

HANDLEPLAN FOR



Det handler om arbejdsliv

INDLEDNING

Region Hovedstaden vil være en arbejdsplads, der anerkender, motiverer og skaber udviklingsmuligheder for alle regionens dygtige medarbejdere. En arbejdsplads med høj trivsel og et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere tiltrækkes, tilbydes god introduktion og har et godt arbejdsliv. For at lykkes med det skal regionen i mål med fem målsætninger:

1. Attraktiv arbejdsplads
2. Ny opgaveløsning tæt på patienten
3. Sammen om vagtarbejde
4. God jobstart
5. Nærværende ledelse

Handleplanen skal sikre en systematisk og prioriteret igangsætning af initiativer på tværs af regionen og lokalt på regionens hospitaler og virksomheder og understøtte det konkrete arbejde med at sikre fremtidens arbejdskraft ved at igangsætte politisk initierede initiativer. Handleplanen vil således være et samlet overblik over porteføljen af politisk initierede initiativer. Handleplanens politisk initierede initiativer suppleres af lokalt forankrede initiativer som regionens hospitaler og virksomheder iværksætter.

De udfordringer, som 'Det handler om arbejdsliv' adresserer, kan ikke løses på kort sigt. Det er nødvendigt med et langsigtet perspektiv med en kombination af tværgående, fælles tiltag og lokalt forankrede initiativer.

Endelig er det et område, der ændrer sig og nye udfordringer vil opstå mens andre måske bliver mindre. Handleplanen vil derfor skulle justeres over tid og suppleres med andre initiativer, der kan vise sig relevante på et senere tidspunkt.

Initiativer prioriteret i 2022

INITIATIV	BESKRIVELSE	PERIODE	STATUS ● Kritisk ● Øget opmærksomhed ● Planmæssigt
Rammeaftale for seniorer	Vi skal implementere den fornyede rammeaftale for seniormedarbejdere. Aftalen skal bidrage til at fastholde vores erfarne medarbejdere. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Igangsat	
DR fuldtidspolitik	Vi vil implementere målene i Danske Regioners fuldtidspolitik under hensyntagen til medarbejdernes forskellige livsfaser, så vi skaber rammen om et godt arbejdsliv for den enkelte. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Igangsat	
Inddrage andre faggrupper	Alle hospitaler i regionen skal i løbet af 2022 arbejde med at frigøre tid hos sundhedsprofessionelle ved at afprøve inddragelse af andre faggrupper i opgaveløsningen. Vi vil lade os inspirere af de mange gode eksempler på initiativer, som fremgår af analysen "Mere tid til patienten". Der følges op på erfaringerne herunder, at der sker en vidensdeling. Understøtter målsætning 2: Opgaveløsning tæt på patienten	2022	
Exitanalyse	Vi vil indføre systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022. Analyserne skal give indblik i fratrædelsesårsager og danne	2022	

	grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer. Understøtter målsætning 3: God jobstart		
Kompetenceudvikling for ledere	Vi vil udvikle nye kompetence- og udviklingstilbud, som skal styrke ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveauer. Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse	2022	
Initiativer prioriteret i 2023			
INITIATIV	BESKRIVELSE	PERIODE	STATUS
			● Kritisk ● Øget opmærksomhed ● Planmæssigt
Advisory Board	Vi vil etablere et advisory board bestående af eksperter, sundhedsprofessionelle, studerende og politikere. Advisory boardet har til formål at kvalificere regionens arbejde med at tilpasse arbejdspladsen til de yngre generationer og understøtte, at flere unge sundhedsprofessionelle vælger at arbejde i Region Hovedstaden. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2023	
Ungdomstopmøde	Vi vil holde et ungdomstopmøde i 2023. Formålet er at få viden om de unges forventninger til arbejdslivet og styrke rekrutteringsindsatsen, så flere vælger regionen. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2023	
Uddannelsesstrategi	Vi vil udarbejde en ny uddannelsesstrategi for regionen. Uddannelse er en kerneopgave i sundhedsvæsenet.	2023-	

