SEKTORRAPPORT OM SOCIALE INSTITUTIONER

FremKom4: Kompetence- og arbejdskraftbehovet i Sociale institutioner

FremKom

Fremtidens kompetencer i Nordjylland

SEKTORRAPPORT APRIL 2022

FremKom4

– Fremtidens nordjyske kompetencebehov

Mads Duedahl
Regionsrådsformand

Nordjyllands fremtidige vækst og udvikling er stærkt afhængig af medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det en stor glæde, at partnerskabet bag FremKom-analyserne nu kan præsentere den nyeste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom4.

FremKom4 bygger på en række analyser og interviews af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer fem år frem i tiden, dvs. frem mod 2026 ligesom det var tilfældet med de 3 tidligere Fremkom-analyser.

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

FremKom4 er blevet til på baggrund af en stor nordjysk opbakning og et stærkt samarbejde mellem strategiske aktører fra uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsområdet. FremKom4-analysen bidrager således til en mere sammenhængende forståelse og indsigt i de nordjyske kompetenceudfordringer.

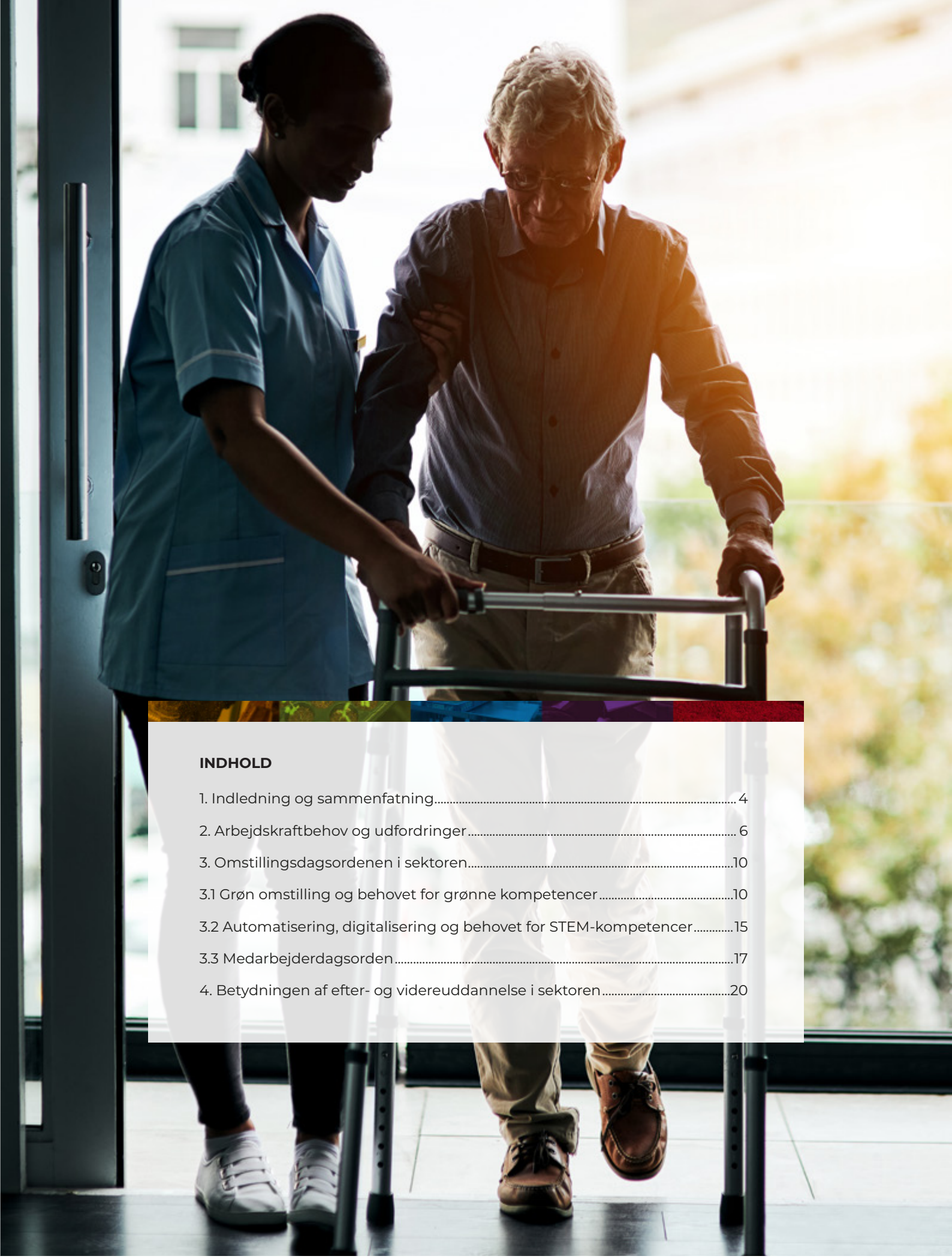
FremKom4-analysen er gennemført med konsulentbistand fra Oxford Research og Voxmeter, der har interviewet eksperter og ledere – fra den private og offentlige sektor i Nordjylland. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

Analysen viser, at der hos de nordjyske virksomheder er et særligt fokus på den grønne omstilling, men også at virksomhederne er lidt afventende ift. hvilke forandringer, den vil medføre. Derudover ses et markant fokus på digitalisering og automatisering. Herunder naturvidenskabelige kompetencer, de såkaldte STEM-kompetencer.

Analysen giver et indblik i, hvilke forventninger de 16 sektorer har til udviklingen i væksten de næste fem år. FremKom4 har også som noget nyt et særligt fokus på industrien, der med næsten 40.000 arbejdspladser er den næststørste sektor i Nordjylland. Her kommer det blandt andet til at handle om at sikre tilstrækkeligt erhvervsfagligt uddannede med en STEM- eller teknisk uddannelse og også at understøtte uddannelsen og tiltrækningen af eksempelvis længerevarende uddannede på de tekniske områder.

Resultaterne af FremKom4 skal fungere som input til både aktører, der udbyder og aktører, der efterspørger kompetenceudvikling. FremKom4 er derfor et strategisk oplæg til debat og drøftelse af initiativer handling. Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konferencer i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

FremKom4-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside: **www.fremkom.dk**



INDHOLD

1. Indledning og sammenfatning 4

2. Arbejdskraftbehov og udfordringer 6

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren 10

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer 10

3.2 Automatisering, digitalisering og behovet for STEM-kompetencer 15

3.3 Medarbejderdagsorden 17

4. Betydningen af efter- og videreuddannelse i sektoren 20

1. Indledning og sammenfatning

Introduktion
Sociale institutioner er beskæftigelsesmæssigt en stor sektor i Nordjylland. Den beskæftiger 35.000 bredt i regionens geografi.

Sektoren dækker bl.a. over plejehjem, den udkørende hjemmepleje samt daginstitutioner og andre pasningsordninger. Sektoren omfatter både offentlige og private arbejdspladser med et stort overtal af offentlige arbejdspladser. Fælles for alle dele af sektoren er, at de ikke i samme omfang som andre sektorer er underlagt markedsdynamikker og udbud og efterspørgsel. Selvom der også er et privat marked, er sektoren i vidt omfang styret af politiske prioriteringer.

Sektoren beskæftiger i høj grad faglært arbejdskraft i hjemmeplejen, på plejehjem og lignende, eksempelvis SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter. I dag- og specialinstitutioner beskæftiges primært arbejdskraft med mellemlange videregående uddannelser såsom pædagoger og socialpædagoger.

Sammenfatning: En sektor med rekrutteringsudfordringer
Fremskrivningen af sektorens efterspørgsel på beskæftigede viser, at den ikke øges, men adspurgt er der dog en del arbejdspladser, som forventer at ansætte flere de næste fem år. Imidlertid er sektoren allerede i dag påvirket af store rekrutteringsudfordringer, og disse vil ikke blive mindre frem mod 2026. Der er både udfordringer med rekruttering af SOSU-assistenter og -hjælpere og af pædagoger. Fremadrettet bekræfter sektoranalysen, at sektoren vil mangle kvalificeret arbejdskraft. Den fremskrevne arbejdsmarkedsbalance til 2026 viser, at der vil mangle 870 faglærte inden for omsorg, sundhed og pædagogik. Der vil desuden mangle ca. 250 med en pædagogisk mellemlang videregående uddannelse. Det er ubalancer, der i høj grad kan påvirke sektoren.

Der er allerede mange tiltag i gang for at imødegå rekrutteringsproblemerne, bl.a. i forhold til omskoling og opkvalificering af ledige til ansættelse i de sociale institutioner. Sektorens egen betoning af efter- og videreuddannelse som et redskab til at imødegå rekrutteringsudfordringerne – og i øvrigt også til fastholdelse af medarbejdere - flugter med dette.

Problemstillingen med at skaffe den fornødne arbejdskraft står som den centrale problemstilling for

Sektorrapport for Sociale institutioner

Sektorrapporten om de sociale institutioner er sammen med 13 andre sektorrapporter en del af FremKom4, som er den fjerde analyse af fremtidens arbejdskraft- og kompetencebehov i Region Nordjylland. FremKom4 indeholder derudover også fire oplandsrapporter og en samlet hovedrapport med de tværgående resultater.

Siden starten af FremKom-projektet har det været ambitionen med projektet at bidrage til, at det nordjyske arbejdsmarked er i stand til at efterleve de kompetencemæssige krav, der stilles på fremtidens arbejdsmarked.

FremKom4 skal skabe en strategisk kortlægning af de kompetencemæssige behov og udfordringer, som det nordjyske arbejdsmarked står over for i den kommende femårige periode, fra 2021 til 2026.

Formålet med indeværende sektorrapport er at give et indblik i de tendenser, der gør sig gældende i de sociale institutioner ift. fremtidig beskæftigelse og arbejdskraftsbehovet samt udfordringerne hermed.

Sektorrapporten for sociale institutioner bygger på følgende datamateriale:
- En fremskrivning af arbejdskraftsefterspørgslen (foretaget af Region Nordjylland på baggrund af data fra CRT)
- Interviews med 7 eksperter og repræsentanter fra arbejdspladser i sektoren
- Spørgeskema med besvarelser fra 167 arbejdspladser i sektoren.

sektoren, men analysen viser, at problemstillingen er mere kompleks end som så. For en ting er om man kan øge optaget på uddannelserne og omskole og efteruddanne andre faggrupper for at få flere med de rigtige formelle kvalifikationer til de ledige jobs i sektoren. Men for sektoren er det også afgørende med kvaliteten af arbejdskraften. Der skal på den måde være et match mellem arbejdskraften, og det sektoren har brug for. Sektoren har behov for medarbejdere, der er motiveret af og brænder for en karriere, hvor kernen er at udøve pleje og omsorg for andre mennesker.

Det andet centrale tema i sektoranalysen omhandler sektorens omstilling i forhold til de trends, der påvirker arbejdsmarkedet i regionen, og som FremKom4-analysen generelt har fokuseret på, nemlig den grønne omstilling, digitaliseringen og medarbejderdagsordenen. Især den vedvarende digitalisering af sektoren som eksempelvis elektroniske journalsystemer fremstår som en drivkraft, der stiller og vil stille yderligere krav til kompetencer i sektoren. Analysen viser, at det afgørende er, at der er kompetencer til at få teknologierne integreret og til at fungere i forbindelse med opgaverne, man løser. Det fremgår, at skolerne ruster de unge rigtig godt til dette. Men det viser sig også, at det er afgørende for at få succes med introduktionen af teknologi i sektoren, at det sker gennem inddragelse af medarbejderne. Det skal sikre, at der kommer et fokus på forståelsen af og koblingen mellem den praksis- og borgernære hverdag og udviklingen af de digitale løsninger

2. Arbejdskraftbehov og udfordringer

Sektoren har 35.300 beskæftigede i Nordjylland og tegner sig dermed for knap 13 procent af de godt 280.000 beskæftigede på regionens arbejdspladser, jf. tabel 1. Frem mod 2026 ser sektoren ind i en nulvækst i efterspørgslen på antal beskæftigede.

Tabel 1: Fremskrevet udvikling i efterspørgslen efter arbejdskraft i Region Nordjylland. Opgjort på sektorniveau.

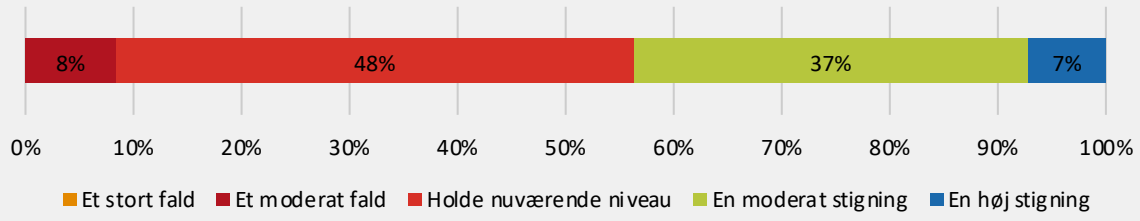
Fremkom4-analysen er gennemført på 16 sektorer, men afrapporteret i 14 sektorrapporter, da de 3 sektorer Højteknologisk Industri, Mellemteknologisk Industri og Lavteknologisk Industri er afrapporteret samlet i en sektorrapport for Industrien.

Sektor	Antal arbejdspladser				Ændring	
	2019	Andel	2026	Andel	Antal	Pct.
Byggeri og Forsyning	21.815	7,8%	24.491	8,6%	2.676	12,3%
Finans, Forsikring og Ejendomshandel	9.490	3,4%	9.328	3,3%	-162	-1,7%
Handel	42.449	15,1%	44.036	15,4%	1.587	3,7%
Hotel, Restauration og Kultur	16.885	6,0%	17.199	6,0%	314	1,9%
It, Telekommunikation og Medier	7.532	2,7%	7.577	2,7%	45	0,6%
Industrien	39.738	14,1%	37.273	13%	-2.465	-6,2%
- højteknologisk industri	11.563	4,1%	11.511	4,0%	-52	-0,4%
- mellemteknologisk industri	11.741	4,2%	11.370	4,0%	-371	-3,2%
- lavteknologisk industri	16.434	5,8%	14.392	5,0%	-2.042	-12,4%
Landbrug, fiskeri og råstoffer	13.129	4,7%	13.316	4,7%	187	1,4%
Offentlig administration	15.488	5,5%	16.002	5,6%	514	3,3%
Operationel service	19.804	7,0%	19.719	6,9%	-85	-0,4%
Sociale institutioner	**35.307**	**12,6%**	**35.309**	**12,4%**	**2**	**0,0%**
Sundhedsvæsen	17.462	6,2%	18.996	6,7%	1.534	8,8%
Transport	9.570	3,4%	9.393	3,3%	-177	-1,8%
Undervisning	22.496	8,0%	22.421	7,9%	-75	-0,3%
Videnservice	9.899	3,5%	10.018	3,5%	119	1,2%
Total	281.064	100%	285.078	100%	4.014	1,4%

Anm.: Sektoropdelingen på de 16 sektorer er foretaget af Region Nordjylland med udgangspunkt i Danmarks Statistiks 36 grupperede brancher. Se bilag 1 i hovedrapporten for FremKom-projektet for nærmere oplysninger. De tre industrisektorer er kategoriseret i overensstemmelse med definitioner fra EUROSTAT. Kilde: SAM-K/LINE®_REA2021_OKT (CRT)

Forventningerne til den fremtidige vækst i antal beskæftigede frem mod 2026 stemmer ikke helt overens med fremskrivningerne. Der er således over 40 pct. af respondenterne i sektoren, som forventer en stigning i beskæftigelsen og omtrent en lige så stor del, der forventer et uændret beskæftigelsesniveau, jf. figur 1.

Figur 1: Arbejdspladsernes forventning til vækst i antal ansatte frem mod 2026



Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Svarmønsteret kan afspejle, at der i nogle dele af sektoren, for eksempel i plejeinstitutioner, er forventninger om at skulle øge antallet af medarbejdere, fordi der bliver flere plejekrævende ældre i de kommende år, mens forventningen i andre dele af sektoren grundet faldende fødselstal og mindre ungdomsårgange kan være, at der bliver behov for færre ansatte.

Grundlæggende skal der politiske prioriteringer til for at øge antallet af ansatte i sektoren, som det også udtrykkes i interviews, men der er samtidig bevidsthed om, at der er rekrutteringsudfordringer i sektoren.

"Jeg tænker jo ikke, at vi som udgangspunkt kommer til at øge volumen. Hvis vi skal, er det fordi, der sker noget politisk. Der taler jeg om en rammeaftale. Så nye ansatte vil være pga. pension eller rejse. Vi er udfordret af, at der mangler kompetencer mange steder [på andre arbejdspladser red.], så nogle lokker med mere i løn eller mindre weekendarbejde. Nogle vælger at tilbyde lukrative forhold."

"Det, vi står overfor, er, at vi har en kæmpe gruppe af både SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter, der er mellem 60-64 år. De går snart på pension. 8,5 pct. af vores medarbejdere ligger i den gruppe. Hvis nu det var normalfordelt, så kunne vi godt håndtere den udfordring gennem naturlige forhold, men det er svært, når det er skævt."

Som det fremgår af det sidste citat, forventes der at skulle ske løbende udskiftning af medarbejdere som følge af forestående pensioneringer i sektoren. Denne problemstilling fylder hos flere interviewpersoner. Dette hænger særligt sammen med, at de allerede står i en situation, hvor der ikke kan rekrutteres tilstrækkeligt med arbejdskraft til at opretholde det nuværende aktivitetsniveau. Dette er særligt gældende for plejeområdet, både i hjemmeplejen og på plejehjem.

Netop det forhold, at adgangen til kvalificeret arbejdskraft ikke kan følge med behovet, er noget, som flere interviewpersoner betoner som kerneproblematikken for sektoren. Det er helt afgørende, at der tages hånd om disse problematikker nu, hvis situationen i sektoren ikke skal yderligere forværres.

Forøgelse af optaget på uddannelserne er ikke altid en løsning, hvis dem, man får ind på uddannelserne, ikke er motiveret af en karriere i plejen af for eksempel ældre medborgere. Det er for arbejdsgiverne helt centralt, at medarbejderne både er fagligt kompetente, men også brænder for det, de laver. Citaterne nedenfor beskriver den situation arbejdsgivere indenfor plejeområdet står i. Arbejdsløsheden er så lav, at udbuddet af kvalificeret arbejdskraft er marginalt – og der er tilsvarende høj konkurrence arbejdspladserne imellem. Men det at øge optaget på uddannelserne er ikke nødvendigvis løsningen.

"På et ideelt arbejdsmarked har vi en situation, hvor vi har arbejdsløshed. Således bliver dårligst kvalificerede nødt til at opkvalificere sig for, at de kan blive attraktive. Lige nu ansætter vi alt. Det er ikke sådan, det skal være. Der skal være en naturlig omsætning af medarbejdere. Det er

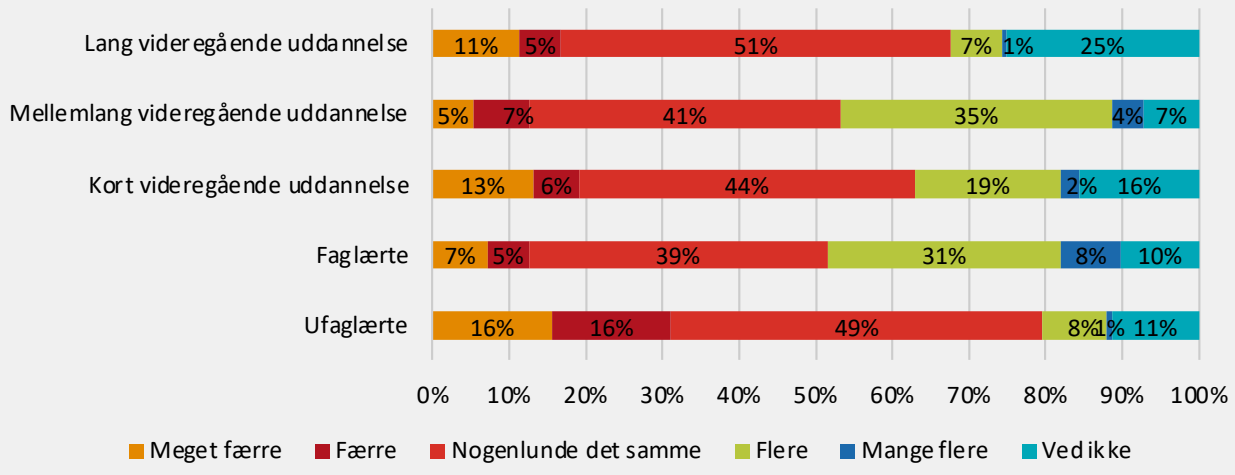
nødvendigt med et vist niveau af arbejdsløshed, således at vi kan få defineret bundniveauet for de påkrævede eller accepterede kompetencer. Vi skal have defineret en faglig bund. Desperationen kan tage over, og kalkulen ender med at blive, at det er vigtigere at have det ekstra sæt hænder end slet ikke at have nogen. Så ender vi med at kompensere for fagligheden."

"Det at øge normeringerne er ikke altid en god løsning. Vi skal have fokus på arbejdskraftens kvalitet og ikke bare antallet. Det er ikke altid et mængdespørgsmål, men også et kvalitetsspørgsmål."

