

Det handler om *ARBEJDS*liv

OPSAMLING PÅ ADVISORYBOARD MØDER

2024

Indhold

Slide 3 Introduktion

Slide 4 Ni tværgående pointer fra de tre Advisory Board møder

Slide 5 Opsamling på 'Stærkere prioritering klogere opgaveløsning'

Slide 6 Opsamling på 'Attraktive arbejdspladser og tid til kerneopgaven'

Slide 7 Opsamling på 'Rette kompetencer og faglig fleksibilitet'

Slide 8-9 Refleksioner og inspiration fra tilhørere



INTRODUKTION

Udvalget for Fastholdelse og Rekruttering har i perioden januar - marts 2024 afholdt tre Advisory Board møder for alle ledere i regionen. Møderne er en af aktiviteterne i planen for fastholdelse og rekruttering 'Det handler om arbejdsliv'.

Robusthedskommissionens 20 anbefalinger fra september 2023 dannede ramme for møderne. Hvert møde tog udgangspunkt i et af kommissionens tre temaer og de tilhørende anbefalinger.

Paneldeltagerne på de tre møder bestod af et medlem fra kommissionen, en ekspert, en praktiker fra regionen og en stemme udefra. Paneldeltagerne skulle drøfte anbefalingerne, komme med indspark og give regionen et andet blik på organisationen, med det formål, at sikre fremtidige attraktive arbejdspladser og et bæredygtigt sundhedsvæsen. Efter møderne havde tilhørerne mulighed for at give deres refleksioner og inspiration.

Møderne blev modereret af journalist Issa Mahmoud Jeppesen.

På slide 4 præsenteres indledningsvist ni pointer, der går igen på tværs af de tre Advisory Board møder. På slide 5-7 præsenteres derudover pointer fra de enkelte møder. Endelig fremgår udvalgte refleksioner fra tilhørerne på slide 8-9.

TEMAER OG DELTAGERE PÅ DE TRE ADVISORY BOARD MØDER:

1. 'Stærkere prioritering klogere opgaveløsning'

- Mickael Bech, professor Syddansk Universitet, medlem af Robusthedskommissionen
- Per Okkels, tidligere departementschef i Sundheds- og Ældreministeriet og administrerende direktør for Danske Regioner, Konsulent hos Lead Agency.
- Christian Bason, tidligere direktør for Danske Design Center, Selvstændig konsulent
- Kristian Antonsen, Hospitalsdirektør Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

2. 'Attraktive arbejdspladser og tid til kerneopgaven'

- Annemarie Hellebek, Hospitalsdirektør på Bornholms Hospital, medlem af Robusthedskommissionen
- Christa Lundgaard Kjøller, Direktør i Nationalt Center for Etik
- Camilla Kring, Civilingeniør, ph.d. og indehaver af konsulentvirksomheden Super Navigators
- Helene Døssing, Vicedirektør på Herlev og Gentofte Hospital

3. 'Rette kompetencer og faglig fleksibilitet'

- Randi Brinckmann, Dekan, Københavns Professionshøjskole, Det Sundhedsfaglige Fakultet, medlem af Robusthedskommissionen
- Christine Antorini, tidligere undervisningsminister, direktør i LIFE fonden, Sygeplejestuderende
- Sara Gry Striegler, Direktør for social omstilling, Dansk Design Center
- Tina Holm, Vicedirektør på Amager og Hvidovre Hospital

Ni tværgående pointer



① Mod til at prøve nyt!

Vi skal turde frisætte og prøve nye ting af. Det gælder både ny teknologi og måden, vi løser opgaverne på. Vi skal bruge viden fra innovative projekter i sundhedsvæsenet og turde skalere dem.

② Mennesket først!

Vi har behov for en kulturtransformation, der sætter mennesket før systemer og mål. Vi skal styrke tillid til vores medarbejdere og lade sundhedsvæsenet gennemsyres af et positivt menneskesyn.

③ Vis meningen!

Vi har alle et ansvar for at tale sundhedsvæsenet op. Vi skal vise det meningsfulde i at arbejde i sundhedsvæsenet. Vi skal italesætte mening, muligheder og selvbestemmelse.

④ Styrk ledelse!

Vi skal klæde lederne på til den kulturtransformation, vi står overfor. Lederne skal have fokus på empati og logik i de ledelsesmæssige beslutninger, turde vise sårbarhed og at de er hele mennesker.

⑤ Slip tiden!

Vi skal tænke i andre tidsrytmer end de eksisterende. Vi har forskellige livssituationer, og den mulighed skal vi gribe. Vi skal ikke tale om skæve arbejdstider men derimod om selvbestemmelse. Tænk åbningstid 24/7/365 som en mulighed fremfor en begrænsning.

⑥ Hør ungdommen!

Vi skal være bedre til at lytte til den yngre generation. Vi skal skabe en arbejdsplads med tillid, involvering, ansvar og mindre hierarki. De yngre generationer vil have bedre balance i livet. De forventer indflydelse og et meningsfyldt arbejde.

⑦ Prioriter behandling!

Vi skal være parate til at behandle folk forskelligt for at kunne give dem lige vilkår. Det betyder, at vi skal gøre op med forståelsen af behandling som en rettighed. Der er brug for forskellig behandling, tilpasning og differentiering. Det kræver mod.

⑧ Inddrag patienten!

Vi skal styrke tiltroen til borgere/patienter. De patienter/borgere der kan selv, skal gøre mere selv. Vi skal inddrage patienten og skabe tid til dialog på en systematisk måde.

⑨ Mulighedernes uddannelse!

Vi skal skabe inkluderende fællesskaber under praktikforløb, så de studerende ikke falder fra uddannelsen. Vi skal give bedre mulighed for merit på uddannelserne. Vi skal styrke karrierevejene inden for sundhedsvæsenet og italesætte de sundhedsfaglige uddannelser som mulighedernes uddannelse.

Stærkere prioritering og klogere opgaveløsning

- Der er stor ulighed, både geografisk, socialt og mellem sektorer. Den ulighed bliver vi nødt til at forholde os til. Vi skal væk fra, at alle har ret til det samme. Der er brug for forskellig behandling og det kræver mod. Det danske sundhedsvæsen står ikke overfor en evolution men en revolution.
- Der er en 'fatigue', der gennemsyrrer hele sundhedsvæsenet og den samlede offentlige sektor. Der er brug for at tale den offentlige sektor op, og der er brug for at styrke kommunikationen mellem ledere og medarbejdere og politikere og befolkning.
- Der er behov for et sundhedsvæsen, som er omstillingsparat og transformationsdygtigt. Vi skal indtænke teknologi som en del af den ydelse, vi leverer. Vi skal udfordre den traditionelle opgaveløsning og turde bruge nye digitale og teknologiske løsninger i stedet.
- Der er brug for dialog om, hvilken værdi og adfærd hos patienter og ansatte vi gerne vil fremme på vores hospitaler. Vi skal styrke tiltroen til borgere/patienter og medarbejdere og lade sundhedsvæsenet gennemsyres af et mere positivt menneskesyn.
- Der er brug for et andet perspektiv på samspillet mellem borger/patient og system, herunder families og netværks involvering og inddragelse. Der skal være mere dialog med patienten. Det tager ikke længere tid at inddrage patienten, hvis vi gør det systematisk.
- Der er brug for at tænke problemløsning i sundhedsvæsenet på en anden måde. Flere penge og kompetencer løser ikke udfordringerne alene. Der er brug for at tænke innovation i langt højere grad i sundhedsvæsenet. Vi skal bruge fantasien til at finde løsninger.
- Der er brug for, hele tiden at spørge, om det er det rigtige, vi gør? Vi skal turde stoppe med det, der giver mindst værdi. Det kræver solid dokumentation og forskning at indføre nye behandlingsprocedurer. Det kræver væsentlig mere dokumentation at *fjerne* etablerede behandlinger, og det er en tung administrativ proces at stoppe med at gøre 'det vi plejer'.

Attraktive arbejdspladser og tid til kerneopgaven

- Der er brug for en ny fortælling om det at arbejde i sundhedsvæsenet. Sproget er med til at cementere det medmenneskelige sundhedsvæsen. Regionen og de faglige organisationer har et fælles ansvar for at tale sundhedsvæsenet op. Vi skal væk fra new public management retorikken og i stedet fokusere på det meningsfulde i at arbejde i sundhedsvæsenet. Der er brug for branding.
- Der er brug for en kulturtransformation, hvis vi fremadrettet skal kunne imødekomme de unges forventninger. Vi skal have fokus på involvering, ansvar, tillid og mindre hierarki.
- Der er brug for større fokus på tilknytning end på rekruttering. Vi skal skabe et livslangt, bæredygtigt og sundt arbejdsliv ved at skabe fællesskaber, være autentiske og turde sætte mennesket før systemet.
- Slip tiden fri! Ingen vil længere styres af tid. Tænk åbningstid 24/7/365 som en mulighed fremfor en begrænsning. Det giver et unikt mulighedsrum for arbejdstidstilrettelæggelse. Vi skal tænke i andre tidsrytmer end de eksisterende. Vi skal ændre den værdiladning, der ligger i begrebet om skæv arbejdstid. Vi har forskellige livssituationer, og den mulighed skal vi gribe. Vi skal ikke tale om skæve arbejdstider men derimod om selvbestemmelse.
- Lederne skal klædes på til den kulturtransformation, vi står overfor. Vi kan ikke ændre og transformere, hvis ikke lederne er klar til at gribe opgaven. Lederne skal turde vise sårbarhed og at de er hele mennesker. Vi skal have fokus på empati og logik i de ledelsesmæssige beslutninger.

Rette kompetencer og faglig fleksibilitet

Der er brug for at ændre fortællingerne om de sundhedsfaglige uddannelser. Vi bliver nødt til i højere grad at skabe en fortælling om de meningsfulde sundhedsfaglige jobs.

Der er brug for at skabe bedre kultur, rammer og (faglige) fællesskaber for de studerende før og under praktikophold. Vi skal derfor være mere fleksible og tilgængelige, når vi tager imod nyansatte og studerende i praktikforløb. De studerende skal være en del af et praksisfællesskab, hvor de trygt kan lære.

Vi skal dyrke vores forestillingsevne og turde være mere kreative. Vi skal også udfordre den måde, vi leder og strukturerer os på.

Vi er rigide i den måde, vi tænker uddannelse på. Vi skal være mere fleksible i opbygning af specialuddannelser. Vi kan godt tænke mulighed for merit i langt højere grad, end vi gør i dag.

Vi skal styrke tydelighed om karrierevejene som fx sygeplejerske. Vi skal formidle, at det er mulighedernes uddannelse. Vi skal ikke tale om mulighederne for at uddanne os ud af professionen men i stedet tale om at uddanne os ind i faget.

Der er meget få mænd, der vælger sygeplejefaget. Vi skal i langt højere grad motivere de unge mænd til, at vælge en sundhedsprofessionel uddannelse.

Refleksioner og inspiration fra deltagere



” Bidrage til prioritering og forventningsafstemning med samfundet. Tænke langsigtet. Medvirke til at gøre det attraktivt at arbejde i Sundhedsvæsenet. Understøtte frivillige. Individuelle løsninger.

” Bedre samspil mellem skole og praksis – ”gøre faget”.

” Mere turbo på at bruge de gode løsninger andre har erfaringer med.

” Bedre kønsfordeling på sundhedsuddannelserne.

” Simulation i kommunikation ikke kun fysiske færdigheder.

” Bedre forberedt på de studerende i praksis.

” Mere tid og kvalitet på hospitaler – have fokus på andre faggrupper end plejen.

” Tale karriere og udviklingsmuligheder frem.

” Skab stolthed og et ansvar for praktikken blandt de ansatte.

Refleksioner og inspiration fra deltagere



” Mindske ledelsesspænd. Mindske administration hos mellemliderne. Det er psykologisk hårdt at rumme alle og et kæmpe koordineringsarbejde. Dialog med fagforeninger.

” Det er ikke de små tandhjuls tid.

” Stop snakken om at ændre narrativet. Ændre praksis, så følger narrativet med.

” Der har altid været forskel på generationerne.

” Sikre fleksibilitet og ledelsesrummet på lokalt plan – det er aktuelt noget trængt!
Hilsen ledende overlæge

” Fokusér på, at det nogle gange er personalet der kan have svært ved at ”sætte patienten fri” i ”den der kan selv, skal selv” tankegang.

” Fokusér på årsagen til den dårlige modtagelse, som nogle studerende får! Tror bestemt ikke, at det er manglende vilje eller lyst fra medarbejdernes side.

” Tale fællesskab i sundhedssektoren – ikke blot sygeplejerske men alle de sundhedsprofessionelle.

” Ledelse af uddannelse er vigtig.