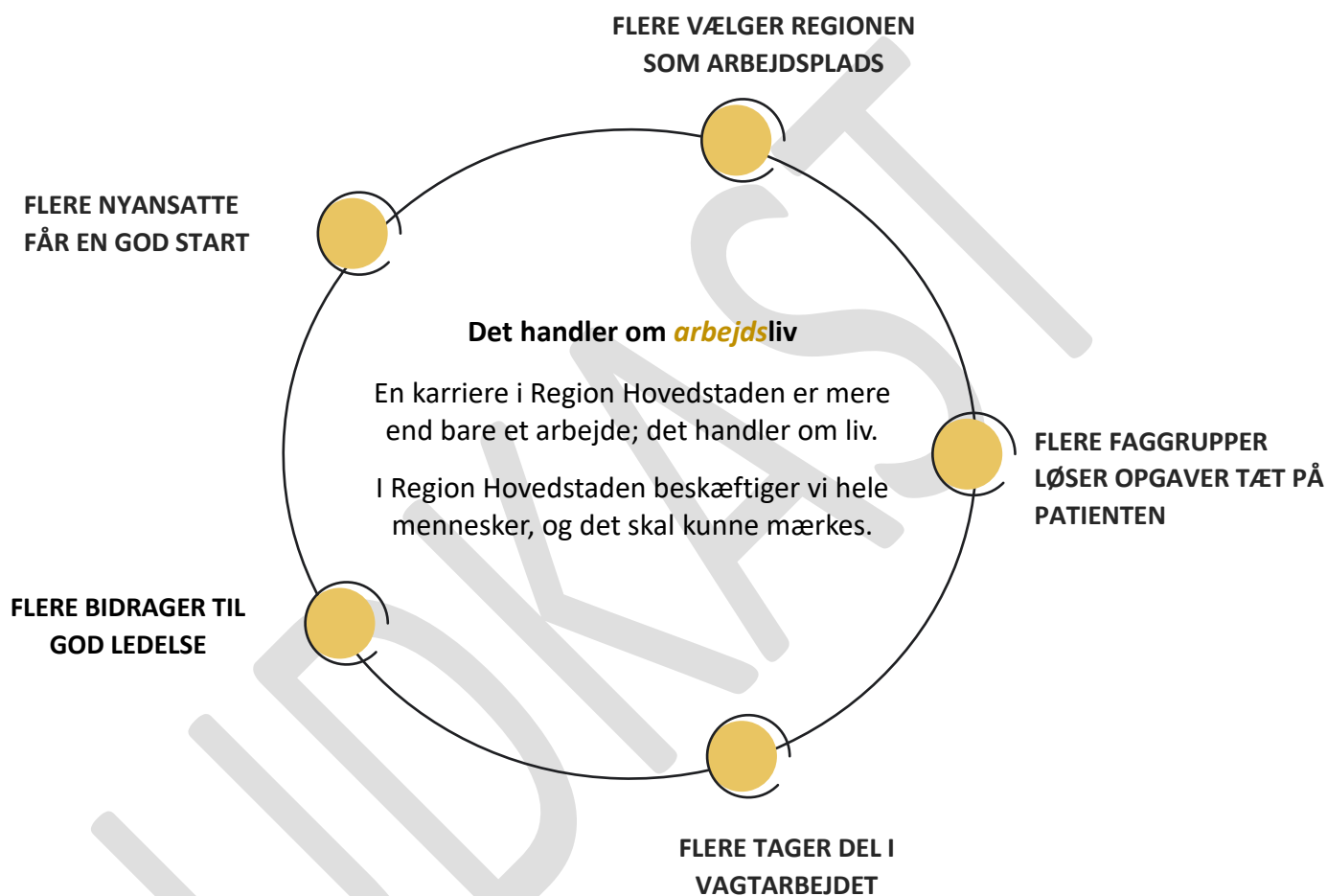


Det handler om *arbejdsliv*

1. VISION



Strategiske valg

I Region Hovedstaden arbejder vi målrettet på at skabe et godt arbejdsliv for vores medarbejdere - kun sådan kan vi sikre fastholdelse og rekruttering af fremtidens medarbejdere. Det kræver, at vi tager ansvar og træffer valg omkring hvilken arbejdsplads, vi vil være for vores medarbejdere. I "Det handler om *arbejdsliv*" sætter vi retningen for Region Hovedstaden som en arbejdsplads, hvor dygtige og engagerede medarbejdere trives i meningsfulde jobs.