Af figur 2 fremgår flere interessante perspektiver i relation til, hvilket uddannelsesniveau som sektoren ventes at efterspørge mere eller mindre af. 39 pct. af de adspurgte forventer 'flere' eller 'mange flere' faglærte ansatte, hvilket tilnærmelsesvist modsvarer tilbagegangen i efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft, som er på 32 pct. jf. figur 2. Dette ses eksempelvis særligt inden for det socialpædagogiske område, hvor der på nuværende tidspunkt er ansat mange ufaglærte pædagogmedhjælpere på diverse institutioner. Dette betyder ikke, at de ikke er kvalificeret til at varetage deres job, men de mangler en formaliseret uddannelse med alle de kvaliteter, som det indebærer. Den ufaglærte arbejdskraft har ifølge flere interviewpersoner i visse dele af sektoren været en måde at dække arbejdskraftbehovet, da det har været særligt vanskeligt at rekruttere medarbejdere for eksempel til institutioner med bemanding døgnet rundt.

Der ses også i figur 2 en forventning til en markant stigning i antallet af medarbejdere med mellemlange videregående uddannelser, da knap 40 pct. svarer at de vil ansætte flere af denne type arbejdskraft. Det er for eksempel sygeplejersker og pædagoger for sektorens vedkommende. Dette kan for eksempel være i takt med overdragelsen af flere pasnings- og sundhedsrelaterede opgaver fra hospitaler til den kommunale og hjemmepleje eller et øget fokus på normeringer i daginstitutioner.

Figur 2: Arbejdspladsernes forventninger til vækst i fremtidig arbejdskraft opdelt på uddannelsesniveau

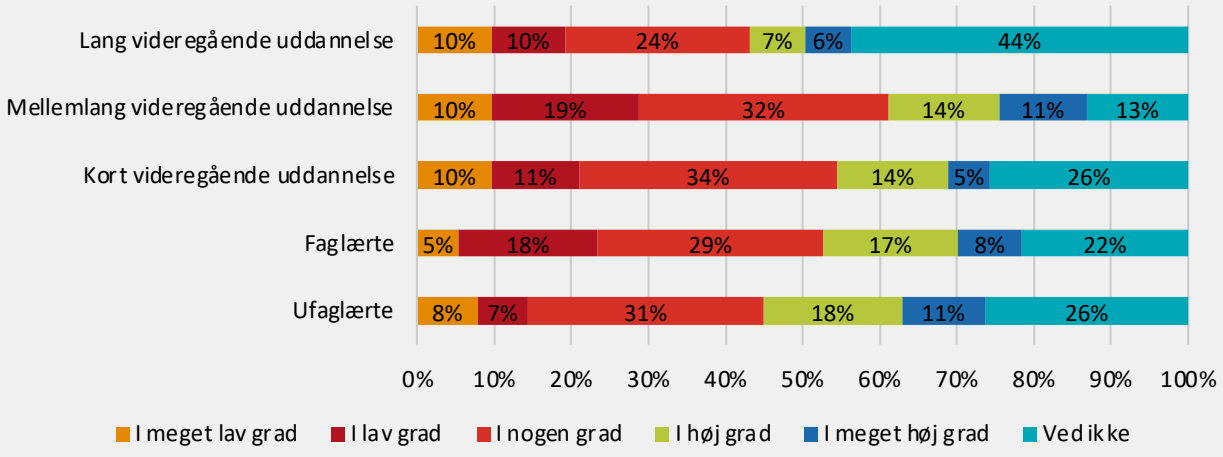


Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Som det fremgår af figur 3, forventer de adspurgte, at rekruttering af særligt to uddannelsesgrupper vil være forbundet med udfordringer i den kommende periode frem mod 2026. Det drejer sig om faglærte og arbejdskraft med mellemlange videregående uddannelser, hvor henholdsvis 23 pct. og 29 pct. angiver, at de forventer, at der vil være udfordringer forbundet med rekrutteringen.

44 pct. angiver i øvrigt, at de ikke ved, om der vil være udfordringer med rekrutteringen af arbejdskraft med en lang videregående uddannelse. Den store andel, der således er i tvivl om denne type arbejdskraft, må skyldes, at sektoren generelt ikke er en stor aftager af arbejdskraft med en lang videregående uddannelse.

Figur 3: Andel arbejdspladser som forventer udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt arbejdskraft i fremtiden, efter uddannelsesniveau



Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Vurderingen af, hvor sektoren vil mangle arbejdskraft, flugter med den beregnede arbejdsmarkedsbalance[1]. Den viser, at der vil mangle 870 med erhvervsfaglige uddannelser inden for området omsorg, sundhed og pædagogik. Der vil desuden mangle ca. 250 med en pædagogisk mellemlang videregående uddannelse. Det må forventes, at disse ubalancer i høj grad vil berøre sektoren.

[1] Se hovedrapporten for FremKom4-projektet, kapitel 2.

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren

Sektoren er i varierende omfang berørt i kernedriften af de omstillinger, som bredt vil påvirke arbejdsmarkedet i de komme år – og allerede gør det i et vist omfang. I FremKom4-analysen er den grønne omstilling, digitalisering og automatisering og medarbejderdagsordenen taget op som tværgående trends, der påvirker kompetencebehovene. Betydningen af de tre trends i sektoren beskrives i de følgende tre afsnit.

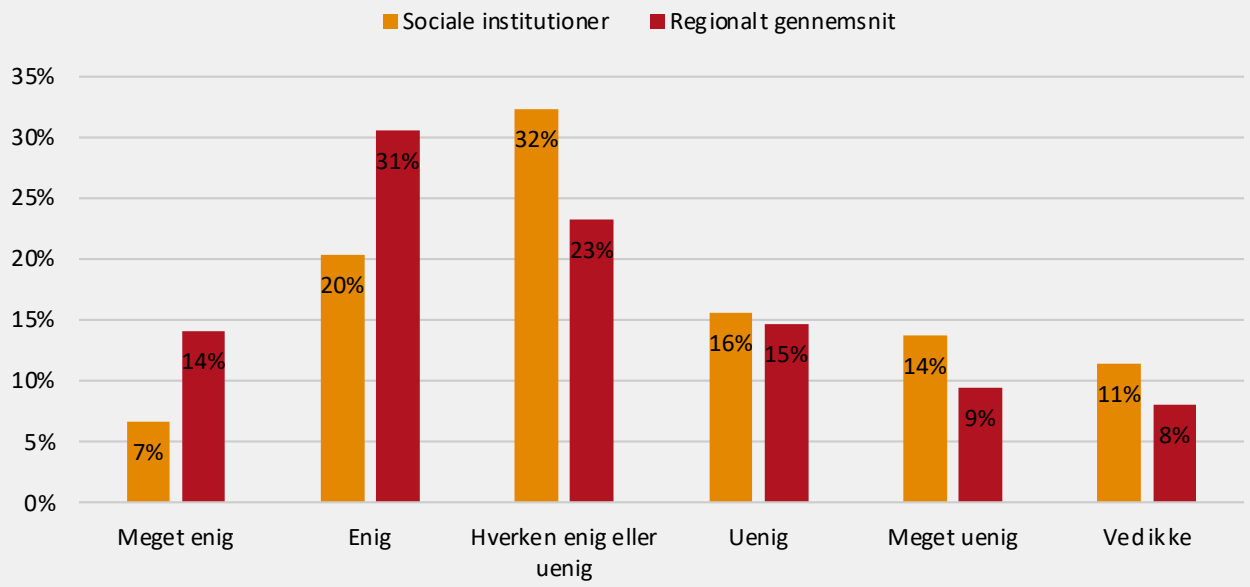
3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer

Adspurgt vurderer de sociale intuitioner i mindre grad, at den grønne omstilling afføder et specifikt kompetencebehov i sektoren. Det skyldes formentlig, at den grønne omstilling ikke berører kerneopgaverne i sektoren. Men sektoren er berørt af de politiske prioriteringer af området. For eksempel kan målsætninger om at efterleve bestemte verdensmål, som politisk fastsættes i kommunerne i disse år, medføre, at institutioner på det sociale område ændrer for eksempel på indkøb, madspild, tilrettelæggelse af transport osv.

Der er en mindre andel af arbejdspladserne i sektoren end gennemsnitligt i regionen, der ser et behov for kompetencer til den grønne omstilling. Mens 45 pct. af alle arbejdspladserne i regionen siger, at de har behov for kompetencer affødt af den grønne omstilling, er det kun ca. en fjerdedel, der gør det i sektoren sociale institutioner, jf. figur 4. 30 pct. er uenig eller meget uenig i at have et behov. Heraf er 14 pct. meget uenige. Besvarelserne kan naturligvis dække over, at det behov, der er for kompetencer, dækkes af den arbejdskraft og den bemanding, man har allerede.

De relativt mange, der har svaret uenig eller meget uenig, kan også afspejle, at det vurderes, at det ikke typisk vil være kerneaktiviteten – plejen af de ældre eller pasningen af børnene – der direkte påvirkes af den grønne omstilling. Det berører måske ledelsen, hvis der er omlægningen i nogle processer og prioriteringer samt udvikling af politikker, og så vil det i øvrigt primært berøre nogle støttefunktioner for eksempel indkøbet, køkkenet og transporten.

Figur 4: Andel arbejdspladser som ser et behov for kompetencer i relation til grøn omstilling i sektoren



Anm.: Sociale institutioner: N= 167. Regionalt gennemsnit: N= 1.556

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Selv om der ikke peges klart på et særskilt kompetencebehov i sektoren, berøres sektoren af omstillingen bl.a. som følge af politiske krav. Det er bl.a. politiske beslutninger om at efterleve relevante FN Verdensmål, der påvirker sektoren. Det ses i de nedenstående citater, hvor det også fremgår, at man i vidt omfang trækker på de kompetencer, man allerede har, til at tilpasse sig de politiske krav.

"Verdensmålene er en del af den kommunale politik. Vi udvikler på det. Vi kigger meget på vores madservice. Men det er kompetencer, vi allerede har i organisationen. Det er ikke en brændende platform for os."

Flere interviewpersoner fremhæver, at de arbejder på at omdanne deres bilpark til en mere bæredygtig profil, bl.a. ved brug af el-biler, methanol eller et helt tredje grønt brændstof. Dette er dog primært rettet mod plejesektoren og den udkørende hjemmepleje, jf. også citaterne her:

"Et af de steder, hvor vi snakker om det [grøn omstilling red.], er vores bilpark. Vi har mange biler, og et af de steder, hvor vores aftryk kunne være tungest. Så vi vil skifte alle bilerne til elbiler. Det er noget, der ligger i vores pipeline. Så er det i det hele taget også lidt ud fra verdensmålene, hvordan vi kan gøre små ting ift. at arbejde den vej."

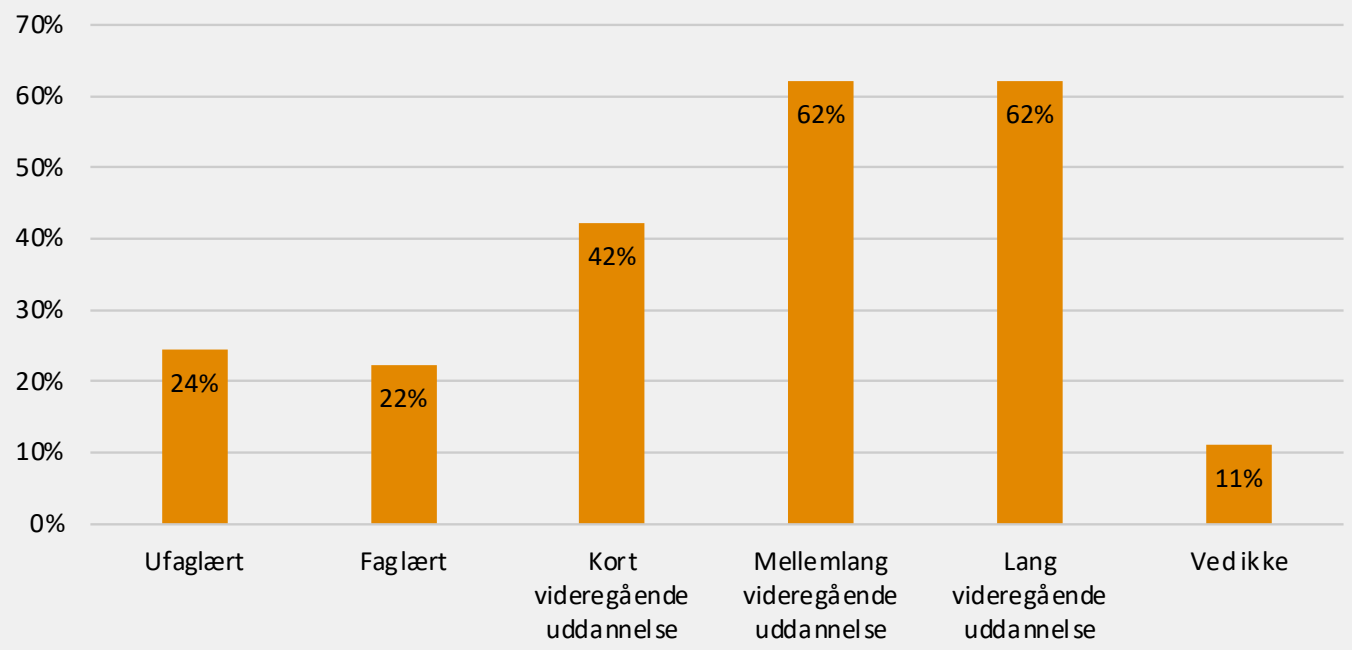
"Vi arbejder meget med transportdelen og vores bilpark. Vi samarbejder med Green Hub og Circle K om udvikling af methanol som brændstof til bilerne."

Der er også det synspunkt, at funktion, effektivitet og kvalitet er det primære hensyn i plejen sammenlignet med et hensyn til bæredygtighed. Dette synspunkt afspejles i citatet her:

"Vi bruger mange forskellige materialer og er naturligvis optagede af, at de også har et lille klimaaftryk. Når medarbejderen står ude hos borgeren og skal yde den service, borgeren forventer af os, så skal vi bruge de bedst mulige produkter. Om det er den rigtige forbinding, den rigtige ble eller en grøn bil er underordnet. Men vi skal bare løse opgaven. Kvaliteten af materialerne skal være i orden. Hvis det grønne alternativ gør det mere ressourcekrævende for vores personale, så har vi et problem. For vi kan ikke skaffe det personale. Så det er hele tiden afvejninger. Vi er pålagt og underlagt vilkår om grønne indkøb."

Af de arbejdspladser, der har vurderet, at der vil være behov for kompetencer relateret til den grønne omstilling, vurderer flertallet af de adspurgte, at det er personalet med de mellemlange og lange videregående uddannelser, der skal være i besiddelse af de nødvendige kompetencer, jf. figur 5. Det skal dog bemærkes. at der kun er få respondenter fra sektoren, som har angivet, at de får brug for kompetencer i relation til den grønne omstilling. Derfor skal nedenstående figur 5 ses som et billede på tendenserne i sektoren, men tolkning på de konkrete procentsatser skal gøres varsomt. Dette gør sig gældende for flere figurer i indeværende kapitel.

Figur 5: Arbejdspladsernes behov for grønne kompetencer, efter uddannelsesniveau



Anm.: N= 45. Der kan vælges flere svar. Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling?
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Interviewpersoner påpeger netop, at formuleringen af politikker eller deltagelsen i diverse udviklings- og implementeringsprojekter relateret til for eksempel verdensmålene, typisk vil være forankret andre steder end i driften hos plejere, pædagoger eller lærere.

"Men det med at få det implementeret og beskrevet i CSR-politikker, kræver nok nogle andre kompetencer, end man har som pædagog og lærer ift. at lave det. Det har lidt mere vægt, når man laver det på skrift, og det vil blandt andet være noget, medarbejdere med universitetsuddannelse eller nogle, der har arbejdet med det på et andet niveau, vil kunne bringe til bordet."

"Kerneopgaven er ældrepleje, så det er ude i periferien [at arbejde med grøn omstilling red.]. Det fylder ikke for den enkelte medarbejder, men det fylder hos mig."

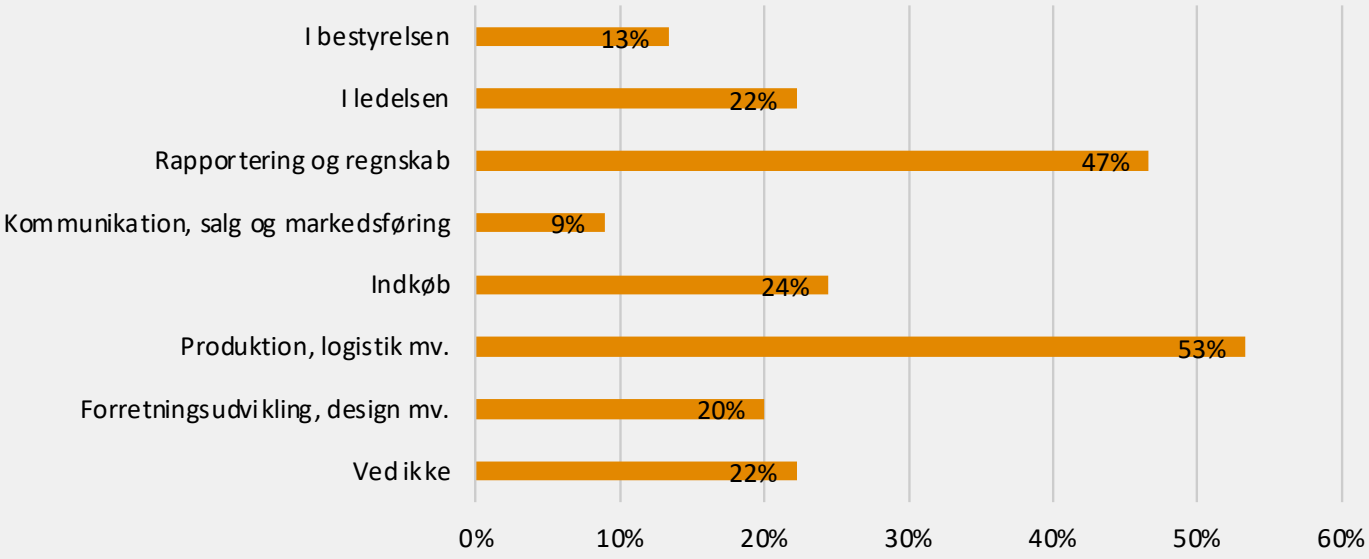
"Det er ikke medarbejderen, der har fået den opgave at nedbringe kommunens CO2 aftryk. Det sker længere oppe i organisationen."

Som en understregning af at det ikke nødvendigvis er en specialistviden eller kompetence, man selv skal have for eksempel på en institution, så er det også nævnt i interviews, at man vil trække på kompetencer udefra, for eksempel hos rådgivere.

"Den rådgivning som vi har brug for, den skal vi ikke selv opfinde. Den køber vi os til. Vi skal have fat i nogen, der kan fortælle os, hvor der er effektiviseringspotentialer og reduktionspotentialer, samt hvad det koster."

Det er således også tydeligt, at man forventer, at det i høj grad er et ledelsesanliggende at stå for, hvordan den grønne omstilling eller verdensmål skal omsættes i driften og påvirke forskellige dele af driften. I figur 6 fremgår det, at det er i relation til indkøb, rapportering og regnskab, i ledelsen og i produktion og logistik, at der er behov for kompetencer til at omsætte ambitionerne i forhold til den grønne omstilling.

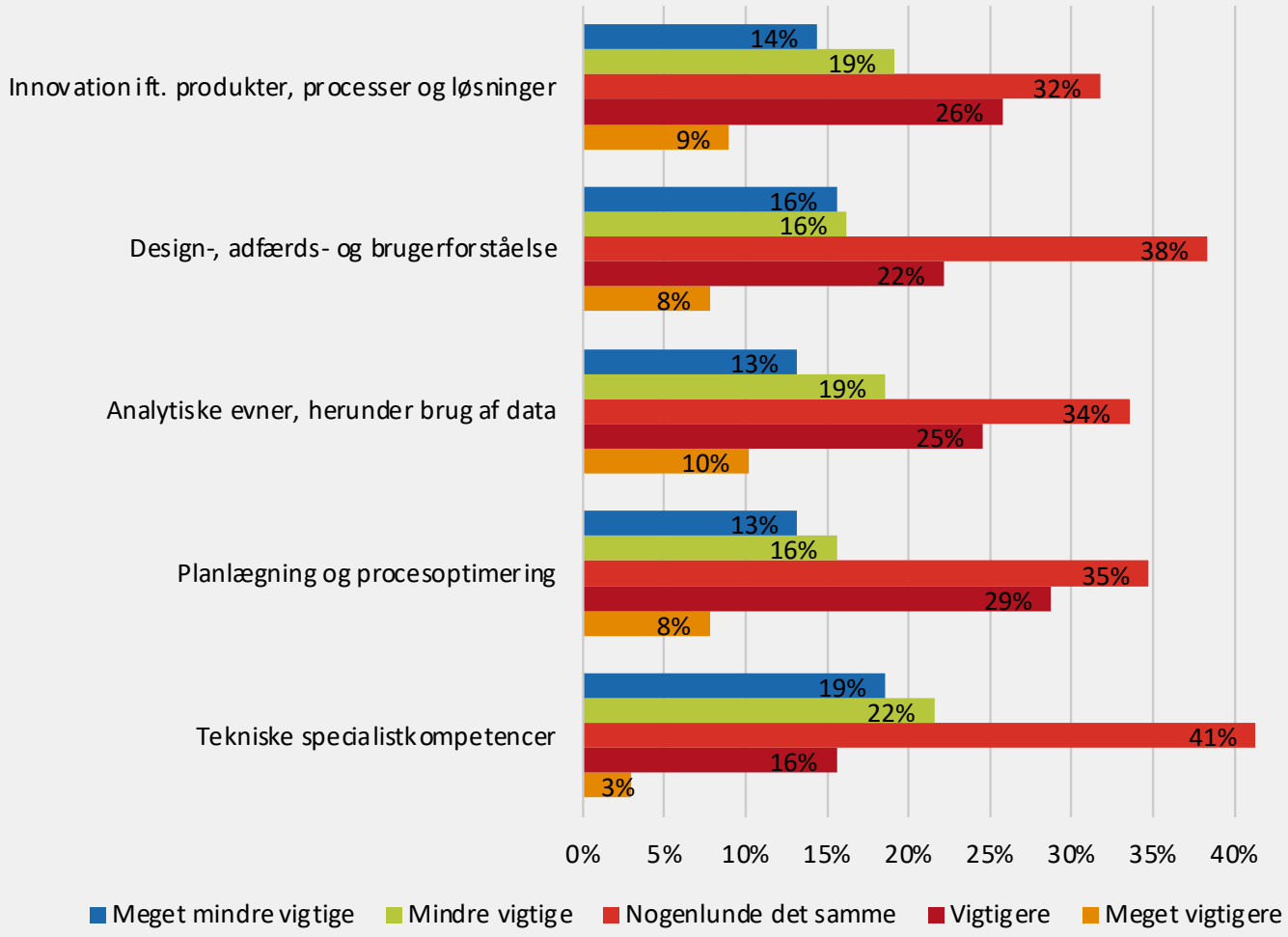
Figur 6: Fagområder hvor arbejdspladserne forventer et behov for grønne kompetencer



Anm.: N= 45. Der kan vælges flere svar. Det er ikke muligt at angive fagområder og samtidig angive "ved ikke". Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling?
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Det angives, jf. figur 7, at det er fagligheder i forhold til planlægning og procesoptimering, som anses som vigtige for den grønne omstilling i sektoren sociale institutioner. 37 pct. svarer, at det vil være vigtigere eller meget vigtigere faglige kompetencer. Disse kompetencer kan for eksempel være relevante i forhold til ruteplanlægning i den udkørende hjemmepleje, reduktion af madspild, genanvendelse osv. Den anden kompetence, der står frem, er innovation, hvor 35 pct. har angivet, at det bliver vigtigere eller meget vigtigere. Dette er eksempelvis udvikling af nye og mere bæredygtige produkter til pleje af borgere. Det tredje fagområde omhandler forbedrede analytiske evner og brug af data, hvor 35 pct. har angivet, at det bliver vigtigere frem mod 2026. Kompetencen kan her tænkes at dreje sig om at optimere på for eksempel ressourceforbruget.

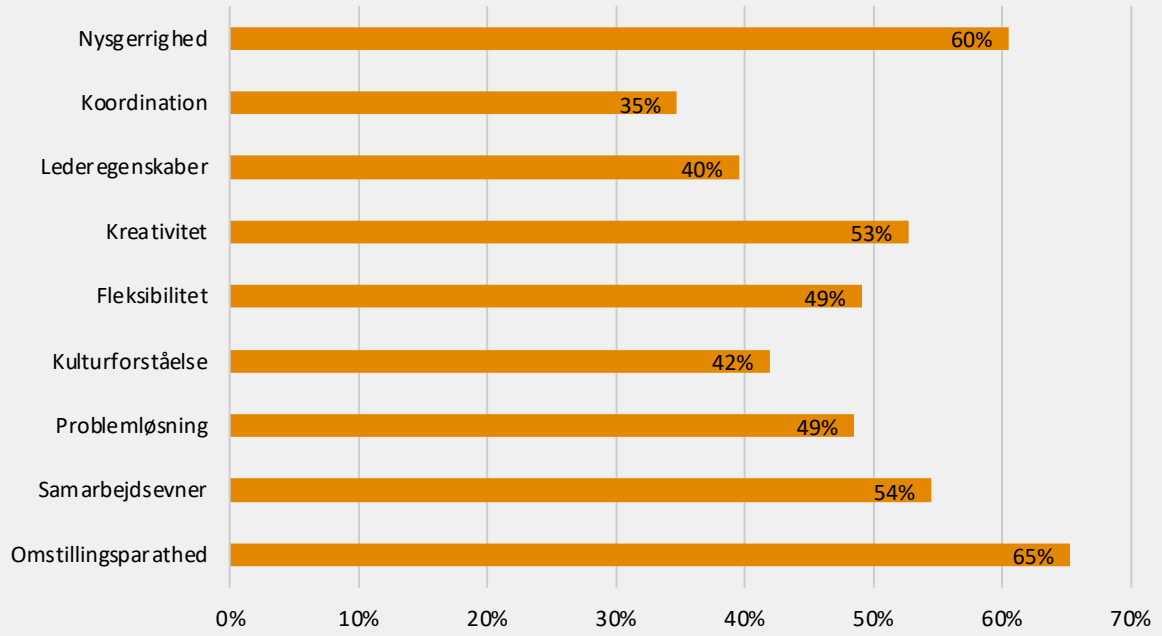
Figur 7: Faglige kompetencer i forhold til grøn omstilling som arbejdspladserne anser som relevante for organisationens fremtid



Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021

De personlige kompetencer, som efterspørges af arbejdsgiverne på de sociale institutioner i forhold til den grønne omstilling, stemmer godt overens med resultaterne i figur 8. Det er nemlig omstillingsparathed og nysgerrighed, som flest i sektoren mener, er relevante for den grønne omstilling. Dette kan være med til at tegne et billede af, at sektoren kan være afhængig af, at medarbejderne har en iboende kreativitet og lyst til at finde på nye og bæredygtige løsninger. Dette er illustreret i nedenstående figur 8:

Figur 8: Personlige kompetencer som arbejdspladserne anser som væsentlige for den grønne omstilling



Anm.: N= 167. Der kan vælges flere svar. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

3.2 Automatisering, digitalisering og behovet for STEM-kompetencer

Digitalisering er stadig på dagsordenen i sektoren sociale institutioner. Det er særligt i forhold til brug af velfærdsteknologi, håndteringen af komplekse administrative IT-systemer, opgaveplanlægning osv. Forventningen er, at der vil ske flere ting fremadrettet, der drives af nye teknologier.

En ting er, at flere ting foregår digitalt eller automatisk. Der er ingen tegn på, at denne udvikling er stagnerende. Udviklingen afstedkommer et stigende behov for STEM-kompetencer, der handler om at henholdsvis anvende eller integrere avancerede digitale eller teknologiske løsninger i forbindelse med opgaveløsningen i sektoren.

Citatet herunder er med til at opridse udviklingen og tilstanden i sektoren, hvortil det samtidig antydes, at efter- og videreuddannelse, som belyses i rapportens kapitel 4, vil spille en stor rolle i udviklingen.

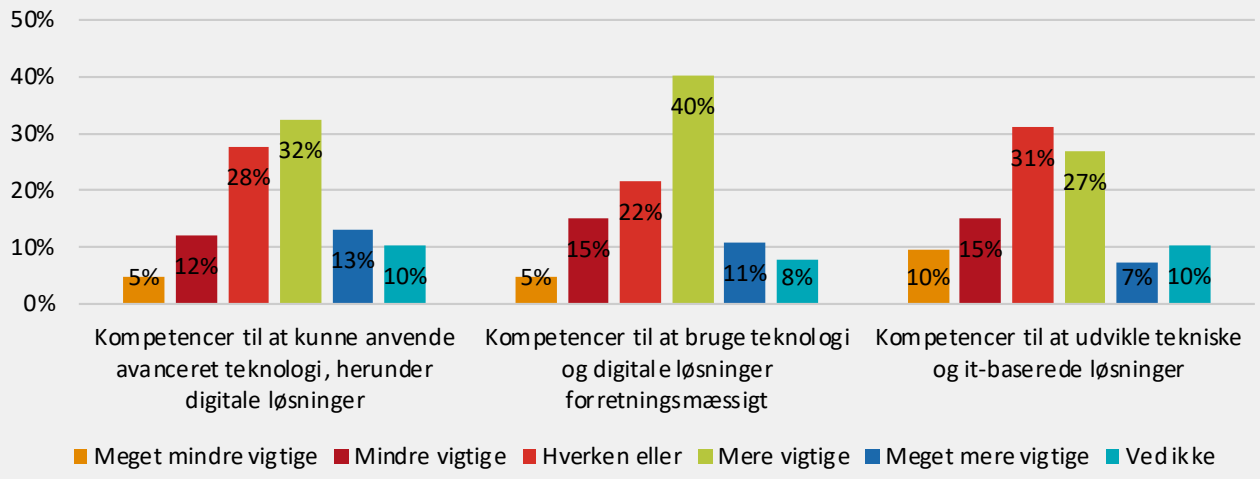
"Vi skal helt klart være mere digitale. Tilbage i 1998 havde vi én computer. Nu har vi jo alt muligt. I forhold til systemer så skal vi blive mere og mere digitaliseret. Vi skal blive dygtigere. Vi skal også have kompetencer ind udefra eller internt opkvalificeres."

Det er i den forbindelse blevet pointeret i de gennemførte interviews, at sektoren er i udvikling, hvad angår digitaliseringen, og at der efterspørges kompetencer til at kunne sikre en forankring og implementering af løsningerne. Det fylder mere og vil gøre det fremadrettet.

"Ny velfærdsteknologi, der for eksempel bruger virtual reality, apps og andre teknologier, vil også kunne integreres i for eksempel træning. Vi bruger mere og mere tid på dem [teknologierne red.]. Det vigtige er dog, at vi hele tiden holder fokus på den pædagogisk vinkel."

Af figur 9 fremgår det tydeligt, at arbejdspladserne anser STEM-kompetencerne for at være vigtige for sektoren. Mest interessant er det, at omtrent halvdelen af alle adspurgte vurderer, at kompetencer til at bruge teknologien forretningsmæssigt vil få øget betydning, de såkaldte integratorkompetencer. Dette vil eksempelvis være i forbindelse med at udtænke områder, hvor det vil være relevant at få udarbejdet en digital løsning. Det primære ved netop dette er, at fokus ligger på forståelsen af og koblingen mellem den praksis- og borgernære hverdag og udviklingen af løsningen. Medarbejdere med disse kompetencer vil således agere bindeled og være vigtige for den fortsatte digitalisering i sektoren.

