

# Politiske budgetinitiativer i fastholdelses- og rekrutteringsudvalget

| Stiller | Nr. | Overskrift                                                                                  |
|---------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| (A)     | 5.1 | Pulje til indfrielse af planen for fastholdelse og rekruttering – Det handler om arbejdsliv |
| (F)     | 5.2 | Fastholdelse af ansatte i forbindelse med barselsorlov                                      |
| (F)     | 5.3 | Opsparing til lønnet orlov                                                                  |
| (C)     | 5.4 | Mere tid til patienten                                                                      |
| Adm.    | 5.5 | Sundhedsinnovation og uddannelse - fremtidens sundhedssektor tættere på nutidens            |

# Budgetlægning 2023-2026

## 5.1 Initiativ: Pulje til indfrielse af planen for fastholdelse og rekruttering – Det handler om arbejdsliv

**Fremsat af:** Socialdemokratiet

### Formål og indhold:

#### Hvilket problem vil I løse?

Vi ønsker at fremme fastholdelse og øge rekrutteringen af medarbejdere og ledere i Region Hovedstaden, så kvaliteten i sundhedsydelserne kan styrkes til gavn for patienter og borgere, og der skabes mere tid til patienterne. Ambitionen er, at Region Hovedstaden skal være en attraktiv arbejdsplads, der skaber rammer for det gode arbejdsliv i alle livets faser.

Vi ønsker med udgangspunkt i planen 'Det handler om arbejdsliv – En plan for fastholdelse og rekruttering i Region Hovedstaden' at styrke indsatsen for at forbedre og styrke arbejdsmiljøet, trivslen og den faglige udvikling for alle medarbejdere og ledere, så regionen kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere.

#### Hvordan foreslår I, at problemet løses?

Vi foreslår, at der afsættes en samlet pulje, der kan bidrage til at indfri ambitionerne i planen for fastholdelse og rekruttering, som fastholdelses- og rekrutteringsudvalget kan udmønte til igangsætning af nye initiativer på tværs af arbejdspladserne 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.

Initiativerne, der finansieres af puljen, kobles til de fem målsætninger i planen:

1. **ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS**  
Regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde medarbejdere i alle livsfaser.
2. **OPGAVELØSNING TÆT PÅ PATIENTEN**  
Regionen matcher opgaver med rette kompetencer, så flere faggrupper løser opgaver tæt på patienten.
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.

Samtidig ønsker vi, at der formuleres en uddannelsesstrategi, der skal være med til at sikre, at nuværende og kommende medarbejdere har de kompetencer, der skal til, for at løse opgaverne i sundhedsvæsenet både nu og i fremtiden.

**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)<br>Angiv antal |                               |                               |                               |                               |
| <b>Samlet udgift</b>                                | <b><i>Se<br/>nedenfor</i></b> | <b><i>Se<br/>nedenfor</i></b> | <b><i>Se<br/>nedenfor</i></b> | <b><i>Se<br/>nedenfor</i></b> |

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

**Evt. uddybende beskrivelse:**

Det foreslås, at der afsættes op til 30 mio. kr. årligt i budgetårene nævnt ovenfor.

**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:**

Regionsrådet har juni 2022 vedtaget en plan for fastholdelse og rekruttering i Region Hovedstaden – ”Det handler om arbejdsliv”. Visionen med planen er, at Region Hovedstaden anerkender, motiverer og skaber udviklingsmuligheder for alle regionens dygtige medarbejdere og har arbejdspladser med høj trivsel og et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere tiltrækkes, tilbydes god introduktion og har et godt arbejdsliv.

Regionsrådet har med budget 2023 afsat en pulje, der kan bidrage til at indfri ambitionerne i planen ”Det handler om arbejdsliv”. Midlerne fra puljen skal være med til at sikre, at nye initiativer på tværs af arbejdspladserne i regionen igangsættes til fordel for medarbejdere, patienter og borgere.

**Budgetinitiativets understøttelse af FN’s verdensmål:**

Forslaget bidrager især til verdensmål 3 (sundhed og trivsel), da det vil øge behandlingskvaliteten og patienttilfredsheden. Samtidig vil forslaget bidrage til verdensmål 4 (kvalitetsuddannelse), da det vil øge de ansattes kompetenceniveau, samt verdensmål 8 (anstændige jobs og økonomisk vækst), da det vil forbedre arbejdsmiljøet.

