

Aftagerundersøgelse

I forbindelse med VIA's ansøgning om akkreditering til udbud af Akademiuddannelsen i Offentlig Forvaltning, Akademiuddannelsen i Socialt arbejde samt Diplomuddannelsen i Socialformidling, er der i uge 49 og uge 50 gennemført en aftagerundersøgelse blandt primære aftagere og interessenter for de kommende dimittender.

Aftagerundersøgelsen er gennemført som en kvalitativ interviewundersøgelse, hvor interviews er udført med afsæt i en semistruktureret interviewguide.

Interviewguiden er bygget op omkring tre temaer:

- kommunernes organisering og ansvarsfordeling i forhold til uddannelse af administrativt personale
- kommunernes oplevede behov i forhold til kompetenceudvikling af målgruppen
- kommunernes egne overvejelser omkring kompetencebehov og uddannelsesstrategier

Som oplæg til aftagerundersøgelsen blev der sendt en introduktionsmail ud til HR- og Personaleansvarlige for 18 kommuner i Region Midt, vedhæftet info om de tre uddannelser. I den efterfølgende uge blev alle kontaktpersoner ringet op med henblik på et kort interview.

Af de 18 kontaktpersoner i kommunerne er det lykkedes det at gennemføre interviews med 6 personer – et af interviewsene blev gennemført face to face i forlængelse af et møde. De øvrige har ikke været at træffe inden for det afsatte tidsrum.

Der er gennemført interview med følgende kommuner:

- Aarhus Kommune v. Rikke S. Madsen, HR-chef, (varighed 45 min.)
- Silkeborg Kommune v. Morten Bønløkke, Leder HR/Udvikling/Uddannelse, (varighed 45 min.)
- Herning Kommune v. Bennedikte Lohfert, Afdelingschef, (varighed 25 min.)
- Favrskov Kommune v. Rebecca Jørgensen, HR Konsulent, (varighed 25 min.)
- Skanderborg Kommune v. Runa Bröchner, Personalechef, (varighed 15 min.)
- Thisted Kommune v. Thomas Rosenkrands, Personaleservicechef, (varighed 10 min.)
- HK Kommunal Østjylland v. Kristian Sørensen, Konsulent (varighed 50 min.),

Herudover er der indhentet skriftlig tilkendegivelse fra Formanden for HK Østjylland, Hans-Henrik Hansen.

Interviewene har været af varierende længder. Længden afspejler bl.a. hvor stort et ansvar og indsigt interviewpersonen har omkring indsatsområdet. Flere steder har den HR-ansvarlige en fin indsigt i målgruppens behov og har også indsigt i, hvilke kompetenceudviklingsforløb, der efterspørges.

I kommuner som eksempelvis Aarhus og Silkeborg er der også mulighed for at indgå i og understøtte konkrete forløb, som eksempelvis rotationsprojekter. Andre ved meget lidt om området, og kan kun bekræfte, at der er et behov, men har ikke konkret viden om omfang og konkrete tiltag.

Fælles for de udvalgte kommuner er, at ingen af HR-afdelingerne er direkte ansvarlige for uddannelsesplaner, der vedrører de administrative medarbejdere. Det ansvar ligger hos den enkelte afdelingschef.

Konklusion

Overordnet set bekræfter undersøgelsen, at der ude i kommunerne opleves et stigende pres for at få videreuddannet det administrative personale. Som en personale chef udtrykker det, så er der en gruppe HK'ere, der bider AC'erne i haserne, og som efterspørger den nødvendige kompetenceudvikling til at kunne konkurrere om arbejdsopgaverne

Billedet af praktikerne på den ene side og akademikerne på den anden, er et generelt billede, der går igen i samtalerne med HR-afdelingerne. Det fremføres ofte som begrundelse for det stigende behov for at videreuddanne det administrative personale. Som faggruppe er HK'erne især pressede af, at der generelt ansættes på højere uddannelsesniveau, og at arbejdsopgaverne ændrer karakter i retning af det mere komplekse og ad hoc baserede.

Disse forhold kommer også til udtryk i de kompetencer, der i dag efterspørges hos det administrative personale. Om de er ansat som assistenter, specialister, sagsbehandlere eller controllere. Lidt fortegnet er budskabet fra kommunerne, at der ikke længere er behov for folk, der journaliserer, kopierer og skriver breve rent.

De administrative medarbejdere forventes at kunne begå sig på den digitale bane, have forstand på økonomi og både intern og ekstern kommunikation. Og ikke mindst, så skal de kunne udøve sekretariatsbetjening i form af selvstændig opgaveformulering og – løsning, de skal kunne indgå som tovholder eller koordinator på projekter, og kunne håndtere, at en større og større del af opgaveporteføljen består af ad hoc-opgaver.

Budskabet fra HR-afdelingerne er derfor også, at det giver rigtig god mening med specialiserede uddannelser for det administrative personale, som eksempelvis Diplom i Socialformidling og Akademi i Socialt arbejde. Den almene generalist er på vej til at blive faset ud, i takt med at arbejdsopgaverne specialiseres. Allerede i dag tegnes den administrative medarbejderprofil i høj grad af, i hvilken afdeling han eller hun sidder.

HK Kommunal, der organiserer den overvejende del af målgruppen for de tre uddannelser kan på medlemmernes vegne også bekræfte, at der er et udtalt behov for specialiseringsuddannelser for flere af de administrative grupper. Her ser HK specielt Diplomuddannelsen i Socialformidling som en oplagt uddannelse til at fremme i forhold til ansatte i beskæftigelsesforvaltningerne, de såkaldte jobkonsulenter, der på nuværende tidspunkt ikke afkræves et specielt uddannelsesniveau.

Også inden for andre socialfaglige områder er der udviklingsmulighed for HK'ere, der ønsker at videreuddanne og specialisere sig. En betragtning, der naturligvis fremføres af HK, men som også bekræftes af store kommuner som Aarhus og Silkeborg. Da der stadig er en del i målgruppen, der ikke er optagelsesberettiget til en Diplomuddannelse, bliver Akademiuddannelserne dermed et vigtigt redskab til at opnå mere uddannelse.

Både Akademiuddannelsen i Offentlig Forvaltning og i særdeleshed Akademiuddannelsen i Socialt Arbejde angiver specialiserings- og fordybelsesmuligheder, som ikke findes i Kommunomuddannelsen, der i dag er HK'ere's typiske afsæt til en Diplomuuddannelse. Eksempelvis kan Silkeborg Kommune fortælle, at de i forvejen gør stor brug af Diplomuuddannelsen i Socialformidling, og dermed støtter op om og ser rigtig gode muligheder i, at man kan specialisere sig allerede på akademniveau med Akademiuddannelsen i Socialt Arbejde.

Som opsamling kan vi konkludere, at der i interesseorganisation og blandt aftagere er en bred opbakning til, at VIA bliver udbyder af Akademiuddannelsen i Offentlig Forvaltning, Akademiuddannelsen i Social Arbejde og Diplomuuddannelsen i Socialformidling.

Uddannelserne imødekommer et bredt behov for at tilbyde videreuddannelsesmuligheder til personalegrupper, der sidder med administrative opgaver i kommunerne, og uddannelserne dækker de kompetencebehov, som de personaleansvarlige samt interesseorganisation identificere som centrale for fremtidens administrative medarbejder.

Forbehold for undersøgelsens resultater

Undersøgelsens resultater betragtes som valide i den forstand, at respondenterne har forstået opgavens formål og har set sig i stand til at komme med en række generelle betragtninger omkring, hvordan kommunernes HR -afdelinger oplever videreuddannelsesbehovene hos målgruppen, set fra både kommunens og den enkeltes perspektiv.

Men der hvor de ansvarlige i de centrale HR-afdelinger melder blankt, er når talen falder på konkrete strategier, planer og mål for videreuddannelse af det administrative personale. Det skyldes, at ingen af de kommuner, der har deltaget i undersøgelsen, har videreuddannelse af administrativt personale som et centralt indsatsområde der varetages af HR-afdelingerne. Modsat eksempelvis lederuddannelse, der ofte er en centralt koordineret og organiseret indsats fra HR – afdelingerne.

