SEKTORRAPPORT OM SUNDHEDSVÆSEN

FremKom4: Kompetence- og arbejdskraftbehovet i sundhedsvæsenet

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 7

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren 10

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer 10

3.2 Automatisering, digitalisering og behovet for STEM-kompetencer 12

3.3 Medarbejderdagsorden 13

4. Betydningen af efter- og videreuddannelse i sektoren 14

1. Indledning og sammenfatning

Introduktion og sammenfatning

Sundhedsvæsenet er en betydningsfuld sektor i Region Nordjylland - også frem mod 2026, idet sundhedsvæsenet er en af de sektorer i regionen, der ser ind i mest jobskabelse de næste fem år. I 2019 var der 17.462 ansatte i sektoren, og dette tal fremskrives til at stige med 8,8 pct. svarende til ca. 1.500 jobs mod 2026.

Det er en sektor, der i høj grad beskæftiger arbejdskraft med mellemlange og lange videregående uddannelser som for eksempel sygeplejersker, radiografer, biokemikere, læger mv. Derudover er der en del faglærte inden for området som for eksempel social- og sundhedsassistenter. Der er uddannelsesinstitutioner i Aalborg, Hjørring og Thisted, hvor der uddannes arbejdskraft til sektoren.

Sundhedsvæsenet er ikke en samlet størrelse, men består af hospitalsvæsnet, almen praksis, den nære, kommunale sygepleje i forbindelse med genoptræning, fysioterapeuter mv. Strukturelt er sektoren udfordret af en aldrende befolkning og flere multisyge med flere samtidige sygdomme. Det er sammen med nye behandlingsmuligheder med til at øge mængden af opgaver og ressourcepresset på sektoren. Pandemien har ligeledes presset sundhedsvæsenet de seneste år og medført en større arbejdsbyrde.

Sammenfatning: Sundhedsvæsenet har behov for arbejdskraft og står med rekrutteringsudfordringer

Overordnet ser sundhedsvæsenet i Nordjylland ind i en femårig periode med en vækst i efterspørgslen efter beskæftigede, men står samtidig over for rekrutteringsudfordringer. Fremskrivningerne viser, at der frem mod 2026 bliver størst mangel på arbejdskraft med sundhedsfaglige erhvervsuddannelser (ca. 900) og mellemlange videregående uddannelser (ca. 500). Adspurgt forventer sundhedssektoren mangel på sygeplejersker i særdeleshed. I forhold til denne gruppe vil der derfor være de største rekrutteringsudfordringer, men der vil også være rekrutteringsudfordringer med de andre typer af arbejdskraft med sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser de næste fem år.

I forhold til omstillingsdagsordenen[1] vil især digitalisering og medarbejderdagsordenen påvirke sundhedsvæsenet de næste fem år. Digitale og velfærdsteknologiske løsninger bliver en stadig større

Sektorrapport for Sundhedsvæsen

Sektorrapporten om sundhedsvæsenet 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 sundhedsvæsenet i forhold til fremtidig beskæftigelse og arbejdskraftsbehovet samt udfordringerne hermed.

Sektorrapporten for sundhedsvæsenet bygger på følgende datamateriale:

- En fremskrivning af arbejdskraftsefterspørgslen (foretaget af Region Nordjylland på baggrund af data fra CRT)
- Interviews med 6 eksperter og repræsentanter fra arbejdspladser i sektoren
- Spørgeskema med besvarelser fra 42 arbejdspladser i sektoren. Derfor skal figurerne i denne rapport tolkes med forsigtighed.

[1] Omstillingsdagsordenen, som FremKom4 har fokuseret på, omfatter tre temaer: den grønne omstilling, digitalisering og automatisering samt medarbejderdagsordenen. Se nærmere i hovedrapporten for FremKom4-projektet.

del af sundhedsområdet, hvilket stiller stigende krav til de ansattes STEM-kompetencer. Her tænkes der specifikt på bruger- og integratorkompetencer, som skal sikre, at digitale og velfærdsteknologiske løsninger anvendes hensigtsmæssigt og effektivt, samtidig med at de indtænkes i arbejdsgangene på eksempelvis hospitaler og sundhedscentre. Såfremt sådanne løsninger indtænkes i processer og opgaveløsningen, kan løsningerne potentielt bidrage til at effektivisere opgaveløsningen og derved mindske rekrutteringsudfordringer, som sektoren står overfor.

Medarbejderdagsordenen kan slå særligt stærkt igennem i sundhedssektoren, Der er typisk skæve arbejdstider, stigende arbejdspres mv. i sektoren, og sektoren oplever udfordringer med at tiltrække og fastholde medarbejdere. Eksempelvis indflydelse på egne arbejdsopgaver og fleksibilitet er sammen med løn og andre vilkår nogle af de parametre, der bliver afgørende for, at sektoren kan imødegå udfordringer med at fastholde og tiltrække arbejdskraft.

Afslutningsvis er efter- og videreuddannelse noget, som store dele af sundhedsvæsenet vægter højt. Det skyldes bl.a., at flere multisyge, pandemien og opgavedelingen mellem regional og kommunal sundhedspleje medfører, at nye kompetencer eller ny viden er påkrævet. Imidlertid angiver sektorens arbejdspladser, at de selv skal spille en større rolle i fremtidens efter- og videreuddannelse af de ansatte. Årsagerne hertil kan være, at ressourcerne til at efter- og videreuddanne ikke vurderes at være tilstrækkelige, eller at uddannelserne er for langt fra de daglige kerneopgaver.

Fremadrettede problemstillinger: Opfyldelse af sundhedsvæsenets arbejdskraft- og kompetencebehov

Et af de store og afgørende fokuspunkter for sundhedsvæsenet de næste fem år er at sikre, at sektoren kan opfylde sit arbejdskraftbehov. Dette skyldes, for det første, at fremskrivningerne viser, at det er en af de sektorer, som har et stort behov for arbejdskraft i Nordjylland frem mod 2026, samtidig med at der vil mangle sundhedsfaglig arbejdskraft med henholdsvis erhvervs- og mellemlange videregående uddannelser. Der er tale om et underskud på næsten 900 faglærte og 500 med mellemlange videregående uddannelser.

Uddannelser i regionen kan bidrage til at forbedre muligheden for at rekruttere den arbejdskraft. man har behov for i sektoren, da uddannelserne sikrer et lokalt udbud af den relevante arbejdskraft. Uddannelser i regionen vurderes af sektoren selv at kunne gøre en stor forskel, sådan som lægeuddannelsen i

Aalborg har gjort det på lægeområdet. Det er eksempelvis forventningen, at en eventuel bioanalytikeruddannelse i Hjørring vil gøre det nemmere at rekruttere bioanalytikere til regionen.

For det andet er et stort fokuspunkt efter- og videreuddannelse. Det er anset som yderst vigtigt for, at sektoren har de rette kompetencer. Den tiltagende specialisering, der bl.a. er drevet af en teknologiske udvikling i sektoren, stiller krav om vedvarende efter- og videreuddannelse. Efter- og videreuddannelse er også vigtig, fordi den kan sikre en mere praksisnær kompetenceudvikling. Bekymringen om en akademisering lurer i sektoren, hvor teori opleves at fylde stadig mere på uddannelserne i forhold til den praksisnære viden om, hvordan arbejdsopgaver udføres. Også derfor forventer man at ville tage et større ansvar for efter- og videreuddannelse. Behovet for efteruddannelse til at understøtte specialer blandt eksempelvis læger, sygeplejersker mv. rejser også spørgsmålet om, hvorvidt man på tværs af hospitalerne kan blive bedre til at samarbejde om efteruddannelse i regionen. Det er i interviews nævnt, at samarbejde på dette område rummer et positivt potentiale.

