

Det handler om **arbejdsliv**

1. VISION

Det handler om **arbejdsliv**

”Vi anerkender, motiverer og skaber udviklingsmuligheder for alle regionens dygtige medarbejdere, og har arbejdspladser med høj trivsel, hvor medarbejdere tiltrækkes, tilbydes god introduktion og har et godt arbejdsliv.”

1. ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde medarbejdere i alle livsfaser.

2. NY OPGAVELØSNING TÆT PÅ PATIENTEN

Regionen matcher opgaver med rette kompetencer og indtænker nye faggrupper i opgaveløsningen.

3. SAMMEN OM VAGTARBEJDE

Regionen har døgnåbent, og de rette kompetencer skal være til stede, når der er brug for dem.

4. GOD JOBSTART

Regionen giver alle nye medarbejdere en god jobstart i et godt arbejdsmiljø.

5. NÆRVÆRENDE LEDELSE

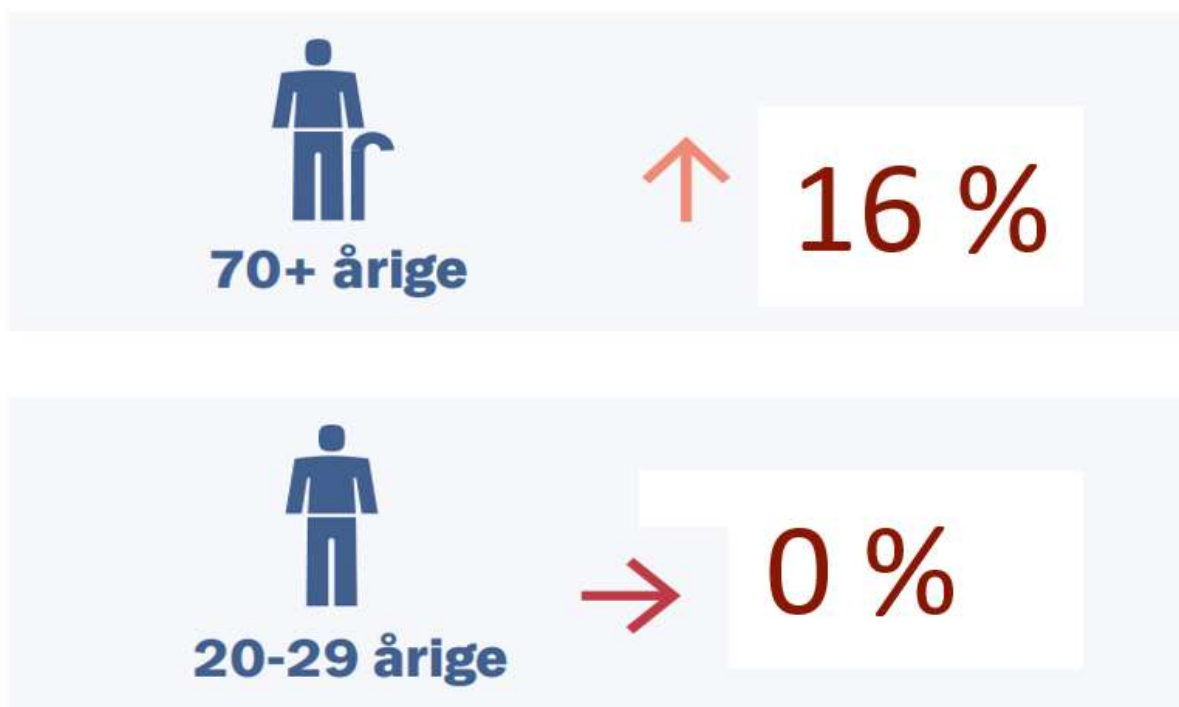
God ledelse er nøglen til høj faglighed, engagement og trivsel.

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, og de yngre generationer ikke stiger tilsvarende. I Region Hovedstaden forventes det for eksempel, at gruppen af 70-årige eller ældre stiger med cirka 40.000 fra 2020 til 2030, mens gruppen af 20-29-årige ikke stiger. Det betyder, at vi ikke kan uddanne eller rekruttere os ud af udfordringerne. Hverken i regionen, i resten af landet eller i vores nabolande. Derfor skal vi tænke nyt både i forhold til arbejdsmetoder og nye teknologier. Sådan kan vi fortsat tilbyde den behandling og pleje, der giver mest værdi for borgerne.

Demografiske udfordringer



Kilde: Befolkningsfremskrivninger fra Danmarks Statistik, februar 2022

Vi skal som region skabe de bedste forudsætninger for et godt arbejdsliv for vores medarbejdere, så flere foretrækker regionen som arbejdsplads. Det gælder både de nyuddannede, de nyansatte og de erfarne medarbejdere. Regionens medarbejdere skal opleve en attraktiv arbejdsplads, der giver gode muligheder for karriereudvikling i et sundt arbejdsmiljø.

Planens målgrupper

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 planens fem målgrupper i Region Hovedstaden.



12.983
Sygeplejersker



7.098
Læger



3.513
Bioanalytikere



3.068
SOSU'er



665
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.

Der vil blive mangel på flere faggrupper i fremtiden. "Det handler om *arbejdsliv*" skal derfor gøre det muligt at sætte ind, hvor der er størst mangel på sundhedsprofessionelle.

"Det, der betyder noget for mig i min hverdag er, at jeg sammen med mine gode kollegaer bidrager til - og gør noget-, der giver mening for andre. Jeg kan mærke, at den feedback man får fra glade og tilfredse patienter, er dejlig." Læge, 49 år, 22 år i Region Hovedstaden

3. FEM MÅLSÆTNINGER

Med planen "Det handler om *arbejdsliv*" vil Region Hovedstaden skabe de bedste rammer for et godt arbejdsliv med attraktive karrieremuligheder og plads til livet udenfor arbejdspladsen. Som region – og som en af Danmarks største arbejdspladser – tager vi medansvar for vores medarbejderes arbejdsliv med fem ambitiøse mål.

ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde medarbejdere i alle livsfaser

I Region Hovedstaden har vi fokus på vores medarbejders trivsel og udvikling. Regionen har for få ansøgere til særligt de sundhedsprofessionelle stillinger. Vi modtager for eksempel i gennemsnit 2 ansøgninger, når vi slår en sygeplejerskestilling op (Kilde: HR Dashboard, Region Hovedstaden, 2022). Det er derfor afgørende, at Region Hovedstaden er 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 sundhedsprofessionelle medarbejdere. Vi har derfor en unik mulighed for at være i løbende dialog med kommende ansøgere. Den mulighed skal vi bruge bedre.

"Hvis vi skal kunne rekruttere flere til sundhedsvæsenet, skal vi give det at arbejde i sundhedsvæsenet et bedre ry".
Bioanalytiker 49 år, 23 år i Region Hovedstaden

Erfaringer viser, at den yngre generation kalder på en anden ledelsesform og andre måder at tænke arbejdsfællesskab på. Vi skal vide mere om, hvad der 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 og ser, at de kan bidrage til.

Samtidig skal vi gøre det attraktivt for de medarbejdere, der allerede arbejder i regionen at blive. Gode karriereveje for de erfarne, faglig udvikling og seniorvilkår skal være med til at gøre det attraktivt at blive i regionen i længere tid. Vi skal også tiltrække dem, der er i gang med at gøre karriere andre steder, og de som efter en pause fra sundhedssektoren ønsker at arbejde som sundhedsprofessionelle igen. Vi skal brande os som en attraktiv arbejdsplads med et motiverende arbejdsmiljø og faglige udviklingsmuligheder.

"For mig betyder fastholdelse mere end rekruttering. Hvis vi kan fastholde, så kan vi sagtens rekruttere". Sygeplejerske,
49 år, 25 år i Region Hovedstaden

NY OPGAVELØSNING TÆT PÅ PATIENTEN

Regionen matcher opgaver med rette kompetencer og indtænker nye faggrupper i opgaveløsningen

I Region Hovedstaden prioriterer vi, at vores medarbejdere har tid til at løse kerneopgaven. Vi skal derfor indtænke nye faggrupper i opgaveløsningen og matche opgaverne med de rette kompetencer. Der vil ikke være tilstrækkeligt sundhedsprofessionelle til at løfte sundhedsopgaven i fremtiden, og vi kan ikke rekruttere os ud af udfordringerne. Vi ønsker at frigøre tid til, at de sundhedsprofessionelle kan løse deres kerneopgave tæt på patienten samtidig med, at vi matcher opgaven med de rette kompetencer. Derfor vil vi i Region Hovedstaden i de kommende år se på den samlede mængde af opgaver og indtænke nye faggrupper i den samlede opgaveløsning.

