

Bilag 2: Kortlægning af regionale og lokale fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer i Region Hovedstaden.

Oktober 2021



Intro & Indholdsfortegnelse

Kortlægningen indeholder:

- Et overblik over de igangværende regionale fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.
- En kortlægning af lokale fastholdelses- og rekrutteringsindsatser på hospitaler, virksomheder og koncerncentre.

Se slide 3-4 for oversigt over fælles regionale initiativer

Se slide 6 for eksempler på lokale indsatser – fordelt på faggrupper

Se slide 7-39 for oversigt over initiativer på hospitaler, virksomheder og koncerncentre.

Kortlægningen skal ses som et inspirationskatalog, hvor det er muligt at finde inspiration til egne lokale fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.

Kortlægningen over lokale indsatser er udarbejdet på baggrund af bidrag fra hospitaler, virksomheder og koncerncentre i Region Hovedstaden.



Igangværende fastholdelses- og rekrutteringsindsatser i regionen (1/2)

Plan for rekruttering og fastholdelse

Regionsrådet besluttede i budget 2020, at der skal udarbejdes en plan for rekruttering og fastholdelse. Grundet COVID-19, besluttede Forretningsudvalget i januar 2021 at udskyde planen til 2022. CHRU arbejder med at identificere rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer for sygeplejersker, læger, jordemødre, bioanalytikere og SOSU'er. Der er fokus på otte centrale temaer (jf. bilag 1).

Dashboard med HR nøgletal

CHRU har udviklet et digitalt dashboard med centrale nøgletal om rekruttering og fastholdelse. Dashboardet giver mulighed for løbende at følge udviklingen og justere målgrupper og initiativer for rekruttering og fastholdelse. Til at begynde med er dashboardet til internt brug i CHRU.

OK21 indsatser

Karriereveje for afdelingslæger hvor der er afsat 40 mio.kr. på tværs af regionerne til afprøvning af karriereveje koblet til ny lønstruktur.

10 dages kompetenceudvikling for læger som er aftalt med både FAS og YL. Implementeringen kobles til MUS og LUS.

Bedre introduktion af nyuddannede sygeplejersker blev vedtaget som et indsatsområde i forhandlingsskitsen mellem Danske Regioner og DSR, og blev ophøjet til lov ved strejkens afslutning.

Systematisk opfølgning ift. om nyansatte oplever en god onboarding

Alle hospitaler, virksomheder og koncerncentre har i 2021 fået tilbud om at få foretaget en onboardinganalyse, der skal give viden om, hvordan nyansatte medarbejdere oplever at blive modtaget og integreret på arbejdspladsen. Analysen kan bruges til at målrette initiativer, der styrker nyansattes tilknytning til arbejdspladsen og forhåbentligt nedbringer antallet af nyansatte, der stopper indenfor det første år af deres ansættelse. Onboarding analysen gennemføres på alle hospitaler (dog med undtagelse af BFH), virksomheder og koncerncentre i løbet af 2. halvår 2021.

Bedre introduktion af nye medarbejdere

Der er udviklet en fælles intranetside om onboarding med spørgsmål og svar om god praksis for onboarding. Intranetsiden fokuserer på at dele viden og gode eksempler på onboarding forløb.

Der arbejdes på en digital understøttelse af onboarding via regionens kursusportal, hvor nyansatte medarbejdere automatisk tilkøbes et onboarding forløb med målrettede aktiviteter.

Igangværende fastholdelses- og rekrutteringsindsatser i regionen (2/2)

Rekruttering og fastholdelse af jordemødre på regionens fødeafdelinger

For at styrke rekruttering og fastholdelse af jordemødre på regionens fødeafdelinger er der nedsat en styregruppe med hospitalsdirektørerne fra de somatiske hospitaler. Styregruppen har igangsat en række tiltag:

- At udvikle en vision for fødeområdet i Region Hovedstaden og herunder en fælles kommunikationsindsats
- De jordemoderstuderendes praktikforløb og de nyuddannede/nyansatte jordemødres onboarding
- At optimere vagtplanlægning fx forudsigelighed og arbejdstidstilrettelæggelse i faste teams
- Faglighed - herunder arbejdstilrettelæggelse, variation i arbejdet og faglig supervision
- Karriereveje og kompetenceudvikling for jordemødre fx kurser, faglig sparring samt forskning og specialisering

Fokus på bedre mulighed for arbejdstidstilrettelæggelse

I forbindelse med implementering af Optima, bliver der arbejdet med indsatser, som har fokus på at få personalets fremmøde og patienternes fremmøde til at matche endnu bedre. Målet er at skabe bedre arbejdsvilkår for medarbejderne og bedre forløb for patienterne på samme tid.

Gode rammer for klinisk undervisning af sygeplejersker

Rekrutteringen af sygeplejersker begynder med de studerendes oplevelser, når de er i praktik under uddannelsen. Alle hospitaler arbejder med gode praktikforløb for at sikre, at de nyuddannede medarbejdere er rustede til at træde ind i arbejdslivet.

Der er etableret et tre-årigt udviklingsprojekt, som har til formål at undersøge og understøtte, hvordan regionen kan løfte den store grunduddannelsesopgave. Projektet skal øge kvaliteten af uddannelsesopgaven og ruste de studerende til at løse sundhedsopgaverne og til at blive klar til arbejdslivet. Som led i projektet afdækkes eksisterende uddannelsespraksis, organiseringer og udfordringer.

Dagsordenen om 1000 sygeplejersker

Der er afsat midler i finansloven for 2020 og 2021 til at ansætte flere sygeplejersker. Målsætningen er over to år at øge antallet af sygeplejersker med 314 i regionen (1000 årsværk på landsplan). Region Hovedstaden har til og med 1. kvartal 2021 i alt øget beskæftigelsen af sygeplejersker med 212 årsværk. Dermed mangler regionen at øge tallet med 102 inden udgangen af 2021.

Trivsel og god ledelse

Alle arbejdspladser i regionen gennemfører minimum trivselsmålinger to gang om året for at sikre, at der er fokus på god trivsel. God ledelse er en vigtig nøgle i forhold til fastholdelse. Region Hovedstaden har sit eget ledelsesudviklingsprogram, hvor lederne bliver klædt på til at udøve god ledelse og håndtere de udfordringer, som de står overfor i dagligdagen.

Inspirationskatalog: Kortlægning af lokale fastholdelses- og rekrutteringsindsatser på hospitaler, virksomheder og koncerncentre

Overblik over eksempler på lokale indsatser - fordelt på faggrupper



SYGEPLEJERSKER

- Introduktionssygeplejerske, AHH
- Kompetenceforløb for erfarne sygeplejersker, NOH + AHH
- Kompetencemodel for sygeplejersker, AHH
- Mentorordning, mentorkursus og mentor-netværk, AHH
- Uddannelseshospitalet, NOH
- Kompetence-forløb for erfarne sygeplejersker, NOH
- Principper for kompetencestigning på Bornholm for sygeplejersker, BOH
- Mentor for unge sygeplejersker, BOH
- Coaching af unge sygeplejersker, BOH
- Uddannelsessite/app til sygeplejestuderende, RHP
- Kampagne for de særlige pladser, herunder film til landing page, RHP
- Differentieret mødetid, RH
- 12-timers vagter i hverdagene, RH
- Intro- og oplæringsprogram revideres og tænkes som kompetencekort
- Sygeplejefaglig refleksion, RH
- Fokus på den gode introduktion af nye medarbejdere, RH



LÆGER

- Introduktionsprogrammer, herunder central, lokal og afsnitsspecifikt. Derudover særlig målrettede forløb for sengeafsnit, yngre læger og ledere, RHP
- Central, administrativ understøttelse af vagt-planlægning, NOH
- Fellowship-program, NOH
- Fokus på lægers trivsel, NOH
- Film om Bornholm/det gode liv, BOH
- Erfagrupper, BOH
- Onboarding og offboarding, RH
- Narrativ om den bedste arbejdsplads, RH
- Ugentlige forskningsmøder, RH
- Kontorfællesskaber for ph.d. studerende og uddannelseslæger
- Rotation i arbejdsopgaver, RH
- Forskningstid under uddannelse af læger, RH
- Skemalagt introduktionsperiode, RH



BIOANALYTIKER

- Kompetencemodel, AHH
- Lærings- og arbejdsmiljø for at rekruttere studerende, RH
- Rotation i arbejdsopgaver, RH
- Mulighed for i perioder at specialisere sig, RH
- Strategisk timing af stillingsopslag, rekruttering af studerende, RH
- Fokus på det gode praktikophold for studerende, RH
- Mulighed for nedsat arbejdstid, RH
- Blodprøvetagning på voksne varetages i en vis udstrækning af anden faggruppe, RH
- Videreuddannelse, RH
- Ingen nattevagter til medarbejdere over 60 år, RH
- Indflydelse på egen arbejdstid, RH
- Fastholdelse af seniormedarbejdere, RH
- Projekt kompetenceudvikling for bioanalytikere, regionalt projekt forankret i Diagnostisk Center, RH
- Opgaveflytning fra læger til bioanalytikere, RH



SOSU'ER

- Kompetenceudvikling for SOSU'er (3 workshops), AHH
- Kompetencemodel for SOSU'er, AHH
- Egen planlægning af ferie, RH
- Differentieret mødetid, RH
- 12-timers vagter i hverdagene, RH
- Implementering af Fundamentals of Care, FoC, RH
- Fælles regionalt neurokursus, RH
- Rekrutteringsvideoer i samarbejde welovevideo.dk, RH
- Fokus på den gode introduktion af nye medarbejdere, RH



JORDEMØDRE

- Kompetenceudvikling for jordemødre, AHH
- Kompetencemodeller for andre MVU-professioner på AHH
- Mentorordning, mentorkursus og mentor-netværk, AAH
- Besøg på jordemoderskolen i forbindelse med dimension, BOH
- Personalemøder i KBH, BOH
- Økonomisk kompensation for jordemødre, RH
- Temadage for jordemødre, RH
- Grøn hjerteprogram, RH

PÅ TVÆRS AF FAGGRUPPER

- | | | | | |
|--|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Onboarding-strategier/programmer• Rekrutteringsstrategier | <ul style="list-style-type: none">• Mentorprogrammer• Målrettede stillingsopslag | <ul style="list-style-type: none">• Senior-politikker• Trivselsarbejde | <ul style="list-style-type: none">• Brandingstrategier• Brug af SoMe i rekruttering | <ul style="list-style-type: none">• Arbejdsmiljøstrategier• Kompetenceudvikling• Lokal lederudvikling |
|--|---|---|--|---|

Hospitaler

AMAGER OG HVIDOVRE HOSPITAL

Onboarding-strategi AHH (2021-2022):

Fastholdelse af nye medarbejdere og branding ifm. rekruttering. Udvikle initiativer og aktiviteter som styrker onboarding på AHH.

