



Den gode og attraktive arbejdsplads

Gode historier

- om livsfasepolitik i hverdagen



Region Syddanmark

Indhold

3 Forord: Der er liv i livsfasepolitikken

Generelle tiltag og konkrete eksempler fra de forskellige arbejdssteder:

4 Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi

5 OUH Odense Universitetshospital

8 Psykiatrisygehuset

9 Regionshuset

10 Socialområdet

12 Sydvestjysk Sygehus

13 Sygehus Lillebælt

14 Sygehus Sønderjylland

Udgivet af
Region Syddanmark, Vejle

Grafisk tilrettelæggelse
Grafisk Service, Region Syddanmark

Tegninger/illustrationer
Colourbox.com

August 2017
HR Sekretariatet, Region Syddanmark

Der er liv i livsfasepolitikken

Region Syddanmark skal være en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere - uanset hvilken livsfase, de befinder sig i.

Når vi rekrutterer, fastholder og udvikler medarbejdere i alle livsfaser, er det med til at skabe innovation, inspiration, mangfoldighed og læring. Det gavner løsningen af kerneopgaven og skaber dermed værdi for borgerne.

Hovedudvalget har vedtaget en livsfasepolitik, som blandt andet understøtter formålet om at være en attraktiv arbejdsplads.

Men en politik gør det ikke alene. Den skal have et aktivt liv på vores arbejdspladser.

Med denne publikation ønsker Hovedudvalget at viderefremme de små, gode historier, som viser, at politikken lever og bringes aktivt i spil i hverdagen.

Historierne er forfattet af arbejdspladserne selv - og i nogle tilfælde af medarbejderne selv. Det gør, at de udfolder sig forskelligt - og dermed kan de forhåbentlig også være med til at inspirere på forskellige måder. Nogle af historierne er konkrete eksempler - andre er mere generelle, gode råd.

Vi vil gerne opfordre jer til at læse historierne og lade jer inspirere til det videre arbejde med livsfasepolitikken.

Hovedudvalget 2017



FORTÆLLING

Sommer- og vintermødetider



Én af vores dygtige medarbejdere har synsproblemer. Specielt i vinterhalvåret, hvor der er dunkelt og ikke meget dagslys og om aftenen, når det bliver mørkt, har hun meget svært ved at se.

Når hun skal møde tidligt til en vagt, eller når hun skal hjem efter en aftenvag, er det udfordrende for hende.

Vi har derfor i fælleskab fundet forskellige løsningsmuligheder. Vi har ikke blot sommer- og vintertid, men hun har også sommer- og vintermødetider, hvor vi har lavet en arbejdsplan med de tider, hvor der er mest muligt dagslys. Desuden har vi indrettet et værelse til hende, hvor hun kan vælge at overnatte efter en aftenvag og derefter tage hjem, når det bliver lyst.

De få tiltag har betydet, at hun, på trods af sit synsproblem, kan passe sit arbejde og ikke mindst, at hun kan få sin hverdag til at fungere med de udfordringer, der følger med.

FORTÆLLING

Morgenmotion og powernap



Én af vore engagerede medarbejdere kæmper lidt med skavanker og har været igennem et alvorligt sygdomsforløb. Det har vist sig, at hun alligevel kan håndtere beskæftigelse på normale vilkår ved at begynde dagen med at dyrke motion og få en hvilepause midt på dagen.

I forståelse med de kolleger, som af og til må lukke et hul efter medarbejderen, er arbejdstiden indrettet, så den tilgodeser behovet for motion om morgenen, ligesom hun kan gå hjem og få en powernap midt på dagen.

Medarbejderen møder ind før alle andre, fordi hovedet er mest klart lige efter motionen, og holder så en pause, men løser alle opgaver til alles tilfredshed.

HISTORIE FRA EN MEDARBEJDER I REGION SYDDANMARK



På barsel tre timer om ugen

I 2008 får jeg mit første barn og vælger i den forbindelse ikke at holde den fulde barsel og gemmer derfor nogle uger. Da jeg opstarter efter første barn, vælger jeg i nogle måneder at holde fri en dag om ugen, da jeg også havde opsparret noget ferie. Det var en rigtig god måde for mig at komme tilbage på arbejde.

Da jeg nogle år senere bliver gravid med mit andet barn, vælger jeg også her at starte op på arbejde, lidt før barsel udløber. Da jeg kort tid efter påbegynder specialuddannelsen, bruger jeg ikke barslen her, men gemmer det til jeg kommer tilbage fra uddannelse, hvor jeg efterfølgende vælger at bruge tre timer om ugen som barsel.



Denne ordning har kørt i små to år, men udløber om et halvt års tid. Det er en løsning, jeg har været rigtig glad for, og som betyder, at jeg føler, at jeg meget bedre kan kombinere småbørnslivet og arbejdslivet. Både fordi det giver mig følelsen af at kunne hente mine børn tidligt en gang om ugen og at kunne tanke op, når det i perioder kan være hårdt både at arbejde og have små børn.

ONKOLOGISK AFDELING

På Onkologisk Afdeling har vi en generel holdning til livsfasepolitikken, som betyder, at vi hjælper den pågældende medarbejder ved for eksempel:

- **Skilsmisse.** Det kan betyde forskellige mødetider i uger med eller uden børn.
- **Sygdom i familien.** Vi forsøger at tilrettelægge arbejdet bedst i forhold til behandling og undersøgelse, så medarbejderen kan komme med.
- **Gravide medarbejdere.** Vi holder samtaler med gravide medarbejdere, så de fastholdes i arbejde under graviditeten.
- **Vagter** kan være afhængige af livssituation, helbred og alder.

STABENE

Generelt benyttes MUS-samtaler som en fast mulighed for at tale om livsfaseproblemstillinger. Der er også altid mulighed for at få en ledelsessamtale, hvor livsfaseproblemstillinger kan indgå.

FORTÆLLING

Fleksibel arbejdstid, så datter kan støtte sin far



En medarbejder har en far, som har fået en kræftdiagnose og skal igennem mange undersøgelser og behandlinger. En samtale med medarbejderen viser, at hun er påvirket af situationen, og hun fortæller, at hun er eneste datter til at støtte faderen.

Det aftales, at hun arbejder mere fleksibelt, således at hun kan følge faderen til diverse undersøgelser med mere. Hun kan herefter i en periode lægge nogle arbejdstimer om aftenen i stedet for dagtimer de dage, hvor der er behov for support.

Løsningen gav medarbejderen stor ro og tryghed i forhold til at kunne være der for sin far i den sidste tid. Ligeledes fik vi som organisation værdi ud af det, selvom medarbejderen står i denne situation. Så det blev i sidste ende en løsning, der var til gavn for begge parter.

FORTÆLLING

OK at arbejde uden for kontortid



Efter en samtale med en medarbejder, der har en datter, som har fået konstateret en kronisk sygdom, bliver der fundet en løsning, sådan at arbejdstiderne bliver mere fleksible, så forældrene kan skiftes til at være til stede i dagtimerne.

Det har givet tryghed for medarbejderen, at det også er OK at levere arbejdet på andre tidspunkter end kontortid.



RADIOLOGISK AFDELING

Radiologisk Afdeling anser det for vigtigt i forbindelse med en kompetent løsning af kerneopgaven, at medarbejderne trives og udvikles - og at der er balance mellem den enkeltes arbejds- og privatliv. Først da er vi i stand til at yde det bedste i forhold til patienterne.

Medarbejderne har - i lighed med patienterne - behov for at blive hørt, set og forstået, uanset hvilken livsfase, de befinder sig i. Alt sammen dog med fokus på helheden og driften.

Ud fra disse principper har Radiologisk Afdeling arbejdet i mange år.

Kendetegnende for efterlevelse af livsfasepolitikken er, at tiltagene iværksættes i drøftelse mellem medarbejder og ledelse, og at driften samt helheden ikke lider overlast.

Fleksibilitet til medarbejdere med børn

Medarbejdere med børn og vanskeligheder i forbindelse med tidlig aflevering/afhentning i institution (f.eks. kronisk sygt barn) har fleksibilitet. Ligeledes har der været mulighed for nedsat tid - midlertidigt eller mere permanent.

Periode uden vagter

Medarbejdere, som på forskellig vis har haft det vanskeligt, enten selv eller i forbindelse med familien, har haft mulighed for at komme ud af vagter - aften/nat/weekend - i en periode. For seniorer kunne det være et permanent tiltag.



Faste fridage

Nogle medarbejdere har ønsket faste fridage. Det er i stort omfang imødekommet, dog under hensyntagen til driften.

Indflydelse på tidsplanlægning

"Min tid" anvendes som led i at udvise fleksibilitet i forhold til den enkeltes indflydelse på arbejdstidsplanlægningen.

MUS

Medarbejdere høres og ses i forbindelse med MUS-samtalen, når balancen mellem arbejds- og privatliv drøftes. Alle medarbejdere udformer desuden sammen med nærmeste leder en udviklingsplan for det næste år, hvor blandt andet efter- og videreuddannelse planlægges.

