

Handleplan for Det handler om *arbejdsliv*

Status maj 2024

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	1
Indledning	2
Initiativer prioriteret i 2022	3
Initiativer prioriteret i 2023	5
Initiativer prioriteret i 2024	12

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 OG STATUS
Rammeaftale for seniorer Igangsat	Beskrivelse: Vi skal implementere den fornyede rammeaftale for seniormedarbejdere. Aftalen skal bidrage til at fastholde vores erfarne medarbejdere. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads Status: Administrationen er ved at lægge sidste hånd på materiale til ledere og medarbejdere med fokus på den gode dialog om seniorarbejdsliv. Materialet bliver fulgt op af et katalog med inspiration og information om forskellige seniortiltag og aftaler, som andre i regionen har erfaring med. Uddannelsesdagene "Styrket trivsel – en dag for dig og dine kolleger" samt "Det gode forløb – Sammen skaber vi det", der blev afviklet i 2023, bliver afholdt igen i 2024. RMU fik inspiration til seniorinitiativer på et seminar i marts. Dette følges op på et senere RMU møde med en drøftelse. Derudover arbejdes der med rammeaftalen lokalt på de enkelte hospitaler og virksomheder.
Danske Regioners fuldtidspolitik Igangsat	Beskrivelse: 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 Status: 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 er forelagt RMU, der tiltrådte uden bemærkninger og er efterfølgende vedtaget af hospitalsdirektørkredsen.

	Retten til fuld tid er publiceret som nyhed på regionens intranet den 1. februar 2024 og i Lederen den 5. februar 2024. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de enkelte faggrupper er pr. 5.marts 2024: <table> <tr> <td>Bioanalytikere</td><td>32,7</td></tr> <tr> <td>Jordemødre</td><td>33,6</td></tr> <tr> <td>Læger</td><td>35,1</td></tr> <tr> <td>Radiografer</td><td>35,5</td></tr> <tr> <td>SOSU</td><td>31</td></tr> <tr> <td>Sgpl.</td><td>33,5</td></tr> </table>	Bioanalytikere	32,7	Jordemødre	33,6	Læger	35,1	Radiografer	35,5	SOSU	31	Sgpl.	33,5
Bioanalytikere	32,7												
Jordemødre	33,6												
Læger	35,1												
Radiografer	35,5												
SOSU	31												
Sgpl.	33,5												
Inddrage andre faggrupper Gennemført	Beskrivelse: 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 lade os inspirere af de mange gode eksempler på initiativer, som fremgår af analysen "Mere tid til patienten". Understøtter målsætning 2: Opgaveløsning tæt på patienten Status: Af rapportering af erfaringer med inddragelse af andre faggrupper. ifm status i fastholdelses- og rekrutteringsudvalget i maj 2023. Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget vil fokusere på inddragelse af andre faggrupper ved et kommende temamøde.												
Exitanalyse Gennemført	Beskrivelse: Vi vil indføre systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022. Analyserne skal give indblik i fratrædelsesårsager og danne grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer. Understøtter målsætning 3: God jobstart Status: Exitanalysen blev igangsat september 2022. Resultaterne er tilgængelige i det strategiske HR-dasboard. Det fremgår af dashboardet, at de tre vigtigste årsager til, at medarbejderne stopper i Region Hovedstaden er: 1. Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø 2. Ønsker flere faglige udfordringer 3. Anser det som et naturligt led i min karrieremæssige udvikling Der arbejdes lokalt på de enkelte arbejdspladser med Exitanalysen.												
Kompetenceudvik-	Beskrivelse:												

ling for ledere	Vi vil udvikle nye kompetence- og udviklingstilbud, som skal styrke ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveauer.
Gennemført	Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse Status: En ny version af regionens ledelsesudviklingsprogram er igangsat fra januar 2023. De vedtagne pejlemærker for ledelse er ved at blive taget i brug på alle regionens arbejdspladser, fx ved introduktion af nye kolleger og ved dialog i RMU, VMU og LMU. Pejlemærkerne er ved at blive indarbejdet i regionens lederudviklingsprogram.

