

INITIATIV 4.4: Karriereudvikling

Fremsat af: Socialdemokratiet

Formål og indhold:

Medarbejdere med de rette kompetencer er afgørende for, at alle patienter og borgere modtager behandling og pleje af høj faglig kvalitet. Samtidig bidrager gode muligheder for at dygtiggøre sig til et spændende arbejdsliv og øger medarbejdernes lyst til at arbejde i Region Hovedstaden. I regionens uddannelsesstrategi er arbejdet med at fremme karriereveje en prioriteret indsats, herunder at tydeliggøre, hvordan forskellige former for uddannelse og kompetenceudvikling kan indgå i attraktive karriereløb. Derfor skal vi prioritere arbejdet med at udvikle indsatser, der understøtter gode og attraktive karriereveje for regionens medarbejdere.

En måde at understøtte dette er ved at muliggøre, at regionens medarbejdere:

- kan være nysgerrige på andre specialer og afdelinger ved at tilbyde korte praktikker eller udvekslinger på andre afdelinger, uden at det skal starte med et jobskifte
- kan drøfte alternative karriereveje med og modtage karriererådgivning fra en regional karriererådgiver, hvilket betyder at medarbejderen ikke nødvendigvis skal have drøftelsen med sin leder, som kan indeholde flere dilemmaer og være svært for medarbejderen.

Administrationens bemærkninger

Konkret kan ovenstående to indsatser realiseres ved at etablere et tværgående karrierekontor med tre medarbejdere, som skal have en regional funktion og rådgive på tværs af regionens hospitaler, virksomheder og koncerntcentre og være specialister indenfor karriererådgivning. Karrierekontorets opgaver kan være:

- Udvikle model for udveksling og mindre praktikophold for medarbejdere i samarbejde med hospitalerne
- Koordinere og administrere udveksling og mindre praktikophold for medarbejdere
- Give karriererådgivning til regionens medarbejdere

En model for udveksling og praktikophold bør udvikles, så den i drift ikke medfører en større koordineringsopgave for den enkelte afdeling. Selvom opgaven koordineres regionalt, må det forventes, at tværgående praktikophold vil medføre udgifter for de konkrete afdelinger, herunder til at dække ubesatte vagter i perioden i den "afgivende" afdeling, og til introduktion og oplæring på den "modtagende" afdeling. Derudover skal forhold som fx klarhed om ledelsesansvar i udvekslingsperioden afklares.

Region H Match er et tilbud til medarbejdere, der er kommet i en situation, hvor de skal omplaceres på grund af organisationsforandringer. Der er ikke aktuelt medarbejdere ansat til at karrierevejlede, og derfor er et nyt karrierekontor ikke direkte samtænkt hermed.

Konsekvenser:

Økonomi (mio. kr.)	2025	2026	2027	2028
Etableringsudgifter				
Løn (til evt. nye årsværk)	2,1	2,1	2,1	2,1
Øvrig drift	0,2	0,2	0,2	0,2
Udgifter i alt	2,3	2,3	2,3	2,3

Personale (antal)	2025	2026	2027	2028
Årsværk (hvis der skal ansættes nye)	3	3	3	3

Ovenstående økonomiske konsekvenser er under forudsætning af, at en model for udveksling og praktik vil være udgiftsneutralt for hospitalerne, fordi medarbejdere evt. bytter afdeling og dermed "tager egne lønkroner med sig". Hvis dette ikke er muligt, vil der være behov for at finansiere vikardækning på den enkelte afdeling.

Udgiften til årsværk illustrerer, at det vurderes, at der er brug for erfarne konsulenter til opgaven.

Udgiften til øvrig drift dækker over omkostninger til udvikling og afholdelse af karrierevejledningsaktiviteter, herunder printmaterialer om karriere/karriereveje, deltagelse i og afholdelse af arrangementer for medarbejdere mv.

Finansiering:

Sundhedskassen	X
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Gode muligheder for at dygtiggøre sig bidrager til spændende arbejdsliv og øger medarbejdernes lyst til at arbejde i Region Hovedstaden. Regionen iværksætter derfor indsatser, som understøtter gode og attraktive karriereveje for regionens medarbejdere. Som led i disse indsatser vil vi fra 2025 etablere et karrierekontor, som på tværs af regionens hospitaler, virksomheder og koncerncentre skal give karriererådgivning til regionens medarbejdere og koordinere udvekslings-/praktikophold af kortere varighed for medarbejdere på tværs af afdelinger og specialer.