

**Handleplan 2025-2026
for
Det handler om *arbejdsliv***

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Handleplan 2025-2026.....	3
Handleplan 2022-2024 - igangværende og afsluttede initiativer	6
Initiativer prioriteret i 2022.....	6
Initiativer prioriteret i 2023.....	8
Initiativer prioriteret i 2024.....	14

Version: 1
Udformet af: Tine Hansen
Senest opdateret: 2025

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

Med handleplan 2022-2024 for *Det handler om arbejdsliv* blev der systematisk og prioriteret igangsat flere initiativer på tværs af regionen og lokalt på regionens arbejdspladser. Initiativerne i handleplan 2022-2024 er alle gennemført eller igangsat, og udviklingen på regionens arbejdspladser er positiv. Aldrig har der været så mange sundhedsprofessionelle ansat, sygefraværet er faldende, færre nyansatte stopper indenfor de første 12 måneder af deres ansættelse, regionen modtager flere ansøgninger på opslåede stillinger, og trivselsmålingerne vidner om fortsat positiv udvikling.

Selv om der ser en positive udvikling, er der fortsat brug for at fastholde fokus på at sikre attraktive arbejdspladser. Den dobbelt demografiske udvikling vil stadig udgøre en udfordring for sundhedsvæsenet, og regionens ansatte skal sikres gode attraktive arbejdsliv – hele livet.

Med handleplan 2025-2026 vil Region Hovedstaden igangsætte fire nye initiativer for arbejdet med attraktive arbejdspladser.

Derudover vil regionen arbejde med inklusion og diversitet som et nyt fokusområde. Et målrettet arbejde med at styrke inklusion og diversitet på regionens arbejdspladser kan bidrage til at realisere endnu flere potentialer i arbejdet med at skabe attraktive arbejdspladser i Region Hovedstaden.

I det følgende beskrives de fire nye indsatser samt det foreslåede fokusområde.

Handleplan 2025-2026

INITIATIV	BESKRIVELSE OG STATUS
FOKUSOMRÅDE - Den inkluderende arbejdsplads Understøtter flere målsætninger	Beskrivelse: Flere undersøgelser peger på, at inkluderende arbejdspladser, med en høj diversitet ikke alene har nemmere ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, men også har en langt større fastholdelsesevne. Vi ved fra Ungetopmødet, at diversitet er et tema de unge er optaget af, som betyder noget, når de skal vælge arbejdsplads. Og på regionens konference for erfarne medarbejdere, kunne vi konstatere at livsfaseperspektivet er en væsentlig parameter for at være en inkluderende arbejdsplads. Det er derfor et naturligt element i en strategi der skal tiltrække og tilknytte medarbejder til Region Hovedstaden, at regionen bliver en endnu mere inkluderende og divers arbejdsplads. Ikke mindst fordi de borgere regionen er til for at betjene, også er en mangfoldig gruppe. Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget vil derfor i 2025 gennem temadrøftelser, og inddragelse af forskellige interessenter, udfolde de mange vinkler, der kunne være på denne dagsorden, og komme med anbefalinger til, hvordan regionen kan styrke diversiteten og blive en endnu mere inkluderende arbejdsplads. Diversitet handler i høj grad om synlige og usynlige forskelle blandt mennesker - og at fremme anerkendelse af disse. Det kan bl.a. være i forhold til køn, etnicitet, uddannelse og erfaring. Gennem et strategisk og systematisk arbejde med inklusion kan potentialet i diversitet og lige muligheder forløses.
Styrket vagtplanlægning i Region Hovedstaden Understøtter målsætning 3: Sammen om vagtarbejde	Beskrivelse: Det er en målsætning i <i>Det handler om arbejdsliv</i>, at medarbejdere er til rådighed, når deres kompetencer efterspørges. Oplevelsen af, at vagterne fordeles retfærdigt, og at antallet af vagter ikke er for højt, er væsentligt for et godt arbejdsmiljø.

	Regionen er allerede godt på vej ved hjælp af de initiativer og beslutninger der foreløbig er gennemført på området. Regionen vil sætte endnu mere fokus på at styrke vagtplanlægningskompetencen som fag i regionen. Der iværksættes derfor to initiativer målrettet vagtplanlægning: Afholdelsen af en vagtplanlæggerkonference samt etableringen af en vagtplanlæggeruddannelse. Vagtplanlægger konference 2025 I maj 2025 inviteres regionens vagtplanlæggere til konference med oplæg og workshops, der alle centrerer sig omkring arbejdet som vagtplanlægger og planlæggerens rolle og handlemuligheder i forhold til at støtte op om trivslen i afdelingen. Vagtplanlæggeruddannelse Fra sommeren 2025 tilbydes nye vagtplanlæggere i regionen et uddannelsesforløb, det sætter fokus på rollen som vagtplanlægger, samarbejdet med både ledelse og medarbejdere, lovgivning og arbejdstidsregler, økonomi, samt systemunderstøttelse af arbejdsgangene. Uddannelsesforløbet er et væsentligt element i den fortsatte professionalisering af vagtplanlægningen, og skal være med til at understøtte en styrket og bedre vagtplanlægning til gavn for medarbejdernes arbejdsliv og balancen mellem arbejdsliv og fritid.
Digital onboardingløsning Understøtter målsætning 4: God jobstart	Beskrivelse: En god onboarding er afgørende for at sikre tilknytningen af nyansatte medarbejdere. Med handleplan 2022-2024 er der gennemført onboarding analyser og arbejdet intensivt med at forbedre onboardingforløbene lokalt på de enkelte arbejdspladser. For at få en endnu bedre onboarding af nyansatte medarbejdere og sikre en digital understøttelse af processen har regionen indgået aftale om etableringen af en digital onboardingløsning. Systemet er ved at blive implementeret, og der vil i 2025-2026 blive arbejdet på at sikre bedst mulig anvendelse og udbytte af den digitale onboardingløsning på tværs af regionens arbejdspladser.

OplæringsKlar Understøtter målsætning 1: Attraktive arbejdsplads	Beskrivelse: Med sidste handleplan vedtog regionsrådet en uddannelsesstrategi, der sætter retning for regionens store arbejde med at uddanne fremtidens sundhedsprofessionelle. Uddannelsesopgaven er en kerneopgave på vores arbejdspladser, og dette understøttes og styrkes med vedtagelsen af uddannelsesstrategien. For at styrke vores uddannelsesarbejde på erhvervsuddannelsesområdet, igangsættes indsatsen 'OplæringsKlar'. Indsatsen er målrettet erhvervsuddannelsesområdet, og har fokus på de lærlinge og elever, som er ansat i regionen. Indsatsen skal være med til at sikre, at uddannelse af elever og lærlinge bliver prioriteret og integreret i hverdagen på regionens arbejdspladser. Attraktive oplæringssteder skal desuden bruges til at tiltrække og tilknytte kvalificeret faglært personale, og understøtter således uddannelsesstrategiens målsætninger på området.
Omsorgstopmøde Understøtter målsætning 1: Attraktive arbejdsplads	Beskrivelse: I forlængelse af erfaringerne fra Ungetopmøde og Konferencen for erfarne medarbejdere afholder regionen i 2025 et omsorgstopmøde. Omsorgstopmødet skal skabe en bedre indsigt i og forståelse for, hvorfor omsorgen har så stor betydning i den daglige praksis, og hvordan et styrket fokus på omsorg kan bidrage til at optimere behandlingen for patienterne og styrke Region Hovedstaden som en attraktiv arbejdsplads.

Handleplan 2022-2024 - igangværende og afsluttede initiativer

Initiativer prioriteret i 2022	
INITIATIV	BESKRIVELSE OG STATUS
Rammeaftale for seniorer Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Indsats: Vi skal implementere den fornyede rammeaftale for seniormedarbejdere. Aftalen skal bidrage til at fastholde vores erfarne medarbejdere. Administrationen har udarbejdet en guide til henholdsvis medarbejder og leder, som skal styrke dialogen om seniorarbejdsliv i forbindelse med den årlige MUS-samtale. De to guides er tilgængelige på regionens intranet. Samtidig er senior-siderne på intranettet opdateret med mulige initiativer, som kan gøre det muligt og attraktivt for den erfarne medarbejder at forblive ansat i regionen. I efteråret 2024 udkommer en række inspirationsartikler på intranettet om tiltag målrettet regionens erfarne medarbejdere. Administrationen udarbejder desuden et inspirationskatalog, som kan supplere de to dialogguides til henholdsvis medarbejder og leder. Den 28. oktober 2024 deltog 70 erfarne medarbejdere fra regionen, politikere, direktioner og RMU i konferencen: "Attraktivt seniorarbejdsliv – ønsker til en livslang karriere". Formålet var at få input til, hvad der er vigtigt for at skabe et attraktivt seniorarbejdsliv. Der udbydes fokuserede uddannelsesdage, for erfarne medarbejdere på tværs af fag og med forskellige emner som omdrejningspunkt. Uddannelsesdagene skal medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser for vores erfarne medarbejdere. 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 drøfter erfaringer med lokale seniorinitiativer med henblik på vidensdeling og idégenerering. De enkelte hospitaler og virksomheder arbejder fortsat med rammeaftalen lokalt, hvor seniorinitiativer som udgangspunkt er forankret.

Danske Re-
gioners fuld-
tidspolitik

Understøtter
målsætning 1:
Attraktiv ar-
bejdsplads

Indsats:

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.

Region Hovedstaden iværksatte i 2020 en fuldtidsindsats, der bl.a. betyder, at alle stillinger opslås på fuld tid, og at plejepersonalet har ret til fuld tid. Region Hovedstaden har senest, med visse forbehold, tiltrådt Danske Regioners beslutning om, at alle personalegrupper 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.

Region Hovedstadens hospitaler har fra 1. januar 2021 til 1. oktober 2024 oplevet en samlet stigning i antallet af fuldtidsansatte:

Fuldtidsansatte på regionens hospitaler	1. januar 2021	1. oktober 2024
Bioanalytikere	1.558	1.467
Jordemødre	323	515
Læger	5.595	5.791
Radiografer	635	656
SOSU	891	1.071
Sygeplejersker	6.122	6.620
I alt	15.124	16.120

Det bemærkes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet minimalt i samme periode. Det skyldes, at de deltidsansatte er gået ned i tid.

Inddrage andre faggrupper Understøtter målsætning 2: Opgaveløsning tæt på patienten	Indsats: 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". Erfaringerne fra afprøvningen af brug af andre faggrupper er samlet i et katalog mhp. At skabe inspiration og videndeling. Erfaringerne er drøftet både politisk og i ledelseskæden.
Exitanalyse Understøtter målsætning 4: God jobstart	Indsats: Der er indført systematisk exitanalyse på alle hospitaler og virksomheder fra 2022. Analyserne giver indblik i fratrædelsesårsager og danne grundlag for målrettede fastholdelsesinitiativer. Resultaterne er tilgængelige i det strategiske HR-dasboard, hvor man kan se de væsentligste årsager til at medarbejdere fratræder deres stilling. Der arbejdes lokalt på de enkelte arbejdspladser med Exitanalysen.
Kompetenceudvikling for ledere Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse	Beskrivelse: For at styrke ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveauer er en ny version af regionens ledelsesudviklingsprogram er igangsat fra januar 2023. Regionens pejlemærker for ledelse er ved at blive taget i brug på alle regionens arbejdspladser og er indarbejdet i regionens lederudviklingsprogram.
Initiativer prioriteret i 2023	
Advisory Board Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Indsats: 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.