# Budgetlægning 2023-2026

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.2 Initiativ:</b> Fastholdelse af ansatte i forbindelse med barselsorlov                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Fremsat af:</b> SF                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Formål og indhold:</b> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Feks: obligatorisk samtale om mulighed for nedsat tid – flere omsorgsdage – færre vagter eller flere vagter alt efter behov?</p> <p>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....</p> <p>Er der data på hvor mange der siger op under barsel?</p> <p>Kunne man undersøge hvem der bliver og hvorfor?</p> <p>Ligeledes hvem der siger op og hvorfor?</p> <p><b>Fakta Sygeplejerskemangel i hovedstadsområdet</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• I perioden juli til december 2021 blev 1.750 sygeplejerskestillinger (hver andet stillingsopslag) i hovedstadsområdet ikke besat med en person med de ønskede kompetencer.</li><li>• Det koster cirka 150.000 kr., hver gang en fuldtidsansat sygeplejerske skifter job. Omkostningen er knap 125.000, når en deltidssygeplejerske skifter job.</li></ul> <p>4 Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (dec. 2021): "Rekrutteringssurvey Rapport, december 2021"</p> <p>5 HBS Economics (juli 2021): "Hvad er omkostningen ved at sygeplejersker skifter job?" Analyse udarbejdet for Dansk Sygeplejeråd.</p> <p><b><u>Administrationens bemærkninger:</u></b> <i>(feltet kan slettes, hvis der ikke er nogen)</i></p> <p>Administrationen kan på nuværende tidspunkt ikke bekræfte antagelsen om, at regionens medarbejdere skifter arbejde i forlængelse af deres forældreorlov. Den nuværende</p> |

tilgængelige datastruktur muliggør umiddelbart ikke denne analyse. En nærmere kortlægning er ressourcemæssigt bekosteligt.

Som led i administrationens arbejde med fastholdelse og rekruttering igangsættes fra efteråret 2022 en exitsurvey blandt ansatte, der frivilligt fratræder deres stilling i Region Hovedstaden. Formålet er at etablere et bredt datagrundlag, som kan hjælpe med at besvare spørgsmål om årsager til fratrædelse og dermed kvalificere og målrette mulige fastholdelsesinitiativer i Region Hovedstaden.

Tilpasning af særligt vagtarbejde kan være et væsentligt fastholdelseselement, 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 de tal, der er nævnt i forslaget, vedr. antallet af stillinger der ikke bliver besat og omkostningen 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)<br>Angiv antal |      |      |      |      |
| <b>Samlet udgift</b>                                |      |      |      |      |

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:**

Region Hovedstaden ønsker være en attraktiv arbejdsplads, der skaber rammer for det gode arbejdsliv i alle livets faser. Vi skal både rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere. Et element i at styrke fastholdelse af medarbejdere i regionen er at blive klogere på, hvorfor medarbejdere forlader regionen. Derfor gennemfører regionen fra efteråret 2022 exitanalyser, der skal give viden om, hvorfor medarbejdere frivilligt opsiger deres stilling.

**Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål:**

Forslaget bidrager især til verdensmål 3 (sundhed og trivsel), da det vil øge medarbejdertilfredsheden.

# 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 de tal, der er nævnt i forslaget, vedr. antallet af stillinger der ikke bliver besat og omkostningen 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)<br><small>Angiv antal</small> |      |      |      |      |
| <b>Samlet udgift</b>                                               |      |      |      |      |

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 ikke, da der ikke er hjemmel til forslaget.

**Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål:**

Udfyldes ikke, da der ikke er hjemmel til forslaget.

# 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.

Administrationen har i forslaget vedr. puljen til fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer derfor nævnt, at det kunne være relevant at inddrage erfaringerne fra arbejdet med "mere tid til patienten", hvis der skal afprøves og udvikles nye bemandingsmodeller, hvor nye faggrupper tænkes ind i de borgernære opgaver.

Der er igangsat innovationsforløb til udvikling af nye arbejdsgange og involvering af nye faggrupper i opgaveløsningen tæt på patienten. Der er på nuværende tidspunkt pilotprojekter i gang på to store sengeafdelinger på Rigshospitalet. Intentionen er at projekterne skal føre til et koncept som kan anvendes på andre afdelinger, der vil arbejde med nye arbejdsgange og brug af andre faggrupper. Fokus er især på sygeplejerskernes nuværende arbejdsopgaver.

RMU præsenteres for analysens resultater på møde i maj. I efteråret 2022 afholdes seminar for ledere og nøglepersoner, hvor analysen også vil blive bragt i spil.

