

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov 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 – FREMTIDENS NORDJYSKE KOMPETENCEBEHOV

Den fremtidige vækst og udvikling i Nordjylland er stærkt afhængig af medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det med glæde, at partnerskabet bag FremKom-analyserne nu kan præsentere den nyeste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom 3.

Ligesom FremKom 1 fra 2008 og FremKom 2 fra 2012 bygger FremKom 3 på en række analyser og interviews om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer fem år frem i tiden.

Ud over at tegne et overordnet billede af situationen i Nordjylland giver FremKom en detaljeret indsigt i kompetencebehovene i 16 forskellige sektorer og i 4 geografiske oplande; Himmerland, Thy-Mors, Vendsyssel og Aalborg.

FremKom 3 er, ligesom de øvrige analyser, muliggjort på baggrund af en stor nordjysk opbakning og et stærkt samarbejde mellem strategiske aktører fra beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet. Det bidrager således til en sammenhængende indsats i forhold til løsningen af nordjyske udfordringer.

FremKom 3 er på det konkrete plan gennemført med assistance fra et eksternt konsulentfirma, som har været rundt på det nordjyske arbejdsmarked og talt med eksperter og ledere – fra så vel den private sektor som den offentlige. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

Resultaterne af FremKom 3 giver, over en bred front, stof til eftertanke. Det er interessant, at der på tværs af sektorer og oplande ser ud til at være en ganske særlig vægt på medarbejderens personlige kompetencer, specielt evnen til at indgå i samspil og dialog med andre og på denne vis bringe sine faglige kompetencer i spil på den mest optimale måde.

Interessant, eller tankevækkende, er det også, at manglen på både faglærte og eksperter stadig er den helt store udfordring. På dette felt forstærker FremKom 3 det billede, som også FremKom 2 tegnede.

Resultaterne af FremKom 3 skal fungere som input til både aktører, der udbyder og aktører, der efterspørger kompetenceudvikling. FremKom 3 er således både et oplæg til debat og til handling.

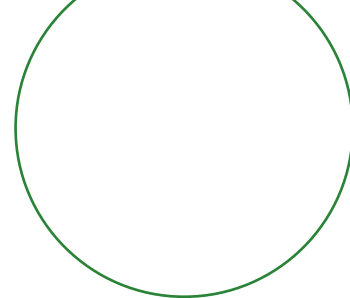
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

*FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside:
www.fremkom.dk*

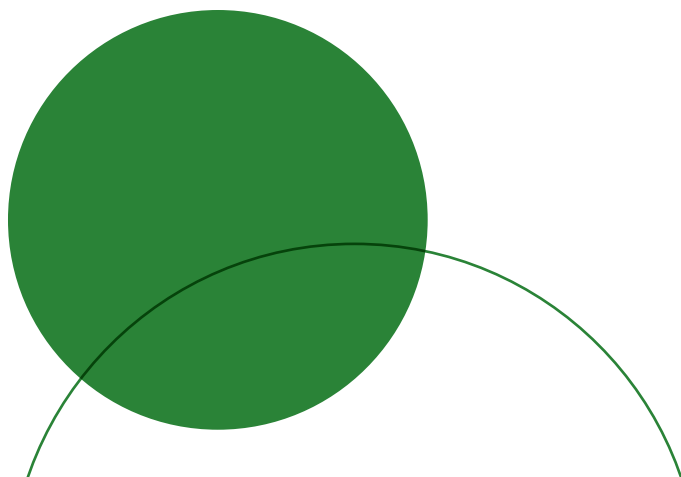


Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Indledning	5
1.1	Om FremKom.....	5
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	7
1.3	Hovedresultater.....	9
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	10
3	Fremtidens kompetencebehov inden for pleje og omsorg	14
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov.....	14
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren.....	16







1 INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren pleje og omsorg i Nordjylland. Rapporten er en del af en større analyse under FremKom 3 projektet, der har til formål at afdække fremtidens kompetencebehov i Nordjylland på fem års sigt.

1.1 OM FREMKOM

Fremkom 3 er en videreførelse af FremKom 1, der blev gennemført i 2007-2008 og FremKom 2, der blev gennemført i 2010-2012, og som også satte fokus på fremtidens kompetenceudfordringer i Region Nordjylland.

FremKom 3 omfatter en analyse af det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer og fire oplande – Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel. Resultaterne af FremKom 3 er afrapporteret i en hovedrapport, 16 sektorrapporter samt fire oplandsrapporter. Indeværende rapport udgør en af de 16 sektorrapporter.

Det er hensigten med sektorrapporten at give et bredt billede af sektorens kompetencebehov ud fra det samlede billede af sektoren og de generelle tendenser på tværs af sektorer. Sektorens kompetencebehov og -krav samt de generelle tendenser, der præger kompetencebehovet, er blevet identificeret gennem analysens samlede datagrundlag.

Alle FremKomanalysen er tilgængelige på www.fremkom.dk

Sektorrapporten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1 indeholder indledning, introduktion til den anvendte forståelse af kompetencebegrebet og en kort opsummering af de centrale resultater af analysen af sektoren.

Afsnit 2 indeholder en analyse af udviklingstendenser inden for beskæftigelse og uddannelser i sektoren, på baggrund af en fremskrivning af udviklingen i beskæftigelsen og en survey gennemført blandt virksomheder inden for sektoren.

Afsnit 3 indeholder en analyse af udviklingen i arbejdskraft- og kompetencebehov i sektoren, baseret på resultater af surveyen og en række kvalitative interviews med virksomheder og sektoreksperter.



1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

Rapporterne i FremKom 3 bygger på et omfattende analysearbejde, hvor der har været indsamlet data ved hjælp af følgende metoder:

- Registerbaserede fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionen fordelt på sektorer og oplande.
- Kvalitative interview – 40 personlige og 5 fokusgruppeinterview – med sektoreksperter inden for de 16 sektorer.
- Spørgeskemabaserede telefoninterview blandt både private og offentlige virksomheder i hele regionen – virksomhedssurvey med 1769 deltagende virksomheder.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder i de 16 sektorer og 4 oplande.
- Ekspertseminar hvor eksperter og interessenter har kommenteret og tolket resultater og konklusioner.

Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysens hovedkonklusioner, en mini udgave af hovedrapporten samt 16 sektorrapporter og fire oplandsrapporter, der sætter fokus på hovedkonklusionerne for de enkelte sektorer og oplande.

Alle rapporterne er baseret på et omfattende datagrundlag.