	Hvert år gennemføres mere end 10.000 uddannelsesforløb på regionens hospitaler, så studerende og elever uddannes til fremtidens sundhedsvæsen. Et lige så stort antal medarbejdere deltager i kompetenceudvikling hvert år. En uddannelsesstrategi for Region Hovedstaden skal skabe kvalitet og retning. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads		
Fælles om vagtarbejde	Vi vil styrke indsatser, som har fokus på at få personalets og patienternes fremmøde til at matche endnu bedre. Regionen er i gang med at implementere det nye vagtplanlægningssystem Optima. Det betyder, at alle afdelinger kommer til at arbejde med spilleregler for vagtfordeling, fridage og ferieplanlægning. Vi kalder initiativet for sund planlægning. Målet er at skabe bedre arbejdsvilkår for alle medarbejdere og bedre forløb for patienterne på samme tid Understøtter målsætning 3: Sammen om vagtarbejde	2023	
Pejlemærker for Ledelse	Vi skal formulere fælles pejlemærker for ledelse i Region Hovedstaden i 2023. Pejlemærkerne skal give et fælles billede af, hvad god og nærværende ledelse er. Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse	2023	
Medmenneskelig ledelse og omsorg	Nærværende ledelse og menneskelighed skal være i fokus både i patientbehandlingen og i mødet mellem ledere og medarbejdere. I 2023 vil der blive fokuseret særligt på arbejdsglæde på sygeplejerskeområdet omfattende vicedirektører	2023-2025	

	med sygeplejerskebaggrund, chefsygeplejersker og oversygeplejersker. Erfaringerne fra det første år skal sætte retning for de kommende års arbejde med medmenneskelig ledelse og omsorg. Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse.		
Arbejdsmiljø: Styrkelse af det tværgående arbejde med trivsel	Regionen har siden 2017 gennemført trivselsmålinger 2-4 gange årligt. Budgetmidlerne skal være med til at: - sikre hjælp til konkrete forbedringer i de afdelinger, der har lav trivsel. - Forbedring af redskaber, som understøtter trivselsdialogerne på afdelingerne mhp. mere systematisk arbejde med resultaterne af trivselsmålingerne. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads.	2023-2025	
Pulje til uddannelse og kompetenceudvikling af kliniske vejledere	Budgetmidlerne skal understøtte: - Uddannelse af flere kliniske vejledere og svarer til, at der vil kunne uddannes ca. 25 nye kliniske vejledere i budgetperioden. - Udvikling og vedligeholdelse af rette kompetencer ift. at kunne sikre god klinisk vejledning af de studerende og for at understøtte rekruttering og fastholdelse af kliniske vejledere. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads.	2023-2025	
Fokus på de erfarne medarbejdere	De erfarne medarbejdere er både kulturbærere og en støtte for de unge eller nyansatte på arbejdspladsen. Der igangsættes et udviklingsarbejde med fokus på at styrke fastholdelse af erfarne medarbejdere. Ar-	2023-2025	

	bejdet skal resultere i anbefalinger på området. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads		
Teknologi til gavn for medarbejdere og patienter	Etablering af RPA-assistenten, så medarbejderne aflastes ift. de manuelle processer og arbejdsgange på tværs af systemer og brugergrænseflader. Der etableres et Center of Excellence på tværs af Center for Økonomi, Center for It, Medico og Teknologi og Center for HR & Uddannelse, der har til opgave at hjælpe hospitalerne med at etablere RPA-assistenten, så medarbejderne aflastes ift. de manuelle processer og arbejdsgange. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2023-2025	
Initiativer prioriteret 2024			
INITIATIV	BESKRIVELSE	PERIODE	STATUS ● Kritisk ● Øget opmærksomhed ● Planmæssigt
Brandingindsats	Vi vil igangsætte 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. I indsatsen indgår også fokus på de tiltag der er i regionen, f.eks. i forhold til arbejdsmiljø. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2024	
Gode praktikforløb	Vi vil videreudvikle gode praktikforløb på alle regionens hospitaler og	2024	

	virksomheder for at ruste de nyuddannede medarbejdere til at træde ind i arbejdslivet. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads		
Onboarding indsats	Vi vil med udgangspunkt i Onboarding analysen identificere, hvilke aktiviteter der kan iværksættes for nyansatte. Initiativerne skal styrke nyansattes tilknytning til arbejdspladsen og nedbringe andelen, der stopper indenfor det første år af deres ansættelse. Understøtter målsætning 4: God jobstart.	2024	