

STATUS OG PLAN FOR

FREMTIDENS ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS

Indledning

For at lykkes med omstillingen af sundhedsvæsenet og øvrige er der brug for nye tilgange til løsning af de medfølgende udfordringer, f.eks. i forbindelse med manglende arbejdskraft, nye strukturer og samarbejdsformer.

Regionsrådet anerkender i budgetaftalerne for 2024 og 2025, at omstillinger og forandringer udfordrer medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel.

Det er Regionsrådets ønske at bidrage til løsninger, der sikrer, at alle dele af Region Sjælland fortsat kan være en attraktiv arbejdsplads, der leverer høj kvalitet til regionens borgere. Derfor har regionsrådets igangsat forskellige initiativer under programtitlen "Fremtidens Attraktive Arbejdsplads". Målet er blandt andet at lave en strategisk og helhedsorienteret tilgang til løsning af regionens rekrutteringsudfordringer. Derudover skal programmet også fremme en ny kultur med en mere proaktiv arbejdsgiverrolle og et stærkere fokus på medarbejdernes individuelle behov.

I forbindelse med konstitueringen i 2021 nedsatte regionsrådet et særligt udvalg, "Udvalget for rekruttering og fastholdelse" med det formål at komme med forslag, der kunne styrke regionens indsats i forhold til rekruttering og fastholdelse. Udvalgets anbefalinger er udgangspunkt for en række af udviklingsprogrammets indsatser. Det gælder især på områder som arbejdsmiljø, onboarding, ledelse, seniorordninger og fleksjob som ressource.

I Budget 2025 står følgende:

"Region Sjælland har et mål om at være Fremtidens attraktive arbejdsplads. Der blev derfor med budgetaftalen for 2024 igangsat et udviklingsprogram, der bygger ovenpå anbefalingerne i inspirationskataloget fra Udvalget for rekruttering og fastholdelse, og som skal fremme en ny kultur med en mere proaktiv arbejdsgiverrolle og et stærkere fokus på medarbejdernes fleksible og individuelle behov som midler til at løse arbejdskraftudfordringerne."

- *"Aftaleparterne konstaterer, at der senest i 4. kvartal 2024 fremlægges en samlet plan for Regionsrådet om det videre arbejde med Fremtidens attraktive arbejdsplads, som indeholder konkrete målsætninger for det samlede program"*

Det politiske mål er at gøre Region Sjælland til en moderne, fleksibel og attraktiv arbejdsplads, der gennem medarbejdernes faglighed, indflydelse, trivsel og oplevelse af mening, leverer velfærd og sundhed på højt niveau til regionens borgere.

Programmet Fremtidens Attraktive Arbejdsplads indeholder indsatser og initiativer, der er nødvendige på vejen mod opfyldelse af dette.

Fremtidens Attraktive Arbejdsplads er et åbent program

Planen og målsætninger for programmet Fremtidens Attraktive Arbejdsplads er ikke et lukket program, selvom det i den nuværende form beskriver planer, mål og status for en række konkrete indsatser. Denne plan er en bestilt beskrivelse af indholdet af programmet som det fremgår af Budget 2024 og 2025. Man vil fortsat kunne beslutte at supplere programmet med nye tiltag eller udvide de allerede valgte og dermed lave nye mål og planer for programmet, men det vil kræve særskilte processer.

Det er dog vigtigt i lyset af en kommende strukturreform og implementering af OK24 tiltaget "Sammen om udvikling af attraktive regionale arbejdspladser" at pege på, at det kan blive nødvendigt at bort- eller nedprioritere indsatser for at skabe plads til programmet eller plads til reformopgaver.

Resumé

Under programmets hovedtemaer er der planlagt over 40 forskellige indsatser i 2024 og i 2025. Det gælder i forhold til vigtige områder som arbejdsmiljø, tiltrækning og tilknytning, ledelsesstøtte og kompetenceudvikling af ledere.

For at støtte, inspirere og hjælpe ledere i forbindelse med forandringsprocesser og ledelse af fleksibilitet bliver der allerede i 2025 tilbudt over 15 forskellige indsatser.

På et område som arbejdsmiljø vil der være over 20 forskellige tiltag, der giver mulighed for støtte til at sikre et attraktivt og godt arbejdsmiljø, særligt i forbindelse med organisatoriske og strukturelle forandringer, men også i forhold til psykologisk tryghed og stresshåndtering. I forhold til sygefravær ansættes en socialrådgiver, der kan hjælpe med socialfaglig bistand i forbindelse med længerevarende sygdomsforløb.

I forhold til målet om at skabe en attraktiv arbejdsplads vil det være muligt at få hjælp og inspiration gennem en række initiativer, der styrker tiltrækning og tilknytning, både af internationale sundhedsprofessionelle og af seniorer. I forhold til mennesker, der ikke formår at arbejde på normale vilkår, etableres en central funktion, der blandt andet skal vejlede i forbindelse med fleksjob.

Endelig vil det også være muligt at få hjælp til at styrke tilknytning af nyuddannede og nyansatte gennem inspiration til gode onboardingsforløb.

Status og Plan for Fremtidens Attraktive Arbejdsplads

I det følgende beskrives udviklingsprogrammets målsætninger som de er formuleret i Budget 2025. Derudover gives en status og plan for de enkelte mål.

NY TILGANG TIL LEDELSE, der styrker ledelse i forbindelse med komplekse forandringer og omstillinger.

Den igangværende omstilling af sundhedsvæsenet og de nye måder at levere sundhedsydelser på, der bl.a. følger af Bæredygtige akutsygehuse og specialer og målene om et mere nært, sammenhængende og digitalt understøttet sundhedsvæsen, kræver en grundlæggende ændret tilgang til ledelse på alle niveauer i organisationen for at kunne lykkes.

o Aftaleparterne er enige om, at der i 2025 skal udvikles nye tilbud om ledelsesudvikling med det formål at give ledere konkrete værktøjer, de kan bruge i deres daglige ledelse af de meget komplekse omstillingsprocesser. Initiativet finansieres inden for eksisterende økonomiske rammer til ledelsesudvikling (Budget 2025).

Status og plan for den videre proces:

Koncern HR udbyder følgende ledelsesudviklingsindsatser i fbm. Fremtidens Attraktive Arbejdsplads i 2025:

Lederkurser:

- Ledelse i forandringer – revision og videreudvikling af det nuværende ledelseskursus Ledelse På Forkant, målrettet ledelsesgrupper. Lancering 2. kvartal 2025, varighed 6 dage.
- Lederliv i balance – kurset sætter fokus på ledelsesdilemmaer, organisatoriske og personlige faldgruber og muligheder og udvider den ledelsesmæssige redskabskasse. Lancering 1. kvartal 2025, varighed 2 dage
- Ledelse af trivsel – et praksisorienteret kursus med henblik på at ledere får mere viden, inspiration og flere redskaber, tips og tricks til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, skabe trivsel og håndtere stress, når det opstår. Lancering 1. kvartal 2025, varighed 2 dage
- Det Personlige lederskab, målrettet leder med min. 5. års erfaring. Med henblik på at være aktive og centrale bidragsydere i arbejdet med at udvikle en attraktiv arbejdsplads. Lancering 2. kvartal 2025, varighed 6 dage.

- Ledelseskursus i medarbejder- og gruppeudviklingssamtaler med fokus på tilknytning og strategisk kompetenceudvikling. Lancering 3. kvartal 2025 varighed 2 dage.
- Ledelse af fleksible arbejdspladser med henblik på at styrke ledere i at bruge flere faggrupper i opgaveløsningen, det digitale arbejde og understøtte det fleksible arbejde f.eks. på flere matrikler. Lancering 4. kvartal 2025 varighed 3 dage.
- Ledelse i Uvished og Komplexitet der styrker lederes kompetencer til at understøtte tilknytning og relationel forbundethed og styrker evnerne til at navigere og skabe resultater i uforudsigelighed. Lancering 2024, varighed 4 dage.

