

**Uddannelse af amter og kommuners
social- og sundhedspersonale
– en kortlægning af ønsker og behov**

af

Leena Eskelinen
Mette Lausten
Anja Dahl

AKF Forlaget
August 2000

Forord

Kortlægningen af behov for opskoling og uddannelse blandt social- og sundhedspersonalet i amter og kommuner er gennemført på baggrund af en henvendelse fra Forbundet af Offentligt Ansatte og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter.

Kortlægningen består af to spørgeskemaundersøgelser. Den ene retter sig mod de uddannelsesansvarlige i kommuner, på sygehuse og i amtslige sociale institutioner. Den anden retter sig mod medarbejdere og handler om medarbejdernes holdninger til uddannelse, opskoling og efteruddannelse. Målgruppen i medarbejderundersøgelsen er ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje og medarbejdere med en »gammel« faguddannelse – hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere – på social- og sundhedsområdet i kommuner, på sygehuse og i amtslige sociale institutioner.

Undersøgelsen er gennemført i ca. 60 kommuner og i fire amter, hvor undersøgelsen omfatter 11 sygehuse samt udvalgte sociale institutioner. Vi siger tak for samarbejdet til de deltagende kommuner, amter, sygehuse og amtslige sociale institutioner, og ikke mindst til de ca. 1.700 medarbejdere, som har afsat tid til at udfylde spørgeskemaet.

Til undersøgelsen har været knyttet en følgegruppe bestående af:

- Anne-Dorthe Sørensen, Amtsrådsforeningen
- Henrik A. Bengtsen, Forbundet af Offentligt Ansatte
- Kjeld Lindhard, Kommunernes Landsforening (til marts 2000)
- Nanna Abildstrøm, Kommunernes Landsforening (fra april 2000)
- Morten Møller, Kommunernes Landsforening.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker Leena Eskelinen, forskningsassistent Mette Lausten og stud.scient.soc. Anja Dahl. Undersøgelsen er finansieret af KL, FOA og AKF.

Leena Eskelinen
August 2000

Indhold

1 Sammenfatning	7
1.1 Formål	7
1.2 Undersøgelsens gennemførelse	7
1.3 Ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje	8
1.4 »Gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner	10
1.5 Konklusion	11
2 Kortlægningens baggrund, formål og problemstilling	13
2.1 Baggrund	13
2.2 Formål og problemstillinger	14
2.3 Begreberne opskoling og efteruddannelse	15
3 Tilrettelæggelse og metode	16
3.1 Projektets dele	16
3.2 Afgrænsning og udvælgelse af målgruppen	17
3.3 Metode og dataindsamling	19
4 Ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje	25
4.1 Hvor mange ikke-uddannede er der ansat, og hvad kendetegner gruppen?	25
4.1.1 Antallet af de ikke-uddannede	25
4.1.2 Hvad kendetegner de ikke-uddannede medarbejdere?	31
4.2 I hvor stort omfang ønsker ikke-uddannet personale at uddanne sig til social- og sundhedshjælper?	35
4.2.1 Hvor mange ønsker at uddanne sig?	35
4.2.2 Hvem er de medarbejdere, der henholdsvis ønsker eller ikke ønsker at uddanne sig?	35
4.3 Hvilke motiverende faktorer og barrierer findes der for at uddanne sig til social- og sundhedshjælper?	41

4.4	I hvilket omfang finder kommunerne behov for at uddanne de ikke-uddannede?	44
4.4.1	Udviklingen i antallet af de ikke-uddannede	44
4.4.2	Indsatsen over for de ikke-uddannede	49
4.4.3	Fremtidige behov for og ressourcer til uddannelse af de ikke-uddannede	54
4.5	Opsamling	57

5 »Gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner

5.1	Hvor mange medarbejdere med »gamle« uddannelser er der ansat, og hvad kendetegner dem?	59
5.2	I hvor stort omfang ønsker medarbejdere med en »gammel« social- og sundhedsuddannelse at opskole og efteruddanne sig?	67
5.2.1	Hvor mange overvejer at uddanne sig?	67
5.2.2	Hvem er de medarbejdere, der henholdsvis ønsker eller ikke ønsker at uddanne sig?	69
5.3	Hvilke motiverende faktorer og barrierer findes der blandt medarbejderne med en »gammel« uddannelse for at opskole og efteruddanne sig?	73
5.4	Hvad er amterne og kommunernes planer for at opskole og efteruddanne hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter?	76
5.4.1	Udviklingen i antallet af medarbejdere i »gamle« faggrupper	77
5.4.2	Indsatsen over for medarbejdere i »gamle« faggrupper	80
5.4.3	Behov for og ressourcer til opskoling og efteruddannelse af »gamle« faggrupper	88
5.5	Opsamling	90

Bilag

B1	Udvælgelse af kommuner, amter og sygehuse til undersøgelsen	93
B2	Udvælgelse af medarbejdere til undersøgelsen	100
B3	Tabeller til kapitel 4	106

Litteratur

English Summary

1 Sammenfatning

1.1 Formål

Projektet havde til formål at belyse:

- S** hvor mange medarbejdere uden faglig uddannelse der er ansat i den kommunale ældrepleje, hvad der kendetegner ikke-uddannet personale, og i hvor stort et omfang de ønsker at uddanne sig til social- og sundhedshjælper
- S** i hvilket omfang kommunerne finder behov for at uddanne ikke-uddannet personale til social- og sundhedshjælpere
- S** i hvor stort omfang medarbejderne i »gamle« faggrupper selv har et ønske om at opskole og efteruddanne sig
- S** i hvor stort omfang kommuner og amter (sygehuse og de amtslige sociale institutioner) finder behov for at opskole og efteruddanne hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejhjemsassistenter.

1.2 Undersøgelsens gennemførelse

Undersøgelsens problemstillinger blev belyst gennem to spørgeskemaundersøgelser. Det ene spørgeskema var rettet til de uddannelsesansvarlige i kommuner, amter og sygehuse, og det handlede om behov for uddannelse af ikke-uddannet personale samt opskoling af »gamle« faggrupper, dvs. hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejhjemsassistenter og plejere. Det andet spørgeskema var rettet til ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje og de »gamle« faggrupper på social- og sundhedsområdet i den kommunale ældrepleje, på sygehuse og i udvalgte amtslige sociale institutioner. Derudover blev der anvendt registeroplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor til at belyse antallet af ikke-uddannet personale i den kom-

munale ældrepleje på landsplan.

Spørgeskemaundersøgelserne blev gennemført i et repræsentativt antal kommuner og amter, udvalgt bl.a. i forhold til størrelse og regioner. Til undersøgelsen blev udvalgt 69 kommuner og fire amter, repræsenteret ved 11 sygehuse og amtslige sociale institutioner, som i undersøgelsen blev afgrænset til døgninstitutioner for handicappede, amtslige plejehjem og behandlingshjem.

60 ud af de udvalgte 69 kommuner (87%) medvirkede i spørgeskemaundersøgelsen til de uddannelsesansvarlige i kommunerne. Samtlige 11 sygehuse medvirkede, mens kun to af de fire amter i undersøgelsen udfyldte skemaet angående amternes planer for at opskole og efteruddanne »gamle« faggrupper i de amtslige sociale institutioner.

Spørgeskemaundersøgelsen til medarbejdere bygger på svar fra 243 ikke-uddannede medarbejdere fra 55 kommuner (57% af alle) og i alt 1.462 medarbejdere fra de »gamle« faggrupper på social- og sundhedsområdet i kommuner, på sygehuse og i de amtslige sociale institutioner (svarprocent 71). Sygehjælperne udgør næsten to tredjedele og hjemmehjælperne ca. en fjerdedel af medarbejderne med en »gammel« faguddannelse. Godt 10% af medarbejderne i undersøgelsen er plejere eller plejehjemsassistenter.

Spørgeskemaundersøgelserne blev gennemført i perioden november 1999 - marts 2000.

1.3 Ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje

Antallet af medarbejdere uden relevant faglig uddannelse inden for den kommunale ældrepleje vurderes til ca. 4.000-4.500 personer på landsplan. Dette antal bygger på oplysninger fra de 53 kommuner, som indgår i AKF's to spørgeskemaundersøgelser, og som repræsenterer forskellige kommune-typer i hele landet. De 4.000-4.500 personer repræsenterer de ikke-uddannede, som har en forholdsvis fast tilknytning til ældreplejen, og som dermed anses for at være relevante med hensyn til en social- og sundhedsuddannelse. Det vil sige, at tallet ikke dækker kortvarige vikarer og afløsere, som bruges som midlertidig arbejdskraft.

AKF's spørgeskemaundersøgelse viser, at ikke-uddannet personale i den

kommunale ældrepleje er en heterogen gruppe bestående af forskellige undergrupper med deres egne kendetegn. Med hensyn til medarbejderes tilknytning til ældreplejen og deres ønsker om en social- og sundhedsuddannelse kan der identificeres tre grupper:

1. Ældre fastansatte medarbejdere med mange års erfaring inden for arbejdsområdet. De fleste af disse medarbejdere har forholdsvis få år tilbage på arbejdsmarkedet, og det er hovedsagelig derfor, at de ikke er motiveret til at uddanne sig til social- og sundhedshjælper.
2. Relativt unge, løst tilknyttede medarbejdere, herunder studenter med bijob og unge, der er »på vej et andet sted hen«— dvs. en medarbejdergruppe, som ikke er indstillet på at arbejde inden for området i fremtiden. Dette er især et typisk fænomen i kommuner i hovedstadsområdet.
3. Medarbejdere, der gerne vil fortsætte med at arbejde inden for ældreplejen, og som derfor overvejer at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper for dermed at få fast tilknytning til ældreplejen. Disse medarbejdere udgør ca. halvdelen af ikke-uddannet personale i AKF's spørgeskemaundersøgelse.

De fleste kommuner vurderer, at antallet af ikke-uddannede i ældreplejen er faldet i de seneste fem år. Derudover har kommunerne den forventning, at antallet af ikke-uddannet personale vil falde yderligere i de kommende år. Disse tendenser er tydelige bortset fra stærke centerkommuner i hovedstadsområdet, hvor der typisk er mange ikke-uddannede ansat i midlertidige stillinger. Ifølge kommunernes oplysninger er der blevet uddannet flere ikke-uddannede, end der er blevet ansat i 1998 og 1999. De ikke-uddannede ansættes typisk i midlertidige stillinger som vikarer og afløsere.

På denne baggrund er det ikke overraskende, at behovet for at uddanne de ikke-uddannede ikke vurderes særlig stort i kommunerne i de næste fem år. Uddannelsesaktiviteten vurderes at være på samme niveau som i dag. Ingen af kommunerne forventer at udvide uddannelse af de ikke-uddannede. Hovedparten af kommunerne angiver, at de har forholdsvis gode økonomiske ressourcer til uddannelse af ikke-uddannet personale. I de kommuner, som *ikke* har kunnet uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang, anses manglende motivation hos medarbejderne som den største barriere.

1.4 »Gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner

Størstedelen af medarbejdere i »gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner har ifølge AKF's spørgeskemaundersøgelse en negativ holdning til at tage en social- og sundhedsuddannelse. Hele 67% i »gamle« faggrupper ønsker ikke at tage en social- og sundhedsuddannelse.

Der er forskelle både mellem ansættelsessted – kommune, sygehus og amtslig social institution – og faggruppe med hensyn til, hvor mange der overvejer uddannelsen. Sygehjælperne på sygehusene er den mest positive gruppe, mens plejerne uafhængigt af ansættelsessted er mest negative. Hjemmehjælperne og sygehjælperne i den kommunale ældrepleje afviger stort set ikke fra hinanden på trods af, at hjemmehjælperne er ældre end sygehjælperne.

Medarbejderne i »gamle« faggrupper er typisk på 40 år eller derover (80%). Hjemmehjælperne og plejerne er endnu ældre, mens sygehjælperne er noget yngre. Det er også kendetegnende for medarbejdere i »gamle« faggrupper, at de har flere års anciennitet på deres nuværende arbejdsplads, at de har mange års erfaring inden for deres arbejdsområde, og at de er fastansatte. De oplever i meget høj grad, at deres nuværende arbejdsområde er et område, som de gerne vil arbejde indenfor i fremtiden.

På denne baggrund er det ikke overraskende, at de to vigtigste begrundelser for, at medarbejderne i »gamle« faggrupper *ikke* ønsker at tage en social- og sundhedsuddannelse, er, at de ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give, og at de kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet. Størstedelen af medarbejdere i »gamle« faggrupper tror, at de – på trods af fravalg af uddannelse – kan fortsætte med deres nuværende arbejdsopgaver, og at de ikke bliver »udkonkurreret« af medarbejdere med en social- og sundhedsuddannelse.

Kommuner og sygehuse vurderer, at antallet af medarbejdere i »gamle« faggrupper er mindre i dag end for fem år siden, mens amterne vurderer, at det for de sociale institutioners vedkommende er på samme niveau som for fem år siden.

Opskoling af »gamle« faggrupper prioriteres højt i personalepolitikken i kommunerne og på sygehusene. Samtidig ansætter de fleste kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner medarbejdere med »gamle«

uddannelser – fordi de er erfarne med gode faglige og personlige kvalifikationer, og fordi der er mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne. Dog uddannes der på årsbasis flere personer med »gamle« uddannelser, end der ansættes.

Behovet for at opskole »gamle« faggrupper vurderes forholdsvis stort i de næste fem år. Således angiver 60% af kommunerne, 80% af sygehusene og begge amter (for amtslige sociale institutioners vedkommende), at behovet er stort eller middelstort. Det tyder på, at de økonomiske ressourcer til at opskole personalet med »gamle« uddannelser er et større problem for sygehusene end for kommunerne – henholdsvis 40% og 20% vurderer økonomien med hensyn til opskoling som ringe. Som de væsentligste grunde til, at det ikke har været muligt at opskole personalet med »gamle« uddannelser i planlagt omfang, nævnes medarbejdernes motivation, manglende økonomiske ressourcer og manglende uddannelsespladser på skolerne. På trods af, at behovet for opskoling af medarbejdere med en »gammel« faguddannelse vurderes relativt stort, forventer kommuner, sygehuse og de amtslige sociale institutioner, at opkolingsaktiviteten de kommende år er stort set på samme niveau som i dag.

Den overenskomstaftalte efteruddannelse har ikke den tilsvarende prioritering som den bekendtgørelsesfastsatte opskoling hverken i kommuner, på sygehuse eller i amtslige sociale institutioner. Det viser sig også, at de økonomiske ressourcer til efteruddannelse vurderes betydelig ringere end til opskoling.

1.5 Konklusion

1. Antallet af ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje er ca. 4.000-4.500 personer i hele landet, når der ses bort fra kortvarige vikarer og afløsere. De ca. 4.000-4.500 personer er medarbejdere, som har en forholdsvis fast tilknytning til ældreplejen, og som derfor anses for relevante med hensyn til en social- og sundhedsuddannelse. De fleste kommuner vurderer, at antallet af ikke-uddannede i ældreplejen er faldet i de seneste fem år, og de har den forventning, at antallet vil falde yderligere i de kommende år.

2. Ikke-uddannede medarbejdere i den kommunale ældrepleje er alt i alt en heterogen gruppe med hensyn til alder, ansættelsesvilkår og tilknytning til området. Ca. halvdelen af de ikke-uddannede er ifølge AKF's undersøgelse medarbejdere, som overvejer uddannelse som social- og sundhedshjælper, fordi de gerne vil arbejde på området i fremtiden. De medarbejdere, som typisk *ikke* ønsker en social- og sundhedsuddannelse, er medarbejdere med mange års erfaring på området, relativt få år tilbage på arbejdsmarkedet og typisk en kort skolegang.
3. Medarbejdere med en »gammel« faguddannelse på social- og sundhedsområdet er forholdsvis konservative med hensyn til opskoling. De forhold, som har den største betydning for denne holdning, er, at medarbejderne ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give, når de allerede har en uddannelse og en mangeårig erfaring inden for området, og når de typisk kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet. I denne forbindelse er det interessant, at kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner vurderer medarbejdere med en »gammel« uddannelse attraktive ved ansættelsen – dvs., at de er erfarne med personlige og faglige kvalifikationer.
4. Kommunerne, sygehusene og amtslige sociale institutioner forventer, at uddannelses- og opskolingsaktiviteten de kommende år vil være stort set på samme niveau som i dag. Denne vurdering skal ses i forhold til antallet af ikke-uddannet personale og antallet af medarbejdere med »gamle« faguddannelser, uddannelsesaktiviteten i dag og medarbejdernes aldersstruktur. Aldersstrukturen blandt medarbejderne i »gamle« faggrupper gør, at behovet for opskoling bliver mindre med tiden.

2 Kortlægningens baggrund, formål og problemstilling

2.1 Baggrund

Både amter og kommuner forventes at stå over for store udfordringer på social- og sundhedsområdet i de kommende år. Det ser ud til, at der er en risiko for, at der mangler uddannet personale. Dette skyldes dels, at alderssammensætningen af det nuværende personale på social- og sundhedsområdet i amter og kommuner er meget høj, dels en vurdering af, at det (amts) kommunale arbejdsmarked kan få svært ved at tiltrække et tilstrækkeligt stort antal ansøgere til uddannelserne bl.a. set i lyset af de faldende ungdomsårgange. Derfor er der på den ene side behov for at rekruttere medarbejdere til området og uddanne dem, så de kan opnå de fornødne kvalifikationer til at løse fremtidens opgaver, og på den anden side at fastholde og (op)kvalificere de eksisterende medarbejdere på det (amts) kommunale område (Kommunernes Landsforening 1998, Amtsrådsforeningen 1999, Arbejdsministeriet 1999).

I 1994 blev der etableret efteruddannelses- og opskolingsmuligheder til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for medarbejdere med de »gamle« uddannelser, dvs. for hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere. Både efteruddannelsesmuligheder og opskolingsmuligheder har været meget benyttet gennem de seneste år, men statistikkerne viser nu en nedadgående tendens (bl.a. Groes og Holm 1999). Der er ikke klarhed over, om denne tendens skyldes, at arbejdspladsernes/medarbejdernes behov for at blive efteruddannet og opskolet er fladet ud, eller om det er økonomiske forhold, der gør sig gældende, når medarbejderne ikke deltager i efteruddannelse og opskoling i så stort et tal som tidligere.

Efteruddannelse og opskoling er både en måde at fastholde social- og sundhedspersonalet på i den (amts)kommunale social- og sundhedssektor,

og en måde at opkvalificere det eksisterende personale på, så de vil være i stand til at udføre arbejdsopgaverne i den fremtidige social- og sundhedssektor.

2.2 Formål og problemstillinger

Projektet har følgende formål:

- e. At få belyst, hvor mange medarbejdere uden faglig uddannelse der er ansat i den kommunale ældrepleje, hvad der kendetegner målgruppen (fx uddannelse, alder, anciennitet mv.), og i hvor stort et omfang målgruppen ønsker at uddanne sig til social- og sundhedshjælper, samt i hvilket omfang kommunerne finder behov for det.
- b. At få belyst i hvor stort omfang medarbejderne i »gamle« faggrupper selv har et ønske om at opskole og efteruddanne sig, og i hvor stort omfang amter og kommuner i fremtiden vil benytte sig af mulighederne for at opskole og efteruddanne hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter.

På baggrund af disse formål kan der specificeres flere problemstillinger:

1. Hvor mange medarbejdere uden faglig uddannelse er ansat i den kommunale ældrepleje, og hvad kendetegner denne medarbejdergruppe?
2. I hvor stort omfang ønsker ikke-uddannede medarbejdere i den kommunale ældrepleje at uddanne sig til social- og sundhedshjælper?
3. Hvilke barrierer findes der blandt ikke-uddannede medarbejdere for at uddanne sig til social- og sundhedshjælper?
4. I hvilket omfang finder kommunerne behov for at uddanne ikke-uddannede i ældreplejen til social- og sundhedshjælpere?
5. Hvor mange medarbejdere med »gamle« uddannelser er ansat henholdsvis i den kommunale ældrepleje, på sygehusene og i de amtslige sociale institutioner, og hvad kendetegner denne medarbejdergruppe?
6. I hvor stort omfang ønsker medarbejdere med en »gammel« social- og sundhedsuddannelse at opskole og efteruddanne sig?
7. Hvilke barrierer findes der blandt medarbejderne med en »gammel« uddannelse for at opskole eller efteruddanne sig?
8. Hvad er amter og kommuners planer for at opskole og efteruddanne hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter?

Undersøgelsen retter sig således mod medarbejdere uden en relevant faglig uddannelse i kommunernes ældrepleje samt »gamle« faggrupper på social- og sundhedsområdet i amter og kommuner. Projektet består dels af en undersøgelse blandt disse medarbejdergrupper, dels en undersøgelse blandt de uddannelsesansvarlige i amter og kommuner. Projektets dele, metoder og målgruppe beskrives i kapitel 3.

2.3 Begreberne opskoling og efteruddannelse

Undersøgelsen handler om uddannelse af medarbejdere uden relevant faglig uddannelse til social- og sundhedshjælper og opskoling og efteruddannelse af »gamle« faggrupper, dvs. hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere, til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

Med »opskoling« menes *opskoling efter bekendtgørelsen om de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser*, som blev etableret i 1994 for de »gamle« faggrupper på social- og sundhedsområdet. Der er tale om en opskolingsuddannelse, som giver deltagerne mulighed for at tage social- og sundhedshjælperuddannelsen (hjemmehjælpere) eller social- og sundhedsassistentuddannelsen (sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter) på afkortet tid. Opskolingsuddannelsen indeholder en teoriperiode (afhængig af den tidligere uddannelse) på en af landets 27 social- og sundhedsskoler, en praktikperiode på et andet område, end det medarbejderen har arbejdet på før, og en afsluttende eksamen. De medarbejdere, som gennemfører opskolingsuddannelsen, opnår samme kompetence, som de personer, som gennemgår grunduddannelsen.

»Efteruddannelse« i undersøgelsen omfatter *den overenskomstaftalte efteruddannelse*, som er aftalt mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerparterne. Formålet er at give de »gamle« faggrupper mulighed for at blive ajourført med teoriindholdet henholdsvis i social- og sundhedshjælperuddannelsen og i social- og sundhedsassistentuddannelsen. Efteruddannelsen indeholder kun en teoriperiode på en social- og sundhedsskole, af samme varighed og indhold som under opskoling. Efteruddannelsen er ikke kompetencegivende.

3 **Tilrettelæggelse og metode**

3.1 **Projektets dele**

Undersøgelsens problemstillinger blev belyst gennem to spørgeskemaundersøgelser. Det ene spørgeskema var rettet til kommuner, amter og sygehuse. Det andet spørgeskema var rettet til ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje og de »gamle« faggrupper i social- og sundhedsområdet i den kommunale ældrepleje, på sygehuse og i de amtslige sociale institutioner. Derudover blev der anvendt registeroplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor til at belyse antallet af de ikke-uddannede i kommunerne. Tabel 3.1 giver en oversigt over undersøgelsens dele, metoder og formål.

Tabel 3.1 Oversigt over projektets dele og de anvendte metoder

Dataindsamlingsmetode	Datakilde	Formål
Kortlægning i kommuner, amter og sygehuse		
Spørgeskema til kommuner, amter og sygehuse	De uddannelsesansvarlige	At kortlægge behov og planer for at uddanne ikke-uddannet personale samt opskole og efteruddanne hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter
Kortlægning blandt medarbejderne		
Spørgeskema til medarbejdere	Ikke-uddannet personale i udvalgte kommuner. Hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter i udvalgte kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner	At beskrive, hvad der kendetegner ikke-uddannet personale, som er ansat i den kommunale ældrepleje. At kortlægge medarbejdernes ønsker om at uddanne sig til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent og eventuelle barrierer herfor
Registerdata	Det fælleskommunale Løndatakontors database	At vurdere antallet af ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje i hele landet

3.2 Afgrænsning og udvælgelse af målgruppen

Begge spørgeskemaundersøgelser blev gennemført i et udvalg af kommuner og amter, da et udsnit med forskellige typer amter og kommuner blev vurderet tilstrækkelig til dækkende at belyse undersøgelsens problemstillinger. Kommuner og amter blev valgt således, at undersøgelsen er repræsentativ for hele landet.