Uddannelsesstrategi for AHH 2021-

2024: Strategiske uddannelsesindsatser ift. uddannelse og kompetenceudvikling til nutidens og fremtidens sundhedsvæsen. Rekruttering af dygtige elever, prægraduat studerende og postgraduat-uddannelsessøgende til AHH. Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere.

Ledelse af uddannelse (2021-2022):

Formålet med indsatsen er at styrke mellemlederne i ledelse af uddannelse - for i dagligdagen at få prioriteret ledelse af uddannelse ift. medarbejdernes efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling.

Introduktionssygeplejerske:

Introduktionssygeplejersken er den gennemgående person i forhold til nyansatte sygeplejersker sammen med den øvrige ledelse. De har ansvaret for at sikre, at nyansatte sygeplejersker føler sig ventet og velkommen.

Kompetenceudvikling tæt på og som en del af praksis (2021-2022):

Formålet er at udvikle en række koncepter for forskellige typer af praksisnær kompetenceudvikling, der foregår som en del af den daglige praksis på afdelingerne. Indsatsen er rettet mod personale på afdelingerne.

Kompetenceforløb for erfarne sygeplejersker – projekt i samarbejde med NOH (2021-2022):

At fastholde sygeplejersker med 2+ års erfaring og at styrke basissygeplejen.

Rekrutteringsstrategi AHH (2021-2022):

Sikre et fælles og overordnet fokus for at understøtte og kvalificere igangværende initiativer og udvikle nye initiativer. Fokus på digitale muligheder og SoMe. Indsatsen er rettet mod alle faggrupper.

Kompetenceudvikling for jordemødre

(2021): Tilbud om kompetenceudvikling for jordemødre som en del af rekruttering- og fastholdelsesinitiativer hertil. Indsatsen er rettet mod jordemødre og andre faggrupper i Gyn.obs.

Kompetencemodel for sygeplejersker (2020-2022):

Formålet med modellen er bl.a. at tiltrække og fastholde sygeplejersker, der er motiveret at udvikle deres sygeplejefaglige kompetencer, at sikre et fælles grundlag for systematisk og individuel kompetence- udvikling- og karriereplanlægning for den enkelte sygeplejerske, at skabe synlighed og åbenhed omkring kompetenceudviklingsforløb, at skabe et grundlag for vurdering af kompetencer ved ændringer i sygeplejefaglige opgaver på afsnits-, afdelings- og/eller hospitalsniveau samt at gøre sygeplejerskers kompetencer synlige, så de forskellige kompetenceniveauer kan anvendes ved jobskifte.

Social ansvarlighed ”borgere på kanten af arbejdsmarked” (2021):

Bidrage med socialt ansvar i lokalsamfundet. Gevinst, ”gøre en forskel” synlighed i lokalsamfundet, branding, purpose. Løsning af småopgaver som kan varetages af andre faggrupper og frigive ressourcer til kerneopgaven.

AMAGER OG HVIDOVRE HOSPITAL

Kompetencemodeller for andre MVU-professioner på AHH (2020-2023):

Formålet med indsatsen er at videreudvikle kompetencemodel for sygeplejersker til de øvrige sundhedsprofessioner på AHH. Formålet med kompetencemodeller for de andre sundhedsprofessioner (jordemødre bioanalytikere, radiografer, fysio- og ergoterapeuter) er kompetencemodel for sygeplejersker omsat til egen professionsfaglighed.

Mentorordning, mentorkursus og mentor-netværk (i drift):

Bidrage til fastholdelse og oplæring af nyansatte, samt branding ifm. rekruttering. Indsatsen er rettet mod sygeplejersker, SOSU'er, jordemødre, fys-ergo, bioanalytiker, lægesekretærer og radiografer.

Snusepraktik for Folkeskole- klasser og gymnasieklasser fra Hvidovre (i drift):

Formålet er at tiltrække elever.

Implementering af stillingsstruktur for ikke-lægefaglige kliniske akademikere (implementering i 2022):

Formålet er at implementere en stillingsstruktur for ikke-lægelige forskere på AHH. Det skal være med til at sikre tydelige karriereveje for ikke-lægelige forskere, gøre en forskningskarriere på AHH mere attraktiv ift. at rekruttere og fastholde forskere på AHH samt i videst muligt omfang have sammenlignelige karriereveje for forskere på AHH som på universiteterne.

Sund planlægning/

Vagtplanlægning (2021-2022): Formålet med Sund Planlægning er at professionalisere vagtplanlægning med henblik på at optimere brugen af hospitalets ressourcer og medarbejdernes kompetencer, til gavn for patienter, samfund, økonomi og ansatte.

Kompetenceudviklingskurser skræddersyet til afdelinger (2021):

Formålet er at øge deres kompetenceudvikling og handlekraft i deres jobfunktion.

Hospitalspuljen til videreuddannelse samt længerevarende efteruddannelse (årlig pulje):

Formålet med Hospitalspuljen er at støtte medarbejdere og ledere i at gennemføre videreuddannelse eller længerevarende uddannelse, som er begrundet i hospitalets eller afdelingens strategier mhp. udvikling af kompetencer til nutidens og fremtidens sundhedsvæsen. Rettet mod personale og ledere med mellemlange eller lange videregående uddannelser.

Arbejds miljøstrategi (2121-2023):

Arbejds miljøstrategien skal medvirke til at AHH fortsat er en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel og kvalitet i opgaveløsningen. Indsatsen er rettet mod alle faggrupper.

Workshops til SOSU'er (2021): Tilbud om 3 workshops/kompetenceudvikling som en del af fastholdelsesinitiativer for SOSU'er.

Medarbejdertilbud: Personalegoder som fx kunstforening, motionstilbud, idrætsforening, fitness med rabat, influenzavaccination, personalefys, helbredssamtaler ved natarbejde, psykologisk rådgivning, stressrådgivning, elbiler på AHH, erhvervskortet og feriefonde.

NORDSJÆLLANDS HOSPITAL

Vi fortæller den gode historie om regionen som arbejdsplads (i drift):

Intern kommunikation, proaktiv presse og SoMe-indsatser om uddannelsesmuligheder, faglige projekter og initiativer m.v. Rettet mod sundhedsfagligt personale.

Uddannelseshospitalet (2020-2025): På en ny og innovativ måde at bidrage til, at de studerende får en god uddannelse som mindsker deres oplevelse af "praksis-chok". Indsatsen er rettet mod sygeplejersker.

Central, administrativ understøttelse af vagt-planlægning (2018 -): Overholdelse af overenskomst samt mere kliniktid for den lægelige vagtplanlægger. Desuden en mere jævn vagtbelastning, der skal sikre mere uddannelsestid. Indsatsen er rettet mod overlæger og yngre læger.

NOH har ambition om at blive førende i brugen af Sundhedsplatformen. Så klinikken i størst muligt omfang anvender SP med afsæt i ajourførte kompetencer (i drift): Effektive arbejdsgange og ressourceudnyttelse i klinikken. Det er forventningen, at udviklingen på sigt også vil kunne bidrage til klinikernes trivsel, og dermed til fastholdelse. Rettet mod alle faggrupper.

Det fysisk aktive hospital; Forskningsprojekt om træning i arbejdstiden (2021-): Øget trivsel og fysisk velvære gennem træning. Træning foregår superviseret og på hospitalets outdoor-fitnessredskaber. Indsatsen er rettet mod alle medarbejdere (for nuværende alle medarbejdere på én afdeling).

Kompetence-forløb for erfarne sygeplejersker (permanent): At tilbyde et fagligt udviklingsforløb for erfarne sygeplejersker, så de ønsker at blive i deres speciale.

Godt på vej i sygeplejen (permanent): At tilbyde et fagligt udviklingsforløb for de nyuddannede sygeplejersker.

Fellowship-program (forsøgsprojekt i 2 år): At skabe øget trivsel gennem forbedring af processer omkring kerneopgaven. Indsatsen er rettet mod yngre læger - sekundært øvrigt personale på afdelingerne som har fellow-læge.

Civilsamfund: Røde kors-støtter (i drift): At skabe en ventet og velkommen oplevelse på hospitalet, hvor patienterne oplever at kunne få hjælp f.eks. med menneskelig støtte.

Fokus på lægers trivsel (2019-2020): At skabe bedre trivsel blandt både yngre læger og speciallægerne med henblik på fastholdelse og rekruttering af læger.

Lokal lederudvikling (2021-): At understøtte lederne i deres arbejde med at skabe forbedringer på tre områder - også med henblik på såvel rekruttering som fastholdelse af personalet.