Øvrige indsatser i 2025:

Konference:

- Konference om Diversitet og inklusion med fokus på ledelse af medarbejdergrupper med forskellige behov. Afholdes medio 2025.

Tilbud om ekstern konsulentstøtte til afdelinger og afsnit – såkaldte "pakker":

- Fusioner – sammenlægning af enheder og afdelinger
- Ny ledelse, nye medarbejdere eller nye teams
- Fælles retning og fælles mål
- De rigtige kompetencer – strategisk kompetenceudvikling
- Tiltræk velkvalificerede og motiverede kandidater
- Bliv mere attraktiv for dem der er brug for

Individuel ledelsessparring:

- Forandringsprocesser og ledelsesdilemmaer
- Lederens egen trivsel

Lokale gå-hjem-møder:

- For ledere og trioer om attraktive seniorordninger fordelt ud på Region Sjællands geografier. Lancering 1. kvartal 2025.

STYRKELSE AF SUNDHEDSUDDANNELSER: Profilerung af sundhedsuddannelsestilbud Sundhedsuddannelserne i Region Sjælland skal være mere kendte for at sætte fokus på bl.a. nærhed til patienter i de kliniske forløb, specialistkompetencer i komplekse forløb, gode muligheder for tværfaglig udvikling i bl.a. simulationsenheder og læringslaboratorier og gode muligheder for bosætning med ægtefællejob, pasningsordninger mv.

o Aftaleparterne er enige om, at der i 2025 afholdes en konference i et partnerskab med uddannelsesinstitutioner, erhvervsvirksomheder, kommuner og andre regionale interessenter, der skal sætte fokus på mulighederne for en fælles, styrket profilering af sundhedsuddannelserne i Region Sjælland. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

Koncern HR planlægger at afholde en konference om profilering af regionale sundhedsuddannelser i samarbejde med Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsudvalg (RKSS er et udvalg bestående af repræsentanter fra regionens kommuner (K17), regionale uddannelsesinstitutioner, Koncern HR, socialområdet og de regionale vicedirektører) ultimo 2025.

ET TRYGT OG GODT ARBEJDSMILJØ: Styrkelse af arbejdsmiljøet i forbindelse med organisatoriske og strukturelle forandringer:

o Aftaleparterne er enige om at afsætte 10 mio. kr. i 2025 til en arbejdsmiljøpulje, hvor minimum halvdelen af midlerne prioriteres til målrettede indsatser, der kan understøtte igangværende og kommende forandringsprocesser, herunder strukturelle forandringer, etableringen af styrkepositioner og deraf følgende krav til fleksibilitet, bedre deling af vagtarbejde og en kommende sundhedsreform. Midlerne prioriteres af MED-Hovedudvalget. Regionsrådet vil som led i den årlige arbejdsmiljøreddegørelse modtage en status på anvendelsen af arbejdsmiljøpuljen.

o Aftaleparterne konstaterer desuden, at der nationalt netop er udmøntet i alt 216 mio. kr. fra trepartsaftalen til styrkelse af arbejdsmiljøet. Midlerne vil kunne søges til konkrete arbejdsmiljøinitiativer og til udvikling af attraktive arbejdspladser. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

I 2025 har Region Sjælland afsat 10 mio. kr. til arbejdsmiljøindsatser. Halvdelen af midlerne er øremærket til at understøtte forandringsprocesser som strukturelle ændringer, etablering af styrkepositioner og kommende sundhedsreform. I forhold til denne del udvikles en model, der sikrer, at midlerne anvendes til den besluttede prioritering.

Den sidste halvdel arbejdsmiljøpuljen bruges til lovpligtige arbejdsmiljøtiltag, arbejdsmiljøuddannelser, stressrådgivning og krisehjælp.

I 2025 udbydes følgende:

- Kurser for ledere og medarbejdere:
 - o "Hold balancen i arbejdslivet"
 - o "Opgaveprioritering i hverdagen – styrk dialog og forventningsafstemning"
 - o "Styrkelse af psykologisk tryghed"
 - o "Forebyggelse og håndtering af konflikter"
 - o "Konflikthåndtering og samarbejde"
 - o "Mindfulness"
- Konsulentstøtte til lokale arbejdsmiljøprojekter (puljeansøgning)
- Stressrådgivning
- Kriseordning

- Rådgivning om graviditet og job
- Smerterådgivning
- Lederstøtte til gravide medarbejdere
- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (AM-uddannelse)
- Overbygning til AM-uddannelsen
- MED-uddannelsen
- Supplerende AM -uddannelser
- Arbejdsmiljørådgivning og kurser i regionens arbejdsmiljøsystemer
- "Pakkeforløb" (- konsulentbistand af forskellig varighed, der kan rekvireres gennem Koncern HR) om "Nedbringelse af sygefravær", "Konflikter og samarbejde", "Ergonomi", "Arbejdsliv i balance""Pakketemaer"
- Arbejdsmiljøkonference 2025 – "Et attraktivt arbejdsmiljø i en forandringstid"

REDUKTION AF SYGEFRAVÆR: Region Sjælland har stort fokus på at reducere sygefravær. Alle enheder arbejder bl.a. som led i deres økonomiske handleplaner målrettet på at nedbringe sygefraværet gennem 3-8-15-opfølgningssamtaler, datadrevet opfølgning, løbene fokus i MED og lokale dialoger på arbejdspladserne. Derudover er der samtidig forskellige fælles ordninger, hvor medarbejderne har mulighed for at få personlig rådgivning i vanskelige situationer. Det gælder bl.a. en akut krisehjælpsordning, en stressrådgivning og en arbejdsmiljølinje.

o Aftaleparterne er enige om at afsætte 0,5 mio. kr. årligt til ansættelse af en socialrådgiver som led i en indsats for at nedbringe sygefravær. (Budget 2025)

Ansættelsen vil betyde, at de eksisterende indsatser vil kunne styrkes. En socialrådgiver kan rådgive medarbejdere i situationer, hvor længerevarende sygefravær kan skyldes personlige forhold eller andre ikke- arbejdsrelaterede forhold. Rådgivningen kan fx handle om diverse støtteordninger (f.eks. muligheden for fleksjobordningen) og kontakt med myndigheder mv.

Status og plan for den videre proces:

Der er en ansættelsesproces i gang. Processen afsluttes med ansættelse af en socialrådgiver 1. januar 2025.

Socialrådgiverens primære ansvarsområder og opgaver bliver følgende:

- Rådgive medarbejdere med længerevarende sygefravær og hjælpe dem med at navigere i kommunale og sociale støtteordninger.
- Samarbejde tæt med HR, arbejdsmiljøorganisationen og ledelsen om at udarbejde handlingsplaner for sygemeldte medarbejdere.
- Støtte medarbejdere i kontakten med myndigheder som kommuner og a-kasser vedrørende sygedagpenge, fleksjob og andre ydelser.
- Være en aktiv sparringspartner i udviklingen af forebyggende arbejdsmiljøtiltag, der kan styrke trivslen og fastholdelsen af medarbejdere.
- Udvikle og evaluere rådgivningstilbud og -processer i samarbejde med kollegaer i Koncern HR for løbende at tilpasse indsatsen til arbejdspladsernes behov.

FLERE LÆGER OG MERE PLEJEPERSONALE: Region Sjælland skal være en attraktiv arbejdsplads at søge til som sundhedspersonale, også for udenlandsk arbejdskraft. Konkret vil tiltrækningen af udenlandske læger og sygeplejersker styrkes ved at tilbyde evalueringsansættelser som forudsætning for, at de kan få permanent autorisation og faste stillinger.

Holbæk sygehus ønsker at gennemføre et projekt med læger i evalueringsansættelser som en investering i, at lægerne på sigt kan tiltrækkes til faste stillinger i Region Sjælland. Projektet vil omfatte 5-6 læger i et fælles forløb, der også kan danne grundlag for udvikling af et koncept, der vil kunne videreføres som en del af driften og på sigt understøtte opbygningen af styrkepositioner.

Projektet er étårigt og forudsætter midler til løn til lægerne i evalueringsansættelser og til frikøb af medarbejdere, der kan udøve supervision mv.

o Aftaleparterne er enige om at afsætte 4 mio. kr. i 2025 til projekt med evalueringsansættelser af udenlandske læger på Holbæk sygehus. Udgiften finansieres af ulighedspuljen. (Budget 2025)

Næstved-Slagelse-Ringsted sygehuse har et ønske om at gennemføre et lignende projekt med ansættelse af udenlandske sygeplejersker i evalueringsstillinger. Der vil fra projektet kunne høstes erfaringer ift. regeringens mål om at indgå partnerskaber med tredjelande om rekruttering af sygeplejersker.

o Aftaleparterne er enige om at afsætte 4 mio. kr. i 2025 til projekt med evalueringsansættelser af udenlandske sygeplejersker på Slagelse sygehus. Udgiften finansieres af ulighedspuljen. (Budget 2025)

For begge projekter gælder, at de skal evalueres ved årets udgang, og at projekterne gennemføres i et tæt samarbejde med regionens strategiske rekrutteringsfunktion.

Behov for sprogundervisning ift. de evalueringsansatte medarbejdere vil kunne dækkes inden for den i budgetaftale 2024 aftalte bevilling til en udvidet sprogindsats ift. udenlandsk personale under uddannelse.

Status og plan for den videre proces:

Pilotprojekterne for hhv. evalueringssygeplejersker (NSR) og evalueringslæger (Holbæk) er i gang med at finde egnede afdelinger til at indgå i projektet og forberede rekrutteringsprocesserne.

Målet er at ansætte 4-6 kandidater i hvert projekt med ansættelsesstart 1. januar 2025.

Holbæk sygehus vil publicere et stillingsopslag til formålet, mens NSR har valgt at ud-

vælge kandidater fra de mange uopfordrede ansøgere fra udenlandske/iranske sygeplejersker de allerede har. Rekrutteringsprocesserne vil indeholde forskellige screenings-elementer med fokus på sprog og kulturforståelse samt relevante kliniske kompetencer.

I sygeplejerskeprojektet ansættes der indledningsvist sygeplejersker i en præevalueringsansættelse op til 6 måneder. Det vil ske som ufaglært med fokus på opkvalificering af sprog- og kulturforståelse samt indsigt i det danske sundhedsvæsen. Præevalueringsansættelsen vil være en forudsætning for at kunne tilegne sig kliniske kompetencer, der kræves i en rigtig evalueringsansættelse. Efter præevalueringsansættelsen ansættes sygeplejerskerne i en 6 måneders evalueringsansættelse. I dette forløb fortsætter fokus på de kliniske kompetencer og den sproglige opkvalificering gennem brug vejledning og mentoring.

Koncern HR, International Rekruttering & Sprog bistår de to pilotprojekter med rådgivning, sprogtest og sprogundervisning samt kurser i kulturforståelse, præ akutkursus og sparringsforløb for mentorer og ledere.

NSR og Holbæk er hver især ansvarlige for at evaluere indsatserne ved udgangen af 2025 med henblik på at effektivisere og kvalificere fremtidige rekrutteringsindsatser.

FLERE PERSONER I FLEKSJOB Antallet af ansættelser i fleksjob har været stigende i de seneste år, men det er vigtigt, at organisationen fortsat har fokus på at ansætte flere personer i fleksjob som led i mere fleksibel brug af kompetencer bl.a. på serviceområdet.

Status:

Region Sjælland har med strategien "Region Sjælland for borgerne" et stærkt fokus på at tilknytte, tiltrække og motiverer nuværende og kommende medarbejdere blandt andet ved et politisk ønske i Budget 2024 om, at sætte fokus på initiativer, der styrker Region Sjælland som en rummelig arbejdsplads, der påtager sig et socialt ansvar, og hvor medarbejdere i fx fleksjob ses som en ressource.