	På tværs af de enkelte møder fremgik nedenstående ni hovedpointer: 1. Mod til at prøve nyt! 2. Mennesket først! 3. Vis meningen! 4. Styrk ledelse! 5. Slip tiden! 6. Hør ungdommen! 7. Prioriter behandling! 8. Inddrag patienten! 9. Mulighedernes uddannelse! Der er udarbejdet en opsamling på indsigterne fra de tre møder med en mere uddybende beskrivelse af de 9 temaer.
Ungdomstop-møde Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Indsats For at få mere viden om de unges forventninger til arbejdslivet og styrke rekrutteringsindsatsen, er der afholdt et Ungetopmøde i september 2023, hvor 60 af regionens medarbejdere under 30 år deltog. Erfaringer og læring fra ungetopmødet er samlet og bidrager til regionens fortsatte arbejde med at udvikle attraktive arbejdspladser. anbefalinger og erfaringer fra Ungetopmødet indgår videre som en del af regionens lederudviklingsprogram. Der blev udgivet en artikel om ungetopmødets anbefalinger på lederweb.dk. Se artiklen her
Uddannelses-strategi Gennemført Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Indsats: Der er udarbejdet en samlet uddannelsesstrategi for Region Hovedstaden. 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. Uddannelsesstrategien er med til at skabe kvalitet og retning for regionens arbejde med uddannelse.
Fælles om vagtarbejde Understøtter målsætning 3:	Indsats: Vi vil styrke indsatsen, som har fokus på at få personalets og patienternes fremmøde til at matche endnu bedre. Regionen har implementeret et nyt 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

Sammen om vagtarbejde	skabe bedre arbejdsvilkår for alle medarbejdere og bedre forløb for patienterne på samme tid Alle hospitaler har i foråret 2024 med inddragelse af de lokale MED-udvalg (VMU og LMU) udarbejdet konkrete planer for, hvordan de vil arbejde med fordeling af vagtarbejde, så primært weekendvagter bliver fordelt mellem flere medarbejdere, end det er tilfældet i dag. Det er en fælles opgave blandt ledere og medarbejdere at nå i mål, og baggrunden for at have fokus på en bredere fordeling af vagtarbejdet er, at medarbejdere med en høj frekvens af vagtarbejde skal aflastes. Processen for en flere skal tage del i vagtarbejde foregår lokalt på de enkelte hospitaler.
Pejlemærker for Ledelse Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse	Indsats: Der er primo 2024 formuleret fælles pejlemærker for god ledelse i Region Hovedstaden. De regionale pejlemærker for god ledelse. Pejlemærkerne giver et fælles billede af, hvad god og nærværende ledelse er. Hospitaler og virksomheder har taget pejlemærkerne i brug i den daglige ledelse, og de bliver løbende indarbejdet i bl.a. employerbranding, lederonboarding, lederrekruttering, ledelsesudviklingssamtaler, trivselsarbejde og ledelsesudvikling.
Arbejds miljø: Styrkelse af det tværgående arbejde med trivsel Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads. Midler til indsats givet i budget 2023-2025	Beskrivelse: Der blev med budget 2023 afsat midler til en styrkelse af det tværgående arbejde med trivsel i årene 2023-2025. Budgetmidlerne afsat til styrkelse af arbejdsmiljø skal være med til at: - Sikre hjælp til konkrete forbedringer i de afdelinger, der har lav trivsel. - Forbedring af redskaber, som understøtter trivselsdialogerne på afdelingerne mhp. mere systematisk arbejde med resultaterne af trivselsmålingerne. Der er gennemført flere initiativer til at styrke arbejdsmiljøet. Der er ydet konkret trivselshjælp til de afdelinger, som henvender sig med akutte problemer ift. trivsel. Her er der arbejdet med en bred vifte af temaer som f.eks. højt sygefravær, fællesskabsproblemer, ledersamarbejde og organisationsændringer. Lidt over 100 afdelinger på tværs af regionens arbejdspladser har per januar 2025 modtaget hjælp og støtte til konkrete forbedringer. Med henblik på at forbedre værktøjer til at understøtte trivselsdialogerne

	ifm. trivselsmålinger er den løbende trivselsmåling blevet revideret, og der er udarbejdet nye spørgsmål, der i højere grad kan hjælpe til et mere nuanceret billede af trivslen på regionens arbejdspladser. Den nye trivselsmåling udsendes første gang i første kvartal 2025. Endvidere bliver der i 2025 arbejdet intensivt med at identificere mønstre og tendenser i trivselsarbejdet, som kan danne grundlag for mulige forebyggende tiltag. Indsatsen med at styrke det tværgående arbejde med trivsel fortsætter ikke efter 2025, medmindre der afsættes permanente budgetmidler til at videreføre indsatsen.
Pulje til uddannelse og kompetenceudvikling af kliniske vejledere Midler til indsats givet i budget 2023-2025 Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Beskrivelse: Der blev med budget 2023 afsat midler til en pulje til uddannelse og kompetenceudvikling af kliniske vejledere. Budgetmidlerne skal understøtte: - Uddannelse af flere kliniske vejledere svarende til, at der vil kunne uddannes ca. 25 nye kliniske vejledere i budgetperioden. - Udvikling og vedligeholdelse af rette kompetencer ift. at sikre god klinisk vejledning af de studerende og for at understøtte rekruttering og fastholdelse af kliniske vejledere. Der er udmøntet 2 mio. til hospitalerne ifm. 1. økonomirapport til at kompetenceudvikle kliniske vejledere over en treårig periode. I 2023 blev der fra denne pulje uddannet 99 nye kliniske vejledere med diplommodul. Puljen har derudover dækket kursusafgifter til at efteruddanne allerede uddannede vejledere. I 2023 gennemførte 17 kliniske vejledere diplommodulet Forandrings- og Læreprocesser tilrettelagt for erfarne kliniske vejledere på Københavns Professionshøjskole. Tilsvarende forventes i 2024. Derudover har ca. 100 kliniske vejledere deltaget i kurset 'Træning af studerende og elevers kliniske færdigheder og kompetencer' på Enhed for Klinisk Træning.
Fokus på de erfarne medarbejdere Midler til indsats givet i	Beskrivelse: De erfarne medarbejdere er både kulturbærere og en støtte for de unge eller nyansatte på arbejdspladsen. Der er gennemført et udviklingsarbejde med fokus på at styrke fastholdelse af erfarne medarbejdere. Med budgetmidlerne er der gennemført tre forskellige initiativer, så initiativerne når flest mulige erfarne medarbejdere:

budget 2023-2025 Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	- Fokuserede uddannelsesdage: Der er afholdt fem fokuserede uddannelsesdage med 410 erfarne medarbejdere fra regionens hospitaler og virksomheder. Der er i december 2024 afholdt to nye fokuserede uddannelsesdage med temaerne "Teknologiforståelse i sundhedsvæsenet" i et samarbejde med DTU/TUH og "Diversitet i sundhedsvæsenet". Begge kører videre i 2025 i den udstrækning, der er efterspørgsel. For drift- og servicepersonale samt håndværkere afholdes foredraget "Koden til trivsel og velvære" med Chris McDonald. Foredraget er i september 2024 afholdt på hhv. Herlev Hospital og Gentofte hospital, og er afholdt i oktober og november 2024 på Nordsjællands Hospital, Rigshospitalet-Blegdamsvej, og Rigshospitalet-Glostrup. Der er derudover afsat midler til delvis finansiering af kompetenceudvikling af intensiv- og lungesygeplejersker på Bornholms Hospital. - Kurser: Der er udviklet to kurser med fokus på erfarne medarbejders rolle i hhv. teamsamarbejde og patientsikkerhed. Der udbydes i 2024 to hold af hvert kursus med i alt 70 deltagere. - Fellowship-program: Der var afsat midler til, at Region H-ansatte kunne deltage i det skotske fellowship-program med fokus på forbedringskompetencer. Ingen har ønsket at deltage i 2024, og der er derfor ikke-anvendte midler i 2024, herunder også overførte midler fra 2023. Overskydende midler til deltagelse i fellowship-programmet og til indsatsen vedr. erfarne medarbejders rolle i teamsamarbejde og patientsikkerheder udmøntet til hospitaler og virksomheder ifm. 4. Økonomirapport 2024– i alt 600.000 kr.
Teknologi til gavn for medarbejdere og patienter Midler til indsats givet i budget 2023-2025 Understøtter målsætning 1:	Beskrivelse: Med bevillingen i budgettet er der afsat 2 mio. kr. til teknologi til gavn for medarbejdere og patienter. Der har primært været fokus på etableringen af RPA-tiltag. RPA-løsninger er kort fortalt software-robotter, der præcist og sikkert kan automatisere for eksempel administrative og repetitive arbejds-gange. Etablering af RPA-assistenten kan derfor være med til at medarbejderne aflastes ift. manuelle processer og arbejdsgange på tværs af systemer og brugergrænseflader, hvilket er med til at forbedre arbejdsprocesser og derved sikre mere attraktive arbejdspladser. 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-assistenten,