Initiativer prioriteret i 2023

Advisory Board	Beskrivelse:
Gennemført	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 Status: Der har været afholdt 3 Advisory Board møder i 2024 med deltagelse af tre forskellige debatpaneler. Møderne har taget udgangspunkt i Robusthedskommissionen anbefalinger og således hvert haft et tema hhv.: Stærkere prioritering og klogere opgaveløsning, Attraktive arbejdspladser og tid til kerneopgaven og Rette kompetencer og faglig fleksibilitet. Opsamling på indsigterne fra de tre møder forelægges udvalget på møde 13. maj 2024.
Ungdomstopmøde	Beskrivelse:
Gennemført	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 Status: Ungetopmødet blev afholdt 19. september 2023. Opsamling fra Ungetopmøde blev forelagt i fastholdelses- og rekrutteringsudvalget 22. november 2023.

	Siden er læringspunkterne fra Ungetopmødet behandlet i Hospitalsdirektørkredsen og RMU. Der blev udgivet en artikel om ungetopmødets anbefalinger på lederweb.dk. Se artiklen her I efteråret 2024 drøftes anbefalingerne fra Ungetopmødet i Det Strategiske forum for HR og Uddannelse med henblik på at understøtte det fortsatte arbejde med anbefalingerne fra Ungetopmødet lokalt på hospitaler og virksomheder. Anbefalinger og erfaringer fra Ungetopmødet indgår som en del af regionens lederudviklingsprogram.
Uddannelsesstrategi Gennemført	Beskrivelse: 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 Status: Godkendt i Regionsrådet juni 2023. Der arbejdes med realisering af den regionale uddannelsesstrategi på flere niveauer både regionalt og lokalt. Prioriterede indsatser, der er igangsat i 2023 eller planlagt til at starte i 2024 på regionalt niveau, er: • Den digitale uddannelsesbog, som er igangsat med en afdækningsfase af behov og muligheder. • Styrket ledelsesudvikling, hvor ledelse af uddannelse og uddannelsesopgaven vil blive indarbejdet i regionens eksisterende lederudviklingsaktiviteter. • Sammenhængende data om uddannelse, som er planlagt til at opstarte i 2024. Udvalget får en status på arbejdet med uddannelsesstrategien i august 2024.
Fælles om vagtarbejde Igangsat	Beskrivelse: 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

Status:

Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget orienteres om status på sammen om vagtarbejde ved udvalgs mødet 20. juni 2024.

På baggrund af en drøftelse i RMU har Hospitalsdirektørkredsen den 4. januar 2024 besluttet, hvordan hospitalerne skal arbejde med en bedre fordeling af vagtarbejdet. I forlængelse heraf er følgende publiceret på intra den 4. januar 2024 og i Lederen den 18. januar 2024:

Rammer:

Hospitalerne skal arbejde strategisk med en anden og bedre fordeling af vagter. Den enkelte hospitalsdirektion har sammen med afdelingsledelserne en forpligtelse til at sætte rammen for arbejdet.

Dialog:

Ledere og medarbejdere på alle afdelinger skal efter dialog afprøve og arbejde sammen om en anden fordeling af vagtarbejdet, som er til gavn for både medarbejdere, der har mange vagter, patienter og borgere.

Fokus:

Det primære fokus skal være den gode bemanning i weekender og på helligdage særligt for sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale. Andre faggrupper end de tre primære kan inddrages, hvor det vurderes relevant.

Kompetencer:

De medarbejdere, der nu skal deltage i vagtarbejdet, skal have mulighed for både at opbygge og opretholde de rette kompetencer til at varetage opgaverne i vagterne.

Tidsplan:

Hospitalerne skal senest den 1. april 2024 udarbejde konkrete planer for, hvordan de vil arbejde med en anden fordeling af vagtarbejdet. Status på fordeling af vagtarbejdet vil blive fulgt både i hospitalsdirektørkredsen og i MED-organisationen.

Ultimo 2025 foretages en regional evaluering og en vurdering af, om der er behov for yderligere tiltag.

Udviklingen bliver monitoreret og kan aflæses i både det strategiske dashboard og lederdashboardet ligesom der afrapporteres til fastholdelses- og rekrutteringsudvalget og social- og psykiatriudvalget.

Pejlemærker for Ledelse Gennemført	Beskrivelse: Vi skal formulere fælles pejlemærker for ledelse i Region Hovedstaden i 2023. Pejlemærkerne skal give et fælles billede af, hvad god og nærværende ledelse er. Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse Status: Der er primo 2024 formuleret fælles pejlemærker for god ledelse i Region Hovedstaden. De regionale pejlemærker for god ledelse er endeligt godkendt og FRU er orienteret om dem på møde i marts. Pejlemærkerne giver et fælles billede af, hvad god og nærværende ledelse er. Hospitaler og virksomheder går nu i gang med at ibrugtage pejlemærkerne i den daglige ledelse samt indarbejde dem bl.a. i employerbranding, leder-onboarding, lederrekruttering, ledelsesudviklingssamtaler, trivselsarbejde og ledelsesudvikling.
Medmenneskelig ledelse og omsorg Igangsat Budget 2023-2025	Beskrivelse: 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. Status: I 2024 arbejdes der videre med, hvilken ledertræning, der er brug for at supplere med på tværs af ledelseskæden i regionen. Ledelseskonference 2024 vil tage tråden op fra konferencen i 2023 og fortsætte arbejdet med Medmenneskelig ledelse og omsorg. Pejlemærker for god ledelse er vedtaget i Korcerndirektionen i starten af 2024. Indholdet i pejlemærkerne lægger sig tæt op af intentionerne bag medmenneskelig ledelse og omsorg, fx pejlemærket Mennesket først. Alle regionens arbejdspladser kommer til at arbejde med pejlemærkerne i 2024.
Arbejds- miljø: Styrkelse af det tværgående ar-	Beskrivelse: Regionen har siden 2017 gennemført trivselsmålinger 2-4 gange årligt. Budgetmidlerne afsat til styrkelse af arbejdsmiljø skal være med til at: - Sikre hjælp til konkrete forbedringer i de afdelinger, der har lav trivsel.

bejde med trivsel Igangsæt Budget 2023-2025	- Forbedring af redskaber, som understøtter trivselsdialogerne på afdelingerne mhp. mere systematisk arbejde med resultaterne af trivselsmålingerne. Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads. Status: Der ydes konkret hjælp til de afdelinger, som henvender sig med akutte problemer ift. trivsel. Der er gennemført en besøgsrunde med arbejdsmiljøcheferne for at aftale, hvordan den konkrete hjælp koordineres i forhold til evt. øvrige lokale tiltag. Målet er at forankre indsatsen hos den lokale ledelse og involvere medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter og TR, for at understøtte, at der i fællesskab kan arbejdes med at komme ud af mistrivsel. Der er arbejdet med en bred vifte af temaer som f.eks. højt sygefravær, fællesskabsproblemer, ledersamarbejde og organisationsændringer. I 2023 har der været iværksat trivselsindsatser i 47 afdelinger på tværs af regionens arbejdspladser. Med henblik på at forbedre værktøjer til at understøtte trivselsdialogerne ifm. trivselsmålinger er følgende igangsæt: <u>Revidering og kvalitetssikring af de regionale trivselsmålinger</u> Region Hovedstaden har siden 2017 haft et systematisk koncept for løbende trivselsmålinger. De nuværende spørgsmål i trivselsmålingen blev besluttet af Regionsrådet i 2017. Administrationen er i gang med at revidere og kvalitetssikre trivselsmålingen, så spørgsmålene i højere grad matcher den nyeste viden og forskning indenfor trivselsområdet. Den nye trivselsmåling forventes at være klar til udsendelse i tredje kvartal 2024. <u>Opdaterede redskaber og værktøjer til opfølgning på trivselsindsatser</u> I forbindelse med opdatering af APV-Guiden, som er et online redskab til opfølgning på resultaterne for Arbejdsplansvurdering 2024, har administrationen opdateret og udviklet en række redskaber og værktøjer målrettet trivsels- og arbejdsmiljøindsatser. Herunder dialogredskaber til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, indflydelse på arbejdspladsen samt styrkelse af det gode kollegaskab. <u>Systematisk forebyggelse og håndtering af sygefravær</u> Administrationen har samlet en række dialogredskaber og værktøjer til forebyggelse og håndtering af sygefravær i en sygefraværsmodel kaldet Huset. Huset indeholder en række værktøjer med øvelser og spørgsmål til fælles diskussion, som kan bruges i møder, workshops og lignende.
---	---

