



Den gode og attraktive arbejdsplads

Livsfasepolitik



Region Syddanmark skal være en god og attraktiv arbejdsplads gennem hele arbejdslivet.

Den enkelte arbejdsplads skal udmønte de overordnede værdier - "Ordentlighed i det vi gør og siger", "Vækst i fagligheden" og "Rum til fornyelse og begejstring".

Der er plads til fleksibilitet

I Region Syddanmark ønsker vi at rekruttere, fastholde og udvikle medarbejdere i alle aldre og livssituationer. Vi har fokus på udvikling, trivsel og et stærkt samarbejde om vores kerneopgave, hvor der er plads til, at vi er forskellige.

Vi er opmærksomme på trivsel og udvikling i alle perioder af arbejdslivet, hvor der sker forandringer, og der er plads til fleksibilitet, når livet kræver det.

Eksempler på muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet

Fleksibilitet i arbejdet kan handle om opgaver, arbejdssted og -tid, som fx at:

- reducere i mængden af arbejdsopgaver
- sætte arbejdstiden ned eller op
- ændre i arbejdsfunktionerne
- afvikle barselsorlov i timer i stedet for dage
- give orlov til bl.a. videreuddannelse og rejser
- have fleksible arbejdstider
- tilpasse vagter.

Vi er fælles om ansvaret

Det er et fælles ansvar, at vi søger at skabe balance mellem den enkelte medarbejders behov og de vilkår, der er på arbejdspladsen.

Medarbejderen har ansvar for at gøre opmærksom på særlige behov, som kræver fleksibilitet. Lederen har ansvaret for at søge at tilpasse arbejdsopgaverne til medarbejderens ressourcer og aktuelle livssituation.

Det betyder, at der skal være mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og individuelle arbejdsvilkår. Arbejdspladsen skal både have fokus på behovet for en kvalificeret opgaveløsning og den enkeltes ønsker om fleksibilitet.

Vi har løbende dialog om aftaler

Den gensidige imødekommenhed og fleksibilitet imellem leder og medarbejder er vigtig, når vi skal i dialog om den enkeltes ønsker og de vilkår, der er på arbejdspladsen.

Region Syddanmark ønsker at fremme en åben dialog, hvor medarbejder og leder løbende drøfter mulighederne i de perioder, hvor der er behov for fleksibilitet. Dialogen tager udgangspunkt i gensidig ansvarlighed og hensyn til både medarbejderens ønsker og arbejdspladsens behov.

Aftaler om fleksibel arbejdstilrettelæggelse som fx nedsat tid eller plustid er midlertidige, hvor leder og medarbejder løbende drøfter behovet. Gennemsigtighed og åbenhed om indgåede aftaler er vigtig, fordi det kan skabe en større forståelse i arbejdsfællesskabet.

CASE

Midlertidig aftale om plustid

Hanne blev færdiguddannet for 3 år siden. Hun synes, at opgaverne er spændende og trives i perioder, hvor der er travlt. Det betyder ikke noget, at hendes arbejdsuge ofte kommer over 37 timer.

Hanne spørger derfor sin leder, om hun kan lave en aftale om plustid, hvor hendes ugentlige arbejdstid bliver 42 timer. Aftalen om plustid vil også betyde, at hun får mulighed for at spare mere op.

Hanne og hendes leder bliver enige om, at indgå en aftale om plustid i foreløbig 6 måneder. Lønnen stiger tilsvarende.

Periode uden aftenvagter

Anne indgår i aften-, nat- og weekendvagter på sin arbejdsplads.

Anne er lige blevet skilt og er nu alene med to børn på 8 og 12 år. Det er svært at få hverdagen til hænge sammen, når hun også skal følge sit yngste barn til ridning torsdag eftermiddag. Anne fortæller sin leder om skilsmissen og udfordringen med aftenvagten.

Annes leder foreslår, at hun bliver fritaget for nogle af aftenvagterne. De aftaler, at Anne bliver fritaget for aftenvagterne om torsdagen i foreløbig 6 måneder, hvor de mødes igen for at følge op på aftalen. De er også enige om, at Annes leder fortæller de øvrige medarbejdere i afdelingen om aftalen, så kollegaerne ved, hvorfor aftalen er indgået.

Fleksible arbejdstider

Peter er projektleder og har to børn på henholdsvis 2 og 4 år. Han føler sig splittet mellem arbejdet og familien og har svært ved at få hverdagen med små børn til at hænge sammen.

Peter vil gerne have en bedre balance mellem arbejdet og familielivet og spørger derfor sin leder, om han må arbejde mere fleksibelt. Peters leder vurderer, at det er muligt at imødekomme ønsket om mere fleksible arbejdstider. De aftaler, at Peter får én lang vagt om ugen og de øvrige ugentlige vagter bliver tilsvarende kortere.

Overgangsalder og fleksible mødetider

Marianne er 52 år og arbejder som sygeplejerske på et ambulatorium. Hun er i overgangsalderen og er generet af ledsmerter og hyppige hedeure, særligt om natten. Det påvirker hendes energi og trivsel, og hun er træt, når hun møder på arbejdet om morgenen.

Under en MUS-samtale spørger Mariannes leder ind til hendes trivsel. Marianne fortæller om sine gener, og de bliver enige om, at hun får mulighed for at møde senere 3 dage om ugen. Mariannes leder løfter desuden temaet "medarbejdere i overgangsalderen" op i det lokale MED-udvalg, som led i arbejdet med livsfasepolitikken.

Fleksibilitet til medarbejder med syg pårørende

Helles mand fik konstateret kræft for 4 måneder siden. Helle talte med sin leder om mandens sygdom, og de blev enige om at have løbende dialog om, hvordan Helle trives med situationen.

Nu, 4 måneder senere, er det tydeligt, at Helle ikke har det godt. Helle støtter sin mand i forløbet samtidig med, at hun også passer børn og arbejder fuldtid. Hun føler, at hverdagen er presset og mangler overskud.

Helle fortæller sin leder, hvordan hun har det. De bliver enige om, at Helle går midlertidig ned i arbejdstid i en periode på 6 måneder, og lønnen reduceres tilsvarende.

Ny arbejdsfunktion og opgaver

Tine har gennem mange år været oversygeplejerske på en større afdeling. Hun kender derfor alle arbejdsgange helt ned i detaljerne. Tine vil gerne på pension, fordi hun vil bruge mere tid på sine fritidsinteresser. Hun går derfor til sin leder og fortæller om sit ønske.

På mødet foreslår Tines leder hende i stedet, at hun kan gå ned i tid og blive mentor for nye medarbejdere i afdelingen. Tine tænker over tilbuddet. På et senere møde aftaler de, at Tine får ansvaret for, at elever og alle nye ansatte får god introduktion til og opfølgning på arbejdet og forholdene i afdelingen. Desuden skal Tine også hjælpe medarbejdere i gang efter længere tids fravær eller barsel.