2. Arbejdskraftbehov og udfordringer

Sundhedsvæsenet er den sektor i Region Nordjylland, der ser ind i næsthøjest vækst i efterspørgslen efter beskæftigede de næste fem år. Således fremskrives sektoren til at efterspørge 8,8 pct. flere beskæftigede i 2026 sammenlignet med 2019 jf. tabel 1 herunder. Det svarer til en stigning på ca. 1.500 flere beskæftigede hen over de næste fem år. Dermed har sundhedsvæsenet et stigende arbejdskraftbehov i fremtiden, og sektorens andel af Nordjyllands samlede arbejdsmarked forventes også at stige fra 6,2 pct. til 6,5 pct.

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

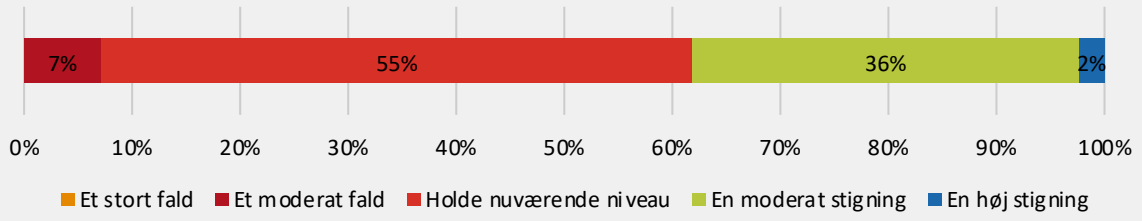
Fremkom4-analysen er gennemført på 16 sektorer, men afrapporteret i 14 sektorrapporter, da de 3 sektorer Højteknologisk Industri, Mellemteknologisk Industri og Lavteknologisk Industri er afrapporteret samlet i en sektorrapport for Industrien.

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 14 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)

Fremskrivningerne for sundhedsvæsenet i tabel 1 stemmer godt overens med forventningerne til væksten i antal ansatte blandt arbejdspladserne i sektoren. 38 pct. forventer nemlig en stigning i antallet af ansatte frem mod 2026, som det er illustreret i figur 1:

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



Anm.: N= 42. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021

Dog forventer størstedelen at holde nuværende niveau, mens næstflest forventer en moderat stigning. I et interview fremhæves økonomien som grunden til de moderate vækstforventninger:

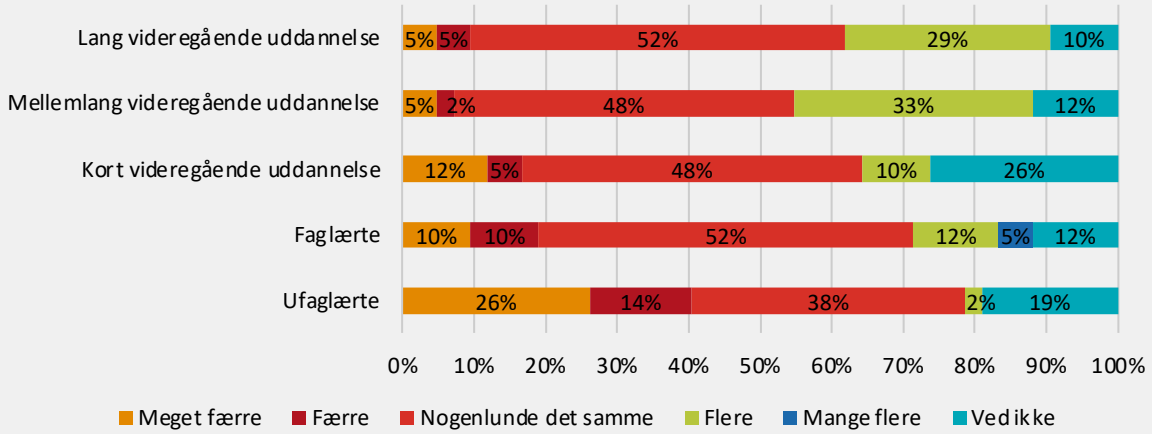
"Udviklingen i demografien siger vækst, men den økonomiske ramme kan sætte en begrænsning. De sidste fem år har der været vækst, men begrænset inden for personale. Jeg forventer også, at vi i de næste fem år vækster et par procent om året, men meget bliver brugt på ikke-personaleomkostninger."

Et stigende arbejdskraftbehov i sundhedsvæsenet kobles med rekrutteringsudfordringer

Det stigende arbejdskraftbehov vil, som det fremgik, betyde, at der efterspørges næsten 9 pct. flere beskæftigede i sektoren i sektoren i 2026 sammenlignet med 2019.

Det er især arbejdskraft med mellemlange og lange videregående uddannelser, som sektoren vurderer at få behov for. Dette fremgår af nedenstående figur 2. Ufaglært arbejdskraft er blandt dem, som sundhedsvæsenet forventer at efterspørge i lavere grad. Næsten en tredjedel vurderer, at de skal bruge færre ufaglærte over de næste fem år.

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



Anm.: N= 42. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021

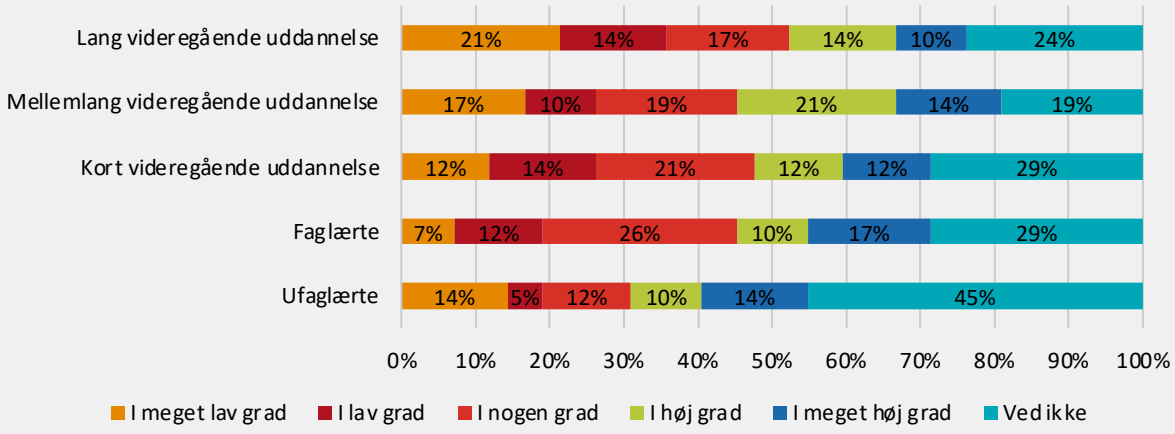
Det generelt stigende arbejdskraftbehov bunder især i den demografiske udvikling, som påvirker sektoren. Det faktum, at regionens befolkning generelt bliver ældre, kan især mærkes i sundhedssektoren, fordi ældre typisk har mere kontakt med sundhedsvæsenet. Desuden kan den moderne livsførelse ifølge en interviewperson også have betydning for det stigende arbejdskraftbehov:

"Livsstilssygdomme vil komme til at udvide behovet for behandlinger."

Disse udviklinger er ikke unikke for sundhedsvæsnet i Nordjylland, men påvirker arbejdskraftbehovet generelt i sektoren.

Derudover kan de være med til at præge de rekrutteringsudfordringer, som de adspurgte i sundhedsvæsenet vurderer, de ser ind i. Figur 3 herunder tegner et billede af en sektor, der generelt får rekrutteringsudfordringer. Mest udtalt er det for de selv samme uddannelsesgrupper, som de vil efterspørge flere af: arbejdskraft med lange og mellemlange videregående uddannelser.

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



Anm.: N= 42. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Respondenternes vurdering af de fremtidige rekrutteringsudfordringer stemmer rimelig godt overens med fremskrivningen af de uddannelsesmæssige ubalancer, som er afdækket i FremKom4-projektets hovedrapport. Ifølge fremskrivningerne vil der mangle op mod 900 med en erhvervsfaglig uddannelse inden for området omsorg, sundhed og pædagogik, for eksempel social- og sundhedsassistenter, og knap 500 med en sundhedsfaglig, mellemlang videregående uddannelse som for eksempel radiografer, sygeplejersker og jordemødre.

