

Årsrapport 2009



Udgiver
Region Hovedstaden
Arbejdsmarkedsafdelingen
Stationsparken 26 st.
2600 Glostrup

Tlf. 3864 9993

www.regionh.dk/Arbejdsmarkedsafdelingen

Layout
Grafik & TV, Region Hovedstaden

Tryk
Rosendahls · Schultz Grafisk

Miljøcertificeringer:
ISO-14001, Svanemærket, EMAS,
FSC-mærkning og Climaware

Oplag
200 stk.

Indhold

Forord	4
Resume	5
Projekter og kursusudbud i Arbejdsmarkedsafdelingen 2009 fordelt på indsatsområder	6
Arbejdsmarkedsafdelingens strategi og organisering	7
Beskæftigelsesfremme	9
Løntilskudsordningen	9
Rekruttering	11
International rekruttering	11
Seniorarbejdskraft til medicinske afdelinger	12
Fastholdelse	15
Kompetenceudvikling for nyansatte og nyuddannede sygeplejersker i Region Hovedstaden	15
Kompetenceudvikling	17
Efteruddannelse for elevansvarlige lægesekretærer	17
Faglig fordybelse	17
Guide til finansiering af efteruddannelse	18
It-kurser til medarbejderne i Region Hovedstaden	20
Kom Med – kompetenceudvikling på medicinske afdelinger	21
Kompetencer i et fremmed land	22
Region Hovedstadens webredaktøruddannelse	23
Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling	24
Tværgående projektlederuddannelse	25
ULLA – Udviklende Læringsforløb for Lægesekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb	26
Opgaveforskydning	29
Strategisk jobudvikling i sygepleje. Fokuseret opstigningsstrategi på medicinsk afdeling F på Gentofte Hospital	29
Ledige AC'ere til hospitalssektoren	30
Arbejdsmarkedsafdelingens økonomi	33

Forord



Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 etableret nye efteruddannelsestilbud til regionens medarbejdere og har ledet forskellige pilotprojekter, hvor nye uddannelsestilbud i 2009/2010 afprøves i regionen. Samtidig har der været efterspørgsel på afdelingens eksisterende kursustilbud, der derfor er blevet videreført til glæde for regionens medarbejdere.

Med afdelingens nye lokaler i Glostrup er der blevet mulighed for, at regionens ansatte kan afholde kurser, møder og seminarer i Arbejdsmarkedsafdelingen. Afdelingen arbejder løbende med at kvalitetssikre lokale bookning og kursusadministration, blandt andet gennem det nyindkøbte kursistregistreringssystem Plan2learn.

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 med stor succes gennemført et projekt med opkvalificering af ledige akademikere til løntilskudsjob i regionen inden for blandt andet kommunikation og kvalitet. Dette, sammen med en styrkelse af samarbejdet med regionsvirksomhederne og de eksterne samarbejdspartnere, gør, at afdelingen igen i år har opnået sine målsætninger på løntilskudsområdet.

I årets løb har Arbejdsmarkedsafdelingen arbejdet tæt sammen med både Region Hovedstadens koncernstabe og regionsvirksomhederne om udviklingsprojekter, efteruddannelsestilbud og brug af løntilskudsordningen. På den måde har Arbejdsmarkedsafdelingen i endnu højere grad end tidligere søgt at koble regionens overordnede strategi inden for personaleområdet med konkrete behov hos regionsvirksomhederne.

Således har afdelingen været involveret i regionens arbejde med at styrke og målrette indsatsen inden for det medicinske område gennem seks projekter under indsatsområde 5.5 i årets *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling i Region Hovedstaden*. Dette har styrket afdelingens profil inden for kompetenceudvikling.

Inden for rammerne af handlingsplanens indsatsområde 6.2 har Arbejdsmarkedsafdelingen skabt et strategisk grundlag for regionens internationale rekruttering. Aktiviteter som sekretariatsbetjening af regionsvirksomhederne, repræsentation af regionen ved mange lejligheder samt *Kompetencer i et fremmed land*, der afslutter sine sidste opkvalificeringsforløb for udenlandske læger i 2009/2010, viser, at afdelingen har arbejdet ufortrødent med international rekruttering på trods af flere udfordringer.

I 2009 iværksatte Koncerndirektionen en evaluering af Arbejdsmarkedsafdelingens virke de sidste tre år og en drøftelse af den fremtidige opgaveportefølje. Jeg ser frem til en endelig afgørelse omkring afdelingens opgaveportefølje og organisering, men jeg kan allerede nu løfte sløret for, at de indsatsområder, som afdelingen hele tiden har arbejdet inden for, fortsættes. Således vil vi også i 2010 se projekter inden for beskæftigelsesfremme, rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling med Arbejdsmarkedsafdelingens kendetegn.

I denne årsrapport beskrives de initiativer, som Arbejdsmarkedsafdelingen i samråd med styregruppen har iværksat og videreført i 2009. God læselyst.

Klaus Lunding
 Hospitalsdirektør for Glostrup Hospital og styregruppeformand for Arbejdsmarkedsafdelingen

Resume

Arbejdsmarkedsafdelingens aktiviteter har i 2009 samlet sig om løntilskudsordningen, tværgående projektarbejde inden for personaleområdet og kursusaktiviteter for medarbejdere på regionens hospitaler og øvrige virksomheder.

Årsrapporten beskriver Arbejdsmarkedsafdelingens aktiviteter i 2009 fordelt på fem indsatsområder: Beskæftigelsesfremme, rekruttering, kompetenceudvikling, opgaveforskydning og fastholdelse af medarbejdere. Som det fremgår af oversigten på næste side spænder de fleste af afdelingens projekter og uddannelses tilbud dog over to eller flere af indsatsområderne.

Beskæftigelsesfremme

Arbejdsmarkedsafdelingen administrerer løntilskudsordningen i Region Hovedstaden. I 2009 har afdelingen arbejdet med at højne kvaliteten og effektiviteten i regionens brug af løntilskudsordningen, bl.a. gennem forbedring af sagsbehandlingen og nye initiativer over for regionsvirksomhederne. Derudover har afdelingen forberedt sig på en øget kvote og administrative ændringer som følge af en udvidet målgruppe for ordningen per 1. januar 2010.

Rekruttering

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 varetaget projektledelsen af indsatsområde 6.2 *International rekruttering* under regionens *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling*.

Inden for rekrutteringsområdet har Arbejdsmarkedsafdelingen desuden ledet et projekt omhandlende seniorarbejdskraft til medicinske afdelinger.

Fastholdelse

Inden for indsatsområdet fastholdelse har Arbejdsmarkedsafdelingen været involveret i et projekt, der har leveret anbefalinger til en regional postgraduat medicinsk uddannelse for nyuddannede sygeplejersker.

Kompetenceudvikling

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 etableret to helt nye uddannelses tilbud til regionens medarbejdere: *Den tværgående projektlederuddannelse* og *ULLA*, som er et læringsforløb for lægesekretærer og administrativt personale med tæt kontakt

til patientforløb.

To pilotprojekter søsatte i 2009 afprøvningen af endnu to nye uddannelsesforløb: *Kom Med*, der afprøver en ny efteruddannelse af social- og sundhedshjælpere til medicinske afdelinger, og *Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling*, hvor to hospitaler og deres optagekommuner afprøver et nyt kursusforløb, der sigter mod mere sammenhængende patientforløb gennem et styrket samarbejde på tværs af sektorer.

En række af Arbejdsmarkedsafdelingens kursus- og efteruddannelses tilbud er blevet videreført i 2009: *Efteruddannelse for elevansvarlige lægesekretærer*, kompetenceudviklingsforløbet for social- og sundhedsassistenter *Faglig fordybelse*, *Kompetencer i et fremmed land*, der er opkvalificering af udenlandske læger, regionens *it-kurser* samt *webredaktørudannelsen*.

Arbejdsmarkedsafdelingen har desuden arbejdet med at udvikle en intranetguide til finansiering af efteruddannelse af regionens medarbejdere.

Opgaveforskydning

2009 har budt på to projekter, hvor det primære fokus har været opgaveforskydning: *Ledige AC'ere til hospitalssektoren* og *Strategisk jobudvikling i sygepleje*.

Projekter og kursusudbud i Arbejdsmarkedsafdelingen 2009 fordelt på indsatsområder

	Rekruttering	Fastholdelse	Kompetenceudvikling	Opgavefor- skydning
Efteruddannelse for elevansvarlige lægesekretærer			X	
Faglig fordybelse	X	X	X	X
Guide til finansiering af efteruddannelse			X	
International rekruttering	X	X	X	
It-kurser til medarbejderne i Region Hovedstaden			X	
Kom Med	X		X	X
Kompetencer i et fremmed land		X	X	
Kompetenceudvikling for nyansatte og nyuddannede sygeplejersker	X	X	X	X
Ledige AC'ere til hospitalssektoren	X		X	X
Seniorarbejdskraft til medicinske afdelinger	X	X	X	
Strategisk jobudvikling i sygepleje	X	X	X	X
Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling		X	X	
Tværgående projektlederuddannelse				
ULLA - Udviklende Læringsforløb for Lægesekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb		X	X	X
Webredaktøruddannelsen			X	

Arbejdsmarkedsafdelingens strategi og organisering

Arbejdsmarkedsafdelingen er en tværgående drifts- og udviklingsorienteret enhed, hvis hovedformål er at bidrage til Region Hovedstadens arbejde med rekruttering, kompetenceudvikling, fastholdelse og opgaveforskydning samt beskæftigelsesfremme med anvendelse af løntilskudsordningen.

Vision

Arbejdsmarkedsafdelingens vision er at være en attraktiv og uundværlig samarbejdspartner for Region Hovedstadens virksomheder og koncernstabe, når det gælder tværgående arbejde inden for personaleområdet.

Mission

Arbejdsmarkedsafdelingens mission er at understøtte Region Hovedstadens strategi for rekruttering, kompetenceudvikling, opgaveforskydning og fastholdelse af medarbejdere samt at sikre kvalitet og effektivitet i regionens brug af løntilskudsordningen.

Dette sker gennem Arbejdsmarkedsafdelingens samarbejde med regionens virksomheder og koncernstabe samt med jobcentre, der henviser ledige til løntilskudsstillinger i regionen. Arbejdsmarkedsafdelingen samarbejder derudover med forskellige statslige og arbejdsmarkedsrelevante aktører, som inddrages i forhold til afdelingens projekter og øvrige aktiviteter.

Afdelingens opgaveløsning

Arbejdsmarkedsafdelingens kerneopgaver er:

- Administration og udvikling af løntilskudsordningen
- Tværgående projektarbejde omkring rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og opgaveforskydning
- Kursusaktiviteter for regionens ansatte

Dertil kommer driftsopgaver i forbindelse med ledelse, økonomi, administration og kommunikation i relation til Arbejdsmarkedsafdelingens kerneopgaver.

Indsatsområder

Arbejdsmarkedsafdelingens aktiviteter samler sig i 2009 om følgende indsatsområder:

- Løntilskudsordningen
- Rekruttering
- Kompetenceudvikling
- Fastholdelse
- Opgaveforskydning

Arbejdsmarkedsafdelingen søger på den måde at imødekomme behov, der udspringer af ønsker fra koncernstabile eller regionsvirksomhederne. Behovet for Arbejdsmarkedsafdelingens opgaveløsning er forskelligt for de enkelte virksomheder.

Organisering

Arbejdsmarkedsafdelingen har fra 2007 til 2009 været organisatorisk placeret under Glostrup Hospital og ledet af en styregruppe bestående af repræsentanter fra regionsvirksomheders direktioner og Koncern HR og med hospitalsdirektøren fra Glostrup Hospital som formand.

Arbejdsmarkedsafdelingen har pr. 31. december 2009 en medarbejdergruppe på ni udviklingskonsulenter, en økonomikonsulent, tre administrative medarbejdere, tre køkken- og servicemedarbejdere, en AC-medarbejder, en kommunikationsmedarbejder samt en afdelingsleder.



Beskæftigelsesfremme

Løntilskudsordningen

En af Arbejdsmarkedsafdelingens vigtigste opgaver er løntilskudsordningen, som afdelingen administrerer på vegne af alle virksomheder i Region Hovedstaden. Ordningen er en central del af Region Hovedstadens beskæftigelsesindsats.

I 2009 har Arbejdsmarkedsafdelingen arbejdet med at højne kvaliteten og effektiviteten i regionens brug af løntilskudsordningen.

Arbejdsmarkedsafdelingen er regionens centrale indgang til løntilskudsordningen og står for at formidle kontakt mellem virksomheder, jobcentre/anden aktør og ledige. Arbejdsmarkedsafdelingen sørger for at indhente refusion og hjælper virksomhederne med rådgivning og blanketgang. Her til kommer udviklingsaktiviteter såsom projekter med anvendelse af løntilskudsordningen.

Aktiviteter i 2009

Arbejdsmarkedsafdelingens løntilskudsteam har i årets løb taget initiativ til gå hjem-møder om løntilskudsordningen, repræsentation på ledermøder samt en øget informationsindsats på intranet og i en ny pjece. Aktiviteterne har resulteret i et udbygget samarbejde med regionsvirksomhederne og har skabt en øget interesse for løntilskudsordningen.

I efteråret 2009 har Arbejdsmarkedsafdelingen arbejdet frem mod indførelsen af et elektronisk sagsbehandlingssystem, der skal forbedre og effektivisere administrationen af løntilskudsordningen. Det nye system forventes at blive taget i brug i starten af 2010.

Arbejdet med løntilskudsordningen har i 2009 desuden været præget af, at opgaven vokser i omfang. Arbejdsmarkedsafdelingen ruster sig til, at ordningen fra 2010 både dækker ledige dagpengemodtagere og kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere. Hidtil har regionen kun været forpligtet til at ansætte dagpengemodtagere i løntilskudsstillinger. Derfor har der i årets løb været tæt kontakt med Arbejdsmarkedsstyrelsen og jobcentre omkring lovændringer og nye administrative procedurer. Regionsvirksomhederne er ligeledes blevet informeret om ændringerne og hvad de betyder for dem.

Fakta om løntilskudsordningen

- Job med løntilskud er en aktiveringsordning, hvor ledige kan ansættes med tilskud i op til 12 måneder.
- Arbejdsgiveren modtager refusion fra staten til dækning af lønudgifterne. Udgifter til pension dækkes af en central pulje i regionen.
- En person ansat i et løntilskudsjob giver virksomheden en ekstra ressource i en periode samt muligheden for at møde en potentiel ny medarbejder.
- Et løntilskudsjob giver den ledige muligheden for at opnå nye kompetencer og finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

I 2009 har Arbejdsmarkedsafdelingen desuden forberedt sig på, at Arbejdsmarkedsstyrelsen næste år hæver regionens kvote til 907 løntilskudsstillinger i 2010 mod 407 i 2009. Den øgede kvote skyldes den udvidede målgruppe for ordningen samt øget ledighed.

Pr. 31. december 2009 var der 224 dagpengemodtagere ansat med løntilskud i Region Hovedstaden samt 20 ubesatte løntilskudsstillinger. I løbet af 2009 var der yderligere 150 løntilskudspersoner, som på opgørelsestidspunktet var ophørt i stillingen til fordel for ordinært arbejde, uddannelse eller fordi løntilskudsperioden var udløbet.



Rekruttering

International rekruttering

Region Hovedstaden har nu et grundlag for international rekruttering, og regionens virksomheder er blevet hørt og rådgivet.

Arbejdsmarkedsafdelingen fortsatte sit engagement inden for international rekruttering i 2009. Det har resulteret i værktøjer, anbefalinger og informationskanaler, der er baseret på regionsvirksomhedernes behov og ønsker.

International rekruttering dækker over en samlet proces, der begynder før annonceringen og fortsætter indtil den udenlandske medarbejder har opnået tilstrækkelige dansksproglige kompetencer samt er velintegreret i job og samfund.

Et struktureret grundlag for international rekruttering

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 varetaget indsatsområde 6.2 *International rekruttering i Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling*. Formålet med indsatsen er at skabe et tværgående og struktureret grundlag for det internationale rekrutteringsarbejde i Region Hovedstaden inden for de overordnede principper fastlagt af forretningsudvalget.

I arbejdet med indsatsområdet har projektledelsen været i dialog med regionsvirksomhederne for at høre, hvordan regionen kan understøtte de lokale initiativer. Der har ligeledes været løbende erfarings- og videnedveksling med øvrige interne interessenter og eksterne eksperter.

På baggrund af denne dialog samt af regionale og nationale erfaringer er der opstillet principper for rekruttering, opkvalificering, settlement og fastholdelse. Disse findes i en afsluttende rapport, der også indeholder anbefalinger til, hvilke centrale foranstaltninger, der kan kvalificere og lette arbejdet med international rekruttering i regionen.

SIRI, Sekretariatet for International Rekruttering og Integration

SIRI blev oprettet i 2009 på baggrund af et ønske i styregruppen for Arbejdsmarkedsafdelingen.

Sekretariatet har virket som central enhed, der har sagsbehandlet, rådgivet, sparret og videndelt inden for international rekruttering.

Regionen har i efteråret 2009 indgået en samarbejdsaftale med WorkinDenmark, og der gennemføres en udbudsrunde i vinteren 2009/10 vedrørende internationale rekrutteringsydelse. Som følge heraf er SIRI blevet nedlagt i november 2009. Projektets anbefalinger er med til at danne grundlag for fremadrettet håndtering af international rekruttering.

Aktiviteter i 2009

- Messedeltagelse samt markedsføring af regionen bl.a. med en ny folder: *At bo og arbejde i Region Hovedstaden*
- Udsendelse af nyhedsbreve
- Slutevaluering af projekt om rekruttering af 67 udenlandske sygeplejersker fra 2008
- Udvikling af en procedure for regionens håndtering af eksterne leverandører og udenlandske jobsøgere
- Udbygning af regionens jobunivers med informationer til udenlandske jobsøgere på engelsk og tysk
- Etablering af vidensportal på REGI om rekruttering af udenlandske medarbejdere



Seniorarbejdskraft til medicinske afdelinger

Projektet har afprøvet mulighederne for at få sygeplejersker, der er gået på efterløn, tilbage i arbejde på medicinske afdelinger.

Projekt *Seniorarbejdskraft til medicinske afdelinger* har givet ny viden om, hvordan regionens hospitaler kan få sygeplejersker på efterløn tilbage i deltidsjob på medicinske afdelinger. En væsentlig konklusion er, at der er et stort potentiale for at anvende den fleksible efterlønsordning, hvor seniorer kan supplere deres efterløn.

En anden vigtig læring af projektet er, at behov og forventninger hos såvel seniorsygeplejersker som hospitalsafdelinger i høj grad kan imødekommes gennem vikaransættelser, som kan kombineres med den fleksible efterløn. Hospitalsafdelingerne får nogle fleksible og erfarne vikarer at trække på efter behov, og seniorsygeplejerskerne kan vælge at arbejde det antal timer, de har kræfter til, og på tidspunkter, der passer ind i deres liv på efterløn.

Erfaringerne fra projektet peger desuden på, at der på lang sigt skal mere fokus på fastholdelse af seniorer - inden de går på efterløn. I den forbindelse skal muligheden for at supplere efterlønnen kommunikeres bedre ud til såvel afdelinger som sygeplejersker.

Aktiviteter i 2009

- Udpegning af Herlev Hospital og Frederiksberg Hospital til modelprojektet.
- Screening af interesserede seniorsygeplejersker i samarbejde med Danske Sundhedsorganisationers A-kasse (DSA).
- Workshop om barrierer og forventninger til seniorsygeplejerskers tilbagevenden til en medicinsk afdeling. Både seniorer, hospitalsafdelinger, vikarservice og DSA deltog på workshoppen.
- Lederseminar om fleksible ledelsesformer og forandringsledelse.
- Annoncering efter sygeplejersker på efterløn til de interne vikarkorps på Herlev Hospital og Frederiksberg Hospital.
- Formidling af resultater på regionalt statusseminar i januar 2010.

Projektet er en del af Region Hovedstadens *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling*, indsatsområde 5.5.: *Personaleressourcer på medicinske afdelinger*. Indsatsområdet projektledes af udviklingskonsulenter fra Arbejdsmarkedsafdelingen.

En workshop med medicinske afdelinger og en gruppe sygeplejersker på efterløn har været med til at afdække begge parter behov, forventninger og barrierer i forhold til senioransættelser.





Fastholdelse

Kompetenceudvikling for nyansatte og nyuddannede sygeplejersker i Region Hovedstaden

På baggrund af behovsvurdering og analyser af erfaringerne med at fastholde nyuddannede og nyansatte sygeplejersker, bidrager projektet med anbefalinger til et regionalt uddannelsesforløb med særlig fokus på medicinske afdelinger.

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 været involveret i et projekt, der har til formål at forbedre fastholdelsen af nyansatte og nyuddannede sygeplejersker på medicinske afdelinger i Region Hovedstaden.

Der er gennem flere år iværksat lokale tiltag på regionens hospitaler for at forbedre fastholdelsen og rekrutteringen af nyuddannede og nyansatte sygeplejersker. Mange hospitaler har oprettet særlige introduktionsstillinger med målrettede kompetenceudviklingsforløb, herunder supervision for målgruppen.

På trods heraf viser tallene dog fortsat, at det er sygeplejersker med kortest anciennitet, der rejser fra de medicinske afdelinger i Region Hovedstaden. Derfor har der været behov for at vurdere, hvad der kan gøres regionalt for at forbedre fastholdelse af nyansatte og nyuddannede sygeplejersker.

Målet med projekt *Kompetenceudvikling af nyansatte og nyuddannede sygeplejersker* er at vurdere behovet for en postgraduat medicinsk uddannelse for nyuddannede og nyansatte sygeplejersker i Region Hovedstaden. Eksisterende viden på området er blevet analyseret, og projektet har resulteret i en række nye anbefalinger til kompetenceudvikling af nyansatte og nyuddannede sygeplejersker med henblik på fastholdelse inden for det medicinske område.

Projektet er en del af Region Hovedstadens *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling*, indsatsområde 5.5.: *Personaleressourcer på medicinske afdelinger*. Indsatsområdet projektlejdes af udviklingskonsulenter fra Arbejdsmarkedsafdelingen.

Aktiviteter i 2009

- Dataindsamling:
 - Undersøgelse på alle hospitaler i Region Hovedstaden og fem hospitaler uden for regionen med henblik på kortlægning af erfaringerne med introduktion, oplæring og kompetenceudvikling af nyansatte og nyuddannede sygeplejersker.
 - Litteraturgennemgang og forskerinterview.
 - Indhentning af statistik fra regionens virksomheder samt Koncern HR vedrørende anciennitet og personaleomsætning.
- Analyse og bearbejdning af datamaterialet i en samlet rapport.
- Anbefalinger til en uddannelsesplan for nyuddannede sygeplejersker på regionens medicinske afdelinger.

Uddannelsesplan for nyuddannede sygeplejersker

Det anbefalede regionale forløb består af 11 moduler med teori og simulationstræning. Modulerne fordeles over sygeplejerskernes første seks måneders ansættelse.



Kompetenceudvikling

Efteruddannelse for elevansvarlige lægesekretærer

Uddannelsen giver elevansvarlige lægesekretærer værktøjer, som øger den professionelle tilgang til vejlederrollen.

Der er stadig efterspørgsel i Region Hovedstaden på en efteruddannelse for lægesekretærer med fokus på det at være elevansvarlig. Derfor har Arbejdsmarkedsafdelingen også i 2009 udbudt uddannelsen i samarbejde med Erhvervsakademiet København Nord.

Med efteruddannelsen får kursisterne blandt andet en større pædagogisk forståelse, viden om personlighedsprofil, coaching og supervision samt træning i situationsbestemt vejlederstil og forskel-

lige typer af samtalsituationer med eleverne.

Hele uddannelsesforløbet er sammensat som et træningsprogram, der sigter mod at gøre teori til praksis. Derfor tager undervisningen i høj grad udgangspunkt i deltagernes egen hverdag, og der lægges vægt på aktiv deltagelse fra kursisterne.

I 2009 har 40 lægesekretærer fordelt på to hold gennemgået efteruddannelsen for elevansvarlige.

Deltagernes tilfredshed i forhold til...	Tilfreds / meget tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds
Kurset som helhed	95%	0%	5%
Kendskab til kursets formål, inden kursusstart	16%	63%	16%
At have lært det, der er kursets formål	89%	11%	0%
Egen indsats på kurset	95%	0%	5%
Lærernes tilrettelæggelse af undervisningen	90%	5%	5%
Kursets faglige niveau	95%	5%	0%
Anvendelsen af kursets læring i sit arbejde fremover	95%	5%	0%

Kursisternes evaluering af efteruddannelsen for elevansvarlige lægesekretærer i 2009

Faglig fordybelse

Et 1-årigt kompetenceudviklingsforløb for social- og sundhedsassistenter sikrer øget arbejdsglæde, fagstolthed og større kvalitet i opgaveløsningen på medicinske og kirurgiske hospitalsafdelinger i Region Hovedstaden.

Udviklingsforløbet *Faglig fordybelse* har i 2009 givet et kompetenceløft til 75 social- og sundhedsassistenter ansat inden for det medicinske og kirurgiske hovedområde på hospitaler i Region Hovedstaden. *Faglig fordybelse* er udviklet i et samarbejde mellem Arbejdsmarkedsafdelingen, hospitalerne i Region Hovedstaden og SOSU C.

Formålet med udviklingsforløbet er at understøtte social- og sundhedsassistenternes kompetenceudvikling med henblik på at sikre en større kvalitet i opgaveløsningen.

I løbet af et etårigt udviklingsforløb får social- og sundhedsassistenter mulighed for at udvikle deres egen praksis via faglig fordybelse. Ud over at udvikle den enkeltes faglige og personlige kompetencer, er kurset også et godt afsæt til at få mere indflydelse på arbejdsgange i afdelingerne.

Social- og sundhedsassistenterne opnår større faglig stolthed og arbejdsglæde, og de klædes på til større fleksibilitet og opgaveforskydning i plejegruppen. Det sker ved, at forløbet sammentænker viden med praksislæring via faglig sparring og supervision.

Udviklingsforløbet skal desuden medvirke til en bedre fastholdelse og rekruttering af social- og sundhedsassistenter i Region Hovedstaden.

Fakta om Faglig fordybelse

- Forløbet består af fire teorimoduler på SOSU C i Herlev. Dertil kommer fordybelsesopgaver i egen praksis, løbende faglig vejledning og supervision.
- Udviklingsforløbene er gratis for deltagerne, da de teoretiske moduler er afholdt i AMU-regi. Projektledelse og supervision af de involverede deltagere er finansieret via VEU-godtgørelse.
- Faglig fordybelse startede op allerede i 2003 i regi af Københavns Amt og er siden blevet udbredt til hele Region Hovedstaden.

Aktiviteter i 2009

- I 2009 er der oprettet tre nye hold, heraf to for det medicinske område og et for det kirurgiske område. Hvert hold med ca. 25 deltagere.
- Deltagerne kommer fra stort set samtlige hospitaler i Region Hovedstaden. Det skaber mulighed for videndeling og erfaringsspredning på tværs af hospitalerne i regionen.
- Udviklingsforløbet er blevet evalueret kontinuerligt af deltagerne samt af den regionale styre- og arbejdsgruppe. På den baggrund er forløbet blevet tilpasset de uddannelsesmæssige behov, der efterspørges af hospitalerne.

Guide til finansiering af efteruddannelse

Region Hovedstadens virksomheder får nu en samlet guide til finansierings- og støttemuligheder i forbindelse med kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejderne.

Ledere og medarbejdere i Region Hovedstaden får nu lettere adgang til informationer, der understøtter behovet for mest mulig efteruddannelse for pengene. Der eksisterer nemlig en lang række muligheder for at finansiere medarbejdernes efteruddannelse gennem offentlige støtteordninger. Dertil kommer midler til uddannelsesprojekter, hvor ansøgning og uddeling varetages centralt i regionen. Endelig findes der en række eksterne fonde og puljer.

Der har hidtil manglet en guide, der både giver et samlet overblik over mulighederne og forklarer de detaljerede regler og ansøgningsprocedurer på en let tilgængelig måde. Derfor har Arbejdsmarkedsafdelingen i 2009 arbejdet med at udvikle en guide på Region Hovedstadens intranet til finansiering af efteruddannelse og kompetenceudvikling. Projektet udføres i samarbejde med VUS Konsulenterne, der har erfaring med at rådgive virksomheder om uddannelsesøkonomi.

Guiden henvender sig til regionsvirksomhedernes ledere og uddannelsesansvarlige samt medarbejdere, der selv ønsker at undersøge mulighederne for efteruddannelse. Guiden er tilgængelig på intranettet fra starten af 2010.

Guiden til finansiering af efteruddannelse omhandler:

- Regionale søgemuligheder:
 - Budgetmidler
 - EU-strukturfonde
 - Regionale udviklingsmidler til uddannelse
 - Trepartsmidler
- Støtteordninger i uddannelsessystemet
 - Statens Voksenuddannelses-støtte (SVU)
 - Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelses-godtgørelse (VEU-godtgørelse)
 - Refusion for voksnelever
 - Jobrotation og løntilskudsordningen
- Eksterne puljer og fonde med midler til efteruddannelse

Guiden beskriver mulighederne for medarbejdere med såvel kort som videregående uddannelse.

It-kurser til medarbejderne i Region Hovedstaden

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2009 udbudt kurser i Microsoft Office-pakken og har samtidig været ansvarlig for uddannelsen af superbrugere i Region Hovedstaden.

Regionens medarbejdere har i 2009 haft mulighed for gratis at tilmelde sig it-kurser eller uddanne sig som superbrugere. Det har især det administrative personale på regionens hospitaler og øvrige virksomheder benyttet sig af.

Undervisningen afholdes i samarbejde med uddannelsescentret CPH West. Kurserne finansieres dels via VEU-midler, dels af Arbejdsmarkedsafdelingen.

Kursus	Kursister
Access Grundkursus	15
Excel Grundkursus	38
Power Point	18
Superbruger	8
Word Grundkursus	15
Word Videregående	24

Antal kursister på it-kurserne i 2009

It-kurser på to niveauer

Kurserne i Office-pakken udbydes på to niveauer – grundlæggende og udvidet:

- På grundlæggende kurser lærer kursisterne det pågældende program at kende og opnår sikkerhed i funktionerne, således at de kan arbejde selvstændigt med programmet i hverdagen.
- På udvidede kurser lærer kursisterne at systematisere og forbedre allerede lærte rutiner. De får ligeledes ny viden om mere avancerede brugerfunktioner.



