

Region Midtjylland

Region Midtjyllands personalepolitik

Bilag

**til Regionsrådets møde
den 16. januar 2008**

Punkt nr. 3

UDKAST

af 13. december 2007

Region Midtjylland

- en attraktiv arbejdsplads.

Personalepolitik for Region Midtjylland.

Forord.

Personalepolitikken er sammen med regionens Ledelses- og Styringsgrundlag og MED-aftalen et vigtigt grundlag for, at vi kan fastholde og rekruttere de ledere og medarbejdere, som er helt nødvendige for, at vi kan løse vores opgaver bedst muligt.

Personalepolitikken bygger på værdierne dialog, dygtighed og dristighed, der set i sammenhæng udgør det holdningsmæssige fundament for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Region Midtjylland.

En vigtig forudsætning for, at vi er en attraktiv arbejdsplads, er, at vi hele tiden samarbejder om at sikre velfungerende fysiske og psykiske rammer, rum, tid og kompetenceudvikling, samt at de nødvendige redskaber for vores arbejdsfunktioner er til stede.

Vi er en decentral organisation. Den værdibaserede personalepolitik giver et betydeligt lokalt råderum og dermed en vigtig opgave i lokalt at skabe netop de personaleforhold, som mest hensigtsmæssigt sikrer, at Region Midtjylland er en attraktiv arbejdsplads.

Vilkår og udfordringer ændrer sig, og dermed ændrer kravene til personalepolitik sig også.

Personalepolitikken vil derfor løbende blive vurderet og suppleret med delpolitikker og vejledninger.

Ledere og medarbejdere skal værne om og udvikle Region Midtjyllands fælles værdier.

Det sker både i det daglige arbejde og i MED-udvalgene, som har en særlig vigtig opgave i at omsætte personalepolitikken i praksis.

Med venlig hilsen

Bent Hansen / Bo Johansen

Vedtaget af Regionsrådet den xx. xx. 2008

Region Midtjylland – en attraktiv arbejdsplads.

Region Midtjylland er en velfungerende, attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads.

Alle ansatte i regionen er med til at løse meget væsentlige samfundsmæssige og meningsfulde opgaver inden for sundhed, psykiatri, socialområdet og regional udvikling.

Vi samarbejder.

I samarbejde og dialog sikrer vi høj kvalitet og sammenhæng for brugere og borgere, og samtidig sikrer vi de ansattes fortsatte trivsel, tryghed og udvikling i et levende arbejdsfællesskab med høj faglig stolthed.

Vi har åbenhed.

Samarbejdet bygger på gensidig tillid og respekt, reel indflydelse, en klar og åben dialog og åbne beslutningsgange. Det gælder både samarbejdet mellem leder og medarbejder og det indbyrdes samarbejde mellem lederne og mellem medarbejderne.

Både ledere og medarbejdere har pligt til at henlede opmærksomheden på problemer, både faglige og samarbejds-mæssige, så der hurtigt kan tages hånd om deres løsning.

God ledelse er afgørende.

Ledere er rollemodeller og går foran og viser retningen, så alle medarbejdere kender arbejdspladsens opgaver, vilkår og udfordringer.

Derfor har vi fokus på udvikling af kompetente ledere på alle niveauer.

Ledelsen sikrer, at medarbejdernes møde med brugerne er præget af indlevelse, ligeværdighed, inddragelse og respekt for den enkeltes ressourcer.

Region Midtjylland er en sund arbejdsplads.

Ledere og medarbejdere engagerer sig i udviklingen af et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og sammen retter vi opmærksomheden mod sundhed og trivsel.

Region Midtjylland er en mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Mangfoldighed i personalegruppen giver os viden, erfaring og inspiration til at opgaverne løses mest hensigtsmæssigt. Derfor har vi behov for ansatte i alle aldre og med forskellig 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 arbejds-vilkår.

De grundlæggende værdier.

Region Midtjylland har tre grundlæggende værdier:

Dialog – dygtighed - dristighed.

Dialog.

En ordentlig dialog er afgørende for, at Region Midtjylland kan opnå gode resultater og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø.

En ordentlig dialog stiller store krav til alle ansatte.

Dialogen finder sted et i arbejdsklima med gensidig tillid, hvor man åbent, ærligt og trygt kan sige sin mening, og hvor der er et højt informationsniveau, gensidig respekt, ligeværdighed og samarbejdsvilje.

Fagligheden og samarbejdet er i orden. Vi har en gensidig pligt til at henlede opmærksomheden på problemer tidligt, så der kan tages hånd om deres løsning.

Dialogen er troværdig.

Vi stoler på hinanden, og der er en sammenhæng mellem det, vi siger, og det vi gør.

Dialogen er reel.