Hensyn til langtidssyge

Langtidssyge medarbejdere behandles individuelt, men vi forsøger at se muligheder i forhold til hurtig tilbagemelden til job i drøftelse med medarbejderen (delvis raskmelding, hvile midt på dagen, afgrænsede/udvalgte arbejdsfunktioner med videre). Eventuelt tilbydes funktioner af en helt anden art, end medarbejderen normalt har, hvis det giver mening for de implicerede parter og for driften.

Seniorordninger

Vi drøfter og iværksætter seniorordninger. Nedsat vagtbyrde, ændrede/afgrænsede arbejdsfunktioner, nedsat tid. Hvis der er tale om en værdsat medarbejder med væsentlige bidrag til afdelingen, har vi indgået aftaler om nedsat tid men med opretholdelse af fuld pensionsindbetaling.

HISTORIE FRA EN MEDARBEJDER I REGION SYDDANMARK



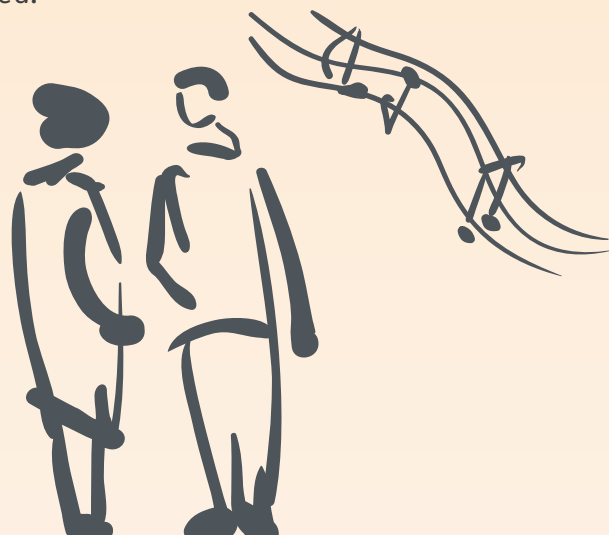
En ordentlig afsked med min far

Så nåede min far den alder, hvor han skulle herfra. Det var ikke uventet. Der var ikke stor livskrise, og det var ikke forfærdeligt. Han havde længe været syg med Alzheimers og var nået til det sidste stadie. Han vidste ikke, hvem vi var, og han drev længere og længere væk. Han var i hjemmet hos min mor langt hen ad vejen, men til sidst måtte han på aflastning - og det var her han døde. Vejen til døden gik vist nogenlunde, som den skulle - og heldigvis stille og roligt.

Min far har i livet givet mig dannelse og gode værdier. Han har blandt andet lært mig, at når nogen er i nød - så hjælper man. At når nogen har behov for et øre, en trøstende bemærkning og omsorg - så giver man det. Han har lært mig, at man altid skal kunne regne med sine familiemedlemmer, også i særligt svære situationer. Det var derfor naturligt for mig, at vi skulle være hos ham i den sidste tid. Han kunne lide at høre vores stemmer og blandede sig nogle gange pludseligt i samtalen. Han kunne lide at høre musik og nynnede gerne med, og han kunne lide at holde i hånd og blive kløet på ryggen. Vi forsøgte derfor at arrangere os, så der kunne være et familiemedlem hos ham hele tiden i dagene op til hans død.

Et sådant arrangement kræver en forstående og fleksibel arbejdsplads. En arbejdsplads, hvor man kan ringe og sige "Min far er døende, jeg vil så gerne kunne være hos ham, og jeg ved jo ikke, hvor længe det varer..." og hvor man får svaret "Vi klarer dine opgaver - hold fri!". Heldigvis er jeg ansat på sådan en arbejdsplads!

Den hurtige beslutning og tilladelse til at kunne fokusere på familien gav mig ikke kun tid og mentalt overskud til at kunne være fysisk til stede hos min far, men også til at få draget min søn ordenligt ind i den proces det er at se morfar dø. Jeg ved, at mine kollegaer har knoklet for mig i den periode, men jeg er så taknemmelig for at kunne ære min far og familiens værdier ved at give ham en ordentlig afsked.



Generelt indgås der hver dag aftaler om nedsat arbejdstid, placering af vagter, hvilke vagter man har i en periode, afholdelse af barsel i timer fordelt ud over flere måneder, senioraftaler med videre. Det sker uden, at afdelingerne tænker over, at det er en del af livsfasepolitikken.