Hospitalets seniorpolitik (permanent): At kunne imødekomme at seniorerne fastholdes på arbejdsmarkedet.

Ufaglærte "hjælpende hænder" (permanent): Aflaste det faste plejepersonale. Så der kommer mere tid til de centrale sygeplejefaglige opgaver.

Farmakonomer på sengeafsnit (i drift): At aflaste plejepersonalet. Der kan på nogen afdelinger være meget tid bundet op i klargøring af medicin – her kan farmakonomerne hjælpe til.

Fælles rammeaftaler for FEA (i drift): At der ikke kommer konkurrence imellem hospitalerne, samt at prisniveauet er afstemt. Rettet mod alle faggrupper.

BORNHOLMS HOSPITAL

Bidrag til tilflytningskonsulent (i drift): Indsatsen er rettet mod alle.

Film om Bornholm/det gode liv (i drift): Film til SoMe, hjemmesider mv. om det gode lægeliv på Bornholm. Ligeledes er der udarbejdet film i rekrutteringsøjemed for jordemødre. Rettet mod læger og jordemødre.

Små tekster til SoMe om vellykkede ansættelser (i drift): Teksterne beskriver med citater enkeltpersoners vellykkede overgang til Bornholm. Bruges til ansættelser ved alle faggrupper.

Erfagrunder (2018 -): Fælles private erfagrunder mellem praksis og hospital skaber netværk mellem nye og gamle. Indsats rettet mod speciallæger.

Personalemøder i KBH (idéfase): At skabe netværk, lytte til spørgsmål omkring arbejdet på BOH mhp fastholdelse. Der har været afholdt møder med jordemødestuderende i Kbh. Rettet mod alle faggrupper.

Velkomstpakke (i proces): At gøre det let og lækkert at være på Bornholm. Der er foreløbigt udviklet en ordbog, som er næsten færdig.

Afdække hvorfor man søger BOH og afdække onboarding (i proces): Spørgeskema om hvorfor man søger til YL, onboarding spørgeskema blandt alle personalegrupper.

Forbedring af eksisterende boliger (i proces): Indvendig vedligehold + inventar forbedringer i budget 2021. Rettet mod alle faggrupper.

Flere tilgængelige boliger (i proces): Forbedret administrationsgrundlag, analyse af behov for boliger og etablering af nye boliger. Rettet mod alle faggrupper.

Kompetenceudviklingsprogram (idéfase): Særligt program for BOH skal etableres. Større porteføljelignende opgave. Rettet mod alle faggrupper.

Mastere og kandidat (idéfase): Fælles koncept for videreuddannelse. Rettet mod alle faggrupper.

Opgaveflytning (idéfase): Undersøge Nordsjællands koncept for fys og farmakonom ansat direkte i afdeling mhp. aflastning af sygeplejen.

Nye typer stillinger forsøges (delvist i drift): Nye uddannelsesstillinger, herunder på tværs skal være mulige. Ønske om at lave en sygeplejegenralistuddannelse sammen med BRK. ITA uddannelsesstilling for ung sygeplejerske etableret, akutkirurgistilling i proces, sygeplejestilling i ambulatoriet med vagter i sengeafdeling etableret.

C-lektorater (idéfase): Delestilling med BOH kan suppleres med et c-lektorat ved KU. Disse er eftertragtede. Økonomi skal afklares. Rettet mod læger.

Udenlandsk arbejdskraft (i proces): Arbejde videre på at søge i udlandet, herunder sygeplejersker fra Tyskland. Rettet mod alle faggrupper.

Runnere på Akutmodtagelse (2020-): At lette arbejdsmiljø for sygeplejersker med ansættelse af stud med. på akutmodtagelsen. Rettet mod sygeplejen.

Sygeplejestuderende i fritidsjob sidst på studiet på medicinsk sengeafdeling (2020-): Ansættelse af de studerende som er ved at være færdige på sengeafdeling for at mildne overgangen. Rettet mod sygeplejen.

BORNHOLMS HOSPITAL

Mentor for unge sygeplejersker (2019-): En erfaren sygeplejerske er holdt på deltid for at være mentor for de nye sygeplejersker.

Coaching af unge sygeplejersker (2019-): Erfarne afdelingssygeplejersker er uddannet som coacher, og gruppecoacher de unge. Rettet mod sygeplejen.

Nærværs projekt for at reducere sygefravær (2020-): Del af nationalt projekt om at reducere sygefravær. En hel projektleder ansat. Rettet mod sygeplejen.

Netværksbrug (2020 -): Italesætte vigtigheden af at bruge sit eget netværk i rekruttering af andre kolleger. Lægerne mindes ved enhver lejlighed om at bruge eget netværk. Rettet mod læger.

Dialyse specialist sygepleje (2021-): Uddannelsesstillinger etableret med hjælp fra RH, som har dækket vagter. Rettet mod sygeplejen.

Godt samarbejde - også med vikarer (2021-): Værdien af at modtage vikarer godt, italesættes direkte mhp at få vikarer til at få lyst til at komme igen. Rettet mod alle faggrupper.

Besøg på jordemoderskolen i forbindelse med dimension (2021-)

Øge villigheden til at tage upopulære vagter (idefase): Afdække hvordan man kan give tillæg for fx weekendvagter og hvad det vil koste.

Principper for kompetencestigning på Bornholm for sygeplejersker (i proces): At gøre det transparent hvad der skal til for at stige i løn. Rettet mod sygeplejen.

Principper omkring aflønning af nye medarbejdere med DSR (i proces): At afdække lønforskelle mellem BOH og KBH for plejen og afklare håndtering af eventuelle forskelle. Rettet mod sygeplejen.

Redskab til at vurdere løn på tværs for lægerne (i proces)

Principper for aflønning (i proces): At opdatere principper for aflønning på Bornholm for læger (Intern FEA og ekstern bibeskæftigelse).

Afklaring af elektive opgaver (idéfase): Afklaring af, hvad der skal rekrutteres til. Der er behov for en afklaring af hvilke (dele af) hovedfunktionsydelser, som ydes på BOH og af BOH. Rettet mod alle faggrupper.

Etablering af udefunktion er for flere områder (idéfase): Afklaring af, hvad der skal rekrutteres til. Der er behov for en afklaring af hvilke (dele af) hovedfunktionsydelser, som ydes på BOH og af BOH. Rettet mod alle faggrupper.

Sikring af kvalitetsstyring (idéfase): Sikre kvalitetsstyring, undervisning af AP og sygepleje mv for særlige hold for områder, hvor der er et privat hold for at sikre mere tryghed og større faglighed. Rettet mod alle faggrupper.

Etablere afdelingsaftaler omkring sygeplejespecialistfunktioner (idéfase): At sikre mere tryghed og større faglighed i sygeplejen. Findes på enkelte områder og søges udbygget og formaliseret. Rettet mod sygeplejen.

Udlisering af radiologi (idéfase): At udlisere radiologi til TMC for at få flere hænder. Rettet mod radiologer.

BISPEBJERG OG FREDERIKSBERG HOSPITAL

Strategisk pejlemærke (i drift): Hospitalet arbejder med det strategiske pejlemærke: *"Vi har fokus på trivsel og hvad der har betydning for rekruttering og fastholdelse"*. Dette går under hospitalets overordnede strategi 'Det Samarbejdende Hospital'.

Snart Sygeplejerske (i drift): Sygeplejestuderende på 6. semester møder en afdelingssygeplejerske fra hver afdeling og drøfter i fire workshops: karriererådgivning, kompetenceudvikling, introduktion og work-life balance. Formålet er at bidrage til, at sygeplejestuderende får mulighed for at drøfte og stille spørgsmål til afdelingssygeplejersker, om det der betyder noget for dem. Rettet mod sygeplejestuderende på 6. semester.

Onboarding indsats.
Måling, analyse og rådgivning baseret på Onboardingmodellen (i drift): At skabe opmærksomhed omkring onboardingforløbet, samt hvilke faktorer der har betydning for en ny medarbejders integration og trivsel på arbejdspladsen. Modellen kan pege på dimensioner hvor arbejdspladsens introduktionsforløb imødekommer den nyansattes forventninger, og hvilke dimensioner der bør styrkes. Rettet mod nyansatte medarbejdere.

Projekt Trainee (i drift): Ansættelse af seks nyuddannede sygeplejersker på tværs af tre afsnit, hvor de roterer mellem afsnittene med 8 måneder på hvert afsnit. Der er indlagt læringsinitiativer og netværksdannelse. Formålet er at afprøve en ny ansættelsesmetode og at lede sammen på tværs af afsnit. Rettet mod sygeplejersker.

Tillægskursus for sygeplejersker 1. og 2. dagen ved centralintroduktion (i drift): At styrke sygeplejerskernes kompetencer indenfor en række temaer; herunder; mundpleje, dysfagi, delir, infektionshygiejne, tværsektorielt samarbejde, POC'tests og hospitalspræstens arbejdsområde.

HERLEV OG GENTOFTE HOSPITAL

Onboarding projekt (i drift): Indsatsen er primært målrettet plejeområdet, og er centralt forankret på hospitalet med forskellige lokale/afdelingsvise initiativer. Ny måling (effektmåling) er undervejs, regionalt. Principper for god onboarding forankres efterfølgende lokalt i afdelinger bl.a. med formålet at udvide til andre personalegrupper.

Lokale Kompetenceprogrammer (i drift): Skal fokusere på den enkeltes (kompetence)udvikling og sammenhæng til en løbende lønudvikling. Har sammenhæng til den årlige MUS og hospitalets generiske stillingsstrukturer ift. uddannelseskrav og efteruddannelsesmuligheder (masteruddannelser etc.). Primært rettet mod PBU.

