

Politiske budgetinitiativer i fastholdelses- og rekrutteringsudvalget

Modtaget	Stiller	Nr.	Overskrift
29.03.22	(A)	5.1.1	(Overforslag) Vi indfrier strategien for fastholdelse og rekruttering i Region H
29.03.22	(A)	5.1.2	(Underforslag) Incitamenter til at søge stillinger i Region H eller forblive ansat i Region H
29.03.22	(A)	5.1.3	(Underforslag) Øget fokus på faglig udvikling
29.03.22	(A)	5.1.4	(Underforslag) God ledelse. Fremme af et godt arbejdsmiljø
29.03.22	(A)	5.1.5	(Underforslag) Et arbejdsliv med vagter i bedre balance
29.03.22	(A)	5.1.6	(Underforslag) Flere fagligheder styrker både kvalitet og fremmer tid i arbejdet
30.30.22	(F)	5.2	(Titelforslag) Fastholdelse af ansatte i forbindelse med barselsorlov
30.30.22	(F)	5.3	(Titelforslag) Opsparing til lønnet orlov
05.04.22	(C)	5.4	(Titelforslag) Mere tid til patienten
	Adm.	5.5	Copenhagen Health Innovation

Budgetlægning 2023-2026

Initiativ: 5.1.1. Titel-idé: Vi indfrier strategien for fastholdelse og rekruttering i Region Hovedstaden
Fremsat af: Socialdemokratiet
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? Socialdemokraterne ønsker at fremme fastholdelse og øge rekrutteringen af dygtige medarbejdere og ledere i Region Hovedstaden, så vi kan fastholde og styrke kvaliteten i sundhedsydelserne for patienterne. Det er vores ambition, at Region Hovedstaden skal være en attraktiv arbejdsplads og skabe rammen om det gode arbejdsliv i alle livets faser. Vi ønsker at forbedre og styrke arbejdsmiljøet, trivslen og den faglige udvikling for alle medarbejdere og ledere, så vi til enhver tid kan tiltrække og fastholde tilfredse og kompetente medarbejdere og tiltrække nye. Det forudsætter at vi sikrer en effektiv drift med fokus på både medarbejder og patient trivsel, udvikling og kvalitet i arbejdsmiljøet og i plejen og behandlingen. Vi ønsker på kort og lang sigt med udgangspunkt i Strategien for fastholdelse og rekruttering i Region Hovedstaden, at styrke denne indsats. Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægsmidler/mv?) Vi ønsker med udgangspunkt i nedenstående 5 indsatsområder at indfri ambitionerne i strategien for Fastholdelse og Rekruttering. Vi ønsker efter strategiens vedtagelse i Regionsrådet i juni 2022, at der udarbejdes en konkret handleplan som fokuserer på indsatser som kan indføres på kort (1-2 år) og lang sigt (3-4 år). Puljen i 2023 (og 2024) skal primært rette sig mod de kortsigtede indsatser. Puljen i overslagsårene skal underbygge de mere langsigtede indsatser. Vi har taget udgangspunkt i de 5 områder som strategien har som omdrejningspunkt: 1. At flere vælger Regionen som arbejdsplads 2. At flere tager del i vagtarbejdet 3. At flere fagligheder løser opgaverne tæt på borgeren 4. At flere nyuddannede, nyansatte og erfarne oplever et attraktivt og udviklende arbejdsliv i Region Hovedstaden 5. At alle oplever effektiv nærværende og anerkende ledelse med fokus på faglig udvikling og en effektiv drift Vi foreslår, at der afsættes en samlet pulje for 2023 og i overslagsårene, som kan underbygge at strategiens ambitioner, med udgangspunkt i en konkret handleplan, implementeres. Vi beder i den forbindelse administrationen komme med et kvalificeret bud på puljens størrelse i 2023 og i overslagsårene. De enkelte budgetforslag 1-5 skal ses som forslag til puljens udmøntning og som delelementer, der bør indgå i Strategiens tilhørende handleplan. <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> Administrationen foreslår, at budgettet kommer til at indeholde en pulje som fastholdelses- og rekrutteringsudvalget kan udmønte til igangsætning af nye initiativer på tværs af arbejdspladserne i regionen. Størrelsen på puljen kan være skalerbar ift., hvilke initiativer der iværksættes fra centralt hold i regionen. Formålet er at støtte nye innovative løsninger, som

kan fremme, at de ansatte i regionen bliver længere i jobbet, og at flere vælger et job i Region Hovedstaden til.

Puljen kobles til den kommende politiske plan for fastholdelse og rekruttering. Eksempler på udviklingsinitiativer, som kan ligge i naturlig forlængelse af den politiske plan kunne være:

- Afprøvning og udvikling af nye bemandingsmodeller, hvor nye faggrupper tænkes ind i de borgernære opgaver.
- Afprøvning og udvikling af nye måder at arbejde med arbejdsmiljø på, fx med fokus på hvordan der opnås en langt større grad af psykologisk tryghed/mental sundhed på arbejdspladsen – og at denne indarbejdes som en del af kulturen.
- Udvikling af en systematisk introduktion og onboarding af alle nye ansatte i regionen fulgt op af en løbende monitorering af, hvordan det går med at onboarde nye ansatte
- Igangsætning af initiativ som understøtter international rekruttering. Alle øvrige regioner og flere både små og store kommuner i Region Hovedstaden har oprettet enhed for international rekruttering. Det vil være naturligt at Region Hovedstaden går samme vej.
- Forbedring af rekruttering af nye ledere med HR-understøttelse af lederrekruttering.
- Styrke den kliniske vejledning og dermed læringen hos de mange studerende og elever som regionen uddanner med to formål: At studerende og elever står bedre rustet til at påtage sig opgaverne i sundhedsvæsenet, og at de får lyst til at vælge Region Hovedstaden som arbejdsplads. Det kan blandt andet ske ved at fokusere på antallet af kliniske vejledere, på de kliniske vejlederes kompetencer og på at udvikle supplerende læringsmiljøer. Dette fokus vil bidrage til at styrke den kliniske uddannelse af studerende og elever og understøtte, at regionen kan uddanne flere, bedre samt fastholde dygtige vejledere tæt på klinisk praksis.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Størrelsen på puljen kan være skalerbar ift., hvilke initiativer der iværksættes fra centralt hold i regionen.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt):

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

Initiativ: 5.1.2 Titel-idé: Incitamenter til at søge stillinger i Region Hovedstaden eller forblive ansat i regionen. (Fastholdelse og rekruttering)
Fremsat af: Socialdemokratiet
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? Øge fastholdelse af medarbejdere i Region H - og rekrutteringen eksternt fra. Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægsmidler/mv?) Der etableres en Jobbank i Region Hovedstaden. I denne jobbank kan udefrakommende og nuværende ansatte i Region H, som ønsker nyt arbejde eller jobskifte søge mere grundlæggende information om eksisterende jobmuligheder og få matchet kompetencer. Kunne bestå i en udbygning af eksisterende ordning i HR, som anvendes ved omplacering af medarbejdere i forbindelse med omprioritering. Tilbud om Brush- up forløb på 6-8 uger der retter sig mod eksternt erfarent personale, som har været ansat uden for Region Hovedstaden i en årrække. Ideen er, at nyansatte opdateres om nye arbejdsgange, teknik m.m. og derved oplever tryghed i det nye arbejde i Region H. Mange oplever, at en "pause" fra hospitalsarbejdet udgør en barriere for at søge tilbage til hospitalerne. Kan evt. afvikles som løbende undervisningsdage i et sammenhængende introforløb eller som et sammenhængende undervisningsforløb før arbejdet i afdelingerne tiltrædes. Muligvis særligt brugbart på Intensiv/Anæstesi. Foreslås som et projekt på 1-2 hospitaler før evt. udbredelse. Tilbud om turnusforløb for ansatte, som overvejer jobskifte. Går en medarbejder og overvejer jobskifte evt. ud af Region H kan man ved henvendelse til HR og efter at have fået matchet sine kompetencer tilbydes mulighed for at "snuse" til andre specialer i et individuelt tilrettelagt "rotationsforløb" på fx 3-6 mdr. Kan måske fastholde personalet i Region H, men måske i et andet speciale. Nyansatte tilbydes introforløb svarende til det jordemødrene tilbydes. Uddannelsesforløb for nyuddannede udbredes til flere hospitaler. Praktikforløb for folkeskoleelever og gymnasieelever i sundhedsvæsenet. Fx særligt tilrettelagte forløb af 3-5 dages varighed på særligt indrettede stuer på uddannelseshospitalet i Frederikssund eller på vores simulationscentre. Tidlig rekruttering til uddannelserne. <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> Forslagene vil styrke et mere systematisk arbejde med karriereveje i regionen og vil understøtte, at vi udnytter, at regionen er en stor arbejdsplads med mange muligheder for at have en livslang spændende karriere indenfor regionen.

I forhold til forslaget om et brush-up kursus for tidligere anæstesipersonale, vil det ikke være tilstrækkeligt til at kunne genoptage en karriere som anæstesisygeplejerske. Her vil der være behov for sidemandsoplæring på samme måde, som det foregår under specialuddannelsen.

Regionsrådet har besluttet at igangsætte et 2-årigt graduateprogram for alle nyuddannede jordemødre. Programmet har til formål at skabe attraktive stillinger, som både giver et fagligt og kvalitetsmæssigt løft, og samtidig skaber tryghed for den enkelte i overgangen mellem at være studerende og færdiguddannet. Programmet udrulles trinvist i løbet af 2022. Der er et klart potentiale i at se på tilsvarende programmer for andre faggrupper i regionen, så flere/alle får mulighed for at få en god og tryk start på arbejdslivet.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk	4,8	4,8	4,8	4,8
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal	8	8	8	8
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Budgettet omfatter lønudgifter til at drive en jobbank og ordning, som styrer turnusordning. Derudover indeholder budgettet udgifter til at undervise på brush-up forløb.

Ovenstående budget er uden budget til uddannelsesforløb for nyuddannede (svarende til graduate programmet for nyuddannede jordemødre). Et første overslag på omkostninger forbundet med at lave et tilsvarende forløb for fx alle nyuddannede sygeplejersker i regionen giver en årlig udgift på 27,0 mio. kr. ved 800 nyuddannede sygeplejersker i regionen om året.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

Initiativ: 5.1.3.Titel-idé: Øget fokus på faglig udvikling
Fremsat af: Socialdemokratiet
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? Sikre et øget fokus på faglig udvikling for alle ansatte, som vejen til øget rekruttering og fastholdelse. Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægsmidler/mv?) Udvikle og udbygge indsatsen med uddannelseshospitaler. (Som den ses på Frederikssund hospital), herunder inddrage simulationscentre på Herlev, RH og i psykiatrien i Ballerup i den faglige udvikling for både nyuddannede og erfarne. Særligt fokus på karriereforløb og faglig udvikling af erfarne medarbejdere (Målttede faglige kurser af generel og specifik karakter med faste besøg på regionens simulationscentre). Alle ansatte med mere mindre end 2 års anciennitet skal tilbydes 3 uddannelsesdage efter eget ønske årligt. Herefter øges uddannelsesdagene med 1 dag pr. yderligere ansættelsesår til man opnår 10 dages uddannelsesret om året. Det vil sige, at mere erfarent personale har flere uddannelsesdage. Intensive afdelinger kan alene besættes med uddannede med min. 2 års praksiserfaring. Kompetenceudviklende kurser og praktikforløb kan evt. tilbydes ud fra et pointsystem mhp at den enkelte kan kvalificere sig til mere specialiserede uddannelser og afdelinger. Således kan der på sigt arbejdes på, at fx intensive afdelinger i psykiatrien alene besættes med erfarent personale, således at der skabes prestige i at arbejde på de både mere vagttunge og specialiserede specialer. <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> Udvikle og udbygge indsatsen med uddannelseshospitaler: Erfaringerne fra Uddannelseshospitalet på Nordsjællands Hospital/Frederikssund er positive. Afsnittet rummer et stort læringspotentiale for de studerende og patienter og pårørende bliver mødt af personale og studerende, der kompetent tager udgangspunkt i patientens situation og behov. Det er lykkedes at indrette et sengeafsnit med 16 senge, hvor de studerende i langt højere grad end på normale sengeafsnit tager styringen helt ude ved patientsengen. For at fastholde fokus på at lære de sygeplejefaglige færdigheder er der krav til hvilke patienter, der er på afsnittet. Patienterne er således ældre medicinske patienter med multisygdom og med komplekse, men ikke specialrettede pleje- og behandlingsforløb. Uddannelseshospitalet har nogle særlige karakteristika: 1. De studerende indgår som en integreret og synlig del af praksisfællesskabet 2. De studerende er i vagt 24/7 365 dage om året 3. Lektorer fra Københavns Professionshøjskole indgår i arbejdet ("lektorer i kittel") 4. De studerende tager styringen helt ude ved patienterne 5. "Peer to peer" – nye pædagogiske og didaktiske metoder afprøves 6. Simulationstræning indgår som fast element på afsnittet Etablering af uddannelseshospitalet har medført etableringsudgifter for både Nordsjællands Hospital og for Københavns Professionshøjskole samt et årligt driftsbudget. Derudover er der finansieret følgeforskning via funding.

