

Plan for fastholdelse og rekruttering i sundhedsvæsenet - 2022

DET
HANDLER
OM **ARBEJDS**LIV

Indhold

→ Vision

Det handler om arbejdsliv

→ Udfordringer

Vi mangler medarbejdere

Planens fem målgrupper

→ Fem målsætninger

Attraktiv arbejdsplads

Opgaveløsning tæt på patienten

Sammen om vagtarbejde

God jobstart

Nærværende ledelse

→ Opfølgning

Fire indikatorer

→ Implementering

Attraktiv arbejdsplads

Opgaveløsning tæt på patienten

Sammen om vagtarbejde

God jobstart

Nærværende ledelse



Vision

DET
HANDLER
OM **ARBEJDS**LIV

Vi anerkender, motiverer og skaber udviklingsmuligheder for alle regionens dygtige medarbejdere og har arbejdspladser med høj trivsel og et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere tiltrækkes, tilbydes god introduktion og har et godt arbejdsliv.

#1

Attraktiv arbejdsplads

» Regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser

#2

Opgaveløsning tæt på patienten

» Regionen matcher opgaver med rette kompetencer, så flere faggrupper løser opgaver tæt på patienten

#3

Sammen om vagtarbejde

» Regionen har døgnåbent, og de rette kompetencer skal være til stede, når der er brug for dem

#4

God jobstart

» Regionen giver alle nye medarbejdere en god jobstart i et godt arbejdsmiljø

#5

Nærværende ledelse

» God ledelse er nøglen til høj faglighed, engagement og trivsel

Udfordringer

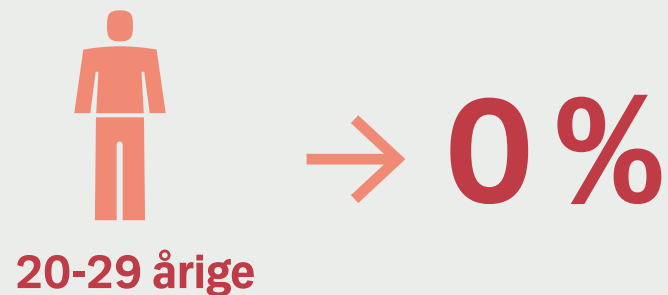
Vi mangler medarbejdere

Mangel på sundhedsprofessionelle udgør en af de største udfordringer for fremtidens social- og sundhedsvæsen. Vi møder en demografisk udvikling, hvor der er flere ældre, og de yngre generationer ikke stiger tilsvarende. I Region Hovedstaden forventes det for eksempel, at gruppen af +70-årige stiger med cirka 40.000 fra 2020 til 2030, mens gruppen af 20-29-årige ikke stiger.

Vi ser den samme tendens i resten af landet og vore nabolande. Det betyder, at vi ikke kan uddanne eller rekruttere os ud af udfordringerne. Derfor skal vi tænke nyt både i forhold til fastholdelse og rekruttering og i forhold til arbejdsmetoder og teknologi. Kun sådan kan vi tilbyde den behandling og pleje, der giver mest værdi for borgerne og sikre mest mulig tid til patienterne.

Samtidigt skal vi som region skabe de bedste forudsætninger for et godt arbejdsliv for vores medarbejdere, så flere foretrækker regionen som arbejdsplads. Det gælder både de nyuddannede, de nyansatte og de erfarne medarbejdere. Regionens medarbejdere skal opleve en attraktiv arbejdsplads, der giver gode muligheder for karriereudvikling i et sundt arbejdsmiljø.