Udvælgelse af kommuner, amter og sygehuse til undersøgelsen

Der blev udvalgt i alt 69 *kommuner* til undersøgelsen repræsenterende forskellige typer kommuner i hele landet. Ved udvælgelsen blev der lagt vægt på, at forskellige kommunestørrelser og regioner var repræsenteret, idet det var forventet, at arbejdsmarkedet er forskelligt i kommunerne, og

dermed også mulighederne for at rekruttere og fastholde medarbejdere. Til udvælgelse af de 69 kommuner blev landets 275 kommuner inddelt i seks grupper efter bymæssighed og centerstatus (jf. grupperingen i tabel 3.2; se også bilag 1 og fx Graversen m.fl. 1997). I hver gruppe blev valgt 1/4 af kommunerne som en tilfældig stikprøve. Derudover blev der udvalgt to kommuner fra kommunegruppen »stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet«, som er en kommunegruppe bestående af fire kommuner. Udvalgelsesproceduren og de deltagende kommuner er beskrevet mere detaljeret i bilag 1.

Til undersøgelsen blev endvidere udvalgt *fire amter* således, at de udvalgte amter lå i forskellige landsdele. Amterne i undersøgelsen er Københavns, Storstrøms, Vejle og Viborg Amt. I hvert af de fire amter blev udvalgt tre sygehuse af forskellig størrelse og patientsammensætning. Dette resulterede i, at der blev valgt i alt 12 sygehuse til undersøgelsen. Udvalgelse af amterne og sygehusene er beskrevet nærmere i bilag 1. To af sygehusene blev lagt sammen i undersøgelsesperioden, så undersøgelsen reelt omfattede 11 sygehuse.

Endvidere omfattede undersøgelsen i hvert af de fire amter amtslige *sociale institutioner*, som i undersøgelsen blev afgrænset til døgninstitutioner for handicappede, amtslige plejehjem og behandlingshjem.

Udvælgelse af medarbejderne til undersøgelsen

Undersøgelsen omfattede medarbejdere fra de udvalgte kommuner, amtslige sociale institutioner og sygehuse. Det viste sig, at de eksisterende administrative registre ikke indeholder tilstrækkeligt præcise oplysninger om medarbejderne, så de kunne anvendes til at identificere ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje og medarbejdere med »gamle« faguddannelser i kommuner, på sygehuse og i de amtslige sociale institutioner. Derfor blev medarbejderne udvalgt i samarbejde med de deltagende kommuner, amtslige sociale institutioner og sygehuse. Disse udarbejdede lister over samtlige medarbejdere, som opfyldte de kriterier, som AKF havde defineret, og medarbejderne blev udvalgt fra disse lister – afhængig af gruppestørrelse enten samtlige medarbejdere eller en stikprøve. Da antallet af ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje og antallet af ansatte i de udvalgte amtslige sociale institutioner viste sig mindre end antaget, er alle relevante medarbejdere fra disse to kategorier med i undersøgelsen. Blandt

»gamle« faggrupper i kommuner og på sygehuse er der derimod udtrukket en stikprøve, som består henholdsvis af 22% og 44% af populationen. Udvælgelse af medarbejdere til undersøgelsen er beskrevet mere detaljeret i bilag 2.

Denne udvælgelsesprocedure resulterede alt i alt i, at undersøgelsens målgruppe kom til at bestå af 557 ikke-uddannede medarbejdere og 2.156 medarbejdere fra de »gamle« faggrupper (hvoraf 1.196 er ansat i den kommunale ældrepleje, 683 er ansat på sygehusene og 277 er ansat i de amtslige sociale institutioner), jf. oversigt over materialet i tabel 3.2 og 3.3. Som det fremgår af tabel 3.2 og 3.3, er der 55 kommuner, 11 sygehuse og de amtslige sociale institutioner fra tre amter med i spørgeskemaundersøgelsen til medarbejdere.

3.3 Metode og dataindsamling

Som nævnt i afsnit 3.1 bestod undersøgelsen af tre dele:

- registerbaserede analyser, som byggede på oplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor
- en spørgeskemaundersøgelse til medarbejderne (de ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje og de »gamle« faggrupper i kommuner, amtslige sociale institutioner og sygehuse)
- en spørgeskemaundersøgelse til de uddannelsesansvarlige i kommuner, amter og sygehuse.

De tre delundersøgelser

De registerbaserede analyser blev anvendt til at vurdere antallet af ikke-uddannet personale i hele landet og beskrive eventuelle forskelle mellem kommunerne med hensyn til antallet af ikke-uddannet personale (jf. afsnit 4.1).

Antallet af ikke-uddannede på landsplan er beregnet ved at korrigere Løndatakontorets oplysninger i forhold til oplysninger om de ikke-uddannede i AKF's spørgeskemaundersøgelse til kommunerne.

Medarbejderundersøgelsen bestod af et spørgeskema til ikke-uddannede medarbejdere i den kommunale ældrepleje samt »gamle« faggrupper i kommuner, amtslige sociale institutioner og sygehuse, herunder hjemme-

hjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere. Der blev anvendt et fælles spørgeskema til de ikke-uddannede og de »gamle« faggrupper indeholdende følgende emner:

- S** køn og alder
- S** skoleuddannelse
- S** anciennitet i stillingen
- S** arbejds erfaring
- S** ansættelsesvilkår (fast eller midlertidig, heltid eller deltid, afløser)
- S** interesse for og tilfredshed med arbejdet
- S** ønsker til og planer om uddannelse, opskoling og efteruddannelse
- S** barrierer for uddannelse, opskoling og efteruddannelse.

Sideløbende med undersøgelsen blandt medarbejderne blev gennemført en *spørgeskemaundersøgelse blandt uddannelsesansvarlige i kommuner og amter*. Denne spørgeskemaundersøgelse havde til formål at kortlægge:

- 2 0 .
uddannelse af ikke-uddannet personale i kommunerne
- 2 1 .
opskoling og efteruddannelse af de »gamle« faggrupper på sygehuse og i amter.

Der blev udarbejdet tre forskellige spørgeskemaer, henholdsvis til kommuner, amter og sygehuse. Disse skemaer indeholdt spørgsmål, der havde til formål at belyse behov og planer for uddannelse, samt opskoling og efteruddannelse henholdsvis til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

Spørgeskemaundersøgelsen til kommuner, amter og sygehuse blev gennemført i december 1999 - januar 2000, og spørgeskemaundersøgelsen til medarbejderne blev gennemført i februar-marts 2000.

Deltagelse i spørgeskemaundersøgelserne

Deltagelsen til undersøgelsen fremgår af tabel 3.2 og 3.3. 60 ud af de udvalgte 69 kommuner (87%) ønskede at medvirke til *spørgeskemaundersøgelsen til de uddannelsesansvarlige* om kommunernes planer og behov for uddannelse af ikke-uddannet personale og de »gamle« faggrupper, mens 55 kommuner (80% ud af de udvalgte 69) ønskede at medvirke til *spørge-*

skemaundersøgelsen til medarbejderne (jf. tabel 3.2). En lavere deltagelse til denne delundersøgelse skyldes sandsynligvis, at deltagelsen forudsatte, at kommunerne udarbejdede lister over deres personale til AKF. Flere kommuner gav arbejdspresset og manglende ressourcer som begrundelse til ikke at deltage i undersøgelsen. I begge tilfælde var der antalsmæssigt flest kommuner i kommunegrupperne »udkantslandkommuner« og »centernære landkommuner« – og i medarbejderundersøgelsen også »øvrige landkommuner« – som ikke ønskede at medvirke. Da disse kommunegrupper også havde flest kommuner med i undersøgelsen, gav bortfaldet ikke problemer med hensyn til repræsentativitet.

Tabel 3.3 giver en oversigt over deltagelsen i undersøgelsen på sygehuse og i amtslige sociale institutionerne. Samtlige 11 udvalgte sygehuse deltog både i spørgeskemaundersøgelsen til de uddannelsesansvarlige på sygehuse og i medarbejderundersøgelsen. Derimod medvirkede kun to af de fire amter til spørgeskemaundersøgelsen om amternes behov og planer for at opskole og efteruddanne de »gamle« faggrupper. Derfor skal disse resultater ses med forbehold (jf. afsnit 5.4). De sociale institutioner fra tre amter medvirkede til spørgeskemaundersøgelsen til medarbejderne.

Henvendelser fra de personer, som havde fået tilsendt AKF's spørgeskema og de første analyser viste, at en del af de personer, som kommunerne, sygehuse og amtslige sociale institutionerne havde oplyst til AKF, ikke hørte til undersøgelsens målgruppe. Dette skyldes, at de havde andre end plejemæssige opgaver (4%), at de var under social- og sundhedsuddannelse (4%), eller at de ikke længere var ansat (1%). Derfor blev svarprocenterne beregnet i forhold til »korrigeret gruppestørrelse«, som repræsenterer det korrigerede antal potentielle deltagere (henholdsvis 425 ikke-uddannede og 2.052 personer fra de »gamle« faggrupper bestående af 1.139 personer fra kommunerne, 646 fra sygehuse og 267 fra de amtslige sociale institutioner, jf. tabel 3.2 og 3.3). Deltagelsen blandt de »gamle« faggrupper var 71% i kommunerne, 67% på sygehuse og 81% i de amtslige sociale institutioner. Derimod var deltagelsen blandt de ikke-uddannede betydeligt lavere, 57%. Dette betyder, at medarbejderundersøgelsen bygger på svar fra 243 ikke-uddannede og 1.462 personer fra »gamle« faggrupper. Sammensætningen af den sidstnævnte gruppe i forhold til ansættelsessted og faggruppe vises i tabel 5.1.1.

Det var ikke muligt at gennemføre en egentlig bortfaldsanalyse, idet op-

lysninger fra kommunerne ikke indeholdt baggrundsoplysninger, så deltagerne og ikke-deltagerne i AKF's spørgeskemaundersøgelse kunne sammenlignes. Det var heller ikke muligt at koble enkeltpersoner i AKF's undersøgelse med Løndatakontorets registre. Ud fra de henvendelser, som vi fik undervejs i projektet især fra de ikke-uddannede, tyder det på, at en del af de medarbejdere, som ikke ønsker at tage en social- og sundhedsuddannelse, ikke har udfyldt spørgeskemaet. Derfor kan det forventes, at AKF's undersøgelse blandt de 243 ikke-uddannede afspejler en mere positiv holdning til uddannelsen, end det ville have været tilfældet, hvis en større andel af ikke-uddannede ville have medvirket (jf. afsnit 4.1.2 og 4.2).

Tabel 3.2 Oversigt over materialet i de to spørgeskemaundersøgelser i kommunerne

Kommunegruppe	Antal kommuner i AKF's stikprøve	Spørgeskema til de uddannelsesansvarlige i kommunerne	Spørgeskema til medarbejderne									
		Antal kommuner, som ønsker at deltage	Antal kommuner, som ønsker at deltage	Ikke-uddannet personale				»Gamle« faggrupper				
				Stikprøve	Korrig. gruppestørrelse	Deltagere		Stikprøve	Korrig. gruppestørrelse	Deltagere		
1. Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	8	7	7	140	107	58	54	173	160	109	68	
2. Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	2	2	2	40	39	21	54	351	335	210	63	
3. Øvrige centerkommuner	3	2	2	38	31	16	52	131	119	94	78	
4. Øvrige bykommuner	5	4	4	76	54	28	52	133	132	108	82	
5. Udkantslandkommuner	15	12	11	103	76	45	59	107	105	76	72	
6. Centernære landkommuner	23	20	19	125	88	55	63	185	178	137	77	
7. Øvrige landkommuner	13	13	10	35	30	20	67	116	110	77	70	
I alt	69	60 (87%)	55 (80%)	557	425	243	57	1196	1139	811	71	

Tabel 3.3 Oversigt over materialet i de to spørgeskemaundersøgelser på sygehusene og i de amtslige sociale institutioner

	Antal sygehuse/ amter udvalgt til undersøgelsen	Spørgeskema til sygehuse og amter	Spørgeskema til medarbejderne på sygehuse og amtslige sociale in- stitutioner			
		Antal sygehuse og amtslige sociale insti- tutioner, som ønsker at deltage	Antal sygehuse og amter, som ønsker at deltage	Stikprøve	Korrigeret gruppe- størrelse	Deltagere Antal Pct.
<i>Sygehusene i undersøgelsen:</i>						
Københavns Amt	3	3	3	362	339	202 60
Storstrøms Amt	3	3	3	167	157	127 81
Vejle Amt	3	3	3	56	54	43 80
Viborg Amt	2	2	2	98	96	64 67
<i>I alt</i>	<i>11</i>	<i>11 (100%)</i>	<i>11</i>	<i>683</i>	<i>646</i>	<i>436 67</i>
<i>Amterne i undersøgelsen:</i>						
Københavns Amt	1	1	1	100	94	71 76
Storstrøms Amt	1	-	1	95	94	76 81
Vejle Amt	1	-	-	-	-	- -
Viborg Amt	1	1	1	82	79	68 86
<i>I alt</i>	<i>4</i>	<i>2 (50%)</i>	<i>3</i>	<i>277</i>	<i>267</i>	<i>215 81</i>

4 Ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje

I dette kapitel gives indledningsvis en vurdering af antallet af medarbejdere uden relevant faglig uddannelse til deres job i den kommunale ældrepleje, og hvad der karakteriserer disse medarbejdere (afsnit 4.1). Derefter beskrives, i hvor stort et omfang ikke-uddannet personale ønsker at tage social- og sundhedsuddannelsen (afsnit 4.2), og hvilke faktorer der har betydning for, om man henholdsvis ønsker eller ikke ønsker at uddanne sig (afsnit 4.3). Afsnit 4.4. handler om kommunernes indsats for at uddanne ikke-uddannet personale, og hvordan kommunerne vurderer behovet for at uddanne de ikke-uddannede. Til sidst sammenfattes resultaterne (afsnit 4.5).

4.1 Hvor mange ikke-uddannede er der ansat, og hvad kendetegner gruppen?

4.1.1 Antallet af de ikke-uddannede

Undersøgelsen skulle give en vurdering af antallet af ikke-uddannede medarbejdere i den kommunale ældrepleje. Til dette formål blev der anvendt to forskellige datakilder. Den ene er registeroplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor, den anden er oplysninger fra de kommuner, som deltog i AKF's undersøgelse (jf. tabel 4.1).

Tal fra Det fælleskommunale Løndatakontor

Ifølge oplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor var der pr. 1. maj 1999 ansat i alt 9.583 ikke-uddannede medarbejdere inden for ældreplejen i hele landet (i 267 kommuner, idet Løndatakontorets tal ikke indeholder oplysninger for samtlige 275 kommuner), jf. tabel 4.1. Dette tal inde-

holder alle ikke-uddannede, der var ansat på den pågældende dato uafhængigt af, om de er fast eller midlertidigt ansat, hvor længe de er ansat, og hvor mange arbejdstimer de har. En nærmere analyse viser, at de ca. 9.500 personer på landsplan er en overestimation af de ikke-uddannede. Dette skyldes, at Løndatakontorets registre også indeholder personer, som faktisk ikke længere er ansat (medarbejderne er i løndatasystemet mindst seks mdr. efter ansættelsen er ophørt), og at Løndatakontorets tal i et vist omfang også omfatter personer, som ikke har plejemæssige opgaver.

Oplysningerne fra kommunerne, som deltog i AKF's undersøgelse

Sammenligning af Løndatakontorets tal og de oplysninger, som kommunerne har givet til AKF viser, at Løndatakontorets tal er systematisk højere end de tal, som de enkelte kommuner har oplyst til AKF. I tabel 4.1 sammenlignes tallene fra Løndatakontoret og de oplysninger, som kommunerne gav til AKF i de 53 kommuner, som deltog både i AKF's spørgeskemaundersøgelse til de uddannelsesansvarlige i kommunerne og i AKF's spørgeskemaundersøgelse til medarbejderne. Ifølge oplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor var der i disse 53 kommuner i alt 1.792 ikke-uddannede medarbejdere pr. 1. maj 1999 (jf. tabel 4.1), mens der i de samme kommuner ifølge kommunernes oplysninger til AKF var ansat i alt 837 ikke-uddannede personer pr. 1.1.1999. Forskellen skyldes mest ovennævnte forhold omkring Løndatakontorets registre af uddannet personale. Dertil kommer, at kommunerne i vist omfang har sorteret kortvarige vikarer og afløsere fra, når de har oplyst antallet af ikke-uddannede til AKF. Oplysningerne, som kommunerne har givet til AKF, repræsenteres sandsynligvis af de ikke-uddannede, som har en mere fast tilknytning til ældreplejen i kommunen, og som dermed er relevante med hensyn til uddannelse.

Antallet af de ikke-uddannede på landsplan på grundlag af AKF's materiale fra kommunerne

Idet kommunerne i AKF's undersøgelse repræsenterer forskellige kommunetyper i hele landet (både hvad angår kommunestørrelse og regioner), blev antallet af ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje på landsplan estimeret ud fra de tal, som kommunerne har oplyst til AKF i *spørgeskemaundersøgelsen til de uddannelsesansvarlige i kommunerne*. Dette

blev vurderet som mest hensigtsmæssigt, idet der er tale om personer, som ikke alene fungerer som midlertidig arbejdskraft, men personer, som anses for at være relevante med hensyn til uddannelse. Antallet af 837 ikke-uddannede i 53 kommuner udgør 46,7% af de 1.792 uuddannede personer, som ifølge Løndatakontoret er ansat i disse kommuner. Relateres dette til landsplan, er antallet af de ikke-uddannede 4.476 personer i hele landet (46,7% af de i alt 9.583 ikke-uddannede i hele landet, jf. tabel 4.1).

Dette tal på ca. 4.500 må betragtes som den højeste estimation af antallet ikke-uddannede af flere grunde. Da kommunerne blev bedt om at oplyse de enkelte ikke-uddannede personer, som var ansat pr. 1.11.1999, og som havde været ansat i mindst tre måneder til brug i *spørgeskemaundersøgelsen til medarbejdere*, var antallet i alt 746 personer i de ovennævnte 53 kommuner (jf. tabel 4.1). Samtidig viste det sig, at alle ikke hørte til målgruppen, dvs. ikke var uuddannede med plejemæssige opgaver (jf. tabel 3.2). Hvis antallet af ikke-uddannede på landsplan estimeres på grundlag af 746 personer, resulterer det i 3.989 personer i hele landet.

Ud fra disse oplysninger er det vor konklusion, at antallet af ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje i hele landet er ca. 4.000-4.500 personer.

Tabel 4.1 Oversigt over ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje, fordelt på kommunegruppe, i hele landet (Løndatakontoret) og i en stikprøve bestående af 53 kommuner (Løndatakontoret og AKF's undersøgelse)

Kommunegruppe	Tal fra Løndatakontoret pr. 1.5.1999:				Tal fra AKF's undersøgelse:			
	Hele landet (267 kommuner)		AKF's stikprøve (53 kommuner)		Kommuneundersøgelsen (53 kommuner)		Medarbejderundersøgelsen (53 kommuner)	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	4460	46,54	739	41,24	411	49,10	356	47,72
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	430	4,49	15	0,84	121	14,46	13	1,74
Øvrige centerkommuner	800	8,35	145	8,09	41	4,90	38	5,09
Øvrige bykommuner	977	10,20	299	16,69	57	6,81	76	10,19
Udkantslandkommuner	829	8,65	186	10,38	110	13,14	103	13,81
Centernære landkommuner	1383	14,43	265	14,79	65	7,77	125	16,76
Øvrige landkommuner	704	7,35	143	7,98	32	3,82	35	4,69
I alt	9583	100,00	1792	100,00	837	100,00	746	100,00

Anm: AKF's stikprøve bestod af 69 kommuner. Antallet af kommuner, der medvirkede i spørgeskemaundersøgelsen til kommunerne er 60, og antallet af kommuner, der medvirkede i spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejderne, er 55 (jf. tabel 3.2). I tabellen vises tallene for de 53 kommuner, der er fælles for de tre datasæt. Antallet af ikke-uddannet personale på landsplan er ca. 4.000-4.500 personer ud fra de oplysninger, som kommunerne har givet til AKF.

Forskelle i antallet af ikke-uddannede mellem kommunegrupperne

Af tabel 4.1 fremgår, at næsten halvdelen af de ikke-uddannede er ansat i kommunegruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet«.

Hvis antallet af ikke-uddannede i kommunen relateres til antallet af øvrige medarbejdere i ældreplejen i kommunen, er andelen af ikke-uddannede i ca. 19% af kommunerne 0-4%, i 26% af kommunerne 5-9%, i 26% af kommunerne 10-14%, i ca. 16% af kommunerne 15-19% og i ca. 13% af kommunerne 20% eller derover (jf. tabel 4.2, som bygger på tal fra Det fælleskommunale Løndatakontor). Det er således mest typisk, at andelen af ikke-uddannede i kommunerne er 5-9% eller 10-14%. Dette er tilfældet for ca. halvdelen (52%) af kommunerne.

Men der er betydelige forskelle mellem kommunegrupperne med hensyn til andelen af de ikke-uddannede (tabel 4.2). Det er oftest, at »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« har relativt mange ikke-uddannede. I godt en fjerdedel af disse kommuner (29%) er andelen af ikke-uddannede 20% eller derover. Andelen af ikke-uddannede er ligeledes forholdsvis stor i »udkantslandkommuner« og »centernære landkommuner« – henholdsvis i 15% og 13% af disse kommuner er andelen af ikke-uddannede 20% eller derover. »Øvrige centerkommuner« og »stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet« er derimod kommuner med den laveste andel af ikke-uddannet personale.

Tabel 4.2 Kommunerne fordelt efter andelen af ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje og kommune-
gruppe i hele landet (Løndatakontoret)

Kommunegruppe	Andelen af ikke-uddannede i forhold til antal medarbejdere i den kommunale ældrepleje																I alt			
	Ingen		1-4%		5-9%		10-14%		15-19%		20-24%		25-29%		30-34%				over 40%	
	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.	Ant.	Pct.
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet			4	11,4	6	17,1	8	22,9	7	20,0	4	11,4	1	2,9	4	11,4	1	2,9	35	100
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet			1	33,3	2	66,7													3	100
Øvrige centerkommuner			2	15,4	3	23,1	8	61,5											13	100
Øvrige bykommuner	1	4,5	1	4,5	6	27,3	7	31,8	6	27,3	1	4,5							22	100
Udkantslandkommuner	2	3,7	9	16,7	14	25,9	14	25,9	7	13,0	3	5,6	4	7,4	1	1,9			54	100
Centernære landkommuner	2	2,2	18	19,8	24	26,4	21	23,1	13	14,3	10	11,0	2	2,2			1	1,1	91	100
Øvrige landkommuner	4	8,2	7	14,3	15	30,6	11	22,4	9	18,4	3	6,1							49	100
Hele landet	9	3,4	42	15,7	70	26,2	69	25,8	42	15,7	21	7,9	7	2,6	5	1,9	2	0,7	267	100

Anm.: Antal medarbejdere i den kommunale ældrepleje omfatter social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjæl-
pere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og ikke-uddannet personale. Eleverne er således holdt uden for denne sammenligning.

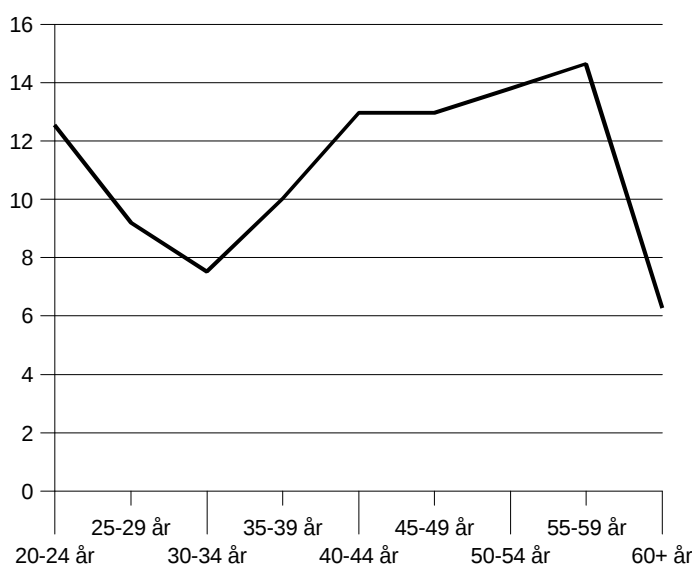
4.1.2 Hvad kendetegner de ikke-uddannede medarbejdere?

Ikke-uddannet personale beskrives her i forhold til alder, skoleuddannelse, ansættelsesvilkår, anciennitet på nuværende arbejdsplads og erfaring på arbejdsområdet. Beskrivelsen er baseret på oplysninger fra de 243 ikke-uddannede, som deltog i AKF's spørgeskemaundersøgelse til medarbejdere i 55 kommuner. Tabel 4.3 giver en oversigt over gruppen af ikke-uddannede i forhold til de forskellige baggrunds faktorer.

De allerfleste af de ikke-uddannede er kvinder (93%, jf. 4.1.3). De uuddannede mænd, som arbejder i den kommunale ældrepleje, er lidt yngre end kvinderne.

I figur 4.1 vises aldersfordelingen for de ikke-uddannede i AKF's undersøgelse. Andelen af medarbejdere i alderen 25 til 39 år er forholdsvis mindre end andelen af medarbejdere i de øvrige aldersgrupper. Det vil sige, at de ikke-uddannede typisk er 40 år eller derover eller helt unge under 25 år.

Figur 4.1 Aldersfordelingen blandt de ikke-uddannede



Gruppen af ikke-uddannede er næsten ligeligt fordelt på de fire kategorier for *skoleuddannelse*; 28% har mindre end 9. klasses afgangseksamen, 24% har 9. klasses afgangseksamen, 30% har 10. klasses afgangseksamen, mens 18% har studentereksamen, hf, hhx eller htx (jf. tabel 4.3). Men det viser sig, at jo ældre de ikke-uddannede er, jo mindre skoleuddannelse har de.

Således er det typisk, at medarbejderne, som er 40 år eller derover, har mindre end 9. klasse eller 9. klasses afgangseksamen, mens de 20-39-årige medarbejdere har 10. klasses afgangseksamen eller studentereksamen.

De ikke-uddannede har generelt en kort *anciennitet* på deres nuværende arbejdsplads (tabel 4.3). 66% har været ansat på deres nuværende arbejdsplads mindre end fem år. Men der findes også uuddannede medarbejdere, som har været på samme arbejdsplads i flere år – 23% i 5 til 9 år og 11% 10 år eller derover. Dette gælder for medarbejderne på 40 år eller derover. Halvdelen af dem har været på den nuværende arbejdsplads mindst fem år.

En betydelig del af de ikke-uddannede (61%, jf. tabel 4.3) har kortere end fem års *erfaring på deres arbejdsområde*. Godt en femtedel (22%) af de ikke-uddannede har fem til ni års erfaring, og næsten en femtedel (17%) har arbejdet på området 10 år eller derover. Også medarbejdere, som er 40 år eller derover, har en relativ kort erfaring på arbejdsområdet – halvdelen af dem kortere end fem års erfaring.

To tredjedele af de ikke-uddannede under 40 år er *midlertidigt ansat*, mens dette er gældende for én tredjedel af de ikke-uddannede over 40 år. Dette hænger også sammen med, at hovedparten af de ikke-uddannede med en anciennitet på under et år ikke er fastansat (80%). Modsat er hovedparten af de ikke-uddannede med mere end fem års anciennitet på nuværende arbejdsplads fastansat.

Godt halvdelen (54%) af de ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje arbejder minimum 30 timer om ugen i gennemsnit, dvs. nærmest på fuldtid, mens 35% har 15 til 29 ugentlige arbejdstimer, og 11% arbejder under 15 timer om ugen (tabel 4.3). Som forventet, er der forholdsvis flere unge, der arbejder under 15 timer om ugen (21% af de 20-39-årige mod 5% af de 40-årige og derover), mens »ældre« arbejder oftere på fuldtid (59% mindst 30 timer om ugen).

Størstedelen af de ikke-uddannede oplever, at det nuværende arbejdsområde er et område, de gerne vil arbejde indenfor også i fremtiden – 74% angiver, at dette er »helt sikkert« eller »temmelig sikkert«, jf. tabel 4.3. Kun 11% af dem, der har svaret på spørgsmålet, svarer direkte nej. Der er imidlertid en markant forskel mellem de to aldersgrupper. Der er betydelig flere blandt de 40-66-årige, som gerne vil fortsætte på det nuværende arbejdsområde også i fremtiden, sammenlignet med de 20-39-årige. 23% af de ikke-uddannede har inden for det seneste år søgt eller alvorligt overvejet at søge

et andet job, mens 17% har søgt eller alvorligt overvejet at søge optagelse til *anden* uddannelse end de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser. Kendetegnende for disse er, at de fleste er under 30 år.

Tabel Ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje fordelt på
4.3 baggrundsfaktorer og aldersgrupper

	20-39 årige		40 årige og derover		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Antal ikke-uddannede i aldersgruppen	93	39	145	61	238	100
Køn						
Kvinde	84	90	138	95	222	93
Mand	9	10	7	5	16	7
Børn						
har børn	44	50	131	94	175	77
Skoleuddannelse						
mindre end 9. klasse	4	5	57	42	61	28
9. klasses afgangseksamen	13	16	40	29	53	24
10. klasses afgangseksamen	33	40	31	23	64	30
studentereksamen, hh, hhx	32	39	8	6	40	18
Anciennitet på nuværende arbejdsplads						
mindre end 1 år	31	41	21	17	52	26
1-4 år	38	50	42	33	80	40
5-9 år	6	8	41	33	47	23
10-14 år	1	1	12	10	13	6
15 år eller derover	-	-	10	8	10	5
Erfaring på arbejdsområdet i alt						
mindre end 5 år	72	77	73	50	145	61
5-9 år	14	15	38	26	52	22
10-14 år	3	3	14	10	17	7
15-20 år	3	3	5	3	8	3
20 år eller derover	1	1	15	10	16	7
Ansættelsesvilkår						
Fastansat	25	33	83	67	108	55
Midlertidig ansat	50	67	40	33	90	45
Gennemsnitlig ugentlig timetal						
under 15 timer	16	21	6	5	22	11
15-29 timer	26	34	46	37	72	35
30 timer og derover	35	45	74	59	109	54
Er dit nuværende arbejdsområde et område for dig i fremtiden						
Ja, helt sikkert	34	46	82	68	116	59
Ja, temmelig sikkert	10	14	19	16	29	15
Jeg er ikke sikker	16	22	13	11	29	15
Nej	14	19	7	6	21	11

4.2 I hvor stort omfang ønsker ikke-uddannet personale at uddanne sig til social- og sundhedshjælper?

4.2.1 Hvor mange ønsker at uddanne sig?

78% af de i alt 243 medarbejdere uden relevant faglig uddannelse i AKF's undersøgelse har taget stilling til spørgsmålet, om de overvejer at uddanne sig til social- og sundhedshjælper. Godt halvdelen af dem (55%) overvejer social- og sundhedsuddannelsen – 39% gør det alvorligt, mens 16% er usikre, om de vil tage uddannelsen (tabel 4.4). Næsten halvdelen (45%) af ansatte uden relevant faglig uddannelse svarer således, at de *ikke* overvejer social- og sundhedsuddannelsen.

Tabel 4.4 Fordelingen af svar på spørgsmålet: *Overvejer du at uddanne dig til social- og sundhedshjælper?*

	Antal	Procent
Ja, det gør jeg alvorligt	74	39
Ja, men jeg er ikke sikker	30	16
Nej, det gør jeg ikke	86	45
I alt	190	100

4.2.2 Hvem er de medarbejdere, der henholdsvis ønsker eller ikke ønsker at uddanne sig?

De tre grupper medarbejdere, som henholdsvis ønsker, er i tvivl, eller ikke ønsker at tage social- og sundhedsuddannelsen, beskrives først i forhold til baggrundsfaktorer som alder, skoleuddannelse, anciennitet og arbejdserfaring og derefter i forhold til, om medarbejderne ønsker at arbejde inden for ældreplejen i fremtiden, og om de oplever, at de har behov for mere uddannelse (tabel 4.5- 4.12). I bilag 3 vises, hvordan holdninger til uddannelse er i de enkelte alders- og uddannelseskategorier m.v.

Alder, skoleuddannelse, anciennitet og arbejdserfaring

De ikke-uddannede, der alvorligt overvejer at tage social- og sundhedsud-

dannelsen, fordeler sig næsten ligeligt over alle *aldersgrupper* fra 20-24-årige til 50-54-årige (»ja«-svar i tabel 4.5). De medarbejdere, der er tvivlende (»ja, måske«-svar), er derimod lidt ældre. 47% af dem er 45 år eller derover, mens dette er tilfældet for 30% af klare »ja«-sigere. De medarbejdere, der angiver, at de har valgt uddannelse fra, er typisk 45 år eller derover (69% af alle »nej«-sigere) eller alternativt helt unge (14% af »nej«-sigerne er 20-24 årige). Der er altså en klar tendens til, at de yngre siger ja til social- og sundhedsuddannelse, mens de ældre siger nej. Af de medarbejdere, som er 55 år eller derover, er 92% nej-sigere.

Tabel 4.5 Aldersfordeling blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
20-24 år	10	-	14	10	19
25-29 år	12	17	7	11	20
30-34 år	11	10	3	8	14
35-39 år	15	13	0	8	15
40-44 år	22	13	6	13	25
45-49 år	19	20	13	16	31
50-54 år	10	20	17	15	28
55-59 år	1	7	28	14	27
60 år og derover	-	-	12	5	10
I alt	100	100	100	100	
Antal obs.	73	30	86		189

Tidligere *skolegang* har indflydelse på, om man ønsker at bruge mere tid på skolebænken, men samtidig skal det bemærkes, at skoleuddannelse er relateret til alder. De medarbejdere, som alvorligt overvejer at tage uddannelsen, har oftere 10. klasses afgangseksamen sammenlignet med de medarbejdere, som ikke overvejer social- og sundhedsuddannelsen. De medarbejdere, der *ikke* ønsker at tage social- og sundhedsuddannelse, har oftere end de klare ja-sigere ingen afsluttende eksamen på folkeskoleniveau (tabel 4.6). Hvis skoleuddannelse ses *i forhold til alder*, viser det sig, at det er typisk blandt de under 40-årige ja-sigere, at de har 10. klasses afgangseksamen (47% af gruppen), mens der blandt de 40-66-årige ja-sigere er lige så mange i grupperne »mindre end 9. klasse«, »9. klasses afgangseksamen« og »10. klasse«. Blandt de 40-66-årige nej-sigere er det typisk at have mindre end

9. klasses skolegang (44% af gruppen), mens de yngre nej-sigere ofte har studentereksamen (71% af gruppen). Det tyder således på, at ikke-uddannet personale består af forskellige delgrupper, og at både unge med studentereksamen og ældre uden afsluttende eksamen ikke overvejer en social- og sundhedsuddannelse.

Tabel 4.6 Skoleuddannelse blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
Mindre end 9. klasse	21	36	33	29	51
9. klasses afgangseksamen	27	25	26	26	46
10. klasses afgangseksamen	38	32	21	29	51
Stud.eks., hf eller hh	14	7	20	15	27
I alt	100	100	100	100	
Antal observationer	66	28	81		175

I forhold til *ansættelsesvilkår* tyder det på, at de midlertidigt ansatte i betydelig højere grad overvejer social- og sundhedsuddannelse end de fastansatte (tabel 4.7). Da de midlertidigt ansatte er forholdsvis yngre end de fastansatte (jf. tabel 4.3), rejste resultatet spørgsmålet, om det er alderen og ikke ansættelsesvilkårene, som spiller en rolle. Det viste sig, at det især er de 40-66-årige fastansatte, der har valgt uddannelse fra.

Tabel 4.7 Fordeling på ansættelsesvilkår blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
Fastansat	39	59	67	55	99
Midlertidig ansat	61	41	33	45	82
I alt	100	100	100	100	
Antal observationer	70	29	82		181

Størstedelen af medarbejderne, uafhængig af ønsket om uddannelse, ligger på et *ugentligt timetal* på 25 timer eller derover. Blandt de medarbejdere, der ikke vil tage en social- og sundhedsuddannelse, er der en gruppe med få ugentlige arbejdstimer (tabel 4.8). De medarbejdere, der ønsker sig en

uddannelse og de, der *ikke* ønsker sig en uddannelse, adskiller sig således kun på ét punkt med hensyn til ugentligt timetal.

Tabel 4.8 Fordeling på ugentligt timetal blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
under 15 timer	1	-	19	9	17
15-19 timer	4	7	6	6	10
20-24 timer	11	10	10	10	19
25-29 timer	21	24	19	21	38
30-34 timer	26	38	24	27	50
35 timer og derover	36	21	22	27	50
I alt	100	100	100	100	
Antal observationer	72	29	83		184

Ca. en femtedel (19%) af dem, der siger nej, har nemlig et ugentlig timetal på under 15 timer. Ser vi nærmere på denne gruppe, kan den opdeles i to grupper. De er delvis unge medarbejdere under 30 år, som har studentereksamen, hf, hhx eller htx, som har både kort anciennitet på nuværende arbejdsplads og kort erfaring på arbejdsområdet, som er midlertidig ansat, og som kraftigt overvejer at søge optagelse på en anden uddannelse end de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser. Eller alternativt er der tale om ældre medarbejdere på 55 år eller derover, som ikke har afsluttende eksamen fra folkeskolen, og som enten har kort eller meget høj anciennitet på nuværende arbejdsplads.

De medarbejdere, som alvorligt overvejer at tage social- og sundhedsuddannelsen, har generelt en kortere *anciennitet* på nuværende arbejdsplads og en kortere *erfaring på arbejdsområdet* end de øvrige medarbejdere (tabel 4.9 og 4.10). Ses der på medarbejdere med mindst 10 års erfaring, stiger andelen, som er i tvivl, eller som ikke ønsker at tage uddannelsen. Nej-sigerne med kort anciennitet og kort erfaring på arbejdsområdet består bl.a. af unge medarbejdere med studentereksamen, som ikke anser social- og sundhedsuddannelse for relevant.

Tabel 4.9 Fordeling på anciennitet på nuværende arbejdsplads blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
Mindre end 1 år	43	18	14	26	48
1-4 år	40	46	37	40	73
5-9 år	13	21	31	22	41
10-14 år	3	11	10	7	13
15 år eller derover	1	4	8	5	9
I alt	100	100	100	100	
Antal observationer	72	28	84		184

Tabel 4.10 Fordeling på erfaring på arbejdsområdet blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
-4 år	58	53	48	53	100
5-9 år	27	23	27	26	50
10-14 år	5	13	10	9	17
15-20 år	5	7	1	4	7
20 år eller derover	4	3	14	8	16
I alt	99	99	100	100	
Antal observationer	74	30	86		190

Interesse for arbejdsområdet og behov for mere uddannelse

Hele 71% af de medarbejdere, der vil tage en social- og sundhedsuddannelse, siger, at de »helt sikkert« vil arbejde på det nuværende arbejdsområde i fremtiden. De medarbejdere, der er tvivlende på, om de skal tage en uddannelse, er også mere tvivlende om deres interesse inden for arbejdsområdet sammenlignet med de medarbejdere, som alvorligt overvejer at tage uddannelsen (tabel 4.11). En tredjedel af gruppen »ja, måske« siger, at de helt sikkert vil arbejde inden for området i fremtiden, en tredjedel siger, at de temmelig sikkert vil arbejde der, mens den sidste tredjedel ikke er sikker på, at det nuværende arbejdsområde også er et område, de gerne vil arbejde inden for i fremtiden.

Til gengæld mener godt halvdelen (57%) af de medarbejdere, der ikke ønsker at tage uddannelsen, at de helt sikkert vil arbejde inden for dette arbejdsområde også i fremtiden. Denne gruppe består typisk af medarbejdere, som er 40 år eller derover. Ca. en femtedel (22%) af nej-sigerne satser

ikke på at fortsætte på det nuværende arbejdsområde i fremtiden.

Tabel 4.11 Fordeling på spørgsmålet »Er dit nuværende arbejdsområde et område, som du gerne vil arbejde indenfor også i fremtiden?« blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
Ja, helt sikkert	71	31	57	59	108
Ja, temmelig sikkert	22	31	6	16	30
Jeg er ikke sikker	6	38	14	15	27
Nej	1	-	22	10	19
I alt	100	100	99	100	
Antal observationer	73	29	82		184

70% af de medarbejdere, der alvorligt overvejer at tage uddannelsen, mener, at de i »høj« eller »nogen« grad har brug for mere uddannelse eller oplæring for at kunne udføre deres nuværende arbejde godt (tabel 4.12). Den tilsvarende andel blandt nej-sigerne er 24%. Andelen af medarbejderne, som ikke kan se nytten af uddannelsen, er som forventet størst blandt nej-sigerne. Dette kan hænge sammen med, at nej-sigerne er forholdsvis ældre, og de typisk har en længere erfaring på det nuværende arbejdsområde. Det er tankevækkende, at ca. 26% af de medarbejdere, som overvejer uddannelsen alvorligt, ikke synes, at de har brug for mere uddannelse.

Tabel 4.12 Fordeling på spørgsmålet »Har du brug for mere uddannelse eller oplæring for at kunne udføre dit nuværende arbejde godt?« blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Alle
I høj grad	19	3	1	9	16
I nogen grad	51	45	23	38	69
Ikke særligt	22	45	48	37	68
Slet ikke	4	-	15	8	15
Ved ikke	3	7	13	8	15
I alt	99	100	100	100	
Antal observationer	72	29	82		183

4.3 Hvilke motiverende faktorer og barrierer findes der for at uddanne sig til social- og sundhedshjælper?

Medarbejderne uden relevant faglig uddannelse til deres nuværende job blev bedt om at uddybe, hvorfor de henholdsvis overvejer eller ikke overvejer at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper.

Tabel 4.13 giver en oversigt over, hvordan *de medarbejdere, som overvejer uddannelsen*, vurderer de forskellige faktors betydning.

Tabel 4.13 Den procentvise andel medarbejdere – opdelt efter deres svar til spørgsmålet om de overvejer uddannelsen – der har svaret ja til spørgsmålet: *Hvis du overvejer at uddanne dig til social- og sundhedshjælper, gør du det*

	Ja, alvorligt ¹⁾	Ja, men ikke sikker ¹⁾
for at kunne fastholde dit nuværende job?	57%	68%
for at blive bedre til dit arbejde?	97%	80%
for at kunne få en bedre løn?	72%	75%
for at kunne få mere interessante arbejdsopgaver?	88%	64%
for at kunne søge job et andet sted?	61%	36%
fordi mange af dine kolleger allerede har uddannet sig?	36%	52%
fordi din leder lægger vægt på, at så mange som muligt tager uddannelsen?	49%	67%

1) Procentgrundlaget er henholdsvis 74 medarbejdere (»ja, det gør jeg alvorligt«) og 30 medarbejdere (»ja, men jeg er ikke sikker«).

De fleste medarbejdere, der overvejer at tage uddannelsen, gør det for at blive bedre til deres arbejde, 97% af dem, der alvorligt overvejer uddannelsen, og 80% af dem, der overvejer, men er usikre på, om de vil tage uddannelsen (tabel 4.13). 88% af dem, der alvorligt overvejer uddannelsen, gør det for at få mere interessante arbejdsopgaver, og 61% af dem gør det for at kunne søge job et andet sted. Medarbejderne, der er usikre på, om de vil tage uddannelsen, gør det ikke primært for at kunne søge job et andet sted. To tredjedele af dem gør det derimod for at kunne fastholde deres nuværende job.

Mange vil tage uddannelsen for at få en bedre løn end lønnen til en ikke-uddannet stilling, ca. 75% i begge grupper.

De medarbejdere, som overvejer uddannelsen, men ikke er sikre, synes at være påvirket af ledelsen og kolleger i højere grad end andre (tabel 4.13). To tredjedele af dem (67%) overvejer at tage uddannelsen, fordi lederen lægger vægt på det, og ca. halvdelen (52%) overvejer at tage uddannelsen, fordi kollegerne har taget uddannelsen.

Tabel 4.14 giver en oversigt over, hvilke begrundelser *de medarbejdere i den kommunale ældrepleje, der ikke overvejer at tage uddannelsen*, giver.

Den hyppigste årsag til, at medarbejderne ikke overvejer at uddanne sig, er, at de kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet og således ikke vil kunne nå at udnytte uddannelsen i længere tid. 58% giver denne begrundelse. Andelen af medarbejderne, som giver få år på arbejdsmarkedet som begrundelse, stiger kraftigt med alderen. 86% af de medarbejdere, der er 45 år eller ældre, svarer, at de ikke overvejer at tage uddannelsen, fordi de kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet (og 98% af de medarbejdere, der er 50 år eller derover).

De næst vigtigste grunde til ikke at tage uddannelsen er, at familiens økonomi vil blive dårligere (37%), at man ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give (35%), og at medarbejderen er usikker på, om hun kan gennemføre uddannelsen (31%), samt hensyn til familien (21-25%).

Der er også flere, som angiver planer om en anden type arbejde og planer om en anden uddannelse som begrundelse for ikke at tage social- og sundhedsuddannelsen (henholdsvis 39% og 35%). Det er de ikke-uddannede under 30 år, som stort set samstemmende giver disse begrundelser. Dette bekræfter antagelsen om, at de unge i ældreplejen har jobbet som et bijob, eksempelvis ved siden af et studie. Der er bred enighed blandt de ikke-uddannede om, at deres fravalg af uddannelsen til social- og sundhedshjælper *ikke* skyldes, at de som elever skal arbejde i weekenderne. Ligeledes skyldes det heller ikke, at de ikke får støtte fra deres familie og ledere, eller at lederne har prioriteret andre end dem.

Tabel 4.14 Medarbejdernes svar på spørgsmålet: *Hvis du ikke overvejer at uddanne dig til social- og sundhedshjælper, skyldes det,*

	Ja		Nej		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
at du er usikker på, om du kan gennemføre uddannelsen?	18	31	40	69	58	100
at du ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give?	19	35	35	65	54	100
at du kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet?	42	58	30	42	72	100
at dine arbejdsdage vil blive længere under uddannelsen?	14	25	41	75	55	100
at du ikke vil have tid til din familie under uddannelsen?	12	21	43	79	55	100
at din families økonomi vil blive dårligere?	22	37	36	63	58	100
at du som elev skal arbejde i weekenderne?	3	6	51	95	54	100
at din familie ikke støtter dig?	4	7	50	93	54	100
at din leder ikke støtter dig?	3	6	50	94	53	100
at din leder har prioriteret andre end dig?	2	4	51	96	53	100
at du har planer om en anden type arbejde?	22	39	34	61	56	100
at du har planer om en anden uddannelse?	19	35	35	65	54	100

Medarbejderne, der ikke overvejer en af de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, er ligeledes blevet spurgt om deres forventninger til de fremtidige arbejdsopgaver og fastholdelse af arbejdet, trods et nej til uddannelse. Svarene er summeret i tabel 4.15 nedenfor.

Størstedelen af de ikke-uddannede, der ikke vil uddanne sig, tror på, at de kan fortsætte med deres nuværende arbejdsopgaver (70%).

Halvdelen af de ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje ved ikke, om de vil kunne beholde deres job, hvis der kommer nedskæringer. Stort set lige så mange ved heller ikke, om de kan få lige så interessante opgaver som de medarbejdere, der har taget uddannelsen. For størstedelens vedkommende er det de unge, der ikke har gjort sig disse overvejelser, da de måske – som nævnt før – ikke ser dette område som deres fremtidige arbejdsplads. Det er derfor ikke nødvendigt at bekymre sig om interessante arbejdsopgaver i forhold til social- og sundhedshjælpere, eller om jobbet består ved en

nedskæring i den kommunale ældrepleje.

Tabel 4.15 Medarbejdernes svar på spørgsmålet: *Hvis du ikke overvejer at uddanne dig til social- og sundhedshjælper, tror du så alligevel,*

	Ja		Nej		Ved ikke		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
at du kan fortsætte med dine nuværende arbejdsopgaver?	56	70	2	2	22	27	80	100
at du i fremtiden kan få lige så interessante opgaver som de medarbejdere, der har taget uddannelsen?	22	32	19	27	29	41	70	100
at du kan beholde dit job, hvis der kommer nedskæringer?	19	26	18	24	37	50	74	100

4.4 I hvilket omfang finder kommunerne behov for at uddanne de ikke-uddannede?

Dette afsnit bygger på de svar, som *de uddannelsesansvarlige i kommunerne* gav i AKF's spørgeskemaundersøgelse. Kommunerne blev bedt om at vurdere udviklingen i antallet af de ikke-uddannede i senere år, at beskrive indsatsen over for uuddannet personale og at vurdere behovet for uddannelse af de ikke-uddannede de næste fem år.

4.4.1 Udviklingen i antallet af de ikke-uddannede

Antallet af de ikke-uddannede 1.1.1999

Af de 60 kommuner, som AKF's spørgeskemaundersøgelse til de uddannelsesansvarlige i kommunerne omfatter, oplyser 45 kommuner, at de har ikke-uddannet personale ansat i ældreplejen (tabel 4.16). Det vil sige, at 15 kommuner (25% af kommunerne i undersøgelsen) angiver, at de ingen ikke-uddannede har. 40% af kommunerne har 1 til 9 personer og 19% af kommunerne 10-19 personer, som ikke er uddannede. Alt i alt har 84% af kommunerne i undersøgelsen enten ingen ikke-uddannede eller højst 19 personer, som er uuddannede (jf. tabel 4.16).