Midlerne fra Københavns Professionshøjskole (ca. 1,5 millioner kr. årligt i en fireårig periode) er finansieret af midler fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, som professionshøjskolerne fik til at udvikle uddannelsesmodeller og -metoder for at styrke overgangen fra uddannelse til arbejdsliv. Hvis konceptet skal udbredes til andre hospitaler, vil der være behov for at finansiere undervisertilknævning mv. på anden vis.

Midlerne fra Nordsjællands Hospital er finansieret via driftsbudgettet, da det er senge, som er flyttet fra andre afdelinger. Dog med den forskel, at bemandingen er lidt højere på uddannelseshospitalet. Til gengæld uddannes der betydeligt flere sygeplejersker – og fremover også andre faggrupper – end på sammenlignelige afdelinger.

Hvis der etableres flere ”uddannelseshospitaler” i regionen kan simulationstræningen udvikles og koordineres af regionens simulationscentre, der alle er med i et SimNetværk koordineret af CAMES. I den forbindelse bør der prioriteres simulationsstuer på hospitalerne – så både mere teknisk træning og teamtræning kan trænes i nærmiljøet.

Udbredelse af uddannelseshospitaler kan med fordel ske trinvist, så erfaringer/forskningsresultater løbende kan omsættes og implementeres i praksis.

Særligt fokus på karriereforløb og faglig udvikling af erfarne medarbejdere

Fokus på kompetenceudvikling hos erfarent personale bidrager til både tryghed og øget patientsikkerhed samt til fastholdelse og rekruttering. Efteruddannelse er et vigtigt redskab til at sikre, at regionens ansatte kontinuerligt kompetenceudvikler sig i takt med den udvikling sundhedsvidenskaben og sundhedsvæsenet er i, og er samtidig med til at sikre et fagligt udfordrende arbejdsliv. Det er vigtigt, at uddannelsesaktiviteterne understøtter regionens strategiske mål og patientbehandlingen samt de faglige mål på afdelingen – både på kort sigt og i forhold til mere langsigtede strategier og planer.

Det er vanskeligt at vurdere de økonomiske og bemandingsmæssige konsekvenser af forslaget om ret til et antal uddannelsesdage for alle regionens medarbejdere efter den foreslåede eskalationsmodel. Administrationen foreslår, at der formuleres en regional uddannelsesstrategi, som skal lægge sporene til, at alle ansatte og uddannelsessøgende inden for alle faggrupper får gode betingelser for grunduddannelse, videreuddannelse, efteruddannelse, kompetenceudvikling mv. En sådan uddannelsesstrategi skal samtidig sætte retning for en vedvarende indsats for at styrke kvaliteten af uddannelse og kompetenceudvikling i regionen – både mono- og tværfagligt og på tværs af hospitaler og sektorer. Elementer vedr. ret til uddannelsesdage for alle medarbejdere vil kunne indarbejdes i en sådan strategi.

Intensive afdelinger kan alene besættes med uddannede med min. 2 års praksiserfaring

Der er allerede i dag gode muligheder i regionen for at få en specialuddannelse inden for intensiv sygepleje. Aktuelt bliver alle uddannelsespladserne ikke brugt. Ifølge det sundhedsfaglige råd på området skyldes rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne primært, at det er vanskeligt at fastholde en acceptabel balance mellem arbejde og privatliv. I dag kan en intensivsygeplejerske forvente ca. 12 aften-/nattevagter på en 4 ugers plan og derudover at arbejde hver anden eller tredje weekend i 12-timers vagter. Personalet ønsker således færre vagter, bedre honorering og bedre normering (herunder som konsekvens af højt sygefravær pga. mange vagter og at flere patienter har enestue).

Administrationen vurderer derfor ikke, at det alene med kompetenceudvikling kan gøres attraktivt at arbejde på de mere vagttunge afdelinger.

Der er dog behov for at skabe mulighed for en målrettet kompetenceudvikling af erfarne og allerede specialuddannede intensivsygeplejersker, så de fastholdes i specialet, herunder midler til at kompensere sygeplejerskernes fravær til deltagelse i uddannelsesmæssige aktiviteter.

CAMES Herlev har på baggrund af en henvendelse fra en afdeling kortlagt brugen af personale med anden sundhedsfaglig baggrund end sygeplejerske. Kortlægningen viste, at der på tværs af regionens hospitaler er ansat social- og sundhedsassistenter på 8 ud af 11 afdelinger. Der findes ingen formaliseret uddannelse af disse, og oplæringsindsatsen vurderes særdeles belastende for det eksisterende personale.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

Initiativ: 5.1.4 Titel-idé: God ledelse. Fremme af et godt arbejdsmiljø
Fremsat af: Socialdemokratiet
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? God ledelse med fokus på trivsel og faglig udvikling bidrager til at skabe et godt arbejdsmiljø. God ledelse og et godt arbejdsmiljø vil igen brande Region Hovedstaden som en god arbejdsplads og kan styrke fastholdelse og fremtidig rekruttering. Socialdemokraterne ønsker at styrke nærværende og anerkendende ledelse med fokus på værdibaseret medarbejderpleje. Uanset om man er patient, nuværende eller kommende medarbejder, så skal man opleve sig ventet og velkommen på afdelingerne og på arbejdspladsen. Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægsmidler/mv?) Ledelsesstillinger opslås med fokus på ledelses kvalifikationer frem for anciennitet. Ledelseskurser med fokus værdibaseret ledelse, anerkende kommunikation og god faglig ledelse skal være en del af lederens portefølje. Alle ledere sættes i et udviklingsforløb med fokus på at fremme personaletrivsel og det gode arbejdsmiljø til gavn for medarbejdere og patienter. Alle afdelinger skal indføre en daglig pauser på 15 min. i egen afdeling x 1 dagligt i arbejdstiden til opsamling/overblik og prioritering i hverdagen. Ledelsen skal være synlig og deltage i prioriteringen af arbejdsopgaver på disse møder. Praksispligt for alle ledere. Alle ledere skal i aftalte perioder af året i praktik på egen afdeling/andre afdelinger i et aftalt tidsrum for at sikre føling med patienter, medarbejdere og arbejdsangene. Teamledelse skal være en mulighed i alle afdelinger mhp at fremme god ledelse, sparring og udvikling. Kan evt. afprøves som projekt. Lederne skal fysisk være nærværende i afdelingerne flere gange ugentligt, gerne dagligt. <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> Det eksisterende lederudviklingsprogram understøtter i forvejen budgetforslagets intention om fokus på værdibaseret ledelse og god faglig og personalemæssig ledelse. Alle nye ledere i regionen deltager i et obligatorisk udviklingsforløb – både nye ledere, som er ledere for første gang og erfarne ledere, som er nye i regionen. Derudover gennemføres en lang række ledergruppeforløb specifikt målrettet den enkelte ledergruppe, og den opgave de står med. Administrationen ser et potentiale i, at HR-understøttelsen af lederrekrutteringer styrkes, så ansættende direktør/leder får en endnu bedre HR-understøttelse. Center for HR og Uddannelsen har i forvejen en lille funktion, som understøtter ca. 40 lederrekrutteringer om

året. Funktionen kan med fordel udvides med 2 årsværk, så den kan understøtte ca. 80 lederrekrutteringer om året. 2 årsværk vil koste 1,5 mio. kr. årligt.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Det vil ikke være forbundet med merudgifter at arbejde med teamledelse, daglige pauser og fysisk tilstedeværelse i dagligdagen.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

Initiativ: 5.1.5.Titel-idé: Et arbejdsliv med vagter i bedre balance
Fremsat af: Socialdemokratiet
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? At medarbejderne inddrages i vagtplanlægningen, så der sikres sammenhæng i driften og i den enkelte medarbejders hverdag og livssituation. Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægsmidler/mv?) At vagtplanlægningen varetages af fx HK-medarbejdere med særlige kompetencer inden for vagtplanlægning, så tid til vagtplanlægning ikke belaster ledelsesarbejdet. At vagtplanlægningen har fokus på et fremmøde, som sikrer de rette faglige kompetencer er til stede i alle vagter. At der sikres medarbejderinddragelse i vagtplanlægningen og at ledelsen og vagtplanlæggerne har fokus på både trivsel og drift. At let tilgængelige vagtplanlægningssystemer stilles til rådighed for afdelingerne. At mer- og overarbejde fordeles forholdsvis og efter aftale med medarbejderne. At fuldtidsarbejde tilstræbes, men at deltid også er anerkendt. Der skal i hver afdeling afsættes et mindre beløb pr. medarbejder til anerkendelse og sociale arrangementer for medarbejderne fx fødselsdage, morgenbrød i en belastet periode m.m. Alle der vil arbejde og bidrage i Region H skal være velkomne <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> Administrationen har gennem flere år arbejdet med tiltag og projekter til at styrke det ledelsesmæssige fokus og de regionale kompetencer på vagtplanlægning. Disse aktiviteter omtales som programmet "Sund planlægning". Elementerne i dette forslag lægger sig meget tæt op ad ambitionerne med "Sund planlægning" og mulighederne i det nye vagtplanlægningssystem Optima, som er ved at blive implementeret på regionens arbejdspladser. Visionen med "sund planlægning" og Optima er en balanceret tilgang, som tilgodeser fire forskellige perspektiver på god vagtplanlægning:

- Strukturperspektivet - Hvordan bidrager vagtplanlægning til at skabe et mere sammenhængende, imødekomende og effektivt tilbud til borgerne og patienterne fx gennem patientansvarlig læge eller aftenambulatorier?
- Ressourceperspektivet - Hvordan bidrager vagtplanlægning til at realisere økonomiske forbedringer fx gennem reduceret forbrug af overtid og vikarer?
- Trivselsperspektivet - Hvordan bidrager vagtplanlægning til en oplevelse af mere forudsigeligt, balanceret og retfærdigt arbejdsliv blandt medarbejderne fx gennem bedre fastholdelse og rekruttering?
- Kompetenceperspektivet - Hvordan bidrager vagtplanlægning til, at de rette mennesker, med de rette kompetencer er på det rette tid og sted i forhold til de forventede behov?

For så vidt angår brugen af fx HK-medarbejdere eller andre med kompetencer indenfor vagtplanlægning er dette en god ide som allerede praktiseres flere steder i regionen.

