1 illustrer behovet for arbejdskraft inden for regionen i 2011 og de statistiske fremskrivninger til 2016.Af figur 1 fremgår det, at sundhedssektoren ifølge fremskrivningerne vil opleve en stigning i arbejdskraftbehovet generelt for sektoren på ca. 800 medarbejdere, hvilket dækker over en stigning på 3,2%. Det er udelukkende 'sundhedsvæsenet', der tegner sig for denne stigning – hvilket altså dækker over det offentlige sundhedsvæsen, jf. figur 1.

Figur 1 Arbejdskraftbehovet inden for sundhed i Nordjylland (antal ansatte)



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

I overensstemmelse med fremskrivningerne mener eksperterne, at der vil være et øget behov for arbejdskraft inden for sundhedsvæsnet i de nærmeste år. Dette gælder særligt sygeplejersker, da de vil kunne varetage mange af de generalistfunktioner såsom det at kunne koordinere patientforløb, der vil opstå. Ligeledes vil der være et stigende behov for specialister – altså højt specialiserede læger, kirurger, m.v. Behovet for arbejdskraft vil koncentreres yderligere i Aalborg med bygningen af det nye supersygehus og de sandsynlige lukninger af mange af de mindre lokale enheder.

Som tabel 1 viser, er sundhedssektoren den eneste af de offentlige sektorer i undersøgelsen, hvor der ifølge de statistiske fremskrivninger vil ske en stigning i antallet af medarbejdere fra 2011 til 2016. Det handler ifølge flere af undersøgelsens eksperter om to forhold – demografi og sygdomsforløb, jf.:

"Den demografiske udvikling af befolkning vil medføre, at der vil efterspørges flere medarbejdere inden for sektoren. Det kommer der simpelthen til at være behov for – ingen tvivl om det. Men det handler altså også om, at sygdomsbilledet har ændret sig gennem de seneste år. Vi har nu flere kroniske syge borgere, der lever i længere tid, og det er jo enormt positivt. Men det medfører også, at de skaber et pres på sundhedsvæsenet."

Ekspert i Sundhedssektoren, Region Nordjylland

Fremskrivningerne, der peger på, at der vil ske en stigning på efterspørgslen efter arbejdskraft frem til 2016, betyder dog ikke, at sektoren skal agere aktivt inden for de næste fem år. Som afsnit 1.4.1 viser, har organiseringen og kompetenceprofilerne på medarbejderne stor betydning for, hvor smidigt opgaver kan løses inden for en fornuftig økonomisk ramme.

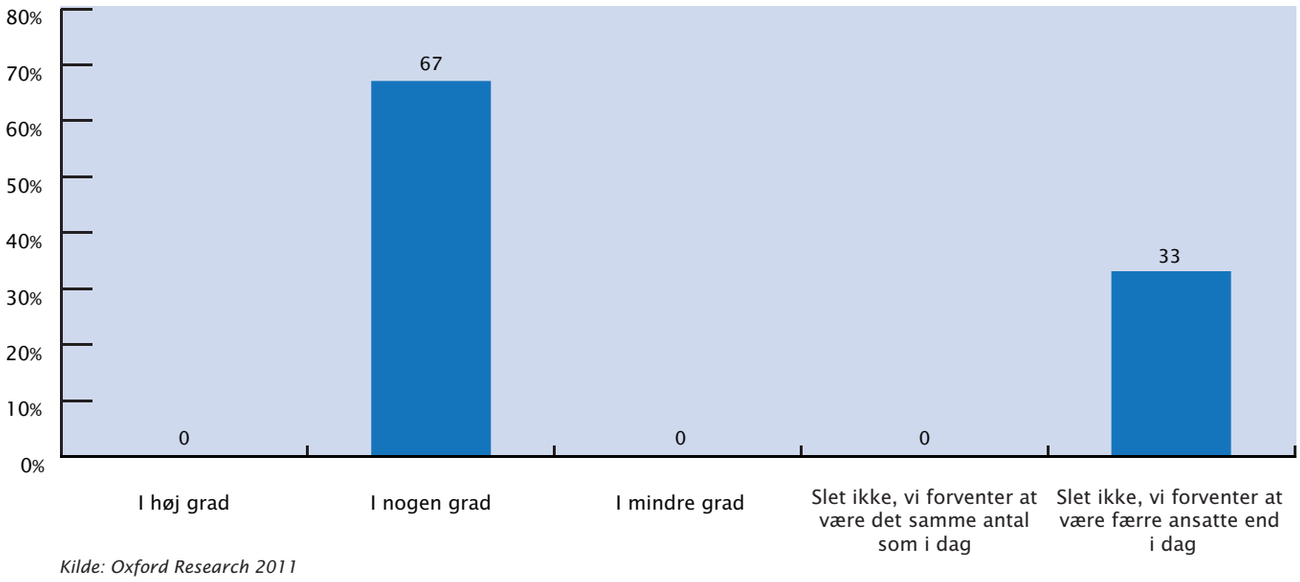
Tabel 1: Ændring i arbejdskraftbehovet i Region Nordjylland fordelt på sektorer