"Vores afdeling har ansat nogle husassistenter i dag- og aftenvagte som aflastning for SOSU-assistenterne. Og det er en kæmpe hjælp for SOSU'erne og os jordemødre ift. at SOSU'erne fx ikke skal rede stuer op, tømme opvaskemaskine, løbe rundt med blodprøver men i stedet for gøre det, der er deres kerneopgaver – som er at være til stede og hjælpe os ved fødslen". Jordemoder, 32 år, 3,5 år i Region Hovedstaden.

SAMMEN OM VAGTARBEJDE

Regionen har døgnåbent, og de rette kompetencer skal være til stede, når der er brug for dem

I Region Hovedstaden skal vi være til rådighed som medarbejdere, når vores kompetencer efterspørges – derfor løfter vi vagtarbejdet sammen. Sådan kan vi både tage hensyn til hinanden og sikre en fair arbejdssituation for alle. Vi vil skabe plads til medarbejdernes forskellige livssituationer fordi 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.

"Jeg tror, at mange i sundhedsvæsenet er indstillet på, at der ikke er et så fleksibelt arbejdsskema. Men det jeg sætter pris på, er også et omskifteligt skema – at jeg fx nogle gange har fri på en tirsdag". Læge 43 år, 6 år i Region Hovedstaden.

Så mange havde ingen weekendvagter i 2021

	Læger	61 %
	Jordemoder	23 %
	Bioanalytiker	60 %
	Sygeplejerske	38 %
	SOSU ass.	16 %

Data indeholder kun medarbejdere, som har været ansat hele 2021. Data er opgjort i tjenestenumre og dækker over månedslønnede. Timelønnede og ledere indgår ikke i data. Weekendvagt er defineret som en vagt, hvor hoveddelen af timerne i vagten har ligget enten lørdag eller søndag. Dvs. en vagt, der starter fredag kl. 23 og slutter lørdag kl. 7 regnes som en weekendvagt, mens en vagt der starter søndag kl. 23 og slutter mandag kl. 7 regnes som en hverdagsvagt. Barsel og ferie tæller ikke med som vagter. Almindeligt arbejde, overarbejde, FEA mv. tæller med som vagter.

GOD JOBSTART

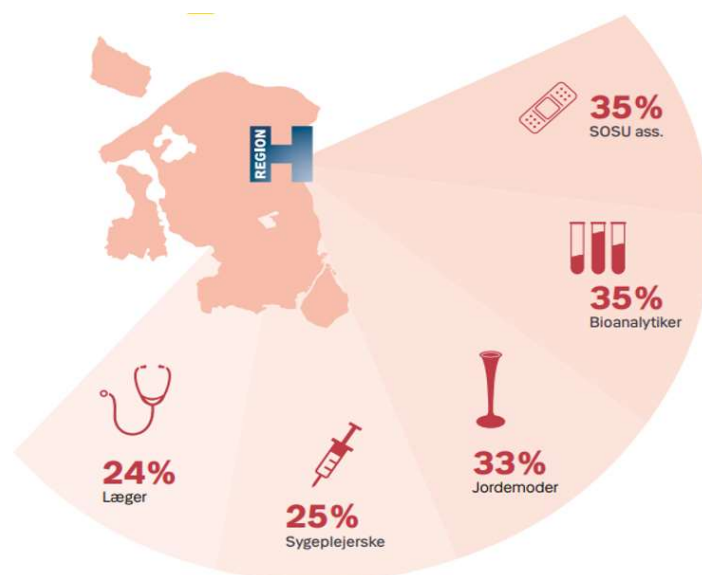
Regionen giver alle nye medarbejdere en god start i et godt arbejdsmiljø

I Region Hovedstaden får alle, både nyuddannede og erfarne medarbejdere, en god start på deres nye arbejde. Vi vil skabe de bedste forudsætninger for, at nyansatte medarbejdere ønsker at forblive ansat i regionen i mange år. Derfor skal vi sikre en god introduktion, et attraktivt og inkluderende arbejdsmiljø og tid til at blive fortrolig med nye arbejdsopgaver. Sådan kan vi styrke den enkeltes lyst til at gøre karriere i Region Hovedstaden.

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, som 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.

”En god arbejdsplads er et sted, hvor man får en god oplæring, så man føler sig tryk ved at skulle arbejde selvstændigt. Det er også vigtigt, at arbejdspladsen har hjælpsomme kollegaer, som man altid kan spørge om råd og som man også fungerer med socialt.”
Sygeplejerskestuderende på 6. semester

Medarbejdere der forlader Region Hovedstaden inden for de første 12 måneder af deres ansættelse



Kilde: 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.