Attraktiv arbejdsplads	så medarbejderne aflastes ift. de manuelle processer og arbejds-gange. I 2023 har regionen udviklet og idriftsat en række RPA-løsninger, 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. I 2024 har der fortsat været fokus på en række RPA-løsninger, der er målrettet den løbende tilpasning af Sundhedsplatformen. Der er idriftsat en automatisering af de daglige opdateringer af Sundhedsvæsnets Organisationsregister, som før blev håndteret manuelt. Derudover arbejdes der bl.a. på automatisering af en specifik tilpasning af sekretærenes brugergrænseflade og automatisering af en række delprocesser omkring både oprettelser og lukninger af afdelinger/afsnit i Sundhedsplatformen. Derudover er der specifikt fokus på, at få uddannet flere IT-medarbejdere i at konfigurere disse automatiseringer, så kapaciteten på området øges.
Medmenneskelig ledelse og omsorg Understøtter målsætning 5: Nærværende ledelse. Midler til indsats givet i budget 2023-2025	Beskrivelse: Nærværende ledelse og menneskelighed skal være i fokus både i patientbehandlingen og i mødet mellem ledere og medarbejdere. I 2023 blev der særligt fokuseret på arbejdsglæde på sygeplejerskeområdet omfattende vicedirektører med sygeplejerskebaggrund, chef-sygeplejersker og oversygeplejersker. Erfaringerne fra det første år satte retning for de kommende års arbejde med medmenneskelig ledelse og omsorg. Medmenneskelig ledelse var også temaet på den årlige ledelseskonference. I 2024 blev der arbejdet videre med at integrere de centrale aspekter af medmenneskelig ledelse i ledelsestræning for hele ledelseskæden i regionen. Ledelseskonference 2024 med 900 deltagere tog tråden op fra konferencen i 2023, og fortsatte arbejdet med Medmenneskelig ledelse og omsorg. Der er også vedtaget fire pejlemærker for god ledelse i Region Hovedstaden. Pejlemærkerne lægger sig tæt op ad intentionerne bag medmenneskelig ledelse og omsorg, fx pejlemærket Mennesket først. Pejlemærket er samtidig integreret i regionens nye personalepolitik.

Initiativer prioriteret i 2024	
Brandingindsats Understøtter målsætning 1: Attraktiv arbejdsplads	Indsats: Der er arbejdet med fem initiativer, der bidrager til at fortælle den gode historie om at være ansat i Region Hovedstaden: - Etableringen af et 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 med en kommunikationsindsats med fokus på en rummelig og mangfoldig arbejdsplads. Foruden disse centralt drevne branding initiativer arbejdes der lokalt på de enkelte arbejdspladser med en lang række initiativer som handler om at fortælle gode faglige og personlige historier.
Gode praktikforløb Understøtter målsætning 1:	Indsats: I slutningen af 2024 igangsætter administrationen en samlet uddannelsesstrategisk indsats på erhvervsuddannelsesområdet, der bl.a. indebærer udviklingen af konkrete materialer og redskaber til Region Hovedstadens oplæringssteder på hospitaler, i virksomheder og koncerncentre. Formålet er at styrke og understøtte, at Regionen som arbejdsgiver og uddannelsessted løfter erhvervsuddannelsesopgaven og sik-

Attraktiv arbejdsplads	rer så mange attraktive lærepladser som muligt - med fokus på høj trivsel og kvalitet i ansættelsesforløb for lærlinge.
Onboarding indsats Understøtter målsætning 4: God jobstart.	Indsats: 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.