Det kan diskuteres, om de 19 pct., der i lav eller meget lav grad forventer at kunne få de faglærte, de skal bruge, er udtryk for en undervurdering af de fremtidige udfordringer, når der samlet forventes en mangel på 870 med en erhvervsfaglig uddannelse inden for omsorg, sundhed og pædagogik. Andelen, der i lav eller meget lav grad forventer at kunne rekruttere arbejdskraft med en mellemlang eller lang videregående uddannelser, er henholdsvis 27 pct. og 35 pct. og dermed noget højere.

Interviewene understøtter ligeledes et billede, hvor situationen er mere kritisk både aktuelt, og når man kigger frem:

"Udvalgte områder har problemer med rekruttering og stigende konkurrence. Plejeområdet, hvor der er større behov pga. aldrende befolkning. Også tidligere på læger, men det er bedre nu. Men stadig nogle specialer, hvor vi kunne bruge flere."

"Der er stor mangel på sygeplejersker [...]. Seneste interne undersøgelse viser, at hver tredje stillingsopslag giver ingen ansættelse. Mange stillingsopslag modtager ingen ansøgere [...]. Man rekrutterer fra hinanden og tilbyder derigennem mere fleksible arbejdsforhold eller lønvilkår for at tiltrække ansatte."

"Jeg forudser, at plejesektoren vil stå med en større udfordring når det drejer sig om sygeplejersker, sundhedsassistenter osv. Jeg er bekymret

for, om der vil være nok. Efterspørgslen er bredt stigende, også i kommuner"

Set i lyset af ovenstående tabel 1 kan det blive svært at dække det stigende arbejdskraftbehov i regionen. Noget, der imidlertid hjælper på dette, er ifølge interviewpersonerne, at byer som Thisted, Hjørring og Aalborg har de relevante, sundhedsfaglige uddannelser, så arbejdspladserne kan rekruttere lokal arbejdskraft. Der er også store forventninger til, at en eventuel bioanalytikeruddannelse vil gøre en stor forskel for rekrutteringen af bioanalytikere, lige som oprettelsen af lægeuddannelsen i Aalborg har gjort en stor forskel for rekrutteringen af læger i Nordjylland.

Det første og tredje citat ovenfor peger ligeledes på, at sundhedsvæsenet har flere undersektorer, der rammes forskelligt af arbejdskraftsbehov og rekrutteringsudfordringer. Plejeområdet, der for eksempel omfatter den kommunale sygepleje eller genoptræning, fremhæves særskilt som en undersektor, der ser ind i et større arbejdskraftbehov grundet den demografiske udvikling. Samtidig er der rekrutteringsudfordringer i denne undersektor i forhold til det relevante fagpersonale, som oftest er social- og sundhedsassistenter samt sygeplejersker. Denne tendens kan forstærkes af, at der er en udvikling i gang i sundhedsvæsenet, som betyder, at flere typer af plejeopgaver flyttes ud i kommunerne, så denne del af sektoren både får flere opgaver og større rekrutteringsudfordringer.

En anden undersektor er hospitalsvæsenet, hvor udfordringen også især ses i forhold til sygeplejersker. Det er både en udfordring at rekruttere tilstrækkeligt med sygeplejersker og at holde på de sygeplejersker, man har ansat. Dette forekommer i høj grad i de dele af hospitalsvæsenet, der opleves som travle og/eller hektiske.

"Derfor kan vi se, at vi får mange ansøgninger fra sygeplejersker, der søger væk fra sygehusene... fordi det er hårdt og skæve arbejdstider i forhold til familieliv i de klassiske stillinger."

"De erfarne sygeplejersker søger typisk væk fra de akutte medicinske- og kirurgiske områder og over mod mindre travle afdelinger."

De to citater herover angiver samtidig, at der er pointer i forhold til omstilling i sektoren, som skal adresseres, hvilket er formålet i kapitel 3.

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren

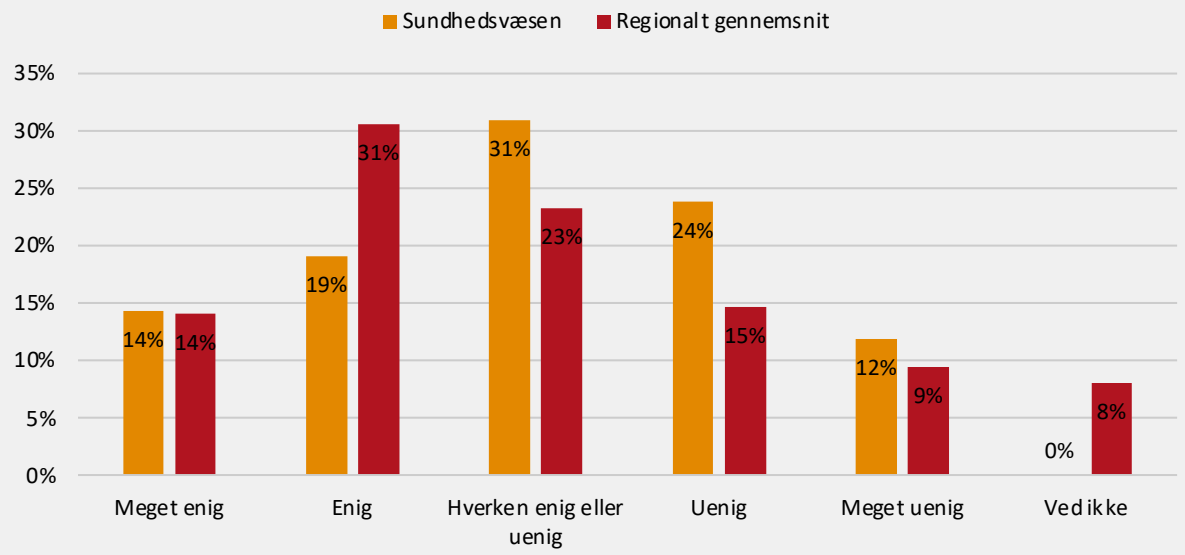
Ligesom i FremKom4's hovedrapport vil sektorrapporten beskæftige sig med tre omstillingsdagsordener. For det første hvorvidt og hvordan den grønne omstilling får betydning for sundhedsvæsenets fremtidige kompetencebehov. For det andet vil kapitlet se på de ændringer, som digitalisering og brugen af automatiserede redskaber fører med sig, hvor fokus primært er på, hvilke typer STEM-kompetencer sundhedsvæsenet vil efterspørge de næste fem år. Her bliver bruger- og integratorkompetencer i stigende grad vigtige for sektoren, hvilket betyder at kompetencerne til at anvende digitale eller teknologiske løsninger samt at kunne indtænke dem i arbejdsgange og opgaveløsning bliver vigtigere. Afslutningsvis ses der på medarbejderdagsordenen, som handler om medarbejdernes ønsker til arbejdspladsen, herunder hvordan de vilkår, som dele af sundhedsvæsenet opererer under som for eksempel skæve arbejdstider, kan bidrage til rekrutteringsudfordringerne i sektoren.

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer

Sundhedsvæsenet vurderer generelt ikke, at den grønne omstilling får betydning for den sundhedsfaglige kerneopgave, men at den vil få betydning i afgrænsede funktioner for eksempel omkring indkøb. De opgaver, hvor den grønne omstilling vurderes at få en betydning for de efterspurgte kompetencer, skal primært varetages af ansatte med længere videregående uddannelser, og det forudsætter, at de har et vist niveau af omstillingsparathed.

Der danner sig altså et billede af, at sundhedsvæsenet er en sektor, hvor den grønne omstilling ikke vurderes at komme til udtryk i et behov for kompetencer, der skal understøtte den grønne omstilling, i samme grad som Nordjylland som helhed. Det kan ses i figur 4 herunder.

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



Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Figur 4 viser, at lidt over en tredjedel af respondenterne i sundhedsvæsenet er uenige eller meget uenige i, at der bliver et behov for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling. I Nordjylland bredt set er det kun ca. en fjerdedel.

Datagrundlaget for denne sektorrapport viser, at det er arbejdskraft med lange videregående uddannelser, der skal levere de nødvendige kompetencer til den grønne omstilling. De områder, hvor der skal være større opmærksomhed om den grønne omstil-

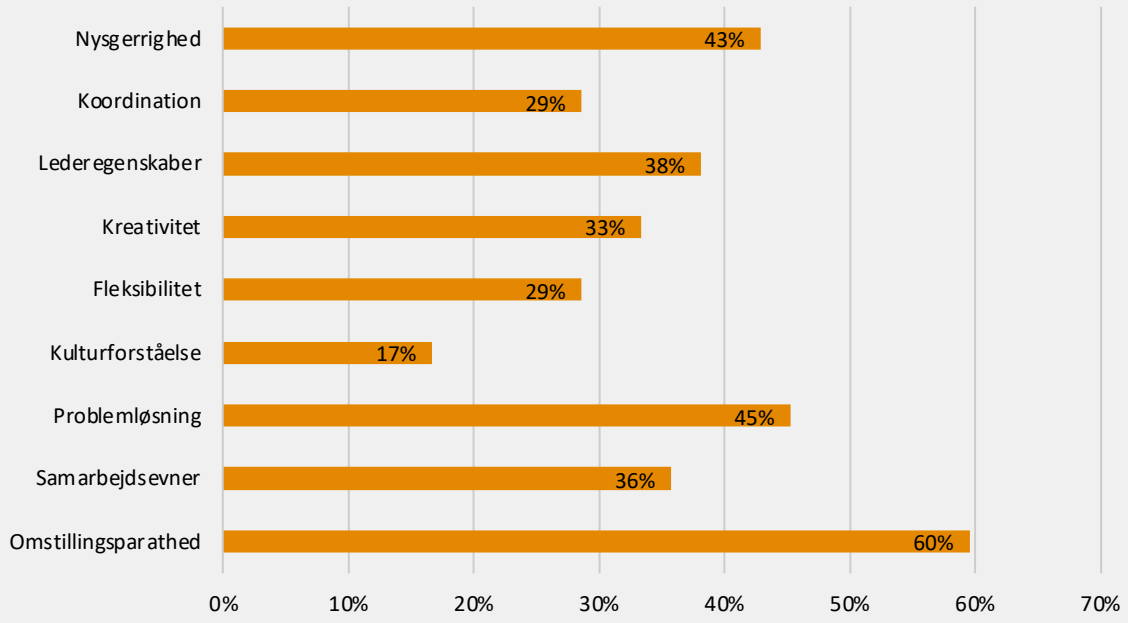
ling i sektoren, og hvor der kan være behov for kompetencer, er særligt inden for indkøb og forretningsudvikling. Imidlertid har disse spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen for få respondenter til, at de meningsfuldt kan illustreres. Interviewene afspejler dog, at sundhedsvæsenet er en sektor, hvor den grønne omstilling især vil påvirke specifikke funktioner på for eksempel sygehusene, herunder indkøb, bygningsdrift, serviceopgaver mv., hvor der er et mere direkte klimaaftryk, men i mindre omfang de sundhedsfaglige kerneopgaver:

"Indkøbssystemer skal indrettes efter den grønne omstilling."

Det er altså i den bagvedliggende drift, at den grønne omstilling vil mærkes i sundhedsvæsenet. Grønne indkøb er også et af fokuspunkterne i Danske Regioners indkøbsstrategi for 2020-2025, hvorfor det giver god mening, at data viser, at det er et fokuspunkt for sektoren .

Omstillingsparathed, problemløsning og nysgerrighed er de personlige kompetencer, der vurderes som værende vigtigst i sundhedssektoren i forhold til den grønne omstilling. Dette kan ses i nedenstående figur 5:

Figur 5: Personlige kompetencer som arbejdspladserne anser som væsentlige for den grønne omstilling



Anm.: N= 42. Der kan vælges flere svar.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Tendenserne i figur 5 kan ses som et udtryk for, at de ansatte i sundhedsvæsenet skal være klar til de eventuelle ændringer, der kommer, hvis de skal gøre en forskel for den grønne dagsorden.

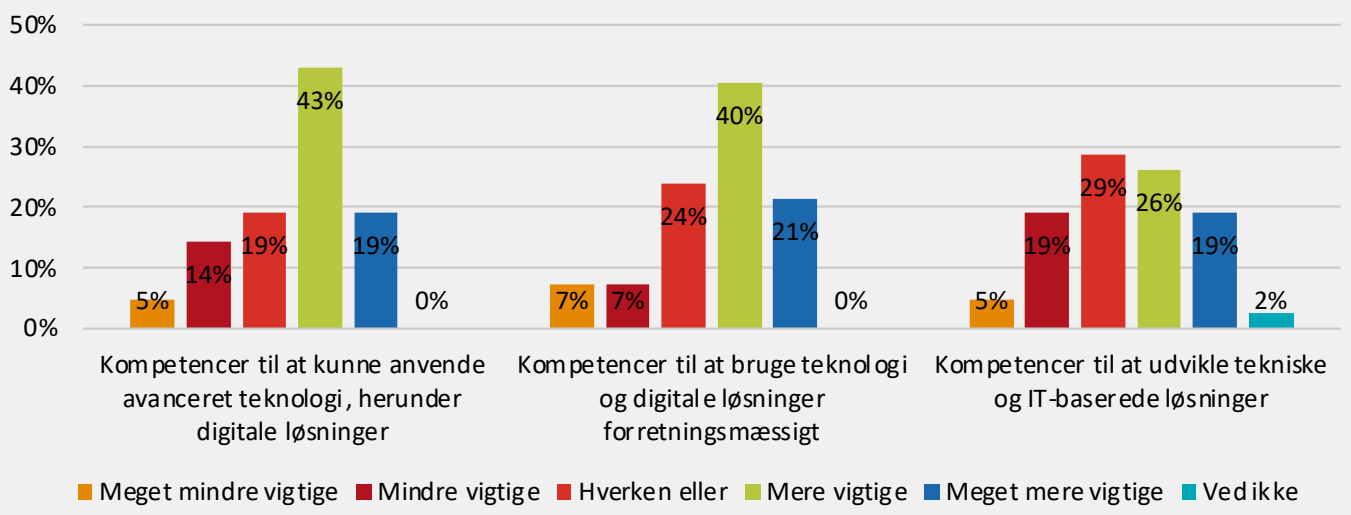
3.2 Digitalisering og automatisering og behovet for STEM-kompetencer

I sundhedssektoren slår digitalisering, brug af velfærdsteknologiske løsninger i stigende grad igennem, hvilket øger behovet for STEM-kompetencer hos personalegrupper i sektoren. Det gælder for eksempel, når der i stigende omfang introduceres velfærdsteknologier og forskellige tekniske redskaber. I interviewene nævnes det, at velfærdsteknologierne i nogen grad kan afhjælpe udækkede arbejdskraftbehov, fordi de kan gøre visse opgaver lettere.

På specialiserede områder introduceres også forskellige robotter for eksempel i operationer, som kræver særlige STEM-kompetencer, der ligeledes er tæt knyttet til den konkrete lægefaglighed. Det forventes også på lidt længere sigt, at avanceret databrug vil gøre sit indtog i behandlingsøjemed for eksempel gennem forecast- og prædiktionsmodeller i forhold til kræftgrupper, behandlingskrævende patienter osv.

For over halvdelen af respondenterne er forventningen, at henholdsvis brugerkompetencer og integratorkompetencer bliver mere eller meget mere vigtige de næste fem år. Det vil sige, at der i stigende grad vil efterspørges kompetencer til at kunne anvende teknologiske og digitale løsninger og til at kunne integrere disse løsninger i arbejdsprocesser og opgavevaretagelsen generelt. I figur 6 viser de to figurer til venstre forventningerne til henholdsvis at kunne anvende de tekniske løsninger og kunne integrere dem i opgaveløsningen. Andelen, der angiver, at betydningen af kompetencer til at kunne udvikle de tekniske og IT-baserede løsninger bliver mere eller meget mere vigtige, er lidt lavere, nemlig 45 pct. Det ses til højre i figur 6.

