

Forslag 4.2

Forslag til budgetinitiativ i budget 2026-2029

INITIATIV: Varig bevilling til en styrket trivselsindsats
Fremsat af: Administrationen
Formål og indhold: Et trygt og godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere trives og udfolder deres faglighed, er selve fundamentet for en attraktiv arbejdsplads, hvor både ledere og medarbejdere har lyst til at være og nye kolleger ønsker at komme til. Vi ved desuden, at der er en stærk sammenhæng mellem medarbejdertrivsel og patientsikkerhed samt patienttilfredshed. Lav trivsel og dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt sundhedspersonaler forringer kvaliteten i plejen og omsorgen for patienterne og øger samtidig risikoen for fejlbehandlinger og genindlæggelser – det er både uacceptabelt og dyrt. Målet med budgetinitiativet er at sikre en varig bevilling til den styrkede indsats for at forebygge og håndtere mistrivsel på regionens arbejdspladser. I september 2022 vedtog regionsrådet en budgetaftale, hvor der blev afsat 10 mio. kr. om året fra 2023 til og med 2025 til handleplan for fastholdelse og rekruttering. Af dette beløb blev 2,5 mio. kr. dedikeret til den styrkede trivselsindsats. Den midlertidige bevilling på 2,5 mio. kr. fra 2023 er anvendt til at ansætte 3 årsværk, som understøtter regionens arbejdspladser med at forebygge og håndtere mistrivsel og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Indsatsen har allerede haft en betydelig positiv effekt. Indtil videre har henvend 100 afdelinger på tværs af regionens arbejdspladser modtaget hjælp og støtte til konkrete forbedringer (opgjort i januar 2025). Disse indsatser spænder fra mindre interventioner til længere forløb og involverer alt fra små teams til tværgående ledergrupper og nogle gange flere afdelinger i samme forløb. De seneste års arbejde med trivselsindsatser har tydeligt vist, at hyppige og omfattende forandringer, udfordrende organisering og rammer samt utilstrækkelig eller mangelfuld forandringsledelse er nogle af de største udfordringer for arbejdsmiljøet og trivslen blandt regionens ledere og medarbejdere. Administrationen forventer, at disse udfordringer ikke vil blive mindre i fremtiden. Administrationen oplever fortsat et stort behov for at kunne tilbyde konkret hjælp og støtte til de ledere og medarbejdere på regionens arbejdspladser, som står i situationer med mistrivsel og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Samtidig vurderes det, at der ligger et stort potentiale i at arbejde med flere proaktive indsatser for at forebygge, at ledere og medarbejdere ender i mistrivsel. For at sikre, at indsatsen kan fortsætte efter 2025, foreslår administrationen, at der afsættes en varig bevilling til at fastholde de 3 årsværk, som nu varetager trivselsindsatsen på tværs af regionens arbejdspladser. Trivselsindsatserne kan skaleres til at omfatte alle arbejdspladser i det nye Region Østdanmark.

Konsekvenser:

Med en varig bevilling på 2,5 mio. kr. til fastholdelse af 3 årsværk vurderes det, at behovet for akut og konkret hjælp og støtte fortsat vil kunne imødekommes. Samtidig er der opbygget så meget viden og erfaring gennem de seneste års trivselsarbejde, at bevillingen også kan dække dele af en mere forebyggende indsats.

Økonomi (mio. kr.)	2026	2027	2028	2029
Etableringsudgifter				
Løn (til evt. nye årsværk)	2,5	2,5	2,5	2,5
Øvrig drift				
Udgifter i alt	2,5	2,5	2,5	2,5

Personale (antal)	2026	2027	2028	2029
Årsværk (hvis der skal ansættes nye)	3	3	3	3

Finansiering:

Sæt kryds. Hvis finansiering er fra flere kasser, skal andelenes anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Flere ledere og medarbejdere på regionens arbejdspladser oplever at stå i situationer med mistrivsel og dårligt psykisk arbejdsmiljø, og de har brug for akut hjælp og støtte. Samtidig ligger der et stort potentiale i at arbejde med flere proaktive indsatser for at forebygge at ledere og medarbejdere ender i mistrivsel.

Vi ved, at det som særligt udfordrer arbejdsmiljøet og trivslen blandt regionens ledere og medarbejdere er hyppige og omfattende forandringer, udfordrende organisering og rammer samt utilstrækkelig eller mangelfuld forandringsledelse – udfordringer som ikke forventes at blive mindre i fremtiden.

Vi ved også, at der er en stærk sammenhæng mellem medarbejdertrivsel og patientsikkerhed samt patienttilfredshed. Lav trivsel og dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt sundhedspersonaler forringer kvaliteten i plejen og omsorgen for patienterne og øger samtidig risikoen for fejlbehandlinger og genindlæggelser – og det er både uacceptabelt og dyrt.

De omkostninger, der er forbundet med et dårligt psykisk arbejdsmiljø, overstiger langt hvad det koster at drive en forbyggende og akut trivselsindsats.

Vi afsætter derfor en varig bevilling til en styrket trivselsindsats på 2,5 mio. kr.