Samtidig er der også eksempler på, at en ledelse ikke kan sige ja til en aftale om et for lavt timetal, da medarbejderen så ikke vil kunne varetage alle de opgaver/funktioner/møder/supervision med videre, der ligger i stillingen.

Når de individuelle ønsker kan forenes med det generelle og selve driften/løsning af kerneopgaven - så er det livsfasepolitik.

Nedsat arbejdstid

Afdelingerne forsøger at imødekomme medarbejdernes ønsker om nedsat arbejdstid. Flere afdelinger har således lavet senioraftaler med nedsat tid og fuld indbetaling af pension for at fastholde kvalificerede ældre medarbejdere.

Flere afdelinger har lavet aftaler om gradvis nedtrapning i timetal frem mod pension.

Indflydelse på arbejdstid

Afdelinger har indgået flekstidsaftaler for de faggrupper, hvor overenskomsterne tillader det for at skabe fleksibilitet for medarbejderne.

Medarbejderne har selv styr på både at være med til at planlægge, så afdelingens behov bliver opfyldt, og de har også selv styr på deres normtimer. Medarbejderne ønsker selv vagter og frihed via "Min Tid", og det fungerer rigtig godt.

Placering af fridage

Fridage kan samles ved behov.

FORTÆLLING

Ny funktion med kortere arbejdstid



En medarbejder ønskede at få en senioraftale, da han gerne ville have en kortere arbejdsuge. Ægtefællen var syg, og han havde brug for en reduceret arbejdstid. I den stilling, hvor han var ansat, var dette ikke muligt, men afdelingen fandt en anden god funktion til ham, hvor den ugentlige arbejdstid kunne reduceres.

FORTÆLLING

Ønske om nattevagter



En medarbejder har fået imødekommet et ønske om en særlig vagttype. Medarbejderen har nu overvejende nattevagter, dog med det forbehold at vedkommende, på lige fod med andre medarbejdere, dækker ind ved sygdom, ferie mm. - også i aften- og dagvagter.

FORTÆLLING

Fuld tid på fire dage



En medarbejder har fået en firedages arbejdsuge med fuld tid på grund af afstand til arbejdspladsen. Systemet "Min Tid" giver stor indflydelse på egen arbejdstid.

FORTÆLLING

Sammenhængende frihed



Indtil det blev afklaret, om en medarbejders barn, der skulle opereres og genoptrænes, var omfattet af 'Aftale om fravær af familiemæssige årsager', indgik afdelingen aftaler om placering af vagter, samling af timer i weekend, placering af afspadsring og omsorgsdage og ferie i planen, så sammenhængende frihed kunne opnås.

FORTÆLLING

12 timers vagter - lige som ægtefællen



En medarbejder har fået en aftale om at placere arbejdet i 12 timers vagter, fordi ægtefællen arbejder på den måde. Det giver et forskelligt ugentligt timetal, som håndteres i en normtidsaftale.

I Regionshuset i Vejle har vi en seniorordning, som passer vores seniorer rigtig godt. Den giver mulighed for at få arbejde og fritid til at harmonere rigtig godt.

Man bibeholder en tilknytning til arbejdsmarkedet efter eget ønske, men inden for en ramme som seniorerne trives rigtig godt under.

For børnefamilierne er der også en god fleksibilitet. Vi har flere eksempler på familier, hvor der pludselig er opstået et akut behov for, at man som forældre må bruge lidt ekstra tid med barnet for at imødekomme nogle særlige behov.

Her har man hos ledelsen været god til at hjælpe og sætte sig i medarbejderens sted og fået lavet ordninger, så familielivet har kunnet få ro i perioden.

FORTÆLLING

Tilvænnning til tilværelsen som pensionist



Regional IT ansatte en 60-årig medarbejder i en to-års periode. Medarbejderen kom fra en 50-60 timers arbejdsuge i det private erhvervsliv, men vi tilbød en mere struktureret hverdag med fast 37-timers arbejdstid.

Ansættelsesaftalen blev senere forlænget med et halvt år, hvor den ugentlige arbejdstid blev sat ned til fire arbejdsdage og én fridag, med henblik på gradvist at kunne smage på og vænne sig til den kommende pensionisttilværelse.

Regional IT fik til gengæld glæde af en meget kompetent medarbejder med lang erfaring fra det private erhvervsliv.

HISTORIE FRA EN MEDARBEJDER I REGION SYDDANMARK



Fleksibilitet er nøglen til balance mellem arbejde og familieliv

Jeg har været ansat i Region Syddanmark på fuld tid siden 2006. I min ansættelsesperiode har jeg fået tre børn - i 2008, 2010 og 2013.

I alle tre barselsperioder har min mand holdt to måneders orlov i forlængelse af min barsel. For mig har det betydet, at jeg har kunnet starte op på arbejde igen uden at have en bagkant derhjemme. Efter mit første barn udskød jeg ni ugers retsbaseret orlov. Efter mit tredje barn har jeg udskudt otte ugers aftalebaseret orlov.

I 2016 har jeg afviklet de ni ugers orlov efter mit første barn. Med min nærmeste chef aftalte jeg at afholde fire ugers orlov i forlængelse af min sommerferie, hvor familien tog på en otte ugers rejse. De resterende fem uger har jeg afholdt ved i en periode at gå en time ned i arbejdstid hver dag.

Udover at vi som familie i en periode har haft mere tid til hinanden, har aftalen også betydet, at jeg i en periode har kunnet afprøve, om det at gå ned i tid var en løsning for mig.

For mig er fleksibilitet nøgleordet for at få balance mellem arbejde og familieliv. På min arbejdsplads oplever jeg høj grad af fleksibilitet. Jeg har lavet en aftale med min chef, så jeg kan tilrettelægge min 37 timers arbejdsuge, således jeg møder tidligt og kan gå hjem ved 15-tiden, som arbejdet tillader det. Muligheden herfor har stor betydning for at få hverdagen - min tid på arbejde og tiden derhjemme med tre børn - til at hænge sammen.



HANDICAPCENTER SYDØSTFYN

Handicapcenter Sydøstfyn har en trivsels- og livsfasepolitik:

- Trivsels- og livsfasepolitikken tager udgangspunkt i Handicapcenter Sydøstfyns værdier og Region Syddanmarks overordnede værdier.
- Politikken er samtidig en lokal udmøntning af regionens overordnede livsfasepolitik og er en del af centerets samlede arbejdsmiljøpolitik og arbejdet med Social kapital.
- Denne politik erstatter ikke de aftaler og rettigheder, der i øvrigt er beskrevet i diverse overenskomster og andre politikker.
- Trivsels- og livsfasepolitikken skal understøtte de bedste rammer for medarbejderne under hensyntagen til løsning af kerneopgaven.

Livsfaser

For at opnå størst mulig trivsel må vi nødvendigvis forstå, at vi har forskellige behov på forskellige tidspunkter i vores liv. Disse faser af livet opstår på forskellige tidspunkter for den enkelte medarbejder og i forskellig grad - nogle faser opstår kun for nogle medarbejdere og afstedkommer forskellige behov for hensyntagen.

I Handicapcenter Sydøstfyn vil vi forsøge at skabe de bedst mulige rammer for trivsel for den enkelte medarbejder og i videst muligt omfang bevare tilknytningen til arbejdspladsen under hensyntagen til løsning af kerneopgaven.

Eksempler på forskellige livsfaser:

- Når du får børn/når du har børn.
- Når du er nyuddannet eller ny i jobbet.
- Når du bliver ældre (senior i job).
- Hvis du oplever alvorlig sygdom - hos dig selv eller i nærmeste familie.
- Hvis du bliver skilt.
- Hvis der sker større ændringer i dine fysiske forhold.
- Hvis der sker større ændringer i dine psykiske forhold.
- Hvis du oplever karriereændringer eller udstationering i nærmeste familie.
- Ved graviditet.
- Ved dødsfald i nærmeste familie.

Eksempler på tiltag som organisationen kan tilbyde, hvis det er foreneligt med løsning af kerneopgaven:

- Afholde trivselssamtaler.
- Tilbyde gruppeudviklingssamtaler.
- Tilbyde fleksibilitet i mødetider.
- Tilbyde fleksibilitet i forhold til ansættelsesgrad - både tidsbegrænset og fast.
- Tilbyde mulighed for orlov uden løn.
- Tilbyde ændring af arbejdsopgaver og skånehensyn - evt. for en periode.
- Samarbejde med jobcentre m.m. i forhold til virksomhedspraktik, TTA (Tilbage Til Arbejde) og andet.
- Andre individuelle hensyn, da det er vigtigt at imødekomme forskellige behov.



SPECIALCENTER FOR VOKSNE MED HANDICAP

FORTÆLLING

Senioraftale – en afdelingsleder bliver pædagog



En afdelingsleder har over en periode på et års tid været plaget af komplikationer samt eftervirkninger af operative indgreb. Afdelingslederen, som har rundet de 60 år, har arbejdet i Region Syddanmark i mange år.