Fokus på Karrierevej - Ledelse: Målrettet hospitalets ca. 300 mellemledere. Ny lederintroduktionsuddannelse er implementeret på hospitalet. Undervejs er udvikling af nyt koncept for onboarding af afdelingsledelser (fastholdelse).

Kommunikation/Branding (i drift): Den udadrettede kommunikation, bl.a. på de Sociale medier. Fokus på de gode historier om hospitalet med henblik på at rekruttere. Rettet mod alle faggrupper.

REGION HOVEDSTADENS PSYKIATRI

Spil – test dig selv (lanceres i 2021): At skabe synlighed og interesse for det intensive område i RHP. Målgruppen er sygeplejersker.

Uddannelsessite/app til sygeplejestuderende (2021): At give indsigt, viden og inspiration til at specialisere sig i psykiatrien.

Kampagne for retspsykiatri (2021): At skabe synlighed i forbindelse med ny retspsykiatri med henblik på at rekruttere nye medarbejdere. Primært rettet mod sygeplejersker og SOSU'er, men også andre faggrupper.

Kampagne for de særlige pladser, herunder film til landingpage (2018+ 2021): At skabe synlighed i forbindelse med åbning af de særlige pladser i Frederikssund med henblik på rekruttering. Målgruppen er sygeplejersker, SOSU'er, Ergo/fys, pædagoger og læger.

Rekrutteringspartnere (2020): At øge kvaliteten i stillingsopslagene, få flere ansøgere til stillingerne samt professionalisere rekrutteringen i RHP. Dertil kommer aflastning af ledere.

Film om karriereveje (2019): At skabe synlighed om de uddannelses- og karrieremuligheder, som psykiatrien byder på. Anvendelse i stillingsopslag, såvel som indslag på andre medier.

Introduktionsprogrammer, herunder central, lokal og afsnitsspecifikt. Derudover særlig målrettede forløb for sengeafsnit, yngre læger og ledere (2012): At give indsigt i RHP som arbejdsplads, møde andre nye kolleger samt forløb for konflikthåndtering.

Job- og uddannelses site, herunder onboarding: At give mere og bedre viden om et job i RHP. Rettet mod alle faggrupper.

Sommerskole (2009): At introducere og give viden om psykiatrien som et spændende speciale for sygeplejersker

Godt på vej: Undervisningsforløb, hvor sygeplejersker bliver klædt på fagligt, hører patienternes historier om egne erfaringer med psykisk sygdom og møder andre sygeplejersker.

Kvartalsvise trivselsmålinger: Måling af medarbejderes trivsel. Målgruppen er alle medarbejdere.

Kompetenceudvikling: At klæde medarbejderne på til opgaven med at arbejde med psykiatriske patienter og holde deres kompetencer ajour med nyeste udvikling og forskning.

RIGSHOSPITALET

JULIANE MARIE CENTRERET

Sikring af mentorteam (i drift): Sikring af teknisk oplæring, simulationstræning og at tage hånd om det menneskelige. Kompetencekort. Dygtiggørelse af sygeplejersker mhp. at fastholde dem. Rettet mod sygeplejersker.

Ledelsesforum med henblik på trivsel (i drift): Indsats rettet mod læger og sygeplejersker.

Onboarding og offboarding (i drift): Indsats rettet mod yngre læger.

Økonomisk compensation for jordemødre (2021): Indsats for at fastholde jordemødre.

Temadage blandt jordemødre (i drift): Indsats for at styrke den faglige kvalitet for jordemødre.

Grønhjerteprogram (2020): Indsats for at fastholde jordemødre.

Uddannelse og udvikling, fokus på karriereveje (i drift): At skabe udvikling i afdelingen.

HJERTECENTERET

Plan for forskning i klinisk sygepleje (i drift): Facilitere forskning i sygepleje på højt niveau. Indsats rettet mod sygeplejersker med særlige forskningskompetencer

Kompetenceudvikling (i drift) med fokus på :

- Introforløb
- Forløb for særligt ansvar
- Klinisk makker
- 1-årigt forløb (erfarne)
- Miniforløb

HOVEDORTOCENTERET

Udarbejdelse af jobannoncer (2021-): Være skarp på afdelingens profil og hvad afdelingen tilbyder ift. at fange ansøgers interesse. Evt. linke til E-bog om rygkirurgi, afdelingens hjemmeside, kompetencekort samt billeder af afdelingen. Indsats rettet mod sygeplejersker.

Introduktionsmappe og personalehåndbog (2021-): Formalisere niveauet af faglighed og kvalitet på afdelingens operationsgang. Forventningsafstemme ift. medarbejder til medarbejder, fra leder til medarbejder, fra medarbejder til leder. Indsats rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

Onboardingprogram (2021-): Struktureret og personlig modtagelse af nye medarbejdere med det formål at fastholde og få medarbejdere, der hurtigt bliver kompetente. Indsats rettet mod sygeplejersker.

Narrativ om den bedste arbejdsplads (2018 -): At skabe lyst til konstant at lære og lære fra sig. Der arbejdes målrettet med den enkelte læges udgangspunkt, behov og præferencer ved vejledning, 360 grader feedback, mentorordning og supervision. Stort fokus på lærings- og arbejdsmiljø. Indsats rettet mod læger.

RIGSHOSPITALET

DIAGNOSTISK CENTER (1/4)

Opdatering og justering af stillingsopslag til en bredere målgruppe (2021): At både bioanalytikere og laboranter fra industrien søger de ledige stillinger. Rettet mod laboratorie-personale.

Opdatering og justering af stillingsopslag til en bredere målgruppe (i drift): At der for både lægesekretærer, andre typer sekretærer og andre uddannelser er fokus på administrativ opgaveløsning inkl. IT.

Rekrutteringslinje (i drift): Bioanalytikerstuderende ansættes som ufraglært arbejdskraft under uddannelsen. At skabe kendskab til specialet samt skabe relationer mellem afdelingen og de studerende mhp. senere rekruttering, når de er færdige med uddannelsen.

Forskningsmulighed for MVU - bioanalytikergruppen (i drift): Fastholdelse af dygtige medarbejdere og udvikling af bioanalytikerfaget.

Café-design til nyansatte (i drift): Sparring med andre nyansatte fra egen og andre faggrupper samt sparring med mentorer i en afslappet atmosfære. Indsats rette mod alle nyansatte faggrupper.

Systematisk teoretisk postgraduat undervisning/udvikling (i drift): Rettet mod laboratoriegruppen.

Rekrutteringslinje (2121-): Sundhedsfaglige koordinators (SAK) studerende ansættes som ufraglært arbejdskraft under uddannelsen. At skabe kendskab til specialet samt skabe relationer mellem afdelingen og de studerende mhp. senere rekruttering, når de er færdige med uddannelsen.

Kompetenceudvikling af sekretariatsansatte (idefase): Sekretariatsgruppen skal opkvalificeres dels pga. en forestående fusion og dels for at imødekomme de nye sundhedsadministrative koordinators.

Opgaveflytning fra læger til bioanalytikere (i proces): Fastholdelse af dygtige medarbejdere og udvikling af bioanalytikerfaget.

Udvikling for ledergruppen i afdelingen (i drift): Fastholdelse og øge relationerne, så ledergruppen samlet set supplerer hinanden optimalt.

Kontorfællesskaber for ph.d studerende og uddannelseslæger (2021): Rekruttere nye yngre læger til specialet og rekruttere uddannelseslæger til forskningsstillinger i afdelingen (ph.d/ post.doc).

Ugentlige forskningsmøder (2021): Rekruttere og fastholde yngre læger i specialet samt rekruttere yngre uddannelseslæger til forskning i afdelingen.

Lærings- og arbejdsmiljø, studerende (i drift): Rekruttere de bedste af afdelingens bachelor- og sidste års studerende. Rettet mod bioanalytikerstuderende.

Arbejdsmiljø, alle faggrupper (i drift): Skabe de bedst mulige vilkår for performance og faglighed, samt fastholdelse af medarbejdere. Rettet mod alle faggrupper.

RIGSHOSPITALET

DIAGNOSTISK CENTER (2/4)

Kompetenceudvikling (i drift): Sikre at alle medarbejdere har mulighed for faglig udvikling og vedligeholder kompetencer. Rettet mod alle faggrupper.

Sygefraværssamtaler/opfølgning (i drift): Fastholde medarbejdere i arbejde. Rettet mod alle faggrupper.

Strategisk timing af stillingsopslag, rekruttering af studerende (i drift): At sikre ansættelse af de bedste studerende med interesse i faget. Rettet mod bioanalytikere.

Branding med fokus på sociale medier (i drift): Indsats rettet mod læger og specialister.

Strategi, netværksdannelse (i drift): Rekruttering og fastholdelse, fagmiljø, forskning, uddannelsesniveau m.m. rettet mod læger, forskere, specialister, bioanalytikere, sygeplejersker og sekretærer.

On-boarding af medarbejdere (i drift): Formålet er, at den nye medarbejder føler sig velkommen og godt taget imod, for hurtigere at kunne indgå i relationer og oparbejde de nødvendige kompetencer til at kunne indgå i driften. Rettet mod alle faggrupper.

Fastholdelse af medarbejdere (i drift): Formålet er at fastholde sine medarbejdere over en længere periode for at holde personaleomsætningen nede og bevare kompetencerne. Rettet mod alle faggrupper.

Målttede stillingsopslag (2021): Tiltrække kvalificerede ansøgere. Rettet mod yngre læger, biokemikere og bioanalytikere.

Fokus på det gode praktikophold for studerende (i drift): Formålet er at tiltrække mulige ansøgere. Rettet mod bioanalytiker-studerende.

Mulighed for i perioder at specialisere sig (i drift): Fagligudvikling og øget ansvar. Rettet mod bioanalytikere/laboranter.