Dialogen skal have den nødvendige tid, og den indledes så tidligt, at den kan få indflydelse på ledelsens beslutninger om arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Dialogen er kendetegnet ved lydhørhed.

Ledelsen og medarbejderne er åbne over for nye ideer om tilrettelæggelsen af arbejdet og løsningen og udviklingen af opgaver og service.

Vi giver påskønnelse og konstruktiv kritik.

Dygtighed.

Kerneydelsen er af høj kvalitet.

I fællesskab sikrer vi, at arbejdspladsen har alle de nødvendige kompetencer og anvender dem.

Vi dygtiggør os, så vi kan yde den service, som bliver efterspurgt nu og i fremtiden.

Ledelsen skaber synlighed og forståelse om mål og strategier og giver rum og rammer, der sikrer den løbende kompetenceudvikling.

Medarbejderne har stor indsigt i, hvordan opgaverne løses bedst muligt, og vi opfordrer til personligt initiativ. Sammen sikrer vi, at vi får det fulde udbytte af den enkeltes viden, erfaring, engagement og talent.

Kompetenceudvikling sker både i det daglige arbejde og gennem efter - og videreuddannelse.

Dristighed.

Dristighed er en vigtig forudsætning for udviklingen af regionens ydelser og udfordringen af eksisterende arbejdsgange.

Vi har en kultur, der fremmer faglig nysgerrighed, og hvor vi under ansvar og med respekt hele tiden arbejder på at forbedre vores processer og ydelser.

Dristighed må aldrig skabe usikkerhed om, at ydelsen er i orden.

Dristighed kræver, at både ledelsen og medarbejderne er risikovillige, og at der er ledelsesmæssig opbakning og åbenhed, således at vi lærer af både succeser og fejl.

UDKAST

Ejerskabsstrategi i forbindelse med Region Midtjyllands personalepolitik.



Dato 23.11.2007

Gert Østergaard Rasmussen

Tel. +45 8728 5591

@stab.rm.dk

Efter behandlingen personalepolitikken i Regions-MEDudvalget den 13. december 2007 forventes det, at personalepolitikken forelægges Regionsrådet til vedtagelse på mødet den 16. januar 2008.

Arbejdsgruppen vedrørende personalepolitik har kort drøftet, hvorledes implementeringen af personalepolitikken kan finde sted uden at man endelig har lagt sig fast på et forslag.

Det er blevet nævnt, at det er vigtigt til en start at nå ud til Hoved-MEDudvalgene f.eks. i form af en slags startkonference, hvor personalepolitikken blev præsenteret og tanker og ideer til den videre implementering blev drøftet.

HR-afdelingen er af den opfattelse, at inddragelse af Hoved-MEDudvalgene i udarbejdelsen af en ejerskabsstrategi vil være særdeles hensigtsmæssig, da Hoved-MEDudvalgene kan bidrage med ideer til, hvordan implementeringen mest hensigtsmæssigt kan gribes an, herunder hvilken rolle Hoved-MEDudvalgene kan spille i implementering bl.a. i relation til områdets Lokal-MEDudvalg.

Hoved-MEDudvalgene er inviteret til en konference om seniorpolitik den 27. februar 2008 kl. 09:00 – 15:00.

HR-afdelingen foreslår, at man i et par timer i forlængelse af denne konference inviterer Hoved-MEDudvalgene og Regions-MEDudvalget til at deltage i et arrangement, hvor ejerskabsstrategien vedr. personalepolitikken drøftes.

Forår 2008.

A. Inspirationsarrangement vedr. ejerskabsstrategi.

Regions-MEDudvalget og Hoved-MEDudvalgene inviteres til et arrangement, hvor ejerskabsstrategi drøftes.

Arrangementet afvikles den 27. februar 2008 kl. 15:00 – 17:00 i forlængelse af konferencen om seniorpolitik, hvor Hoved-MEDudvalgene i forvejen er inviteret.

B. Formidling.

Efter vedtagelse i Regionsrådet trykkes Personalepolitikken og udsendes foreløbig til Regions-MEDudvalget og Hoved-MEDudvalgene med henblik på at indgå i drøftelsen af ejerskabsstrategien jf. punkt A.

Personalepolitikken præsenteres på nettet umiddelbart efter vedtagelsen i regionsrådet.

C. Understøttende aktiviteter.

Den endelige fastlæggelse af understøttende aktiviteter sker efter inspirationsarrangementet, men følgende elementer vil f.eks. kunne indgå i de understøttende aktiviteter, som udbydes fra HR, afdelingen

- Personalepolitikken indgår i Region Midtjyllands lederuddannelse, MEDuddannelse og al aktivitet fra HR-afdelingen afspejler personalepolitikken.
- Konsulentbistand, tilbud om dialogmøder og temamøder samt mindre projektforbud udbydes.