

Livsfasepolitik Region Midtjylland



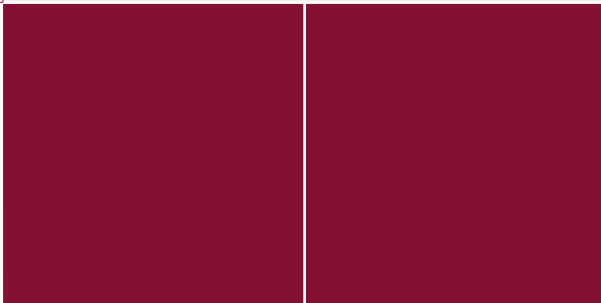
Uddrag fra Region Midtjyllands personalepolitik:

"Region Midtjylland er en mangfoldig og rummelig arbejdsplads

Mangfoldighed i personalegruppen giver os viden, erfaring og inspiration til at løse opgaverne mest hensigtsmæssig. Derfor har vi behov for ansatte i alle aldre og med forskellige baggrund.

Vi respekterer, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Både ledere og medarbejdere viser derfor stor rummelighed og fleksibilitet, når en medarbejder har behov for ændrede arbejdsvilkår".

(Region Midtjyllands personalepolitik kan ses på www.hr.rm.dk)



Eksempler på livsfaser:

Der kan f.eks. være tale om en livsfase, hvor der opstår særlige ønsker og behov, når en medarbejder har små børn, et familiemedlem er ramt af sygdom, en forælder har brug for omsorg, en medarbejder er alene og uden familiære forpligtelser osv.

Hvad vil vi?

Region Midtjylland ønsker at være en **attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere, uanset hvilken livsfase de befinder sig i** - hvor de enkelte arbejdspladser i så høj grad som muligt tilgodeser den enkeltes ønsker til såvel faglige og personlige udfordringer som til arbejdsvilkår i øvrigt.

Målet er at skabe **udvikling, arbejdsglæde og balance mellem arbejdsliv og privatliv gennem hele arbejdslivet** til gavn for den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og regionens borgere. Målet er samtidigt, at **vi tager gensidigt hensyn til hinanden og sikrer, at regionens arbejdspladser kan løse opgaverne døgnet rundt og året rundt.**

Fælles ansvar

Det er et fælles ansvar at få tilpasset udfordringerne og arbejdsvilkårene til den enkelte medarbejders ønsker i den aktuelle livsfase. Hver arbejdsplads forsøger at imødekomme individuelle behov under hensyntagen til fællesskabet. Når alle parter udviser imødekommenhed og fleksibilitet kan det medvirke til at opfylde den enkelte medarbejders ønsker og behov i forskellige livsfaser. Samtidig med at det fornødne hensyn til arbejdspladsens, ledelsens og kollegernes behov og forventninger tilgodeses.

Imødekommenhed

Vi vil så vidt muligt være **imødekommende over for både ønsker om at gå op og ned i tid** under hensyntagen til opgaveløsningen, kollegerne og arbejdsmiljøet.

At komme medarbejdernes ønsker og behov i møde i forskellige livsfaser medvirker til at skabe høj medarbejder-tilfredshed, minimere sygefraværet, mindske personaleomsætningen og udskyde seniorers tilbagetrækningsalder. Det er værd at stræbe efter, både af hensyn til den enkelte medarbejder og en kvalificeret opgaveløsning.

Vi ønsker således, at Region Midtjyllands arbejdspladser fortsat skal kunne rekruttere, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere i alle aldre og livsfaser.

■ Faglig og personlig udvikling ...

Det er vigtigt at sikre faglig og personlig kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet. Det er en ret for medarbejderen, men medarbejderen har også en pligt til at udvikle sig i takt med opgaverne.

■ Arbejdsglæde ...

Arbejdsglæden kommer af sig selv, hvis medarbejderne dagligt bliver udfordret gennem meningsfulde opgaver, som er tilpasset den enkeltes kompetencer og ønsker. Det skal ske i et samarbejde med gode kolleger – og ikke mindst en ledelse, der har øje for betydningen af synlighed, interesse og anerkendelse i forhold til den enkelte medarbejder.

■ Balance mellem arbejdsliv og privatliv ...

Der skal hele tiden være fokus på både arbejdspladsens behov for en kvalificeret opgaveløsning og den enkeltes ønsker og behov i forhold til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv i forskellige livsfaser.

I perioder, hvor der sker store forandringer i en medarbejders arbejds- eller privatliv, er det særligt vigtigt, at der er opmærksomhed på/om den enkeltes behov, trivsel og udvikling.

Både ledelse og medarbejdere udviser imødekommenhed og fleksibilitet og tager størst mulige individuelle hensyn med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsopgaver, arbejdstid, karriereplanlægning m.v. Det gælder i forhold til medarbejdere i alle aldersgrupper.

Hvad gør vi?

De konkrete tiltag i forhold til livsfasepolitikken forankres som udgangspunkt lokalt på den enkelte arbejdsplads, så initiativerne tilpasses de lokale behov.

Medarbejdernes ønsker og behov - samt kollegernes og ledelsens muligheder for at imødekomme dem - drøftes f. eks. i forbindelse med udviklings samtaler og i de lokale samarbejdsudvalg (MEDsystemet).

De overordnede værdier dialog, dygtighed og dristighed kan her med fordel bringes i spil:

Dialog – fordi en god løbende dialog er afgørende for at få balanceret hensynene til den enkelte, kollegerne og arbejds-tilrettelæggelsen, og for at kunne udvise imødekommenhed og fleksibilitet, og handle rettidigt.

Dygtighed – fordi livsfasepolitikken og de konkrete tiltag sigter mod at skabe fortsat udvikling og tilstedeværelse af kompetente medarbejdere i alle livsfaser.

Dristighed – fordi imødekommenhed i forhold til ønsker og behov i forskellige livsfaser både kan kræve mod at få talt om og dristighed til at finde de bedste lokale løsninger og få dem ført ud i livet.

Hvem kan hjælpe?

Der kan indhentes sparring fra Koncern HR og de lokale HR-funktioner om forskellige livfasetiltag. F.eks. indgåelse af seniorordninger, tiltag der kan fremme muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, nedsættelse og forhøjelse af den ugentlige arbejdstidsnorm, orlovsmuligheder, tiltag i forhold til gravide, støttende foranstaltninger i forhold til sygdomsramte osv.

Som et led i Region Midtjyllands lederudviklingsprogram sættes fokus på livsfasepolitikken og betydningen af god ledelse i den sammenhæng.

Øvrige tiltag

På særlige områder, f.eks. i forhold til seniorer, iværksættes regionsdækkende tiltag efter aftale med Regions-MEDudvalget.

På Koncern HR's hjemmeside vil der blive formidlet inspiration i form af en "værktøjskasse" med bl.a. retningslinjer for f.eks. indgåelse af senioraftaler, links til relevante centrale (ramme)aftaler m.v. og gode eksempler på succesfulde tiltag på forskellige arbejdspladser.

For at sikre en aktiv livsfasepolitik i Region Midtjylland vil der løbende blive indsamlet og formidlet gode eksempler på lokale tiltag. Erfaringsopsamlingen forankres i regionens HR-funktioner og drøftes med jævne mellemrum i MEDsystemet.



Om Region Midtjylland

Region Midtjylland har hovedansvaret for det samlede sundhedsvæsen og en række sociale institutioner i regionen. Den står i spidsen for et regionalt samarbejde med erhvervslivet, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne, som skal sikre den regionale udvikling. Regionen styres af 41 direkte valgte politikere, der sammen udgør regionsrådet.

Regionens politikker

Kunne du tænke dig at vide mere om Region Midtjylland som arbejdsplads? Så kan du finde information i serien om regionens interne politikker på www.politikker.rm.dk.

Region Midtjylland som arbejdsplads

Der er ca. 25.000 fuldtidsstillinger i regionen. Ca. 19.800 på hospitalerne, ca. 5000 på de psykiatriske og sociale institutioner og ca. 700 i administrationen.

Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på www.rm.dk/job.

Ledere og medarbejdere i Region Midtjylland tager udgangspunkt i de tre værdier: dialog, dygtighed og dristighed.

Det er de tre værdier, frem for faste regler, der skal "guide" det daglige arbejde og være gennemgående i den indsats, regionens medarbejdere leverer. Værdierne er fælles retningslinjer, der giver plads og rummer forventninger til, at den enkelte medarbejder tager ansvar og bruger sin faglighed.



Du kan finde adresseoplysninger på samtlige hospitaler, institutioner mv. under Region Midtjylland på hjemmesiden www.regionmidtjylland.dk.



Kontakt til Region Midtjylland

Regionshuset i Region Midtjylland ligger på adresser i Viborg, Holstebro, Horsens og Århus.

Regionshuset Viborg

Skottenborg 26
Postboks 21
8800 Viborg
Tlf: 8728 5000

Regionshuset Holstebro

Lægårdvej 12
7500 Holstebro
Tlf: 8728 5007

Regionshuset Horsens

Emil Møllers Gade 41
8700 Horsens
Tlf: 8728 5005

Regionshuset Århus

Olof Palmes Allé 15
8200 Århus N
Tlf: 8728 5003