COWI A/S har gennemført analysen i samarbejde med Center for Regional og Turismeforskning (CRT) og Jysk Analyse. COWI har haft ansvaret for analyserne, udarbejdelsen af rapporterne, de kvalitative interview, tilrettelæggelsen af dataindsamlingen og udarbejdelsen af de anvendte spørgeskemaer. Center for Regional og Turismeforskning har haft ansvaret for levering af registerdata og den statistiske fremskrivning. Jysk Analyse har haft ansvaret for telefoninterview i forbindelse med virksomhedssurveyen.



1.2 KOMPETENCEBEGREBET I FREMKOM 3

Globaliseringen og den teknologiske udvikling har på tværs af sektorer betydelig indvirkning på fremtidens kompetencebehov og –krav i Nordjylland. Vores evne til i stigende omfang at omsætte viden til nye produkter og løsninger er blevet konkurrenceparametre og har medvirket til et øget fokus på automatisering og effektivisering i virksomhederne. Organisatorisk har det betydet mere fokus på team- og samarbejde og øget inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser.

Følggevirkningerne af disse forandringer er, at medarbejderne skal kunne håndtere både indførelse af ny teknologi, nye arbejdsprocesser og nye organisationsformer. Udviklingen i arbejdets organisering betyder, at virksomhederne har behov for, at medarbejderne i større grad besidder de rette personlige kompetencer, da de i stigende grad bliver en forudsætning for, at de faglige kompetencer kan anvendes kompetent i konkrete arbejdssituationer.

For at sikre en fælles forståelse af kompetencebegrebet, anvendes i FremKom 3 analysen en model til generel forståelse af kompetencebegrebet.

I modellen er der et særligt fokus på at skelne mellem faglige kvalifikationer og faglige kompetencer samt en opdeling af de generiske kompetencer i generelle- og personlige kompetencer. Generiske kompetencer kan kort beskrives som brancheafhængige kompetencer.

En nærmere beskrivelse af modellen og kompetencebegrebet kan findes i FremKom 3 analysens hovedrapport, som er tilgængelig under www.fremkom.dk.



1.3 HOVEDRESULTATER

Pleje og omsorg:

Sektoren pleje og omsorg dækker over institutioner inden for plejesektoren, herunder daginstitutioner for børn og unge, plejehjem og beskyttede boliger, men også flygtninge- og asylcentre, familiepleje mv.

- Pleje og omsorgssektoren i Nordjylland har ca. 30.000 arbejdspladser, og er dermed den tredjestørste sektor i regionen.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der et svagt fald i antallet af arbejdspladser inden for pleje og omsorg i Nordjylland på 1 % svarende til ca. 300 arbejdspladser.
- Virksomhedssurveyen peger ligeledes på forventninger om nulvækst eller vigende beskæftigelse inden for pleje og omsorg. 20 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 21% forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomhederne forventer især at øge beskæftigelsen for medarbejdere med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Fremtidens kompetencebehov inden for pleje og omsorg:

- Virksomhedssurveyen viser også, at virksomhederne inden for pleje og omsorg de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative, relationelle og processuelle kompetencer. For medarbejdere med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse, lægges desuden vægt på faglige kompetencer.
- Hos lederne vurderes evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser, evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, samt indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.
- 61 % af virksomhederne inden for pleje og omsorg er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. Forholdsvis mange finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder (30 %), eller mener ligefrem, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder (9 %). Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede pædagoger ind i mellem mangler kompetencer med hensyn til relationsskabelse og evnen til at omsætte teori til praksis.

- Udviklingen i behovet for kompetencer inden for pleje- og omsorgssektoren er kendetegnet ved, at medarbejderne skal løse flere komplekse arbejdsopgaver for færre ressourcer. Den stigende kompleksitet og specialisering i opgaverne afføder et øget fokus på tværfagligt og tværsektorielt samarbejde i arbejds-situationerne for at sikre den bedste omsorg og pleje.
- Pleje- og omsorgssektoren er, særligt i udkanten af regionen, præget af, at den demografiske udvikling peger i retning af, at der kommer flere ældre og færre i arbejdsstyrken. Den forlængede levealder medfører udfordringer fremadrettet, eksempelvis et større behov for pleje, en generel stigning i aldersrelaterede sygdomme samt udvikling af og opdrift i det nære sundhedsvæsen.
- Pleje vil i stigende grad foregå i det nære sundhedsvæsen i kommunerne. Der vil derfor blive øget efterspørgsel på sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter mv. på bekostning af social- og sundhedshjælpere.
- Teknologi har stadig stigende betydning i sektoren som en del af indsætterne. Øget brug af teknologi og hurtigere ændringer i denne stiller større krav til medarbejdernes kompetencebehov på området.
- Sideløbende med det øgede fokus på personlige kompetencer, er der også en tendens til, at de faglige kvalifikationer og kompetencer betyder mere hos medarbejderne i sektoren. Det øgede behov for både de faglige og personlige kompetencer i sektoren bliver understøttet af et paradigmeskift i forståelsen af omsorg og pleje fra ydelsestænkning til individuelle mål for indsatsen.

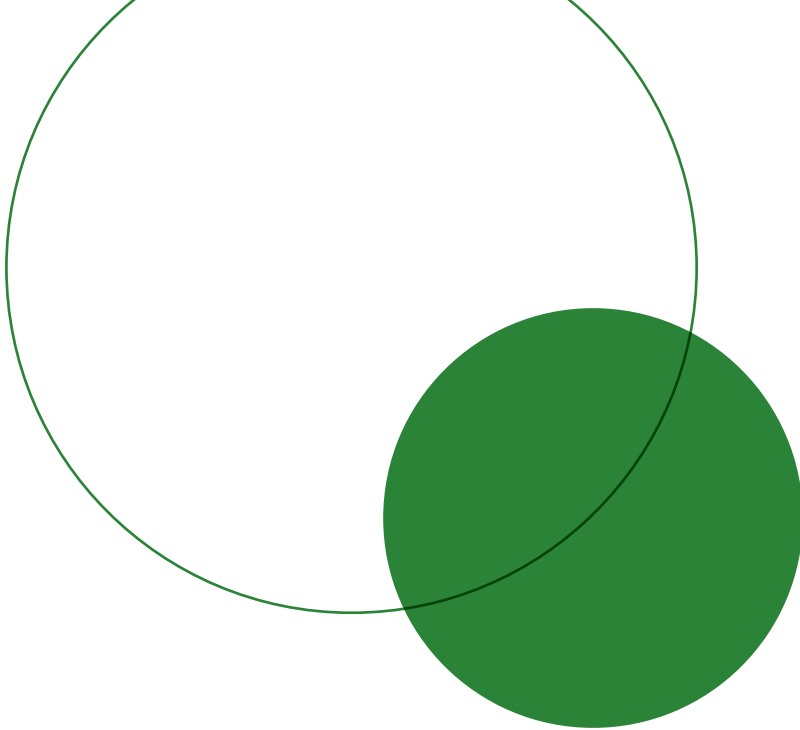
2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Pleje og omsorgssektoren i Nordjylland består af ca. 30.000 arbejdspladser, og er den tredjestørste sektor i regionen. Ifølge de registerbaserede fremskrivninger forventes der et svagt fald i antallet af arbejdspladser frem mod 2020 inden for pleje og omsorg i Nordjylland. Faldet ventes at blive på 1 % svarende til ca. 300 arbejdspladser (Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Den forventede ændring i efterspørgslen efter arbejdskraft 2014-2020 i Nordjylland i de enkelte sektorer.