	Værktøjerne kan tilgås fra forskellige perspektiver som fx kollegaskab, leder, MED-organisation og medarbejder. <u>Online kurser om trivsel og arbejdsmiljø</u> Administrationen har indgået samarbejde med en ekstern leverandør omkring en række online kurser med inspiration og konkrete redskaber til, hvordan man kan skabe gode rammer for trivsel på arbejdspladsen. Kurserne vedrører emner som stress, det gode teamsamarbejde, inklusion og krænkelser. Online-kurserne er tilgængelige for alle ledere og medarbejdere i Region Hovedstaden og kan tilgås via Kursusportalen fra marts 2024.
Pulje til uddannelse og kompetenceudvikling af kliniske vejledere Igangsat Budget 2023-2025	Beskrivelse: 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. Status: Der er udmøntet 2 mio. til hospitalerne til uddannelse af flere kliniske vejledere (10 ECTS-diplommodul). Derudover er der i 2023 etableret et kompetenceudviklingsforløb for kliniske vejledere. 3-400 kliniske vejledere forventes at deltage over en treårig periode. Puljen har derudover dækket kursusafgifter for 16 kliniske vejledere, der er startet på diplommodulet "Forandrings- og læringsprocesser" på Københavns Professionshøjskole. Det er forventningen, at puljen dækker tilsvarende kursusafgifter i 2024.
Fokus på de erfarne medarbejdere Igangsat Budget 2023-2025	Beskrivelse: 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 Status: Midlerne anvendes til tre forskellige initiativer, så initiativerne når flest mulige erfarne medarbejdere: - Der er afholdt to fokuserede uddannelsesdage i 2023 med henholdsvis 70 og 30 erfarne medarbejdere på tværs af fag. Der planlægges med fire fokuserede uddannelsesdage i 2024, hvoraf en er afholdt. - Der er udviklet to kurser med fokus på erfarne medarbejders rolle i teamsamarbejde og patientsikkerhed, som udbydes i 2024.

