

NOTAT

Til: Regionsrådet

Jr. nummer: 23006237

Dato: 30. januar 2023

Administrative bemærkninger til medlemsforslag om konsekvenser ved regeringens tilkendegivelse om ikke at støtte "1000 sygeplejersker"

Status for "1000 sygeplejersker"

Ved finanslov 2020 blev der afsat midler til at øge antallet af sygeplejersker med 1000 årsværk hen over en toårig periode. Region Hovedstadens andel udgjorde midler svarende til 314 ekstra årsværk.

Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget fik på møde d. 28. april 2022 en endelig status for Region Hovedstadens andel af de 1000 årsværk. Status viste, at Region Hovedstaden i 4. kvartal 2021 havde 154 årsværk færre end ved udgangspunktet 4. kvartal 2019.

Årsværk opgøres som præsterede timer divideret med en fuldtidsnorm, hvorfor tallene vil blive påvirket negativt, når medarbejderne ikke påtager sig ekstra arbejde.

Faldet i årsværk skyldtes, at der i 4. kvartal 2021 blev afviklet en del ferie efter strejken. Dette påvirkede tallene, da sygeplejersker på ferie ikke påtog sig ekstraarbejde. Derudover kan faldet formentlig også tilskrives, at mange sygeplejersker valgte ikke at påtage sig frivilligt ekstraarbejde som følge af strejkens udfald.

I 2020 udgjorde de ekstra midler til ansættelse af flere sygeplejersker 94 mio. kr. og i 2021 188,1 mio. kr. De midler, der ikke har kunnet anvendes til ansættelse af flere sygeplejersker, skal ikke tilbagebetales, og vil derfor ikke have indflydelse på afviklingen af udskudt aktivitet.

Indsatser ift. fastholdelse og rekruttering

Regionsrådet godkendte på møde d. 21. juni 2022 "Det handler om arbejdsliv – en plan for fastholdelse og rekruttering i sundhedsvæsenet". Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget godkendte på møde d. 23. november 2022 handleplanen for "det handler om arbejdsliv".

Som bilag vedlægges eksempler på lokale fastholdelses- og rekrutteringsindsatser på hospitalerne (uddrag af bilag på udvalgmødet d. 23. november 2022).

På samme møde blev det besluttet, hvordan de 10 mio. kr., der er afsat i budget 2023 til fastholdelse- og rekruttering, skal fordeles.

Af handleplanen fremgår følgende:

- Fem initiativer er igangsat i 2022 og fortsætter i 2023:
 - Afprøve inddragelse af andre faggrupper på alle regionens hospitaler.
 - Implementering af den fornyede rammeaftale for seniormedarbejdere
 - Implementering af målene i Danske Regioners fuldtidspolitik
 - Etablering af systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder
 - Udvikling af nye kompetence og udviklingstilbud, til styrkelse af ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveauer
- Ti initiativer igangsættes i 2023:
 - Etablering af Advisory Board til at kvalificere regionens arbejde med at sikre attraktive arbejdspladser
 - Afholdelse af et ungdomstopmøde
 - Udarbejdelse af uddannelsesstrategi for regionen
 - Intensivere arbejdet med at sikre fair vagtfordeling
 - Formulering af fælles pejlemærker for ledelse
 - Medmenneskelig ledelse og omsorg (emne fra budgetaftalen 2023)
 - Arbejdsmiljø: Styrkelse af det tværgående arbejde med trivsel (emne fra budgetaftalen 2023)
 - Pulje til uddannelse og kompetenceudvikling af kliniske vejledere (emne fra budgetaftalen 2023)
 - Fokus på de erfarne medarbejdere: Afprøve nye tiltag til fastholdelse af erfarne medarbejdere (emne fra budgetaftalen 2023)
 - Teknologi til gavn for medarbejdere og patienter: Etablering af RPA-assistenten, så medarbejderne aflastes ift. de manuelle processer og arbejdsgange (emne fra budgetaftalen 2023)
- I 2024 igangsættes foreløbigt tre initiativer:
 - Branding indsats målrettet nyuddannede og erfarne ansøgere – fortælle de gode historier om at være ansat i regionen, herunder de mange udviklings- og karrieremuligheder
 - Videreudvikle gode praktikforløb på alle regionens hospitaler og virksomheder for at ruste de nyuddannede medarbejdere til at træde ind i arbejdslivet.
 - Onboarding – implementering af aktiviteter identificeret ved Onboardinganalyse 2022.