Mulighed for nedsat arbejdstid (i drift): Formålet er at øge trivslen. Rettet mod kemikere, sekretærer, bioanalytikere og laboranter.

Blodprøvetagning på voksne varetages i en vis udstrækning af anden faggruppe (i drift): Frigøre bioanalytikere til analysearbejde.

Fokus på et godt arbejdsmiljø i afdelingen (i drift): Rettet mod alle faggrupper.

Videreuddannelse (i drift): Mulighed for fordybelse/ bidrag til at videreuddanne personale. Rettet mod bioanalytikere, sekretærer og biokemikere.

Rotation i arbejdsopgaver (i drift): Faglig udvikling og afvekslende opgaver. Rettet mod yngre læger og bioanalytikere.

RIGSHOSPITALET

DIAGNOSTISK CENTER (3/4)

Godt forskningsmiljø (i drift): Tiltrække gode forskere. Rettet mod AC-medarbejdere og bioanalytikere.

Introduktionsplaner (i drift): At sikre god introduktion til arbejdsopgaver. Rettet mod alle faggrupper.

Ingen nattevagter til medarbejdere over 60 år (i drift): At sikre fastholdelse. Rettet mod bioanalytikere

Indflydelse på egen arbejdstid (i drift): Mulighed for at ønske vagter, der passer ind i privatliv for dermed at sikre fastholdelse og høj grad af tilfredshed. Rettet mod bioanalytikere.

Løbende opkvalificering (i drift): Fastholdelse og måde at følge med udviklingen. Rettet mod bioanalytikere, sekretærer, AC'ere og læger.

Deltager i uddannelsen af bioanalytikere (i drift): Formålet er at rekruttere til afdelingen. Rettet mod bioanalytikere

Systematisk uddannelse (i drift): Fastholdelse og kvalitet i patientbehandlingen. Rettet mod genetiske vejledere.

Uddannelse af kliniske laboratoriegenetikere (i drift): At fastholde AC'er.

Forskningstid under uddannelse af læger (i drift): At rekruttere og fastholde læger.

Sekretærer på efteruddannelse (i drift): At fastholde med henblik på at kompetenceløfte og øge arbejdsglæde.

International rekruttering af læger, kemikere og fysikere (2011): At skaffe veluddannede læger og fysikere med særlige kompetencer.

Fastholdelse af seniormedarbejdere (2011 + 2021): Pensionerede supereksperter tager et par dage om ugen med de undersøgelser, det tager mange år at lære op. Formålet er at beholde særlige eksperter længere på arbejdsmarkedet. Rettet mod bioanalytikere og radiografer.

Tilbyde studierelevant arbejde til studerende (i drift): Skabe øget interesse for specialet samt skabe relation mellem potentielle kommende ansøgere og afdelingen. Planer om at intensivere for studerende på de mellemlange videregående uddannelser (bioanalytiker, radiograf mm.)

Øge mulighed for forskningsaktivitet for bioanalytikere, radiografer og sygeplejersker (i drift): At synliggøre og skabe interesse for en faglig karrierevej i specialet.

Projekt kompetenceudvikling for bioanalytikere (regionalt projekt forankret i Diagnostisk Center) (2019-2021): Udvikle efter-/videreuddannelsesmuligheder for bioanalytikere. Fastholde erfarne medarbejdere og give dem mulighed for at specialisere sig. Vise en karrierevej.

Kompetenceudvikling (2011-): Fokus på efteruddannelse, kurser, mesterlære i egen afdeling, udarbejdelse af poster samt deltagelse i konferencer lokalt og internationalt. Formålet er at sikre fleksibilitet og fastholdelse. Rettet mod bioanalytikere.

RIGSHOSPITALET

DIAGNOSTISK CENTER (4/4)

Fokus på sygefravær med samtaler, når interne aftalte grænser for sygefravær er overskredet (2011 -): At sikre fastholdelse og stabilitet i drift. Rettet mod bioanalytikere.

Positiv italesættelse af afdeling som et forsøg på en kulturændring (2015 -)
Fastholdelse ved at få et ordentligt arbejdsmiljø og en stolthed over afdeling. Indsatsen er rettet mod bioanalytikere.

Ned i tid efter de 60 år (2011-): Fastholde dygtigt personale, som er meget mødestabile. Rettet mod bioanalytikere over 60 år.

Tæt samarbejde mellem Klinisk Mikrobiologi og Klinisk Biokemi ift. at udføre vagtprøver (2019-): Dette kan lade sig gøre på udvalgte analyser, hvor det er muligt at videregive kompetencerne til mange bioanalytiker inden for et andet laboratoriespeciale. Formålet er at sikre hurtig diagnostik og undgå at ansætte mange bioanalytikere i afdelingen for at kunne opretholde et vagtlaboratorie med få prøver om natten. Rettet mod bioanalytikere.

Løbende information om trivsel (2016-):
Undervisere og leder sikrer, der er en løbende information til hele afdelingen om, hvor vigtigt det er, at de studerende trives. Underviserne afholder trivselssamtaler med de studerende. Fokus på at de studerende trives i et håb om, de ønsker ansættelse i afdelingen efter endt uddannelse eller bringer den gode historie om afdelingen videre. Rettet mod bioanalytikere og bioanalytiker-studerende.

Brug af andre faggrupper (2020 -): At ansætte andre faggrupper, såsom biologer og molekylærbiologer til at analysere corona-prøver. Rettet mod molekylærbiologer og biologer.

Brug af digitalisering og velfærdsteknologi til at understøtte sundhedsvæsenet (1991 -): At automatisere processer, give hurtigere diagnostik og ikke mindst at give et godt arbejdsmiljø med mindre nedslidning af de ansatte. Rettet mod bioanalytikere.

NEUROCENTERET (1/4)

Rekruttering af sygeplejersker til Afdeling for Hjerne- og Nervekirurgi (i drift): Rekrutteringen sker oftest gennem rekruttering af sygeplejestuderende, der har været ansat som timelønnede i afdelingen gennem deres uddannelse. Den sygeplejestuderende får et tæt kendskab til afsnittet, udviklet kompetencer og en fornemmelse af, hvordan det er at arbejde med afsnittets patienter og indgå i et arbejdsfællesskab.

Fastholdelse og kompetenceudvikling af sygeplejersker i Afdeling for Hjerne- og Nervekirurgi (i drift):

- 7 ugers introduktions- og oplæringsprogram.
 - Tilknytning af en mentor gennem hele forløbet.
 - Opfølgningssamtaler 1 mdr., 2 mdr., 3 mdr., 6 mdr. og ved behov med afdelingssygeplejerske, mentor og klinisk sygeplejevejleder. Daglige samtaler ved behov.
 - Deltagelse i afdelingens eget kursusprogram (tre dage) samt undervisning hver tirsdag i afsnittet.
- Afsnittene har fokuserede indsatser for hele personalegruppen, hvor der er fokus på sygeplejen og afsnittets patienter.

RIGSHOSPITALET

NEUROCENTERET (2/4)

Differentieret mødetid (i drift): Private behov for at møde eller gå tidligere/senere. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

12-timers vagter i hverdagene (i drift): Flere samlede fridage til den enkelte. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er

Tre ugers samlet sommerferie (i drift): Tre ugers ferie uden afvigelse. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

Egen planlægning af juleplan (2021 -): Personalet lægger selv juleplanen – ingen pointsystemer eller andre kontrollerende systemer. Alle har et personligt ansvar for at byde ind. Eneste regel er opmærksomhed på sikring af kompetencerne i alle vagter. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

Anderledes jobannoncer (2020-): Gøre jobannoncen mere spændende og fængende samt skille sig ud fra mængden. Fortælle en god historie om afsnittet. Anvendelse af nyt layout, filmklip og medarbejdercitater. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

Ansættelse af timelønnede sygeplejerskestuderende til relevante ikke- og patientrelaterede opgaver (2020 -): Skabe indblik i og interesse for det intensive speciale mhp. ansættelse efter uddannelse. Rettet mod sygeplejersker.

Faglige ansvarsområder med planlagt tid til arbejde og implementering af indsatser (2020-): Styrke faglighed og medansvar for opgaveløsningen i afsnittet. Rettet mod sygeplejersker.

Målerettede stillingstyper (2021 -): Få rekrutteret sygeplejersker med særligt ønske om et ansvarsområde eller særlige stillingstyper. Rettet mod sygeplejersker.

Målerettet uddannelse (i drift): Øge kompetencerne blandt sygeplejerskerne og fastholde erfarne sygeplejersker. Rettet mod sygeplejersker, SOSU'er, socialrådgivere, fysioterapeuter og sekretærer.

Intro- og oplæringsprogram revideres og tænkes som kompetencekort (2021 -): Få større sammenhæng i oplæringsflow, der understøttes af kvalitet, evidens og kvantitet. Rettet mod sygeplejersker, SOSU'er, fysioterapeuter og sekretærer.

Deltidsstillinger (i drift): At rekruttere sygeplejersker, der vælger at videreudanne sig, fx med en kandidatgrad, og kunne tilbyde en 15-20 timers studievenlig stilling.

Omlægning af døgnsenge til dagssenge (fra 2022): Reducere antallet af vakancer da dags-/aftenarbejde tiltrækker mere personale – samt færre weekendvagter. Mange sygeplejersker efterspørger en bredere palette af plejeopgaver. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

Fokus på Det gode arbejdsmiljø (i drift): Løbende initiativer i afsnittene med blik for den Gode tone og det gode arbejdsmiljø. Rettet mod alle faggrupper.

RIGSHOSPITALET

NEUROCENTERET (3/4)

Kompetenceudvikling – akut sygepleje, lokalt ved undervisning og bedside (2021-): Øge kompetencer i forhold til den kritisk syge patient mhp. fastholdelse. Rettet mod plejepersonale.