	- Der har været regional deltagelse i et internationalt anerkendt fellowship-program med fokus på forbedringskompetencer. Der vil årligt kunne deltage 1-2 medarbejdere fra regionen. Det har ikke været muligt at anvende alle midler i 2023, da tilbuddene først skulle udvikles. Det er i FRU besluttet, at en del af de ubenyttede midler fra 2023 benyttes til at understøtte ansættelse af udenlandske sygeplejersker gennem tilknytning af regionale sprogkompetencer.
Teknologi til gavn for medarbejdere og patienter Igangsat Budget 2023-2025	Beskrivelse: 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 Status: Der er afsat 2 mio. kr. til teknologi til gavn for medarbejdere og patienter. Administrationen har primært fokuseret på RPA-tiltag. RPA-løsninger er kort fortalt software-robotter, der præcist og sikkert kan automatisere fx administrative og repetitive arbejdsgange. I 2023 har administrationen udviklet og idriftsat en række RPA-løsninger, der for nuværende er målrettet den løbende tilpasning af Sundhedsplatformen. På stort set alle afdelinger er der en "tilpasningsansvarlig" læge for Sundhedsplatformen. Via RPA-løsninger er det nu muligt at tilrette de lokale IT-værktøjer (huskelister til bestilling og ordination) løbende. Det frigør lægetid og det frigør tid i administrationen til mere udvikling og mindre manuel drift. På det sundhedsadministrative område er der gennemført en række pilotforsøg, der indikerer, at RPA-løsninger er ret oplagte, når fx en kliniker kender den konkrete kontekst og skal færdiggøre den påkrævede dokumentation. Her kan en RPA-løsning udfylde det forudsigelige og i kombination med få afklaringer/stillingtagen indlejret i arbejdsgangen, reducere tiden til dokumentation betydeligt. Et eksempel kunne være dokumentation i forlængelse af koloskopi. Her skal der dokumenteres i forlængelse af operationen. Den konkrete læge vil typisk gennemføre 4 operationer på en dag. I ca. 95 % af indgrebene er der "ingen fund". Selve dokumentationen vil tage 5-10 minutter. Med en RPA-løsning og da lægen kender konteksten i detaljer, vil lægen kunne igangsætte en RPA-løsning via en ta-

	statur-genvej når der er tale om "ingen fund". Lægen skal altid selv validere og godkende software-robotens arbejde. Tidsforbruget til dokumentation vil kunne mere end halveres. Endeligt har kompetenceopbygning på området været i fokus. Det er forventningen, at administrationen i 2024 kan udvikle og idriftsætte flere RPA-løsninger med særlig fokus på det sundhedsadministrative område. Bevillingen anvendes i 2024 til en kombination af interne ressourcer og ekstern ekspertbistand.
--	---

Initiativer prioriteret i 2024

Brandingsindsats Igangsat	Beskrivelse: 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 Status: Der er lanceret fem initiativer, som bidrager til at fortælle den gode historie om at være ansat i Region Hovedstaden: - Nyt uddannelsesunivers på regionh.dk, der brander regionen som et sted med mange muligheder for karriere- og kompetenceudvikling - Employee Advocacy-indsats i Koncerncentrene, hvor ledere og medarbejdere uddannes i at fortælle om deres arbejde på LinkedIn (indsatsen udbredes efter planen til hospitalerne i løbet af efteråret) - Employee Advocacy-indsats indenfor Grøn2030, hvor medarbejdere klædes på til at dele historier om Grøn2030 på sociale medier (fx LinkedIn og Instagram) - Proaktiv presseindsats, hvor vi forsøger at få eksterne medier til at skrive nogen af de mange gode historier fra Region Hovedstaden om fx nye behandlingsformer, teknologi og digitalisering. - Strategisk og systematisk kommunikation om Region Hovedstaden på regionens LinkedIn-side
--	---

	Derudover arbejdes der lokalt på de enkelte arbejdspladser med en lang række initiativer som handler om at fortælle gode faglige og personlige historier.
Gode praktikforløb Igangsæt	Beskrivelse: 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 Status: Der arbejdes lokalt på de enkelte arbejdspladser med at forbedre praktikophold for de mange studerende.
Onboarding indsats Gennemført	Beskrivelse: 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. Status: I forlængelse af den tidligere gennemførte onboarding analyse er der etableret en årlig løbende onboarding analyse. Data fra den løbende analyse kan ses i det strategiske HR-dashboard. Onboardingdata er derudover tilføjet til den halvårslige HR-nøgletal datapakke, der forelægges FRU maj og november. Næste gang datapakken bringes i udvalget er den 13. maj 2024. God jobstart – onboarding – er et tema for arbejdet lokalt på hospitalerne. Ved møde 13. maj præsenteres en case fra klinikken, for at give indblik i nogle af de konkrete initiativer, der knytter sig til indsatsen.