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

De adspurgte offentlige virksomheder (her tre sygehuse i regionen) inden for sektoren 'Sundhed' er delte i forhold til spørgsmålet om vækst. 67% af de offentlige virksomheder forventer, at de i nogen eller høj grad vil øge antallet af ansatte i løbet af de næste fem år, mens 33% forventer at skulle skære ned i antallet af ansatte, jf. figur 2.

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



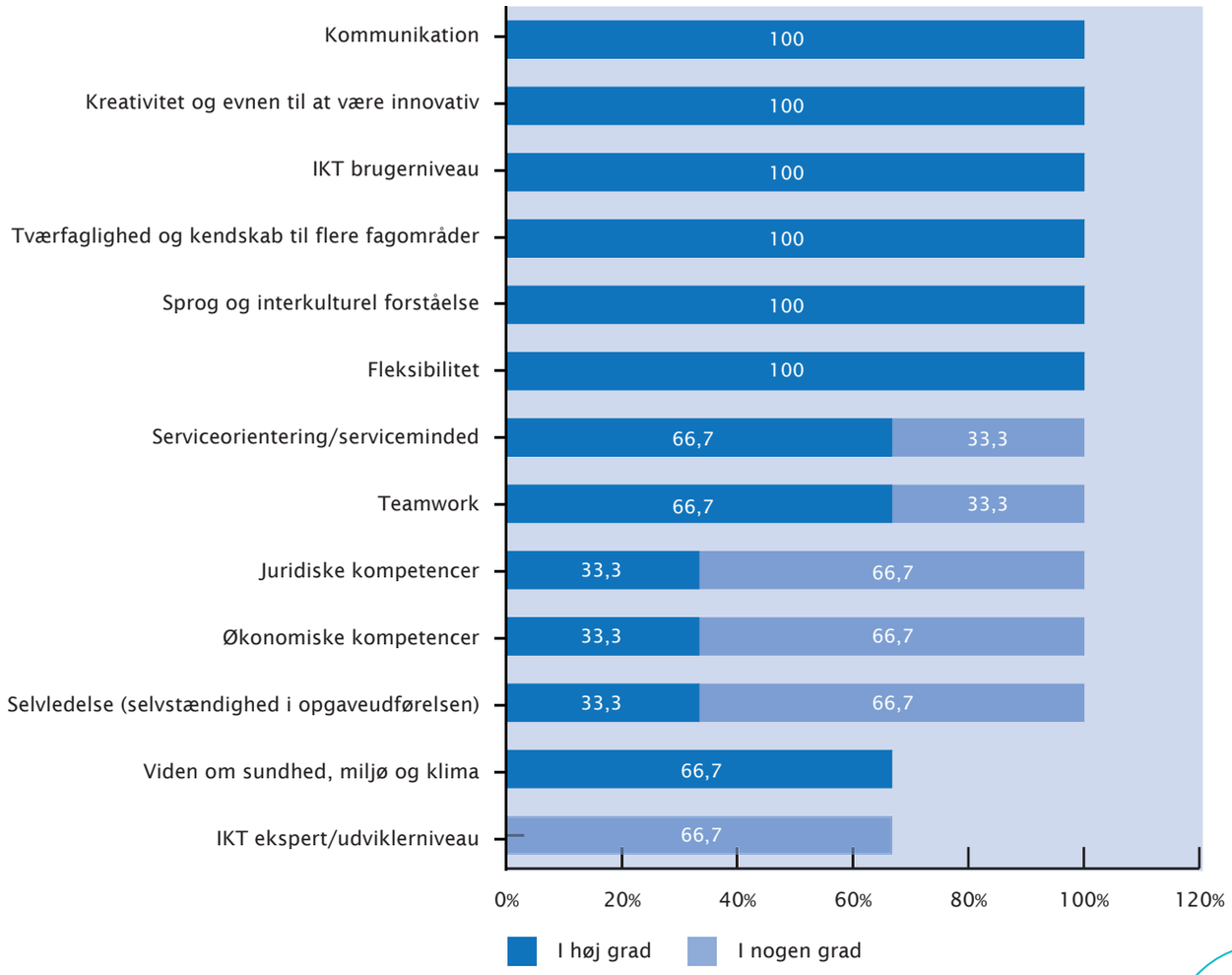
Kilde: Oxford Research 2011

En forklaring på denne diskrepans kan være sygehusenes fremtidsplaner i forlængelse af bygningen af det nye supersygehus i Aalborg. Det nye og store sygehus kan både tiltrække medarbejdere og opgaver til sig, hvilket kan have en negativ betydning for arbejdskraftbehovet hos de lokale sygehuse i Region Nordjylland.

1.4.1 KOMPETENCEBEHOVET

Figur 4 giver kun i begrænset omfang et billede af, hvilke medarbejderkompetencer de offentlige virksomheder inden for sektoren efterspørger fremadrettet[2]. Det er både traditionelle kompetencer inden for sektoren som kommunikation, der efterspørges, men også nyere kompetencer, de offentlige virksomheder fremhæver. Det er fx IKT, tværfaglighed og fleksibilitet, jf. figur 4.

Figur 4 Hvilke medarbejderkompetencer efterspørger din virksomhed frem til 2016?



Kilde: Oxford Research 2011

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

Eksperterne fremhæver i forbindelse med interview, at det er de faglige kompetencer som IKT og sprog, der på den korte bane er centrale. IKT-kompetencer er centrale fremadrettet på grund af en øget teknologisering inden for sektoren, jf.:

"IT kommer til at ændre hele sektoren fuldstændigt – og det er nu i gang. Behandlingen bliver i høj grad virtuel, og med den fysiske nærhed forsvinder et helt paradigme i sygeplejen. Det betyder, at sygeplejersker skal udvikle en ny nærhed 'gennem skærmen', og det skal vi altså have fundet ud af, hvordan man gør."

Ekspert i Sundhedssektoren, Region Nordjylland

Derudover betyder den demografiske sammensætning af befolkningen, at det fremadrettet er vigtigt at kunne kommunikere med og forstå personer med andre etniske oprindelser, der bliver behandlet inden for sektoren.

Derudover peger eksperterne på udviklingen af generalister inden for sektoren, som en helt central og stor jobgruppe, der fremadrettet vil have betydning for sektoren. Ifølge flere eksperter handler det om at se nye snitflader i generalisternes uddannelse og i deres kompetencer. Det betyder, at de med en relativ enkel opkvalificering vil være i stand til at varetage jobfunktioner inden for sektoren, der måske ikke i første omgang lå lige til dem. Det skaber ifølge flere eksperter fleksibilitet i sektoren, og det betyder, at det bliver muligt at optimere de økonomiske ressourcer bedre, jf.:

"Der er behov for mere fleksibilitet inden for sektoren. Specielt sygeplejersker er en jobfunktion, der med fordel kan udvikles bedre. Vi har behov for medarbejdere, der kan varetage flere forskellige funktioner, fordi opgaverne inden for feltet ændrer sig. Når borgerne ændrer sig og bliver mere oplyste, så har det også betydning for de kompetencer, vores medarbejdere skal have. Fx kunne der godt bruges en form for 'forløbssygeplejerske', der kan spænde over flere fagligheder og følge patienten i hele forløbet..."