2. UDFORDRINGER

Vi mangler medarbejdere

Mangel på sundhedsprofessionelle udgør en af de største udfordringer for fremtidens social- og sundhedsvæsen. Vi møder en demografisk udvikling, hvor der er flere ældre, hvor levetiden øges og de nye årgange på arbejdsmarkedet er mindre. Det betyder, at vi ikke kan rekruttere eller uddanne os ud af udfordringerne. Hverken i vores nabolande, nationalt eller i Region Hovedstaden. Vi kan derfor ikke kun fokusere på rekruttering. I Region Hovedstaden forventes det blandt andet, at gruppen af 70-årige eller ældre stiger med 44.505 fra 2019 til 2030, hvilket svarer til en stigning på 19 % inden for den aldersgruppe.

Tabel 1: Befolkningsudvikling for forskellige aldersgrupper i Region Hovedstaden

	2010	2015	2019	2025	2030
20-29-årige	235.386	274.553	285.612	281.913	282.529
30-39-årige	255.626	246.652	254.571	283.972	293.114
40-49-årige	249.271	254.315	247.698	226.649	229.498
50-59-årige	200.430	223.183	240.305	244.090	232.290
60-69-årige	191.272	185.726	180.085	204.216	220.680
70 år eller ældre	173.643	203.808	230.506	254.896	275.011
I alt	1.305.628	1.388.237	1.438.777	1.495.736	1.533.122

Kilde: Befolkningsfremskrivninger fra Danmarks Statistik, februar 2021

For at vi fortsat kan tilbyde den behandling, der giver mest værdi for borgeren, er vi nødt til at ændre kurs. Vi skal som region skabe de bedste forudsætninger for et endnu bedre arbejdsliv for vores medarbejdere, så de bliver hos os i længere tid, end de gør i dag. Det gælder både de nyuddannede, de nyansatte og de mere erfarne medarbejdere, som har været i regionen i lang tid. Vi skal fortsat arbejde med at opnå målene i Danske Regioners fulltidspolitik samtidig med, at vi som arbejdsplads tager hensyn til medarbejdernes forskellige livsfaser og sikrer retten til fuldtid.

Vi mangler flest af

Lige nu har Region Hovedstaden især udfordringer med at rekruttere og fastholde sygeplejersker, jordemødre, læger, bioanalytikere, og social- og sundhedsassistenter, men der er også mangel på arbejdskraft inden for andre faggrupper som f.eks. radiografer. Nedenstående oversigt viser hvor mange ansatte der er i hver faggruppe i Region Hovedstaden.

44.808

Ansatte i Region Hovedstaden



12.845
Sygeplejersker



7.100
Læger



3.619
Bioanalytikere



3.049
SOSU'er



640
Jordemødre

Data er trukket januar 2022 fra regionens Digitale Dashboard med HR-tal om fastholdelse og rekruttering. Læger under uddannelse indgår i opgørelsen, mens eksternt finansierede forskere og timelønnede ikke indgår i opgørelsen.

I fremtiden, kan det vise sig at være andre faggrupper, der kan være sværest at rekruttere og fastholde. "Det handler om *arbejdsliv*" skal derfor gøre det muligt at sætte ind, hvor der er størst mangel på sundhedsprofessionelle.

3. FEM MÅLSÆTNINGER

Med planen "Det handler om *arbejdsliv*" vil Region Hovedstaden skabe de bedste rammer for et godt arbejdsliv og attraktive karrieremuligheder. Som region – og som en af Danmarks største arbejdspladser – tager vi ansvar for vores medarbejders arbejdsliv. For at lykkes, skal vi sætte ambitiøse mål.

FLERE VÆLGER REGIONEN SOM ARBEJDSPLADS

Lige nu har vi for få ansøgere til særligt de sundhedsprofessionelle stillinger. Det er derfor afgørende, at Region Hovedstaden bliver en attraktiv arbejdsplads, så vi kan tiltrække den arbejdskraft, vi har brug for. Vi er i den privilegerede situation, at regionen selv uddanner en stor del af de kommende medarbejdere. Vi har derfor en unik mulighed for at være i løbende dialog med kommende ansøgere. Den mulighed skal vi bruge bedre. Erfaringer viser, at den yngre generation kalder på en anden ledelsesform og andre måder at tænke arbejdsfællesskab på. Vi skal vide mere om, hvad det betyder noget i arbejdslivet for den yngre generation, så vi i dialog med de unge kan skabe et godt fagligt og socialt miljø, som de har lyst til at være en del af. Samtidig skal vi gøre det attraktivt for de medarbejdere, der allerede arbejder i regionen, at blive. Vi skal blandt andet tilbyde seniorerne vilkår, der gør det attraktivt at blive i længere tid. Vi skal også tiltrække dem, der er i gang med at gøre karriere andre steder. At flere skal vælge regionen som arbejdsplads kræver derfor også, at vi tænker i nye baner ift. branding, og at vi sammen med medarbejderne fortæller den gode historie om regionen som en attraktiv arbejdsplads.