### 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)<br><small>Angiv antal</small> |      |      |      |      |
| <b>Samlet udgift</b>                                               |      |      |      |      |

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

### Evt. uddybende beskrivelse:

Der er ikke økonomi forbundet med forslaget, idet de initiativer, der fremgår af forslaget, er i gang.

**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:**

Regionsrådet har juni 2022 vedtaget en plan for fastholdelse og rekruttering i Region Hovedstaden – ”Det handler om arbejdsliv”. Visionen med planen er, at Region Hovedstaden anerkender, motiverer og skaber udviklingsmuligheder for alle regionens dygtige medarbejdere og har arbejdspladser med høj trivsel og et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere tiltrækkes, tilbydes god introduktion og har et godt arbejdsliv.

Regionsrådet har med budget 2023 afsat en pulje, der kan bidrage til at indfri ambitionerne i planen ”Det handler om arbejdsliv”. Midlerne fra puljen skal være med til at sikre, at nye initiativer på tværs af arbejdspladserne i regionen igangsættes til fordel for medarbejdere, patienter og borgere.

**Budgetinitiativets understøttelse af FN’s verdensmål:**

Forslaget bidrager især til verdensmål 3 (sundhed og trivsel), da det vil øge medarbejdere- og patienttilfredsheden samt behandlingskvaliteten.

# Budgetlægning 2023-2026

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Initiativ:</b><br><b>5.5: Sundhedsinnovation og uddannelse - fremtidens sundhedssektor tættere på nutidens</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Fremsat af:</b> Administrationen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Formål og indhold:</b><br><p>Formålet med budgetforslaget er at styrke Region Hovedstadens muligheder for at løse udfordringer ift. rekruttering og fastholdelse. Budgetforslaget fremmer derudover potentialet for, at studerende og klinikken samarbejder arbejder med udfordringer indenfor ulighed i sundhed, digitalisering og bæredygtighed.</p> <p>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 flere forskellige typer uddannelser i et samarbejde om at løse konkrete udfordringer og udvikle nye arbejdsgange eller konkrete fysiske produkter og teknologier.</p> <p>Samarbejdet mellem studerende og klinik giver muligheder for rekruttering og fastholdelse ved, at de studerende fra mange forskellige uddannelser (ikke kun sundhedsuddannelser) får øjnene op for, at sundhedsvæsenet består af attraktive arbejdspladser, hvor der er brug for mange forskellige kompetencer.</p> <p>Samtidig er samarbejdet med til, at de nuværende medarbejderne får mulighed for at arbejde på nye måder og med andre typer faggrupper – det viser sig mange steder at skabe arbejdsglæde og energi hos medarbejderne samtidig med at nye arbejdsgange eller metoder implementeres til gavn for patienter, borgere og medarbejdere.</p> <p>Sundhedsvæsenet har brug for innovation, men 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.</p> <p><u>CHI's fire hovedindsatser er:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>2) Udvikle og kommunikere via den digitale platform <a href="#">CoBox</a>. Formålet med CoBox er at gøre det nemmere for klinikere og uddannelser at finde hinanden, bygge på eksisterende viden og udvikle værdifulde projekter sammen.</li><li>3) Udvikle tværgående aktiviteter: Eksempelvis ”<a href="#">Bæredygtighedschallenge</a>” i partnerskab med Region Midtjylland og Region Nordjylland. Udvikle og facilitere seminarer,</li></ol> |

[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 indtil nu 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 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” med 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 i tal 2016 – 2021:

|                    |                    |                 |                     |                          |
|--------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------------|
| 2165<br>STUDERENDE | 180<br>UNDERVISERE | 87<br>KLINIKKER | 322<br>PROJEKTCASES | 131<br>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. 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.

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

**Initiativets 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)<br>Angiv antal | 2          | 2          | 2          | 2          |
| <b>Samlet udgift</b>                                | <b>3,3</b> | <b>3,3</b> | <b>3,3</b> | <b>3,3</b> |

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                | 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:**

Forslaget bidrager især til verdensmål 4 (kvalitetsuddannelse), da det vil øge de studerendes og de ansattes kompetenceniveau, samt verdensmål 8 (anstændige jobs og økonomisk vækst), da det vil forbedre arbejdsmiljøet.

Initiativet understøtter derudover verdensmål 3, 10 og 12. Verdensmål 3 og 10 vedr. lighed i sundhed i form af facilitering og udvikling af samarbejde ml. RegionH og Københavns Kommune med fokus på socialt udsatte. Verdensmål 12 vedr. bæredygtighed i sundhedssektoren i form af at studerende på tværs af landet udvikler bæredygtige løsninger til nutiden sundhedssektor.