Ekspert i Sundhedssektoren, Region Nordjylland

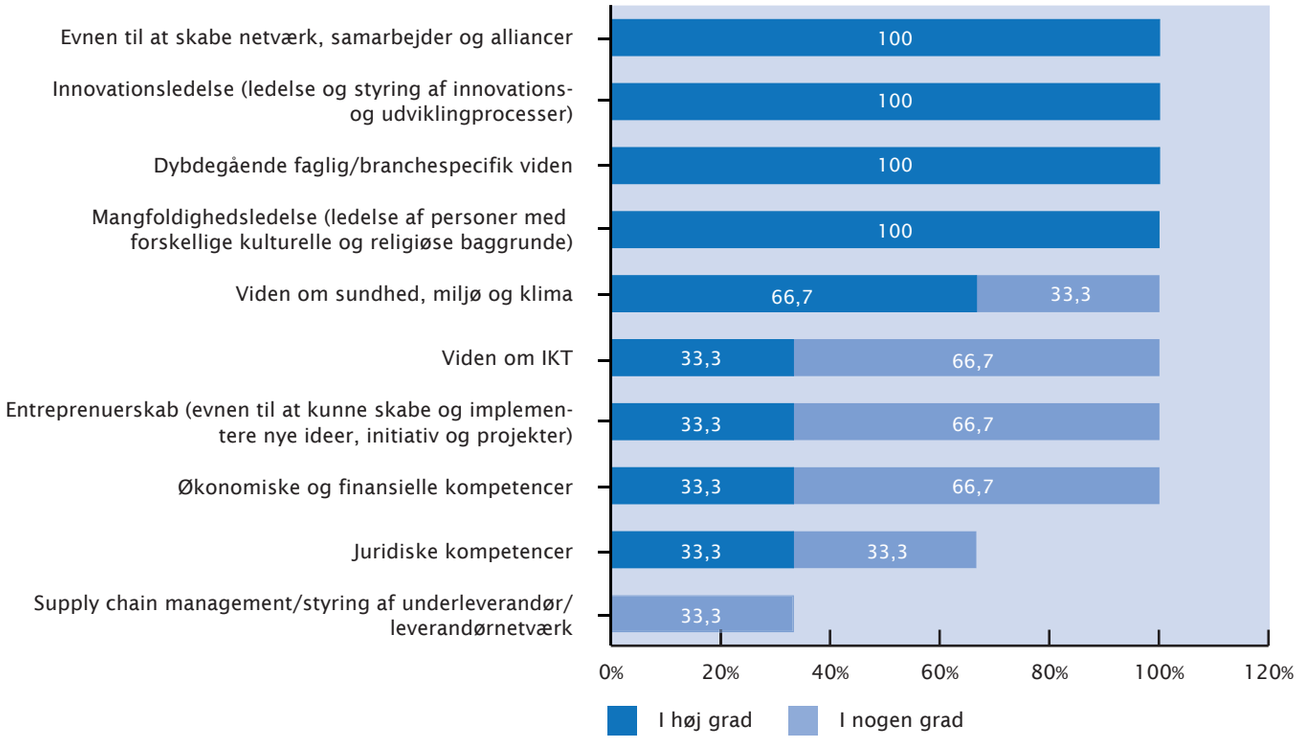
PORKKA

Det indikerer dermed, at sektoren fremadrettet ikke kun har kompetencer, der med fordel kan fokuseres på, men også snitfladerne i jobfunktioner og mellem jobfunktioner kan med fordel drøftes. Det kan medføre, at sagsbehandlingen for borgeren bliver mere optimal, at medarbejderne er sikre i jobbet på grund af, at deres fleksibilitet muliggør brug af deres kompetencer på flere områder, og at de økonomiske ressourcer, der er på området, udnyttes optimalt.

Desuden vil der fremadrettet i stigende grad blive efterspurgt medarbejdere i sektoren, der er specialister inden for et felt. Det være sig både på sygeplejerske- og lægeområdet i takt med, at fx det nye store sygehus medfører specialiseringen inden for flere dele af sygehusvæsenet.

Inden for ledelseskompetencer er det især evnen til at skabe netværk, udvikling sammen med dyb faglig viden og økonomiske kompetencer, der anses som centrale. Disse fremgår af figur 5.

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



Kilde: Oxford Research 2011

Eksperterne hæfter sig i forhold til de fremadrettede ledelseskompetencer ved den udvikling, der har været på ledelsesområdet inden for sektoren i de seneste 5-10 år. Her har sektoren været et af de fremmeste eksempler på den såkaldte 'djøfisering', hvor ledende medarbejdere med tværgående og økonomiske kompetencer har vundet indpas i sektoren. Det har visse fordele, der går på at sikre det økonomiske fundament i opgavevaretagelsen, udvikle sektoren og skabe netværk på tværs af faggrene og sektorer. Det er dog en tendens, der fremadrettet vil blive nuanceret, idet den fagspecifikke viden har stor betydning for forståelsen af feltet og opgavernes indbyrdes afhængighed. Derfor er det meget svært at være leder inden for sektoren uden et dybt kendskab til det fagfelt, man som leder er en del af, jf.:

"Lederne gik i 90'erne fra at være læger til at være 'djøf'ere'. I dag ved vi, at lederne både skal have nogle lederspecifikke kompetencer og have en faglig indsigt. Derfor er de optimale fremtidige ledere sundhedsfagligt uddannede 'djøf'ere' som fx personer fra folkesundhedsvidenskab."

Ekspert inden for sektoren for Pleje og omsorg, Region Nordjylland

Det betyder ifølge eksperter inden for sektoren, at den dybe sektorspecifikke viden er en vigtig forudsætning for at være en god leder inden for sektoren.

Derudover peger eksperterne på, at der for mellemlederniveauet, fx afdelingssygeplejersker, er behov for at klæde den gruppe på med egentlige lederkompetencer, der medfører, at de kan varetage denne funktion optimalt.

Samlet set betyder det, at balancen mellem de strategiske og de fagspecifikke kompetencer inden for sektoren ser ud til at tippe til faglighedens fordel. Strategi og økonomi skal fortsat være i fokus, men fagligheden og betydningen af at kende fagfeltet skal, ifølge eksperterne, opprioriteres i de kommende år.

I forhold til FremKom 1-undersøgelsen er kompetencebehovet inden for sektoren i udpræget grad enslydende i FremKom 2-undersøgelsen. Det handler således fortsat om et fokus på et solidt fagligt fundament inden for professionerne med uddybning af faglige kompetencer inden for it, sprog og kulturel forståelse sammen med mere personlige kompetencer som fleksibilitet og selvstændighed. Også jobglidninger fra en jobfunktion til en anden var et centralt element i FremKom 1-undersøgelsen inden for Sundhedssektoren – ligesom de er det i FremKom 2-undersøgelsen. Også i FremKom 2-undersøgelsen handler det således fortsat om at udnytte det potentiale, der ligger i at flytte medarbejdere fra jobfunktioner inden for sektoren, der er i nedgang, til jobfunktioner, der er i fremgang.

Kompetenceudvikling og efteruddannelse

Generelt set vurderer eksperten og de offentlige virksomheder, at uddannelsestilbuddene på sundhedsområdet er gode i Region Nordjylland. Der udtrykkes tilfredshed med, at uddannelsesforløb inden for sektoren er modulopbygget, således at der kan udskiftes moduler, hvis behovet for aftagerne ændre sig, jf.:

"I dag er det moduler på grunduddannelserne, og det er godt. Det betyder, at man kan forny og bytte moduler ud, hvis de viser sig at være forældede, eller der er behov for at opkvalificere en anden del. Fx har vi på vores uddannelse et modul, der er tværfagligt nu..."

