

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
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	Igangsæt	Hospitalerne arbejder med den og aftalen indgår derudover som en del af planlagt revision af regionens personalepolitik og værktøjer til ledere og medarbejdere.
Danske Regioners 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	Igangsæt	Region Hovedstaden iværksatte i 2020 en fuldtidsindsats, der bl.a. betyder, at alle stillinger opslås på fuld tid. Specifikt for plejepersonalet gælder det, at medarbejderes anmodning om at gå op i tid skal imødekommes indenfor tre måneder, at afslag skal begrundes, og at der er mulighed for at henvise medarbejderen til en anden afdeling på samme hospital, hvis det er det, der skal til for at imødekomme et ønske om fuld tid. Region Hovedstaden har senest, med enkelte justeringer, tiltrådt Danske Regioners beslutning om, at alle får ret til fuld tid. Tiltrædelsen forventes forelagt RMU i juni 2023.
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	Gennemført	Se bilag 2 for case beskrivelser af inddragelse af andre faggrupper.

	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		
Exitanalyse	Vi vil indføre systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022. Analyserne skal give indblik i fratrædelsårsager og danne grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer. Understøtter målsætning 3: God jobstart	Etableret	Exitanalysen blev igangsat september 2022. De første resultater er nu tilgængelige i det strategiske HR-dasboard.
Kompetenceudvikling for ledere	Vi vil udvikle nye kompetence- og udviklingstilbud, som skal styrke ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveauer. Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse	2022-23	En ny version af regionens ledelsesudviklingsprogram er igangsat fra januar 2023.
Initiativer prioriteret i 2023			
INITIATIV	BESKRIVELSE	PERIODE	STATUS
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	Center for HR og Uddannelse er i gang med at planlægge et forløb for et kommende advisory board herunder udvælgelse af deltagere og eksperter.

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	Center for HR og Uddannelse er i gang med at planlægge ungdomstopmødet, der løber af stablen i september 2023. Udvalget vil modtage invitationer i løbet af 2. kvartal 2023
Uddannelsesstrategi	Vi vil udarbejde en ny uddannelsesstrategi for regionen. Uddannelse er en kerneopgave i sundhedsvæsenet. Hvert år gennemføres mere end 10.000 uddannelsesforløb på regionens hospitaler, så studerende og elever uddannes til fremtidens sundhedsvæsen. 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	2023-	Input til strategien har været drøftet på flere møder i fastholdelses- og rekrutteringsudvalget hen over efteråret og vinteren, og muligt indhold af strategien har været drøftet med regionens hospitaler og virksomheder og i det øverste MED-udvalg. Strategien behandles politisk i 2. kvartal 2023.
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	Administrationens forslag til, hvordan målsætningen konkret kan udmøntes, blev drøftet i regionens øverste MED-udvalg (RMU) d. 10. maj og i hospitalsdirektørkredsen d. 11. maj. RMU mødes igen i juni til videre drøftelser. Samtidig vil der være drøftelser i hospitalernes MED-udvalg (VMU'erne).
Pejlemærker for Ledelse	Vi skal formulere fælles pejlemærker for ledelse i Region Hovedstaden i 2023. Pejlemærkerne skal give et	2023	Arbejdet igangsættes i maj måned, og vil komme til at involvere

	fælles billede af, hvad god og nærværende ledelse er. Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse		ledere på alle niveauer og medarbejdere. Et bud på pejlemærker præsenteres på Ledelseskonferencen i november og besluttet inden årets udgang.
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 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.	2023-2025	Arbejdet er startet med en kortlægning af erfaringer nationalt og internationalt mhp. at kunne sprede løsninger, som fungerer allerede. Derudover er Center for HR og Uddannelse i gang med at planlægge uddannelse af topledere og efterfølgende afdelingslederniveauet. Lederuddannelsen for topledelsen foregår i Q1 2024.
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	Center for HR og Uddannelse er i gang med at yde konkret hjælp til de afdelinger som henvender sig med akutte problemer ift. trivsel. Aktuelt har 15 afdelinger henvendt sig.

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	Midlerne i 2023 til at uddanne flere kliniske vejledere på hospitalerne udmøntes ultimo april til hospitalerne. Udviklingsarbejdet ift. at vedligeholde de nuværende vejlederes kompetencer er godt i gang, og de første aktiviteter afvikles i 2./3. kvartal i 2023.
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. Arbejdet skal resultere i anbefalinger på området. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2023-2025	Midlerne anvendes til tre forskellige initiativer, så der bliver til gavn for så mange af regionens medarbejdere som muligt, og så der samtidig bliver mulighed for at afprøve nye tiltag ift. at skabe attraktive arbejdspladser. De tre initiativer er: 1. Fokuserede uddannelsesdage for erfarne medarbejdere på tværs af fag og inden for emner, hvor der er brug for et strategisk træk på tværs af hospitaler og virksomheder. I markedsføringen rettes et særligt fokus på medarbejdere i sidste halvdel af deres arbejdsliv. 2. Erfarne medarbejders rolle i teamsamarbejde og patientsikkerhed, hvor erfarne medarbejdere bliver tilbudt

			at deltage i udviklingsforløb, hvor de lærer redskaber til at deltage i og afholde workshops i egen afdeling mhp. at analysere og forbedre teamsamarbejde og patientsikkerhed. 3. Fellowship-program med fokus på forbedringskompetencer. Nogle af midlerne øremærkes til, at et mindre antal medarbejdere kan deltage i et fellowship-program i Skotland. Her undervises både virtuelt og på seminarer, og deltagerne arbejder samtidig med et lokalt forankret projekt med fokus på forbedringer for patienter og borgere.
Teknologi til gavn for medarbejdere og patienter	Etablering af RPA-assistenter, 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 og Medicoteknologi og Center for HR & Uddannelse, der har til opgave at hjælpe hospitalerne med at etablere RPA-assistenter, så medarbejderne aflastes ift. de manuelle processer og arbejdsgange. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2023-2025	Budgetmidlerne anvendes til at ansætte flere medarbejdere, der kan udvikle RPA-løsninger i regionen. Indledningsvist er der behov for dialog med hospitalerne om RPA Forudsætningen for at starte denne dialog er, at der åbnes for udvikling af softwareroboter i det kliniske miljø. Der i øjeblikket udfordringer med at få adgang til Sundhedsplatformens test- og produktionsmiljø. Der er dialog med CIMT om løsninger

Initiativer prioriteret 2024			
INITIATIV	BESKRIVELSE	PERIODE	STATUS
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	Der arbejdes lokalt på de enkelte arbejdspladser med en lang række initiativer som handler om at fortælle gode faglige og personlige historier.
Gode praktikforløb	Vi vil videreudvikle gode praktikforløb på alle regionens hospitaler og virksomheder for at ruste de nyuddannede medarbejdere til at træde ind i arbejdslivet. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	2024	Der arbejdes lokalt på de enkelte arbejdspladser med at forbedre praktikophold for de mange studerende.
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	Administrationen er i forlængelse af den allerede gennemførte onboarding analyse i gang med at udvikle en løbende on-boarding måling. Denne forventes at blive igangsat fra fjerde kvartal 2023.