Se i øvrigt beskrivelsen under **En indgang til tiltrækning og rekruttering af sundhedspersonale**, der beskriver et initiativ, der kan medvirke til en lettere indgang til fleksjob i Region Sjælland samt mere generel vejledning i forhold til fleksjobordningen.

AKTIV SENIORPOLITIK Seniormedarbejdere skal fastholdes i et godt arbejdsliv længst muligt. De har erfaring og kan sikre kontinuitet og medvirke til at løse nogle af de rekrutteringsudfordringer velfærdsområderne regionen står overfor. For at lykkes med den opgave skal en ansættelse i Region Sjælland fortsat være et attraktivt alternativ til at forlade arbejdsmarkedet. Undersøgelser peger på, at mange medarbejdere, der nærmer sig mulig pension har et ønske om at blive på arbejdspladsen, hvis de f.eks. kan få mere fleksibilitet, indflydelse på placering af arbejdstid og færre timer. Målet er for alle parter at finde en model for forlængelse af arbejdslivet, der både gavner den enkelte og regionen. I Budget 2025 står følgende:

o Region Sjælland vil udvikle en aktiv seniorpolitik, som led i Fremtidens attraktive arbejdsplads, der giver medarbejdere over 63 år mere attraktive ansættelses- og arbejdsvilkår, bl.a. gennem reduceret belastning og mere fleksibilitet. Seniorpolitikken udarbejdes af MED-Hovedudvalget. Udgifter til seniorordninger afholdes inden for enhedernes eget budget.

o En aktiv seniorpolitik kan indebære, at medarbejdere over 63 år gives en ret til at overgå til 4-dages arbejdsuge med fuld pensionsindbetaling og kan desuden tilbyde seniorer attraktive vilkår ift. omskoling til andre opgaver, arbejdstilrettelæggelse, ferieafvikling mv. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

Koncern HR arbejder med et forslag til rammer og vilkår for seniorpolitiske tiltag, der skal drøftes med PPU og besluttes i MHU. Forslaget skal supplere den eksisterende 'Politik for livsfaser, mangfoldighed og ligestilling'. I denne beskrives retten til mere attraktive ansættelses- og arbejdsvilkår for medarbejdere over 63 år og hvordan man gennem rammeaftale om seniorpolitik fra OK21 kan, at begynde dialoger om det sene arbejdsliv.

Forslaget til en seniorpolitisk rammer og vilkår behandles i Personalepolitisk underudvalg i november og efterfølgende i MED-Hovedudvalget.

Koncern HR har derudover udviklet en regional intraside med mulige seniorindsatser med inspiration, samt materiale til anvendelse i forbindelse med seniorsamtaler.

INCITAMENTER TIL ØGET FLEKSIBILITET: Der skal tilbydes attraktive transportordning, der øger den geografiske fleksibilitet for relevante medarbejdere i forbindelse med etablering af BASS

o Aftaleparterne er enige om at afsætte 5,0 mio. kr. årligt i 2025-2028 til finansiering af udvidede transportordninger, der kan gøre det mere attraktivt for medarbejdere at arbejde fleksibelt på flere matrikler. Ordningen evalueres senest i 2028 med henblik på stillingtagen til videreførelse i budgetlægningen for 2029. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

Opgaven vedr. udarbejdelse af principper for aftale om påbegyndt arbejdstid i transporttid mellem bopæl og arbejdsplads og/eller tjenestesteder i Region Sjælland er påbegyndt. Eksisterende ordninger kortlægges:

- for medarbejdere med aftaler om påbegyndt arbejdstid/honorering i transporttiden til/fra arbejdspladsen
- for medarbejdere med aftaler om påbegyndt arbejdstid/honorering i transporttiden imellem tjenestesteder

Kortlægningen vil blive anvendt til overvejelse om hensigtsmæssige fælles og ensartede principper for transportordninger, der kan etableres inden for den økonomiske ramme, der giver mulighed for at stille transportordninger til rådighed, der giver mulighed for arbejde under transporten.

ONBOARDING AF NYANSATTE Sygehusene, socialområdet, psykiatrien og tværgående centre arbejder allerede i dag målrettet med koncepter for onboarding, der sikrer, at nye medarbejdere får en grundig introduktion og fra første arbejdsdag falder godt til og får den faglige støtte, der er brug for i opstartsperioden.

o Aftaleparterne er enige om, at alle nyansatte, herunder især nyuddannede, skal tilbydes onboardingforløb. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

Onboarding har igennem en årrække været en prioriteret indsats i Region Sjælland. Der foregår allerede en omfattende og varieret indsats lokalt i regionens enheder.

Følgende er eksempler på forskellige indsatser:

- Onboarding-ansvarlige sygeplejersker på Sjællands Universitetshospital,
- Onboardingplaner for nye afdelings- og afsnitsledere på Holbæk sygehus
- Onboarding side på Psykiatriens Intranet med hjælp og værktøjer til medarbejder- og leder-onboarding i Psykiatrien.

I forbindelse med udmøntning af arbejdsmiljømidler fra trepartsaftalen og puljen til forbedring af arbejdsmiljøet, har MED-Hovedudvalget d. 7. oktober foreslået at regionen ansøger puljen om projektmidler til et pilotprojekt om onboarding af nyansatte og nyuddannede. Udvikling af projektet sker med inddragelse af Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse. Projektansøgningen sker under puljens indsatsområde 1: **“Introforløb for nyuddannede og nyansatte. Udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte”**. Deadline for første ansøgningsrunde er 15. november 2024.

Tilsagn om puljemidler gives primo december 2024.

Koncern HR har igangsat en ansøgningsproces om støtte til udvikling og afprøvning af et regionalt onboardingskoncept for nyuddannede og nyansatte. Konzeptudviklingen sker i samarbejde med et regionalt sygehus, men formålet er at designe et tilbud, der kan skaleres og spredes til regionens øvrige enheder. MHU og relevante virksomhedsområder er involveret til at kvalificere ansøgningen.

FLEKSIBEL TILGANG TIL SERVICEASSISTENTKONCEPTET Ved at fastholde serviceassistentkonceptet, men supplere med andre relevante kompetenceprofiler, vil det være muligt at styrke fagligheden, give flere uddannelsesmuligheder til ufaglærte og sikre en mere åben tilgang til ansættelse inden for serviceområdet.

o Aftaleparterne er enige om at videreføre serviceassistentkonceptet, men samtidig give sygehusene ledelsesmæssig frihed til at sikre de rette kompetencer på serviceområdet. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

Sygehusene tilkendegiver følgende på baggrund af udmeldingen om ledelsesmæssig frihed til at sikre de rette kompetencer på serviceområdet:

- Den politiske frisættelse giver mulighed for at sikre de rette kompetencer, da der er behov for at tilknyttet og fastholde de kompetencer, der allerede er i området f.eks. rengøringsteknikere og portører.
- Der er stadig interesse for at uddanne, tilknytte og tiltrække serviceassistenter.
- Udmeldingen giver også mulighed for at rekruttere specialister f.eks. rengøringsteknikere og portører såvel som serviceassistenter uden at stille krav om generelle serviceassistentkompetencer.

Det vil være de lokale forhold, der sætter rammerne for anvendelse af flere faggrupper inden for serviceområdet som supplement til serviceassistenterne.

