

6. Rekrutteringssituation og arbejdsstyrkeplanlægning (kl. 10.45 - 40 min)

Resumé

Den årlige vakanceopgørelse viser, at der har været en væsentlig stigning i antallet af vakante stillinger på Region Midtjyllands arbejdspladser, koncentreret inden for faggrupperne læger, sygeplejersker, lægesekretærer og SOSU-personale.

Der arbejdes på tværs af regionen med en række initiativer, der sigter mod at have attraktive arbejdspladser og forebygge rekrutteringsudfordringer.

Med afsæt i den seneste vakanceopgørelse, de oplyste eksempler på initiativer, og den vedlagte strategi for arbejdsstyrkeplanlægning lægges der op til dialog om udviklingen i rekrutteringssituationen samt input til igangværende og kommende initiativer.

Emnet forventes løbende taget op igen på de kommende møder med fokus på udvalgte analyser og indsatsområder.

Koncern HR indstiller,

- at** med afsæt i den seneste vakanceopgørelse, de oplyste eksempler på initiativer, og den vedlagte strategi for arbejdsstyrkeplanlægning drøftes udviklingen i rekrutteringssituationen samt input til igangværende og kommende initiativer
- at** på de kommende møder drøftes udvalgte analyser/initiativer, og deltagerne kan komme med forslag til, hvilke emner der skal prioriteres på de førstkomende møder

Sagsfremstilling

Den årlige vakanceopgørelse viser, at der har været en væsentlig stigning i antallet af vakante stillinger på Region Midtjyllands arbejdspladser inden for sundheds- og socialområdet, jf. vedlagte notat og data. Vakancerne er koncentreret inden for faggrupperne læger, sygeplejersker, lægesekretærer og SOSU-personale. Alle enheder har vakancer, men nogle afdelinger/specialer er særligt udfordret, og særligt psykiatrien er udfordret af et stigende antal vakancer.

Som beskrevet i notatet skal stigningerne inden for sygeplejersker ses i sammenhæng med initiativet omkring 1000 nye sygeplejersker, og situationen omkring covid-19 kan også have haft negativ indflydelse på rekrutteringsmulighederne.

Bl.a. som følge af den demografiske udvikling, må der også fremadrettet forventes udfordringer med at kunne rekruttere og fastholde tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft inden for nogle områder/faggrupper, herunder særligt sygeplejersker (med mindre der i den nærmeste fremtid kommer en økonomisk opbremsning/recession, som væsentligt reducerer efterspørgslen efter arbejdskraft).

For at imødekomme og håndtere rekrutteringsudfordringer arbejdes der i Region Midtjylland med en lang række initiativer, hvoraf nogle går på tværs af organisationen, mens andre er forankret lokalt/regionalt. Som eksempler kan nævnes:

1. Realisering af målsætningerne om flere på fuld tid og 1000 nye sygeplejersker, og opfølgning på status både i RM og Danske Regioner.
2. Øget dimensionering på sygeplejerskeuddannelsen (udvidet med omkring 235 studiepladser siden 2016).
3. Lægeprognoser og Dimensioneringsplan for lægelig videreuddannelse i regi af Sundhedsstyrelsen via Videreuddannelsessekretariatet (Der forventes ny dimensioneringsplan for 2022-2025 godkendt medio 2021).
4. Indsatser der sigter mod at sikre gode introduktionsforløb/onboarding, inkl. gode overgange fra studerende til nyansat (jf. bl.a. indsatserne beskrevet i regionsrådets budgetforlig)..
5. Opfølgning på anbefalingerne fra national taskforce om at uddanne og ansætte flere social- og sundhedsmedarbejdere (jf. bl.a. Økonomaftalen 2021).
6. Kortlægning af lægesekretærgruppens rolle og arbejdsopgaver (jf. hensigtserklæring B i regionsrådets budgetforlig) og etablering af ny uddannelse.
7. Vurdere og bidrage til at realisere muligheder for opgaveflytning mellem faggrupper (med afsæt i de aftalte principper, som kan ses på <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/personalepolitik/opgaveflytning-principper>)
8. Initiativer vedr. international rekruttering af læger (og fremadrettet evt. også sygeplejersker), inkl. særligt initiativ i Psykiatrien samt nyt EU-udbud i 2021 om samarbejdsaftaler med rekrutteringsbureauer, der bistår med international rekruttering.
9. Aktiv udmøntning af livsfasepolitik og herunder tiltag til fastholdelse af seniorer.
10. Realisering af bæredygtighedsstrategiens målsætninger vedr. en mere mangfoldig personalesammensætning (mht. køn og etnicitet – særligt stort potentiale ift. sygeplejersker) og ansatte på særlige vilkår.
11. Branding/kommunikation om attraktive arbejdspladser og fag.
12. Fælles vision om fremtidens attraktive regionale arbejdspladser i regi af Danske regioner og revision af Region Midtjyllands personalepolitik
13. Målrettede initiativer ift. overenskomstforhandlinger, udmøntning af overenskomster i OK21 og lokal løndannelse

14. Samarbejde med kommuner og uddannelsesinstitutioner om analyser af behovet for arbejdskraft (COWI-analyser).
15. Samarbejdet på tværs af regionerne omkring en prognosemodel, der fremskriver udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på sundhedsområdet. Modellen forventes at kunne bruges til 1) dialog omkring dimensionering med uddannelsesinstitutioner, Sundhedsstyrelsen og på tværs af regioner og 2) langsigtet ressourceplanlægning med fokus på faggrupper med forventet stor ledighed og dermed mulighed for i tide at omskole til opgaver varetaget af faggrupper med mangel på arbejdskraft samt forberedelse på håndtering af opgaveflytning imellem regioner/kommuner)
16. Øvrige analyser og opfølgning på data der indikerer om vi har attraktive arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde - inkl. data vedr. vakancer, antal ansøgere ift. kritiske stillingskategorier, alderssammensætning, sygefravær/fremmøde, trivsel, APV mv.
17. Udbredelse af erfaringer fra de store projekter omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær, som gennemføres i Region Midtjylland i 2020/2021.
18. Understøtter ledere og medarbejdere i forhold til at håndtere stress og usikkerhed i forbindelse med nye opgaver, og i forhold til tilrettelæggelse af nye arbejdsplaner og samarbejder på tværs.
19. Implementering af nyt arbejdsplanlægningssystem og mulighed for indflydelse på egen arbejdstid
20. Arbejdet i det midlertidige politiske udvalg vedr. den gode arbejdsplads (som har fokus på flere af de omtalte emner, jf. <https://www.rm.dk/politik/udvalg/midlertidige-udvalg/>)

Region Midtjyllands overordnede strategi for arbejdsstyrkeplanlægning er vedlagt som bilag.

Med afsæt i den seneste vakanceopgørelse, de oplyste eksempler på initiativer, og den vedlagte strategi for arbejdsstyrkeplanlægning lægges der op til dialog om udviklingen i rekrutteringssituationen samt input til igangværende/kommende initiativer.

Emnet forventes løbende taget op igen på de kommende møder med fokus på udvalgte analyser og indsatsområder (inkl. relevante tiltag ift. direktionens fokusområder i 2021)

Deltagerne kan komme med forslag til, hvilke emner der skal prioriteres på de først-kommende møder. Koncern HR foreslår emner som:

- 1) Hvor har vi potentialer for opgaveflytning, og
- 2) Hvor har vi brug for yderligere analyser af data?