Ansaret for at organisere denne uddannelsesindsats ligger typisk ude ved afdelingslederen eller kontorchefen, der sidder med personaleansaret for den enkelte HK'er. Der er derfor ikke nogle af respondenterne i denne undersøgelse, der tør binde an med konkrete bud på, hvor mange af deres HK-ansatte, der vil søge videreuddannelse inden for de kommende år. Flere af kommunerne har formuleret planer og indsatser for videreuddannelse af det administrative personale, men der er ingen, der har opstillet konkrete mål, og udmøntningen af strategierne er decentralt organiseret.

Det er værd at bemærke, at flere gør opmærksom på potentielle udfordringer, som både VIA og arbejdsgiverne vil skulle forholde sig til, når der skal laves samarbejder om akademiuddannelserne. I dag er det indskrevet i overenskomsten mellem HK og kommunerne, at HK-assistenten har ret til at gennemføre en Kommunomuddannelsen som led i deres ansættelse - og i takt med gennemførelsen af uddannelsen stiger man automatisk nogle løntrin.

Der findes ikke lignende aftaler i forhold til uddannelser inden for rammerne af det formelle uddannelsessystem, hvilket naturligvis udfordrer både arbejdsgiver og den enkelte medarbejder i forhold til at træffe et uddannelsesvalg. I relation til undersøgelsens resultater betyder det, at der må tages et lille

forbehold i forhold til konklusionerne. Der findes tydeligvis både et arbejdsgiver og medarbejderbehov for de uddannelsesprofiler, de tre uddannelser tilbyder, men i sidste ende kan det være andre forhold, der er afgørende for, om der kommer tilstrækkelig søgning til holdene.

/ Carsten Høy Gemal_181212

Særkørsel fra Danmarks Statistik

Beskrivelse af datamaterialet

I forbindelse med ansøgningen om at kunne udbyde Akademiuddannelsen i offentlig administration og forvaltning har Danmarks Statistik udarbejdet en særkørsel til VIA, der gør det muligt at sammenholde antallet af administrativt ansatte i kommuner, regioner og stat med disse personers højest fuldførte uddannelse. Disse oplysninger er væsentlige i forhold til at vurdere behovet for efteruddannelse, til en relativt stor medarbejdergruppe inden for den offentlige administration, nemlig de HK-uddannede der typisk har en gymnasial, erhvervsgymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse bag sig.

Opgørelsen er opgjort på baggrund af den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) med status pr. ultimo november 2008 og 2011. Hertil kommer uddannelsesstatistikens oplysninger om højeste fuldførte uddannelse pr. 1. oktober 2008 og 2011.

I den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik er lønmodtagere, der helt eller primært er ansat inden for en af følgende brancher udvalgt:

- 84.11.00: Generelle offentlige tjenester.
- 84.12.00: Administration af sundhedsvæsen, undervisning, kultur og sociale forhold undtagen social sikring.
- 84.13.00: Administration af bidrag til erhvervsfremme.

Det er arbejdsstedets hovedaktivitet, der afgør brancheplaceringen. Dette betyder, at en administrativ medarbejder med fysisk arbejdssted i en daginstitution eller på et hospital, ikke vil blive talt med i opgørelsen over antallet af administrative medarbejdere. Derimod vil en administrativ medarbejder, der sidder på Rådhuset og arbejder med daginstitutionsområdet, eller en administrativ medarbejder der sidder på Regionsgården og arbejder med sundhedsvæsenet, blive talt med i opgørelsen (jf. ovenstående brancheoverskrifter).