Demografiske udfordringer



Kilde: Danmarks Statistik, 2022

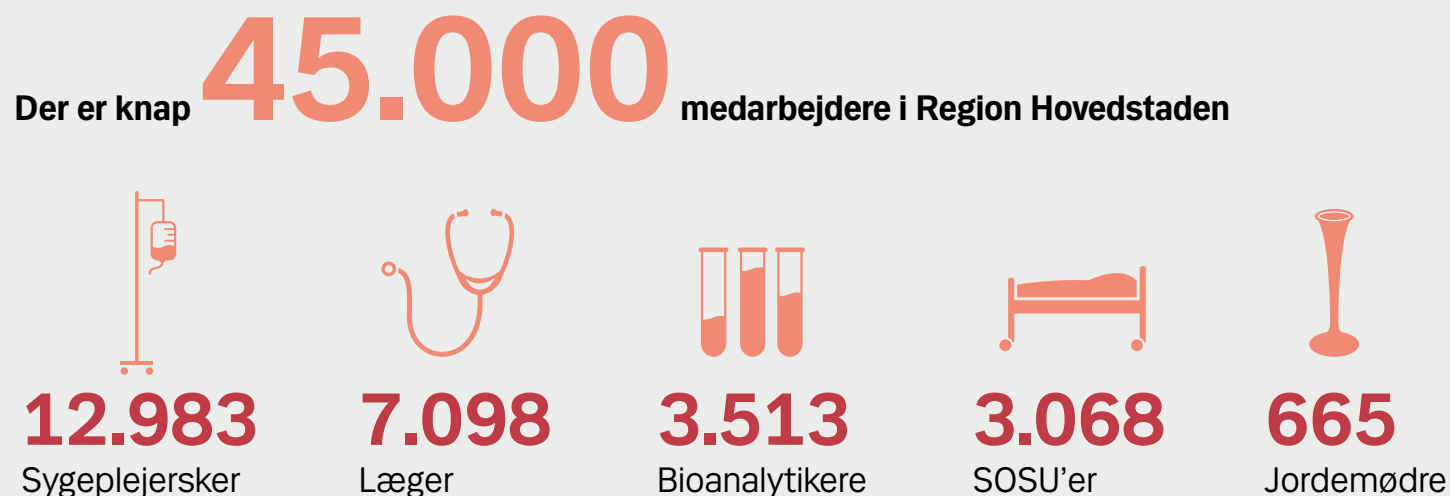
Udfordringer

Planens fem målgrupper

Lige nu har Region Hovedstaden især udfordringer med at fastholde og rekruttere sygeplejersker, jordemødre, læger, bioanalytikere og social- og sundhedsassistenter, men der er også mangel på arbejdskraft inden for andre faggrupper som f.eks. radiografer. Oversigten til højre viser, hvor mange ansatte der er i planens fem målgrupper i Region Hovedstaden.

Der vil blive mangel på flere faggrupper i fremtiden. DET HANDLER OM **ARBEJDSLIV** skal gøre det muligt at sætte ind, hvor der er størst mangel på sundhedsprofessionelle.

Så mange medarbejdere har vi inden for hver målgruppe



Kilde: Region Hovedstadens digitale HR-dashboard, 2022

Fem målsætninger

Med planen DET HANDLER OM **ARBEJDSLIV** vil Region Hovedstaden skabe de bedste rammer for et godt arbejdsliv med attraktive karrieremuligheder og plads til livet udenfor arbejdspladsen. Som region – og som en af Danmarks største arbejdspladser – tager vi medansvar for vores medarbejderes arbejdsliv med fem ambitiøse målsætninger.