Da afdelingslederen vender tilbage til arbejde, drøfter vi sammen, hvordan det ser ud med den fremadrettede opgavevaretagelse som fortsat afdelingsleder. Vi har en drøftelse om både opgavemængde, faglig kompleksitet, dokumentationskrav og i det hele taget en ændret opgavevaretagelse set i forhold til, hvad der tidligere skulle honoreres til.

I dialogen kommer afdelingslederen selv med et ønske om at kunne afslutte sit arbejdsliv på en anden afdeling i Specialcentret som menig pædagog. Der lægges op til en senioraftale med et aftalt sluttidspunkt.

Dette ønske bliver drøftet med afdelingslederen på den pågældende afdeling, og efterfølgende afholdes et gensidigt forventningsafstemningsmøde mellem den afdelingsleder og dennes kommende afdelingsleder.

Efter dette præsenteres ordningen for tillidsfolk og medarbejdere på afdelingen, hvor den afdelingsleder fremadrettet skal arbejde som pædagog.

Senioraftalen har nu haft virkning fra medio september 2016, og alle involverede udtrykker både tilfredshed og ny plads til arbejdsglæde.

HISTORIE FRA EN MEDARBEJDER I REGION SYDDANMARK



For mig er hjemmearbejde en redningsplanke

Om at have en aktiv teenager, når man selv er tæt på de 60:

I en familie hvor der er rigtig mange fritidsaktiviteter, kan det somme tider være en kunst at få logistikken til at gå op. Specielt hvis man bor på landet med lang transporttid til arbejde. Energien er ikke den samme som tidligere, og arbejdet er krævende. Faktisk bruger jeg rigtig meget af min daglige energi på arbejdet.

Så er det fantastisk dejligt, at min arbejdsplads kan rumme, at jeg tager en arbejdsdag derhjemme ind imellem. Der er altid noget skrivearbejde, forberedelse af en sag, planlægning af undervisning eller andet, som fint kan laves hjemme ved køkkenbordet.

Med den mulighed får vi en roligere hyggestund ved morgenbordet, tid til at snakke lidt mere, det giver mere nærvær og ro på i en ellers meget travl hverdag, og jeg får trukket vejret godt igennem, så presset letter lidt.

Hjemme arbejder jeg igennem og er helt sikkert noget mere effektiv end på arbejdspladsen, hvor der er mange flere afbrydelser i løbet af dagen. At arbejde hjemme er en form for redningsplanke, et frirum, et helle.



FORTÆLLING

Først en ugentlig fridag – senere yderligere nedsat tid



En læge ønsker som 67-årig færre arbejdstimer. Der bliver lavet en aftale om, at han går ned i tid og får en ugentlig fridag. Lønnen bliver tilsvarende nedsat, men ikke pensionsindbetalingen, der fortsætter uændret.

Da han passerer de 70 år, ønsker han en yderligere arbejdstidsnedsættelse, og der indgås en aftale om, at han går ned på 20 timer om ugen fordelt på fire dage. Lønnen er tilsvarende nedsat, men pensionsindbetalingen forsætter uændret.

FORTÆLLING

Omlacering fra sengeafdeling til ambulatorium



En sygeplejerske har problemer med børn og afvikler først noget ferie og får i forlængelse deraf bevilget orlov uden løn. Hun magter derefter ikke at genoptage arbejdet som leder og omlaces efter ønske fra en sengeafdeling til et ambulatorium. Derudover imødekommes ønsket om at gå ned i tid fra 37 til 30 timer om ugen.

FORTÆLLING

Fritagelse fra vagter



En sygeplejerske ønsker på grund af et handicappet barn nedsat tid og ingen aften-, natte- og weekendvagter. Arbejdstiden nedsættes som ønsket, og der fritages for de omtalte vagter. Denne aftale fungerer nu på tredje år.

FORTÆLLING

Vagtbærende over 60 år har færre vagter



På en afdeling er der lavet en aftale om, at alle vagtbærende over 60 år har færre aften-, natte- og weekendvagter end deres kolleger under 60 år.

FORTÆLLING

Arbejdstid aftrappes og tilpasses



Der er en del eksempler på især lægesekretærer med børn, der har fået arbejdstiderne tilpasset, så de kan komme tidligt hjem til børnene, samt ældre lægesekretærer, der får aftrappet og tilpasset arbejdstiden igen nogle år, så de kan benytte den fleksible efterlønsordning.

HISTORIE FRA EN MEDARBEJDER I REGION SYDDANMARK



Jeg fik orlov i timer i stedet for i dage

For år tilbage, da jeg havde barselsorlov, gav orloven mulighed for at fordele orlov i timer i stedet for dage. Det betød, at jeg kunne vende tilbage til mit arbejde på nedsat tid, hvor den nedsatte tid blev finansieret af orloven. Dette var muligt, fordi arbejdspladsen gik med til ordningen, og fordi jeg i høj grad selv tilrettelægger mit arbejde.



Jeg begyndte på arbejde, da mit barn var ca. otte måneder, og jeg arbejdede 33 timer i halvandet år derefter. Jeg valgte, at de fem orlovstimer var fordelt over hele ugen, så jeg kunne nå tidligere hjem hver dag og nå at hente mit barn i pasningstilbuddet.

Sygehus Lillebælt

På Sygehus Lillebælt er livsfasepolitikken en del af personalepolitikken.

På Sygehus Lillebælt overlades det i høj grad til den enkelte ledelse at afgøre, hvilke hensyn de ønsker at tage til medarbejderne i de forskellige livsfaser. Men erfaringerne viser, at der er stor velvilje til at imødekomme medarbejdernes ønsker i de situationer, hvor det kan forenes med driften.

Ansættelsesbrøk

For så vidt angår medarbejdernes ønske om at gå op eller ned i tid, er der en meget høj grad af fleksibilitet.

FORTÆLLING

Orlov til rejser og videreuddannelse



På nuværende tidspunkt er en medarbejder på orlov med henblik på rejseaktivitet. En anden medarbejder har også netop været på orlov med henblik på rejseaktivitet. Yderligere påbegynder en medarbejder tre måneders orlov med henblik på at koncentrere sig om en master, friluftssinteresser og familie i 2. generation.

FORTÆLLING

Drypvis barselsorlov



I forbindelse med afviklingen af barselsorlov kan der som konkret eksempel nævnes, at der i HR-afdelingen er en høj grad af fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelsen af en drypvis afvikling af orlov.

FORTÆLLING

Seniorordninger med lønnedgang men fuld pension



På Sygehus Lillebælt er der indgået seniorordninger med medarbejdere fra forskellige faggrupper, men hovedparten af aftalerne er indgået med overlæger. De indgåede seniorordninger indebærer typisk, at medarbejderen går ned i tid og selv betaler lønnedgangen og modtager fuld pensionsindbetaling. Sygehus Lillebælt har 11 igangværende seniorordninger. I 2016 havde Sygehus Lillebælt 15 igangværende seniorordninger.

ORTOPÆDKIRURGISK AFDELING

På Operationsgangen er der i arbejdsmiljø-regi udarbejdet en fælles seniorpolitik med titlen "Seniorpolitik for OP og anæstesipersonale".

Livsfaseløsninger

Operationsgangen har den tilgang, at livsfaseløsninger er mulige. Det kræver nytænkning, kreativitet og fleksibilitet, men derudfra kan det langt hen ad vejen lade sig gøre. Ligeledes kræver det ledelsesmæssig opbakning og udmelding.

På Operationsgangen har man flere gange benyttet sig af, at man er en stor afdeling og muliggjort for medarbejdere, at hvis de ikke trives i det ene afsnit, kan de prøve et af de andre afsnit. Endvidere tilstræbes det som en mulighed at få færre vagter eller gå ned i tid.

RYGMEDICINSK AFDELING

FORTÆLLING

Antallet af arbejdsfunktioner blev reduceret



I takt med at en medarbejder blev ældre og arbejdstempoet højere, ønskede medarbejderen udelukkende at deltage i én enkelt funktion af de arbejdsopgaver, som medarbejderens faggruppe varetog. Det var en fordel for både arbejdspladsen og medarbejderen, at man kunne prioritere medarbejderens arbejdsfunktioner. Medarbejderens hverdag blev mindre presset, og medarbejderen kunne således nå at gøre patientarbejdet, dokumentation og registrering færdig hver dag.

Prioriteringen af arbejdsopgaven var en stor lettelse og glæde for medarbejderen, som forlod arbejdspladsen med overskud, da vedkommende gik på efterløn.

AKUTCENTER - FAM

LMU besluttede i efteråret 2015 at deltage i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses projekt "Seniorpakken". Seniorer er i denne pakke defineret som medarbejdere, der er 55 år og derover.

Projektet har givet en afklaring af de muligheder, seniorer har. At være samlet i seniorgruppen har givet samhørighed, og samtidig er processen med at blive ældre og være i den sidste del af arbejdslivet blevet tydeligere.

Seniorpakken

Seniorpakken skal forbedre seniormedarbejdernes muligheder for at blive længere på arbejdspladsen og få et godt seniorliv. Det skal ske ved:

- at tage hensyn til den enkeltes særlige forudsætninger og ønsker til et godt arbejdsliv
- sætte fokus på seniorernes arbejdsmiljø, helbred, særlige kvalifikationer og kompetencer
- give arbejdspladserne inspiration til, hvordan de kan organisere arbejdet og indrette arbejdspladsen med henblik på at fastholde seniorer.

Projektet er bygget op i 4 faser:

1. **Afklaring af antal seniorer og samtaler med seniorer**
Involverede: Seniorer og projektgruppe
2. **Planlægning af temadag**
Involverede: Projektgruppen
3. **Temadag (se mere nedenfor)**
Involverede: Seniorer.
4. **Afklaringssamtale/-aftaler med senioren og lederen**

Temadagen

Temadagen skal bidrage til en personlig afklaring. Det vil sige inspirere personalet til at få det bedste ud af de næste år på jobbet og til overgangen fra job til efterløn eller pension og give deltagerne overblik over forhold, der typisk bliver påvirket/ændret i senkarrieren.

Temadagen skal indeholde både 'hårde' emner (som økonomi, pension, regler for fleksibel efterløn med videre) og 'bløde' emner (ønsker til jobbet og faglig udvikling, work/life balance, netværk og sundhed med videre) og give mulighed for at drøfte ønsker og behov med andre i samme situation.



HISTORIE FRA EN MEDARBEJDER I REGION SYDDANMARK



Hjælp... barslen er slut, og vi har ingen institutionsplads!

I starten af året vendte jeg tilbage til mit arbejde i Region Syddanmark efter endt barsel. Personligt havde jeg glædet mig meget til at komme tilbage til arbejdsopgaverne, kollegaerne og en dagligdag med andre udfordringer end bleskift, tumlastik med junior og kaffeaftaler... Barslen havde været skøn og dejlig, men mentalt var jeg klar til at vende tilbage til en arbejdsdag.

Opstarten gik rigtig godt. Jeg blev varmt modtaget af mine kollegaer, og der var ro på hjemmefronten, da det nu var min mand, der var på barsel. Alt-i-alt havde jeg god tid og mental ro til at komme "i gang" igen.

Efter få uger fik vi besked fra pladsanvisningen om, at vores datter først havde fået tildelt en vuggestueplads fra juli måned. Dette kunne på ingen måde hænge sammen med, at min mand skulle starte på arbejde fra marts måned, og at vi på det tidspunkt ville have brugt al vores barsel. Da ingen af os var tilhængere af, at hun midlertidigt skulle til en dagplejer, blev vi enige om, at vi ville se, om vi kunne få enderne til at hænge sammen ved at bruge alle vores omsorgsdage, en stor del af vores ferie og hvad vi ellers havde af flextimer, på selv at passe hende med hjælp fra bedsteforældre.

Jeg gik derfor til min leder, som straks sagde god for, at jeg kunne holde en ugentlig fridag og bruge min flex, ferie med videre, så junior kunne passes hjemme fra marts til juli.

Derefter forsøgte vi at stykke en pasningsplan sammen, hvor vi selv samt bedsteforældrene var i spil. Jo mere vi så på planen, jo mere stresset blev jeg dog over, at AL min ferie, omsorgsdage og flex skulle gå på en ugentlig fridag. Jeg havde kun udsigt til én uges sommerferie med familien i løbet af det næste års tid.

Derefter gik jeg igen til min leder og spurgte, om det var muligt, at jeg i en begrænset periode på tre måneder gik ned i tid, for så at kunne holde en ugentlig fridag og derfor fortsat have al min ferie, omsorgsdage og flex, som jeg kunne bruge, som jeg ellers ville. Igen blev jeg mødt af en utrolig venlig leder, som straks sagde, at hendes holdning var, at arbejdspladsen skulle imødekomme medarbejderne der, hvor de var privat, så selvfølgelig kunne det lade sig gøre. FEDT!

Jeg har nu snart været tilbage på arbejde i to måneder, og det er skønt at være tilbage på arbejde. Der er ro på hjemmefronten, hvor min mand snart starter på arbejde, men fordi jeg har en arbejdsplads, som er fleksibel og som tilgodeser mine private behov, er det ikke længere et problem, at vi først har en vuggestueplads til sommer.



Region Syddanmark
Damhaven 12 . 7100 Vejle
Tlf. 7663 1000

regionsyddanmark.dk

16235 - Grafisk Service, Region Syddanmark - 01.2020