NÆRVÆRENDE LEDELSE

God ledelse er nøglen til høj faglighed, engagement og trivsel

I Region Hovedstaden er god ledelse et nøgleelement i indsatsen for at sikre fremtidens medarbejdere og ledere i regionen. I regionen handler god ledelse om at sikre faglig og nærværende ledelse, skabe følgeskab, gode rammer og høj trivsel, så medarbejderne kan udfolde deres faglighed og løse deres kerneopgave. Med nærværende ledelse vil vi sikre personlig og faglig udvikling for den enkelte, begejstring i arbejdet og et godt og motiverende arbejdsmiljø. Vi ved, at manglende eller dårlige ledelse er en af de hyppigste årsager til, at medarbejdere forlader deres arbejdsplads. Tilsvarende kan god ledelse medvirke til at fastholde medarbejdere gennem travle og udfordrende perioder.

FAGGRUPPE	Ledere der forlader Region Hovedstaden inden for de første 12 måneder af deres ansættelse
Sygeplejersker	13 %
Læger	13 %

FAGGRUPPE	Gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling
Sygeplejersker	4
Læger	6

Data er trukket marts 2022 fra regionens Digitale Dashboard med HR-tal om fastholdelse og rekruttering. Tabellen omfatter personer, der er ansat fra og med d. 1. marts 2020 og til og med d. 28. februar 2021. I opgørelsen er der kun inkluderet personer, der tiltræder i regionen udefra og træder helt ud af regionen. SOSU'er og jordemødre er ikke medtaget i tabellen, idet ledelsesstrukturen gør, at data ikke er relevant.

Data er trukket marts 2022 fra regionens Digitale Dashboard med HR-tal om fastholdelse og rekruttering. Data dækker over perioden d. 1. september 2021 - 1. marts 2022.

Desværre er der for få læger og sygeplejersker, der søger lederstillinger i regionen. Samtidig har vi udfordringer med at fastholde nyansatte ledere i jobbet på læge- og sygeplejerskeområdet. Derfor skal vi styrke regionens evne til at tiltrække og fastholde dygtige ledere i hele organisationen og klæde dem på at ledelsesopgaven. Vi har allerede en bred vifte af kompetence- og udviklingstilbud til ledere, og vi arbejder kontinuerligt med at skabe endnu bedre ledelse.

Citat: "En god leder for mig er synlig, nærværende og lytter til sine medarbejdere og passer på os". SOSU-assistent, 1 år i Region Hovedstaden

4. OPFØLGNING PÅ DE FEM MÅLSÆTNINGER

For at følge effekten af de fem målsætninger, måles der på fire indikatorer, som tilsammen giver et billede af, om vi lykkes med at skabe en arbejdsplads med medarbejdere, der trives.

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 (eller andel med nul sygedage indenfor seneste 12 måneder)
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. Forandringer på dette område tager tid og der vil gå år, før vi ser den fulde effekt af de initiativer, vi sætter i værk. Handleplanen tages op en gang årligt med henblik på at identificere nye initiativer til at understøtte de fem målsætninger.

I takt med, at der skabes det fornødne økonomiske råderum, implementeres nedenstående initiativer:

1. ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

- Etablering af 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 2023. 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 seniormedarbejdere implementeres. Aftalen skal bidrage til at fastholde vores erfarne medarbejdere.
- Målene i Danske Regioners fultidspolitik implementeres under hensyntagen til medarbejdernes forskellige livsfaser, så vi skaber rammen om et godt arbejdsliv for den enkelte.
- En brandingindsats, der både skal rettes mod nyuddannede og mere erfarne ansøgere. Vi skal

fortælle den gode historie om at være ansat i Region Hovedstaden og 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.

2. NY OPGAVELØSNING 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.

3. SAMMEN OM VAGTARBEJDE

- 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 alle medarbejdere og bedre forløb for patienterne på samme tid.

4. GOD JOBSTART

- Med udgangspunkt i onboardinganalysen identificeres, hvilke aktiviteter målrettet nyansatte, der kan iværksættes. Initiativerne skal styrke nyansattes tilknytning til arbejdspladsen og nedbringe andelen af nyansatte, der stopper indenfor det første år af deres ansættelse.
- Systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022, som giver indblik i fratrædelsesårsager og danner grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer.

5. NÆRVÆRENDE LEDELSE

- 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.
- Systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022, som giver indblik i fratrædelsesårsager og danner grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer.