

Forslag til budgetinitiativ i budget 2024-2027

INITIATIV: 5.7 Seniorer – regionens erfarne ressourcer

Fremsat af: Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget

Formål og indhold:

Formålet med budgetinitiativet er at styrke fastholdelse og rekruttering af seniormedarbejdere i Region Hovedstaden. Intentionen er aktivt at understøtte implementering af den fornyede rammeaftale om seniorpolitik i tråd med 'Plan for fastholdelse og rekruttering'. Samtidig er der et ønske om, at der bliver udarbejdet ambitiøse initiativer, der udgør et attraktivt alternativ til at forlade arbejdsmarkedet. Andre initiativer, som fx mindre modregning i efterløn, vil også gøre det mere attraktivt for efterlønnere, pensionister mv. at komme tilbage til Region Hovedstaden og lægge et (mindre) antal timer.

Administrationens vurdering:

I Region Hovedstaden arbejder der i dag 6.303 medarbejdere, som er 60 år eller derover. Det svarer til 14 % af alle ansatte i Region Hovedstaden. Af dem er cirka 4.300 medarbejdere 60 - 64 år, og cirka 2.000 medarbejdere er 65 år eller derover. Nogle seniormedarbejdere stopper i deres ansættelse, før de når pensionsalderen. Det sker til trods for, at seniorer stadig kan bidrage med viden, erfaring og løsning af opgaver. Administrationen vurderer, at der med initiativet er et potentiale for at bevare værdifuld viden, erfaring og arbejdskraft i Region Hovedstaden.

I budget 2023 blev der afsat 2,5 mio. kr. om året i 2023 til og med 2025 til erfarne medarbejdere. Der arbejdes pt. med tre forskellige initiativer, som skal styrke regionens fokus på erfarne medarbejdere; hhv. fokuserede uddannelsesdage, udviklingsforløb mhp. at styrke og forbedre teamsamarbejde og patientsikkerhed samt et fellowship-program med fokus på forbedringskompetencer.

Fastholdelse af seniorer

Center for HR og Uddannelse undersøgte i november 2022 regionens seniorinitiativer. De bygger overordnet set på: Egen indflydelse på opgaver, fleksibilitet, økonomi, kulturændring og vejledning i forhold til anvendelse af senioraftaler. Forskning peger på, at lederen har en vigtig rolle i dialogen med den enkelte seniormedarbejder om, hvorvidt arbejdet skal tilrettelægges anderledes, og om opgaverne matcher deres faglighed og ønsker. Samtidig er det vigtigt at have fokus på fastholdelseskultur og anerkendelse af medarbejderen.

Administrationen foreslår, at der udarbejdes informationsmateriale om det gode seniorarbejdsliv til både ledere og seniorer, at der etableres en forsøgspulje til en mentorordning, samt at der på regionens jobside informeres om, at der ikke længere sker modregning i folkepensionen, såfremt pensionister ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Det gode seniorarbejdsliv

Der udarbejdes en temaside om seniorer på regionens intranet, der henvender sig til både seniormedarbejdere og ledere med informationsmateriale, film og podcast:

- Seniormedarbejdere - en side om fastholdelsesinitiativer for seniorer med små film om de gode historier fra hospitaler og virksomheder og en faktabaseret side med en oversigt over, hvad der er af muligheder for seniormedarbejdere. Herunder en medarbejderguide til seniorsamtalen ift., hvad de selv kan gøre, hvis de ønsker en seniorordning.

- Lederne – en side med inspirationsmateriale og en podcast, der sætter fokus på det gode seniorarbejdsliv samt en lederguide til afholdelse af den gode seniorsamtale, herunder skabeloner.

Forsøgspulje til mentorordning

Der etableres en central forsøgspulje til finansiering af en mentorordning, så 65+ årige i 2024 og 2025 kan søge om at anvende op til 5 timer om ugen på at være mentor for nyuddannede og nyansatte, så det bliver attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet. Mentorordningen skal administreres centralt ud fra en række kriterier. Ledelserne på det enkelte hospital eller virksomhed, søger i samråd med seniormedarbejderne om midler fra puljen, fx for et år ad gangen.

En mentorordning med allokeret tid, hvor senioren sparrer med og bidrager til kompetenceudvikling af kolleger, kan være et element i anerkendelsen af den store faglige ressource, som seniormedarbejderen er. Mentorordningen giver også mulighed for at noget af det fysisk krævende arbejde kan erstattes med mindre fysisk krævende arbejde. Samtidig viser en onboardinganalyse i regionen i 2022, at mere end hver fjerde (27%) af alle nye medarbejdere forlader regionen indenfor det første år. En mentorordning vil derfor også kunne bidrage til at sikre en god jobstart til nye medarbejdere og fastholde dem i stillingerne.

Information på regionens hjemmeside vedr. ophævelse af modregning i folkepensionen

På regionens hjemmeside vil det blive beskrevet, at modregningsreglerne er ændret, så folkepensionister nu kan arbejde uden modregning, hvis de ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Der kan ikke laves indsatser, der er målrettet rekruttering af særlige aldersgrupper, fx folkepensionister, da det vil være i strid med forskelsbehandlingsloven.

Udgifter

Der afsættes 100.000 i 2024 til informationsmateriale, film og podcast vedr. det gode seniorarbejdsliv.

Ift. en mentorordning foreslår administrationen, at den omfatter fire af de fem faggrupper, som regionen aktuelt har udfordringer med at fastholde og rekruttere hhv. sygeplejersker, bioanalytikere, jordemødre og social- og sundhedsassistenter. Bevæggrunden er at fastholde en andel af de nuværende 837 medarbejdere på 65+ år indenfor de fire faggrupper, så de udskyder at gå på efterløn. Baggrunden for at læger, som er den femte faggruppe, ikke er tænkt ind i en mentorordning er, at lægerne allerede i dag har honoreringsaftaler til uddannelsesansvarlige læger.

Der afsættes en forsøgspulje på 2,5 mio. kr. i hhv. 2024 og 2025, som 65+ årige kan ansøge, det svarer til, at 32 personer på årsbasis kan få allokeret 5 timer om ugen til at være mentorer. Det vil være en mulighed at lægge op til, at det enkelte ansættelsesområde selv dækker halvdelen af udgiften til fastholdelse af seniormedarbejderen gennem en mentorordning, så flere kan blive omfattet af ordningen.

Ovenstående initiativer vil være i tråd med de tre målsætninger i 'Plan for fastholdelse og rekruttering': Attraktiv arbejdsplads, god jobstart og nærværende ledelse.

Konsekvenser:

Skriv tallene med 1 decimal.

Økonomi (mio. kr.)	2024	2025	2026	2027
Etableringsudgifter	0,1			
Løn (til evt. nye årsværk)				
Øvrig drift	2,5	2,5		
Udgifter i alt	2,6	2,5		

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

Personale (antal)	2024	2025	2026	2027
Årsværk (hvis der skal ansættes nye)				

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skales op eller ned.

Finansiering:

Sæt kryds. Hvis finansiering er fra flere kasser, skal andelene anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Beskriv forslag til tekst til budgetaftalen.

Initiativets understøttelse af FN's verdensmål: