



# **Sundhedspersonale i hele Danmark**

**Høring – Sundheds- og ældreudvalget den 25. november 2020**

Oplæg ved afdelingschef Ditte Hughes, Koncern HR, Region Midtjylland  
Formand for Danske Regioners strategiske uddannelsesgruppe

## **Den attraktive arbejdsplads nu og i fremtiden**

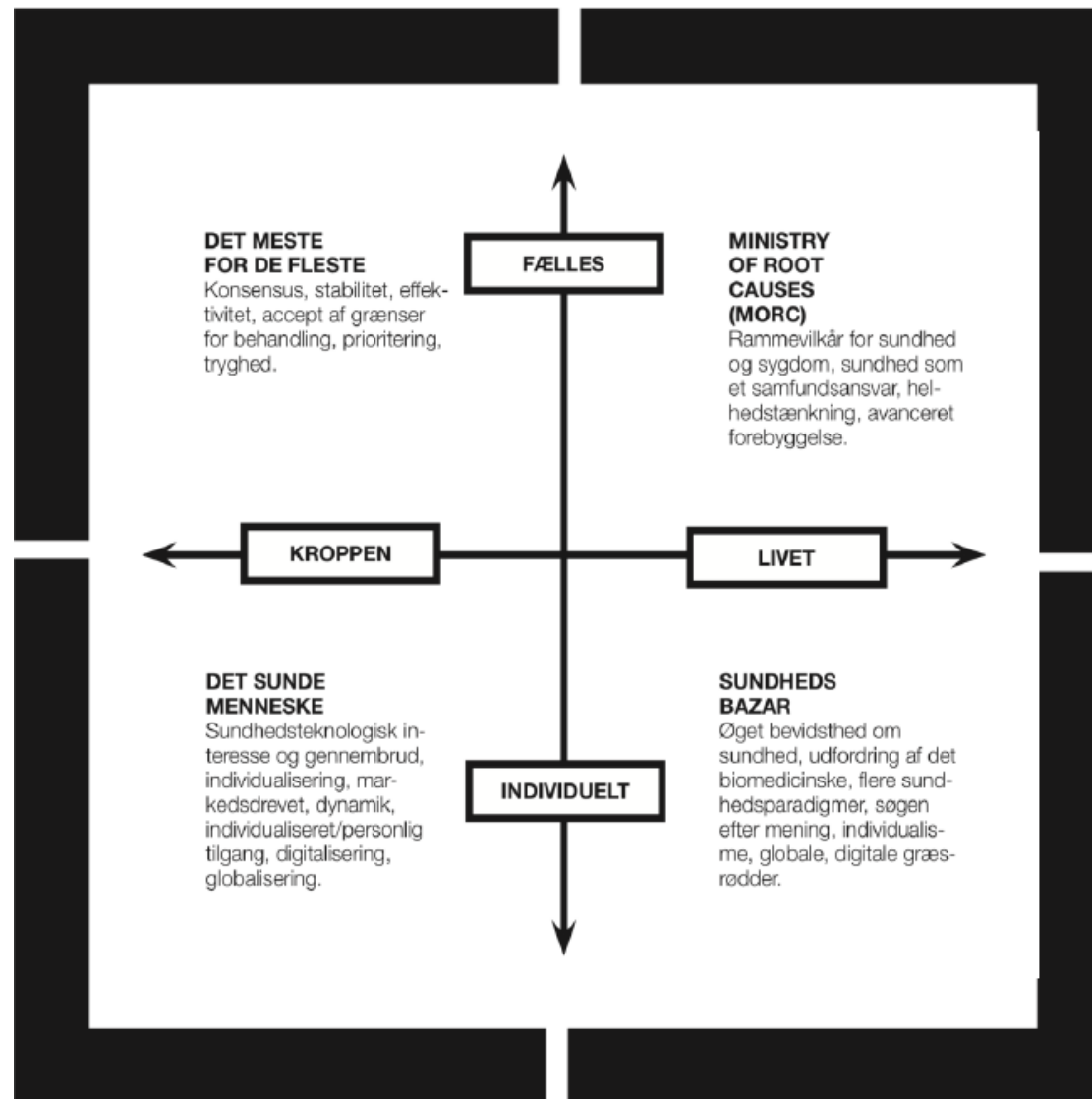
- Opdrag:
- Hvordan sikres tilstrækkelig og kompetent arbejdskraft - til rette tid, sted og omkostningsniveau - nu og i fremtiden?
- Kan prognosemodeller og data bruges til både kort og langsigtet planlægning – samt til udvælgelse af indsatsområder?

## Fremtiden !

- Nystartet medicinstuderende skal arbejde indtil 2070
- Erfaren sygeplejerske på 60 år er uddannet i 70erne
- Opgaven og sundhedsvæsenet har forandret sig – og vil fortsat forandre sig...



- Alice: Kan du fortælle mig, hvilken vej jeg skal gå herfra?
- Filurkatten: Det afhænger af hvor du skal hen.
- Alice: Det ved jeg faktisk ikke.
- Filurkatten: Så betyder det ikke noget, hvilken vej du vælger.
- Fra Alice i Eventyrland



## Hvilke udfordringer og muligheder står vi over for i fremtidens sundhedsvæsen?

- Øgede forventninger til sundhedsvæsenet og mere patientinddragelse
- Aldrende befolkning
- Stigende forekomst af kronisk sygdom og multisygdom, samt psykisk sårbare og psykisk sygdom
- Digital og teknologisk udvikling



## Har vi et problem?

- Mandskabsmangel (økonomi)
  - Fordelingsproblemer
  - Kompetencemangel
- 
- Hvem kan - eller kan bringes til at kunne - løse en del af opgaverne?

## Prognosemodeller

- Lægeprognose 2018-2040
  - Forventet udvikling i udbuddet af læger og speciallæger frem mod 2040
  - Grundlag for dimensioneringsplan for 2022-2025
- Prognosemodel til fremskrivning af udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på sundhedsområdet
  - Model udviklet af Center for Regional- og Turismeforskning (CRT) i Region Hovedstaden
  - Fremskrivning for udbud og efterspørgsel efter sundhedsprofessionelle



# Case: Prognosemodel for arbejdsmarkedstendenser for sygeplejersker i Region Hovedstaden frem mod 2025

Kilde: Center for HR og Uddannelse (CHRU), Region Hovedstaden

## Hurtig intro

Prognosemodellen giver regionen input til planlægning, dimensionering, rekruttering og uddannelse ift. tendenser for, hvordan arbejdsmarkedet udvikler sig for sundheds-professionelle.

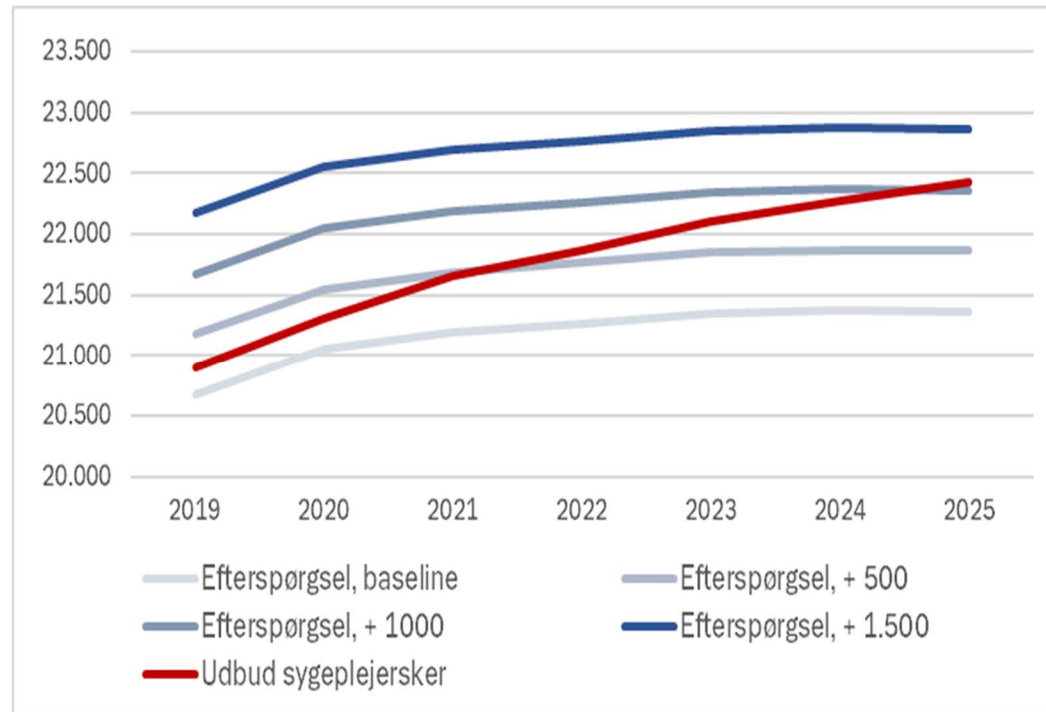
## Effekter og værdi

En rapport for sygeplejersker viser, at øget optag på uddannelserne samt pensions- og efterlønsreformer slår gradvist igennem i de kommende år og betyder, at udbuddet af sygeplejersker vokser mere end efterspørgslen. Det vil mindske det gab, som i dag opleves mellem udbud og efterspørgsel.

## Baggrund og formål

Region Hovedstaden vil gerne blive klogere på udviklingen på arbejdsmarkedet ift. de sundhedsprofessionelle. Fx har modellen kvalificeret vurderingen af det langsigtede behov for sygeplejersker i regionen.

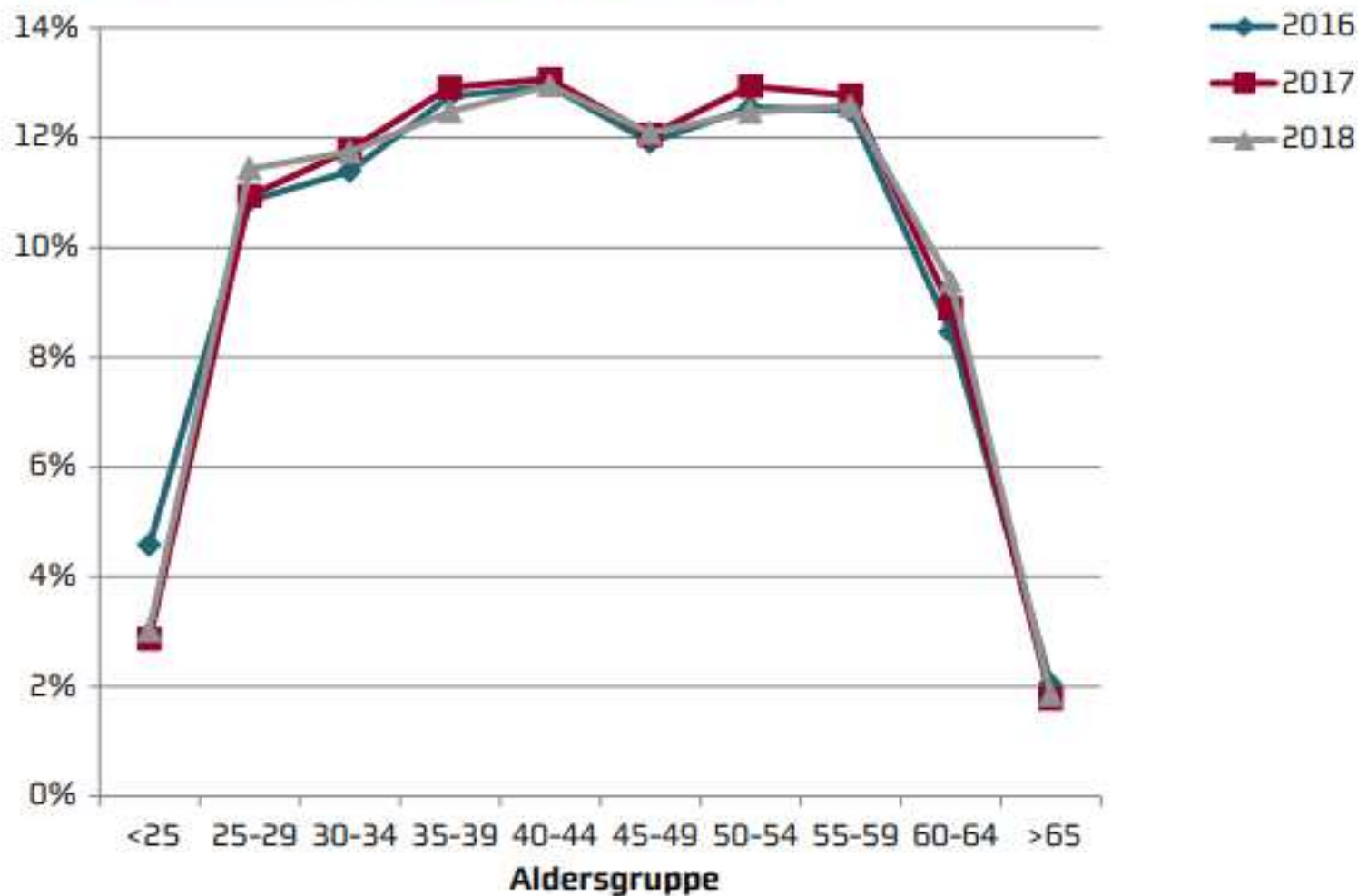
Figur 1: Efterspørgslen efter sygeplejersker korrigeret for effekten af nuværende mangel

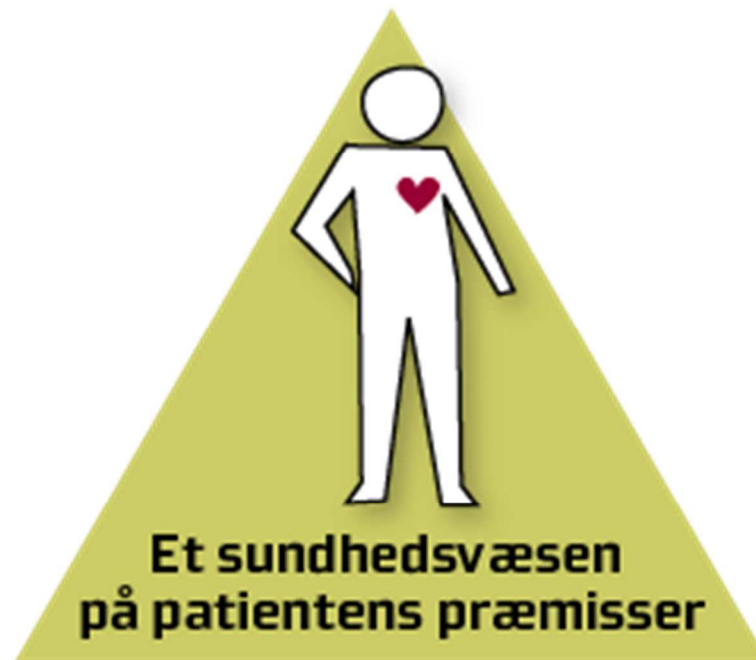


Figur 1 viser eksempler på efterspørgslen efter sygeplejersker korrigeret for effekten af den nuværende mangel. Baseline er modellens fremskrivning. Derudover indgår eksempler, hvor manglen er estimeret til hhv. 500, 1000 og 1.500 sygeplejersker. Når udbuddet af sygeplejersker stiger mere end efterspørgslen, vil manglen - alt andet lige - blive mindre frem mod 2025. Om der fortsat vil være en mangel eller der gradvist etableres en balance (eller et overskud), afhænger af udgangspunktet dvs., hvor stor den nuværende mangel er.

# Aldersfordeling

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland





***– også i fremtidens sundhedsvæsen***

# Region Midtjyllands sundheds- og hospitalsplan

- **Fremtidens arbejdsplads**
  - En god og attraktiv arbejdsplads – til gavn for borgerne
  - Rekruttering og fastholdelse en fælles udfordring
  - Styrket fleksibilitet i opgaveløsningen
  - Videreuddannelse og kompetenceudvikling af medarbejdere
  - Skabe gode overgange mellem uddannelse og det praktiske arbejde

# Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning

## Vision

Region Midtjylland skal både **nu og i fremtiden kunne sætte de rigtige hold til at løse opgaverne** til rette tid, sted og omkostningsniveau - med et højt niveau for kvalitet, sikkerhed, forskning, uddannelse og arbejdsmiljø.

# Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning

## Pejlemærker (1)

- Vi tager **afsæt i borgernes behov** og går efter at **realisere vores målbilleder** - blandt andet om et sundhedsvæsen på patientens præmisser.
- Vi bestræber os på at være en **attraktiv arbejdsplads** og et **attraktivt uddannelsessted** med faglige udfordringer, udviklings- og forskningsmuligheder, livslang læring, god ledelse og et godt arbejdsmiljø.
- Vi fordeler og organiserer opgaver, og vi uddanner og kompetenceudvikler på en sådan måde, at vi **løbende løfter niveauet for medarbejdere og faggruppers kompetencer**.

# Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning

## Pejlemærker (2)

- Vi tager afsæt i, at normen for ansættelser i regionen som **udgangspunkt er ansættelser på fuld tid**. Samtidig er vi opmærksomme på, at der kan være gode grunde til, at nogle har behov for at være på deltid.
- Vi bidrager til et bæredygtigt **arbejdsmarked i balance**, blandt andet med hensyn til demografi og balance mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i både den offentlige og private sektor.

Case:  
Fælles indsats vedrørende opgaveflytning mellem læger  
og sygeplejersker

- Uddannelse af koloskoperende sygeplejersker og beskrivende radiografer, der kan aflaste speciallæger - bl.a. i radiologi, hvor der nogle steder er mangel på speciallæger.



## Arbejdsstyrken skal være

- Agil
- Adaptiv
- Kontinuerligt lærende
- Bæredygtig
- Fit for purpose (skal også kunne løse opgaven i dag)

Ikke: Hvad vil du være når du bliver stor?

Men: Hvad er *det første* du vil være når du bliver stor?



# **Sundhedspersonale i hele Danmark**

**Høring – Sundheds- og ældreudvalget den 25. november 2020**

Oplæg ved afdelingschef Ditte Hughes, Koncern HR, Region Midtjylland  
Formand for Danske Regioners strategiske uddannelsesgruppe