	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteerhverv	6.001	5.595	-406	-7%
Transport og støtteerhverv	17.087	17.944	857	5%
Byggeri og støtteerhverv	34.726	35.881	1.155	3%
Metalindustri	4.074	3.821	-253	-6%
Sundhedsvæsen, sundhedste. og medico	27.018	27.082	64	0%
Finans, forsikring og vidensservice	10.869	11.719	850	8%
Handel og forretningsservice i øvrigt	20.553	21.657	1.104	5%
Øvrig produktion	5.890	5.614	-276	-5%
Uddannelse	22.652	22.457	-195	-1%
Pleje og omsorg	29.962	29.636	-326	-1%
Offentlig administration og organisationer	18.971	19.022	51	0%
Uoplyst	1.271	1.273	2	0%
I alt	268.670	274.448	5.778	2%

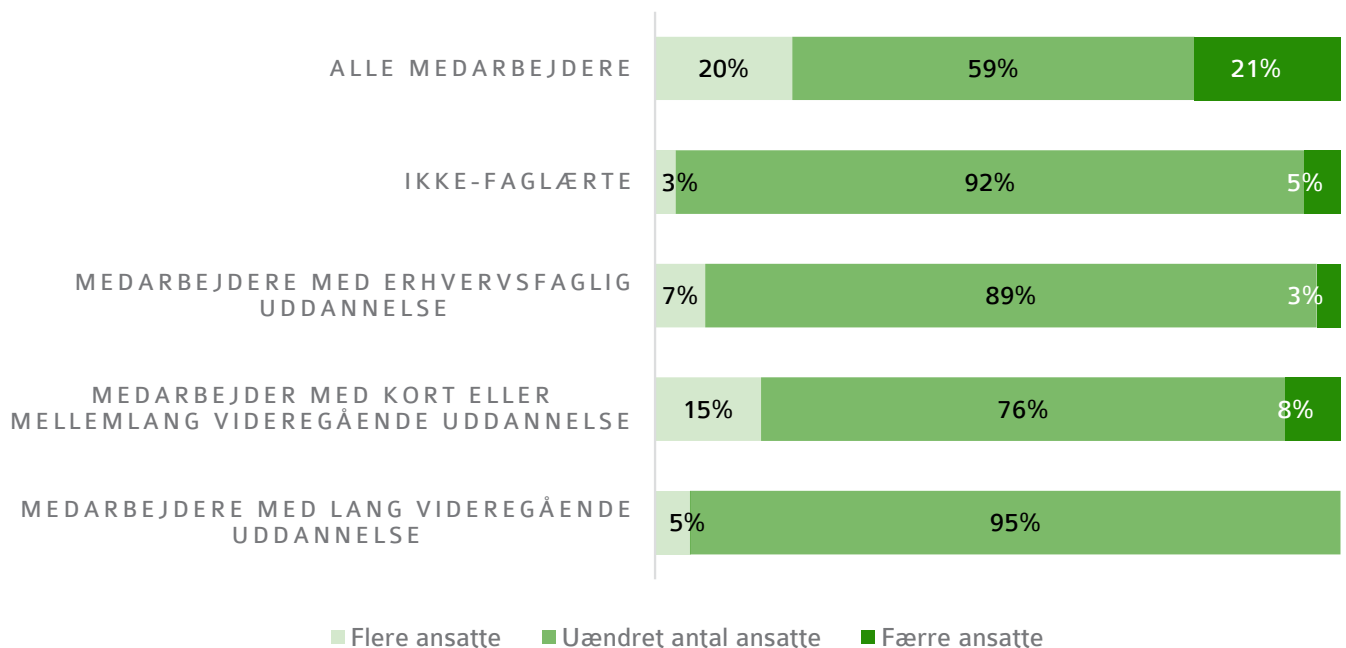
Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)



Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland peger ligeledes på forventninger om nulvækst eller vigende beskæftigelse inden for pleje og omsorg. 20 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 21% regner forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Pleje og omsorg.



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.



Behovet for kompetencer og uddannelse inden for pleje- og omsorgssektoren er kendetegnet ved, at medarbejderne skal løse flere komplekse arbejdsopgaver for mindre ressourcer. Sektoren er derudover præget af et stigende behov for specialiseret omsorg og pleje samt en ældregruppe, der vokser. Det betyder, at der på længere sigt både vil være behov for faglige kvalifikationer og kompetencer samt ikke mindst personlige kompetencer for at løse opgaverne

Pleje- og omsorg er en sektor, som især omfatter offentlige, primært kommunale, arbejdspladser, der beskæftiger sig med pleje og omsorg for mennesker fra barn til voksen inden for normal- og specialområdet. Normalområdet i sektoren omfatter eksempelvis daginstitutionsområdet, en generel indsats og ydelse til mange, hvorimod familiepleje og kontaktpersoner mv., er særligt tilrettelagte individuelle foranstaltning, som hører til specialområdet i sektoren.

Ifølge fremskrivningen forventes beskæftigelsen i sektoren at falde 1 % frem mod 2020. Der forventes en lille vækst i Aalborg og et fald i de tre oplande Vendsyssel, Himmerland og Thy-Mors. Tendensen går i retning af en øget urbanisering, hvor flere børnefamilier bosætter sig i regionens større byer. Desuden betyder den demografiske udvikling i Nordjylland, at der bliver forholdsvis flere ældre men færre på længere sigt i yderområdet af regionen.

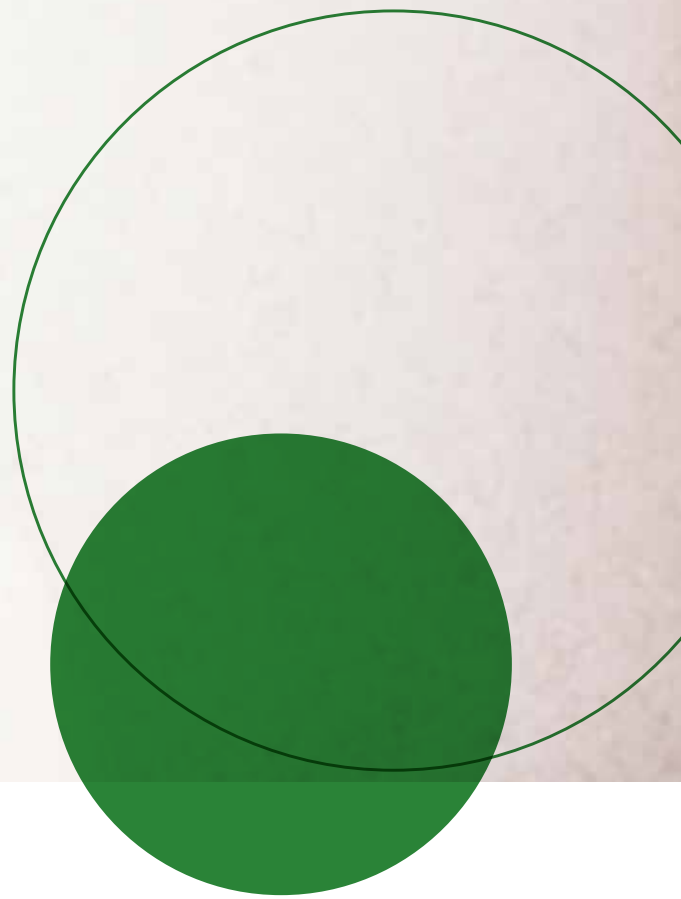
I den nordligste og vestligste del af regionen påvirker det pleje- og omsorgssektoren, at den demografiske udvikling peger i retning af, at der kommer flere ældre og at arbejdsstyrken bliver mindre. Befolkningens aldersprofil og udviklingen i befolkningens levealder

kan betyde et større behov for pleje til den ældre del af befolkningen og en generel stigning i aldersrelaterede sygdomme.

Forbedrede behandlingstilbud i sundhedssektoren betyder, at borgere lever længere med sygdomme, som eksempelvis diabetes, hjerte- og karsygdomme og eftervirkninger efter kræftsygdomme. En del af disse borgere vil være afhængige af ydelser fra pleje og omsorgssektoren. Også stigningerne i antallet af borgere med demenssygdomme påvirker sektoren. Udviklingen går dog også mod "sund aldring", hvor mange ældre borgere lever et sundt liv, ikke er nedslidte og har en god privat pension, som betyder, at man kan vælge at klare mange ting selv.

På børne- og ungeområdet inden for normalområdet i sektoren kan man i alle kommuner uden for Aalborg mærke faldet i børnetallet. Det resulterer blandt andet i, at flere institutioner lægges sammen og centraliseres, da der ikke er nok børn til at udnytte den hidtidige struktur, og da man derved kan effektivisere tilbuddet. Bespareserne på normalområdet skal også være med til at kompensere for de øgede udgifter til grupper med særlige behov og til specialområdet.

Inden for specialområdet i sektoren ser man generelt en stigning i behovet for pleje og omsorg. Det sker både på grund af den forlængede levealder hos fysisk og psykisk funktionsnedsatte borgere, men også fordi der er en generel stigning i kompleksiteten af pleje- og omsorgsbehovet hos hele målgruppen fra barn til voksen.



“Der er sket en meget stor ekspansion, en kraftig udvikling i behovet. Flex- og førtidspensionsreformen har gjort vores målgruppe større. Vi er i udvikling hele tiden. Socialpsykiatri er der især kommet en stor efterspørgsel på. Derudover et boom i diagnosticering, som ligeledes giver os mere at lave”.

Det skyldes dels mere fokus på diagnosticering inden for somatik og psykiatri, som giver mere arbejde til både de regionale og kommunale tilbud for pleje og omsorg, dels et andet behov for indsatser, som kan give udsatte børn og unge og eksempelvis flygtninge grundlaget for et bedre liv. Ændringerne i arbejdsopgaverne medfører et andet behov for arbejdskraft og kompetencer i sektoren fremadrettet.

“Vi har behov for flere pædagoger og flere rådgivere. Fordi vi, med de ændringer der er kommet, skal have alternativer til anbringelse ude i familierne, og fordi der er en del flygtningefamilier, der skal hjælpes”.

På grund af besparelser og behovet for flere ydelser opleves udviklingspotentialet i sektoren at være,

“at løse opgaven med lavest mulige omkostninger på højeste faglige niveau. Dermed ikke sagt, at det er den uddannelsesmæssige baggrund, der bestemmer det højeste faglige niveau men mere, at der er de rigtige kompetencer til at løse borgernes individuelle behov”.

3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR PLEJE OG OMSORG

Dette afsnit omhandler de kompetencebehov, som er blevet identificeret gennem data fra survey samt de interviews, der er gennemført i sektoren i forbindelse med FremKom 3.

Første del af afsnittet er en beskrivelse af sektoren og sektorens kompetencebehov med afsæt i interviews med virksomheder og relevante aktører fra sektoren.

Anden del vil tage afsæt i data fra surveyen og give viden om:

- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt inden for forskellige uddannelsesgrupper: ikke-faglært, erhvervsfaglige og videregående uddannelser i sektoren
- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt hos medarbejdere med ledelsesfunktioner
- virksomhedernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer

3.1 VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEBEHOV

Tendensen inden for pleje og omsorgssektoren er en forventet stigning i opgavemængden og deres kompleksitet samt færre ressourcer til at løse opgaverne.

“Vi har haft en stigende kurve siden 2007, men jeg har svært ved at forstille mig, at det kan blive ved. Der er så meget pres på effektivisering. Vi vil gerne bibeholde de varme hænder, vi har. Der sker en del omfordeling og omprioritering, så de varme hænder skal være endnu varmere, fordi strukturen skal ændres, og den enkelte medarbejder skal kunne mere”.

Den stigende kompleksitet og specialisering i opgaverne afføder et øget fokus på tværfagligt og tværsektorielt samarbejde i arbejds-

situationerne for at sikre den bedste omsorg og pleje. Eksempelvis bliver sygdomsprofilerne hos borgerne mere komplekse i takt med øget viden og højere levealder.

Udviklingen fordrer, at flere faggrupper, så som læger og andet sundheds- og plejepersonale, skal have et tæt samarbejde indbyrdes og med borgeren for at give borgerne det mest optimale behandlings- og plejeforløb. Der vil derfor i stigende grad være behov for processuelle, relationelle og kommunikative kompetencer hos medarbejderne i omsorgs- og plejesektoren for at sikre samskabelse mellem borger og pleje- og omsorgstilbud.

Teknologi har også stor indvirkning på sektoren, som et redskab til at give borgeren hjælp til selvhjælp samt sikre individualiseret hjælp for færre ressourcer. Teknologien kan eksempelvis være en robotstøvsuger, en app som hjælper med at koordinere borgerens indsats sammen med medarbejdere mv. Øget brug af teknologi og hurtigere ændringer i teknologien stiller større krav til medarbejdernes kompetencebehov på området. Ikke mindst vil der være behov for personlige kompetencer, herunder pædagogiske for at medinddrage borgeren i eget forløb.

Plejedelen vil i fremtiden foregå i det nære sundhedsvæsen i kommunerne, hvilket vil betyde behov for medarbejdere med et højere fagligt kvalifikationsniveau samt flere faglige og personlige kompetencer til at løse opgaven. I praksis betyder det blandt andet, at der vil blive



øget efterspørgsel på sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter mv. på bekostning af social- og sundhedshjælpere og ikke-faglærte. Endvidere vil andre faggrupper blive indtænkt anderledes i indsatsen, eksempelvis ergo- og fysioterapeuter i forhold til "træning før pleje".

"Andelen af social- og sundheds-hjælpere er og vil være faldende pga. ændringer i arbejdsopgaverne, som bliver mere komplekse. Modsat vil andelen af social- og sundheds-assistenter være stigende. Den primære forklaring på dette er, at der foregår en glidning i arbejdsopgaver fra én faggruppe til en anden i kraft af, at flere opgaver lægges ud til kommunerne. Behandlingen på sygehusene er nu karakteriseret ved, at patienterne skal hurtigt ind og hurtigt ud igen".

Det øgede behov for både de faglige og personlige kompetencer i sektoren bliver understøttet af et paradigmeskift i

sektoren. Indsatsen inden for omsorg bevæger sig fra ydelsestækning til at sætte individuelle mål for indsatsen. Paradigmeskiftet synes også at blive en naturlig følge af de kommende generationers ændrede forståelse af sammenspillet mellem omsorg og egen integritet.

I andre dele af sektoren, så som daginstitutionsområdet, bliver der i disse år færre brugere og derved ikke så stort behov for eksempelvis pædagogisk personale. Generelt opleves der ikke store rekrutteringsudfordringer i forhold til pædagoger. Det skyldes ikke mindst, at uddannelsen udbydes flere steder i regionerne, og derved sikres et stabilt udbud af arbejdskraft inden for dette fag.

Det nævnes desuden som en mulighed, at pædagoger kan inddrages mere i den borgerinddragende del af indsatsen i pleje- og omsorgsdelen. Det kan eksempelvis ske i forbindelse med borgerinddragelse ved øget brug af teknologi i indsatser eller i forbindelse med borgernære indsatser, så som bostøtte og kontaktpersoner, inden for specialområdet

"Vi har stor opmærksomhed på, om vi kan blive ved med at skaffe velkvalificeret arbejdskraft. Jeg tror ikke vi får flere hænder, men de skal kunne endnu mere. Det handler om at vedligeholde og videreudvikle kompetencer".



3.2 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDETSGRUPPER I SEKTOREN

I surveyen er spørgsmålene for uddannelsesgrupperne; Ikke-faglært, erhvervsfaglig uddannelse og lang videregående uddannelse bygget op om den anvendte kompetencemodel, som beskrevet i nedenstående figur:

	Fagprofessionel verden (Uddannelse/job)		
Ikke kontekst specifik (information)	Faglige kvalifikationer 4) Faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.	Faglige kompetencer 5) Evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse	Kontekst specifik viden i handling (refleksion)
	Generelle kompetencer 1) Læse, skrive og regnefærdigheder 2) Fremmedsprog og kulturforståelse 3) IT-kundskaber	Personlige kompetencer 6) Evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat: Processuelle kompetencer 7) Evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave: Kommunikative- og relationelle kompetencer 8) Evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere: Relationelle kompetencer 9) Evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med: Processuelle kompetencer	
	Personlig verden		

3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for pleje og omsorg de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative, relationelle og processuelle kompetencer.

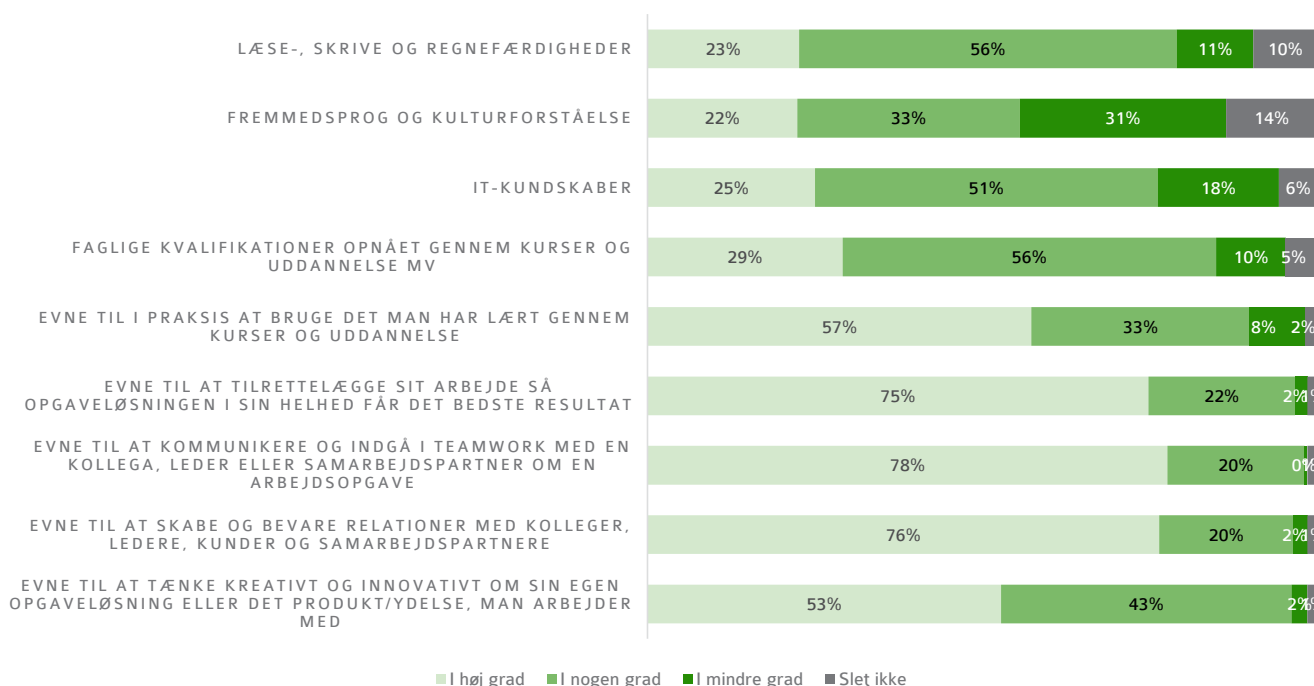
Inden for pleje og omsorg lægger virksomhederne større vægt på, at de ikke-faglærte har evne til at tilrettelægge deres arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat end de nordjyske virksomheder som helhed. Herudover adskiller kravene sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav, der stilles til kompetencerne hos de ikke-faglærte medarbejdere.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (78 %),

evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (76 %) samt evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (75 %) (Figur 3.1).