Betydningen heraf er, at antallet af administrativt personale undervurderes i undersøgelsen. Dette kan man få en fornemmelse af, hvis man sammenligner med Finansministeriets opgørelse over det samlede antal administrativt ansatte i kommuner og regioner i hele landet i 2009 med vores oplysninger fra 2008. Ifølge Finansministeriets opgørelse, der er baseret på såvel oplysninger fra Danmarks Statistik, Det fælles Løndatakontor (FLD) og Finansministeriets egne beregninger, er der i 2009 ansat 83.600 administrative medarbejdere i kommuner og regioner (se Finansministeriets Budgetredegørelse fra 2010). Ifølge de data, som VIA har fået lavet til brug for denne ansøgning – og som er de bedste mulige man kan få lavet baseret på Danmarks Statistiks oplysninger – er det samlede antal administrativt ansatte i kommuner og regioner i 2008 54.600. Det er således tydeligt, at Finansministeriets optælling medtager et større antal administrative medarbejdere, nemlig de administrative medarbejdere der er ansat på arbejdssteder, hvis hovedaktivitet ikke er administration.

Det er dog vigtigt at påpege, at der ikke er noget, der indikerer, at uddannelsesniveaueet blandt de administrativt ansatte medarbejdere, der er ansat på arbejdssteder, hvor hovedaktiviteten

ikke er administration, skulle adskille sig systematisk fra de øvrige administrativt ansatte. Vi har således ikke grund til at tro, at disse medarbejdere skulle være hverken systematisk højere eller lavere uddannet end dem, vi har med i undersøgelsen. Når vi i ansøgningen nævner, at ca. 40 pct. af de administrativt ansatte i Region Midtjylland har en gymnasial, erhvervsgymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse, som deres højest fuldførte uddannelse, har vi således ikke grund til at tro, at dette tal skulle ændre sig markant, hvis vi havde mulighed for at inkludere samtlige administrative medarbejdere i analysen. Det er dog naturligvis en usikkerhed, der er forbundet med vores konklusioner.

Relevante tabeller

Tabel 1: Antal administrativt ansatte i den offentlige forvaltning i 2008 og 2011 fordelt på de administrativt ansattes højest fuldførte uddannelsesniveau (hele landet).

	Grundskolen	Gymnasial	Erhvervsgymnasial	Erhvervsfagligt forløb	Kort videregående	Mellem-lang videregående	Bachelor	Lang videregående	Uoplyst	I alt
2008	8.779	2.961	1.778	29.655	2.992	13.704	2.299	20.739	456	83.363
2011	15.172	2.783	1.794	26.263	3.357	13.492	2.450	22.885	387	80.997

Tabel 2: Antal administrativt ansatte i den offentlige forvaltning i 2008 og 2011 fordelt på de administrativt ansattes højest fuldførte uddannelsesniveau (Region Midtjylland).

	Grundskolen	Gymnasial	Erhvervsgymnasial	Erhvervsfagligt forløb	Kort videregående	Mellem-lang videregående	Bachelor	Lang videregående	Uoplyst	I alt
2008	1732	480	439	5513	588	2863	277	2900	62	14.854
2011	1375	426	454	4809	709	2866	312	3083	59	14.093

Tabel 3: Udviklingen i antallet af administrativt ansatte i den offentlige forvaltning fra 2008 til 2011 fordelt på uddannelsesgrupper (hele landet)

	Gymnasial og erhvervsgymnasial uddannelse samt erhvervsfagligt forløb	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående, bachelor og lang videregående uddannelse
2008	34.394	2.992	36.742
2011	30.840	3.357	38.827
Udvikling fra 2008-2011 (i pct.)	-10,3	12,2	5,7

Samlet udvikling i antallet af administrative medarbejdere (hele landet): -2,8 pct.

Tabel 4: Udviklingen i antallet af administrativt ansatte i den offentlige forvaltning fra 2008 til 2011 fordelt på uddannelsesgrupper (Region Midtjylland)

	Gymnasial og erhvervsgymnasial uddannelse samt erhvervsfagligt forløb	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående, bachelor og lang videregående uddannelse
2008	6.432	588	6.040
2011	5.689	709	6.261
Udvikling fra 2008-2011 (i pct.)	-11,6	20,6	3,7

Samlet udvikling i antallet af administrative medarbejdere (Region Midtjylland): -5,1 pct.