

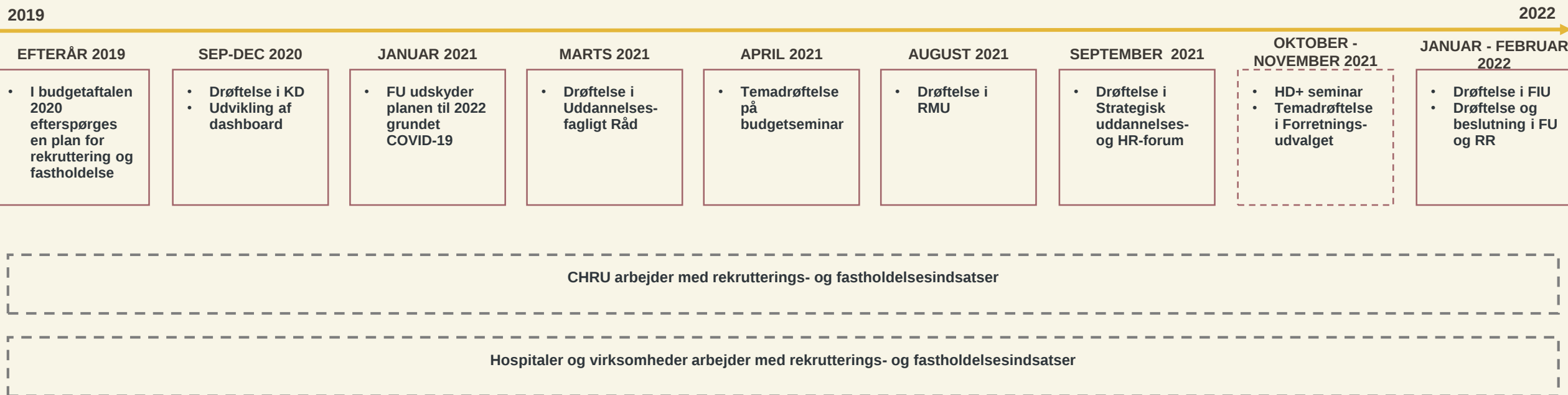
Plan for rekruttering og fastholdelse

Det handler om arbejdsliv

Temadrøftelse i Forretningsudvalget
Den 9. november



Tids- og procesplan for plan for rekruttering og fastholdelse



45.318

Ansatte i Region Hovedstaden

Ansatte i Region Hovedstaden der forlader regionen inden for de første 12 mdr.*

FAGGRUPPE	PCT
Bioanalytikere	35 %
Jordemødre	32 %
SOSU'er	31 %
Sygeplejersker	21 %
Læger**	21 %



13.358
Sygeplejersker



7.055
Læger



3.489
Bioanalytikere



3.041
SOSU'er



683
Jordemødre

Antal ansøgere

	BIOANALYTIKER	SOSU	JORDEMODER	LÆGE*	SYGEPLEJERSKE
ANTAL OPSLAG	110	310	60	528	1337
ANTAL ANSØGERE	1538	2576	249	2728	3895
MEDIAN**	11	4	2	3	2

*Data omfatter reservelæge intro

**Median er den midterste værdi i en talrække. Vi bruger median i stedet for gennemsnit, fordi gennemsnittet kan være misvisende, hvis der er tal, der afviger væsentligt fra resten af tallene i datasættet. Fx er gennemsnittet 6 for antal ansøgere til lægestillinger.
Data er fra de seneste 6 måneder

Vi er en privilegeret branche, fordi vi uddanner de fleste medarbejdere selv. Kan vi skabe rammerne for et læringsmiljø, som gør Region Hovedstaden til et naturligt førstevalg?

Sygeplejerskestuderende

1.300 sygeplejerskestuderende optages årligt.

43% af uddannelsen foregår i klinikken i somatik, psykiatri og kommune.

24% af de sygeplejerskestuderende i regionen svarer, at de *ikke ønsker* en fremtidig ansættelse på seneste praktikstedet.

Optaget er øget med 200 studerende de seneste år.