Ekspert i 'Sundhedssektoren, Region Nordjylland

Eksperterne hæfter sig dog ved, at der fremadrettet kan være behov for at tone nogle uddannelser, som eksempelvis sygeplejeruddannelsen, hen mod de nye krav om helhedstænkning og mere sammenhængende patientforløb. Ligeledes kan der fremadrettet være et stort behov for efteruddannelse af sygeplejersker - både i forhold til at varetage lederfunktioner og i forhold til at kunne fungere i nyere jobfunktioner som fx forløbssygeplejersker. I det hele taget kan en udvikling af nye jobfunktioner i sektoren have konsekvenser for videre- og efteruddannelsesforløbene, idet indholdet af disse gerne skulle matche det, aftagerne efterspørger. Derfor vurderes det som værende fornuftigt inden for en overskuelig fremtid at etablere en dialog mellem de offentlige virksomheder i sektoren, der tænker på at justere deres jobfunktioner, og de efter- og videreuddannelsessteder, der skal medvirke til, at det kan ske.

1.5 KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

De kompetencemæssige udfordringer, som sundhedssektoren i Region Nordjylland står over for i et femårigt perspektiv, handler primært om at kombinere to kompetencer for de medarbejdere, der arbejder inden for sektoren – IKT og fleksibilitet.

IKT-kompetencerne skal opkvalificeres på den korte bane, idet teknologiske løsninger vinder indpas i sektoren. Derfor skal medarbejderne være fortrolige med disse teknologier, så de også kan være med til at rådgive i dem og udvikle dem fremadrettet. Fleksibilitet bliver fremadrettet en anden central kompetence, idet det er den, der medvirker til, at it-udviklingen kan udnyttes optimalt, og at de økonomiske ressourcer bruges bedst muligt. Det betyder, at medarbejderne skal være vidende om, hvad der forventes af dem, og at deres jobfunktioner godt kan blive udvidet til flere områder eller til flere jobfunktioner. Samtidig skal medarbejderne have de rigtige forudsætninger for at løse disse nye opgaver. Det betyder, at der skal være et øget fokus på kompetenceudvikling i form af efter-/ og videreuddannelse inden for sektoren, hvis kabalen skal gå op.

Ledelsesmæssigt svinger pendulet fremadrettet mod dyb faglighed som kompetence på bekostning af mere strategiske og tværfaglige kompetencer. Det handler primært om, at i en tid, hvor sektoren generelt er i opbrud, der skal fagområdet prioriteres, og ledelsen skal kende de fagmæssige konsekvenser af fra- og tilvalg. Tværfaglige og økonomiske kompetencer nedprioriteres ikke – men den faglige dybdegående viden bliver fremadrettet vigtigere for lederen inden for sektoren, end den har været de sidste 5-10 år.

I den følgende boks opsummeres de væsentligste kompetencemæssige udfordringer for sundhedssektoren i Region Nordjylland.

SUNDHEDSSEKTORENS VÆSENTLIGSTE KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

- Vurdering af stigning i efterspørgslen på arbejdskraft inden for sektoren – på grund af demografiske tendenser og ændrede sygdomsforløb.
- Af faglige kompetencer på medarbejderniveau er IKT-kompetencer den kompetence, de offentlige virksomheder oplever som mest central at opkvalificere fremadrettet.
- For de personlige medarbejderkompetencer er fleksibilitet fremadrettet en central kompetence. Medarbejderne skal kunne flyttes fra jobfunktioner inden for sektoren, der er i nedgang, til jobfunktioner, hvor der er efterspørgsel på arbejdskraft.
- På ledelsesniveauet er konkret faglig viden inden for sektoren central. I en sektor, der er i opbrud, opprioriteres den dybe faglige viden på området.

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