

NOTAT

Direkte 38669678

Til: Gruppeformandskredsen

Dato: 2. december 2020

Rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

Af budget 2020 fremgår det, at administrationen skal udarbejde en plan for rekruttering og fastholdelse med konkrete projekter og initiativer til rekruttering og fastholdelse for at imødekomme manglen på sundhedsfagligt personale. Det forventes, at et samlet politisk oplæg vil blive præsenteret senest i 2022. I mellemtiden arbejder regionen videre med initiativer indenfor rekruttering og fastholdelse. Der arbejdes bl.a. med følgende:

Forbedring af introduktion af nye medarbejdere

Der arbejdes løbende på at designe gode introduktionsforløb, som tilrettelægges ud fra, hvilken medarbejder/medarbejdergruppe, der skal bydes velkommen. Formålet er at sikre, at den enkelte medarbejder kommer godt fra start, er engageret og motiveret i opgaveløsningen og trives.

På koncernniveau arbejdes der på at designe en fælles hjemmeside om onboarding med bl.a. spørgsmål og svar om god praksis for onboarding. Her er der ligeledes fokus på at dele viden om gode onboardingforløb.

Flere hospitaler arbejder med at række ud til den nyansatte allerede inden første arbejdsdag. Det kan være via mail/telefonopkald fra en kollega eller via film/podcast, der beskriver den arbejdsplads, den nyansatte bliver en del af.

På et hospital kan de nyuddannede nyansatte prøve forskellige afdelinger, inden de vælger et fast arbejdsområde. På den måde får medarbejderen hurtigt indblik i organisationen og får afprøvet, hvor medarbejderen trives bedst.

Systematisk opfølgning ift. om nyansatte oplever en god opstart, herunder særligt fokus på nyuddannedes start i job

Alle hospitaler, virksomheder og koncerncentre tilbydes i 2021 at deltage i en analyse, der indsamler viden om onboardingforløb for medarbejdere, der er ansat i regionen inden for de seneste 12 måneder. Formålet er, at der på baggrund af analysen kan tilrettelægges mere målrettet onboarding.

Fokus på bedre mulighed for arbejdstidstilrettelæggelse

Ifm. det igangværende arbejde med at forberede implementering af Optima (digitalt værktøj til at planlægge, styre og registrere arbejde), bliver der lokalt arbejdet med indsatser med fokus på at få personalets fremmøde og patienternes fremmøde til at matche endnu bedre. Målet er at skabe bedre arbejdsvilkår for medarbejderne og bedre forløb for patienterne på samme tid. Det kan være med til at styrke rekruttering og fastholdelse.

Fokus på at øge elever og studerendes valg af regionen som arbejdsplads

Vi står som arbejdsgivere i sundhedsvæsnet i en særlig situation, hvor vi har kontakt til vores kommende medarbejdere gennem deres praktikophold på regionens arbejdspladser. Der arbejdes aktivt – sammen med uddannelsesinstitutionerne – om at tilbyde de studerende gode praktikforløb i Region H og øge deres interesse for at vælge os som arbejdsplads efter endt uddannelse.

Der vil blive udarbejdet informationsmateriale til elever og studerende for at brande Region H som attraktiv arbejdsplads, således at flere elever og studerende vælger regionen som arbejdsplads efter endt uddannelse.

Digitalt dashboard

Nøgletal for rekruttering og fastholdelse samles i et digitalt dashboard, så det bliver muligt løbende at følge udviklingen og justere initiativer for rekruttering og fastholdelse herefter. Herunder vil det blive muligt at se, om der er særlige udfordringer med at rekruttere eller fastholde indenfor forskellige faggrupper.

Flere læger skal vælge ledelsesvejen

Det skal blive mere attraktivt for læger at vælge ledelsesvejen og fortsætte i ledelsesrollen. Konkret arbejdes der med bl.a. at tydeliggøre ledelsesopgaven, at uddanne læger i ledelse, at give support i form af mentorer og netværk og at gøre det muligt at bevare tilknytning til klinikken. Der er nedsat et ambassadørnetværk for indsatsen med deltagelse af de lægelige vicedirektører, som følger og fremmer indsatserne. De forskellige initiativer afprøves i løbet af 2021 og sidst på året beslutter koncernledelsen, hvilke initiativer der skal fortsætte.

Tydelige karriereveje i regionen

Flere steder i regionen arbejdes der på at vise de mange karrieremuligheder som led i branding af regionen som attraktiv arbejdsplads - ikke mindst i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.

I koncerncentre er det besluttet at arbejde mere systematisk med karriereveje. Tydelige karriereveje skal tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og løfte dialogen mellem leder og medarbejder om sammenhængen mellem arbejdsopgaver og den enkeltes ønske til kompetenceudvikling. Karrierevejene giver også mulighed for at understøtte fælles kompetenceudviklingstiltag og mere mobilitet på tværs af centre til gavn for kerneopgaven.

Dagsordenen om 1000 sygeplejersker

Der er afsat midler i finansloven for 2020 til at ansætte flere sygeplejersker. Målsætningen er over to år at øge antallet af sygeplejersker med 1000 årsværk på landsplan – heraf 314 i Region Hovedstaden. Regionen har til og med 3. kvartal 2020 øget beskæftigelsen af sygeplejersker med 261 årsværk ift. baseline (4. kvartal 2019). Det er derfor vurderingen, at Region Hovedstaden når målsætningen om 157 ekstra sygeplejerskeårsværk i 2020.

Fuldtidspolitik

Hospitalsdirektørkredsen har primo 2020 tiltrådt fælles principper for en fuldtidspolitik i Region Hovedstaden, herunder at alle stillingsopslag (annoncering) er på fuld tid. Indsatsen er forankret på de respektive hospitaler og virksomheder. Herudover har Danske Regioner udmeldt en "ret til fuld tid" for udvalgte personalegrupper. Retten til fuld tid er foreløbig gældende for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Status pr. 3. kvartal 2020 er en ganske beskedne stigning i andel af fuldtidsansatte, hvad angår samtlige ansatte – fra 65,2% i 2019 til 65,6% i 2020 (3. kvartal).

Særligt fokus på rekruttering og fastholdelse af jordemødre

De seneste år har regionen arbejdet med at blive bedre til at fastholde jordemødre. Senest er der i sommeren 2020 nedsat en styregruppe for jordemøderfastholdelse. Formålet er bl.a. at sikre, at der kan rekrutteres jordemødre til det nye Kvinde-Barn Center, der åbner på Bispebjerg Hospital i 2024, og samtidig sikre, at der stadig er jordemødre nok til de eksisterende fødeafdelinger.

Arbejdspladsvurdering (APV) 2021

Der gennemføres i foråret 2021 den regionale 3-årige arbejdspladsvurdering, hvor de ansattes svar på spørgsmål om deres arbejdsmiljø og trivsel danner grundlag for drøftelser og opfølgning i hele regionen, som knytter sig til trivsel, fastholdelse, m.m.