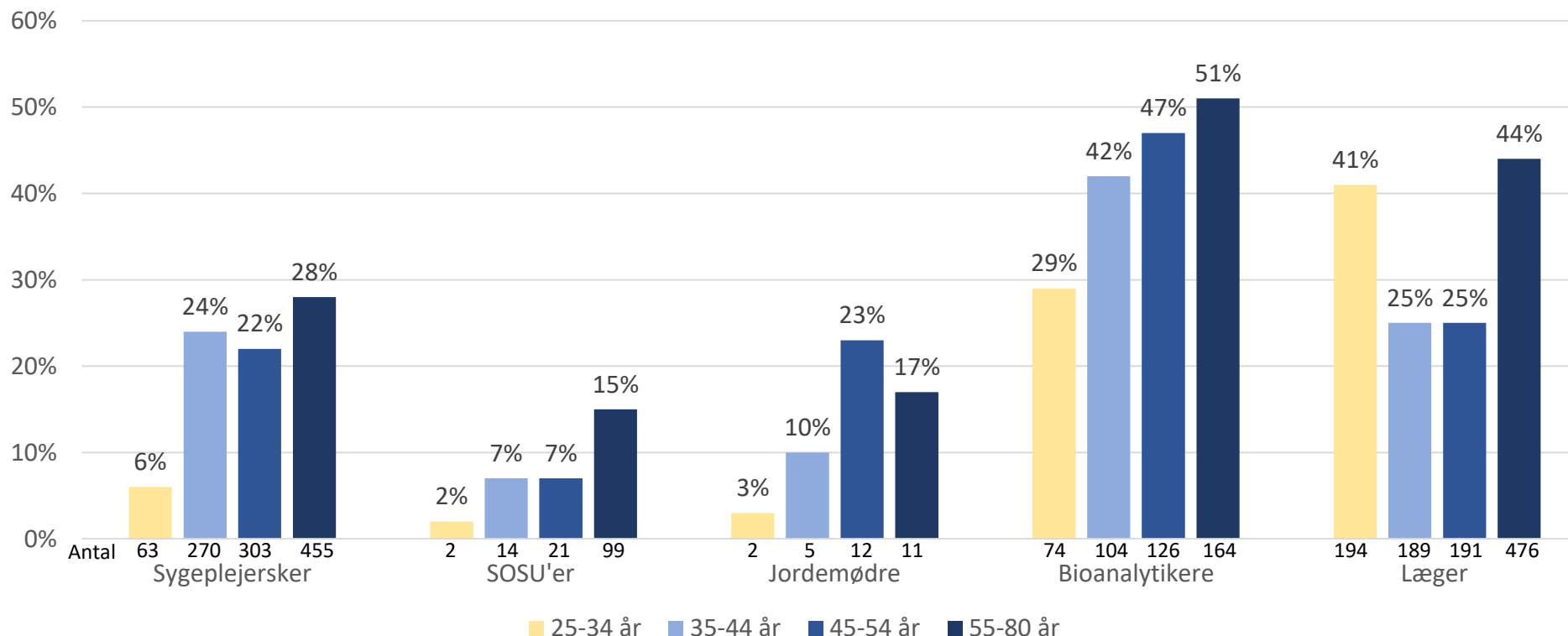
De kliniske afdelinger har mere end 4.500 undervisningsforløb.

Der er ca. 575 kliniske vejledere.

Vi ser at, fordelingen af vagter er skæv ift. aldersgrupper. Hvordan balancerer vi hensynet til medarbejdernes forskellige behov og sikrer en retfærdig fordeling, hvor alle bidrager til vagtarbejdet?

Potentiale for mere retfærdig fordeling af weekendvagter

Ingen weekendvagter fordelt på faggrupper og alder



Weekendvagter skal forstås som antal weekend med vagt.

Data indeholder kun medarbejdere som har været ansat hele 2020. Data er opgjort i tjenestenumre og dækker over månedslønnede. Timelønnede og ledere indgår ikke i data.

Otte temaer for det videre arbejde

1

VI FORTÆLLER DEN GODE HISTORIE OM REGIONEN SOM ARBEJDSPLADS

Vi har for få ansøgere til stillingerne i Region Hovedstaden. Kan vi sammen med uddannelsesstederne og de faglige organisationer styrke fællesskabet og fagidentiteten?

2

VI GIVER DEN STUDERENDE DET BEDSTE PRAKTIKOPHOLD

Vi er en privilegeret branche, fordi vi uddanner de fleste medarbejdere selv. Kan vi skabe rammerne for et læringsmiljø, som gør Region Hovedstaden til et naturligt førstevalg?

3

VI SIKRER EN RETFÆRDIG FORDELING AF VAGTARBEJDET

Vi ser at, fordelingen af vagter er skæv ift. aldersgrupper. Hvordan balancerer vi hensynet til medarbejdernes forskellige behov og sikrer en retfærdig fordeling, hvor alle bidrager til vagtarbejdet?

4

VI HAR FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

Vi oplever, at vores medarbejdere ikke bliver så længe i regionen, som vi gerne vil have. Kan vi blive bedre til at holde på vores medarbejdere? Så vil rekrutteringsudfordringerne også blive mindre.

5

VI GIVER SENIORER DET BEDSTE ARBEJDSLIV

Vi ser en risiko for, at seniorer forlader jobbet, fordi det bliver for hårdt. Kunne vi skabe rammerne for et mere fleksibelt seniorarbejdsliv?

6

VI BRUGER NYE FAGGRUPPER FOR AT LØSE FREMTIDENS SUNDHEDSOPGAVER

Vi kommer til at mangle sundhedspersonale i fremtiden. Kan vi få nye faggrupper i spil, så vi bruger de rette kompetencer til de rette opgaver?

7

VI HAR FÆLLES VILKÅR PÅ TVÆRS AF REGIONEN

Vi oplever, at konkurrere med hinanden om medarbejderne, fordi vi har forskellige rammer. Kan vi have fælles vilkår for at undgå intern konkurrence?

8

VI BRUGER DIGITALISERING OG VELFÆRDSTEKNOLOGI TIL AT UNDERSTØTTE VORES SUNDHEDSVÆSEN

Vi ser, at velfærdsteknologi kan styrke patientens egne ressourcer og kompetencer (patient empowerment) og kan frigive tid til sundhedspersonalet. Kan vi intensivere brugen af digitalisering i vores sundhedsvæsen?

De otte temaer bliver til tre indsatsområder

BRANDING

Vi skal styrke den gode historie om regionen som arbejdsplads igennem målrettet branding.

1

VI FORTÆLLER DEN GODE HISTORIE OM REGIONEN SOM ARBEJDSPLADS

Vi har for få ansøgere til stillingerne i Region Hovedstaden. Kan vi sammen med uddannelsesstederne og de faglige organisationer styrke fællesskabet og fagidentiteten?

FÆLLES RAMMER & VILKÅR

Vi skal sikre de bedste fælles vilkår og rammer for vores medarbejdere i hele deres arbejdsliv - både under uddannelse og senere i deres arbejdsliv.

2

VI GIVER DEN STUDERENDE DET BEDSTE PRAKTIKOPHOLD

3

VI SIKRER EN RETFÆRDIG FORDELING AF VAGTARBEJDET

Vi er i uddannelsen i læring i Hovedstaden

5

VI GIVER SENIORER DET BEDSTE ARBEJDSLIV

Vi ser i skæve i balance med det sikrer et bidrag

7

VI HAR FÆLLES VILKÅR PÅ TVÆRS AF REGIONEN

Vi ser er forlader hårdt. Kl et mere

Vi oplever, at konkurrere med hinanden om medarbejderne, fordi vi har forskellige rammer. Kan vi have fælles vilkår for at undgå intern konkurrence?

NYE LØSNINGER

Vi skal arbejde på nye måder for at understøtte vores sundhedsvæsen – både ift. faggrupper og teknologi.

6

VI BRUGER NYE FAGGRUPPER FOR AT LØSE FREMTIDENS SUNDHEDSOPGAVER

Vi kommer til at mangle sundhedspersonale i fremtiden. Kan vi få nye faggrupper i spil, så vi bruger de rette kompetencer til de rette opgaver?