Tabel 2: Antal ansøgere til stillingsopslag for de fem faggrupper

	BIOANALYTIKER	SOSU	JORDEMODER	LÆGE	SYGEPLEJERSKE
ANTAL OPSLAG	127	412	61	566	1469
ANTAL ANSØGERE I ALT	1797	2703	149	2884	3719
MEDIAN*	10	4	1	3	2
UNIKKE ANSØGERE	833	1690	131	1488	2214

Data er trukket januar 2022 fra regionens Digitale Dashboard med HR-tal om fastholdelse og rekruttering. Data dækker over perioden d. 21. juli 2021 - 21. januar 2022

*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.

Initiativer

Følgende iværksættes for at sikre at flere vælger Region Hovedstaden som arbejdsplads:

- Et nyt Advisoryboard bestående af eksperter, sundhedsprofessionelle, studerende og politikere. Advisoryboardet har til formål at kvalificere regionens arbejde med at tilpasse arbejdspladsen til de

yngre generationer og understøtte, at flere unge sundhedsprofessionelle vælger Region Hovedstaden som arbejdsplads.

- Et Ungdomstopmøde, der afholdes i 2022. Formålet er at få viden om de unges forventninger til arbejdslivet og styrke rekrutteringsindsatsen, så flere vælger regionen.
- Videreudvikling af gode praktikforløb på alle regionens hospitaler og virksomheder for at ruste de nyuddannede medarbejdere til at træde ind i arbejdslivet.
- Den fornyede rammeaftale for seniorer implementeres. Aftalen skal bidrage til at øge fastholdelsen af seniorer.
- En brandingindsats, der både skal rettes mod nyuddannede og mere erfarne ansøgere. Vi skal fortælle den gode historie om at arbejde i Region Hovedstaden, og vi skal vise, at vi er en arbejdsplads der understøtter vores medarbejdere som hele mennesker. Vi skal også formidle de mange udviklings- og karrieremuligheder et arbejde i Region Hovedstaden giver.
- En ny uddannelsesstrategi for regionen. Uddannelse er en kerneopgave i sundhedsvæsenet. Hvert år gennemføres mere end 10.000 uddannelsesforløb på regionens hospitaler, så studerende og elever uddannes til fremtidens sundhedsvæsen. En uddannelsesstrategi for Region Hovedstaden skal skabe kvalitet og retning.

FLERE FAGGRUPPER LØSER OPGAVER TÆT PÅ PATIENTEN

Der vil ikke være tilstrækkeligt sundhedsprofessionelle til at løfte sundhedsopgaven i fremtiden, og vi kan ikke rekruttere os ud af udfordringerne. Vi vil se på, hvordan andre faggrupper kan støtte sundhedspersonalet. Formålet er at, der frigøres tid til, at de sundhedsprofessionelle kan løse deres kerneopgaver, og at matche opgaverne med de rigtige kompetencer. I Region Hovedstaden skal vi derfor blive bedre til at se på den samlede opgaveportefølje og indtænke nye faggrupper i den samlede opgaveløsning.

Tabel 3: Prognose for mangel på arbejdskraft i Region Hovedstaden – geografisk område

	2010	2015	2019	2025	2030
LÆGER	9		8	-422	-409
JORDEMODER	11	15	9	43	123
BIOANALYTIKER	43	40	33	-121	-130
SYGEPLEJERSKER	226	132	133	-9	-606
SOSU ASS.	197	271	153	-837	-1994

Kilde: Data og fremskrivning med Den Regionale Model for Sundhed og Arbejdsmarked, SAMK/LINE®_RHSA20 (CRT)

Data dækker over den geografiske region (ikke Region Hovedstaden som organisationen) og data bygger på antal personer/cpr-numre (og altså ikke fuldtidsårsværk).

Ovenstående prognose fra Den regionale Model for Sundhed og Arbejdsmarked viser, at vi i fremtiden kommer til at mangle læger, bioanalytikere, sygeplejersker og særligt SOSU-assistenten i regionen.