Relativt få vil i høj grad stille krav om faglige kvalifikationer eller om generelle kompetencer som læse-, skrive og regnefærdigheder, IT-kundskaber og fremmedsprog og kulturforståelse. Alligevel vil 85 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav til de ikke-faglærte om faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse, 79 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om læse-, skrive og regnefærdigheder, 76 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber, og 55 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om fremmedsprog og kulturforståelse.

Figur 3.1 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ikke-faglærte medarbejdere?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Virksomhederne inden for pleje og omsorg vil de næste 5 år især stille krav om kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer blandt arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse.

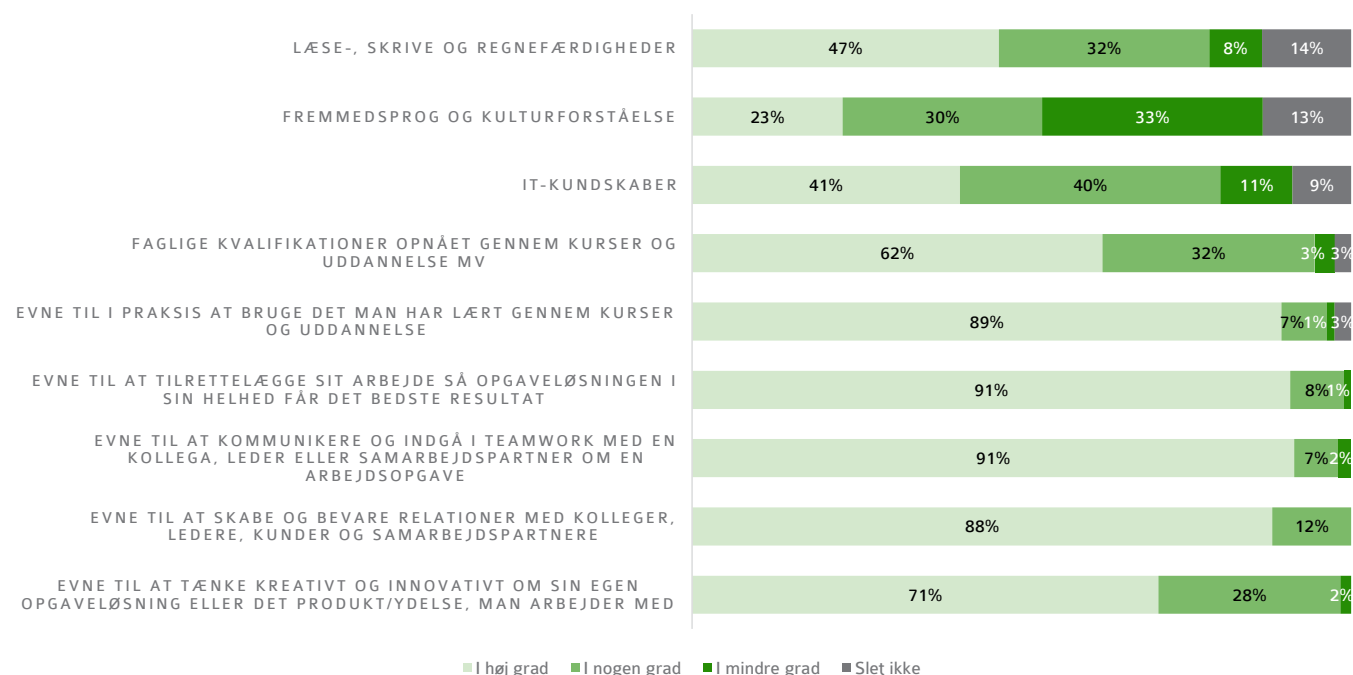
Derimod lægger virksomhederne mindre vægt på de generelle kompetencer som fremmedsprog og kulturforståelse, IT-kundskaber og læse-, skrive og regnefærdigheder. Ikke desto mindre vil 81 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber hos arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse og 79 % vil i høj eller nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Virksomhederne inden for sektoren stiller på en række områder større krav til medarbejdere med erhvervsfaglige uddannelser end de nordjyske virksomheder som helhed. Det gælder med hensyn til deres evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med, evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere, evne til at tilrettelægge

sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat, evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse, faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (91 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (91 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (89 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (88 %) samt evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med (Figur 3.2).

Figur 3.2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.





3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

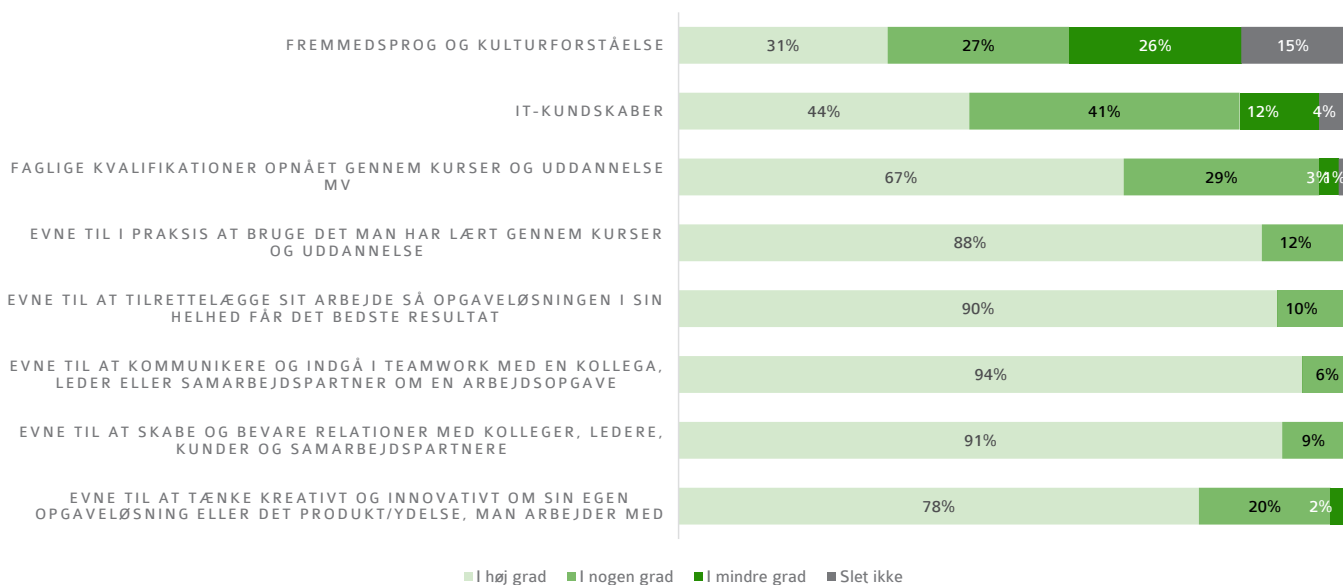
Blandt medarbejdere med videregående uddannelser er det især de kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer, som virksomhederne i høj grad stiller krav om på 5 års sigt.