Indflydelse på vagtfordeling er et vigtigt element i medarbejdernes trivsel og fleksibilitet. Det er dog vigtigt, at loven overholdes ift. både fridøgn, hviletid og 48 timers reglen. Der er således grænser for fleksibel planlægning, som ikke kan tilsidesættes. Der skal derfor også være en opmærksomhed på, at medarbejderne ikke kan bytte vagter uden godkendelse – netop for at sikre overholdelse af lovens grænser, men også for at sikre, at de rette kompetencer er til stede.

Mer- og overarbejde skal forsøges undgået, men det kan være nødvendigt i den daglige drift for at sikre opretholdelse af sikker og forsvarlig patientbehandling. Mer- og overarbejde opstår oftest akut, og det er derfor ikke altid muligt at fordele hensigtsmæssigt. Der er ikke krav om, at mer- og overarbejde skal aftales.

For så vidt angår elementet om at afsætte en konkret beløb til morgenbrød mm har de personaleansvarlige ledere kompetence til at prioritere dette lokalt.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelen fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

Initiativ: 5.1.6. Titel-idé: Flere fagligheder styrker både kvalitet og fremmer tid i arbejdet. (Mere tid til det faglige arbejde/arbejdsmiljø)
Fremsat af: Socialdemokratiet
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? Vi ønsker at inddrage flere relevante fagligheder i opgaveløsningen på vores matrikler m.h.p. at løse de driftsopgaver der er, fagligt og kvalitetsmæssigt godt. Vi har ubesatte stillinger i afdelingerne nu. Kan disse stillinger besættes med andre faggrupper, som kan sikre en god faglig opgaveløsning for patienterne, så vil der generelt kunne skabes mere tid i opgaveløsningen for alle. (arbejdsmiljø, kvalitet) Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægsmidler/mv?) Vi ønsker at der afholdes en workshop med medarbejdere/ledelse og faglige repræsentanter med henblik på at tilvejebringe konkrete tiltag og forslag til inddragelse af nye fagligheder i sundhedsvæsenet, som kan fremme "tid i arbejdet" og sænke den samlede arbejdsbelastning. (arbejdsmiljø som kan fremme fastholdelse og rekruttering). En mulighed for at undersøge nye veje til at skabe mere tid til patientarbejdet kan også være, som projekt, at "frisætte" en afdeling og med konsulentbistand finde fx nye og mindre tidskrævende veje til at dokumentere. Det kunne også være at "frisætte" en afdeling som med rådgivning og fokus på ny teknologi kunne have til opdrag, at frigøre mere "tid" i arbejdsdagene. <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> Alle hospitaler i regionen er i gang med tiltag, som handler om at inddrage nye faggrupper i opgaveløsningen tæt på patienten. Initiativerne udspringer bl.a. af anbefalingerne i undersøgelsen "Mere tid til patienten". I budgetaftalen 2020 blev partierne enige om at igangsætte en analyse "Mere tid til patienten", som skulle kigge på administrative arbejdsgange på og omkring hospitalerne. Analysens formål var at finde ud af, om der kan frigøres tid til klinikernes kerneopgaver, og hvordan dobbeltarbejde så vidt muligt kan undgås. En kortlægning af internationale, nationale og regionale analyser, undersøgelser og indsatser blev gennemført i perioden januar - maj 2021. Kortlægningens resultater blev forelagt to politiske repræsentanter fra forretningsudvalget i oktober 2021 og efterfølgende HD-kredsen i januar 2022. Det blev bl.a. besluttet, at alle hospitaler i regionen i løbet af 2022 skal arbejde med at frigøre tid hos sygeplejerskerne med afprøvning af brugen af andre faggrupper i opgaveløsningen. Der skal i arbejdet med at inddrage nye faggrupper i opgaveløsningen være opmærksomhed på, at regionens overenskomster overholdes. Langt størstedelen af arbejdsopgaverne henhører til en specifik faggruppe og dermed også en specifik overenskomst. Der er således grænse for, hvilke opgaver der kan flyttes til andre faggrupper - både begrundet i kvalitet, kompetencer, men også ift. overenskomstgrundlag. Ufaglærte opgaver kan flyttes, men her er det væsentligt, at rette overenskomstgrundlag anvendes.

Nogle faglærte opgaver kan også flyttes til andre kompetente faglærte personalegrupper, men der skal være tale om opgaver, hvortil der kan være overlap mellem overenskomsterne (altså opgaver der naturligt kan varetages på begge overenskomster).

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Det vil ikke være forbundet med merudgifter at involvere nye faggrupper i opgaveløsningen i sundhedsvæsenet.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

5.2 Initiativ: Fastholdelse af ansatte i forbindelse med barselsorlov
Fremsat af: SF
Formål og indhold: SF Region H ønsker at blive klogere på om det bare er en generel antagelse eller om det også har noget på sig at særligt mange sygeplejersker ansat i region H skifter arbejde/ stilling efter eller i meget tæt forbindelse med afholdt barselsorlov. Hvis dette er tilfældet kunne en større opmærksomhed på fastholdelse og individuel tilpasning af arbejdsforhold/interesser/videreuddannelse i ansættelsen hos sygeplejersker, der går på barsel være et sted at have fokus på. Work-life balance. Sygeplejersker som ofte er kvinder og ofte bliver uddannede og ansat imens de er i den fødedygtige alder kunne, hvis de i større grad blev fastholdt i deres job, være med til at regionen sparede mange ressourcer på rekruttering årligt. Dette ville give mere stabilitet i afdelingerne og mere ro på hos den enkelte, der kunne fokusere på familieliv samtidig med at der er mindre stress på arbejdsfronten. Feks: obligatorisk samtale om mulighed for nedsat tid – flere omsorgsdage – færre vagter eller flere vagter alt efter behov? Mulighed for at rokere i en afdeling eller videreuddanne sig efter barsel? At se sin kollega på barsel som et aktiv i forhold til et videre ansættelsesforhold i stedet for at se det som én, der kommer tilbage og kræver mere opmærksomhed og overbærenhed og forventes at have mange flere barn syg de næste 3 år.... Er der data på hvor mange der siger op under barsel? Kunne man undersøge hvem der bliver og hvorfor? Ligeledes hvem der siger op og hvorfor? Fakta Sygeplejerskemangel i hovedstadsområdet • I perioden juli til december 2021 blev 1.750 sygeplejerskestillinger (hver andet stillingsopslag) i hovedstadsområdet ikke besat med en person med de ønskede kompetencer. • Det koster cirka 150.000 kr., hver gang en fuldtidsansat sygeplejerske skifter job. Omkostningen er knap 125.000, når en deltidssygeplejerske skifter job. 4 Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (dec. 2021): "Rekrutteringssurvey Rapport, december 2021" 5 HBS Economics (juli 2021): "Hvad er omkostningen ved at sygeplejersker skifter job?" Analyse udarbejdet for Dansk Sygeplejeråd. <u>Administrationens bemærkninger:</u> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i> "Administrationen kan på nuværende tidspunkt ikke bekræfte antagelsen om, at regionens medarbejdere skifter arbejde i forlængelse af deres forældreorlov. Den nuværende