Figur 6: Arbejdspladsernes forventninger til betydning af STEM-kompetencer i sektoren



Anm.: N= 42. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

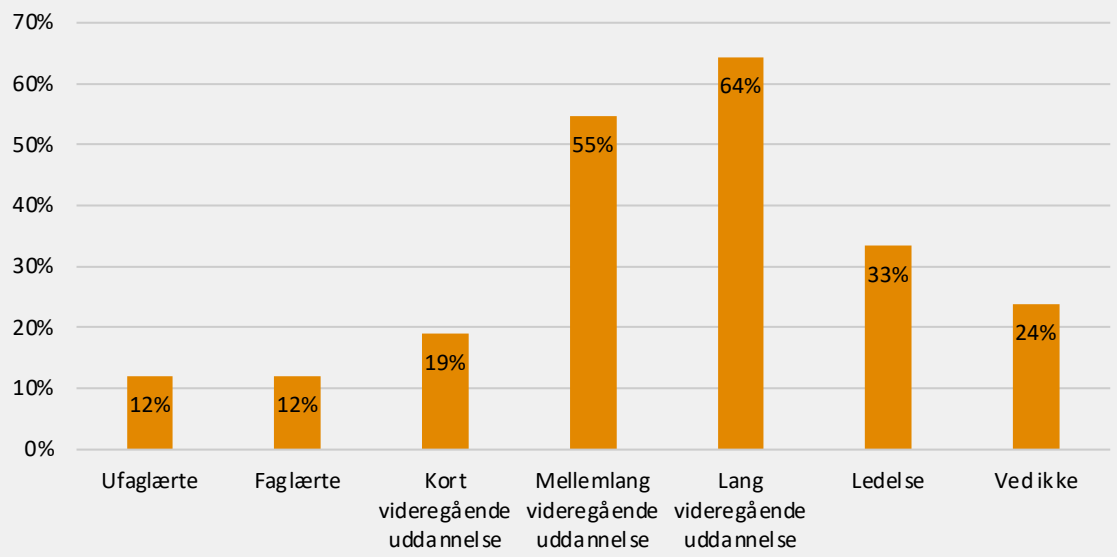
Disse besvarelser må tolkes derhen, at en succesfuld anvendelse af velfærdsteknologier i sektoren er betinget af, at det sundhedsfaglige personale for det første kan anvende dem, og at lederne på arbejdspladserne i sundhedsvæsnet for det andet formår at tænke teknologierne ind i organisationerne på en smart måde, som ikke er en belastning for det i øvrigt travle sundhedspersonale. Dette gælder for så vidt også elektroniske journaliseringssystemer mv.

"I forhold til alle de digitale løsninger så er det vigtigt, at løsningerne bliver udviklet i samråd med brugerne. Hvis det ikke er tilpasset hverdagen, som sygeplejerskerne har, og at de ikke kan se fidusen i anvendelsen, så er det svært at implementere succesfuldt. Teknologien skulle gerne gøre det nemmere. Det skal ikke besværliggøre hverdagen."

"Man skal have gåpåmod, hvis man ikke naturligt har brugerkompetencerne – så skal man ville lære det, for det er et krav."

Ifølge respondenterne fra sundhedsvæsenet, er de faggrupper, der skal have STEM-kompetencer, især dem med mellemlange og lange videregående uddannelser. Det kan ses i figur 7 nedenfor:

Figur 7: Uddannelsesgrupper hvor arbejdspladserne vurderer, at det bliver vigtigt at have STEM- i fremtiden kompetencer



Anm.: N= 42. Det var muligt at angive flere uddannelsesgrupper. 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.

Faggrupperne, som vurderes at skulle have STEM-kompetencer, er de samme, som sundhedsvæsenet forudser, de vil efterspørge flere af, og dem som de vurderer at få udfordringer med at rekruttere. Dette skyldes bl.a., at det er disse grupper, der generelt ansættes flest af i sektoren. Samtidig kan det betyde, at det kan blive svært at få tilstrækkeligt med ansatte med STEM-kompetencer i sundhedsvæsenet, fordi der er stor konkurrence om disse faggrupper jf. kapitel 2.

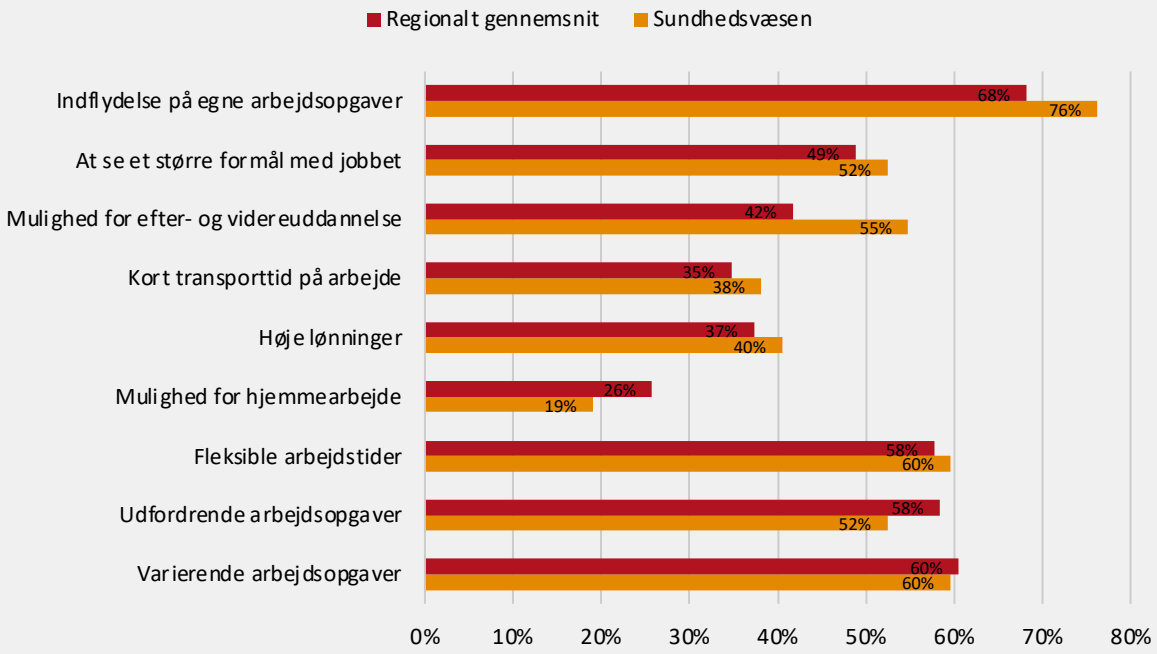
3.3 Medarbejderdagsorden

I dette afsnit er fokus på, hvordan arbejdspladserne i sundhedsvæsenet kan forventes at blive påvirket af den såkaldte medarbejderdagsorden, som er arbejdspladsernes evne til at imødekomme de ansattes krav til deres arbejdsplads. Dette er en tematik,

som er særligt relevant i sundhedsvæsenet, der opleves som præget af bl.a. travle arbejdsdage og skiftende arbejdstider.

I sundhedsvæsnet vurderer arbejdspladserne, at indflydelse på egne arbejdsopgaver, fleksible arbejdstider og varierende arbejdsopgaver er de tre elementer, der i højest grad gør det nemmere at tiltrække og/eller fastholde medarbejdere. Dette stemmer ret godt overens med tendenserne, der ses generelt for Nordjylland, hvilket kan ses i nedenstående figur 8:

Figur 8: Elementer, som arbejdspladserne vurderer, gør tiltrækning/ fastholdelse af medarbejdere nemmere



Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556. Der kan vælges flere svar.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Sundhedsvæsenet adskiller sig en del fra de regionale tendenser i forhold til muligheden for efter- og videreuddannelse, idet 55 pct. af de adspurgte i sundhedsvæsenet mener, at denne mulighed gør det lettere at tiltrække eller fastholde medarbejdere, mens det samme gør sig gældende for 42 pct. på regionalt niveau. Det kan skyldes, at efter- og videreuddannelse kan være med til at imødekomme nogle af de strukturelle tendenser, der præger sundhedsvæsenet som eksempelvis flere multisyge:

"Vi ser ind i mere komplekse borgere, så man skal kunne mere for at løse opgaven, og hvis ikke én kan flere ting, skal vi ansætte flere typer uddannelser."

En tendens, som figur 8 ikke indfanger, men som findes i interviewene er, at sundhedsvæsenet pga. af sin funktion i samfundet er særligt præget af medarbejderdagsordenen i forhold til work-life-balancen. Arbejdet på en akutmodtagelse foregår 24/7 årets 365 dage, hvilket kan være en udfordring, når man for eksempel har et familieliv at passe:

"Man rekrutterer fra hinanden og tilbyder derigennem mere fleksible arbejdsforhold eller lønvilkår for at tiltrække ansatte. Visse stillinger er mere attraktive end andre. Ansættelse hos praktiserende læger er meget attraktive. Det kan skyldes løn og arbejdstid."

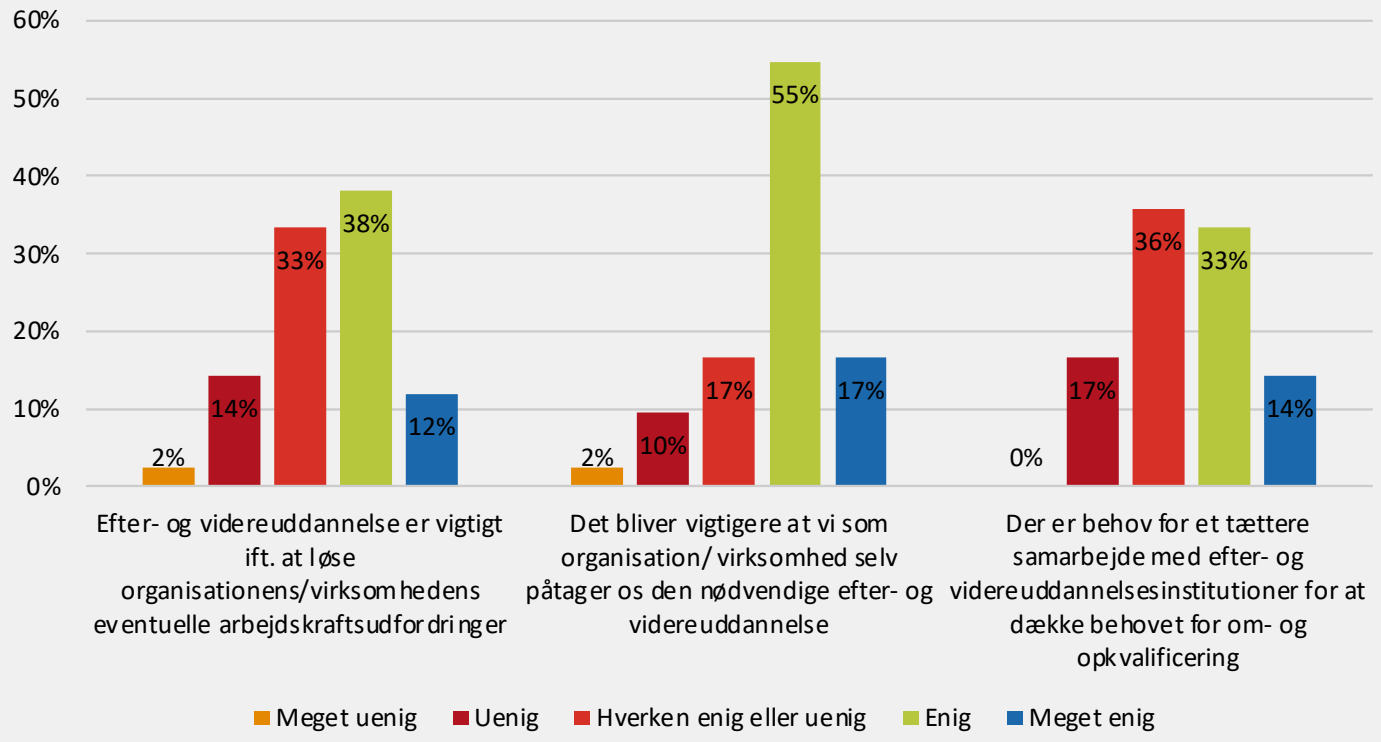
Som ovenstående citat også tydeliggør, så kan elementer fra medarbejderdagsordenen som for eksempel fleksible arbejdstider være noget af det, der gør, om man i sundhedsvæsenet kan få dækket sine arbejdskraftbehov og samtidig holde på dem, der allerede er ansat. Dette intensiveres af, at sektoren ser ind i rekrutteringsudfordringer de næste fem år.

4. Betydningen af efter- og videreuddannelse i sektoren

Overordnet vurderes det i sundhedsvæsenet, at efter- og videreuddannelse er en vigtig del af sektoren fremover, som de enkelte arbejdspladser i højere grad skal tage ansvar for. Dette kan nemlig give en mere praksisnær uddannelse, end det kan være tilfældet i forløb på eksempelvis uddannelsesinstitutioner. Det er især de ansatte med mellemlange og lange videregående uddannelser, der skal efteruddannes i bl.a. kommunikation, da patientkommunikation er en af de sundhedsfaglige kerneopgaver, det kan være gavnligt at uddanne de ansatte mere i. Samtidig følger der af den teknologiske udvikling også et øget krav om mere efter- og videreuddannelse på specialeniveau. Det rejser spørgsmålet om, hvorvidt man kan blive bedre til at samarbejde mellem hospitalerne om efteruddannelse på specialeniveauet.

Efter- og videreuddannelse er en yderst vigtig del af det at sikre de rette kompetencer til sundhedsvæsenet. I figur 8 ovenfor fremgik det, at det er et af de prioriterede greb til at tiltrække og fastholde arbejdskraft. Efter- og videreuddannelse er også vigtig for at imødekomme det fremtidige arbejdskraftbehov. Som det fremgår af figur 9 nedenfor er 50 pct. af de adspurgte i sundhedssektoren enige eller meget enige i, at efter- og videreuddannelse er vigtigt i forhold til eventuelle arbejdskraftudfordringer, hvorimod kun 16 pct. erklærer sig uenig eller meget uenig i dette.

Figur 9: Elementer, som arbejdspladserne vurderer, gør tiltrækning/ fastholdelse af medarbejdere nemmere



Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556. Der kan vælges flere svar.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Figur 9 tydeliggør ligeledes, at arbejdspladserne i sundhedsvæsenet mener, at det bliver vigtigere, at de selv påtager sig den nødvendige efter- og videreuddannelse. Næsten 75 pct. angiver dette. I interviewene kan der ses to potentielle årsager til dette.

Den ene årsag er, at midlerne til efter- og videreuddannelse ikke opleves som tilstrækkelige set i relation til de udfordringer, man mener, efter- og videreuddannelse vil kunne løse:

"Jamen det [mere efter- og videreuddannelse red.] ville vi gerne, for der er hele tiden muligheder for nye områder, for den demografiske udvikling betyder, vi har brug for det, men der er ikke økonomi til det. Vi ville, og vi kunne gøre noget, men har ikke økonomien til det."

"Sådan generelt er der sat for få penge af til opkvalificering – både generelt og mere specialespecifikt."

Som øverste citat også illustrerer, er det bl.a. de demografiske udviklingstendenser som for eksempel aldrende befolkning og multisyge, der kan imødekommes med efter- og videreuddannelse.

Den anden årsag kan være, at uddannelsesinstitutionerne opleves som værende langt fra den daglige praksis i sundhedsvæsenet, hvilket understøttes af nedenstående citat:

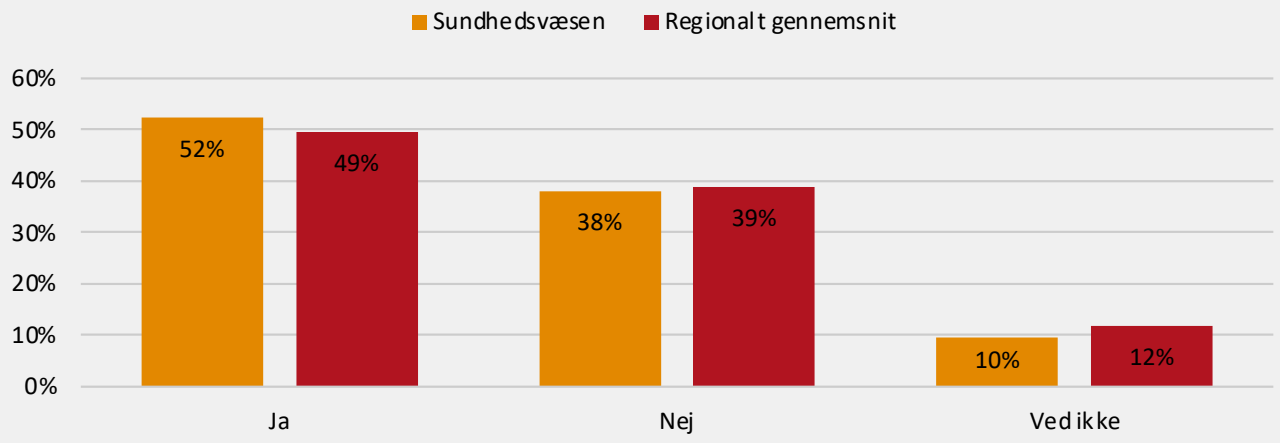
"Det centrale er, at der skal tages hånd om den [opkvalificering red.] i den kliniske del, når de skal omsætte den teoretiske viden til praksis."

Denne praksisnærhed kan dermed gå hen og blive et ansvar for den enkelte arbejdsplads. I et interview er der direkte udtrykt en bekymring for en akademisering. Det vil sige, at teori fylder for meget i de sundhedsfaglige uddannelser i forhold til et fokus på de konkrete opgaver, der skal løses i sundhedsvæsenet. På hospitalerne griber man bl.a. til at videreuddanne nyansatte fra start for at ruste dem til opgaverne:

"Jeg er bekymret for en akademisering af snart sagt alle faggrupper, især sygeplejersker og også læger. Det viser sig bl.a. ved, at den praksisnære virkelighed kan "slå hårdt", når de nyuddannede kommer ud på afdelingerne. Som en konsekvens af det, må vi lave introprogrammer, der ruster de nyuddannede til arbejdet."

Nedenstående figur 10 bekræfter, at sundhedsvæsenet er en sektor, som vægter efter- og videreuddannelse højt. Således forventer 52 pct. af respondenterne fra sundhedssektoren, at de vil øge deres brug af efter- og videreuddannelse de næste fem år, hvilket gør sig gældende for 49 pct. for alle arbejdspladser på tværs af sektorerne i regionen.

Figur 10: Arbejdspladsernes forventninger til øget brug af efter- og videreuddannelse i de kommende fem år



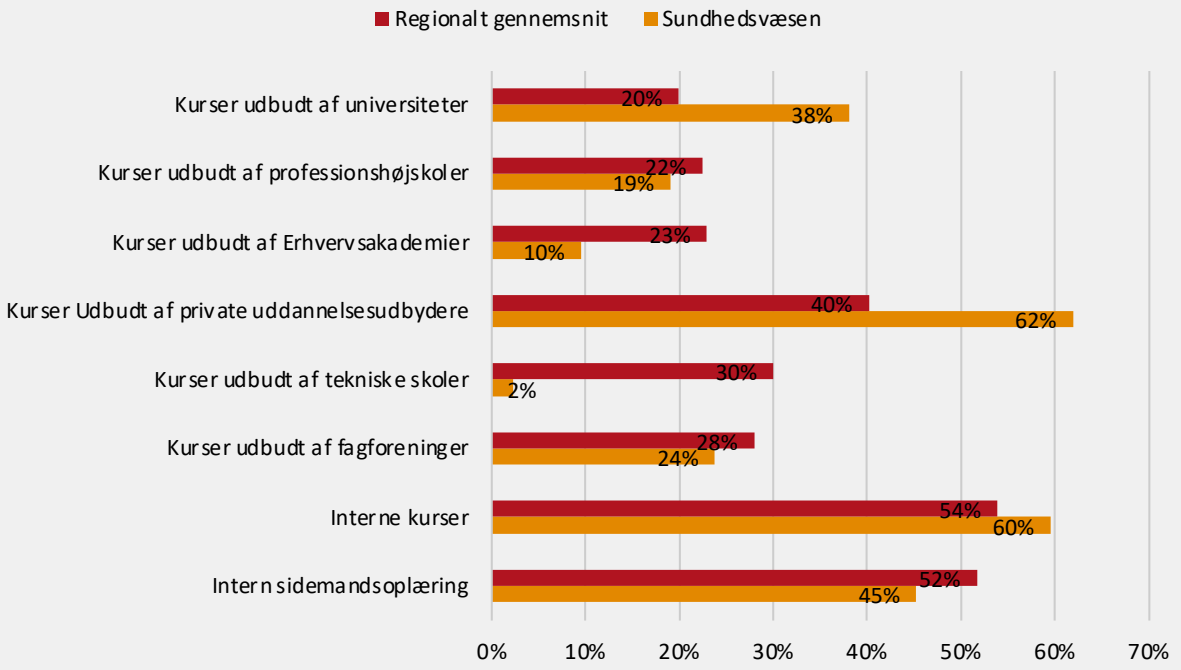
Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

I et interview kobles vigtigheden af efter- og videreuddannelse sammen med de stigende krav, som bl.a. kommer til udtryk gennem en stigende specialisering. Den sker inden for mange felter, som eksemplet med brugen af robotter og kikkerter ved operationer er et udtryk for, og som i høj grad er drevet af den teknologiske udvikling.

Der vil, som det udtrykkes i et interview, blive flere og flere "funktionelle specialister". Som følge heraf bliver det også et stadig større krav, at efteruddannelsen vægtes, fordi man skal holde sig ajour og kunne introducere nye behandlingsformer og nye teknikker. Det samme gælder også på det medicinske områder med for eksempel brugen af nye typer medicin.

I fremtiden forventer respondenterne i sundhedssektoren, at efter- og videreuddannelse især foregår via interne kurser eller kurser hos private udbydere, da mere end 60 pct. af respondenterne angiver disse to. Dette er illustreret i figur 11 herunder:

Figur 11: Arbejdspladsernes forventninger til hvordan efter- og videreuddannelsen vil foregå



Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556. Der var muligt at vælge flere typer.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Figur 11 viser ligeledes, at tendensen med brugen af kurser udbudt af private uddannelsesudbydere er noget, der adskiller sundhedssektoren fra den regionale tendens. Således angiver 62 pct. i sundhedssektoren, at de ser denne slags kurser som en vej i forhold til efter- og videreuddannelse, hvilket kun gør sig gældende for i gennemsnit 40 pct på regionalt niveau.

Det ses også af figur 11, at interne kurser har stor vægt. Her er det i interview fremhævet, at hospitalerne kan blive bedre til at samarbejde med hinanden om efteruddannelse på specifikke områder. Så en løsning på det stigende behov for mere efteruddannelse på specialistniveau kunne være, at man gør det i samarbejde på tværs af hospitalerne, frem for at det enkelte hospital skal tage sig af det. Som det udtrykkes i samme interview:

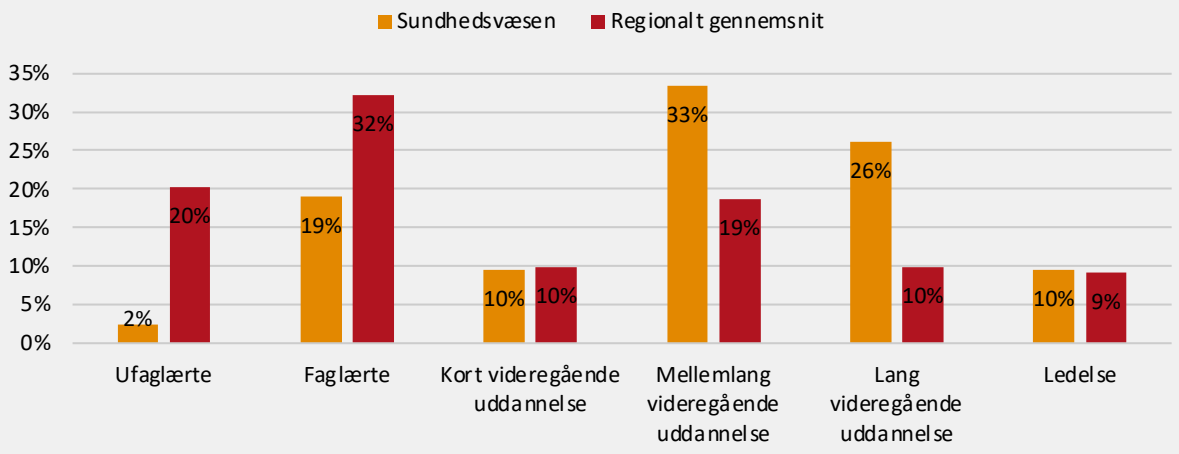
"Vi er ikke gode nok til at arbejde sammen med andre hospitaler om efter- og videreuddannelse."

Endnu et sted, hvor sundhedssektoren adskiller sig fra den regionale tendens i forhold til efter- og

videreuddannelse, er brugen af universitetskurser, hvor sundhedsvæsenet i langt højere grad angiver, at de vil anvende denne typer kurser frem mod 2026 sammenlignet med det regionale gennemsnit. Dette kan hænge sammen med typen af arbejdskraft i sektoren, idet de fleste har en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Dette afspejles også i forventningerne til, hvem der især skal efter- og videreuddannes i sundhedssektoren de næste fem år, som det ses i figur 12 nedenfor:

Figur 12: Arbejdspladsernes forventninger til hvilken uddannelsesgruppe der især skal efter- og videreuddannes

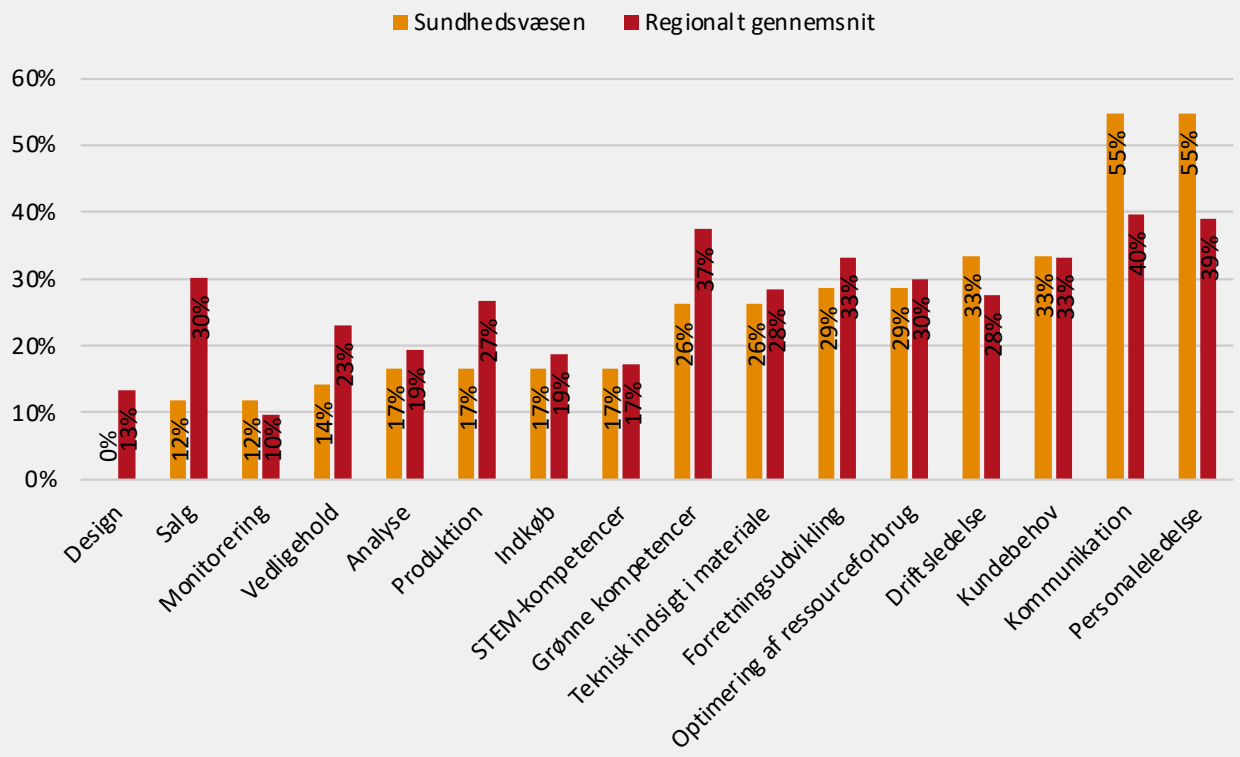


Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556. Det var kun muligt at vælge én uddannelsesgruppe
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Sundhedssektoren ligger nemlig langt over det regionale gennemsnit for arbejdskraft med både mellemlange og lange videregående uddannelser, mens sektoren scorer væsentligt under for henholdsvis ufaglært og faglært arbejdskraft, som sektoren ikke er lige så tung på.

Kommunikation og personaleledelse er to af de områder, hvor respondenter i sundhedsvæsenet forventer, at efter- og videreuddannelse bliver relevant frem mod 2026. Det er illustreret i figur 13:

Figur 13: Arbejdspladsernes forventninger til områder, hvor efter- og videreuddannelse bliver relevant i de kommende fem år



Anm.: Sundhedsvæsen: N= 42. Regionalt gennemsnit: N= 1556. Det var kun muligt at vælge én uddannelsesgruppe
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Kommunikation og personaleledelse er topscorerne for sundhedssektoren og samtidig de to områder, hvor sundhedsvæsenet forventer, at efter- og videreuddannelse bliver relevant i langt højere grad end det regionale gennemsnit. Dette kan virke overraskende, eftersom kommunikation og personaleledelse er essentielle for de fleste arbejdspladser.

Interviewene peger på, at kommunikation er væsentligt, fordi ansatte i sundhedsvæsenet for eksempel skal viderebringe svære informationer, komplekse forløb mv. til patienter, og dette er et område, hvor der er plads til forbedring, fordi undersøgelser viser, at bedre kommunikation øger patientens tilfredshed:

"Patientundersundersøgelser viser, at der er behov for at kunne kommunikere bedre med patienterne."

Behovet for efter- og videreuddannelse i forhold til personaleledelse kan ligeledes sættes i relation til de svære situationer, ansatte i sundhedsvæsenet kan stå i. Det er travle og til tider hårde vilkår, ansatte i sundhedsvæsenet arbejder i, og derfor er det væsentligt, at der er en ledelse som forstår og håndterer dette.

[3] Lindemann (2021): Mere end 10.000 sundhedsprofessionelle skal lære at kommunikere bedre med patienterne

FremKom

Fremtidens kompetencer i Nordjylland

REGIONAL UDVIKLING REGION NORDJYLLAND

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