Figur 9: Arbejdspladsernes forventninger til betydning af STEM-kompetencer i sektoren



Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Flere interviewpersoner påpeger, at de teknologiske udviklinger skal ske i samråd med medarbejderne på gulvet, som skal være de udførende brugere af løsningerne. Citaterne nedenfor tydeliggør, at forankring bør være en central del af udviklingsprocessen, når teknologi introduceres.

"Vi implementerer ikke noget, uden at vi er sikre på, at der også er den rette faglige ballast hos medarbejderne til at kunne anvende det."

"Vi har lavet en enhed i forvaltningen, der er med til at drive de her udviklingsprojekter sammen med lederne og sammen med medarbejderne. Også sammen med et eksternt firma. Det organisatoriske setup gør, at vi er klar til at tage hånd om de udviklingsprojekter. Vi prøver det af hos de medarbejdere og institutioner, der er motiverede."

Eftersom der på tværs af sektoren er rekrutteringsudfordringer at spore jf. kapitel 2, så er det også oplagt at undersøge mulighederne for at aflaste medarbejdere og måske endda reducere behovet for arbejdskraft i fremtiden ved at anvende nye teknologiske løsninger, som citatet herunder illustrerer:

"Lige nu er vi meget optaget af, hvilke hænder det kan erstatte. Rekruttering alene hjælper os ikke. Rekruttering og implementering af ny teknologi – det er det, som virkelig vil hjælpe os."

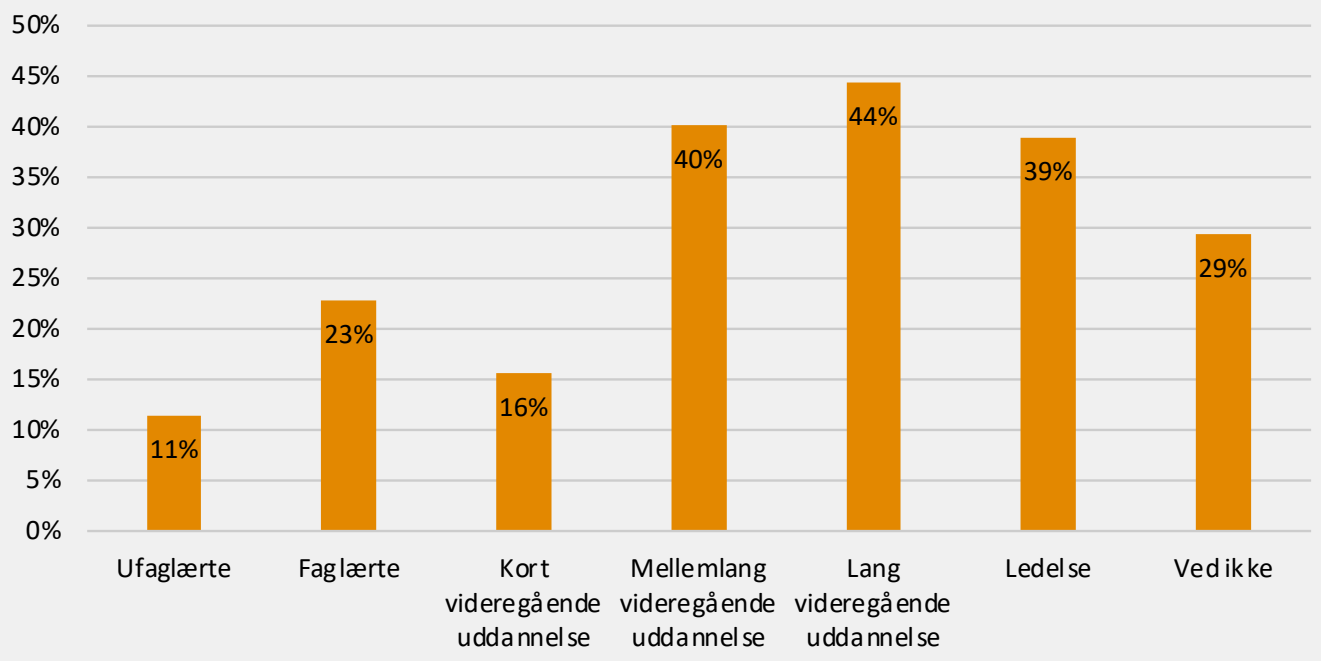
Respondenter i sektoren vurderer, at det i fremtiden bliver vigtigt, at arbejdskraft med længere videregående uddannelser har de fornødne STEM-kompetencer. Mønsteret ligner det, der ses for de grønne kompetencer som beskrevet i figur 5 tidligere. Således er der henholdsvis 40 og 44 pct. anser det som vigtigt, at arbejdskraft med mellemlange og lange videregående uddannelser har STEM-kompetencer, jf. figur 10 nedenfor.

Flere interviewpersoner lægger stor vægt på kvaliteten af de kompetencer, som nyuddannet arbejdskraft har. Der er stor tilslutning til kvaliteten af uddannelserne bredt set. Uddannelserne formår at give nyuddannede en god faglig ballast og ikke mindst teknologisk forståelse, således at de også kan være med til at forme de arbejdspladser, de skal være en del af. Citaterne nedenfor er eksempler på anerkendelsen af uddannelsernes kvaliteter:

"De nyuddannede er ret godt klædt på. Særligt i forhold til teknologier. SOSU NORD er gode til at give dem en grundforståelse. Når vi kører projekterne i forvaltningen i samråd med medarbejderne, så får vi også løbende feedback på, om der er behov for efter- og videreuddannelse for at kunne være med."

"De unge på sygeplejeskolerne og SOSU-skolerne har teknologien som en integreret del af deres uddannelse. De har et drive, der gør, at de vil være med til den udvikling. Den løbende kompetenceudvikling skal sikre, at medarbejderne ikke bliver teknologiforskrækkede."

Figur 10: Uddannelsesgrupper hvor arbejdspladserne vurderer, at det bliver vigtigt at have STEM- i fremtiden kompetencer

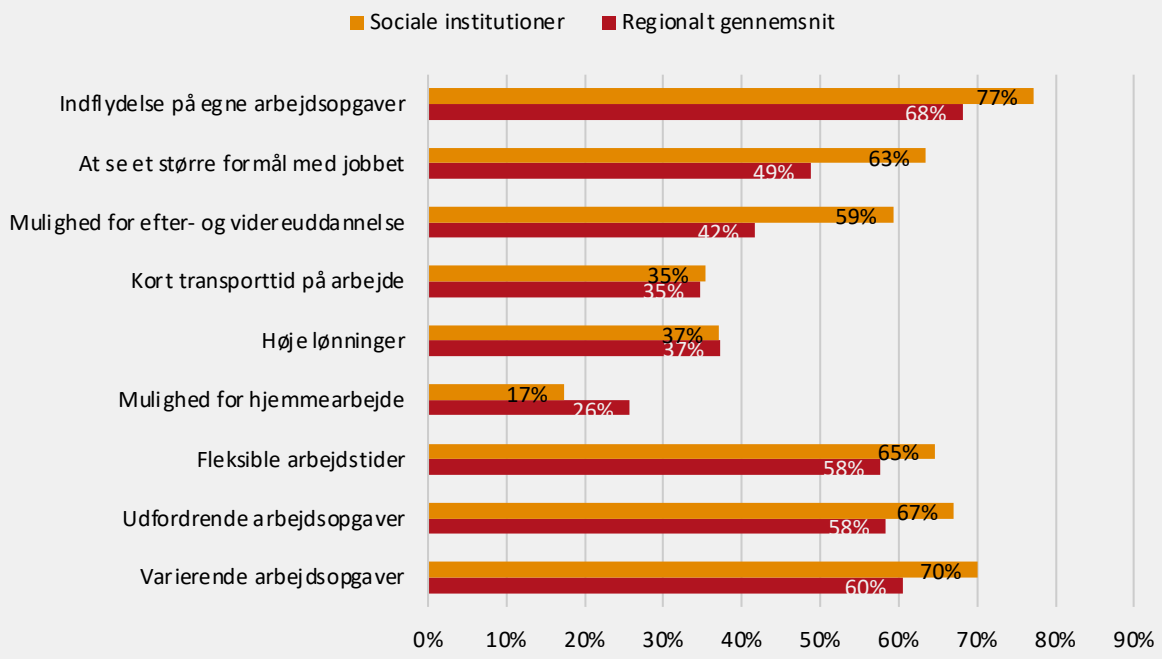


Anm.: N= 167. Det var muligt at angive flere uddannelsesgrupper i svarmulighederne. Det var ikke muligt at angive en eller flere uddannelsesgrupper og samtidig angive "ved ikke". Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

3.3 Medarbejderdagsorden

Ved at fokusere aktivt på medarbejderdagsordenen vil arbejdsgivere kunne afhjælpe nogle af de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, som hersker på tværs af sektoren. Sektoren vurderer i højere grad end det regionale gennemsnit, at indflydelse på egne opgaver samt udfordrende og varierende opgaver er særligt vigtigt. Omkring 70 pct. af alle adspurgte arbejdspladser har vurderet, at disse elementer er vigtige som illustreret i figur 11.

Figur 11: Elementer, som arbejdspladserne vurderer, gør tiltrækning/ fastholdelse af medarbejdere nemmere



Anm.: Sociale institutioner: N= 167. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Der kan vælges flere svar.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Dette taler ind i sektorens kerneopgaver, der netop omhandler pasning, pleje og lignende af børn, ældre og andre borgere med særlige behov. Det taler til en iboende følelse hos mange om at gøre en forskel for andre mennesker.

Netop dette fremhæves også af flere interviewpersoner som centralt for rekruttering af nye medarbejdere. Citaterne underbygger netop den pointe:

"Det handler om de sociale kompetencer, energien og lysten til nærvær. Det handler om at kunne give omsorg. Hvis ikke du kan det, så har vi ikke brug for dig. Vi kan ikke lære folk om de personlige og kærlige kompetencer. Ellers ender vi med de situationer, hvor medarbejderne ikke tænker over behovet og situationen, men i stedet blot fokuserer på arbejdsgangen og processerne."

"Vi har brug for folk, der både kan handle og tænke selvstændigt – og bruge sig selv aktivt. Det har været fagets omdrejningspunkt i en lang årrække. Men det er det, vi risikerer at undermine-re ved konstant at øge normeringerne. Det er ikke alle, der skal være i ældreplejen."

Det er også værd at bemærke, at de sociale institutioner vægter efter- og videreuddannelse som rekrutterings- og fastholdelsesparameter væsentligt højere end gennemsnittet, med hele 17 procentpoints forskel, jf. figur 11. Det vidner om, at der også fra medarbejdernes side er en efterspørgsel herefter. Citatet her er med til at underbygge dette resultat:

"Vi ser det som et fastholdelsesparameter, at vi løbende opkvalificerer vores personale. Det er afgørende, at medarbejderne kan se sig selv udvikles i den organisation, som de er en del af. Typisk er vores personale meget loyale mod os som organisation, men det kræver også, at vi udvikler dem. En del af det at fastholde dygtige medarbejdere er også at give dem nogle kompetenceområder og kvalifikationer, som de kan se sig selv i."

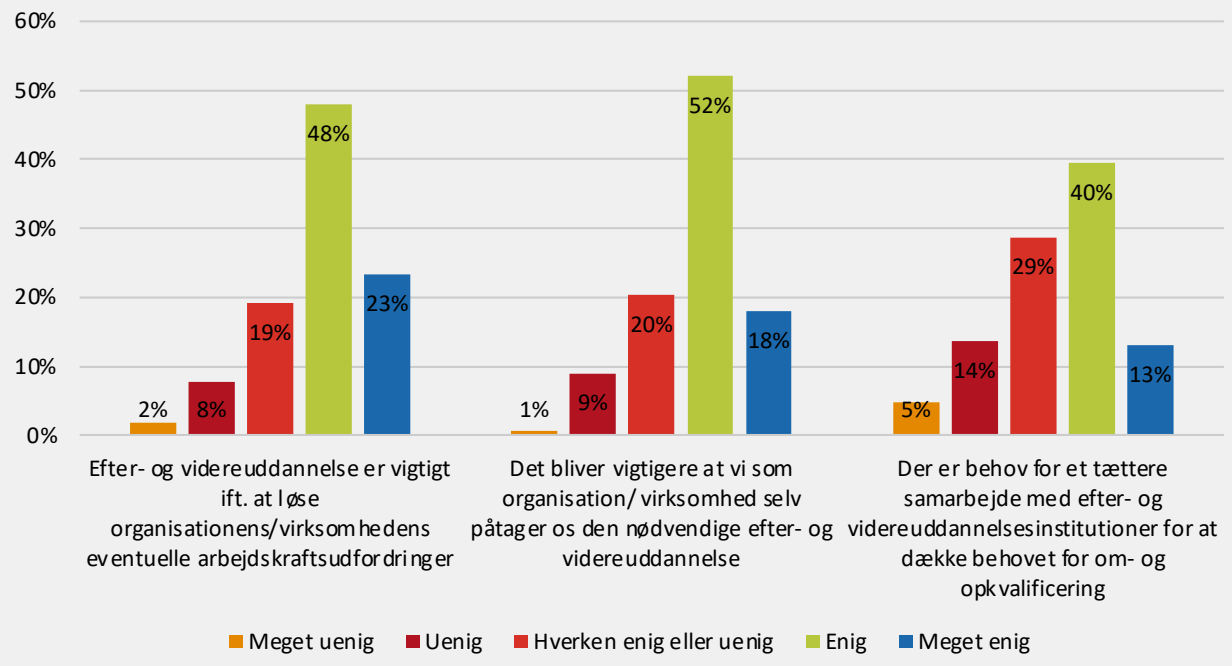
De sociale institutioner beskæftiger mange medarbejdere, hvorfor der også er et stort behov for dygtige og kompetente ledere. Særligt store organisationer, som har været interviewet, er opmærksomme på at sikre ledertalentudvikling, hvilket blandt andet understreges i følgende citat:

”Vi kører med en blanding af intern rekruttering og opkvalificering af dygtige ambitiøse medarbejdere og så folk udefra. Det er godt med en blanding. Vi skal sikre den interne rekruttering. Det gør vi ved at udvikle på de kompetencer, som de talenter, vi har, skal være i besiddelse af. Fokus er på at sætte dem sammen og udvikle kompetencer, således at de er i stand til at træde til. Plus at stillingerne, som assisterende leder, kan bruges som rugekasse for kommende ledere og ikke blot assisterende leder resten af tiden. Så har vi selvfølgelig også ekstern rekruttering.”

4. Betydningen af efter- og videreuddannelse i sektoren

Hos arbejdsgiverne i de sociale institutioner tillægges efter- og videreuddannelse stor betydning. Hele 71 pct. er enige eller meget enige, i at efter- og videreuddannelse er et redskab til at løse arbejdskraftudfordringerne i sektoren. Det må tolkes derhen, at den grundlæggende uddannelse naturligvis er afgørende vigtig for sektoren, men at efter- og videreuddannelse af det personale, man kan få, er afgørende, givet at man står i og kigger ind i en arbejdskraftmangel.

Figur 12: Arbejdspladsernes syn på efter- og videreuddannelse som mulig løsning på fremtidigt arbejdskraftbehov



Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

De gennemførte interviews bekræfter også dette. Det er helt afgørende for at afbøde den udvikling, som nogle interviewpersoner påpeger, hvor der vil være en markant mangel på kvalificeret arbejdskraft i fremtiden, og hvor den gængse vej gennem uddannelsessystemet ikke nødvendigvis er den rette for alle. Følgende citat er med til at belyse ét af mange initiativer, hvor der arbejdes aktivt med rekruttering fra gruppen af personer udenfor arbejdsmarkedet:

"Vi giver dem praksiserfaring og så sidenhen formaliseret uddannelse. Vi har allerede nu snuse-praktikker, hvor man kan få en fornemmelse af ældreplejen. I samarbejde med AOF og SOSU Nord har vi også lavet en række oplysningskurser. Det er et forløb, der hedder SOSUKlar. Giv folk et indblik i hvilke opgaver de skal ud og løse. Det handler meget om klargøring. Jo dygtigere vi har været i de faser, jo bedre er den pulje, vi står tilbage med. Så har vi fået sorteret dem fra, som ikke skal være her."

"Jeg tror også, vi kommer til at gøre mere in-house i forhold til at lave forløb, så vi kan rekruttere. Jeg har talt med Jammerbugt Kommune om at lave forløb sammen med jobcenteret, hvor man kunne lave nogle, det ville være meget light, med forberedelseskurser med, hvad vil det sige at arbejde inden for området, for hvis man først kan screene i forhold til, at dem, der så søger, de rent

faktisk også ved, hvad det handler om, så vil det også give en større overlevelsesprocent i forhold til, at de er her om 2 år og måske vil tage et uddannelsesforløb. Enten akademivejen eller pædagoguddannelsen som merit, og det kunne helt sikkert være noget, vi vil arbejde på at lave i samarbejde med kommunerne."

"Vores udfordringer er, at der er nul arbejdsløse. Så vi skal tænke i alternativer. Vi er afhængige af, at vi har nogle, der har lyst til at blive omskolet."

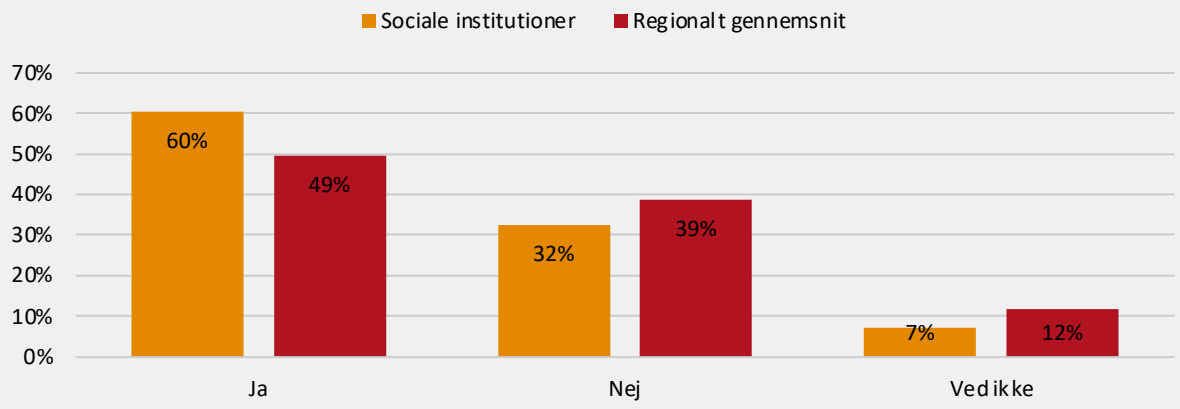
Ydermere viser figur 12 ovenfor, at arbejdsgiverne også selv er villige til at tage mere aktivt del i opkvalificeringen. 70 pct. af de adspurgte tilkendegiver, at det bliver en vigtig del af fremtiden. Dette taler ind i den udvikling, som også påpeges af interviewpersoner. Eksempelvis i følgende to citater:

"Vi er der, hvor vores kompetenceudvikling skifter gear. Tidligere har vi sendt på skole- og kursusforløb. Vi vil i højere grad kompetenceudvikle, mens man arbejder på arbejdspladsen, for at vi i højere grad kan koble hverdagen til de kompetencer, vi forsøger at lære dem."

"Der er for mange eksempler med, at man har tilbragt lang tid på skolebænken for at lære noget nyt, og når man kommer tilbage til hverdagen, så gør man som man plejer."

Arbejdsgivere i de sociale institutioner har højere forventninger end gennemsnittet til brugen af efter- og videreuddannelse i fremtiden. 60 pct. forventer en stigning i brugen af efter- og videreuddannelse, jf. figur 13. Det er 11 procentpoint højere end det regionale gennemsnit.

Figur 13: Arbejdspladsernes forventninger til øget brug af efter- og videreuddannelse i de kommende fem år