tilgængelige datastruktur muliggør umiddelbart ikke denne analyse. En nærmere kortlægning er ressourcemæssigt bekosteligt og vil ikke kunne færdiggøres rettidigt.

Tilpasning af særligt vagtarbejde kan være et væsentligt fastholdelselement, når en medarbejder kommer retur fra forældreorlov, og dermed er i den livsfase, hvor fleksibilitet vejer meget tungt. Hvis der skal tages særligt hensyn til småbørnsforældre, skal det kunne hænge sammen med den daglige drift. Der er indenfor de gældende regler ikke noget til hinder for, at der tages særligt hensyn til småbørnsforældre. Forældre med børn på op til 7 år har ret til omsorgsdage (2 dage pr. kalenderår pr. barn).

Administrationen kan ikke genkende omkostningen, der er nævnt i forslaget, ved at medarbejdere skifter job.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelen fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

5.3 Initiativ:

Mulighed for at opspare lønnet orlov

Fremsat af: SF

Formål og indhold:

SF vil gerne med udgangspunkt i fastholdelse og rekruttering komme med et budgetforslag til at kigge nærmere på muligheden for at spare uger/måneders lønnet orlov op i takt med antallet af ansættelses måneder/år.

”Inspireret af det norske system, hvor bl.a. overlæger efter 4 års fastansættelse får 4 måneder arbejdsfri med løn til valgfri studie eller forskningsorlov. Min far tog til USA og studerede Amish folkets fødsler i en måned og skrev et foredrag om det bagefter. Fantastisk oplevelse for livet for ham. God inspiration for kolleger både jordemødre og læger.” Stine Roldgaard

Kunne det være en ide til vores sygeplejersker og jordemødre i Region H.
F.eks. efter det der svarer til to års fastansættelse får man 1-2 måneder lønnet FRIHED.
Nogle vil måske studere noget meget fagspecifikt i perioden og andre vil tage sig tid til at dyrke noget helt andet. Man skulle f.eks. kunne spare op til 4 mdr. /4 år og opsparingen mistes hvis man siger op.

Det handler om, at vi skal have lyst til at blive i vores ansættelse, så er det også vigtigt at vi bliver set og hørt og værdsat hele vejen rundt og frihed og fritid med vores familier er også med til at forme os som arbejdsmennesker.

Ansatte i vagter og weekender med absurd svære ferieforhold vil se det som en kæmpe gulerod at have flere måneders frihed forude som måske endda kan lægges sammen med ferie. Det ville helt klart være noget der holdt mange til ilden i en ansættelse, og det vil give så meget mere energi end tanken om endnu et år med kamp om 2 ugers sammenhængende ferie i børnenes skoleferie.

Som tingene ser ud nu, siger flere hospitalsansatte jordemødre og sygeplejersker deres stillinger op, hvis de planlægger en længere ferie eller orlov. Det er lettere at få et nyt job bagefter end at skulle bøvl med at få fri.

Vi skal tænke på at jo færre ressourcer vi skal bruge på jobopslag, ansættelsessamtaler og introducering og oplæring af nye kolleger, jo mere overskud og sammenhold vil der med tiden komme i enhver afdeling. At kolleger efter 2-4 års tjenesteforhold kan se frem til en længere sammenhængende orlov, vil være noget som man gennemgående kan samles om, og som både kan inspirere og motivere.

Fakta Sygeplejerskemangel i hovedstadsområdet

- I perioden juli til december 2021 blev 1.750 sygeplejerskestillinger (hver andet stillingsopslag) i hovedstadsområdet ikke besat med en person med de ønskede kompetencer.
- Det koster cirka 150.000 kr., hver gang en fuldtidsansat sygeplejerske skifter job. Omkostningen er knap 125.000, når en deltidssygeplejerske skifter job.

Man kunne forestille sig, at det udover større arbejdsglæde også kunne medvirke til mindre stress og sygdom i en afdeling. Måske er det et initiativ, der kunne afprøves i nogle udvalgte afdelinger rundt om i regionen som et forsøg og derefter udbredes ved succes.

Administrationens bemærkninger: *(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)*

Der skal være hjemmel i overenskomsterne til at yde orlov med løn. Denne mulighed fremgår fx ikke af sygeplejerskernes overenskomst. Orlov med løn kan således alene anvendes ved fx barsel, adoption, plejeorlov mv.

Administrationen kan ikke genkende omkostningen, der er nævnt i forslaget, ved at medarbejdere skifter job.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2026

5.4 Initiativ: Mere tid til patienten

Fremsat af: Konservative

Formål og indhold:

Der blev i forrige valgperiode gennemført en meget detaljeret kortlægning "Mere tid til patienten".

1. Udvalget for Fastholdelse og Rekruttering skal præsenteres indgående for rapportens resultater, og udvalget skal bruge rapporten i udvikling af strategien for udvalgets arbejde.
2. Der ønskes finansiering til præsentation af rapporten på et af regionens hospitaler, for at indgå i dialog med faggrupper om resultaterne og evt. bud på afledte handlinger.
3. Der ønskes etableret et forsøg på overlapning af faggrupper.