Foto: Thomas Hommelgaard

Jeanette er en af de social- og sundhedshjælpere, der i dag er ansat på medicinsk afdeling F på Gentofte Hospital.

Kom Med – kompetenceudvikling på medicinske afdelinger

Projektet Kom Med er et pilotprojekt, der afprøver en ny efteruddannelse af social- og sundhedshjælpere til medicinske afdelinger.

Med *Kom Med* afprøves et tilbud om efteruddannelse med fuld løn til de kortuddannede social- og sundhedshjælpere. Det betyder, at en ny medarbejdergruppe kvalificeres til at arbejde på de medicinske afdelinger. Social- og sundhedshjælpere er nemlig ikke uddannet til at arbejde på hospitaler, men det bliver de med *Kom Med*.

Uddannelsen baner vej for opgaveforskydning. Når social- og sundhedshjælperne kan løse basale plejeopgaver, får sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter frigivet tid til mere sammensatte og komplekse opgaver. Samtidig handler det om at sikre, at der på lang sigt er arbejdskraft nok på det medicinske område.

Gentofte Hospital, medicinsk afdeling F, har haft gode erfaringer med at ansætte og opkvalificere social- og sundhedshjælpere til at varetage basispleje- og omsorgsopgaver. Erfaringerne fra dette projekt – *Strategisk Jobudvikling i Sygepleje* – er anvendt i udviklingen af *Kom Med*.

I Kom Med deltager:

25 social- og sundhedshjælpere
- til 12 medicinske afdelinger
- på 6 hospitaler:

- Frederikssund
- Gentofte
- Herlev
- Helsingør
- Hillerød
- Amager

I *Kom Med* får social- og sundhedshjælperne både arbejds erfaring og efteruddannelse i løbet af de syv måneder deres ansættelse varer. Efteruddannelsen veksler mellem teori og praksis. Teoridelen består af 13 ugers meritgivende undervisning på SOSU C i Herlev.

Efter forløbet kan social- og sundhedshjælperne på sigt bruge den opnåede merit til at læse til social- og sundhedsassistent.

Kom Med projektledes af udviklingskonsulenter fra Arbejdsmarkedsafdelingen og er en del af Region Hovedstadens *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling, indsatsområde 5.5.: Personaleressourcer på medicinske afdelinger*. Projektet finansieres af regionale udviklingsmidler og medfinansieres af Arbejdsmarkedsafdelingen og SOSU C, Herlev.

Aktiviteter i 2009

- Udvikling af efteruddannelsen i samarbejde mellem Arbejdsmarkedsafdelingen, SOSU C Herlev og medicinske afdelinger.
- Informations- og rekrutteringsaktiviteter målrettet social- og sundhedshjælperne.
- Ansættelse og efteruddannelse af 25 social- og sundhedshjælpere fra den 1. december 2009. Forløbet afsluttes i sommeren 2010.

Kompetencer i et fremmed land

Udvikling af sproglige og kulturelle kompetencer styrker udenlandske læger i deres daglige arbejde på hospitalerne i Region Hovedstaden.

Hospitalerne i Region Hovedstaden har gennem de seneste år rekrutteret mange læger fra udlandet. De udenlandske læger kommer med en lægefaglighed, som skal tilrettes dansk arbejdsplads- og hospitalskultur, hvor der er fokus på patientkommunikation, samarbejde mellem faggrupper samt store krav om skriftlighed i dokumentations- og kvalitetssikringsarbejde.

Kompetencer i et fremmed land giver lægerne redskaber til denne udfordring ved at styrke deres sproglige, kommunikative og kulturelle færdigheder. Siden 2008 har udenlandske læger på 10 af regionens virksomheder således opnået et kompetenceløft i forhold til at indgå i praksis på en dansk hospitalsafdeling. Lægerne kommer fra lande, der ligger uden for Skandinavien.

Undervisningsforløb og metoder er hele tiden blevet videreudviklet og forbedret, således at indholdet er praksisorienteret og målrettet den aktuelle deltagergruppe.

Projektet bidrager desuden med viden om træning, støtte og udvikling af udenlandske læger samt om, hvordan man i det kliniske miljø kan inddrage den faglige viden og ekspertise, den enkelte læge har med fra sin tidligere praksis i et andet land og en anden kultur.

Aktiviteter i 2009

- Undervisnings- og udviklingsforløb for 39 udenlandske læger fordelt på fire hold. De tre hold er gennemført i 2009 og det sidste afsluttes i 2010. Undervisningen forløber over en periode på 14 uger.
- Det sidste hold afvikles som individuelle forløb med fokus på den enkeltes undervisningsbehov og konkrete problemfelter på afdelingen.
- Løbende evaluering og tilpasning af undervisningen.
- Mentoruddannelse er integreret i undervisningen, så lægerne kan fungere som ambassadører over for andre udenlandske kolleger.

- Udarbejdelse af 11 afdelingsportrætter, der har til formål at kortlægge viden om god praksis, metoder og udviklingsområder i forhold til at modtage og fastholde udenlandske læger og drage nytte af deres kompetencer.
- Evalueringen af projektet foretaget af Teknologisk Institut.

Kompetencer i et fremmed land er et EU-støttet Socialfondsprojekt. Der er derfor ingen anden deltagerbetaling end lægernes arbejdstid.

Indholdet i udviklingsforløbet

Kompetencer i et fremmed land består af en kulturel del og en dansksproglig del.

Kulturdelen har fokus på

- Interkulturel forståelse
- Sproglige og kulturelle forventninger til lægen i forskellige arbejdssituationer og roller
- Kulturelle kompetencer, der er nødvendige for speciallæger ansat i det danske sygehusvæsen, samt de kulturelle kompetencer, som den udenlandske læge tilfører sin afdeling

Den dansksproglige del arbejder med

- Det usagte og underforståede i kommunikationen
- Den konstruktive dialog med kolleger og patienter
- Den svære samtale med patienter og pårørende

Region Hovedstadens webredaktøruddannelse

På tværs af regionens virksomheder er der i 2009 blevet uddannet mere end 200 webredaktører med forskellige faglige profiler.

Med webredaktøruddannelsen bliver medarbejderne uddannet til at bruge regionens fælles websystem. Alle hjemmesider og intranetsider i Region Hovedstaden er bygget op i samme content management system: Microsoft CMS.

Webredaktøruddannelsen klæder regionens medarbejdere på til at kunne:

- Oprette sider og kanaler i systemet
- Redigere og skrive tekster til nettet
- Redigere og uploade billeder til nettet

Webredaktøruddannelsen er opbygget af moduler. Modul 1-3 udgør den obligatoriske del, mens modul 4 er en valgfri overbygning, der fokuserer på nogle af de mere avancerede funktioner.

Kursisterne er primært administrative medarbejdere, men også sundhedsfaglige personalegrupper bliver uddannet som webredaktører.

Det er gratis for regionens virksomheder at sende medarbejderne på webredaktørkursus, da uddannelsen gennemføres i AMU-regi og derfor til dels er finansieret via VEU-godtgørelse.

Arbejdsmarkedsafdelingen står for administration af tilmeldinger og kursusafholdelse og er sammen med Koncern Kommunikation ansvarlig for evalueringer og tilpasning af kurset. 3D Supply varetager selve undervisningen, mens CPH West står for de AMU-relaterede dele af kursusadministrationen.

Kursus	Kursister
Webredaktør modul 1 CMS Basis	254
Webredaktør modul 2 + 3 Tekst og billeder	210
Webredaktør modul 4 CMS udvidet	160

Kursister på webredaktøruddannelsen i 2009

Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling

Samarbejde mellem sundhedspersonalet på hospitaler og i kommuner er kommet på dagsordenen med et nyt kompetenceudviklingsforløb, der sigter mod mere sammenhængende patientforløb for de kronisk syge og ældre medicinske patienter.

I 2009 er der etableret et modelprojekt, hvor et kursusforløb udviklet på Frederiksberg Hospital tilpasses og afprøves af to nærhospitaler og deres optagekommuner i Region Hovedstaden.

Kursusforløbet er et tilbud om tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling, der skal styrke sundhedspersonalets kompetencer på tværs af sektorer. Frederikssund Hospital og Helsingør Hospital samt kommunerne i hospitalernes optageområde er udpeget til at afprøve forløbet i praksis.

Det sker for at imødekomme en af de store udfordringer i sundhedsvæsenet: At sikre sammenhængende patientforløb for kronisk syge og ældre medicinske patienter, der ofte genindlægges. Disse patientforløb er komplekse og involverer som regel mange forskellige sundhedsfaglige medarbejdergrupper på tværs af sektorer.

Samarbejde mellem hospitalsafdelinger og primærsektor er samtidig et af de indsatsområder, som deltagerne på regionens medarbejdertopmøde i juni for medicinske afdelinger valgte at prioritere højest.

Med kursusforløbet bliver sundhedspersonalet fra begge sektorer klædt på til at bryde nogle af de barrierer, der står i vejen for et tættere samarbejde på tværs, især i behandlingen af patienter med KOL (kronisk obstruktiv lungesygdom), diabetes og hjertesygdomme. Kompetenceudviklingsforløbet skal fremme forståelsen for hinanden på tværs af sektorer og samtidig give en faglig viden, der er direkte anvendelig i det daglige arbejde med patienterne.

Fakta om kursusforløbet

- Målgruppen er sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter samt social- og sundhedsassistenter fra hospital og optagekommuner.
- Der er 24 kursusdeltagere på hvert af de to hold i henholdsvis Helsingør og Frederikssund.
- Forløbet er opbygget af fem sammenhængende kursusdage og fem temadage.
- Kursisterne løser og fremlægger en opgave, der tager udgangspunkt i en tværgående problemstilling, som er identificeret af kommuner og hospital i fællesskab.
- Kurset finansieres af regionale midler afsat til det medicinske område i 2009 og er dermed gratis for de deltagende hospitaler og kommuner.

Aktiviteter i 2009

- Lokale planlægningsgrupper med repræsentanter fra både nærhospitalerne og deres optagekommuner. Det sikrer en lokal forankring og tilpasning til lokale behov og fokusområder.
- Uddannelsesplanlægning tilpasset lokale behov og koordinering af undervisere.
- Kursusstart i december 2009.

Projektet er en del af Region Hovedstadens *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling, indsatsområde 5.5.: Personaleressourcer på medicinske afdelinger*. Indsatsområdet projektledes af udviklingskonsulenter fra Arbejdsmarkedsafdelingen.



Første hold på den tværgående projektlederuddannelse

Tværgående projektlederuddannelse

I 2009 har Arbejdsmarkedsafdelingen etableret en projektlederuddannelse, der henvender sig til medarbejdere på tværs af virksomhederne i Region Hovedstaden

Region Hovedstadens nye projektlederuddannelse har mindst to kvaliteter, der gør den unik i regional sammenhæng. For det første er den med til at udbrede kendskabet til den projektmodel, der blandt andet anvendes i fusionsprocesserne i regionen. Dermed understøtter uddannelsen udbredelsen af en projektarbejdsform i regionen, hvor medarbejderne er gearret til at arbejde med projekter på en ensartet måde.

For det andet er det en tværgående projektlederuddannelse, idet deltagerne er bredt repræsenteret både mht. geografi, faglig baggrund samt organisatorisk og hierarkisk placering. Deltagerne på det første tværgående hold har haft vidt forskellig baggrund og kommer fra 10 af regionens virksomheder og koncernstabe.

Projektlederuddannelsen giver kursisterne redskaber til at være projektledere i en kompleks organisation med mange interessenter. Gennem personlighedstest og coaching arbejder de med deres projektlederstil, og de opnår grundig indsigt i projektledelsesværktøjer og forandringsprocesser. Forankringen understøttes blandt andet af et indledende og et opfølgende ledelsesseminar for kursisternes ledere.

Aktiviteter i 2009

- Valg af leverandør
- Udvikling af undervisningskoncept
- Uddannelse af et hold fra Hillerød Hospital
- Uddannelse af et tværgående hold

I 2010 udbydes to nye hold af den tværgående projektlederuddannelse.

Indholdet i projektlederuddannelsen

Projektlederuddannelsen er delt i fire moduler og bygger på Region Hovedstadens projektmodel og metoder. Metoderne på modul 1 er relateret til principperne i PRINCE 2.

Uddannelsens hovedemner er:

- Tilrettelæggelse af projektledelse
- Forståelse for projektets ledelsesfaser
- Udøvelse af overordnet projektledelse
- Udøvelse af daglig projektledelse
- Projektlederen som leder
- Styregruppens arbejde – samordne projektvirksomhed.

ULLA - Udviklende Læringsforløb for Lægeseekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb

ULLA er en ny efteruddannelse for lægeseekretærer og andre administrative medarbejdere på Region Hovedstadens hospitaler. Formålet er at øge kvaliteten i patientforløbene og sikre fleksibilitet i opgaveløsningen.

Øgede krav til lægeseekretærernes kompetencer og arbejdsindsats på regionens hospitaler imødekommes nu med en ny tværregional efteruddannelse: Udviklings- og læringsforløbet *ULLA*. Uddannelsesforløbet havde premiere i september 2009, og ved udgangen af året har 96 lægeseekretærer tilmeldt sig forløbet.

Regionens virksomheder har længe efterspurgt kompetencegivende opkvalificering målrettet lægeseekretærer. Målet er at denne faggruppe bliver bedre rustet til nye arbejdsopgaver og højere kvalitet i forhold til patienten. Derfor har Arbejdsmarkedsafdelingen i samarbejde med regionens virksomheder og Erhvervsakademiet København Nord udviklet et tværregionalt udviklingsforløb for lægeseekretærer og administrativt personale med opgaver tæt på patienten.

ULLA tager udgangspunkt i en bredere forståelse af kompetenceudvikling end på traditionelle kurser og uddannelsesforløb. Deltagernes læring og udvikling medtænkes i forhold til deres daglige arbejde, hvor de reelle kompetencer udspilles i samarbejdsrelationer og opgaveløsning. Det sker blandt andet ved hjælp af en læringskontrakt, som kursisten udarbejder med sin leder inden kursusstart. Læringskontrakten sikrer forankring i afdelingen og i den enkelte lægeseekretærs daglige arbejde.

Fakta om ULLA

ULLA er en forkortelse for Udviklende Læringsforløb for Lægeseekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb.

ULLA består af seks moduler, der kan tages som et fuldt forløb eller som enkeltstående moduler.

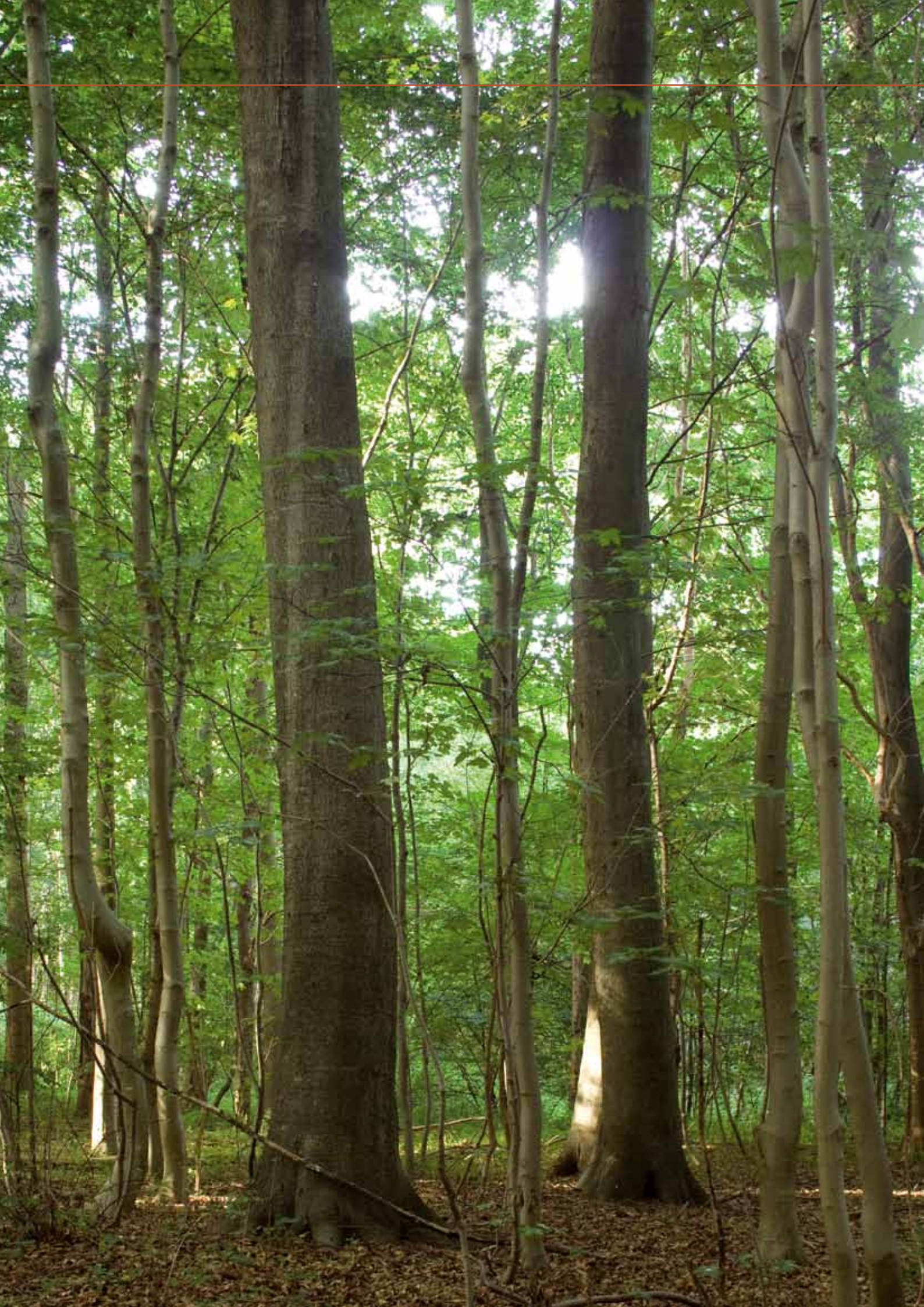
Det første hold begyndte i september 2009. I 2009-2010 udbydes tre til fire hold for hvert af de seks moduler.

Det er gratis for deltagere og afdelinger at bruge ULLA, idet kurserne gennemføres med VEU-midler.

Udviklingen af ULLA er et delprojekt under Region Hovedstadens *Handlingsplan for rekruttering og personaleudvikling*, indsatsområde 5.5.: *Personaleressourcer på medicinske afdelinger*. Indsatsområdet projektlejdes af udviklingskonsulenter fra Arbejdsmarkedsafdelingen.

"Jeg har lyst til at sætte hele verden på det kursus. Jeg er simpelthen vokset, efter at jeg har været på det!"

Lægeseekretær Lizzi-Ann Fjeldsted Rasmussen fra Glostrup Hospital er en af de første kursister på det nye udviklingsforløb.



Opgaveforskydning

Strategisk jobudvikling i sygepleje. Fokuseret opstigningsstrategi på medicinsk afdeling F på Gentofte Hospital.

Projektet har bidraget med værdifulde erfaringer med social- og sundhedshjælpere som ny faggruppe på hospitalet samt med nye værktøjer til kompetenceudvikling og opgavefordeling på tværs af faggrupper. Viden fra projektet bruges nu bredere i regionen.

Medicinsk afdeling F 825 på Gentofte Hospital har i 2009 som noget nyt ansat fire social- og sundhedshjælpere til at varetage basale pleje- og omsorgsopgaver. Dermed er andre faggrupper blevet aflastet, og det har givet mere tid til og højere kvalitet i patientplejen.

Erfaringerne fra projektet har været så gode, at de nu anvendes bredere i regionen gennem et nyt modelprojekt, *Kom Med*, som også beskrives her i årsrapporten.

Arbejdsmarkedsafdelingen har siden 2008 finansieret projektledelsen, været proceskonsulenter på og siddet i styregruppen for projekt *Strategisk Jobudvikling i Sygepleje*. Projektet har til formål at forbedre fastholdelsen og rekrutteringen af medarbejdere til medicinsk afdeling F på Gentofte Hospital og dermed også sikre kvalitet i patientforløbene. Baggrunden er behovet for at håndtere øget arbejdspress, høj personaleomsætning og mangel på kvalificeret personale til medicinske afdelinger.

Medicinsk afdeling F har med projektet gjort sig værdifulde erfaringer med social- og sundhedshjælpere som ny faggruppe. Desuden er der blevet arbejdet med den faglige kvalitet i afdelingen gennem kompetenceudvikling af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter samt gennem udnævnelsen af patientforløbsansvarlige teamledere. Indførelsen af en synergimodel, der sikrer det bedst mulige match mellem kompetencer og opgaver, har bidraget til en mere hensigtsmæssig fordeling af patienter mellem faggrupperne.

Medicinsk afdeling F har iværksat følgende projektaktiviteter i 2009:

- Ansættelse af fire social- og sundhedshjælpere på medicinsk afdeling F på Gentofte Hospital.
- Introduktions- og opkvalificeringsforløb for social- og sundhedshjælperne.
- Beskrivelse af arbejdsopgaverne for den nye faggruppe og ansvarsfordelingen mellem faggrupper.
- To erfarne sygeplejersker udnævnt til patientforløbsansvarlige teamledere i afdelingen.
- Temadage for ledere og teamledere om organisering af plejeopgaver, kompetencer, struktur i afsnit og synergimodel.
- Monofaglig refleksion for henholdsvis sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.
- To medarbejdertilfredshedsundersøgelser på afdelingen er blevet brugt aktivt i projektet.
- Implementering af en synergimodel, som matcher medarbejdernes kompetencer i forhold til patientens kompleksitet og plejebehov.
- Arbejde med kvalitet i patientplejen, blandt andet med fejkildeanalyse som metode
- Udarbejdelse af idékatalog på baggrund af erfaringsopsamling og evaluering af projektet
- Erfaringsopsamling anvendt til projekt *Kom Med*, der etablerer en meritgivende uddannelse for social- og sundhedshjælpere i Region Hovedstaden.

Ledige AC'ere til hospitalssektoren

Projektet opkvalificerer ledige akademikere til at løse administrative opgaver på hospitalerne. Det frigør ressourcer og giver mere tid til patientpleje for det sundhedsfaglige personale.

AC'ere frigør ressourcer på hospitalerne

Efter deltagelse i projekt Ledige AC'ere til hospitalssektoren føler 18 akademikere sig klædt på til at varetage arbejdsopgaver og arbejdsområder, som oprindeligt ligger fjernt fra deres uddannelsesfelter.

Projektet er blevet til for at imødekomme hospitalernes behov for personalemæssige ressourcer til nogle af de mange ikke-sundhedsfaglige opgaver, der i dag tager tid fra patientplejen. Det er fx akkreditering, kommunikation og administrative opgaver.

De ledige akademikere ansættes med løntilskud i seks måneder med mulighed for forlængelse. Projektet er derfor omkostningsfrit for de enkelte afdelinger.