Undervisning i blodprøvetagning og PVK-anlæggelse (2021-): Øge kompetencer mhp. fastholdelse. Rettet mod plejepersonale.

Aftale om arbejdstidsgodtgørelse i forhold til over 40 km til Hornbæk (2021-): Rekruttere sygeplejersker fra syd.

Annoncering i Sverige på svensk (2021-): Formålet er at rekruttere sygeplejersker.

Annoncering Ofir.dk via sociale medier (2021-): Formålet er at rekruttere sygeplejersker.

Opdatering af introduktionsprogram (2021-): Formålet er at fastholde. Rettet mod alle faggrupper.

Tværfagligt teamwork om patienten – rehabilitering 24/7 (2021-): Formålet er at fastholde. Rettet mod alle faggrupper.

Kompetenceudvikling i ergoterapi og fysioterapi – højtspecialisering og certificering (2017-): Formålet er at fastholde fysio- og ergoterapeuter.

CAMES – Akut observationer og handlekompetencer (2022-): Formålet er at fastholde fysio- og ergoterapeuter.

Udformning af jobannoncer, citatoverskrifter, rundvisning og deling på sociale medier (i drift): Rekruttere medarbejde og fange deres interesse. Rettet mod sekretærer.

Opgavepakker med ansvarsområder, medindflydelse (i drift): Formålet er at fastholde sekretærer.

Introduktion ved nærmeste kollega den første uge af ansættelsen (i drift): Formålet er at skabe relation og ansvarsfølelse. Rettet mod sekretærer.

Introduktion til undersøgelser/fagligt kendskab den første måned af ansættelsen (i drift): Formålet er at skabe fagligt kendskab til specialet. Rettet mod sekretærer.

Løbende ændring af opgavepakker internt i gruppen (i drift): Kompetenceudvikling gennem opgaver og fastholdelse. Rettet mod sekretærer.

Rekruttering af afdelingslæger til fagområdeuddannelse (2017-): Formålet er at finde egnede kandidater til at gennemføre 2½ års uddannelse i klinisk neurofysiologi. Rettet mod nyuddannede neurologer.

Implementering af Fundamentals of Care, FoC (2021-): Fokuserer på de sygeplejefaglige kerneydelser, mhp. øget faglighed og kvalitet i sygeplejen, hvilket sikrer øget patientsikkerhed, patienttilfredshed og arbejdsglæde. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

RIGSHOSPITALET

NEUROCENTERET (4/4)

Fælles regionalt neurokursus (2018-):

Styrke neurologiske sygeplejersker indenfor de sygeplejefaglige kvalifikationer og kompetencer på et højt nationalt fagligt niveau, så de akutte neurologiske patienter ydes en professionel sygepleje baseret på nyeste evidensbaseret viden. Rettet mod sygeplejersker.

Fælles regionalt neurokursus (2018-):

Styrke neurologiske SOSU'er indenfor de sygeplejefaglige kvalifikationer på et højt nationalt fagligt niveau, så de akutte neurologiske patienter ydes en professionel sygepleje baseret på nyeste evidensbaserede viden. Desuden styrke de deltagende SOSU'ers faglighed med det formål at kunne bidrage stærkt ind i tværfagligheden. Rettet mod SOSU'er.

Kvalitativt studie (2020): Undersøge hvilke faktorer, der er betydningsfulde for erfarne sygeplejersker for at blive i det kliniske arbejde, og hvad der har betydning for deres tilfredshed. Rettet mod sygeplejersker.

Rekruttering af sygeplejestuderende, faciliteret ved kliniske undervisere (i drift):

- Introduktions- og oplæringsprogram for timelønnede
- Hensyn til individuelle ønsker for vagter
- Specialerettede bacheloropgaver

SoMe - Instagram profil (2021-):

Profilering af afdeingen for Hjerne-Nervesygdomme med indlæg om faglighed og godt arbejdsmiljø i et forsøg på at nå ud til de unge.

Afsnitsvis undervisning (i drift):

Fastholdelse og udvikling af kompetencer. Tværfaglig indsats.

Faggruppevis undervisning (i drift):

Fastholdelse og udvikling af kompetencer. Monofaglig indsats.

Ønske-vagtplaner, jule- og sommerferievagtplans-møde (i drift):

Imødekomme personalets ønsker, så arbejdsliv og hjemmeliv kan hænge sammen. Rettet mod plejepersonale.

Formidling til personalet (i drift): Grundig proces ift. indhold af formidling til personalet – "nice to know" eller "need to know". Personalet er velinformeret, men skånes for "støj". Rettet mod alle faggrupper.

Inddragelse af plejepersonale i små og store udviklingsprojekter (i drift):

Inspirere til refleksion, faglig udvikling og interesse for feltet. Rettet mod alle faggrupper.

CENTER FOR KRÆFT OG ORGANSYGDOMME (1/4)

Sygeplejefaglig refleksion (2018-):

Understøtte rollen som nyuddannet sygeplejerske.

Introduktions- og undervisningsprogram for nyansatte sygeplejersker (2018-): Fagligt teoretisk og praktisk grundlag for afdelingens retningslinjer og plejeplaner. Der afholdes to hold årligt. Rettet mod nyansatte sygeplejersker, fysioterapeuter og diætister.

RIGSHOSPITALET

CENTER FOR KRÆFT OG ORGANSYGDOMME (2/4)

Regional efteruddannelse for sygeplejersker i gastroafdelingen (i drift): Faglig fordybelse og udvikling for sygeplejersker i gastroregi.

Prioriteringstrappen (2021-): Håndtering af tidspres. Samarbejde mellem lokalt sengeafsnit og arbejdsmiljøenheden. Rettet mod plejepersonale.

Foredrag om stress (2020+2021): Forebyggelse af stress. Rettet mod plejepersonale.

Genopfinde den gode Stillingsannonce (2021): Formålet er at rekruttere sygeplejersker.

Udvidet medicinservice (i proces): Kvalitetssikring af medicineringsprocessen. Rettet mod læger og sygeplejersker.

Udvide servicemedarbejdertid (i drift): Formålet er at aflaste sygeplejerskerne.

Monofaglig mentor (i drift): Styrke den nye sygeplejerske i at varetage opgaven og håndtere/ rumme ansvaret.

Tværfaglig mentor (under udvikling): "Ekstern" blik på sygeplejersken fra nær tværfaglig (læge) samarbejdspartner med henblik på læring og godt feed-back-miljø. Rettet mod sygeplejersker.

Assisterende afdelingssygeplejerske (2018-): Ansat en ekstra assisterende afdelingssygeplejerske, hvis hovedfunktion er bedside/praksisnær vejledning af personale. Formålet er at styrke den nye sygeplejerske i at varetage opgaven og håndtere/rumme ansvaret.

Etablering af frokoststue (2021): Forbedre det fysiske arbejdsmiljø og det sociale miljø, herunder afdelingssygeplejerskens forhold. Rettet mod plejepersonale.

Skemalagt introduktionsperiode (i drift): Grundig oplæring af lægegruppe og sygepleje. Herunder sygepleje: 3 måneder og variabelt, Læger: Variabelt efter forkundskaber i specialet.

Opfølgende samtaler (i drift): Trivsel og integration i afdelingen og specialet. Rettet mod sygepleje- og lægegruppe.

Kompetenceudviklings-program (i drift): Kompetenceudvikling for plejepersonale.

Tværfaglig undervisning (i drift): Specialerettet undervisning. Rettet mod sygepleje- og lægegruppe.

Urologisk kursus (i drift): Specialerettet undervisning til sygeplejersker.

Rekrutteringsindsats med instagram-profil (i drift): Proaktive, hvor afdeling for Urinvejskirurgi ansætter såvel sygepleje- som medicinstuderende til afgrænsede opgaver.

Webinar (2021): Gøre opmærksom på afdelingen, fortælle om afdeling for Blodsygdommes spændende speciale, og hvordan det er at være sygeplejerske i afdelingen. Rettet mod Nyuddannede sygeplejersker fra KP og Diakonissen.

RIGSHOSPITALET

CENTER FOR KRÆFT OG ORGANSYGDOMME (3/4)

Rekrutteringsvideoer i samarbejde welovevideo.dk (2021): Gøre opmærksom på specialet og afdeling for Blodsygdomme på de sociale medier. Fokus er på at være ny i afdelingen, hvad/hvem man møder i hverdagen og karriereveje. Rettet mod sygeplejersker og SOSU'er.

Arbejdsgruppe i afdeling for Blodsygdomme med konstant fokus på rekruttering (2021-): Indsatsen er rettet mod forskellige faggrupper.

Stillingsopslag (i drift): en gruppe, der sørger for en rød tråd i stillingsopslag, og at der hele tiden er publiceret ift., hvor der specifikt mangler. Samlet overblik over samtaler, ansættelser mm. Rettet mod Sygeplejersker, SOSU'er, diætister og farmakonomer.

Instagram-konto (2021-): Formålet er at rekruttere - at vise kommende kolleger billeder og fortællinger fra afdelingen. Rettet mod plejepersonale.

Produktion af muleposer og kuglepenne med afdelingen for Blodsygdommes logo #godtilblod (2021): Signalere, at de ansatte er glade for afdelingen og gerne vil reklamere for den.

Fokus på den gode introduktion af nye medarbejdere (i drift): Et gennemtænkt og godt onboarding program, der løber over flere uger. Rettet mod SOSU'er og sygeplejersker.

Fokus på daglig ledelse. Nærvær og god kommunikation imellem faggrupperne (i drift): Afdelingen for blodsygdomme har fx:

- Supervision for flere faggrupper
- Tværfaglige konferencer om patientforløb både i sengeafsnit og i ambulatorier
- Ugentlige trivselsmøder med fokus på arbejdsmiljø
- Fyraftensarrangementer med faglige oplæg og walk-and-talk
- Sociale arrangementer

Rettet mod alle faggrupper.

Hæmatologisk basisuddannelse (i drift): At give de nye sygeplejersker en god basispakke med afdelingsspecifik viden.

Fokus på feedback-kultur (2021-): At skabe bedre psykologisk tryghed og mindre stress. Rettet mod alle faggrupper.

Supervision i afdeling for nyresygdomme (2019-): Indsats for at fastholde nye og erfarne sygeplejersker.

Mentorordning i afdeling for nyresygdomme (2018-): Indsats for at rekruttere sygeplejersker.

God lang introduktion udenfor normering (2011-): Indsats på 8 områder – for at rekruttere og fastholde sygeplejersker.

RIGSHOSPITALET

CENTER FOR KRÆFT OG ORGANSYGDOMME (4/4)

Løbende samtaler med nærmeste leder (2011-): Indsats for at fastholde sygeplejersker.

Nefrologisk grundkursus med andre afdelinger i Region H (i drift): Indsats for at fastholde sygeplejersker.

Nefrologisk efteruddannelse med andre afdelinger i Region H og Region Sjælland (i drift): indsats for at fastholde sygeplejersker.

Specialerelateret Medicin (i drift): Indsats for at fastholde faggrupper.

Palliationsdag (i drift): Indsats for at fastholde faggrupper.

Temadag om forskning (i drift): Indsats for at fastholde faggrupper.

SERVICECENTRERET

Mentorordning (i drift): Mentoren er en erfaren kollega, der ud fra sin erfaring og sine kompetencer giver den nyansatte støtte og vejledning i en periode, så den nyansatte føler sig velkommen og tryk og får hjælp til at blive i stand til at udføre sine opgaver. Desuden får mentorerne større indsigt i egne styrker og kernekompetencer. Rettet mod alle faggrupper.

Flytning af produktionsmedarbejder til stabe/administrative opgaver (i drift): formålet er at fastholde produktionsmedarbejdere.

Ældre medarbejdere, der går ned i tid (i drift): Indsatsen har til formål at fastholde de medarbejdere der kan passe et arbejde trods forskellige fysiske skavanker. Rettet mod alle faggrupper i køkkenet.

Tilbud om fratrædelsessamtaler (i drift): Sikre viden om, hvad opsigelsen skyldes. Er der noget vi, som arbejdsplads med fordel kan gøre anderledes? Indsatsen er rettet mod alle faggrupper.

Tilrettelæggelse af arbejdstid (): Forsøge at tilrettelægge arbejdstider efter medarbejderes særlige behov, f.eks. for ansatte med børn. Rettet mod alle administrative medarbejdere og stillinger i produktionen.

Efteruddanne samtlige medarbejdere til rengøringsteknikere (i drift): Dygtiggørelse af medarbejdere, give dem faglig stolthed og knytte dem til arbejdspladsen. Rettet mod samtlige hospitals-medhjælpere ansat i afdelingen.

Virksomheder

DEN SOCIALE VIRKSOMHED

Fælles uddannelsesforløb for SSA'ere på socialpsykiatriske tilbud og i RHP (2021-2021): At fastholde via kompetenceudvikling og netværksdannelse. Indsatsen er rettet mod SSA'er på socialpsykiatriske tilbud

Merituddannelse (2022-2025): At fastholde faglighed for ikke uddannede medarbejdere.

Ansættelse af nye faggrupper (2020): At undgå vakante stillinger eller ansættelse af ufaglærte medarbejdere i faglærte stillinger. Herunder giver det mulighed for at fastholde og udvikle en tværfaglighed, der kan understøtte, at vi er et højt specialiserede tilbud. Indsatsen er rettet mod psykomotoriske terapeuter, ergo- og fysioterapeuter samt PGU'er.

Tilgødese personlige ønsker om arbejdstid dag/aften bl.a. selvvalgt weekend i lige/ulige uger eller om muligt hver 3. weekend (2021): Skal forebygge at døgnarbejde ikke bliver en belastning for privatlivet.

Indkaldelse til samtale før stillingsopslagets udløb (2021): At forebygge at ansøger ikke tager andet job. Indsatsen er rettet mod alle pædagog- og sundhedsfaglige grupper.

Ny skabelon for stillingsopslag (2021): At skabe større grad af synlighed for potentielle ansøgere.

REGION HOVEDSTADENS AKUTBEREDSKAB

Styrke employer brand (i drift): Formålet er at styrke omdømme og gøre det lettere at tiltrække gode kandidater. Rettet mod sygeplejersker.

Optimere rekrutteringsproces (idefase): Revidere og optimere værktøjer til jobsamtalen, test, cases og afslag. Professionel og effektiv proces hjælper lederne til bedre rekrutteringer. Rettet mod sygeplejersker.

Onboarding af medarbejdere og ledere: Udvikle onboardingproces for Akutberedskabet. Med særligt fokus på 1813. (1. analyse i samarbejde med CHRU og Onboardinggroup, 2. udvikle værktøjer, 3. implementere). Rettet mod sygeplejersker og andre faggrupper.

Sygefravær: Styrke anvendelsen af værktøjer, med henblik på reduktion af sygefravær. Optimere statistikker, der udsendes, så de anvendes. Implementere sygefraværshåndbog ved hjælp af workshops for lederne. Rettet mod alle faggrupper.

Koordinere samlet trivselsindsats (i drift): **Indsats** aftalt på VMU i 2020. fokus på 3 roller: TR, AMR, ledere. Rettet mod alle faggrupper

Lederudviklingsforløb (i drift): Indsatsen skal styrke fastholdelse af medarbejdere. Rettet mod alle faggrupper.

Koncerncentre

CENTER FOR IT OG MEDICOTEKNOLOGI

Brandingsstrategi (2020):

- Målrettet brug af LinkedIn
- Proaktiv pressestrategi
- Målrettet annoncering i IT blade/magasiner
- Professionel præsentationsvideo
- Samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Formålet er at markedsføre CIMT ("Digitalisering handler om liv") mhp. at rekruttere de rigtige medarbejdere i et konkurrencepræget jobmarked, hvor vi ikke er lønførende. Rettet mod potentielle medarbejdere samt ansatte.

Strategisk HR (2020):

- Systematisk og professionaliseret arbejde med pre-og onboarding.
- (CIMT) tilpassede karrierevejebeskrivelser
- Systematisk og datadrevet arbejde med fratrædelsesspørgeskemaer
- Øvrige indsatser omkring feedback kultur, fremtidens (hybride) arbejdsplads mv.

Formålet er via systematisk, professionel og datadrevet HR-initiativer at rekruttere og fastholde de rigtige medarbejdere i et konkurrencepræget jobmarked, hvor vi ikke er lønførende. Samt at øge vores andel af IT-medarbejdere. Rettet mod kommende, nuværende og fratrådte medarbejdere

Særlige initiativer målrettet SP enhederne (i drift):

- Målrettet onboarding
- Kompetenceoverblik
- Kompetencestrategi

Onboarding skal sikre, at vi har en styret proces, når vi ansætter nye IT-medarbejdere og derigennem understøtte en struktureret oplæring og målrettet kompetenceudvikling.

Kompetence-overblikket skal sikre en strategisk styret kompetenceudvikling blandt IT-medarbejderne, og derved øge udviklingskapacitet og kvaliteten af it-udviklingen i fokusområderne og SP-enhederne. Rettet mod alle nyansatte indenfor SP-enhederne.

Strategisk kompetenceudvikling er målrettet IT-medarbejderne indenfor SP-enhederne. Onboardingforløb blev tilpasset SP-enhederne og blev implementeret feb. 2021. Er nu i drift. Kompetenceoverblikket implementeres okt. 2021 og over går til drift. Udvikling af kompetence-udviklingsstrategi startet nov. 2020 – udvikles og tilpasses udviklingsopgaverne i Sundhedsplatformen. Det første uddannelseskatalog målrettet IT-medarbejdere uden formelt IT-uddannelse tages i brug med MUS Q2 2022.

CENTER FOR HR OG UDDANNELSE

Mentor for nye medarbejdere (i drift):

For at sikre en god onboarding af nyansatte får nyansatte tildelt en mentor i den første tid af deres ansættelse.

Introduktion til CHRU (i drift):

Kurset "Introduktion til Center for HR og Uddannelse" styrker netværksdannelsen og viden om centrets strategiske pejlemærker og opgaveportefølje.

Fælles karriereveje (i drift): Fælles karriereveje understøtter strategisk kompetenceudvikling på tværs af koncerncentrene og styrker dialogen mellem leder og medarbejder under MUS med henblik på at finde det bedste match mellem organisationens behov og medarbejdernes ønsker.

Velkomstmateriale (i drift):

I preboardingperioden modtager ansøgerne velkomstmateriale med et individuelt tilpasset introduktionsprogram om centret for at byde nye medarbejdere godt velkommen.

Systematisk opfølgning ift. om nyansatte oplever en god onboarding (i drift): Koncerncentrene har i 2021 fået tilbud om at få foretaget en onboardinganalyse, der skal give viden om, hvordan nyansatte medarbejdere oplever at blive modtaget og integreret på arbejdspladsen. Viden fra analysen bruges til at designe en god onboarding-proces for nye ansatte.

CENTER FOR ØKONOMI

Præsentationsfilm (2021-): Professionel introduktionsvideo til CØK. Formålet har været at vise bredden i CØK. Vi har mange forskellige opgaver og faglige profiler. Rettet mod AC-generalister, økonomer, projektledere, regnskabsmedarbejdere, controllere, dataspecialister, indkøbere mv.