Tabel 4.16 **Antallet af ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje**

Antal ikke-uddannet personale	Antal kommuner	Procent
Ingen ikke-uddannede	15	25
1-9 ansatte	24	40
10-19 ansatte	11	19
20-29 ansatte	2	3
30-39 ansatte	2	3
40-49 ansatte	2	3
50-99 ansatte	1	2
100-149 ansatte	1	2
150 og derover	2	3
I alt	60	100

Antallet af de ikke-uddannede 1.1.1999 sammenlignet med for fem år siden

Der er en overvægt af kommuner (39 kommuner, dvs. 65% af kommunerne i undersøgelsen), som har færre ikke-uddannede ansat 1.1.1999 end for fem år siden (tabel 4.17). For 28% af kommunerne (17 kommuner) er situationen den samme som for fem år siden, og i 7% af kommunerne (4 kommuner) er der flere ikke-uddannede 1.1.1999 sammenlignet med for fem år siden.

Udviklingen i antallet af ikke-uddannede har været mest positiv i kommunegrupperne »øvrige centerkommuner«, »øvrige bykommuner«, »stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet« og »udkantslandkommuner«. I disse kommunegrupper er der flest kommuner (75%-100% af kommunerne) med færre ikke-uddannede end for fem år siden (jf. tabel 4.17a). Til sammenligning har mindre end halvdelen (43%) af kommunerne i kommunegruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« færre ikke-uddannede end for fem år siden. De øvrige kommuner i denne kommunegruppe har ca. lige så mange som for fem år siden. I kommunegrupperne »centernære landkommuner« og »øvrige landkommuner« har henholdsvis 56% og 58% af kommunerne færre ikke-uddannede end for fem år siden.

Udviklingen i antallet af de ikke-uddannede i de seneste fem år er *ikke* relateret til antallet af de ikke-uddannede i kommunen i dag. Det vil sige, at der er både kommuner med relativt få og relativt mange ikke-uddannede i 1999, som har konstateret et fald i antallet af de ikke-uddannede.

Tabel 4.17 Er der færre/flere eller samme antal ikke-uddannet personale ansat pr. 1.1.1999 som for fem år siden (procentvis fordelt)?

Færre end for fem år siden	65
Ca. lige så mange som for fem år siden	28
Flere end for fem år siden	7
I alt	100
Antal kommuner	60

Tabel 4.17a Udvikling i antallet af de ikke-uddannede: Andelen af kommunerne pr. kommunegruppe med henholdsvis færre ikke-uddannede i 1999 end for fem år siden og færre ikke-uddannede om fem år end i 1999 (procent)

Kommunegruppe	Færre i dag end for fem år siden	Færre om fem år end i dag
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	43	17
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	83	100
Øvrige centerkommuner	100	50
Øvrige bykommuner	100	100
Udkantslandkommuner	75	67
Centernære landkommuner	56	35
Øvrige landkommuner	58	58
I alt	65	55
Antal kommuner	39	34

Hvordan vil antallet af de ikke-uddannede være de næste fem år?

Godt halvdelen af kommunerne (55%) forventer, at antallet af de ikke-uddannede vil falde i de næste fem år i forhold til antallet af ikke-uddannede i 1999 (tabel 4.18). 44% af kommunerne har den opfattelse, at antallet vil være på samme niveau som i dag. En kommune har forventning om, at antallet af ikke-uddannede vil være større end i dag – det er en landkommune, som på undersøgelsestidspunktet ingen ikke-uddannede havde.

Det viser sig, at »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« i mindre omfang end andre kommuner forventer, at antallet af de ikke-uddannede vil falde i de næste fem år (tabel 4.17a). Der er kun én kommune i denne kommunegruppe, der forventer, at antallet af ikke-uddannede om fem år vil være mindre. »Centernære landkommuner« har heller ikke særlig store

forventninger til, at antallet af de ikke-uddannede vil falde (35% af kommunerne i denne kommune-gruppe). Derimod har alle kommunerne i kommune-grupperne »stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet« og »øvrige bykommuner« en positiv forventning om udviklingen. Alt i alt er der en tendens til, at de samme kommuner både angiver, at der i dag er færre ikke-uddannede end for fem år siden, og at antallet vil være faldende de næste fem år.

Kommunernes forventninger med hensyn til, om antallet af de ikke-uddannede vil være på samme niveau som i dag eller mindre end i dag, er ikke relateret til antallet af ikke-uddannede i dag bortset fra, at de kommuner, som ingen ikke-uddannede har i dag, heller ikke forventer, at de vil have ikke-uddannede om fem år.

Tabel 4.18 Kommunernes forventninger til antallet af de ikke-uddannede i de næste fem år, (procentvis fordelt)

Større end i dag	2
På samme niveau som i dag	44
Mindre end i dag	55
I alt	101
Antal	62 ¹

1 Undersøgelsen omfatter 60 kommuner. Antallet udfyldte skemaer er principielt 65, da en stor kommune er repræsenteret ved seks distrikter, som hvert har udfyldt et skema.

Er der blevet ansat ikke-uddannede i 1999?

Et aspekt, som er interessant i denne sammenhæng, er, i hvilket omfang kommunerne ansætter ikke-uddannet personale. Det viser sig, at lidt under halvdelen af kommunerne (43%) i 1999 har ansat ikke-uddannet personale (tabel 4.19).

De 19 kommuner, der har svaret, at de i 1999 har ansat ikke-uddannet personale er spredt på alle kommune-grupperne. I de fleste kommune-grupper har 33%-50% af kommunerne ansat ikke-uddannet personale. Det skal dog bemærkes, at alle kommuner bortset fra én i kommune-gruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« har ansat ikke-uddannet personale i 1999.

Der er en svag tendens til, at kommuner med relativt mange ikke-uddannede hyppigere end de øvrige kommuner har ansat ikke-uddannede i 1999.

Tabel 4.19 Er der blevet ansat ikke-uddannet personale i 1999 (procentvis fordelt)?

Ja	43
Nej	57
I alt	100
Antal kommuner	44 ¹⁾

1 De kommuner, som ingen ikke-uddannede havde pr. 1.1.1999 skulle ikke besvare spørgsmålet.

De kommuner, der har ansat ikke-uddannet personale i 1999, angiver, at de i alt har ansat 86 personer, som var uuddannede. Disse 86 personer er ca. 12% i forhold til det totale antal af ikke-udannede i de 19 kommuner, der tilkendegiver, at de har ansat ikke-uddannet personale i 1999. Ca. halvdelen af kommunerne (54%) har kun ansat en eller to ikke-uddannede og 31% af kommunerne fire til syv ikke-uddannede. Resten (to kommuner) har ansat henholdsvis 19 og 34 ikke-uddannede, og de har henholdsvis 46 og 266 ikke-uddannede i forvejen. Den førstnævnte kommune tilhører kommune-gruppen »øvrige landkommuner« og den sidstnævnte kommunegruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet«.

Kommunerne giver følgende begrundelser for at ansætte ikke-uddannet personale (det var muligt at give flere begrundelser):

S udelukkende til midlertidige stillinger	77%
S behov for medarbejdere med kort varsel	57%
S mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne	57%
S andre grunde	45%

Under »andre grunde« nævner kommunerne bl.a., at der er blevet ansat ikke-uddannet personale som weekend afløsere, ferievikarer og vikarer generelt, at ansættelsen er en optakt til uddannelse, og at der er tale om rotationsordninger eller projekter, der giver plads til ikke-uddannet personale. Svarene tyder således på, at ansættelse af ikke-uddannede mest er et spørgsmål om at få arbejdskraft som vikarer og afløsere, og typisk i midlertidige stillinger.

I godt en tredjedel (37%) af de kommuner, der har ansat ikke-uddannet personale i 1999, forudsættes det, at de nyansatte vil påbegynde en uddan-

nelse inden for en bestemt tidsramme. Dette er tilfældet oftere i landkommuner, mens det er tankevækkende, at ingen af kommunerne i kommunegruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« har dette krav ved nyansættelse af ikke-uddannede på trods af, at mange kommuner i denne kommunegruppe har ansat ikke-uddannet personale i 1999.

4.4.2 **Indsatsen over for de ikke-uddannede**

Målsætninger og prioriteringer

Det viser sig, at kun en mindre del af kommunerne (22%, 14 ud af de 63 kommuner, som har besvaret spørgsmålet) har en nedskrevet tidsplan for uddannelse af ikke-uddannet personale (tabel 4.20). Det forekommer yderst sjældent, at »udkantslandkommuner« har en tidsplan for uddannelse af de ikke-uddannede. Dette er også ofte tilfældet for »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet«. Der er en tendens til, at de kommuner, der har en tidsplan, har færre ikke-uddannede end de øvrige kommuner.

Tabel 4.20 Har kommunerne en nedskrevet tidsplan for uddannelse af ikke-uddannet personale (procentvis fordelt)?

Ja	22
Nej	78
I alt	100
Antal kommuner	63

En anden måde at finde frem til, hvor meget kommunerne satser på at uddanne de ikke-uddannede, var at spørge, hvordan uddannelse af de ikke-uddannede er prioriteret i kommunen. Godt halvdelen af kommunerne (58%) angiver, at de prioriterer uddannelse af de ikke-uddannede højt, mens i 24% af kommunerne er uddannelsen middel prioriteret og i 18% af kommunerne lavt prioriteret (tabel 4.21).

Størstedelen af de kommuner, hvor uddannelse af de ikke-uddannede er højt eller middel prioriteret, forventer, at antallet af de ikke-uddannede om fem år er mindre end i dag.

Tabel 4.21 Hvor højt prioriterer kommunerne uddannelse af ikke-uddannede i personalepolitikken (procentvis fordelt)?

Højt prioriteret	58
Middel prioriteret	24
Lavt prioriteret	18
I alt	100
Antal	62

Hvor mange påbegynder uddannelsen?

En tidsplan og prioriteringer giver udtryk for holdninger til uddannelse af de ikke-uddannede. Derfor var det interessant at betragte, hvor mange ikke-uddannede der faktisk påbegynder social- og sundhedsuddannelsen årligt. I 1999 er i alt 145 ikke-uddannede påbegyndt social- og sundhedsuddannelsen i 28 kommuner, og 91 personer i 25 kommuner forventes at påbegynde uddannelsen i 2000. Det vil sige, at der på årsbasis bliver uddannet flere ikke-uddannede, end der bliver ansat i samme periode (der blev ansat i alt 86 ikke-uddannede i 1999). Endvidere er det værd at bemærke, at der er kommuner, som har ikke-uddannet personale, og hvor ingen er påbegyndt eller forventes at påbegynde uddannelsen i 1999 og 2000. Disse kommuner udgør 14% af de kommuner, som har ikke-uddannet personale.

Har det været muligt at uddanne i planlagt omfang?

For to tredjedele af de kommuner, som har ikke-uddannet personale, har det været muligt at uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang i 1998 og 1999 (tabel 4.22). 11 kommuner har haft problemer både i 1998 og 1999 med at uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang.

Tabel 4.22 Har det været muligt at uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang i 1998 og 1999 (procentvis fordelt)?

	1998	1999
Ja	65	68
Nej	35	32
I alt	100	100
Antal	43 ¹⁾	44 ¹⁾

1 De kommuner, som har ikke-uddannet personale, har svaret på spørgsmålet.

Alle kommunerne i kommunegrupperne »stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet« og »øvrige centerkommuner« har kunnet uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang både i 1998 og 1999, og kommunerne i kommunegrupperne »øvrige bykommuner« og »øvrige landkommuner« i 1999 (tabel 4.22a). Derimod har de »centernære landkommuner« haft problemer med at uddanne efter planlagt omfang både i 1998 og 1999.

Tabel 4.22a Andelen af kommuner pr. kommunegruppe, hvor det har været muligt at uddanne i planlagt omfang i 1998 og i 1999 (procent)

Kommunegruppe	1998	1999
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	40	60
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	100	100
Øvrige centerkommuner	100	100
Øvrige bykommuner	67	100
Udkantslandkommuner	78	56
Centernære landkommuner	39	39
Øvrige landkommuner	88	100
I alt	65	68
Antal kommuner	28	30

Det tyder på, at de kommuner, som angiver, at det ikke har været muligt at uddanne i planlagt omfang, ikke i samme omfang som de øvrige kommuner satser på at uddanne de ikke-uddannede. Bl.a. prioriterer kommunerne ikke uddannelse af ikke-uddannede så højt som de øvrige kommuner, og kun en mindre del (15%) har en plan for, hvor mange af de ikke-uddannede der skal uddannes de næste fem år. Det samme gælder en plan for, hvornår stort set alle ikke-uddannede skal være uddannet. Størstedelen af disse kommu-

ner (ca.70%) med »problemer« betragter ikke behovet for at uddanne de ikke-uddannede de næste fem år for særlig stort. Dette stemmer overens med, at over 90% af kommunerne ingen ændring vil foretage i forhold til at udvide eller indskrænke uddannelsen af de ikke-uddannede. Endvidere viser det sig, at situationen ikke skyldes de økonomiske forhold – det er kun en mindre del af disse kommuner, der har ringe økonomiske ressourcer til at uddanne de ikke-uddannede. Det kan tænkes, at antallet af ikke-uddannede spiller en rolle – de kommuner, der ikke har kunnet uddanne i planlagt omfang i 1998 og i 1999, er mest kommuner med 1-9 ikke-uddannede ansat.

Hvorfor har det ikke været muligt at uddanne i planlagt omfang?

Størstedelen af de kommuner (78%), der har svaret, at det ikke har været muligt at uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang enten i 1998 eller 1999, angiver, at det skyldes en manglende motivation hos medarbejderne. Problemer skyldes i betydeligt mindre omfang de økonomiske ressourcer (18%) eller problemer med at få afløsere (12%), og slet ikke mangel på uddannelsespladser på skolerne (tabel 4.23).

Tabel 4.23 Hvis det ikke har været muligt at uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang, skyldes det da

	Procentandel ¹⁾
manglende motivation hos medarbejdere	78
mangel på afløsere	12
manglende økonomiske ressourcer	18
manglende uddannelsespladser på skolerne	0
Antal kommuner, der har svaret	14

1 Det har været muligt at give flere end et svar.

Halvdelen af de kommuner, som har ikke-uddannet personale, tilkendegiver, at der foretages *bestemte prioriteringer* i forhold til, hvem af de ikke-uddannede der tilbydes uddannelse. Derefter blev kommunerne bedt om at vurdere, hvor stor en betydning medarbejderens alder, anciennitet, boglige orientering, motivation og forventet ansættelsestid i kommunen har i forhold til, hvem af de ikke-uddannede der tilbydes uddannelse (tabel 4.24). Igen

tillægger kommunerne medarbejderens motivation den største betydning. De fleste kommuner lægger også vægt på, at medarbejderen er bogligt orienteret, og at den pågældende forventes at være ansat i kommunen en del år (henholdsvis 60% og 68% af kommunerne angiver, at disse aspekter mindst har »nogen betydning«). I forhold til medarbejderens alder og anciennitet i kommunen har kommunerne delte meninger – for nogle kommuner er de af betydning, for andre er de uden betydning (jf. tabel 4.24).

Tabel 4.24 Betydningen af følgende aspekter for prioriteringer i forhold til, hvem af de ikke-uddannede der tilbydes uddannelse (procentvis fordelt):

	Stor betydning	No-gen betydning	Ringe betydning	Ingen betydning	I alt	
					Pct.	Antal
at medarbejderen er ung (under 30 år)	8	40	28	24	100	25
at medarbejderen har mindst 1 års anciennitet i kommunen	28	16	28	28	100	25
at medarbejderen er bogligt orienteret	8	52	36	4	100	25
at medarbejderen selv er motiveret	100	-	-	-	100	26
at medarbejderen forventes at være ansat en del år i kommunen	16	52	24	8	100	25

Endvidere blev de kommuner, som har ikke-uddannet personale ansat i ældreplejen, bedt om at oplyse, om de har en plan for, hvor mange der skal uddannes i de næste fem år, og hvornår stort set alle ikke-uddannede skal være uddannet. Kun 12% af disse kommuner har en plan for, hvor mange ikke-uddannede, der skal uddannes i de næste fem år, og 16% af kommunerne har en plan for, hvornår stort set alle ikke-uddannede skal være uddannet.

4.4.3 Fremtidige behov for og ressourcer til uddannelse af de ikke-uddannede

Behovet for at uddanne de ikke-uddannede de næste fem år

Tre fjerdedele af kommunerne synes ikke, at behovet for at uddanne de ikke-uddannede er særlig stort (tabel 4.25). 17% af kommunerne vurderer behovet som middelstort, og kun 9% af kommunerne (i alt fem kommuner) synes, at de har et stort behov for at uddanne de ikke-uddannede.

Tabel 4.25 Hvor stort er behovet for at uddanne de ikke-uddannede de næste fem år (procentvis fordelt)?

Stort	9
Middelstort	17
Ikke særlig stort	74
I alt	100
Antal kommuner	58

Kommunerne i kommunegrupperne »øvrige centerkommuner«, »øvrige bykommuner«, »centernære landkommuner« og »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« vurderer oftere end de øvrige kommuner, at behovet for at uddanne de ikke-uddannede *ikke* er særlig stort de næste fem år. Det er især »stærke centerkommuner *uden for* hovedstadsområdet«, men også »øvrige landkommuner« og »udkantslandkommuner«, der vurderer behovet noget større end de øvrige kommuner.

De fem kommuner, der mener, at behovet for at uddanne de ikke-uddannede er stort, er alle kommuner med højst 19 ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje.

Der er en tendens til, at de kommuner, som prioriterer uddannelse af de ikke-uddannede højt, vurderer behovet for at uddanne de ikke-uddannede stort i de næste fem år. Det at kommunen ikke har tidsplan for uddannelse af de ikke-uddannede, betyder ikke, at kommunen ikke vurderer behovet stort. Der er faktisk flere kommuner, som ingen tidsplan har, men som alligevel vurderer behovet for at uddanne de ikke-uddannede stort i de næste fem år.

De økonomiske ressourcer til uddannelse

86% af kommunerne angiver, at de har forholdsvis gode økonomiske ressourcer til at uddanne de ikke-uddannede (tabel 4.26). Kun 14% af kommunerne (i alt syv kommuner) mener, at de økonomiske ressourcer er ringe.

Kommunerne i kommunegruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« angiver sjældnere end kommuner i de øvrige kommunegrupper, at de har gode eller rimelige økonomiske ressourcer til uddannelse af ikke-uddannede. Faktisk er det kun en kommune i denne kommunegruppe, som mener, at der er gode økonomiske ressourcer.

De to kommuner, der har over 150 ikke-uddannede ansat, angiver begge, at de har ringe økonomiske ressourcer til at uddanne de ikke-uddannede. Ellers er det kommuner med mindre end 9 ikke-uddannede ansat i ældreplejen, der har ringe økonomiske ressourcer.

Ingen af de syv kommuner, som vurderer de økonomiske ressourcer ringe, har en tidsplan for uddannelse af de ikke-uddannede. Fire ud af disse syv kommuner angiver, at de prioriterer uddannelse af de ikke-uddannede lavt (kun en af disse syv kommuner prioriterer uddannelse højt). Prioriteringen af uddannelse ser alt i alt ud til at have en sammenhæng med de økonomiske muligheder. Størstedelen af de kommuner, som vurderer de økonomiske ressourcer til uddannelse af ikke-uddannede som gode eller rimelige, prioriterer uddannelsen højt.

Det er derfor heller ikke bemærkelsesværdigt, at det både i 1998 og i 1999 ikke har været muligt for størstedelen af kommuner med ringe økonomiske ressourcer at uddanne i planlagt omfang. På den anden side har disse kommuner med en forholdsvis dårlig økonomi som regel heller ikke ansat ikke-uddannede i 1999.

Tabel 4.26 Hvordan er de økonomiske ressourcer til at uddanne de ikke-uddannede (procentvis fordelt)?

Gode	38
Rimelige	48
Ringe	14
I alt	100
Antal kommuner	52

Hvordan vil uddannelsesaktiviteten være de næste fem år?

De fleste kommuner (88%) har en forventning om, at uddannelsesaktiviteten i de næste fem år er på samme niveau som i dag, mens 12% af kommunerne forventer at indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede i de næste fem år (tabel 4.27). Det skal bemærkes, at ingen af kommunerne i undersøgelsen forventer at udvide uddannelse af de ikke-uddannede. De fem kommuner, der angiver, at de har et stort behov for at uddanne de ikke-uddannede (jf. tabel 4.25), forventer ingen ændringer af uddannelse af de ikke-uddannede i de næste fem år.

Ingen af kommunerne i kommunegrupperne »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« og »øvrige centerkommuner« forventer at indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede. I de øvrige kommunegrupper er der kommuner, som har denne forventning. Det viser sig imidlertid, at det ikke er de kommuner, der har ringe økonomiske ressourcer, der vil indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede. Samtlige kommuner, som forventer at indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede, har relativt få ikke-uddannede (ingen eller mindre end 19 ikke-uddannede). Ingen af de kommuner, der vil indskrænke uddannelsen, har ansat ikke-uddannet personale i 1999. For de fleste kommuner, der ønsker at indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede, har det været muligt at uddanne i planlagt omfang både i 1998 og 1999.

Tabel 4.27 Forventer kommunen at udvide eller indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede i de næste fem år (procent)?

Forventes indskrænket	12
Ingen ændring	88
I alt	100
Antal kommuner	59

Samtlige kommuner, som forventer at indskrænke uddannelse af de ikke-uddannede i de næste fem år angiver, at det skyldes, at der vil være færre potentielle ansøgere.

4.5 Opsamling

Antallet af medarbejdere uden relevant faglig uddannelse inden for den kommunale ældrepleje vurderes til ca. 4.000-4.500 personer på landsplan. Dette antal bygger på oplysninger fra de 53 kommuner, som indgår i AKF's undersøgelse, og som repræsenterer forskellige kommunetyper i hele landet, både hvad angår kommunestørrelse og regioner. De 4.000-4.500 personer repræsenterer de ikke-uddannede, som har en forholdsvis fast tilknytning til ældreplejen, og som dermed er relevante med hensyn til social- og sundhedsuddannelse. Dvs. tallet dækker ikke kortvarige vikarer og afløsere, som bruges som midlertidig arbejdskraft.

AKF's spørgeskemaundersøgelse viser, at ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje er en heterogen gruppe bestående af forskellige undergrupper med deres egne kendetegn både med hensyn til deres tilknytning til ældreplejen og deres ønsker om en social- og sundhedsuddannelse. Der kan identificeres følgende tre grupper:

1. Ældre fastansatte medarbejdere med mange års erfaring inden for arbejdsområdet (som sidder lige så fast i jobbet som medarbejdere i »gamle« faggrupper, fx hjemmehjælpere og sygehjælpere). De fleste af disse medarbejdere har forholdsvis få år tilbage på arbejdsmarkedet, og det er hovedsagelig derfor, at de ikke er motiveret til at uddanne sig til social- og sundhedshjælper.
2. Relativt unge, løst tilknyttede medarbejdere, herunder studenter med bijob og unge, der er »på vej et andet sted hen« – dvs. en medarbejdergruppe, som ikke er indstillet på at arbejde inden for området i fremtiden, og som derfor ikke er motiveret for at uddanne sig inden for området.
3. Medarbejdere, der gerne vil fortsætte med at arbejde inden for ældreplejen, og som derfor overvejer at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper for dermed at få fast tilknytning til ældreplejen. Disse medarbejdere udgør ca. halvdelen af ikke-uddannet personale i AKF's spørgeskemaundersøgelse.

De fleste kommuner vurderer, at antallet af ikke-uddannede i ældreplejen er faldet i de seneste fem år. Kommunerne har den forventning, at antallet af ikke-uddannet personale vil falde yderligere i de kommende år. Disse tendenser er tydelige bortset fra stærke centerkommuner i hovedstadsområdet, hvor der typisk er mange ikke-uddannede ansat i midlertidige stillinger. Ifølge kommunernes oplysninger er der blevet uddannet flere ikke-uddannede, end der er blevet ansat. De ikke-uddannede ansættes typisk i midlertidige stillinger som vikarer og afløsere.

På denne baggrund er det ikke overraskende, at behovet for at uddanne de ikke-uddannede ikke vurderes særlig stort i kommunerne i de næste fem år. Uddannelsesaktiviteten vurderes at være på samme niveau som i dag. Ingen af kommunerne forventer at udvide uddannelse af de ikke-uddannede. Hovedparten af kommunerne angiver, at de har forholdsvis gode økonomiske ressourcer til uddannelse af ikke-uddannet personale. I de kommuner, som ikke har kunnet uddanne de ikke-uddannede i planlagt omfang, anses manglende motivation hos medarbejderne som den største barriere.

5 **»Gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner**

Dette kapitel fokuserer på »gamle« faggrupper på social- og sundhedsområdet i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner, herunder hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter. Som i kapitel 4 er beskrivelsen dels baseret på AKF's spørgeskemaundersøgelse til medarbejderne (afsnit 5.1-5.3), dels på spørgeskemaundersøgelsen til de uddannelsesansvarlige i kommuner, amtslige sociale institutioner og sygehuse (afsnit 5.4). Til sidst sammenfattes de vigtigste resultater (afsnit 5.5).

5.1 **Hvor mange medarbejdere med »gamle« uddannelser er der ansat, og hvad kendetegner dem?**

Antallet af medarbejdere med »gamle« faguddannelser, der indgår i AKF's spørgeskemaundersøgelse til medarbejderne er vist i tabel 5.1. Af de i alt 1.462 medarbejdere med »gamle« faguddannelser er 24% hjemmehjælpere, 64% sygehjælpere, 9% plejere og 3% plejehjemsassistenter. Sygehjælperne udgør altså næsten to tredjedele af medarbejderne i undersøgelsen.

Sammensætningen af personalegruppen er forskellig for de tre ansættelsessteder (tabel 5.1). Hjemmehjælperne er kun ansat i den kommunale ældrepleje, mens plejerne kun er ansat på sygehuse eller i amtslige sociale institutioner. Sygehjælperne er fordelt på ansættelse på alle tre arbejdspladser, kommunal ældrepleje, sygehus og amtslig social institution. De fleste plejehjemsassistenter er kommunalt ansatte.

Tabel 5.1 Antal personer i spørgeskemaundersøgelsen til »gamle« faggrupper¹⁾

	Kommuner		Sygehuse		Amtslige sociale institutioner		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Hjemmehjælpere	347	43	-		-		347	24
Sygehjælpere	425	52	393	90	120	56	938	64
Plejhjemsassistenter	39	5	-		9	4	48	3
Plejere	-		43	19	86	40	129	9
I alt	811	100	436	100	215	100	1462	100

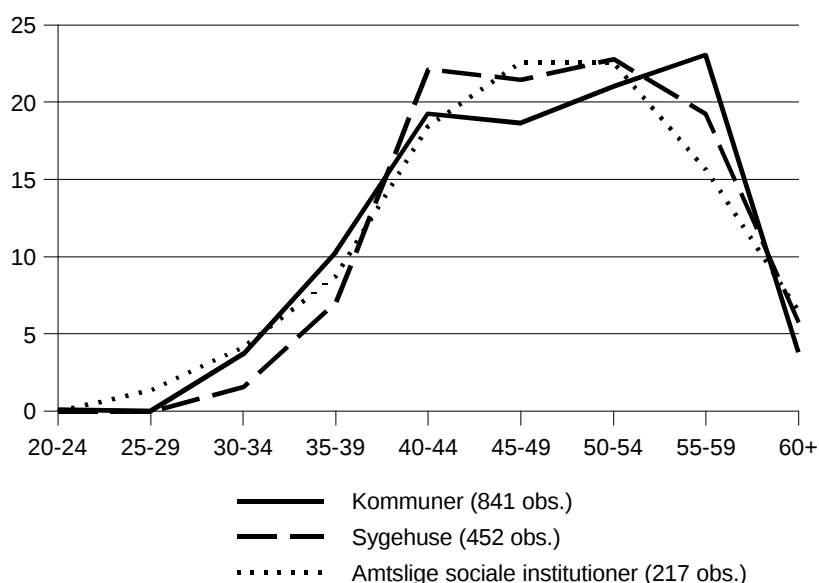
1 Spørgeskemaundersøgelsen til medarbejdere omfattede 55 kommuner, 11 sygehuse og amtslige sociale institutioner i tre amter.

Kun 4% af medarbejderne med »gamle« faguddannelser er mænd (59 ud af 1462 personer i undersøgelsen). Tre fjerdedele af mændene er uddannet plejere, og over halvdelen af alle mændene er ansat i de amtslige sociale institutioner.

Alder, skoleuddannelse, anciennitet og arbejds erfaring

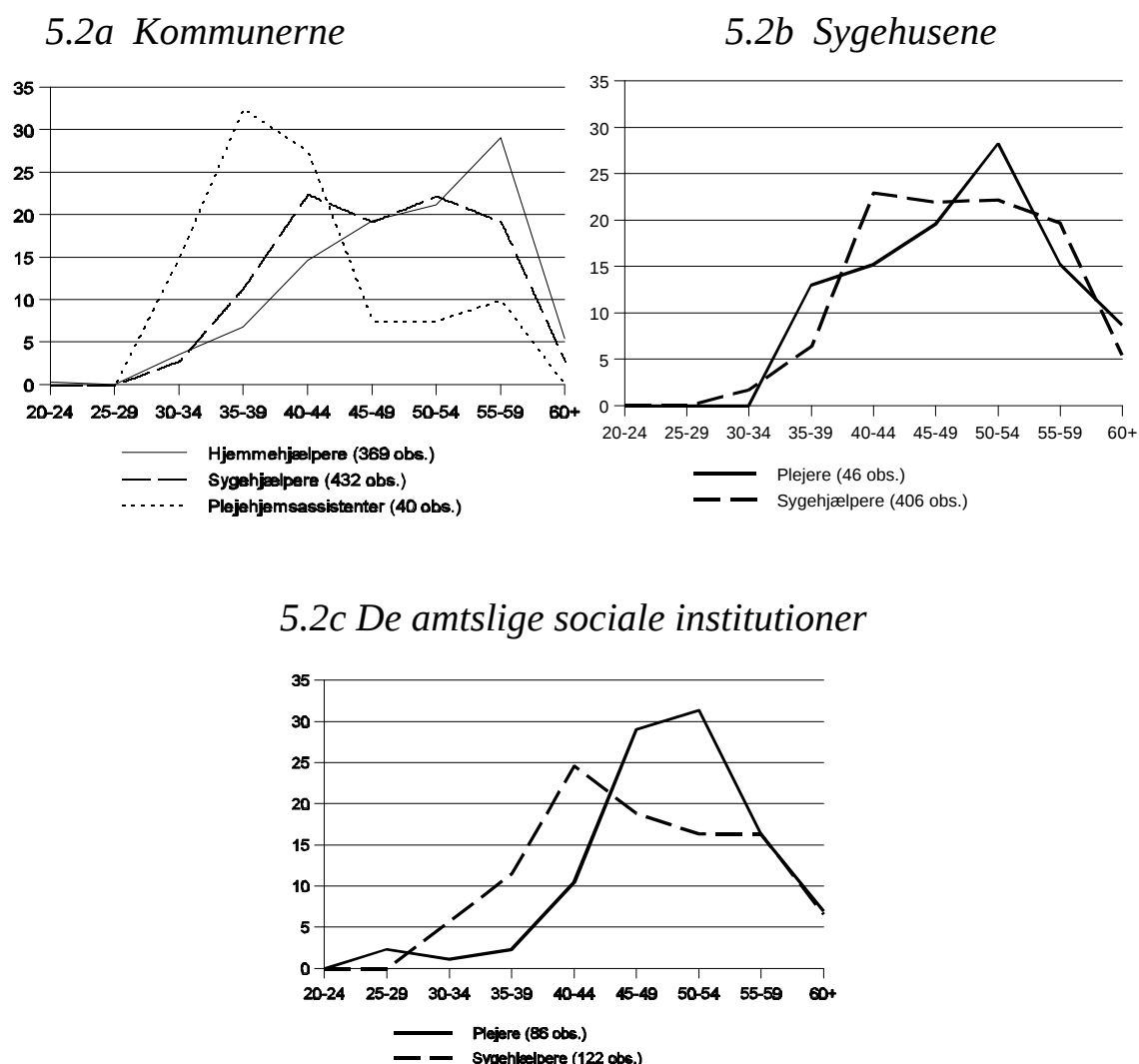
Aldersfordelingen på de tre arbejdspladser, kommune, sygehus og amtslig social institution er ens (figur 5.1), når vi ser på de gamle faggrupper under ét. Over 80% af medarbejderne i disse personalegrupper er i alderen 40-59 år. Dermed er medarbejderne i de »gamle« faggrupper betydeligt ældre end ikke-uddannet personale i den kommunale ældrepleje.

Figur 5.1 Aldersfordelingen blandt medarbejderne i de »gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner



Deles aldersfordelingen op på både arbejdsplads og stillingsgruppe (jf. figur 5.2.a - 5.2.c), viser det sig, at hjemmehjælperne og plejerne er ældre end sygehjælperne og plejehjemsassistenterne. Ca. 84% af både hjemmehjælperne og plejerne er i alderen 40-59 år. Hovedparten af sygehjælperne i kommunerne og på sygehusene er mellem 40 og 59 år (henholdsvis 86% og 92%), mens sygehjælperne på de amtslige sociale institutioner er noget yngre. Dette skyldes, at der er langt flere 35-39-årige sygehjælpere i de amtslige institutioner end de to andre ansættelsessteder.

Figur 5.2 Aldersfordelingen blandt medarbejderne i »gamle« faggrupper fordelt på ansættelsessted og stillingsgruppe



I tabel 5.2 vises en oversigt over medarbejdere i »gamle« faggrupper i forhold til forskellige baggrundsfaktorer. Godt hver fjerde medarbejder i »gamle« faggrupper (29%) har som *skoleuddannelse* mindre end 9. klasse uden eksamen, 25% har 9. klasses afgangseksamen, 40% har 10. klasses afgangseksamen, og kun 6% har en studentereksamen, hf, hhx eller htx (tabel 5.2). Størstedelen (87%) af medarbejdere med mindre end 9. klasse uden eksamen er over 45 år. Ses skoleuddannelse i forhold til faggruppe, viser det sig, at sygehjælperne har – uafhængigt af ansættelsessted – langt mere skoleuddannelse end hjemmehjælperne. Over 40% af sygehjælperne har 10. klasses afgangseksamen, mens halvdelen af hjemmehjælperne har

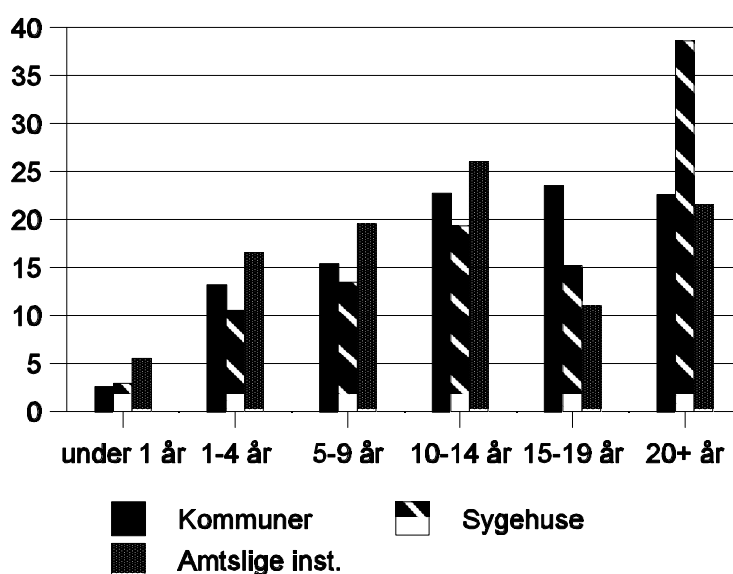
mindre end 9 års skolegang uden afsluttende eksamen. Der er ligeledes en stor del af plejerne (33%), der ikke har en afsluttende eksamen fra 9. eller 10. klasse. Her skal det bemærkes, at de to grupper med den korteste skoleuddannelse – hjemmehjælpere og plejere – er ældre end sygehjælpere og plejehjemsassistenter.

Tabel 5.2 Medarbejdere i »gamle« faggrupper fordelt på baggrundsfaktorer og ansættelsessted

	Kommuner		Sygehuse		Amts.sociale institutioner		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Køn								
Kvinde	803	99	404	95	179	84	1386	96
Mand	5	1	20	5	34	16	59	4
Børn								
har børn	744	95	373	91	194	93	1311	94
Skoleuddannelse								
mindre end 9. klasse	260	34	86	21	56	28	402	29
9. klasses afgangseks.	178	23	117	29	45	22	340	25
10. klasses afgangseks.	278	37	175	43	89	44	542	40
studentereksamen, hh, hhx	42	6	27	7	12	6	81	6
Anciennitet på nuværende arbejdsplads								
mindre end 1 år	20	3	12	3	11	6	43	3
1-4 år	102	13	43	11	33	17	178	13
5-9 år	119	15	55	13	39	20	213	15
10-14 år	176	23	79	19	52	26	307	22
15-20 år	182	24	62	15	22	11	266	19
20 år eller derover	175	23	158	39	43	22	376	27
Erfaring på arbejdsområdet i alt								
mindre end 5 år	9	1	5	1	2	1	16	1
5-9 år	33	4	7	2	8	4	48	4
10-14 år	148	20	46	12	24	12	218	17
15-20 år	163	22	62	16	33	17	258	20
20-24 år	167	23	87	22	44	22	298	23
25 år og derover	209	29	188	48	88	44	485	37
Ansættelsesvilkår								
Fastansat	770	99	390	95	202	99	1362	98
Midlertidig ansat	9	1	22	5	2	1	33	2
Gennemsn. ugentligt timetal								
under 15 timer	1	0	2	0	0	0	3	0
15-29 timer	303	39	137	34	56	28	496	36
30 timer og derover	477	61	271	66	147	72	895	64
Er dit nuværende arbejdsområde et område for dig i fremtiden?								
Ja, helt sikkert	471	63	282	70	139	69	892	66
Ja, temmelig sikkert	172	23	77	19	35	17	284	21
Jeg er ikke sikker	86	12	38	9	24	12	148	11
Nej	19	3	8	2	3	1	30	2

Medarbejdere i de »gamle« faggrupper er kendetegnet ved, at de har både en lang *anciennitet på den nuværende arbejdsplads* og mange års *erfaring inden for arbejdsområdet* (tabel 5.2). 66% har været på deres nuværende arbejdsplads 10 år eller derover, og 95% har mindst 10 års (og 60% mindst 20 års) erfaring inden for arbejdsområdet. Medarbejdere i de »gamle« faggrupper på sygehuse og i de amtslige sociale institutioner har endnu længere anciennitet end medarbejderne i kommunerne. Med hensyn til anciennitet på nuværende arbejdsplads er der forskelle mellem både ansættelsessteder og faggrupper. Medarbejdere i »gamle« faggrupper i kommunerne er sammensat af personer med både få og mange års anciennitet (figur 5.3 og tabel 5.2). En betydelig del af medarbejdere på sygehusene (39%) har anciennitet på nuværende arbejdsplads på 20 år eller derover, jf. figur 5.3. Medarbejderne i de amtslige sociale institutioner har den korteste anciennitet af alle, typisk mellem 10 til 14 år.

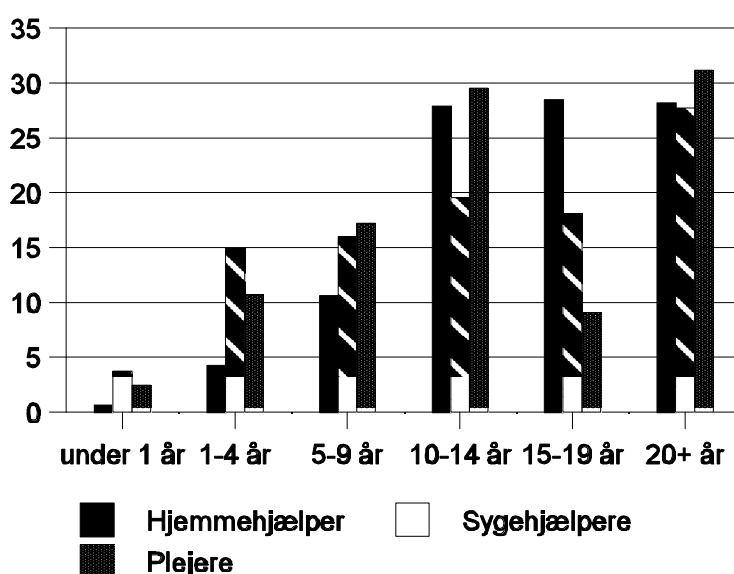
Figur 5.3 Fordeling af medarbejdere med »gamle« faguddannelser på anciennitet på nuværende arbejdsplads



Ses anciennitet i forhold til ansættelsessted, viser det sig, at hjemmehjælperne har en lang anciennitet på deres nuværende arbejdsplads (figur 5.4). Derfor er det sygehjælperne, der trækker gennemsnittet ned for de ansatte i den kommunale ældrepleje. Idet også plejerne har mange års anciennitet

(figur 5.4), er det igen sygehjælperne, som trækker gennemsnittet ned for de ansatte i de amtslige sociale institutioner. Sygehjælperne i kommunerne og de amtslige sociale institutioner har markant kortere anciennitet end sygehjælperne på sygehusene. Sygehjælperne på sygehusene er kendetegnet ved en lang anciennitet og mangeårig erfaring på det nuværende arbejdsområde.

Figur 5.4 Fordeling af medarbejdere i »gamle« faggrupper på anciennitet på nuværende arbejdsplads



Der er svag tendens til – jf. tabel 5.2 – at sygehusene benytter flere midlertidige stillinger end kommuner og de amtslige sociale institutioner, hvor stort set alle er fastansat. Der er ligeledes en tendens til, at medarbejderne på sygehusene og de amtslige sociale institutioner har højere gennemsnitligt ugentligt timetal end medarbejderne i kommunerne.

Op mod 90% af alle medarbejdere i undersøgelsen angiver, at deres nuværende arbejdsområde »helt sikkert« eller »temmelig sikkert« er et område, som de gerne vil arbejde indenfor også i fremtiden (jf. tabel 5.2). Kun 2% af alle medarbejdere siger nej til dette.

5.2 I hvor stort omfang ønsker medarbejdere med en »gammel« social- og sundhedsuddannelse at opskole og efteruddanne sig?

5.2.1 Hvor mange overvejer at uddanne sig?

89% af medarbejderne med en »gammel« faguddannelse har taget stilling til spørgsmålet, hvorvidt de overvejer at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent. 13% svarer dertil »Ja, det gør jeg alvorligt«, og hele 67% svarer »Nej, det gør jeg ikke«, mens 20% er i tvivl (jf. tabel 5.3).

Tabel 5.3 Fordelingen af svar på spørgsmålet: *Overvejer du at uddanne dig til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent?*

	Ja, alvorligt		Ja, måske		Nej		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kommuner	83	12	131	18	498	70	712	100
Sygehuse	70	18	96	25	225	57	391	100
Amtslige sociale institutioner	18	9	29	15	145	76	192	400
I alt	171	13	256	20	868	67	1295	100

Inden for de tre ansættelsessteder, kommune, sygehus og amtlig social institution, er der stor forskel på, hvor mange der klart siger »ja« til at tage en uddannelse enten til social- og sundhedshjælper eller til social- og sundhedsassistent. 18% af medarbejderne på sygehusene siger klart ja, mens dette er tilfældet for 12% af medarbejderne i kommunerne, og kun 9% af medarbejderne i de amtslige sociale institutioner har samme holdning (tabel 5.3). Andelen af medarbejdere, der ikke ønsker at tage social- og sundhedsuddannelse, er størst i de amtslige sociale institutioner, hvor tre ud af fire medarbejdere har en negativ holdning til uddannelse (76%). Dernæst kommer medarbejderne i den kommunale ældrepleje, hvoraf 70% er klare nej-sigere. Andelen af medarbejdere, der ikke ønsker en social- og sundhedsuddannelse, er mindst blandt ansatte på sygehusene (57%).

Sygehusene har betydeligt flere medarbejdere end kommuner og amtslige

socialle institutioner, som er delvis positive – 25% af medarbejderne mod henholdsvis 18% og 15% i kommuner og amtslige sociale institutioner (jf. tabel 5.3). Sammenlægges de to kategorier (»ja« og »ja, måske«), har sygehusene den største andel (43%) af medarbejdere, der er positive.

Tabel 5.4 giver et mere nuanceret billede af fordelingen på »ja«- og »nej«-svarene inden for de tre arbejdspladser. 44% af *sygehjælperne* på sygehusene har haft positive overvejelser (kategorierne »ja« og »ja, måske« tilsammen) om at tage uddannelsen som social- og sundhedsassistent. Dette skal ses i forhold til 31% og 26% positive tilkendegivelser fra sygehjælperne i den kommunale ældrepleje og de amtslige sociale institutioner. Forskellen mellem gruppen af sygehjælpere på sygehusene, der svarer »ja, det gør jeg alvorligt«, og gruppen, der svarer »ja, men jeg er ikke sikker«, er, at den sidstnævnte gruppe har langt længere erfaring på arbejdsområdet end de klare »ja-sigere«.

Tabel 5.4 Fordelingen af svar på spørgsmålet: *Overvejer du at uddanne dig til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent?*

	Ja, alvorligt		Ja, måske		Nej		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kommunerne:								
Hjemmehjælper	42	14	50	17	209	69	301	100
Sygehjælper	38	10	77	21	260	69	375	100
Plejhjemsassistenter	3	8	4	11	29	81	36	100
Sygehusene:								
Sygehjælper	68	19	88	25	196	56	352	100
Plejere	2	5	8	21	29	74	39	100
Amtslege sociale institutioner:								
Sygehjælper	13	12	15	14	79	74	107	100
Plejhjemsassistenter	-		-		8	100	8	100
Plejere	5	6	14	18	58	75	77	100
I alt	171	13	256	20	868	67	1295	100

Ca. en tredjedel (31%) af de kommunalt ansatte *hjemmehjælper* og sygehjælper overvejer social- og sundhedsuddannelse – dvs. der er ingen forskel mellem disse to grupper på trods af, at hjemmehjælperne er ældre end sygehjælperne (tabel 5.4).

Plejerne er den mest skeptiske gruppe med hensyn til uddannelsen, idet

ca. 75% af dem – uafhængigt af ansættelsessted – ikke overvejer uddannelsen.

5.2.2 Hvem er de medarbejdere, der henholdsvis ønsker eller ikke ønsker at uddanne sig?

Alder, skoleuddannelse, anciennitet og arbejdserfaring

Alderen har en stor betydning for, om medarbejderen ønsker at tage en social- og sundhedsuddannelse eller ej (tabel 5.5). Medarbejderne, der siger klart »ja« til uddannelse, er generelt yngre end både de medarbejdere, der er i tvivl, og de medarbejdere, der har besluttet, at social- og sundhedsuddannelser ikke er noget for dem. De under 45-årige tegner sig for 67% af de klare »ja«-sigere, mens kun 19% af »nej«-sigerne er under 45 år. Samtidig er 62% af nej-sigerne over 50 år. Kun 13% af dem, der alvorligt har overvejet at tage en social- og sundhedsuddannelse, er 50 år eller derover, mens dette er tilfældet for 25% af dem, der har overvejet uddannelsen, men ikke er sikre.

Tabel 5.5 Aldersfordeling blandt medarbejderne med »gamle« faguddannelser set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
-29 år	1	-	-	0	2
30-34 år	8	4	2	3	41
35-39 år	18	16	5	9	112
40-44 år	40	30	12	19	243
45-49 år	20	26	19	20	262
50-54 år	11	17	28	23	300
55-59 år	2	7	28	21	266
60 år og derover	-	-	6	4	53
	100	100	100	100	
I alt	170	254	855		1279

Skoleuddannelse har ligeledes betydning for, om medarbejderne ønsker at tage social- og sundhedsuddannelsen. 38% af nej-sigerne har ingen afsluttende eksamen fra folkeskolen og har dermed ikke mange års grunduddannelse at bygge videre på. Det er typisk, at medarbejderne med »gamle« faguddannelser, der giver positive svar, har 10. klasses afgangseksamen

(58%, jf. tabel 5.6), mens nej-sigerne fordeler sig mere ligeligt på mindre end 9. klasse, 9. klasse og 10. classes afgangseksamen. De medarbejdere, der ikke ønsker en ny social- og sundhedsuddannelse, er altså ældre og har kortere skolegang som ballast.

Tabel 5.6 Skoleuddannelse blandt medarbejderne med »gamle« faguddannelser set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
mindre end 9. klasse	6	12	38	29	349
9. classes afgangseksamen	24	22	27	25	307
10. classes afgangseksamen	58	58	31	40	487
Stud.eks., hf eller hh	12	8	4	6	74
I alt	100	100	100	100	
	158	243	816		1217

Generelt har medarbejderne, der ønsker at tage en social- og sundhedsuddannelse, kortere *anciennitet på nuværende arbejdsplads* og mindre *erfaring på arbejdsområdet*, end de medarbejdere, der ikke ønsker yderligere uddannelse. Medarbejderne i de gamle faggrupper ligger på mellem 1 og 14 års anciennitet, hvis de alvorligt overvejer at søge ind, jf. tabel 5.7. De medarbejdere, der siger nej, har for størstedelens vedkommende (73%) mindst 10 års anciennitet.

Ser vi på erfaring inden for arbejdsområdet, har hele 66% af medarbejderne, der siger nej, over 20 års erfaring, mens dette gælder for 54% af dem, der er i tvivl og for 36% af klare ja-sigere. Ja-sigerne ligger typisk mellem 10 og 19 års erfaring på arbejdsområdet for størstedelens vedkommende (53%). Dette afspejler selvfølgelig, at gruppen af medarbejdere, der har de gamle faguddannelser, har en forholdsvis lang erfaring inden for deres arbejdsområde.

Tabel 5.7 Anciennitet på nuværende arbejdsplads blandt medarbejderne med »gamle« faguddannelser set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
mindre end 1 år	5	2	3	3	36
1-4 år	20	13	12	14	171
5-9 år	23	22	12	15	192
10-14 år	27	27	19	22	275
15-20 år	15	17	21	19	242
over 20 år	10	19	33	27	340
	100	100	100	100	
Antal obs.	166	252	838		1256

Tabel 5.8 Erfaring på arbejdsområdet blandt medarbejderne med »gamle« faguddannelser set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
0-4 år	2	2	1	1	15
5-9 år	9	4	3	4	46
10-14 år	29	19	13	17	204
15-19 år	24	21	17	19	238
20-24 år	22	29	22	23	285
25 år eller derover	14	25	44	36	448
	100	100	100	100	
Antal obs.	167	249	820		1236

Med hensyn til *ansættelsesvilkår* (om medarbejderne er fastansatte eller midlertidigt ansatte) og *ugentlig arbejdstid* (gennemsnitlig ugentlig timetal) er der ingen nævneværdige forskelle mellem »ja«- og »nej«-sigerne. Det er også værd at bemærke, at forskellene mellem »ja«- og »nej«-sigerne med hensyn til alder, skoleuddannelse, anciennitet på nuværende arbejdsplads og erfaring på arbejdsområdet gælder for alle fire »gamle« faggrupper i undersøgelsen.

Interesse for arbejdsområdet og behov for mere uddannelse

Der er lige så mange nej-sigere, der helt sikkert ser sig selv inden for samme arbejdsområde i fremtiden, som der er ja-sigere (tabel 5.9). Kun 2% af de medarbejdere med »gamle« faguddannelser, der siger »nej« til social- og sundhedsuddannelse, ser ikke deres nuværende arbejdsområde som en fremtid.

Tabel 5.9 Fordeling på spørgsmålet »Er dit nuværende arbejdsområde et område, som du gerne vil arbejde indenfor også i fremtiden?« set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
Ja, helt sikkert	67	55	68	66	831
Ja, temmelig sikkert	24	29	19	21	269
Jeg er ikke sikker	8	16	11	11	144
Nej	1	0	2	2	24
	100	100	100	100	
Antal observationer	171	255	842		1268

Der er en tendens til, at de medarbejdere, som alvorligt overvejer at tage social- og sundhedsuddannelsen, oftere end »nej«-sigerne mener, at de har brug for mere uddannelse for at kunne udføre deres arbejde godt (tabel 5.10). Således synes 55% af klare »ja«-sigere, at de har brug for mere uddannelse, mens dette er tilfældet for 30% af nej-sigerne og for 44% af de medarbejdere, der er i tvivl, om de vil tage uddannelsen. Samtidig er andelen af medarbejdere, der slet ikke finder brug for mere uddannelse, absolut størst blandt nej-sigerne (28% mod 11% og 15% i de to andre grupper). Det er bemærkelsesværdigt, at andelen af nej-sigerne, som ikke synes at have behov for mere uddannelse, er betydeligt højere her end blandt de ikke-uddannede (jf. tabel 4.12).

Tabel 5.10 Fordeling på spørgsmålet »Har du brug for mere uddannelse eller oplæring for at kunne udføre dit nuværende arbejde godt?« set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Alle	
				Pct.	Antal
I høj grad	14	6	2	4	53
I nogen grad	41	38	28	32	396
Ikke særligt	32	39	37	37	463
Slet ikke	11	15	28	23	291
Ved ikke	2	2	5	4	51
	100	100	100	100	
Antal observationer	167	254	833		1254

5.3 Hvilke motiverende faktorer og barrierer findes der blandt medarbejderne med en »gammel« uddannelse for at opskole og efteruddanne sig?

Medarbejderne i »gamle« faggrupper blev bedt om at uddybe, hvorfor de henholdsvis overvejer eller ikke overvejer at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent. Dette afsnit fokuserer både på de faktorer, som motiverer til uddannelse, og de faktorer, som er demotiverende med hensyn til uddannelse.

Tabel 5.11 giver en oversigt over, hvordan *de medarbejdere, som overvejer at tage social- og sundhedsuddannelsen*, begrundes deres positive svar.

Tabel 5.11 Antal medarbejdere - opdelt efter deres svar til spørgsmålet om de overvejer uddannelsen – der har svaret ja til spørgsmålet: *Hvis du overvejer at uddanne dig til social- og sundhedshjælper, gør du det*

	Ja, alvorligt ¹⁾	Ja, men ikke sikker
for at kunne fastholde dit nuværende job?	40%	33%
for at blive bedre til dit arbejde?	90%	76%
for at kunne få en bedre løn?	54%	54%
for at kunne få mere interessante arbejdsopgaver?	81%	68%
for at kunne søge job et andet sted?	59%	59%
fordi mange af dine kolleger allerede har uddannet sig?	28%	29%
fordi din leder lægger vægt på, at så mange som muligt tager uddannelsen?	36%	24%

1) Procentgrundlaget er henholdsvis 171 medarbejdere (»ja, det gør jeg alvorligt«) og 256 medarbejdere (»ja, men jeg er ikke sikker«).

Langt de fleste medarbejdere i »gamle« faggrupper svarer, at de overvejer at tage uddannelsen for at blive bedre til deres arbejde (76% for de usikres vedkommende og 90% for de sikres vedkommende, jf. tabel 5.11). Dette kommer så også til at hænge sammen med spørgsmålet om at få mere interessante arbejdsopgaver, som er det næstvigtigste argument for at tage uddannelsen i begge grupper (henholdsvis 81% og 68%). 70% af dem, der svarer ja til, at de vil tage uddannelsen for at blive bedre til deres arbejde,

svarer også ja til, at de gør det for at få mere interessante arbejdsopgaver fremover.

En betydelig del af medarbejderne (59%) overvejer uddannelsen for at kunne søge job et andet sted. Der er færre, som er motiveret til uddannelse for at kunne fastholde deres job (henholdsvis 40% og 33% i de to grupper). Godt halvdelen (54%) svarer, at de overvejer at tage uddannelsen for at få en bedre løn.

Det er en mindre gruppe af medarbejdere, som giver udtryk for, at de overvejer at tage uddannelsen, fordi deres kolleger allerede har uddannet sig (ca. 30%), eller fordi lederen lægger vægt på, at så mange som muligt tager social- og sundhedsuddannelsen (henholdsvis 36% og 24% i de to grupper, jf. tabel 5.11).

Tabel 5.12 giver en oversigt over, hvilke begrundelser *de medarbejdere i »gamle« faggrupper, der ikke overvejer at tage social- og sundhedsuddannelsen*, giver for deres svar.

Tabel 5.12 Medarbejdernes svar på spørgsmålet: *Hvis du ikke overvejer at uddanne dig til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent, skyldes det,*

	Ja		Nej		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
at du er usikker på, om du kan gennemføre uddannelsen?	154	27	421	73	575	100
at du ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give?	384	65	209	35	593	100
at du kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet?	479	65	262	35	741	100
at dine arbejdsdage vil blive længere under uddannelsen?	183	33	380	68	563	100
at du ikke vil have tid til din familie under uddannelsen?	169	30	388	70	557	100
at din families økonomi vil blive dårligere?	273	48	295	52	568	100
at du som elev skal arbejde i weekenderne?	33	6	513	94	546	100
at din familie ikke støtter dig?	35	6	505	94	540	100
at din leder ikke støtter dig?	32	6	501	94	533	100
at din leder har prioriteret andre end dig?	22	4	512	96	534	100
at du har planer om en anden type arbejde?	90	17	453	83	543	100

at du har planer om en anden uddannelse?	54	9	489	90	543	100
--	----	---	-----	----	-----	-----

To tredjedele af de medarbejdere med de »gamle« faguddannelser, der *ikke* ønsker at uddanne sig til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent, svarer enten, at de kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet, eller at de ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give. De medarbejdere, der svarer, at de ikke vil tage uddannelsen, da de kun har få år tilbage, er typisk 50 år og derover. Mange af de medarbejdere, der har svaret, at de ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give, giver også udtryk for, at familiens økonomi vil blive dårligere, og at familien og lederen ikke støtter op om dem.

Ca. halvdelen har som begrundelse for ikke at tage uddannelsen, at familiens økonomi vil blive dårligere. Ca. en tredjedel angiver som problem, at de ikke vil have tid til familie under uddannelsen, eller at deres arbejdsdage vil blive længere under uddannelsen. Det viser sig, at det især er de 40-55-årige, der mener, at familiens økonomi vil blive dårligere under uddannelsen, mens det er mest de 30-40-årige, der svarer, at de ikke vil have tid til deres familie under uddannelsen.

Godt en fjerdedel af medarbejderne giver som begrundelse, at de er usikre på, om de kan gennemføre uddannelsen. Det er ca. lige så mange som blandt de ikke-uddannede (jf. tabel 4.14).

Det er et fåtal, der ikke får støtte til at tage uddannelsen fra familien eller lederen, samt ganske få, der har problemer med at skulle arbejde i weekenden som elev. Det er mest de unge, der har planer om enten en anden type arbejde eller en anden uddannelse end social- og sundhedsuddannelserne.

Medarbejderne, der *ikke overvejer* en af de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, er ligeledes blevet spurgt om deres forventninger til de fremtidige arbejdsopgaver og fastholdelse af arbejdet, trods et nej til uddannelse. Svarene er summeret i tabel 5.13.

Tabel 5.13 Medarbejdernes svar på spørgsmålet: *Hvis du ikke overvejer at uddanne dig til social- og sundhedshjælper, tror du så alligevel,*

	Ja		Nej		Ved ikke		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
at du kan fortsætte med dine nuværende arbejdsopgaver?	756	92	5	1	63	8	824	100
at du i fremtiden kan få lige så interessante opgaver som de medarbejdere, der har taget uddannelsen?	465	63	90	12	178	24	733	100
at du kan beholde dit job, hvis der kommer nedskæringer?	538	70	16	2	220	28	774	100

Langt de fleste medarbejdere med »gamle« faguddannelser er ikke nervøse for fremtiden ved ikke at tage den nye uddannelse. Mere end 90% tror, at de – på trods af et nej til uddannelsen – kan fortsætte med deres nuværende arbejdsopgaver, og 63% tror, at de i fremtiden vil få lige så interessante arbejdsopgaver som de medarbejdere, der har taget social- og sundhedsuddannelsen. 70% af medarbejderne i »gamle« faggrupper mener, at de kan beholde deres job, hvis der kommer nedskæringer.

5.4 Hvad er amterne og kommunernes planer for at opskole og efteruddanne hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter?

AKF's spørgeskemaundersøgelse omfattede 60 kommuner, 11 sygehuse og amtslige sociale institutioner i to amter. Resultaterne for sygehusene og amtslige sociale institutioner skal tages med forbehold, dvs. de kan ikke generaliseres til at gælde sygehusene og de amtslige sociale institutioner i hele landet. I tabellerne 5.15-5.34 angives procenterne for sygehusenes og amternes vedkommende i parentes, da procentgrundlaget er henholdsvis 11 og 2. »Antal« i tabellerne angiver procentgrundlaget.

5.4.1 Udviklingen i antallet af medarbejdere i »gamle« faggrupper

Antallet af medarbejdere i de »gamle« faggrupper 1.1.1999

Antallet af medarbejdere i de »gamle« faggrupper fra de 60 kommuner, 11 sygehuse¹ og amtslige sociale institutioner i to amter, som deltog i AKF's spørgeskemaundersøgelse, fremgår af tabel 5.14. For kommunernes vedkommende omfattede »gamle« faggrupper mest hjemmehjælpere og sygehjælpere – kun 5% var plejehjemsassistenter. Størstedelen af medarbejderne fra sygehuse var sygehjælpere. De amtslige sociale institutioner var repræsenteret ved sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter.

Tabel 5.14 Antallet af medarbejdere i »gamle« faggrupper pr. 1.1.1999 særskilt for kommunerne, sygehusene og de amtslige sociale institutioner

Faggruppe	Kommunerne	Sygehusene	Amtslige institutioner
Hjemmehjælpere	2443	-	-
Sygehjælpere	2587	1378	84
Plejehjemsassistenter	264	-	12
Plejere	-	196	36
I alt	5294	1574	132

Antallet af medarbejdere i de »gamle« faggrupper 1.1.1999 sammenlignet med for fem år siden

I tabel 5.15 vises udviklingen for de »gamle« faggrupper i kommunerne, de amtslige sociale institutioner og på sygehusene inden for de seneste fem år. 86% af *kommunerne* har færre hjemmehjælpere ansat pr. 1.1.1999 end for fem år siden. For sygehjælperne er tendensen den samme – 63% af kommunerne har færre end for fem år siden. Derimod er der i 62% af kommunerne ca. det samme antal plejehjemsassistenter som for fem år siden. Det mest markante billede tegner *sygehusene*, da de fleste sygehuse har færre sygehjælpere og plejere ansat. For de amtslige sociale institutioners vedkommende er antallet af plejehjemsassistenter i de to amter det samme som for fem år siden, mens det for sygehjælpernes og plejernes vedkommende i det ene amt er det samme og i det andet amt mindre end for fem år siden.

Ingen af sygehusene og af de amtslige sociale institutioner har flere ansatte i de »gamle« faggrupper, mens dette er tilfældet i enkelte kommuner.

Tabel 5.15 Var der pr. 1.1.99 flere eller færre hjemmehjælpere, sygehjælpere eller plejehjemsassistenter uden opskoling/overenskomstaftalt efteruddannelse sammenlignet med for fem år siden i kommunerne og på sygehusene? – procentvis fordelt

	Kommunerne			Sygehusene	
	Hjemme- hjælpere	Syge- hjælpere	Plejehjems- assistenter	Syge- hjælpere	Plejere
Færre end for 5 år siden	86	63	28	(90)	(80)
Ca. lige så mange som for 5 år siden	5	28	62	(10)	(20)
Flere end for 5 år siden	9	9	10	-	-
I alt	100	100	100	(100)	(100)
Antal	59	57	50	10	5

Er der blevet ansat medarbejdere med de »gamle« uddannelser i 1999?

Ca. 60% af kommunerne og sygehusene har ansat personale med »gamle« uddannelser i 1999 (tabel 5.16). Kommunerne angiver, at de har ansat i alt 180 personer og sygehusene, at de har ansat i alt 42 personer med »gamle« uddannelser. De amtslige sociale institutioner i begge amter har ansat personale med »gamle« uddannelser. Det drejer sig om 13 personer, men det skal bemærkes, at kun ét af de to amter har angivet antallet af ansættelser.

I 12% af kommunerne forudsættes det, at de nyansatte med »gamle« uddannelser vil påbegynde en opskoling inden for en bestemt tidsramme. Hverken sygehusene eller amtslige sociale institutioner forventer dette.

Tabel 5.16 Er der blevet ansat personale med »gamle« uddannelser (bortset fra mindre end tre måneders ansættelse, jobtilbud o.l.) i 1999?

	Kommunerne	Sygehusene	Amtslige institutioner
Ja	62	(60)	(100)
Nej	38	(40)	-
I alt	100	(100)	(100)
Antal	61	10	2

Ca. en tredjedel af kommunerne tilkendegiver, at de har ansat personale med »gamle« uddannelser, fordi ansøgere med »gamle« uddannelser er mere erfarne, eller fordi der er mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne (tabel 5.17). Sygehusene synes at foretrække personale med »gamle« uddannelser – 83% af sygehusene ansætter personale med »gamle« uddannelser, fordi de ofte er mere erfarne, mens kun 17% af sygehusene gør det, fordi der er mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne. For de amtslige sociale institutioners vedkommende er den vigtigste grund til at ansætte personale med »gamle« uddannelser, at der er mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne. De personlige og faglige kvalifikationer er den hyppigste »anden grund« til, at kommunerne, sygehusene og amtslige sociale institutioner ansætter personer med »gamle« uddannelser.

Tabel 5.17 Hvis der er blevet ansat personale med »gamle« uddannelser i den kommunale ældrepleje i 1999 er det

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾
fordi der er mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne?	31	36	(17)	6	(100)	2
fordi ansøgere med »gamle« uddannelser ofte er mere erfarne?	32	34	(83)	6	(50)	1
fordi ansøgere med »gamle« uddannelser er mere stabile?	15	33	(0)	6	(0)	2
af andre grunde?	80	25	(50)	4	(50)	1

1 Antal kommuner, sygehuse og amter, der har svaret på spørgsmålet.

5.4.2 Indsatsen over for medarbejdere i »gamle« faggrupper

Målsætninger og prioriteringer

Ca. 45% af henholdsvis kommunerne og sygehusene har en nedskrevet tidsplan for *opskoling* af medarbejdere med »gamle« uddannelser (tabel 5.18). De fleste sygehuse (91%) har en tidsplan for *efteruddannelse*, mens dette er tilfældet for 25% af kommunerne. Her skal det bemærkes, at der ikke findes mulighed for efteruddannelse af »gamle« faggrupper i alle amter (fx i Københavns Amt). Ingen af de to amter har en nedskrevet tidsplan for opskoling eller efteruddannelse for ansatte i de amtslige sociale institutioner.

Tabel 5.18 Har kommunen, sygehuset eller amtet (de sociale institutioner) en nedskrevet tidsplan for den bekendtgørelsesfastsatte opskoling og den overenskomstaftalte efteruddannelse af personalet med »gamle« uddannelser (procentvis fordelt)?

	Opskoling		Efteruddannelse	
	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾
Kommunerne	44	64	25	61
Sygehusene	(45)	11	(91)	11
Amtslige institutioner	(0)	2	(0)	2

1 Antal kommuner, sygehuse og amter, der har svaret på spørgsmålet.

Tre fjerdedele af kommunerne prioriterer oprettelse af elevpladser, ansættelse alene af ansøgere med social- og sundhedsuddannelser og fastholdelse af nuværende personale højt i deres *personalepolitik* (tabel 5.19a). Endvidere prioriterer 63% af kommunerne opskoling af personale med »gamle« uddannelser højt, mens efteruddannelse er klart mindre prioriteret. For sygehusenes vedkommende (jf. tabel 5.19b) er det endnu tydeligere, at opskoling af personalet med »gamle« uddannelser er højt prioriteret (80% prioriterer det højt), mens efteruddannelse ikke er prioriteret (60% prioriterer det lavt). Sammenlignet med kommunerne prioriterer sygehusene i betydeligt mindre omfang ansættelse af ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne (40%) højt. Til gengæld prioriterer 80% af sygehusene fastholdelse af nuværende personale højt. Oprettelse af elevpladser er ligeledes relativt højt prioriteret på sygehusene. Det ene af de

to amter i undersøgelsen udtrykker, at de amtslige sociale institutioner prioriterer opskoling højt i deres personalepolitik (tabel 5.19c). Ellers er der ingen af de nævnte aspekter, der bliver prioriteret mere end middel hos de to amter.

Tabel 5.19a Den procentvise fordeling af prioriteringen af forskellige aspekter i personalepolitikken i *kommunerne*

	Højt	Middel	Lavt	I alt	Antal
Oprettelse af elevpladser	75	22	3	100	63
Opskoling af personale med gamle uddannelser	63	36	2	100	64
Efteruddannelse af personalet med gamle uddannelser	19	40	41	100	63
Ansættelse alene af ansøgere med social- og sundhedsuddannelse	72	23	5	100	64
Fastholdelse af nuværende personale	76	24	-	100	63

Tabel 5.19b Den procentvise fordeling af prioriteringen af forskellige aspekter i personalepolitikken på *sygehusene*

	Højt	Middel	Lavt	I alt	Antal
Oprettelse af elevpladser	(63)	(38)	-	(101)	8
Opskoling af personale med gamle uddannelser	(80)	(20)	-	(100)	10
Efteruddannelse af personalet med gamle uddannelser	(10)	(30)	(60)	(100)	10
Ansættelse alene af ansøgere med en social- og sundhedsuddannelse	(40)	(60)	-	(100)	10
Fastholdelse af nuværende personale	(80)	(20)	-	(100)	10

Tabel 5.19c Den procentvise fordeling af prioriteringen af forskellige aspekter i personalepolitikken i *de amtslige sociale institutioner*

	Højt	Middel	Lavt	I alt	Antal
Oprettelse af elevpladser	-	(100)	-	(100)	2
Opskoling af personale med gamle uddannelser	(50)	-	(50)	(100)	2
Efteruddannelse af personalet med gamle uddannelser	-	(50)	(50)	(100)	2
Ansættelse alene af ansøgere med social- og sundhedsuddannelse	-	(50)	(50)	(100)	2
Fastholdelse af nuværende personale	-	(50)	(50)	(100)	2

Alle sygehusene og de sociale institutioner i begge amter foretrækker

opskoling frem for efteruddannelse i forhold til personale med »gamle« uddannelser (tabel 5.20). Andelen på 88% af kommunerne, der foretrækker opskoling, giver også en klar vurdering af prioriteringen.

Tabel 5.20 Hvad foretrækker kommunen, sygehuset og den amtslige sociale institution i forhold til personale med »gamle« uddannelser: den bekendtgørelsesfastsatte opskoling eller den overenskomstaftalte efteruddannelse?

	Kommunerne	Sygehusene	Amtslege institutioner
Opskoling	88	(100)	(100)
Efteruddannelse	5	-	-
Ingen prioritering	8	-	-
I alt	101	(100)	(100)
Antal	64	11	2

Bekendtgørelsesfastsat opskoling

Findes der en plan for, hvor mange der skal opskoles de næste fem år og hvornår stort set alle skal være opskolet?

Andelen af kommunerne, som har en plan for, hvor mange hjemmehjælpere, sygehjælpere og plejehjemsassistenter der skal opskoles i de næste fem år, er på 37-48%, højest for sygehjælperne og lavest for plejehjemsassistenterne (tabel 5.21). Alle sygehusene har en plan for opskoling af sygehjælperne, og 75% af sygehusene for plejerne. De to amter angiver, at der ikke for de sociale institutioners vedkommende findes en plan for, hvor mange med »gamle« uddannelser, der skal opskoles i de næste fem år, eller hvornår stort set alle med »gamle« uddannelser skal være opskolet (tabel 5.21 og 5.22). 40% af sygehusene har en plan for, hvornår stort set alle sygehjælpere skal være opskolet, men ingen af sygehusene har det for plejerne (tabel 5.22). Kun en mindre del af kommunerne har en plan for, hvornår stort set alle skal være opskolet. Andelen af kommuner med en sådan plan ligger på 25% for hjemmehjælperne, 16% for sygehjælperne og 12% for plejehjemsassistenterne.

Tabel 5.21 Er der en plan for, *hvor mange* hjemmehjælpere, sygehjælpere plejehjemsassistenter og plejere, der skal opskoles i de næste fem år (procentvis fordelt)?

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	Ja (%)	Antal	Ja (%)	Antal	Ja (%)	Antal
Hjemmehjælpere	41	58	-	-	(0)	-
Sygehjælpere	48	60	(100)	10	(0)	2
Plejehjemsassistenter	37	53	-	-	(0)	2
Plejere	-	-	(75)	4	(0)	2

Tabel 5.22 Er der en plan for, *hvornår* stort set alle hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere skal være opskolet?

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	Ja (%)	Antal	Ja (%)	Antal	Ja (%)	Antal
Hjemmehjælpere	25	56	-	-	-	-
Sygehjælpere	16	55	(40)	10	(0)	1
Plejehjemsassistenter	12	51	-	-	(0)	1
Plejere	-	-	-	4	(0)	1

Hvor mange medarbejdere i »gamle« faggrupper påbegynder opskoling?

I kommunerne blev opskolet i alt 321 personer med »gamle« uddannelser i 1999, og der forventes at blive opskolet i alt 281 personer i 2000 (tabel 5.23). For sygehusenes vedkommende er tilsvarende tal 138 personer i 1999 og 154 personer i 2000. Både i kommunerne og på sygehusene blev der således opskolet flere med »gammel« uddannelse i 1999, end der blev ansat. Tendensen for kommuner er, at der opskoles færre i 2000 end i 1999, mens sygehusene forventer at opskole flere i 2000 end i 1999. I de sociale institutioner bliver der opskolet 39 i 1999, og det forventes, at 41 vil blive opskolet i år 2000. Dette tal kan midlertidig ikke sættes i forhold til, hvor mange med »gamle« uddannelser i 1999, der er blevet ansat, da kun ét amt har svaret på dette spørgsmål.

Tabel 5.23 Hvor mange hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere bliver opskolet i 1999, og hvor mange forventes at blive opskolet i år 2000?

	Kommunerne		Sygehusene	
	1999	2000	1999	2000
Hjemmehjælpere	178	145	-	-
Sygehjælpere	137	110	100	116
Plejehjemsassistenter	6	26	-	-
Plejere	-	-	38	38
I alt	321	281	138	154
Antal	62	62	11	11

Har det været muligt at opskole i planlagt omfang?

Det generelle billede for kommunerne og sygehusene er, at ca. tre fjerdedele har haft mulighed for at opskole personale med »gamle« uddannelser i planlagt omfang i de seneste to år (tabel 5.24). Sygehusene har dog haft problemer med deres plejere, idet kun 40% af sygehusene angiver, at det har været muligt at opskole plejere i planlagt omfang. Et af amterne har haft problemer med at opskole personale med »gamle« uddannelser i planlagt omfang i de seneste to år.

Tabel 5.24 Har det været muligt at opskole personalet med »gamle« uddannelser i planlagt omfang i de seneste to år (procent)?

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	Ja (%)	Antal	Ja (%)	Antal	Ja (%)	Antal
Hjemmehjælpere	75	64	-	-	-	-
Sygehjælpere	79	63	(73)	11	(0)	1
Plejehjemsassistenter	76	51	-	-	(0)	1
Plejere	-	-	(40)	5	(0)	1

Kommunerne vurderer, at den væsentligste årsag til, at der ikke er blevet opskolet i planlagt omfang, er medarbejdernes motivation (70%, jf. tabel 5.25). Som de to næstvigtigste årsager angiver kommunerne de økonomiske ressourcer (36%) og manglende uddannelsespladser på skolerne (30%). Sygehusene angiver, at medarbejdernes holdninger og det økonomiske aspekt har mest betydning (50%). Et af de to amter i undersøgelsen giver medarbejdernes motivation som årsag til, at det ikke har været muligt at

opskole i planlagt omfang.

Tabel 5.25 Hvis det ikke har været muligt at opskole personalet med »gamle« uddannelser i planlagt omfang, skyldes det

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾
manglende motivation hos medarbejderne?	70	30	(50)	6	(50)	2
mangel på afløsere?	4	26	-	5	(0)	2
manglende økonomiske ressourcer?	36	28	(50)	6	(0)	2
manglende uddannelsespladser på skolerne?	30	27	(25)	4	(0)	2
manglende mulighed for praktikpladser?	8	26	(0)	4	(0)	2

1 Antal kommuner, sygehuse og amter, der har svaret på spørgsmålet.

Foretages der bestemte prioriteringer i forhold til, hvem der tilbydes opskoling?

Knap to tredjedele af kommunerne (62%) og alle sygehuse tilkendegiver, at de foretager bestemte prioriteringer i forhold til, hvem der tilbydes opskoling (tabel 5.26). I *kommunerne* (se tabel 5.27) er det helt klart medarbejderens motivation, der er afgørende for prioriteringen (90% »stor betydning«). Dernæst kommer medarbejderens alder, og at medarbejderen forventes at være ansat en del år i kommunen (i 60-65% af kommunerne mindst »nogen betydning«). Ca. halvdelen af kommunerne lægger mindst »nogen« vægt på, at medarbejderen er bogligt orienteret. Medarbejderens motivation er også altafgørende for prioriteringen på *sygehusene* (91% »stor betydning«, jf. tabel 5.28), og derudover har forventningen om, at medarbejderen vil være ansat i en del år betydning for sygehusenes prioritering (82% »stor« eller »nogen« betydning). Med hensyn til medarbejderens alder og boglige orientering har sygehusene delte meninger. Ca. halvdelen mener, at de er af betydning, og ca. halvdelen, at de ikke har en særlig betydning. Kun et amt har taget stilling til spørgsmålet og lægger mest vægt på medarbejdernes motivation, og at medarbejderen er bogligt orienteret.

Tabel 5.26 Foretages der bestemte prioriteringer i forhold til, hvem der tilbydes opskoling?

	Kommunerne	Sygehusene	Amtslige institutioner
Ja	62	(100)	(50)
Nej	38	-	(50)
I alt	100	(100)	(100)
Antal	63	11	2

Tabel 5.27 Hvis der foretages prioriteringer i forhold til, hvem der tilbydes opskoling, hvilken betydning har følgende aspekter for *kommunen*?

	Stor	Nogen	Ringe	Ingen	I alt Pct.	Antal
Medarbejderens alder	15	50	23	13	101	40
At medarbejderen er bogligt orienteret	10	36	44	10	100	39
At medarbejderen selv er motiveret	90	7	2	-	100	41
At medarbejderen ikke kan undværes	3	10	23	65	101	40
At medarbejderen forventes at være ansat en del år i kommune	15	46	21	18	101	39

Tabel 5.28 Hvis der foretages prioriteringer i forhold til, hvem der tilbydes opskoling, hvilken betydning har følgende aspekter på *sygehusene*?

	Stor	Nogen	Ringe	Ingen	I alt Pct.	Antal
Medarbejderens alder	(9)	(46)	(46)	-	(101)	11
At medarbejderen er bogligt orienteret	-	(55)	(27)	(18)	(100)	11
At medarbejderen selv er motiveret	(91)	-	-	(9)	(100)	11
At medarbejderen ikke kan undværes	-	(27)	(55)	(18)	(100)	11
At medarbejderen forventes at være ansat en del år på sygehuset	(55)	(27)	-	(18)	(100)	11

Overenskomstaftalt efteruddannelse

Sammenlignet med opskoling er det et lille antal i kommunerne og på sygehusene, der bliver efteruddannet (tabel 5.29). Det hænger ganske udmærket sammen med, at både kommunerne og sygehusene foretrækker opskoling frem for efteruddannelse (jf. tabel 5.20). Det er dog bemærkelsesværdigt, at der i forhold til opskoling i det ene amt bliver

efteruddannet lige så mange plejere, som der bliver opskolet i alt i 1999.

Tabel 5.29 Hvor mange hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejehjemsassistenter og plejere får en overenskomstaftalt efteruddannelse i 1999, og hvor mange forventes at få en sådan i år 2000?

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Hjemmehjælpere	13	11	-	-	-	-
Sygehjælpere	21	17	8	7	0	0
Plejehjemsassistenter	5	10	-	-	0	0
Plejere	-	-	-	-	26	26
I alt	39	38	8	7	26	26
Antal	11	14	10	10	2	2

Omkring 60% af kommunerne har kunnet efteruddanne sygehjælpere og plejehjemsassistenter i planlagt omfang i de seneste to år. For hjemmehjælpernes vedkommende er andelen lidt højere, ca. 70% (tabel 5.30). For sygehjælperne og plejerne på sygehusene er de tilsvarende tal ca. 60% og 50%.

Tabel 5.30 Har det været muligt at efteruddanne personalet med »gamle« uddannelser i planlagt omfang i de seneste to år?

	Kommunerne		Sygehusene		Amtslige institutioner	
	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾
Hjemmehjælpere	69	48	-	-	-	-
Sygehjælpere	59	46	(62)	8	(0)	1
Plejehjemsassistenter	57	42	-	-	(0)	1
Plejere	-	-	(50)	4	(0)	1

1 Antal kommuner, sygehuse og amter, der har svaret på spørgsmålet.

Kommunerne nævner den manglende motivation (58%) og de økonomiske ressourcer (42%) som aspekter, der har haft betydning for, hvorfor det ikke har været muligt at efteruddanne i planlagt omfang. Derudover er for få ansøgere til at danne et hold af betydning for en fjerdedel (26%) af kommunerne (tabel 5.31). For sygehusene er de samme aspekter af betydning, men det skal bemærkes, at de økonomiske ressourcer og for få ansøgere til at danne et hold nævnes oftere end i kommunerne som barriere

for at efteruddanne personale med »gamle« uddannelser.

Tabel 5.31 Hvis det ikke har været muligt at efteruddanne personalet med »gamle« uddannelser i planlagt omfang, skyldes det

	Kommunerne		Sygehusene	
	Ja (%)	Antal ¹⁾	Ja (%)	Antal ¹⁾
manglende motivation hos medarbejderne?	58	24	(60)	5
mangel på afløsere?	5	22	-	5
manglende økonomiske ressourcer?	42	26	(80)	5
for få ansøgere til at danne et hold på skolen?	26	23	(40)	5

1 Antal kommuner og sygehuse, der har svaret på spørgsmålet.

5.4.3 Behov for og ressourcer til opskoling og efteruddannelse af »gamle« faggrupper

Behovet for at opskole eller efteruddanne »gamle« faggrupper de næste fem år

18% af kommunerne vurderer, at behovet for at opskole personalet med »gamle« uddannelser er stort de næste fem år og 43% af kommunerne, at det er middelstort (tabel 5.32). Andelen af sygehuse, der vurderer behovet for at opskole stort eller middelstort, er noget større, henholdsvis 30% og 50%. Begge amter mener, at behovet for opskoling er middelstort. Den generelle tendens er, at behovet for at efteruddanne personale med »gamle« uddannelser vurderes betydeligt mindre end behovet for opskoling. Størstedelen af kommunerne og sygehusene mener, at behovet for den overenskomstaftalte efteruddannelse ikke er særlig stort i de kommende år (henholdsvis 67% og 71%).

Tabel 5.32 Hvor stort er behovet de næste fem år for at opskole eller efteruddanne personalet med »gamle« uddannelser i kommunerne, amtslige institutioner og på sygehuset?

	Opskoling			Efteruddannelse		
	Kommuner	Sygehuse	Amtslige institutioner	Kommuner	Sygehuse	Amtslige institutioner
Stort	18	(30)	-	3	(14)	-
Middelstort	43	(50)	(100)	30	(14)	(50)

Ikke særlig stort	40	(20)	-	67	(71)	(50)
I alt	101	(100)	(100)	100	(99)	(100)
Antal	63	10	2	61	7	2

De økonomiske ressourcer til opskoling og efteruddannelse

Ca. tre fjerdedele af kommunerne vurderer, at de økonomiske ressourcer til opskoling er gode eller rimelige, mens ca. en fjerdedel anser de økonomiske ressourcer for ringe (tabel 5.33). Henholdsvis 40 og 50% af sygehusene og de amtslige sociale institutioner vurderer de økonomiske ressourcer til opskoling som ringe. Det økonomiske aspekt er et større problem med hensyn til efteruddannelse. Fx mener 71% af sygehusene, at de har ringe økonomiske ressourcer til efteruddannelse.

Tabel 5.33 Hvordan er de økonomiske ressourcer i kommunerne, amtslige sociale institutioner og på sygehusene i de næste fem år med hensyn til at opskole eller efteruddanne personalet med »gamle« uddannelser?

	Opskoling			Efteruddannelse		
	Kommuner	Sygehuse	Amtslige institutioner	Kommuner	Sygehuse	Amtslige institutioner
Gode	38	(30)	(50)	21	(14)	-
Rimelige	39	(30)	-	49	(14)	-
Ringe	23	(40)	(50)	30	(71)	(100)
I alt	100	(100)	(100)	100	99	(100)
Antal	61	10	2	53	7	1

Hvordan vil opskolings/efteruddannelsesaktiviteten være de næste fem år?

Størstedelen af kommuner, sygehuse og amter forventer, at *opskoling* af de »gamle« faggrupper vil være på samme niveau som i dag de næste fem år (tabel 5.34). Dette er vurderingen i 68% af kommunerne, 80% af sygehusene og begge amter. Ca. hver fjerde kommune og hvert femte sygehus forventer at indskrænke opskolingen. Ingen af sygehusene eller amterne forventer at udvide opskolingen, mens en mindre del af kommunerne (9%) har denne forventning.

Med hensyn til *efteruddannelse* har ca. 60% af kommunerne en forventning om, at den bliver indskrænket i de kommende år. For

sygehusene er forventningerne tilsvarende som med hensyn til opskoling. Det ene amt forventer at udvide efteruddannelse, mens det andet amt forventer, at efteruddannelsesaktiviteten de næste fem år ligger på samme niveau som i dag.

Tabel 5.34 Forventer kommunerne, de amtslige sociale institutioner og sygehusene i de næste fem år, set i forhold til i dag, at udvide eller indskrænke opskoling eller efteruddannelsen af »gamle« uddannelser?

	Opskoling			Efteruddannelse		
	Kommuner	Sygehuse	Amtslige institutioner	Kommuner	Sygehuse	Amtslige institutioner
At udvide	9	-	-	7	-	(50)
Ingen ændring	68	(80)	(100)	32	(83)	(50)
At indskrænke	24	(20)	-	61	(17)	-
I alt	101	(100)	(100)	100	(100)	(100)
Antal	59	10	2	54	6	2

En stor del af kommunerne og sygehusene angiver, at forventningen om at indskrænke opskoling og efteruddannelse skyldes færre potentielle ansøgere.

5.5 Opsamling

Størstedelen af medarbejderne i »gamle« faggrupper i kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner har en negativ holdning til social- og sundhedsuddannelserne. Hele 67% i »gamle« faggrupper ønsker ikke at tage en social- og sundhedsuddannelse.

Der er forskelle både mellem ansættelsessted – kommune, sygehus og amtslig social institution – og faggruppe med hensyn til, hvor mange der overvejer uddannelsen. Sygehjælperne på sygehusene er den mest positive gruppe, mens plejerne uafhængigt af ansættelsessted er mest negative. Hjemmehjælperne og sygehjælperne i den kommunale ældrepleje afviger stort set ikke fra hinanden på trods af, at hjemmehjælperne er ældre end sygehjælperne.

Medarbejderne i »gamle« faggrupper er typisk på 40 år eller derover

(80%). Hjemmehjælperne og plejerne er typisk ældre, mens sygehjælperne er noget yngre. Det er også kendetegnende for medarbejdere i »gamle« faggrupper, at de har en del års anciennitet på deres nuværende arbejdsplads, at de har mange års erfaring inden for deres arbejdsområde, og at de er fastansatte. De oplever i meget høj grad, at deres nuværende arbejdsområde er et område, som de gerne vil arbejde indenfor i fremtiden.

De to vigtigste begrundelser for, at medarbejderne i »gamle« faggrupper *ikke* ønsker at tage en social- og sundhedsuddannelse, er, at de ikke kan se, hvilken nytte uddannelsen vil give, og at de kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet. Størstedelen af medarbejdere i »gamle« faggrupper tror, at de – på trods af fravalg af uddannelse – kan fortsætte med deres nuværende arbejdsopgaver, og at de ikke bliver »udkonkurreret« af medarbejdere med en social- og sundhedsuddannelse.

Kommuner og sygehuse vurderer, at antallet af medarbejdere i »gamle« faggrupper er mindre i dag end for fem år siden, mens amterne i undersøgelsen vurderer, at det for de sociale institutioners vedkommende er på samme niveau som for fem år siden.

Opskoling af »gamle« faggrupper prioriteres højt i personalepolitikken i kommunerne og på sygehusene. Samtidig ansætter de fleste kommuner, sygehuse og amtslige sociale institutioner medarbejdere med »gamle« uddannelser – fordi de er erfarne med gode faglige og personlige kvalifikationer, og fordi der er mangel på ansøgere med social- og sundhedsuddannelserne. Dog uddannes der på årsbasis flere personer med »gamle« uddannelser, end der ansættes.

Behovet for at opskole »gamle« faggrupper vurderes forholdsvis stort i de næste fem år. 60% af kommunerne, 80% af sygehusene og begge amter (for amtslige sociale institutioners vedkommende) angiver, at behovet er stort eller middelstort. Det tyder på, at de økonomiske ressourcer til at opskole personalet med »gamle« uddannelser er et større problem for sygehusene end for kommunerne – henholdsvis 40% og 20% vurderer økonomien ringe med hensyn til opskoling. Som de væsentligste grunde til, at det ikke har været muligt at opskole personalet med »gamle« uddannelser i planlagt omfang, nævnes medarbejdernes motivation, manglende økonomiske ressourcer og manglende uddannelsespladser på skolerne. På trods af, at behovet for opskoling vurderes relativt stort, forventes det, at opskolingsaktiviteten de kommende år i kommuner, på sygehuse og i de

amtslige sociale institutioner stort set er på samme niveau som i dag.

Den overenskomstaftalte efteruddannelse har hverken i kommuner, sygehuse eller på amtslige sociale institutioner den tilsvarende prioritering som den bekendtgørelsesfastsatte opskoling. Det viser sig også, at de økonomiske ressourcer til efteruddannelse vurderes betydelig ringere end til opskoling.

Noter

1. Der skal gøres opmærksom på, at et sygehus på baggrund af tidsnød kun har udfyldt skemaet delvist.

Bilag 1

Udvælgelse af kommuner, amter og sygehuse til undersøgelsen

1. Udvælgelse af kommuner

Ved udvælgelsen af kommuner til undersøgelsen blev kommunerne inddelt i grupper efter bymæssighed og centerstatus (se fx Graversen m.fl.1997):

Kommunetype	Antal i alt	1/4 udvælges til undersøgelsen
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	35 kommuner	8
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	4 kommuner	2
Øvrige centerkommuner	13 kommuner	3
Øvrige bykommuner	22 kommuner	5
Udkantslandkommuner	55 kommuner	13
Centernære landkommuner	92 kommuner	23
Øvrige landkommuner	54 kommuner	13
I alt	275 kommuner	67

Når der ved udvælgelsen blev skelnet mellem centerkommuner og udkantskommuner og bykommuner og landkommuner, skyldes det, at arbejdsmarkedet er forskelligt i disse kommuner. Mulighederne for at rekruttere og fastholde medarbejdere til kommunal ældrepleje må antages betinget af andre jobmuligheder i lokalområdet og pendlerafstand til jobmuligheder uden for lokalområdet.

Fra hver kommunegruppe blev udvalgt *tilfældigt* 1/4 af kommunerne til undersøgelsen med to undtagelser. Fra gruppen »stærke centerkommuner i hovedstadsområdet« blev der set bort fra Københavns og Frederiksberg Kommuner, således at der udvælges 1/4 af de resterende 33 bykommuner

i hovedstadsområdet. Fra kommunegruppen »stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet« udvalgte to af de fire kommuner efter tilfældighedens princip. Undersøgelsen kom på denne måde til at omfatte i alt 67 kommuner, jf. ovenfor, men da det hurtigt viste sig, at to kommuner fra kommunegruppen »udkantslandkommuner« ikke kunne medvirke, blev der udvalgt to »ekstra« kommuner fra denne gruppe. Derfor omfattede undersøgelsen alt i alt 69 kommuner, jf. liste over kommunerne nedenfor.

De udvalgte 69 kommuner i undersøgelsen efter kommunetype:

Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet: 8

Dragør
Frederikssund
Frederiksværk
Gentofte
Gladsaxe
Hvidovre
Ishøj
Lyngby-Tårnbæk

Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet: 2

Esbjerg
Odense

Øvrige centerkommuner: 3

Fredericia
Frederikshavn
Horsens

Øvrige bykommuner: 5

Brønderslev
Haderslev
Hjørring
Struer
Svendborg

Udkantslandkommuner: 15

Allinge-Gudhjem

Augustenborg

Dianalund

Dragsholm

Fjerritslev

Gørlev

Hasle

Langebæk

Møn

Nysted

Rudkøbing

Sakskøbing

Sydthy

Thyholm

Tønder

Centernære landkommuner: 23

Avlum-Haderup

Bramming

Bramsnæs

Brande

Christiansfeld

Egtved

Galten

Hammel

Hundested

Hørning

Jægerspris

Karup

Lejre

Nr. Snede

Rosenholm

Ry

Skovbo

Slangerup

Stevns
Trehøje
Varde
Åbybro
Årslev

Øvrige landkommuner: 13

Assens
Bov
Fakse
Farsø
Gråsten
Gudme
Hadsund
Løkken-Vrå
Ribe
Rødding
Vejen
Vordingborg
Ørbæk

2. Udvælgelse af amter og sygehuse

Ved udvælgelsen af amter til undersøgelsen blev *amterne* inddelt i grupper efter befolkningstæthed:

Amtstype	Antal i alt	1/4 udvælges til undersøgelsen
Høj befolkningstæthed (over 250 personer/km ²)	3	1
Middel befolkningstæthed (90-250 personer/km ²)	4	1
Lav befolkningstæthed (under 90 personer/km ²)	7	2

På dette grundlag blev der udvalgt fire amter, der repræsenterer forskellige landsdele:

- Københavns Amt
- Vejle Amt
- Viborg Amt
- Storstrøms Amt.

De *amtslige sociale institutioner* blev i undersøgelsen afgrænset til døgninstitutioner for handicappede, amtslige plejehjem og behandlingshjem.

Til udvælgelsen af *sygehuse* i de fire amter blev anvendt Sundhedsstyrelsens sygehusgruppering fra 1997, der opdeler alle sygehuse i syv kategorier (se Sundhedsstatistikken 1999:2: Virksomheden ved sygehuse 1997, Sundhedsstyrelsen, p. 187 ff.):

- i. Hovedsygehuse I er store, stærkt specialiserede sygehuse med betydelige lands- og landsdelsfunktioner,
- ii. Hovedsygehuse II er store, specialiserede sygehuse med betydelige amtsfunktioner og i enkelte tilfælde også lands- og landsdelsfunktioner,
- iii. Lokalsygehuse med mindst tre kliniske afdelinger er mindre, specialiserede sygehuse med overvejende lokalfunktioner,
- iv. Lokalsygehuse – delte sygehuse er små sygehuse med en medicinsk og kirurgisk afdeling foruden anæstesi og røntgendiagnostik,
- v. Lokalsygehuse – blandede sygehuse er små sygehuse med en fælles medicinsk-kirurgisk afdeling,
- vi. Andre somatiske sygehuse dækker en række meget forskellige typer sygehuse, som ikke lader sig rubricere i nogen af de øvrige kategorier. Det drejer sig om efterbehandlingssygehuse, gigthospitaler, ortopædkirurgiske sygehuse, specialhospitaler for behandling af sukkersyge mv.,
- vii. Psykiatriske sygehuse er sygehuse, som udelukkende har psykiatriske funktioner.

Efterfølgende blev sygehusene grupperet efter størrelse, hvor betegnelsen lille, mindre, middelstor og stor dækker over sygehuse af størrelsen 1-99, 100-199, 200-399 og 400- sengepladser, respektivt.

Skematisk fordeler sygehusene i de fire amter sig således på sygehusgruppering og størrelse:

	Sundhedsstyrelsens sygehusgruppering							Antal 7-døgns sengepladser			
	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	1-99	100-199	200-399	400-
Københavns Amt											
Herlev	x										x
Gentofte		x									x
Glostrup		x									x
Sct. Elisabeth ¹				x					x		
Steno Diabetes						x		x			
Storstrøms Amt											
Næstved		x									x
Nykøbing F.			x							x	
Fakse				x				x			
Nakskov				x				x			
Stege					x			x			
Vejle Amt											
Kolding		x								x	
Vejle		x								x	
Fredericia			x						x		
Horsens			x							x	
Brædstrup				x				x			
Give						x		x			
Viborg Amt											
Viborg		x								x	
Skive			x						x		
Thisted			x						x		
Kjellerup				x				x			
Nykøbing M.				x				x			
Søndersøparken							x		x		

1 Sct. Elisabeth er fusioneret med Sundby Hospital i 1997 og hedder efterfølgende Amager Hospital.

Der blev set bort fra psykiatriske sygehuse, da personalesammensætningen dér er anderledes end på de somatiske sygehuse. 99,7% af sygehjælperne, som er ansat ved sygehusene, er ansat på de somatiske sygehuse, mens 63% af plejerne er ansat på de psykiatriske sygehuse. Belysningen er plejeres uddannelsesbehov skal således udelukkende ske gennem de ansatte plejere

i sociale institutioner i amterne, og gennem de psykiatriske afdelinger, der findes på enkelte af de udvalgte somatiske sygehuse.

I hvert amt blev valgt tre sygehuse på basis af sygehusgruppering og størrelse (jf. tabel ovenfor), således at de 12 sygehuse i undersøgelsen er:

Københavns Amt

Amtssygehuset i Herlev
Amtssygehuset i Glostrup
Amager Hospital

Viborg Amt

Viborg Sygehus
Thisted Sygehus
Kjellerup Sygehus

Vejle Amt

Kolding Sygehus
Fredericia Sygehus
Brædstrup Sygehus

Storstrøms Amt

Næstved Centralsygehus
Nykøbing Falster Centralsygehus
Nakskov Amtssygehus.

Reelt kom undersøgelsen til at omfatte 11 sygehuse, idet Viborg Sygehus og Kjellerup Sygehus er blevet lagt sammen til Viborg-Kjellerup Sygehus.

Bilag 2

Udvælgelse af medarbejdere til undersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejdere blev gennemført i et udvalg af kommuner og amter (sygehuse og sociale institutioner), da et udsnit med forskellige typer amter og kommuner blev vurderet tilstrækkelig til dækkende at belyse undersøgelsens problemstillinger.

Målgruppen i *kommunerne* er følgende grupper i ældreplejen:

- ikke-uddannede medarbejdere
- hjemmehjælpere
- sygehjælpere
- plejhjemsassistenter.

Målgruppen i *amterne* er:

- sygehjælpere og plejere på udvalgte sygehuse
- sygehjælpere, plejere og plejhjemsassistenter i udvalgte amtslige sociale institutioner (døgninstitutioner for handicappede, amtslige plejehjem og behandlingshjem).

Udvælgelse af medarbejderne i kommunerne, på sygehusene og i amtslige sociale institutioner fulgte samme principper og bestod af følgende faser:

- S** Der blev udvalgt et repræsentativt antal kommuner (69), amter (4) og sygehuse (11) til undersøgelsen, jf. bilag 1.
- S** De uddannelsesansvarlige henholdsvis i kommuner, på sygehuse og i amter (for de amtslige sociale institutioners vedkommende) blev bedt om at udarbejde lister over de relevante medarbejdere, *alle* relevante

medarbejdere inkluderet. Afgrænsningen af de relevante medarbejdere byggede på følgende kriterier:

Spørgeskemaundersøgelsen omfattede i *kommunerne* de medarbejdere, der er ansat under overenskomsten for social- og sundhedspersonalet med arbejdsopgaver inden for ældreplejen:

- ikke-uddannede, der arbejder i henhold til overenskomsten for social- og sundhedspersonalet på grundløn, løntrin 9,
- hjemmehjælpere, sygehjælpere og plejhjemsassistenter, der var ansat pr. 1. november 1999 og mindst havde været ansat i tre måneder, dvs. siden 1. august 1999. Undersøgelsen omfatter ikke elever under social- og sundhedsuddannelserne og personer i jobtilbud og puljejob.

Spørgeskemaundersøgelsen omfattede på *sygehusene* de medarbejdere, der er ansat under overenskomsten for social- og sundhedspersonalet med arbejdsopgaver på de udvalgte 11 sygehuse:

- sygehjælpere og plejere på det nævnte sygehus, alle afdelinger inkluderet, der var ansat pr. 1. november 1999 og mindst havde været ansat i tre måneder, dvs. siden 1. august 1999. Undersøgelsen omfattede ikke elever under social- og sundhedsuddannelserne og personer i jobtilbud og puljejob.

Spørgeskemaundersøgelsen omfattede i fire amter de medarbejdere, der er ansat under overenskomsten for social- og sundhedspersonalet med arbejdsopgaver på en af *de amtslige sociale institutioner*:

- døgninstitutioner for handicappede, amtslige plejhjem og behandlingshjem
- plejere, plejhjemsassistenter og sygehjælpere, der var ansat pr. 1. november 1999 og mindst havde været ansat i tre måneder, dvs. siden 1. august 1999. Undersøgelsen omfattede ikke elever under social- og sundhedsuddannelserne og personer i jobtilbud og puljejob.

Denne procedure resulterede i 773 ikke-uddannede medarbejdere og 5.503 medarbejdere fra »gamle« faggrupper (hjemmehjælpere, sygehjælpere og plejhjemsassistenter), jf. tabel B2.1 i de 55 kommuner, som ønskede at medvirke i spørgeskemaundersøgelsen til

medarbejderne. På de 11 sygehuse – samtlige udvalgte sygehuse ønskede at deltage i undersøgelsen – blev der identificeret i alt 1.634 medarbejdere, sygehjælpere og plejere, jf. tabel B2.3. I de amtslige sociale institutioner resulterede medarbejderlisterne i 277 personer fra de tre amter, som ønskede at medvirke i spørgeskemaundersøgelsen til medarbejderne, jf. tabel B2.5.

- S** De ovennævnte gruppestørrelser betød, at spørgeskemaundersøgelsen til medarbejderne kom til at omfatte samtlige medarbejdere fra »gamle« faggrupper i de amtslige sociale institutioner i de tre amter og principielt samtlige ikke-uddannede i den kommunale ældrepleje i de 55 kommuner, som medvirkede i undersøgelsen.

Blandt »gamle« faggrupper i kommunerne og på sygehusene blev der udtrukket en stikprøve, som for kommunernes vedkommende var 22% af populationen (jf. tabel B2.2) og for sygehusenes vedkommende 44% af populationen (jf. tabel B2.4). Stikprøven blev udtrukket i forhold til faggruppe og kommunegruppe – for sygehusenes vedkommende i forhold til faggruppe og sygehus – så stikprøven afspejler personalesammensætningen henholdsvis i kommuner og på sygehuse bedst muligt.

Ved udarbejdelse af navnelister over relevante medarbejdere viste det sig, at nogle kommuner og sygehuse *ikke* ønskede at videregive medarbejdernes navne og adresser til brug af undersøgelsen. Derfor blev stikprøven for de »gamle« faggrupper i kommuner og på sygehuse foretaget særskilt for »medarbejdere med navne« og »medarbejdere uden navne«. Den sidstnævnte stikprøve var en forholdsvis større procentandel af populationen end den førstnævnte, da det ikke var muligt at sende et rykkerbrev til de medarbejdere, som var fuldt anonyme over for AKF. Procentandelene 22% i kommunerne og 44% på sygehusene er den gennemsnitlige stikprøvestørrelse. I de tilfælde, hvor kommunen/sygehuset ønskede fuld anonymitet, fik AKF's kontaktperson tilsendt spørgeskemaerne, og han/hun sørgede for, at de relevante medarbejdere modtog det brev, som indeholdt et spørgeskema, et følgebrev og en frankeret svarkuvert.

Endvidere skal det bemærkes, at AKF's spørgeskemaundersøgelse kom

til at omfatte 557 ikke-uddannede af i alt 773 ikke-uddannede, som listerne fra kommunerne omfattede (jf. tabel B2.1 og B2.2). Dette skyldes, at en stor kommune ønskede fuld anonymitet i forhold til AKF, og at den samtidig ikke havde ressourcer til at videresende AKF's skemaer til en større gruppe medarbejdere. I denne kommune blev der udtrukket en stikprøve på 50 ikke-uddannede personer.

Tabel B2.1 Den samlede population af medarbejdere i »gamle« faggrupper og ikke-uddannet personale i 55 kommuner

	»Gamle« faggrupper								Ikke uddannet personale	
	Hjemmehjælpere		Sygehjælpere		Plekehjemsassistenter		I alt		Antal	Pct.
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.		
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	336	38	519	59	30	3	885	100	356	100
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	823	58	526	37	74	5	1423	100	40	100
Øvrige centerkommuner	297	45	315	48	43	7	655	100	38	100
Øvrige bykommuner	271	43	333	53	27	4	631	100	76	100
Udkantslandkommuner	232	46	262	51	15	3	509	100	103	100
Centernære landkommuner	316	38	457	56	48	6	821	100	125	100
Øvrige landkommuner	205	35	356	61	18	3	579	100	35	100
I alt	2480	45	2768	50	255	5	5503	100	773	100

Tabel B2.2 Den samlede stikprøve af medarbejdere i »gamle« faggrupper og ikke-uddannet personale i 55 kommuner

	»Gamle« faggrupper								Ikke uddannet personale	
	Hjemmehjælpere		Sygehjælpere		Plekehjemsassistenter		I alt		Antal	Pct.
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.		
Stærke centerkommuner i hovedstadsområdet	66	20	102	20	5	17	173	20	140	39
Stærke centerkommuner uden for hovedstadsområdet	200	24	132	25	19	26	351	25	40	100
Øvrige centerkommuner	59	20	63	20	9	21	131	20	38	100
Øvrige bykommuner	61	23	67	20	5	19	133	21	76	100
Udkantslandkommuner	48	21	56	21	3	20	107	21	103	100
Centernære landkommuner	71	22	103	23	11	23	185	23	125	100
Øvrige landkommuner	41	20	71	20	4	22	116	20	35	100
I alt	546	22	594	21	56	22	1196	22	557	100

Tabel

Den samlede population af medarbejdere i »gamle« faggrupper på 11 sygehuse

B2.3		Sygehjælpere		Plejere		I alt	
		Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
	Sygehusene i Københavns Amt	655	79	178	21	833	100
	Sygehusene i Storstrøms Amt	452	100	-	-	452	100
	Sygehusene i Viborg Amt	196	100	-	-	196	100
	Sygehusene i Vejle Amt	133	87	20	13	153	100
	I alt	1436	88	198	12	1634	100

Tabel Den samlede stikprøve af medarbejdere i »gamle« faggrupper på 11 sygehuse

B2.4		Sygehjælpere		Plejere		I alt	
		Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
	Sygehusene i Københavns Amt	281	43	81	46	362	43
	Sygehusene i Storstrøms Amt	167	37	-	-	167	37
	Sygehusene i Viborg Amt	98	50	-	-	98	50
	Sygehusene i Vejle Amt	49	37	7	35	56	37
	I alt	595	41	88	44	683	42

Tabel Den samlede population af medarbejdere i »gamle« faggrupper i amtslige sociale institutioner i tre amter

B2.5		Sygehjælpere		Plejere		Plejhjemsassistenter		I alt	
		Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
	Københavns Amt	68	68	25	25	7	7	100	100
	Storstrøms Amt	70	74	24	25	1	1	95	100
	Viborg Amt	19	23	55	67	8	10	82	100
	I alt	157	57	104	38	16	6	277	100

Bilag 3

Tabeller til kapitel 4

Tabel B3.1 Aldersfordeling blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
20-24 år	37%	-	63%	100	19
25-29 år	45%	25%	30%	100	20
30-34 år	57%	21%	21%	100	14
35-39 år	73%	27%	-	100	15
40-44 år	64%	16%	20%	100	25
45-49 år	45%	19%	35%	100	31
50-54 år	25%	21%	54%	100	28
55-59 år	6%	7%	89%	100	27
60 år og derover	-	-	100%	100	10
I alt	39%	16%	46%	100	
Antal observationer	73	30	86		189

Tabel B3.2 Skoleuddannelse blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
mindre end 9. klasse	27%	20%	53%	100	51
9. klasses afgangseksamen	39%	15%	46%	100	46
10. klasses afgangseksamen	49%	18%	33%	100	51
Stud.eks, hf eller hh	33%	7%	59%	100	27
I alt	38%	16%	46%	100	
Antal observationer	66	28	81		175

Tabel B3.3 Fordeling på ansættelsesvilkår blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
Fastansat	27%	17%	56%	100	99
Midlertidig ansat	52%	15%	33%	100	82
I alt	39%	16%	45%	100	
Antal observationer	70	29	82		181

Tabel B3.4 Fordeling på ugentligt timetal blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
under 15 timer	6%	-	94%	100	17
15-19 timer	30%	20%	50%	100	10
20-24 timer	42%	16%	42%	100	19
25-29 timer	39%	18%	42%	100	38
30-34 timer	38%	22%	40%	100	50
35 timer og derover	52%	12%	36%	100	50
I alt	39%	16%	45%	100	
Antal observationer	72	29	83		184

Tabel B3.5 Fordeling på anciennitet på nuværende arbejdsplads blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
mindre end 1 år	65%	10%	25%	100	48
1-4 år	40%	18%	42%	100	73
5-9 år	22%	15%	63%	100	41
10-14 år	15%	23%	62%	100	13
15 år eller derover	11%	11%	78%	100	9
I alt	39%	15%	46%	100	
Antal observationer	72	28	84		184

Tabel B3.6 Fordeling på erfaring på arbejdsområdet blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
-4 år	43%	16%	41%	100	100
5-9 år	40%	14%	46%	100	50
10-14 år	24%	24%	53%	100	17
15-20 år	57%	29%	14%	100	7
20 år eller derover	19%	6%	75%	100	16
I alt	39%	16%	45%	100	
Antal observationer	74	30	86		190

Tabel B3.7 Fordeling på spørgsmålet »Er dit nuværende arbejdsområde et område, som du gerne vil arbejde indenfor også i fremtiden?« blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
Ja, helt sikkert	48%	8%	44%	100	108
Ja, temmelig sikkert	53%	30%	16%	100	30
Jeg er ikke sikker	15%	41%	44%	100	27
Nej	5%	-	95%	100	19
I alt	40%	16%	45%	100	
Antal observationer	73	29	82		184

Tabel B3.8 Fordeling på spørgsmålet »Har du brug for mere uddannelse eller oplæring for at kunne udføre dit nuværende arbejde godt?« blandt ikke-uddannede set i forhold til ønsket om uddannelse

	Ja	Ja, måske	Nej	Pct.	Antal
I høj grad	88%	6%	6%	100	16
I nogen grad	54%	19%	28%	100	69
Ikke særligt	24%	19%	57%	100	68
Slet ikke	20%	-	80%	100	15
Ved ikke	13%	13%	73%	100	15
I alt	39%	16%	45%	100	
Antal observationer	72	29	82		183

Litteratur

Amtsrådsforeningen (1999): *Personalerekruttering og personaleudvikling i amterne frem mod år 2010.*

Arbejdsministeriet (1999): *Udviklingstendenser på det offentlige arbejdsmarked.*

Det fælleskommunale Løndatakontor (1997): *Overenskomststatistik 1997.*

Finansministeriet (2000): *Rekruttering og service.*

Graversen, B.K.; H. Hummelgaard, D. Lemmich og J.B. Nielsen (1997): *Flytninger til og fra landkommunerne.* AKF Forlaget, København.

Groes N. og A. Holm (1999): *Uddannelser og ulige vægte på arbejdsmarkedet 1980-2017.* AKF Forlaget, København.

Kommunernes Landsforening (1998): *Kampen om arbejdskraften.*

Sundhedsstyrelsen (1997): *Personale- og økonomistatistik for sygehusvæsenet samt aktivitetsstatistik for tværgående afdelinger 1995.* Sundhedsstatistikken 1997:4, København.

Sundhedsstyrelsen (1999): *Virksomheden ved sygehuse 1997.* Sundhedsstatistikken 1999:2, København.

Undervisningsministeriet (1998): *Bekendtgørelse af lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser mv.*

Undervisningsministeriet (1990): *Bekendtgørelse om de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv.*

Undervisningsministeriet (1994): *Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv.*

Summary

Formal Training of Social and Health Service Personnel in Counties and Municipalities – Survey of Attitudes and Needs

by Leena Eskelinen, Mette Lausten and Anja Dahl, August 2000

Purpose

The purpose of the project was to determine:

- how many persons without professional training are employed in municipal care of the elderly, what characterises personnel without formal qualifications, and the extent to which such employees wish to train as social and health auxiliaries
- the extent to which the municipalities find it necessary to train personnel without formal qualifications as social and health auxiliaries
- the extent to which the employees in »old« occupational groups, i.e. home-helps, nursing auxiliaries, carers and nursing-home assistants, themselves wish to receive updating training and supplementary training
- the extent to which municipalities and counties (hospitals and the county social institutions) find a need for updating training and supplementary training of employees in »old« occupational groups.

Implementation of the Study

Two questionnaire-based surveys were carried out to clarify the problems. One was addressed to the personnel training departments in municipalities, counties and hospitals. It concerned the need for training of personnel without formal qualifications and updating training of »old« occupational groups. The other was addressed to personnel without formal qualifications

working in municipal care of the elderly and the »old« occupational groups in the social and health sector in municipal care of the elderly, at hospitals and in selected county social institutions. In addition, registry data from Det fælleskommunale Løndatakontor (the Local Authority Pay Data Office) were used to determine the number of personnel without relevant vocational training working in municipal care of the elderly across the country.

The questionnaire-based surveys were carried out in a representative number of municipalities and counties, selected partly in relation to size and regions. For the survey, 69 municipalities and four counties were selected, represented by 11 hospitals and county social institutions, which, for the purpose of the survey, were limited to residential institutions for handicapped people, county nursing homes and similar.

60 of the selected 69 municipalities (87%) participated in the questionnaire-based survey for the personnel training departments in the municipalities. All 11 hospitals participated, whereas only two of the four county councils in the survey completed the form concerning their plans for updating training and supplementary training of »old« occupational groups in the county social institutions.

The questionnaire-based survey for employees is based on responses from 243 employees without formal qualifications from 55 municipalities (57% of all) and 1,462 employees from the »old« occupational groups in the social and health sector in municipalities, at hospitals and in the county social institutions (response rate 71%). Almost two thirds of the employees with an »old« form of vocational training are nursing auxiliaries, and about one quarter, home-helpers. Just over 10% of the employees in the survey are carers or nursing-home assistants.

The surveys were carried out in the period November 1999 to March 2000.

Personnel without Relevant Vocational Training in Municipal Care of the Elderly

It is estimated that, nationally, there are about 4,000-4,500 employees without relevant vocational training within municipal care of the elderly. That figure is based on information from the 53 municipalities participating in AKF's two questionnaire-based surveys, which represent different types of municipality. The 4,000-4,500 persons represent the personnel without

relevant vocational training that are relatively permanently attached to the care of the elderly and that are thus regarded as relevant with respect to formal social and health training. In other words, the figure does not cover short-term supply personnel and relief workers used as temporary manpower.

AKF's questionnaire-based survey shows that personnel without relevant vocational training working in municipal care of the elderly are a heterogeneous group that comprises sub-groups with their own characteristics. With respect to employees' attachment to care for the elderly and their wishes concerning formal social and health training, three groups have been identified:

- Elderly, permanent employees with many years' experience within their sphere or work. Most of these employees have relatively few years to retirement and, mainly for that reason, they have no motivation to train as a social and health auxiliary.
- Relatively young, loosely attached employees, including students with an extra job and young people »on their way somewhere else«, i.e. a group of employees that is not planning to work within the field in the future. This is a particularly typical phenomenon in municipalities in the metropolitan region.
- Employees who want to continue working within care for the elderly and who are therefore considering formal training as a social and health auxiliary with a view to permanent employment within this sphere of work. These employees account for about half of the personnel without relevant vocational training in AKF's survey.

Most municipalities estimate that the number of persons without formal qualifications working in elderly care has fallen in the last five years and expect it to fall still further in the years ahead. These trends are clear except for strong centre municipalities in the metropolitan region, which typically have many employees without relevant vocational training in temporary positions. According to the information from the municipalities, in both 1998 and 1999, more persons without relevant vocational training received formal training than were taken on. People without relevant vocational training are typically employed in temporary positions as supply and relief personnel.

For this reason, it is not surprising that the municipalities do not find that there is likely to be any very great need to train personnel without formal qualifications in the next five years. Training activity is expected to be at the same level as today. None of the municipalities expects to expand formal training of personnel without formal qualifications. Most of the municipalities state that they have relatively good financial resources for such training. In those municipalities that have been *unable* to achieve as much training of personnel without formal qualifications as planned, lack of motivation on the part of the employees is regarded as the biggest barrier.

»Old« Occupational Groups in Municipalities, Hospitals and County Social Institutions

According to AKF's questionnaire-based survey, most of the employees in »old« occupational groups in municipalities, hospitals and county social institutions have a negative attitude to updating training. No less than 67% do not want such training.

There are differences both between the place of employment – municipality, hospital, county social institution – and the occupational group with respect to the number considering updating training. Hospital nursing auxiliaries are the group with the most positive attitude, whereas carers, irrespective of place of employment, have the most negative attitude. There is largely no difference between home-helps and nursing auxiliaries working in the municipal care of the elderly, despite the fact that the home-helps are older than the nursing auxiliaries.

The employees in »old« occupational groups are typically 40 years of age or over (80%). The home-helps and carers are older still, while the nursing auxiliaries are somewhat younger. Other characteristics of employees in »old« occupational groups is that they have more years of seniority within their sphere of work and that they are permanently employed. They feel strongly that their present sphere of work is one in which they want to work in the future.

Not surprisingly, therefore, the two main reasons why the employees in »old« occupational groups do *not* want updating training are that they cannot see what use such training would be to them and that they will soon be reaching retirement age. Most employees in »old« occupational groups believe that, despite refusing updating training, they can continue with their

present work and that they will not be »ousted« by employees with formal social and health qualifications.

Municipalities and hospitals estimate that there are fewer employees in »old« occupational groups today than five years ago, while the counties estimate that, in the case of social institutions, the numbers are much the same as they were five years ago.

Updating training of »old« occupational groups has high priority in personnel policy in the municipalities and hospitals. At the same time, most municipalities, hospitals and county social institutions appoint employees with »old« qualifications because the people in question have good professional and personal attributes and because there is a shortage of applicants with formal social and health qualifications. However, more people with »old« qualifications receive updating training each year than are taken on.

There is deemed to be a relatively great need for updating training of »old« occupational groups in the next five years. 60% of the municipalities, 80% of the hospitals and both counties (in the case of county social institutions) thus rate the need as great or medium. That indicates that financial resources for updating training of personnel with »old« qualifications is a bigger problem for the hospitals than for the municipalities – 40% and 20%, respectively, consider the financial resources for such training to be poor. The main reasons given for being unable to train personnel with »old« qualifications are lack of motivation on the part of the employees, a shortage of financial resources and a shortage of places at training colleges. Despite considering that there is a relatively great need for updating training of employees with »old« qualifications, municipalities, hospitals and the county social institutions expect their updating training activities in the years ahead to remain at largely the same level as today.

The collectively agreed supplementary training of personnel does not have the same priority as the updating training prescribed in ministerial orders. This applies both in municipalities, hospitals and county social institutions. The survey also reveals the view that there is far less money available for supplementary training than for updating training.

Conclusion

1. The number of personnel without formal qualifications in municipal care of the elderly across the country is around 4,000-4,500, neglecting short-contract temporary staff and relief workers. The personnel in question are relatively permanently attached to the care of the elderly and are therefore regarded as relevant with respect to formal social and health training. Most of the municipalities estimated that the number of employees without relevant vocational training in care of the elderly has fallen in the last five years and expect a further fall in the years ahead.
2. All in all, employees without relevant vocational training in municipal care of the elderly are a heterogeneous group with respect to age, terms of employment and attachment to the sector. According to AKF's survey, about half of them are considering formal training as social and health care auxiliaries because they want to work in the sector in the future. Those that do *not* want such training are typically employees with many years' experience in the sector, relatively few years to retirement and, usually, people with a low level of educational attainment.
3. Employees in »old« occupational groups, i.e. home-helps, nursing auxiliaries, carers and nursing-home assistants, are relatively conservative with respect to updating training. The main reason for this is that they cannot see what they would gain from such training when they already have a qualification and many years' experience within the sector – and typically have only a few years to retirement. In this connection it is interesting that the municipalities, hospitals and county social institutions find people with an »old« form of vocational training attractive as employees – i.e. they find that they are experienced and have the right personal and professional attributes.
4. The municipalities, hospitals and county social institutions expect their supplementary training and updating training activities in the years ahead to remain at much the same level as today. This assessment should be seen in relation to the number of personnel without formal qualifications and the number of employees with »old« vocational qualifications, the level of training activity today and the age structure of the employees. The age structure of employees in »old« occupational

groups means that the need for updating training will diminish as time passes.