#1

Attraktiv arbejdsplads

#2

Opgaveløsning tæt på patienten

#3

Sammen om vagtarbejde

#4

God jobstart

#5

Nærværende ledelse



#1

Attraktiv arbejdsplads

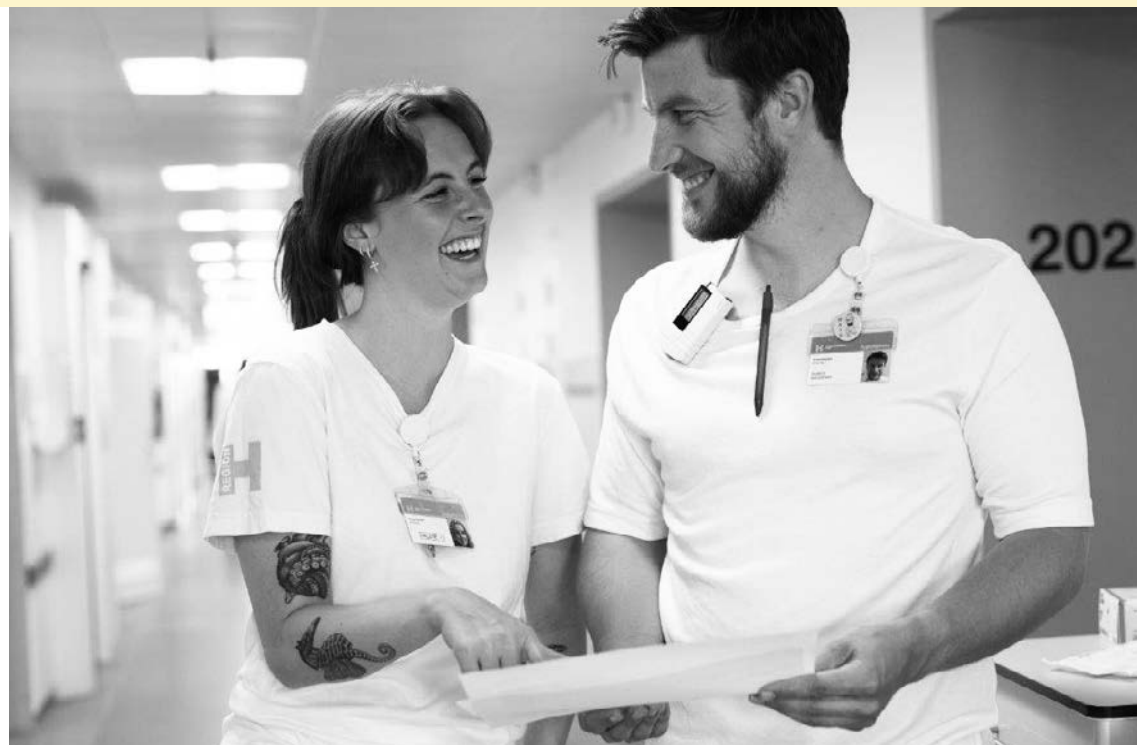
Regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser

I Region Hovedstaden har vi fokus på vores medarbejderes trivsel og udvikling. Regionen har for få ansøgere, særligt til de sundhedsprofessionelle stillinger. Det er derfor afgørende, at Region Hovedstaden styrkes som arbejdsplads, så vi kan fastholde og tiltrække de medarbejdere, som vi har brug for.

Vi er i den privilegerede situation, at regionen selv uddanner en stor del af de sundhedsprofessionelle medarbejdere. Vi har derfor en unik mulighed for løbende at være i dialog med elever, studerende og vores nuværende medarbejdere. Den mulighed skal vi bruge bedre.

Erfaring viser, at den yngre generation kalder på en anden ledelsesform og andre arbejdsfællesskaber. Vi skal vide mere om, hvad der betyder noget i arbejdslivet for den yngre generation, så vi i dialog med de unge kan skabe et godt fagligt og socialt miljø, som de har lyst til at være en del af og ser, at de kan bidrage til.

Region Hovedstadens mange erfarne medarbejdere bidrager hver dag til at udvikle og løfte sundhedsopgaverne i Region Hovedstaden. De gør et kæmpe arbejde og sikrer sammenhængskraft for patienter, nyuddannede og nyansatte. Vi skal gøre en særlig indsats for at anerkende og fastholde de erfarne og dygtige medarbejdere i vores sundhedsvæsen på samme måde, som vi har fokus på at forbedre vilkårene for alle nyuddannede og nyansatte. Gode karriereveje for de erfarne medarbejdere, kontinuerlig faglig udvikling og seniorvilkår for de ældste medarbejdere skal være med til at gøre det attraktivt at blive i regionen i længere tid. Vi skal også gøre en indsats for, at tiltrække dem, der er i gang med at gøre karriere andre steder, og dem som efter en pause fra sundhedssektoren ønsker at arbejde som sundhedsprofessionelle igen. Vi skal brande os som en attraktiv arbejdsplads med et anerkendende, sundt og motiverende arbejdsmiljø med faglige udviklingsmuligheder for medarbejderne gennem hele deres arbejdsliv.



Gennemsnitlig antal ansøgere pr. stillingsopslag



#2

Opgaveløsning tæt på patienten

Regionen matcher opgaver med rette kompetencer, så flere faggrupper løser opgaver tæt på patienten

I Region Hovedstaden prioriterer vi, at vores medarbejdere har tid til at løse kerneopgaven. Vi skal derfor indtænke nye faggrupper i opgaveløsningen. Der vil ikke være tilstrækkeligt sundhedsprofessionelle til at løfte sundhedsopgaven i fremtiden, og vi kan ikke rekruttere os ud af udfordringerne.