Ligesom det var tilfældet for medarbejdere med erhvervsfaglige uddannelser stiller virksomhederne inden for sektoren på en række områder også større krav til medarbejdere med videregående uddannelser end de nordjyske virksomheder som helhed. Det gælder med hensyn til deres evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med, evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere, evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave, evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse, faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. samt deres evner med hensyn til fremmesprog og kulturforståelse.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (94 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (91 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (90 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (88 %) samt evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med (78 %) (Figur 3.3).

De generelle kompetencer som IT-kundskaber og især fremmesprog og kulturforståelse bliver der ikke i samme grad lagt vægt på blandt virksomhederne i sektoren.

Figur 3.3 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med videregående uddannelse?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

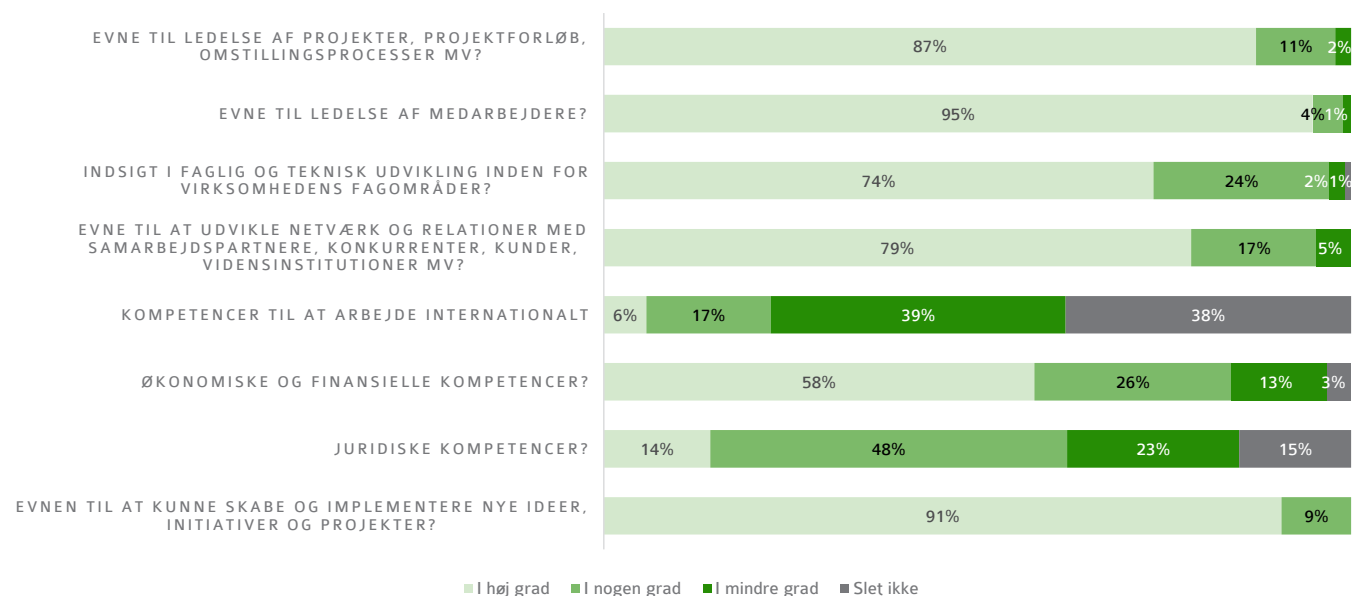
Virksomhederne inden for pleje og omsorg vurderer evnen til ledelse af medarbejdere (95 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (91 %), evnen til ledelse af projekter, projektforbøb og omstillingsprocesser (87 %), evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder (70 %) samt indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder (74 %) som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.

Derimod lægges der især mindre vægt på kompetencer til at arbejde internationalt og på juridiske kompetencer.

Sammenlignet med de nordjyske virksomheder som helhed, vil virksomhederne inden for pleje og omsorg i de kommende fem år lægge større vægt på følgende kompetencer hos deres ledere: evne til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, evne til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv., indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder, evne til ledelse af medarbejdere og på evne til ledelse af projekter, projektforbøb, omstillingsprocesser mv.

Omvendt vil virksomhederne i sektoren lægge mindre vægt på kompetencer til at arbejde internationalt end de nordjyske virksomheder generelt.

Figur 3.4 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ledere?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

61 % af virksomhederne inden for pleje og omsorg er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer.