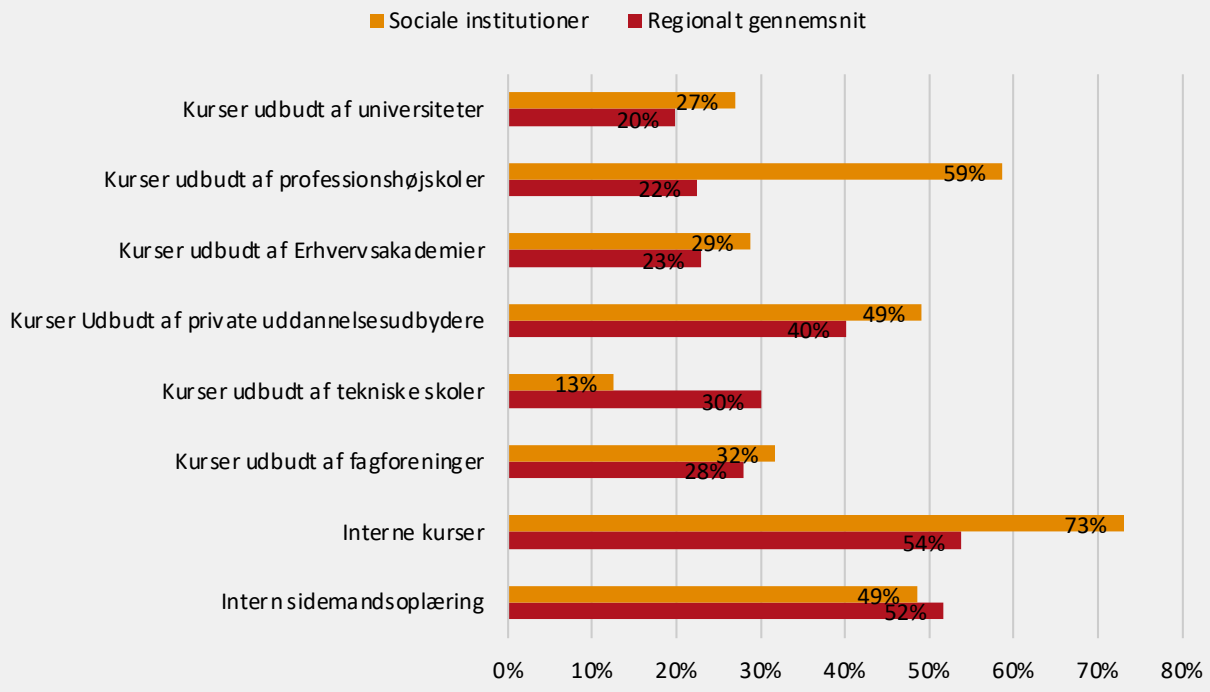
Anm.: Sociale institutioner: N= 167. Regionalt gennemsnit: N= 1.556.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Der kan være flere årsager til de høje forventninger til brugen af efter- og videreuddannelse i de kommende år. En af disse er det øgede fokus på opkvalificering af ufaglært arbejdskraft, jf. kapitel 3. En anden årsag er den stigende opgaveglidning og -overtagelse fra hospitaler til den kommunale syge- og hjemmepleje. Dette stiller nogle andre krav til personalet, som en interviewperson også udtrykker i følgende citat:

"Hver gang vi overtager en opgave fra et hospital, så skal den leveres videre ned gennem systemet. Det stiller nogle helt særlige krav. Sygeplejerskerne har, firkantet sagt, den højeste faglighed og længste uddannelse. Under dem ligger så SOSU-assistenter og under dem SOSU-hjælpere. Så vi skal udvikle på alle niveauer."

Forventningen til, hvordan efter- og videreuddannelse skal foregå, flugter i grove træk med forventningerne på hele det nordjyske arbejdsmarked, jf. figur 14. Dog med to markante forskelle. Hele 59 pct. af de adspurgte forventer at gøre brug af kurser udbudt af professionshøjskoler, hvilket er 37 procentpoint højere end gennemsnittet.

Figur 14: Arbejdspladsernes forventninger til hvordan efter- og videreuddannelsen vil foregå



Anm.: Sociale institutioner: N= 167. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Der var muligt at vælge flere typer.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Svarene afspejler naturligvis, at mange dag- og specialinstitutioner beskæftiger pædagoger, som i forvejen har været igennem en uddannelse på en af regionens professionshøjskoler. Det interessante er dog, at der synes at være en stærk forbindelse mellem arbejdsgiverne og uddannelsesinstitutioner generelt set.

Det andet markante resultat drejer sig om øget brug af interne kurser, hvilket taler sammen med dét, at flere arbejdsgivere er bevidste om, at de selv skal løfte en større del af efter- og videreuddannelsen af deres medarbejdere.

Interviewpersonerne peger også på, at medarbejderne gerne vil deltage i kurser. Der er et ønske om at blive dygtigere inden for sig fag, som følgende citater også peger på:

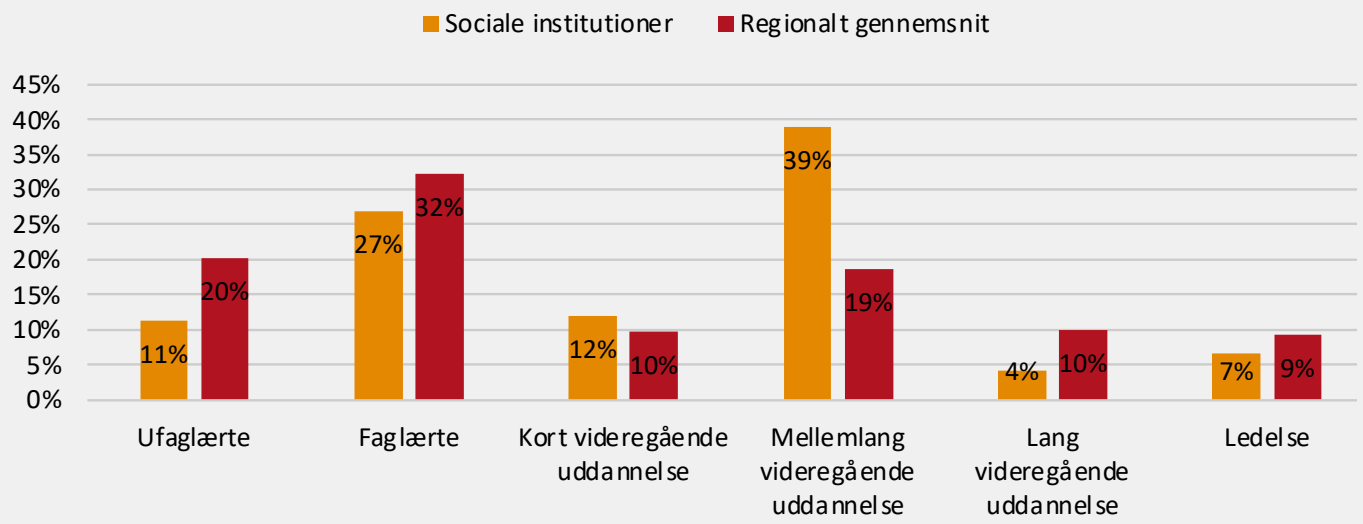
"De fleste medarbejdere kan godt selv se, at førhen kunne de læne sig tilbage og løse opgaven, men nu skal de strække sig for at kunne nå. De kan selv se, at de bliver nødt til at være bedre klædt på til den udvikling. På den måde viser de selv gejst. Vi skal selvfølgelig også puffe til nogle, men det vil der altid være. Særligt i en organisation af vores størrelse."

At professionshøjskolerne ventes at spille en stor rolle i fremtidens efter- og videreuddannelse inden for de sociale institutioner, hænger uløseligt sammen med, at det også vil være arbejdskraft med mellemlange videregående uddannelser, der skal deltage i disse uddannelsesforløb, jf. figur 15. Arbejdsgiverne er blevet bedt om at prioritere én uddannelsesgruppe, hvortil knap 40 pct. peger på arbejdskraft med en mellemlang videregående uddannelse, hvilket er 20 procentpoint højere end gennemsnittet for det samlede nordjyske arbejdsmarked.'

Adspurgt hvad det er vigtigt at prioritere i efter- og videreuddannelsen, svarer over halvdelen, 56 pct., at personaleledelse er en central del af fremtiden efter- og videreuddannelse. Det vil altid være en prioriteret dagsorden at sikre kompetente ledere i alle sektorer.

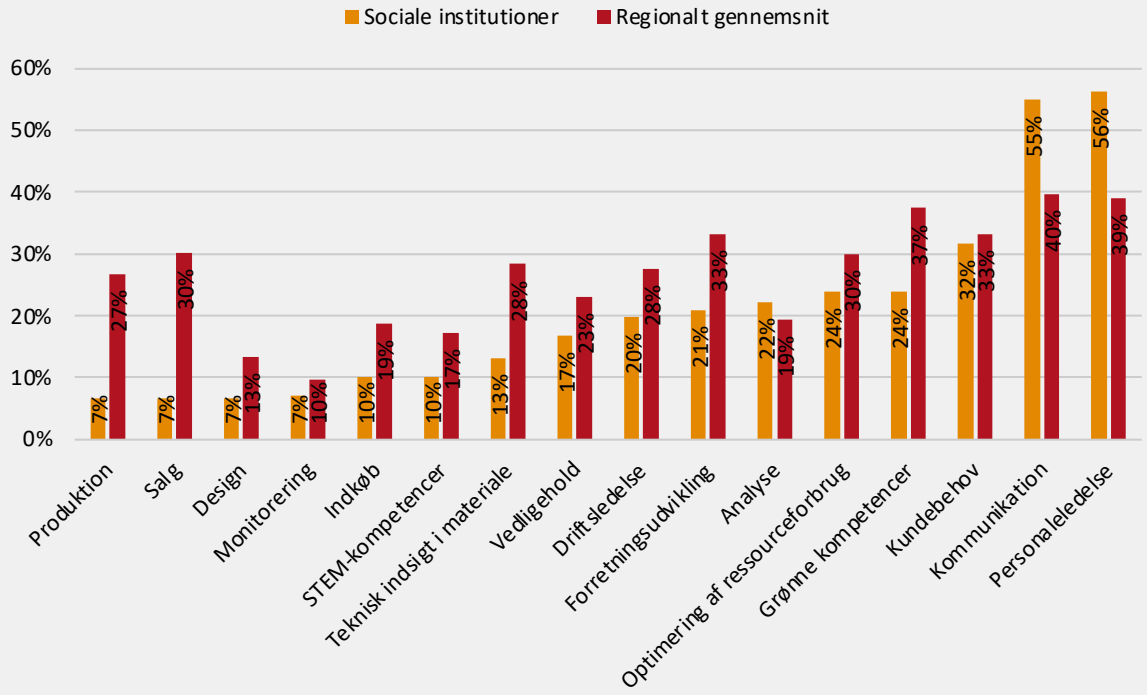
Et mindst lige så vigtigt område for de adspurgte drejer sig om kommunikation. Andelen af respondenter, der mener, at kommunikation er relevant i de kommende fem år, er 15 procentpoint højere for sociale institutioner end for det regionale gennemsnit. Fokus på at sikre præcis og omsorgsfuld kommunikation til de borgere, der i kontakt med de ydelser, som organisationerne leverer, er vigtigt at dømme ud fra besvarelserne.

Figur 15: Arbejdspladsernes forventninger til hvilken uddannelsesgruppe der især skal efter- og videreuddannes



Anm.: N= 167. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Figur 16: Arbejdspladsernes forventninger til områder, hvor efter- og videreuddannelse bliver relevant i de kommende fem år



Anm.: Sociale institutioner: N= 167. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Det var muligt at angive flere områder
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Afsluttende er det værd at bemærke, at sektorens tilsyneladende store behov for STEM-kompetencer ikke slår igennem, når der er tale om efter- og videreuddannelse. Dette kan dog skyldes jf. kapitel 3, at meget af sektorens arbejdskraft tillærer sig de nødvendige kompetencer i løbet af deres uddannelse.

FremKom

Fremtidens kompetencer i Nordjylland

REGIONAL UDVIKLING REGION NORDJYLLAND

Niels Bohrs vej 30 // 9220 Aalborg Ø // 45 97 64 84 00