Administrationens bemærkninger: (feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)

Kortlægningen Mere tid til patienten kan naturligt indgå i fastholdelses- og rekrutteringsudvalgets arbejde med at forbedre fastholdelse og rekruttering i regionen.

Et fremtrædende tema i kortlægningen er ændret bemandingsplanlægning ved brug af nye faggrupper, hvilket kan kobles til den kommende plan for fastholdelse og rekruttering. Der kan igangsættes innovationsforløb, som indfører nye arbejdsgange og involvering af nye faggrupper i opgaveløsningen tæt på patienten.

Initiativets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område initiativet vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål: Beskriv kort hvordan initiativet bidrager til FN's verdensmål positivt og/eller negativt ([se hvordan samt eksempler her](#)). Gerne med fokus på påvirkning af miljø/klima og sociale forhold som fx trivsel på arbejdspladsen, udsatte grupper eller andet.

Udfyldes hvis forslaget går videre fra anden til tredje budgetdrøftelse.

Budgetlægning 2023-2025 – 1. drøftelse

Miniskabelon til brug for indmelding af budgetinitiativer:

Titel-idé: Sundhedsinnovation og uddannelse - fremtidens sundhedssektor tættere på nutidens

Forslag stillet af: Administrationen / Center for HR og Uddannelse og Center for Regional Udvikling

Hvilket problem vil I løse?

Region Hovedstaden står over for en række udfordringer, herunder rekruttering og fastholdelse af personale, en stigende ulighed i sundhed og ønske om et styrket fokus på blandt andet digitalisering og bæredygtighed i sundhedssektoren. Det er udfordringer som kræver innovative løsninger og ikke mindst udvikling af gode partnerskaber på tværs af fagligheder, sektorer og organisationer.

Udfordringerne i fremtidens sundhedssektor kalder på nye kompetencer - og dermed også på nye didaktiske tilgange og uddannelsessamarbejder i nutiden, så fremtidens medarbejdere står godt rustet til at løse udfordringerne. Siden 2016 har Copenhagen Health Innovation (CHI) arbejdet fokuseret på at styrke hovedstadsregionens sundhedsinnovation og uddannelser.

CHI blev i perioden 2016-19 primært finansieret via en ReVUS-bevilling samt medfinansiering fra EU's Socialfond. I perioden 2020-2022 har CHI's aktiviteter primært været finansieret af restmidler fra ReVUS-bevillingen suppleret af administrative driftsmidler og mindre indtægt fra Københavns Professionshøjskole.

Hvordan foreslår I, at problemet løses?

Det foreslås at afsætte en regional bevilling på 3,3 mio. kr. årligt, så CHI's aktiviteter ikke blot kan fortsætte men også udvides og formaliseres.

5.5

Budget/finansieringsinitiativer: Sundhedsinnovation og uddannelse - fremtidens sundhedssektor tættere på nutidens

Fremsat af: Administrationen/Center for HR og Uddannelse og Center for Regional Udvikling

Formål og indhold:

Formålet med budgetforslaget er at styrke Region Hovedstadens muligheder for at løse udfordringer ift. rekruttering og fastholdelse, ulighed i sundhed, digitalisering og bæredygtighed. Evnen til at skabe innovative løsninger og tilgange/arbejdsgange kommer ikke af sig selv. Ved at tænke innovation ind i måden vi uddanner på og ind i det daglige arbejde i klinikken, kan vi skabe gode muligheder for at udvikle nye, nødvendige og bæredygtige løsninger til fremtidens sundhedsvæsen.

Siden 2016 har Copenhagen Health Innovation (CHI) arbejdet fokuseret på at styrke hovedstadsregionens sundhedsinnovation og uddannelser ved at skabe gode rammer for samarbejde og udvikling af kreative løsninger og læring. Det sker konkret ved at sætte regionens kliniske afdelinger sammen med studerende fra forskellige typer uddannelser i et samarbejde om fx at løse konkrete lokale udfordringer og udvikle nye arbejdsgange eller et konkret fysisk produkt. Det bidrager til, at hospitaler og afdelinger kan se nye veje ift. anderledes og fleksibel brug af faggrupper, implementering af digitale løsninger, bæredygtighed mv. De studerende samarbejder med afdelinger i et bredt behandlings-/sygdomsfelt, blandt andet medicinske afdelinger om den geriatriske patientgruppe samt børne- og ungeafdelinger, derudover samarbejder de med ansatte i alle aldre og faggrupper. CHI har faciliteret over 300 samarbejder mellem klinikken og studerende, og en række samarbejder er mundet ud i både pilotprojekter og blivende tiltag på afdelingerne. CHI's aktiviteter har således vist sig at have stor værdi og indvirkning for klinikere, studerende og uddannelser i form af både læring og konkrete løsninger.

CHI skaber således, i sammenhæng med de andre gode initiativer der er taget på innovationsområdet, optimale rammer for, at innovation kan ske helt fra grunduddannelsen af fremtidens medarbejdere. Samtidig sikres det, at de studerende bliver endnu bedre rustet til at fortsætte den iderige indsats, når de træder ud på arbejdsmarkedet.

CHI's fire hovedindsatser er:

- 1) Facilitere innovations- og uddannelsessamarbejder ml. regionens klinikker/afdelinger og uddannelses- og forskningsmiljøer i Storkøbenhavn. Udfordringer fra klinikken identificeres og beskrives, hvorefter studerende fra en lang række uddannelser analyserer, behovsafdækker og udvikler løsninger til klinikken. Formålet er både at opnå læring og at udvikle løsninger.
- 2) Udvikle og kommunikere via den digitale platform [CoBox](#). Formålet med CoBox er at gøre det nemmere for klinikere og uddannelser at finde hinanden, bygge på eksisterende viden og udvikle værdifulde projekter sammen.
- 3) Udvikle tværgående aktiviteter: Eksempelvis [Bæredygtighedschallenge](#) i partnerskab med Region Midtjylland og Region Nordjylland. Udvikle og facilitere seminarer, [webinarer](#) og workshops på tværs af sektorer og uddannelsesinstitutioner.
- 4) [Health Innovators](#) – 10 ugers idéudviklingsprogram for entreprenante studerende på tværs af uddannelsesinstitutioner i Storkøbenhavn (DTU, KU, KP, Det Kongelige Akademi). 10,8 millioner har projekterne i Health Innovators rejst i alt via bl.a. mikrolegater og Innovationsfonden.

CHI har i efteråret 2021 faciliteret 20 samarbejder mellem studerende på mange forskellige uddannelser og klinikker. Disse samarbejder har handlet om alt fra at udvikle venteområder på [Gentofte Hospital](#) til

nye arbejds gange for [plasmaferese](#) på Nefrologisk Afdeling på Rigshospitalet. Udover at der bliver udviklet værdifulde løsninger til klinikken, beskriver de sundhedsprofessionelle også, hvordan samarbejdet motiverer og inspirerer deres daglige arbejde: *“Det har været meget anderledes denne gang, da det ikke har været sundhedsfaglige personer, meget inspirerende, de har klart givet os nogle nye måder at se vores udfordringer på,”* udtaler en sygeplejerske via spørgeskemaundersøgelse gennemført i efteråret 2021.

Fra 2021 har CHI haft et større fokus på FN's verdensmål omkring bæredygtighed og lighed i sundhed, og har bl.a. været med til at udvikle Bæredygtighedschallenge m. Region Midtjylland og Region Nordjylland. Dette arbejde fortsætter i 2022.

I forbindelse med lighed i sundhed er der etableret samarbejde med [SundhedsTeamet](#) i Københavns Kommune og socialsygeplejerskerne og de nye socialoverlæger i Region Hovedstaden.

CHI's aktiviteter har vist sig at have en stor værdi og indvirkning for både uddannelser, studerende og klinikerne i form af både læring og løsninger – og samarbejde på tværs.
CHI i tal 2016 – 2021:

2165 STUDERENDE	180 UNDERVISERE	87 KLINIKKER	322 PROJEKTCASES	131 HEALTH INNOVATORS
--------------------	--------------------	-----------------	---------------------	--------------------------

CHI er i 2022 finansieret af restmidler/supplerende administrative driftsmidler. En fortsættelse og opskalering af CHI's aktiviteter efter 2022 vil kræve en mere langsigtet fast bevilling, herunder også hvis CHI skal etablere strategisk forankrede formaliserede samarbejder og rumme et øget fokus på FN's verdensmål. Med en ny bevilling vil CHI bl.a. kunne indgå i mere langsigtede formaliserede samarbejder. Formaliserede samarbejder, som flere af de nuværende samarbejdspartnere viser interesse i, vil sikre en endnu tættere kobling til klinikken og den daglige drift og dermed gøre implementering af de innovative løsninger til en integreret del af samarbejdet.

Ved formaliserede samarbejder etableres en aftale om fx et to-årigt strategisk samarbejde frem for de enkeltstående samarbejder der for nuværende etableres for et halvår/semester. Med denne type samarbejde vil de forskellige samarbejdspartnere kunne opnå en endnu større effekt, og der kan udvikles indsatser for udbredelse af løsninger, så lokale løsninger bliver til regionale løsninger gennem tættere samarbejde med bl.a. Sundhedsforskning og Innovation (SFI) i Center for Regional Udvikling.

Arbejdet med verdensmålene indlejres i samarbejdet, blandt andet gennem et tættere samarbejde med Center for Ejendomme og indsatsen Grøn2030. Ejerskabet for omstillingen vil derigennem blive klinikkens.

På den baggrund foreslås det at afsætte midler til at fortsætte og opskalere CHI's aktiviteter i perioden 2023-2026.

Forslagets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2023	2024	2025	2026
Løn til evt. nye årsværk	1,5	1,5	1,5	1,5
Øvrig drift	1,8	1,8	1,8	1,8
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal	2	2	2	2
Samlet udgift	3,3	3,3	3,3	3,3

Anfør, hvilket område forslaget vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	1/2
Den regionale udviklingskasse	1/2
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Region Hovedstaden står over for en række udfordringer, som kræver innovative løsninger og ikke mindst udvikling af gode partnerskaber på tværs af fagligheder, sektorer og organisationer. Men evnen til at skabe innovative løsninger kommer ikke af sig selv. Ved at tænke innovation ind i måden vi uddanner på og ind i det daglige arbejde i klinikken kan vi skabe gode muligheder for at lære og udvikle nye og nødvendige løsninger til fremtidens sundhedsvæsen. Det er derfor afgørende, at Region Hovedstaden fortsat har som ambition at udvikle gode partnerskaber mellem uddannelsesinstitutioner og hovedstadens hospitaler. Derfor afsætter vi 3,3 mio.kr. til Copenhagen Health Innovation (CHI) i Region Hovedstaden, som skal skabe rammerne for, at praksis og uddannelse kan mødes og sikre, at de studerende bliver bedre rustet til at fortsætte den idérige indsats, når de træder ud på arbejdsmarkedet.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål:

Initiativet understøtter derudover verdensmål 3, 4, 10 og 12

Lighed i sundhed (SWG 3 og 10): Facilitering og udvikling af samarbejde ml. RegionH og Københavns Kommune med fokus på socialt udsatte.

Bæredygtighed i sundhedssektoren (SWG 12): Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Hovedstaden udvikler i fællesskab et samarbejde, hvor fremtidens sundhedssektor – studerende på tværs af landet – udvikler bæredygtige løsninger til nutiden sundhedssektor. Samarbejdet i Region Hovedstaden går på tværs af flere koncerncentre (Center for HR og Uddannelse, Center for Regional Udvikling og Center for Ejendomme).

Forslaget bidrager positivt til især:

Verdensmål 3: Sundhed og Trivsel

Verdensmål 4: Kvalitetsuddannelse

Verdensmål 10: Mindre Ulighed

Verdensmål 12: Ansvarligt forbrug og produktion