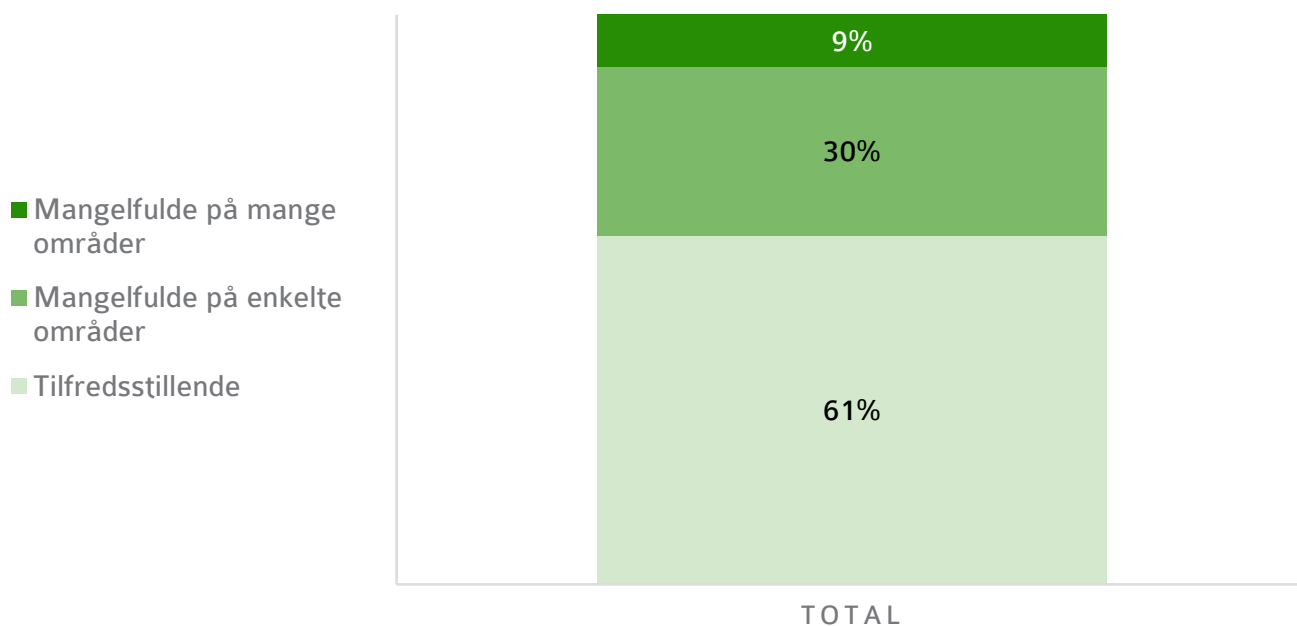
Forholdsvis mange finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder (30 %), eller mener ligefrem, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder (9 %).

De virksomheder, der mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde, har vi spurgt om, hvilke faggrupper det især drejer sig om, og hvilke kompetencer de nyuddannede især mangler.

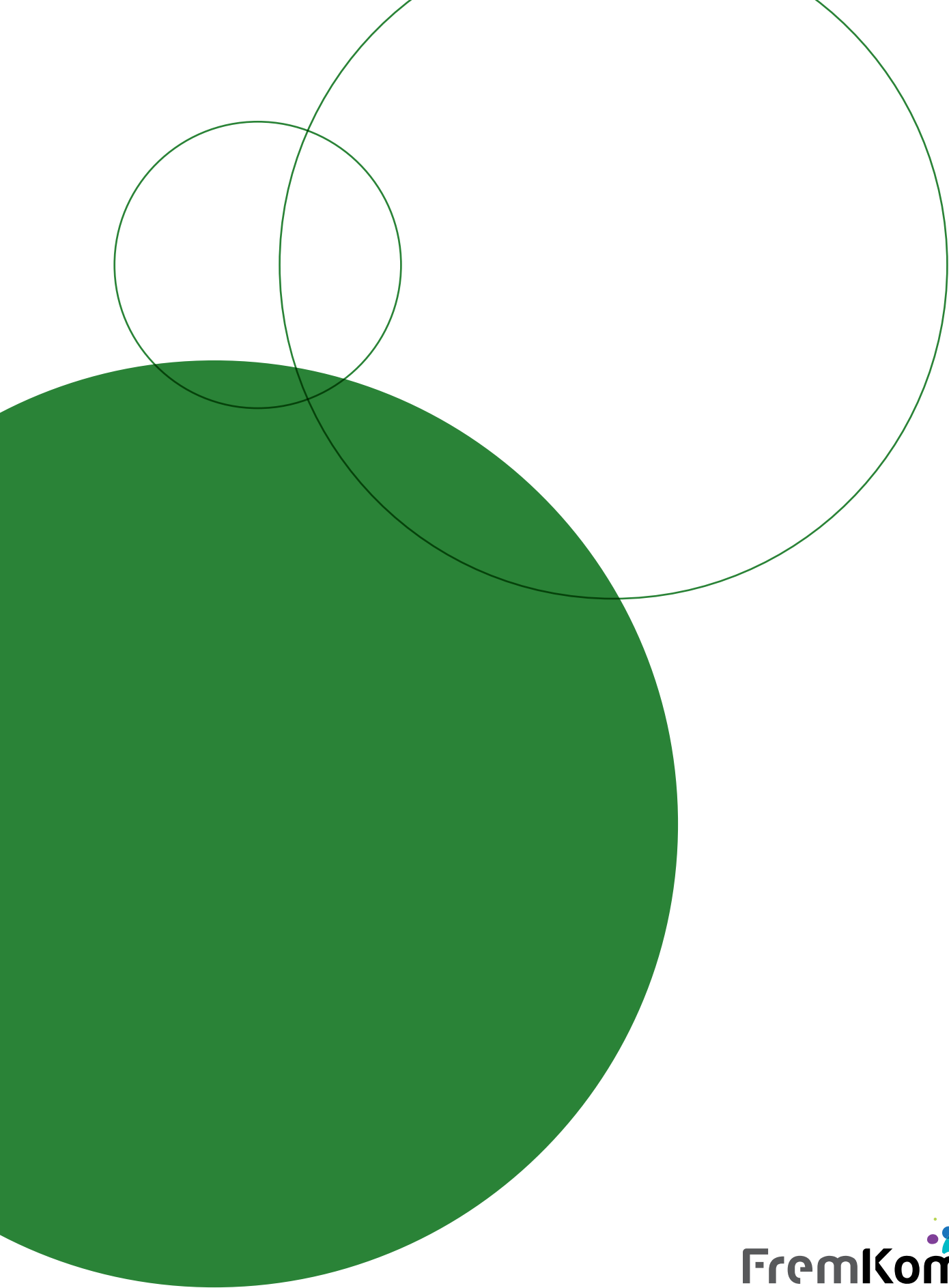
Sektorens svar fremgår af bilag A.

Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede pædagoger ind i mellem mangler kompetencer med hensyn til relationsskabelse og evnen til at omsætte teori til praksis. I relation til de nyuddannede social- og sundhedsassistenter og -hjælpere peger virksomhederne bl.a. på, at de mangler kompetencer til at koble teori og praktik, kompetencer med hensyn til medicinbehandling, grundlæggende viden om sygdomslære og pleje, og der bliver peget på, at det er forkert, at social- og sundhedshjælperne uddannes under serviceloven i stedet for under sundhedsloven.

Figur 3.5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.



Kolofon
Udgivet af Region Nordjylland,
Regional Udvikling
Analyse: COWI A/S
Design og layout: Weltklasse reklame + pr
April 2016

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Regional Udvikling
Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

www.fremkom.dk