

Pejlemærker for fastholdelse og rekruttering

Nærværende pejlemærker for fastholdelse og rekruttering sætter rammerne for det videre arbejde med at sikre, at Region Syddanmark er en god arbejdsplads, som kan fastholde og rekruttere medarbejdere.

En løbende forbedring af arbejdsmiljøet og trivslen på vores afdelinger er afgørende for vores fastholdelses- og rekrutteringsevne, og derfor har alle pejlemærker til formål at styrke arbejdsmiljø og trivsel.

Vi skaber rammerne for et godt og velfungerende arbejdsliv

Det gør vi ved at:

- styrke relationer og arbejdsfællesskaber i organisationen
- styrke samarbejdet om patienten
- skabe mere tid til kerneopgaven blandt andet ved hjælp af den Syddanske Forbedringsmodel
- sikre en god introduktion og onboarding af nye medarbejdere
- sikre, at alle medarbejdere har en tæt dialog med sin nærmeste leder omkring motivation og muligheder for faglig udvikling
- skabe synlige karriere- og udviklingsveje
- arbejde aktivt med livsfasepolitikken (herunder seniorarbejdsliv) og det rummelige arbejdsmarked

Vi prioriterer vagtudynding og god vagtplanlægning

Det gør vi ved at:

- arbejde med vagtudynding gennem fleksibel arbejdstilrettelæggelse og brede arbejdsfællesskaber
- prioritere, at vagtplanlægningen opleves som gennemsigtig og retfærdig
- prioritere, at medarbejderne har indflydelse på planlægningen af deres vagter
- stræbe efter at planlægge vagter 8 uger frem
- sætte en målsætning om, at alle medarbejdere, som går i vagt, tilbydes stillinger, hvor man ikke går i vagt oftere end hver 3. weekend

Vi arbejder tværfagligt på sengeafdelingerne og andre områder for at give patienten den bedste behandling

Det gør vi ved at:

- tænke tværfaglighed og samarbejde mellem faggrupperne ind i organiseringen af opgaven
- arbejde med den bedste anvendelse af relevante faggruppers kompetencer for at møde patientens behov
- sætte fokus på fagligheden og kompetenceudvikling både tværfagligt og hos de enkelte faggrupper

Vi styrker sammenhængen mellem klinisk arbejde og udviklings-, kvalitets-, uddannelses-, forsknings- og koordinationsarbejde

Det gør vi ved at:

- sikre, at flest muligt medarbejdere, som arbejder med for eksempel udvikling, kvalitet, uddannelse, forskning og koordination, også har arbejdstid i klinikken
- prioritere klinisknær forskning til gavn for patienten

Vi styrker overgangen fra uddannelse til arbejdsliv

Det gør vi ved at:

- give studerende og elever veltilrettelagte og praksisnære praktikker
- sikre, at studerende og elever bliver en del af det faglige og sociale praksisfællesskab
- give studerende og elever mere ansvar i takt med at de udvikler deres kompetencer og selvstændighed i opgaveløsningen
- forberede studerende og elever på den kliniske uddannelse på, at de kan komme til at indgå i en tværfaglig og døgnbemandet afdeling

Vi prioriterer rammerne for god ledelse

Det gør vi ved at:

- sikre relevant kompetenceudvikling af vores ledere
- prioritere understøttelsen af funktionsledere
- sikre det rette ledelsesspænd
- skabe ledelsestilstedeværelse på tværs af vagter

Vi prioriterer udviklingen af vores MED-samarbejde

Det gør vi ved at:

- forpligte os på at italesætte værdien af et MED-samarbejde baseret på gensidig tillid og respekt og med så tidlig inddragelse som muligt
- udvikle MED-udvalgenes arbejdsform i en dynamisk og fleksibel retning
- organisere LMU'erne så arbejdet er nærværende for medarbejderne i det pågældende område
- sikre en god introduktion til arbejdet i MED-systemet
- tænke forbedringsarbejde ind i MED-systemet med henblik på at skabe konkrete løsninger på konkrete arbejdsmiljøproblemer
- udvikle MED-efteruddannelsen, således at den giver udvalgsmedlemmerne en række værktøjer til at løse konkrete udfordringer i MED-systemet