En indgang til tiltrækning og rekruttering af sundhedspersonale

Med budgetaftalen for 2024 blev det besluttet at etablere en strategisk rekrutteringsfunktion, der kan sikre én indgang ift. tiltrækning og tilknytning af sundhedspersonale.

o Aftaleparterne er enige om, at der skal iværksættes en kampagne ift. synliggørelse af én indgang til strategisk rekruttering. (Budget 2025)

Status og plan for den videre proces:

I Budget 2024 står følgende om formålet med En Indgang. En Indgang skal bidrage til at: *”tiltrække internationalt sundhedspersonale, nyuddannede og ikke-færdiguddannede, herunder bl.a. lægestuderende og læger i evalueringsansættelser, og tilknytte studerende på sundhedsuddannelserne til organisationen ved at skabe attraktive muligheder og vilkår. Der skal samtidig være stærkere fokus på at skabe synlighed om jobmulighederne i Region Sjælland fx ved at være mere opsøgende ift. studerende på uddannelsesinstitutioner.”*

Følgende projekter igangsættes i løbet af efteråret 2024:

- Udvikling af fælles rekrutteringsmateriale
- Udvikling af regionens tilgang til rekrutteringsprocessen
- Tiltrækning af studerende til sundhedsuddannelserne

En indgang kommer også til at sætte fokus på tiltrækning og tilknytning af internationalt personale, blandt andet gennem projekter med evalueringsansættelser af udenlandske læger og sygeplejersker. Dette vil ske i et tæt samarbejde med regionens rekrutteringsfunktion.

1. oktober blev der etableret en kontaktside på regionens internetside med en kontaktformular og et telefonnummer ("[En Indgang](#)"), hvor både potentielle ansøgere og samarbejdspartnere kan kontakte rekrutteringsfunktionen. Funktionen guider og følger potentielle ansøgere videre i deres jobsøgning og hjælper med kontakt til samarbejdspartnere om potentielle rekrutteringsprojekter.

I medio efteråret 2024 starter en kampagne for at synliggøre rekrutteringsfunktionen yderligere. Kampagnen vil indeholde både intern og ekstern kommunikation.

Der er bevilget 2 mill. til at fortsætte »En Indgang« i 2025 og 2026.

Strukturreform, OK24 Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser, Trepartsmidler og Fremtidens attraktive arbejdsplads

I februar 2024 blev der indgået et toårigt overenskomstforlig på det regionale område. En del af forliget er "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" der skal imødegå arbejdskraftudfordringerne og understøtte fælles ansvar for og samarbejde om udviklingen af de regionale arbejdspladser.

I forliget lægges der vægt på stor MED-involvering, og at der lokalt skal sættes mål og aftales indsatser for udviklingen inden for følgende indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuld tid
4. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Der er i sagens natur sammenhæng mellem indsatserne i 'Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser' og 'Fremtidens Attraktive Arbejdsplads'. Sammenhængen forudsætter en klar prioritering for at undgå, at man igangsætter projekter, der overlapper eller startes i adskilte spor. Indsatserne forudsætter, at MED-systemet involveres i drøftelser, prioriteringer og implementering.

De forskellige sammenhænge mellem OK24, Udviklingsprogrammet Fremtidens Attraktive Arbejdsplads blev drøftet i MED-Hovedudvalget den 7.oktober 2024, hvor ledelsen understregede, at delforliget "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", har fokus på mange af de samme områder som udviklingsprogrammet Fremtidens Attraktive Arbejdsplads. Aftalen er i den forstand i tråd med intentionerne i det pågående arbejde med udviklingsprogrammet.

Udover sammenhænge, der har betydning i forhold til ressourceforbrug, relevans og prioriteringer vil en kommende strukturreform også forstærke behovet for at se på, hvordan de mange forskellige initiativer og indsatser overlapper og hænger sammen. På nuværende tidspunkt medvirker flere indsatser til at realisere forventninger i både "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" samt Fremtidens Attraktive Arbejdsplads.

MED-Hovedudvalget har i den sammenhæng understreget, at en mulig fusion mellem Region Sjælland og Region Hovedstaden yderligere gør det nødvendigt sætte grænser for, hvor mange nye projekter medarbejdere i Region Sjælland kan være med til.

I den forbindelse får MED-Hovedudvalget en central rolle i forhold at sætte realistiske mål og aftale, hvilke konkrete initiativer, der skal prioriteres.

"Opfølgning på Fremtiden Attraktive Arbejdsplads":

I slutningen af 2025 præsenteres regionsrådet for en evalueringsrapport om programelementernes implementering og foreløbige effekt.