Initiativer

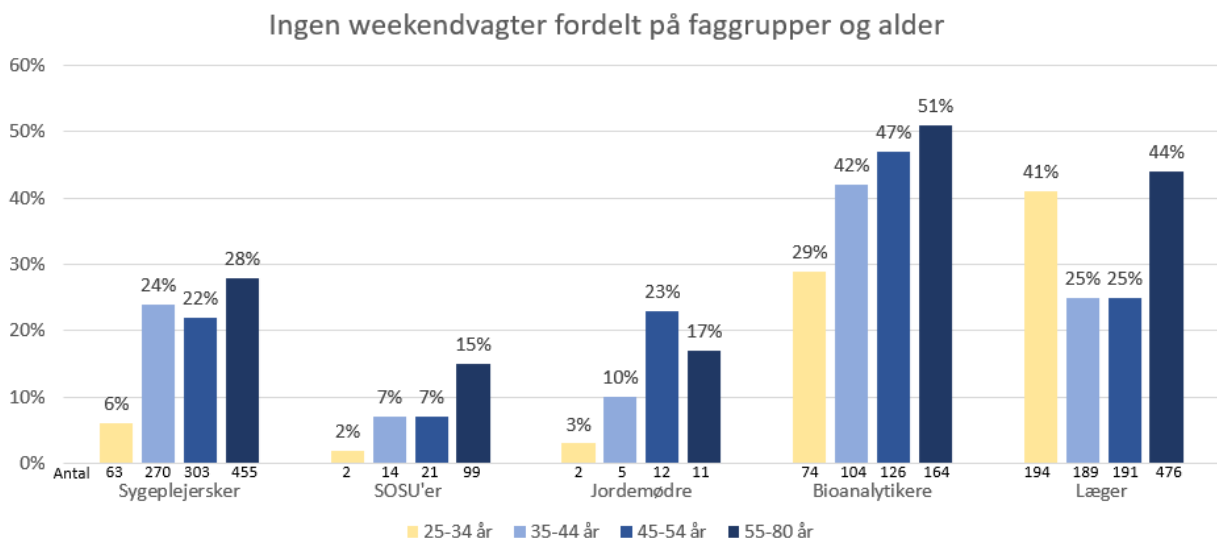
Følgende iværksættes for at sikre, at flere faggrupper løser opgaver tæt på patienten:

- Alle hospitaler i regionen arbejder i løbet af 2022 med at frigøre tid hos sundhedsprofessionelle ved at afprøve inddragelse af andre faggrupper i opgaveløsningen.

FLERE TAGER DEL I VAGTARBEJDET

Vi ser en tendens til, at det er de yngre medarbejdere, der bidrager mest til vagtarbejdet i regionen og at forskelle i fordeling af vagtarbejde på tværs af hospitaler og virksomheder skaber en u hensigtsmæssig intern konkurrence om medarbejdere. Region Hovedstadens medarbejdere er hele mennesker. Vi vil skabe plads til forskellige livssituationer og sætte vores medarbejdere først. De er nøglen til, at vi kan tilbyde den behandling, der giver mest værdi for borgeren. Medarbejderne skal trives og have de bedste rammer for et godt arbejdsliv og mulighed for både karriere og privatliv. For at opnå det, må flere tage del i vagtarbejdet. Hvis flere løfter sammen, bliver byrden lettere for alle.

Figur 1: Potentiale for mere lige fordeling af weekendvagter



Data er trukket fra regionens Digitale Dashboard med HR-tal om fastholdelse og rekruttering. Data indeholder kun medarbejdere som har været ansat hele 2020. Weekendvagter skal forstås som antal weekend med vagt. Data er opgjort i tjenestenumre og dækker over månedslønnede. Timelønnede og ledere indgår ikke i data.

Hvis flere bidrager til det samlede vagtarbejde, vil vagtbelastningen fordeles mere ligeligt mellem medarbejderne.

Initiativer

Følgende iværksættes for at sikre, at flere bidrager til vagtarbejdet:

- Indsatser som har fokus på at få personalets og patienternes fremmøde til at matche endnu bedre. Indsatserne sker i forbindelse med udrulning af det nye vagtplanlægningssystem Optima. Målet er at skabe bedre arbejdsvilkår for medarbejderne og bedre forløb for patienterne på samme tid.

FLERE NYANSATTE FÅR EN GOD START

Alt for mange nyansatte forlader regionen inden for det første år af deres ansættelse. Det tager tid for en ny medarbejder at oparbejde rutine i opgaveløsningen, ligesom det kræver ressourcer at sikre god oplæring af en ny medarbejder. Tilsvarende går kompetencer tabt, hvis vi ikke formår at holde på de medarbejdere vi har investeret tid og oplæring i. Det er derfor afgørende, at vi skaber et godt arbejdsliv for medarbejderne, så de bliver længere i regionen. Det kræver, at vi tænker i nye løsninger, så flere nyansatte får en god jobstart.

Tabel 4: Ansatte der forlader Region Hovedstaden inden for de første 12 måneder af deres ansættelse

FAGGRUPPE	PCT
SOSU'er	35 %
Bioanalytikere	35 %
Jordemødre	33 %
Sygeplejersker	25 %
Læger	24 %

Data er trukket januar 2022 fra regionens Digitale Dashboard med HR-tal om fastholdelse og rekruttering. Tabellen omfatter personer, der er ansat fra og med d. 21. januar 2019 og til og med d. 20. januar 2020. I opgørelsen er der kun inkluderet personer, der tiltræder i regionen udefra og træder helt ud af regionen. Læger under uddannelse er ikke medregnet.

Initiativer

Følgende iværksættes for at sikre, at flere nyansatte får en god jobstart:

- Aktiviteter målrettet nyansatte på baggrund af resultaterne fra en onboardinganalyse (undersøgelse blandt nyansatte). Initiativerne skal styrke nyansattes tilknytning til arbejdspladsen og nedbringe andelen af nyansatte, der stopper indenfor det første år af deres ansættelse.
- Løbende exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022, som giver indblik i fratrædelsesårsager og danner grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer.

I Region Hovedstaden er god ledelse noget, vi skaber sammen. God ledelse er nøglen til høj faglighed, engagement og høj trivsel – til gavn for borgere og patienter. Derfor er fokus på ledelse et nøgleelement i indsatsen for at sikre fremtidens medarbejdere og ledere i regionen. Desværre er der for få læger og sygeplejersker, der søger lederstillinger i regionen. Samtidig har vi særligt udfordringer med at fastholde nyansatte ledere i jobbet på læge-, sygeplejerske- og bioanalytikerområdet.

Det skal være attraktivt at være leder i Region Hovedstaden. Vi har allerede en bred vifte af kompetence- og udviklingstilbud til ledere, og vi arbejder kontinuerligt med at skabe endnu bedre ledelse. I Region Hovedstaden handler god ledelse bl.a. om at bane vejen, så medarbejderne kan koncentrere sig om deres kerneopgaver. Derved er god ledelse med til at sikre trivsel hos medarbejderne. Som ansat i Region Hovedstaden har du krav på god ledelse, ligesom du har ansvar for at bidrage til god ledelse. Og som leder har du krav på at blive klædt på til dine opgaver som leder.

Table 5: Ledere der forlader Region Hovedstaden inden for de første 12 måneder af deres ansættelse

AFVENTER DATA

Table 5: Antal ansøgere til lederstillinger for sygeplejersker og læger

AFVENTER DATA

Initiativer

Følgende iværksættes, for at flere bidrager til god ledelse i Region Hovedstaden:

- Fælles pejlemærker for ledelse i Region Hovedstaden i 2023, der giver et fælles billede af, hvad god ledelse er.
- Nye kompetence- og udviklingstilbud til ledere på alle niveauer.
- Løbende exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022, som giver indblik i fratrædelsesårsager og danner grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer.

4. OPFØLGNING PÅ DE FEM MÅLSÆTNINGER

For at følge effekten af de fem målsætninger, måler vi på fire indikatorer, der viser udviklingen inden for fastholdelse og rekruttering i Region Hovedstaden.

Vi måler på fire følgende indikatorer:

1. Trivsel
2. Andelen af nyansatte (inden for de fem faggrupper) der forlader regionen inden for de første 12 måneder af deres ansættelse
3. Sygefravær
4. Antal ansøgere til sundhedsprofessionelle stillinger (indenfor de fem faggrupper)

5. IMPLEMENTERING

Der findes ikke hurtige løsninger i arbejdet med at fastholde og rekruttere medarbejdere i regionen. Forandringer på dette område tager tid og der vil gå år, før vi ser den fulde effekt af de initiativer, vi sætter i værk. Planens målsætninger er derfor langsigtede og vi forventer ikke, at vi kan løse udfordringerne på kort sigt. Vi følger op for at se, om vi er på rette vej og for at se, om vi skal justere, faggrupper eller indsatser.