Vi vil frigøre tid til, at de sundhedsprofessionelle kan løse kerneopgaven tæt på patienten samtidig med, at vi matcher opgaven med de rette kompetencer.

Derfor vil vi i Region Hovedstaden i de kommende år se på den samlede mængde af opgaver og indtænke nye teknologier og flere faggrupper i den samlede opgaveløsning – tæt på patienten.



Vores afdeling har ansat nogle husassistenter i dag- og aftenvagtsom aflastning for SOSU-assistenterne. Og det er en kæmpe hjælp for SOSU'erne og os jordemødre ift. at SOSU'erne fx ikke skal rede stuer op, tømme opvaskemaskine, løbe rundt med blodprøver, men i stedet for gør det, der er deres kerneopgaver – som er at være til stede og hjælpe os ved fødslen.

Jordemoder, 32 år, 3,5 år i Region Hovedstaden

#3

Sammen om vagtarbejde

Regionen har døgnåbent, og de rette kompetencer skal være til stede, når der er brug for dem

I Region Hovedstaden skal vores medarbejdere være til rådighed, når deres kompetencer efterspørges – derfor skal medarbejderne løse vagtarbejdet sammen. Medarbejderne skal tage hensyn til hinanden og sikre en fair arbejdssituation for alle. Vi vil skabe plads til medarbejdernes forskellige livssituationer, fordi de er nøglen til, at vi kan tilbyde den behandling, der giver mest værdi for borgeren.

Medarbejderne skal trives og have de bedste rammer for et godt arbejdsliv og mulighed for både karriere og privatliv. For at opnå det, må flere tage del i vagtarbejdet. Hvis flere løfter sammen, bliver byrden lettere for alle.

Så mange havde ingen weekendvagter i 2021

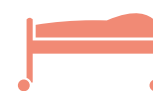
Læger

61%

Jordemødre

23%

Bioanalytikere

60%

SOSU'er

16%

Sygeplejersker

38%

Kilde: HR-tal, Region Hovedstaden, 2022

”

Jeg tror, at mange i sundhedsvæsenet er indstillet på, at der ikke er et så fleksibelt arbejdsskema. Men det jeg sætter pris på, er også et omskifteligt skema – at jeg fx nogle gange har fri på en tirsdag.

Læge, 43 år, 6 år i Region Hovedstaden

#4

God jobstart

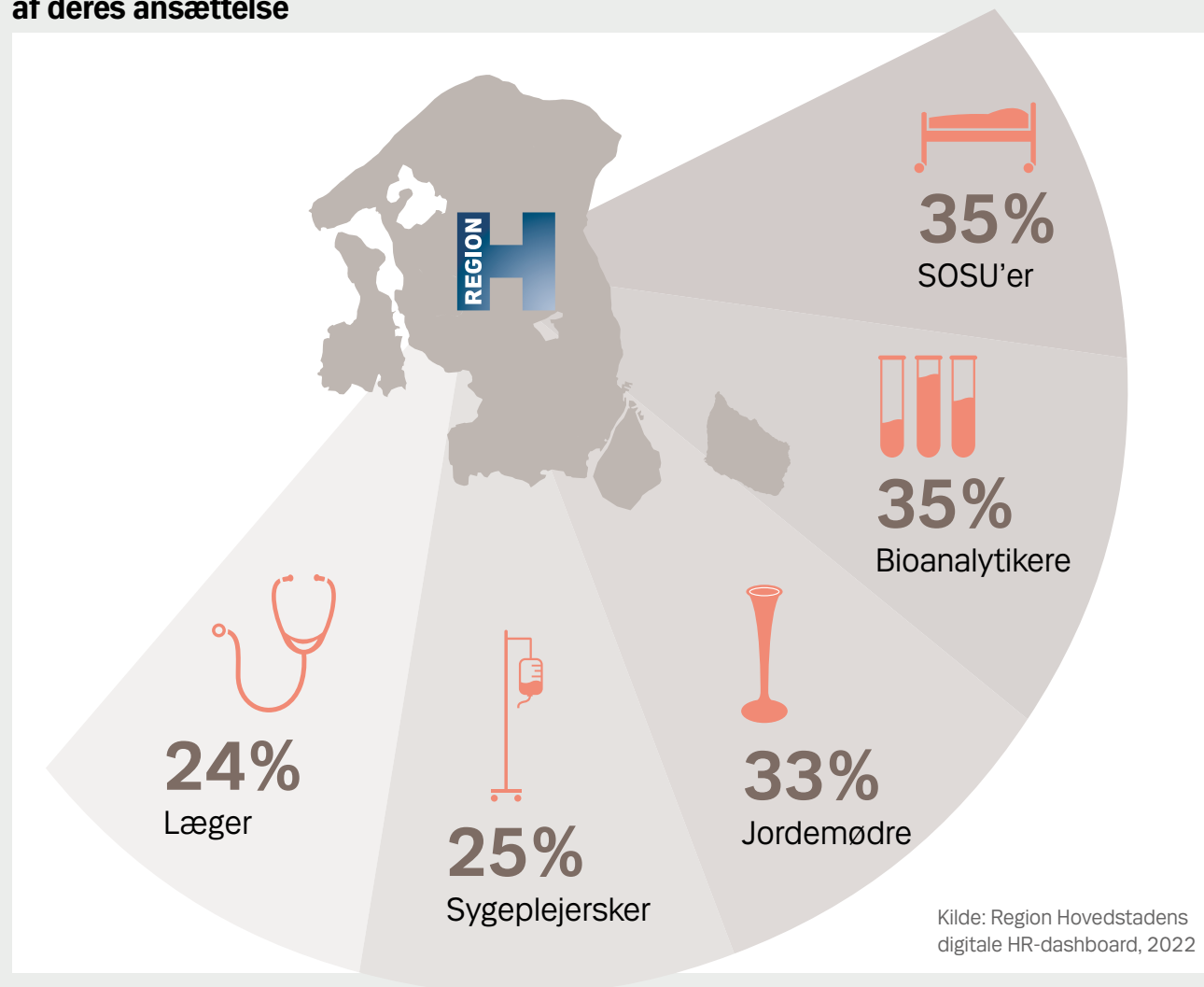
Regionen giver alle nye medarbejdere en god jobstart i et godt arbejdsmiljø

I Region Hovedstaden skal alle, både nyuddannede og erfarne medarbejdere, opleve en god start på deres nye arbejde. Vi vil skabe de bedste forudsætninger for, at nyansatte medarbejdere ønsker at forblive ansat i regionen i mange år.

Alt for mange nyansatte forlader Region Hovedstaden inden for det første år af deres ansættelse. Den udvikling skal vi have vendt. Det er ikke alene dyrt og ressourcekrævende, når nye og kompetente medarbejdere stopper, det belaster også arbejdsmiljøet og forringer kvaliteten i sundhedsarbejdet. Derfor vil vi i de kommende år forstærke indsatsen i Region Hovedstaden, så flere nyuddannede og erfarne medarbejdere oplever, at de får en god og tryk modtagelse på regionens mange arbejdspladser.

Veltilrettelagte introduktionsprogrammer og inkluderende arbejdsmiljøer med tid til, at den enkelte kan blive fortrolig med sine nye arbejdsopgaver, skal understøtte en god jobstart for alle. Udviklende faglige miljøer med tid til kerneopgaven og synlige karriereveje skal efter endt introduktion perspektivere ansættelsen og motivere flere til at forblive ansat og gøre karriere i Region Hovedstaden.

Medarbejdere der forlader Region Hovedstaden inden for de første 12 måneder af deres ansættelse





”

En god arbejdsplads er et sted, hvor man får en god oplæring, så man føler sig tryk ved at skulle arbejde selvstændigt. Det er også vigtigt, at arbejdspladsen har hjælpsomme kollegaer, som man altid kan spørge om råd og som man også fungerer med socialt.

Sygeplejerskestuderende på 6. semester

#5

Nærværende ledelse**God ledelse er nøglen til høj faglighed, engagement og trivsel**

I Region Hovedstaden er god ledelse et nøgleelement i indsatsen for at fastholde og tiltrække medarbejdere og ledere. I regionen handler god ledelse om at sikre følgeskab, faglig ledelse, godt arbejdsmiljø og høj trivsel, så medarbejderne kan udfolde deres faglighed og løse kerneopgaven. Det handler også om nærværende ledelse med det rette ledelsesspænd, så den enkelte leder kan udøve god ledelse.

Fra trivselsmålinger og forskning ved vi, at dårlig ledelse er en af de hyppigste årsager til, at medarbejdere forlader deres arbejdsplads. Tilsvarende kan god ledelse medvirke til at sikre følgeskab, fastholde medarbejdere gennem travle og udfordrende perioder og styrke et fagligt udviklende og motivende arbejdsmiljø. Det bidrager til, at medarbejderne forbliver på arbejdspladsen og oplever et engagerende og personligt udviklende arbejdsliv. De senere år er det blevet sværere at rekruttere ledere. Derfor vil vi gennem nye tiltag styrke indsatsen for at tiltrække flere ledere, som igennem ansvarlig og nærværende ledelse både kan styrke kvaliteten i arbejdet for patienterne og fremme den faglige udvikling, engagement og trivsel i afdelingen.

”

En god leder for mig er synlig, nærværende og lytter til sine medarbejdere og passer på os.

SOSU-assistent, 1 år i Region Hovedstaden

Ledere der forlader Region Hovedstaden inden for de første 12 måneder af deres ansættelse

Læger

13%

Sygeplejersker

13%

Gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling

6

Gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling

4

Kilde: Region Hovedstadens digitale HR-dashboard, 2022

Opfølgning på de fem målsætninger

For at følge effekten af de fem målsætninger, måles der på fire indikatorer, som tilsammen giver et billede af, om vi lykkes med at skabe en arbejdsplads med medarbejdere, der trives.

For at følge de fire indikatorer, anvendes data, der er tilgængelig i regionens databaser.

”

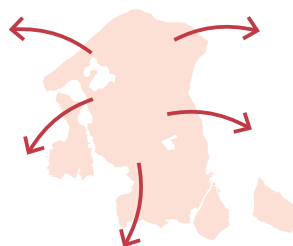
Hvis vi skal kunne rekruttere flere til sundhedsvæsenet, skal vi give det at arbejde i sundhedsvæsenet et bedre ry.

Bioanalytiker, 49 år, 23 år i Region Hovedstaden

Vi måler på fire indikatorer:



Trivsel



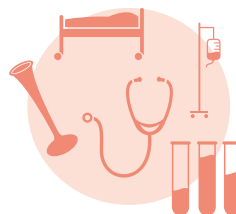
Andelen af nyansatte

(inden for de fem faggrupper) der forlader regionen inden for de første 12 måneder af deres ansættelse



Sygefravær

(eller andel med nul sygedage inden for seneste 12 måneder)



Antal ansøgere

til sundhedsprofessionelle stillinger (inden for de fem faggrupper)

Implementering

Der findes ikke hurtige løsninger i arbejdet med at fastholde og rekruttere medarbejdere. Forandringer på dette område tager tid, og der vil gå år, før vi ser den fulde effekt af de initiativer, vi sætter i værk. Handleplanen tages op en gang årligt med henblik på at evaluere effekten af de initiativer, vi igangsætter og for at identificere nye initiativer, der kan understøtte de fem målsætninger.

Initiativer til at understøtte planen implementeres i takt med, at der skabes det fornødne økonomiske råderum.



”

Det, der betyder noget for mig i min hverdag er, at jeg sammen med mine gode kollegaer bidrager til - og gør noget, der giver mening for andre. Jeg kan mærke, at den feedback man får fra glade og tilfredse patienter, er dejligt.

Læge, 49 år, 22 år i regionen

#1

Attraktiv arbejdsplads

- 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.
- 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.
- Vi vil videreudvikle gode praktikforløb på alle regionens hospitaler og virksomheder for at ruste de nyuddannede medarbejdere til at træde ind i arbejdslivet.
- Vi skal implementere den fornyede rammeaftale for seniormedarbejdere. Aftalen skal bidrage til at fastholde vores erfarne medarbejdere.
- 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.
- 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.
- 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.

”

For mig betyder fastholdelse mere end rekruttering. Hvis vi kan fastholde, så kan vi sagtens rekruttere.

Sygeplejerske, 49 år, 25 år i Region Hovedstaden

#2

Opgaveløsning tæt på patienten

- 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".

#3

Sammen om vagtarbejde

- Vi vil styrke indsatsen, 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.



#4

God jobstart

- 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.
- Vi vil indføre systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022. Analyserne skal give indblik i fratrædelsesårsager og danne grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer.

#5

Nærværende ledelse

- 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.
- Vi vil udvikle nye kompetence- og udviklingstilbud, som skal styrke ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveauer.

