



NOTAT

Projekt om:

Fremtidens attraktive regionale arbejdspladser

18-06-2020

EMN-2017-05063

1367042

Henrik Casper

Baggrund og formål

Bestyrelsen har besluttet, jf. strategi- og arbejdsprogram for 2019-2020, at

”Danske Regioner vil sætte fokus på fremtidens attraktive regionale arbejdspladser, herunder identificere muligheder og udfordringer i relation til ledelse, motivation, arbejdstilrettelæggelse, uddannelse, rekruttering og fastholdelse. Målet er, i samarbejde med regionerne, at skabe en fælles vision for, hvor vi gerne vil hen i forhold den regionale arbejdsgiverpolitik med et gennemgående fokus på, hvordan nuværende personaleressourcer kan anvendes bedre.

Indsatsen skal synliggøre god ledelses betydning for effekt og performance og understøtte regionerne i at håndtere tværgående udfordringer, herunder bidrage til større sammenhæng i sundhedsvæsenet.

Et andet centralt element vil være at anvise mulige veje til at styrke fuld tid som norm på de regionale arbejdspladser samt skabe rammerne for og motivere til, at medarbejderne kan bruge deres faglighed i opgaveløsningen på den bedst mulige måde og på tværs af professioner.”

Arbejdet er blevet aktualiseret af oplevelsen af stigende pres på medarbejderne i den seneste tid og rekrutteringsudfordringer.

Projektet vil derfor tilgå udfordringerne i både et borger- og medarbejderperspektiv, hvor målet bliver *både* at styrke kvaliteten i regionernes opgaveløsning og udvikle bedre rammer for høj medarbejdertrivsel, motivation og faglighed.

Projektets indhold

Oplægget vil som udgangspunkt bestå af tre dele:

Del I "Et sundhedsvæsen og socialområde under forandring" forsøger indledningsvist at beskrive, hvor de regionale arbejdspladser kan forventes at bevæge sig hen i den nære fremtid. Del I forsøger således at fremskrive nogle udviklingstendenser, der tilsammen kan give et billede af, hvor de regionale arbejdspladser er på vej hen.

Med dette "mål billede" udarbejdes i **del II** en mulighedsanalyse- og udfordringsanalyse. Målet er her at indkredse centrale muligheder og evt. barrierer for, at de regionale arbejdspladser kan levere sundhedsydelser med større effekt for patienterne og borgerne som beskrevet under del I.

I oplæggets sidste **del III** beskrives den fælles vision. Hvilke ændringer – i forhold til ledelse, arbejdsmiljø og rekruttering mv. - er nødvendige for at gøre regionerne til en attraktiv arbejdsplads med høj medarbejdertrivsel og motivation og dermed give regionerne de bedste rammevilkår for at kunne realisere målbilledet (jf. del I) og dermed lede et sundhedsvæsen og sociale institutioner med høje ambitioner under forandring?

Del I: Et sundhedsvæsen og socialområde under forandring

I del I tegnes konturerne af, hvordan sundhedsvæsenet og det specialiserede socialområde kan forventes at udvikle sig i de kommende år med afsæt i en række kendte drivere og politiske krav og ønsker.

Del 1 baseres bl.a. på forskellige kilder med afsæt i "Danske Regioners ønsker til en plan for bedre sammenhæng i sundhedsvæsenet (februar 2020)"

Del II: Muligheder og udfordringer: de kritiske faktorer

I del II beskrives de centrale muligheder og udfordringer. Hvad er de kritiske faktorer for, at regionerne som attraktive arbejdspladser kan lykkes med en fortsat omstilling af sundhedsvæsenet og socialområdet og indfri krav og forventninger anno 2030?

Målet er at indkredse centrale udfordringer og muligheder i forhold til at styrke de regionale arbejdspladser forudsætninger for at levere sundhedsydelser med større effekt for patienterne og borgerne som beskrevet under del I. Det gælder i forhold til identificerede udfordringer inden for ledelse, motivation, arbejdsmiljø, trivsel og rekruttering.

Del III: Visionen frem mod [2030]

Del III beskriver en fælles vision for at give regionerne de bedste rammevilkår for at lede et sundhedsvæsen og sociale institutioner med høje ambitioner under forandring?

Visionen kan – på et foreløbigt grundlag – kredse om flg. tre hovedspor:

Hvordan understøttes forandringerne på det regionale arbejdsmarked, herunder omstillingen til et nært og sammenhængende sundhedsvæsen (med flere sundhedstilbud i hjemmet via telemedicin og flere tilbud tæt på hjemmet hos egen læge eller i sundhedshus/nærhospital) mv. af forhold i relation til

- 1) **til ledelse, motivation og trivsel**
- 2) **uddannelse/kompetencer, rekruttering og fastholdelse og**
- 3) **rammer og vilkår.**

Organisering og tidsplan mv.

Projektet gennemføres i et tæt samarbejde med regionerne gennem forankring i koncerndirektørkredsen for drift, styring og ledelse samt HR-strategisk Forum.

Dels tilknyttes projektet en inspirationsgruppe, der sammensættes af regionale repræsentanter fra såvel regionsgården som driftsenhederne.

Projektet forventes afsluttes forår/sommer 2021, jf. projektets tids- og procesplan.