Målrettet brug af LinkedIn (2020-): Selvstændig LinkedIn profil for CØK. Vise bredden i centeret og de mange spændende ting, vi arbejder med. Rettet mod AC-generalister, økonomer, projektledere, regnskabsmedarbejdere, controllere, dataspecialister, ndkøbere (KI har egen underside) mv.

Medarbejderportrætter (2021-): I portrætserien "Mød vores medarbejdere" kan potentielle ansøgere møde nogen af de mange forskellige faglige profiler, der arbejder i CØK og læse mere om, hvad det vil sige at arbejde i center for økonomi. Rettet mod AC-generalister, økonomer, projektledere, regnskabsmedarbejdere, controllere, dataspecialister, ndkøbere (KI har egen underside) mv.

Oplæg på uddannelsesmesser (fortløbende): CØK inviteres jævnligt ud på forskellige uddannelsesmesser. Vi stiller meget gerne op og fortæller om CØK som arbejdsplads og de karrieremuligheder, der er hos os. Rettet mod nyuddannede.

Onboarding (i drift): Alle nye medarbejdere i Center for Økonomi bliver introduceret efter samme grundprogram, og allerede inden du begynder som ny medarbejder, får du tilsendt et introduktionsprogram med plan for de første uger. Introduktionsprogrammet indeholder fx introduktionsmøde til vores eget center, introduktion for alle nye medarbejdere til koncerncentre og organisationen i regionen og forskellige kurser. Derudover vil der i introduktionsprogrammet være elementer skræddersyet til dig afhængigt af, hvilken enhed du bliver ansat i og hvilke opgaver, du skal varetage. Der vil være sidemandsoplæring, og du vil hurtigt få kontakt med forskellige kolleger både i vores eget center, på tværs af vores enheder samt til samarbejdspartnere i andre centre m.v. Rettet mod alle nyansatte.

Mentorordninger (i drift): Hovedparten af enhederne i CØK arbejder med mentorordninger som en del af onboarding af nye medarbejdere.

Særlig indsats målrettet Koncernindkøb - Indkøbsakademi (2020-): På Indkøbsakademiet får alle medarbejdere i Koncernindkøb tilbud og systematisk og omfattende kompetenceudvikling fra dag 1 – bruges proaktivt i jobannoncer mv. Rettet mod indkøbere.

CENTER FOR POLITIK OG KOMMUNIKATION

Onboarding (2021-): På baggrund af CPK's onboardinganalyse har vi iværksat en række tiltag for at styrke onboarding i CPK:

- Kortlægning af onboardingrejsen
- Styrkelse af flere elementer, fx onboardingsite, buddyordning, fokus på den nye medarbejders kompetencer, fokus på de resultater medarbejderen skal levere. Rettet mod Akademikere, journalister og HK'ere.

Juristsearch (2022): CPK oplever, at det er meget vanskeligt at rekruttere jurister. Vi har derfor taget fat i Capax ift. at afprøve et searchforløb med inspiration fra Udviklings- og Forenklingsstyrelsen og Københavns Universitet. CPK har desuden foreslået, at vi drøfter juristrekruttering og mulige løsninger sammen med sekretariatschefkredsen og CHRU i 2022. Rettet mod jurister.

Program for kompetenceudvikling (2022): CPK søsætter i 2022 et nyt program for kompetenceudvikling, der skal styrke den fælles udvikling i centeret. Programmet er skabt af en gruppe af medarbejdere samt en enhedschef, der kommer med forslag til en række områder, hvor vi skal iværksætte fælles uddannelse. Programmet er udviklet med fokus på, at CPK når sine Must Win Battles. Rettet mod CPK's medarbejdere.

Implementering af karriereveje (2022): CPK tager i 2022 fat på implementeringen af karriereveje. Rettet mod CPK's medarbejdere.

Fastholdelse (2021-): CPK arbejder med fastholdelse af medarbejdere med flere tiltag:

- Seminar om arbejdsglæde i 2021
- Fast tilbud om Officefit med kontormotionscykler, aktiviteter mm.
- Fokus på den sociale sammenhængskraft i centeret.

CENTER FOR REGIONAL UDVIKLING

Preboarding (i drift): Relevant materiale + evt. film om CRU sendes med velkomstmil og invitation til kaffemøde inden start. Formålet er at få den nyansatte til at føle sig velkommen og give mulighed for at lære CRU at kende. Rettet mod alle nyansatte i CRU.

Måltrettet introduktion (i drift): Program måltrettet introduktion af den enkelte nyansatte i den første uge/måned – CRU + enheds- og teamspecifik intro. Formålet er at sikre at nye medarbejdere får en intro til systemer og organisatoriske forhold samt møder kollegaer og chefer mhp viden om enheden og opgaverne. Rettet mod alle nyansatte i enhederne.

Mentorordning (i drift): Mentor udpeges til alle nyansatte oftest fra samme team. Nogle enheder udpeger tillige en Buddy primært til at understøtte den sociale Onboarding. Formålet er, at man har en person, som man kan gå til om både praktiske, faglige og sociale temaer i de første uger. Rettet mod nyansatte i nogle enheder i CRU.

Fælles introdag for alle nye medarbejdere i CRU (2014-): Formålet er at give et indblik i CRU's strategi- og opgaveområder og tværgående emner og opgaver. Rettet mod alle nyansatte i CRU (1-6 måneder efter start).

Strategisk kompetenceudvikling på tværs af CRU (2017-): Formålet er at skabe en attraktiv og kompetent arbejdsplads. Rettet mod medarbejdere som har behov for at udvikle/efterspørger særlige kompetencer.

Onboarding analyse (2021): Formålet er at få et indblik i hvordan Onboarding i CRU opleves og få inspiration til nye initiativer. Rettet mod Alle nyansatte medarbejdere i CRU inden for de seneste 12 måneder.

Deltagelse i koncerncentrenes fælles introforløb

Deltagelse i kurser om Workzone, forvaltningsloven E-learningkurser

Enhedsspecifikke 10 måneders planer (2022-): Enhedsspecifikke 10 måneders planer for Pre - og Onboarding er under udarbejdelse bl.a. med fokus på

- Karriereveje
- Kompetenceudvikling
- Netværk
- Kultur
- Etablering af stærke faglige miljøer
- Løbende 1:1 med ny medarbejder om trivsel, opgaver, samarbejde osv.

Formålet er at målrette initiativer til enhedernes specifikke behov, herunder se på forskellige faggruppers ønsker og behov. Vi tilstræber hurtigt at give den nye medarbejder egne opgaver, så vedkommende kan komme i gang og "føle sig" produktiv/værdsat/en del af holdet. Rettet mod alle nyansatte i enhederne.

CENTER FOR SUNDHED

Velkomstmateriale (i drift): Forud for første arbejdsdag modtager nye medarbejdere velkomstmateriale med et individuelt tilpasset introduktionsprogram om centret for at byde nye medarbejdere godt velkommen.

Mentor for nye medarbejdere (i drift): For at sikre en god onboarding får nyansatte tildelt en mentor i den første tid af deres ansættelse.

Introduktion til CSU (i drift): Kurset "Introduktion til CSU" introducerer nye medarbejdere til regionens pejlemærker og værdier og til centerets kerneopgaver. Kurset faciliteres af CSU-sekretariatet undervejs holder centerdirektøren oplæg. På kurset er der desuden mulighed for at netværke på tværs af centret.

Introduktionskursus (i drift): Kurset "Introduktion til koncerncentrene" giver nye medarbejdere et indblik i de øvrige koncerncentre og sikrer sammenhængskraften på tværs.

Fælles karriereveje (i drift): Fælles karriereveje understøtter strategisk kompetenceudvikling på tværs af koncerncentrene og styrker dialogen mellem leder og medarbejder under MUS med henblik på at finde det bedste match mellem organisationens behov og medarbejdernes ønsker.

CENTER FOR EJENDOMME

Lederudviklingsprogram - CEJt Lederskab (2021-): CEJt lederskab er et program for alle ledere i CEJ med personaleansvar. Programmet sammensættes ud fra lederens egne kompetencer. Programmet sætter bl.a. fokus på tre overordnede temaer: Lederidentitet, ledelse af kerneopgaven og forandringsledelse og kommunikation. Rettet mod alle ledere i CEJ med personaleansvar.

Målrettet onboarding af nye medarbejdere - CEJ Live (2019-): Omkring fire gange årligt afholdes CEJ Live for alle nye medarbejdere. CEJ Live er en generel introduktion til CEJ med oplæg fra direktør og enhedschefer med fokus på bl.a. centerets strategi og kerneopgaver. Rettet mod alle nye medarbejdere i centeret.

Rekruttering og øget fokus på employer branding (i drift): CEJ bruger aktivt videoer om resultater, medarbejdere og jobmuligheder på LinkedIn. Fokuseret brug af netværk i rekrutteringsøjemed. Rettet mod blandt andet specialister og ledere med bygge-, facility management og logistikkompetencer

Kompetenceudvikling (2017-): For at fastholde medarbejdere og konkurrere med det private arbejdsmarked, arbejder centeret med en fokuseret indsats på kompetenceudvikling.

I form af forskellige initiativer som for eksempel:

- Uddannelse af medarbejdere på lageret samt af chauffører.
- Synliggørelse af fremadrettede kompetencebehov og karriereveje inden for ejendomsdrift og byggeri.
- Målrettet uddannelsesforløb for projektledere. Blandt andet i form af udvikling af traineeforløb og byggeprojektlederuddannelse.

Rettet mod alle medarbejdere i CEJ blandt andet byggeprojektledere, håndværkere, lagermedarbejdere og chauffører.