8

VI BRUGER DIGITALISERING OG VELFÆRDSTEKNOLOGI TIL AT UNDERSTØTTE VORES SUNDHEDSVÆSEN

Vi ser, at velfærdsteknologi kan styrke patientens egne ressourcer og kompetencer (patient empowerment) og kan frigive tid til sundhedspersonalet. Kan vi intensivere brugen af digitalisering i vores sundhedsvæsen?

GOD LEDELSE

FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

4

VI HAR FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

Hvem kan gøre noget?

Nationalt niveau

- Ændring af uddannelsesbekendtgørelser
- Økonomiske prioriteringer af fastholdelse og uddannelse
- Ændring af overenskomstmæssige forhold

Regionalt niveau

- Fælles arbejdsgiverprincipper der understøtter rekruttering og fastholdelse på de enkelte arbejdspladser.
- Regionale strategiske indsatser som fx onboardinganalyse, exitanalyse, HR ledelses program.
- Fastlægge fælles personalepolitiske principper

Lokalt niveau

- Lokale ledelsesindsatser, der understøtter rekruttering og fastholdelse på den enkelte arbejdsplads som fx. kompetenceforløb for erfarne sygeplejersker, film om karriereveje og introduktionsprogrammer.
- Uddanne flere bedre, skabe gode og inkluderende læringsmiljøer.

1

VI FORTÆLLER DEN GODE HISTORIE OM REGIONEN SOM ARBEJDSPLADS

Vi har få ansøgere til stillingerne i Region Hovedstaden. Kan vi sammen med uddannelsesstederne og de faglige organisationer styrke fællesskabet og fagidentiteten?

2

VI GIVER DEN STUDERENDE DET BEDSTE PRAKTIKOPHOLD

Vi er en privilegeret branche, fordi vi uddanner de fleste medarbejdere selv. Kan vi skabe rammerne for et læringsmiljø, som gør Region Hovedstaden til et naturligt førstevalg?

3

VI SIKRER EN RETFÆRDIG FORDELING AF VAGTARBEJDET

Vi ser at, fordelingen af vagter er skæv ift. aldersgrupper. Hvordan balancerer vi hensynet til medarbejdernes forskellige behov og sikrer en retfærdig fordeling, hvor alle bidrager til vagtarbejdet?

4

VI HAR FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

Vi oplever, at vores medarbejdere ikke bliver så længe i regionen, som vi gerne vil have. Kan vi blive bedre til at holde på vores medarbejdere? Så vil rekrutteringsudfordringerne også blive mindre.

5

VI GIVER SENIORER DET BEDSTE ARBEJDSLIV

Vi ser en risiko for, at seniorer forlader jobbet, fordi det bliver for hårdt. Kunne vi skabe rammerne for et mere fleksibelt seniorarbejdsliv?

6

VI BRUGER NYE FAGGRUPPER FOR AT LØSE FREMTIDENS SUNDHEDSOPGAVER

Vi kommer til at mangle sundhedspersonale i fremtiden. Kan vi få nye faggrupper i spil, så vi bruger de rette kompetencer til de rette opgaver?

7

VI HAR FÆLLES VILKÅR PÅ TVÆRS AF REGIONEN

Vi oplever, at konkurrere med hinanden om medarbejderne, fordi vi har forskellige rammer. Kan vi have fælles vilkår for at undgå intern konkurrence?

8

VI BRUGER DIGITALISERING OG VELFÆRDSTEKNOLOGI TIL AT UNDERSTØTTE VORES SUNDHEDSVÆSEN

Vi ser, at velfærdsteknologi kan styrke patientens egne ressourcer og kompetencer (patient empowerment) og kan frigive tid til sundhedspersonalet. Kan vi intensivere brugen af digitalisering i vores sundhedsvæsen?

Temadrøftelse

Det handler om arbejdsliv

1. Hvilke indsatser vil I sætte politisk retning med, for at skabe det gode arbejdsliv i Region Hovedstaden?
2. Hvor skal vi gøre noget fælles for hele regionen?