For de ledige akademikere er udbyttet af projektet at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og udvikle kompetencer til at varetage jobfunktioner af ikke-sundhedsfaglig karakter.

Fakta om projektet

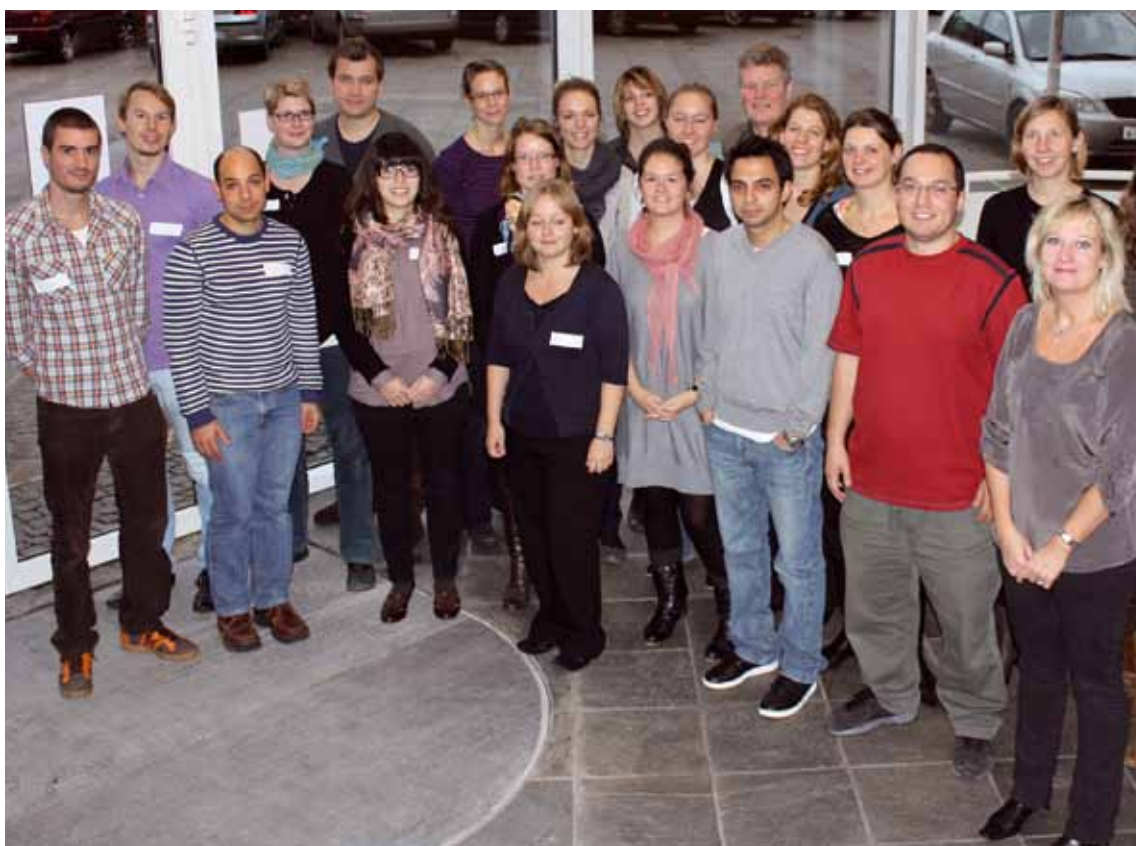
- Hold 1 (april – oktober 2009): 18 ledige akademikere i løntilskudsjob på Bispebjerg, Glostrup og Herlev Hospital.
- Hold 2 (november 2009 – april 2010): 22 ledige akademikere i løntilskudsjob, denne gang på syv af regionens hospitaler.
- 12 ud af 18 akademikere fra hold 1 har efterfølgende fået ansættelse. Fire har forlænget løntilskudsansættelsen.

Netværk styrker den faglige udvikling

"Deltagelse i dette løntilskudsprojekt, hvor vi som gruppe startede sammen og gennemgik et fælles intro-forløb, har givet os et godt netværk. Det har været en kilde til personlig og professionel udveksling, som en individuel løntilskudsstilling ikke ville have givet os," siger en projektdeltager i evalueringen.

Aktiviteter i 2009

- Etablering af en arbejdsgruppe for hvert forløb bestående af repræsentanter fra nogle af de deltagende hospitaler, a-kasserne MA og AAK samt Arbejdsmarkedsafdelingen.
- Udarbejdelse af stillingsprofiler på baggrund af ønsker fra de enkelte hospitalsafdelinger.
- Rekruttering af ledige akademikere til projektet i samarbejde med de to a-kasser.
- Opkvalificeringsforløb med henblik på akkreditering, kommunikation og andre ikke-sundhedsfaglige opgaver. I forløbet indgår desuden regionens webredaktøruddannelse og en introduktion til hospitalet som arbejdsplads.
- Netværksmøder med erfaringsudveksling blandt AC'erne på tværs af hospitaler.
- Etablering af en mentorfunktion på hvert forløb.



AC'erne på hold 2, november 2009.



Arbejdsmarkedsafdelingens økonomi

Arbejdsmarkedsafdelingen er organisatorisk forankret på Glostrup Hospital, men med sin egen økonomidel.

Arbejdsmarkedsindsatsen er organiseret som et indtægtsdækket område med et nettobudget i 2009 på 24,6 millioner kr., hvoraf 6,0 millioner kr. er overført fra 2008. Arbejdsmarkedsafdelingen har mulighed for at overføre over-/underskud fra år til år og fra projekt til projekt.

Løntilskudsordningen

På grund af den ændrede beskæftigelsessituation i 2009 har der på udgiftssiden været et større forbrug på 10 millioner kr. i forhold til året før. Netto forventes området at give en udgift på 6,3 mio. kr. Af nettobudgettet overføres 5,1 mio. kr. til budgettet for 2010, da antallet af løntilskudsansatte forventes øget betydeligt i 2010.

Projekter og administration

Afdelingens hovedopgave er, sammen med løntilskudsordningen, projekter inden for rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og opgavefor skydning. En del af projektøkonomien består af

udgifter og refusion i forbindelse med anvendelse af beskæftigelsesordninger og rekruttering. En stor del af uddannelsesaktiviteterne går ind under en uddannelsesbekendtgørelse, der berettiger til støtte.

Nogle projekter finansieres via en kombination af medfinansiering og regionale udviklingsmidler, midler fra Den Europæiske Socialfond eller regionale budgetmidler til uddannelse af medarbejderne. På en del projekter anvendes midler til frikøb af personale til projektledelse, mentorer m.v.

Da nogle af afdelingens aktiviteter videreføres i 2010, er de faktiske udgifter og indtægter i 2009 mindre end budgetteret. Derfor indgår disse i budgettet for 2010. Samlet forventes 7,1 mio. kr. overført til budgettet for 2010 for den del af afdelingens økonomi, der vedrører beskæftigelsesordninger, rekruttering, projekter og administration.

2009	Budget	Forventet regnskab	Forventes overført til 2010
Løntilskudsordning			
Løntilskud	35.000.000	30.800.000	
Refusion	-23.600.000	-27.500.000	
Korrektion refusion		3.000.000	
Løntilskudsordning i alt	11.400.000	6.300.000	5.100.000
Beskæftigelsesordninger, rekruttering og projekter			
Udgifter	14.300.000	6.150.000	
Indtægter/refusion	-8.000.000	-4.400.000	
Projekter netto	6.300.000	1.700.000	4.600.000
Administration	6.940.000	4.440.000	2.500.000
Arbejdsmarkedsområdet i alt	24.640.000	12.440.000	12.200.000



**Region
Hovedstaden**

**Region Hovedstaden
Arbejdsmarkedsafdelingen**
Stationsparken 26 st.
2600 Glostrup

Tlf. 3864 9993

www.regionh.dk/Arbejdsmarkedsafdelingen