

Personalepolitik for Hospitalsenheden Horsens

Værdier

Personalepolitikken ved Hospitalsenheden Horsens er baseret på 3 værdibegreber, som er kendetegnende for, hvordan medarbejderne i regionen forventes at agere.

De 3 værdibegreber er:

Dialog

Dygtighed

Dristighed

Afdelinger og mennesker er forskellige. Derfor skal de 3 værdibegreber indarbejdes i afdelingernes værdisæt med en formulering, der tager udgangspunkt i afdelingens mål, kultur og relationer.

Personalepolitik

Hospitalsenheden Horsens's personalemæssige opgaver er at ansætte, fastholde, udvikle og afvikle medarbejdere. Veluddannede og engagerede medarbejdere er hospitalets vigtigste ressource.

Derfor er det hospitalets overordnede mål at være en god arbejdsplads, hvor arbejdsglæde og trivsel er daglige motivationsfaktorer. En god arbejdsplads som formår at udvikle engagerede, fornuftige, ansvarlige, faglig kompetente og begejstrede medarbejdere, der arbejder målrettet til gavn for hospitalets patienter.

En god arbejdsplads der styrker oplevelsen af værdsættelse ved at skræddersy vilkår, anerkende og bruge potentialer og kompetencer og stimulere til ansvar og læring.

Personalepolitikken er udtryk for de overordnede normer og værdier, der lægges til grund for ledelse af de menneskelige ressourcer.

Ansættelse

Hospitalsenheden Horsens ansætter som hovedregel sine medarbejdere på langt sigt.

Udgangspunktet for rekruttering er at finde

rette person – til rette funktion – på rette tidspunkt – på rette vilkår.

Hospitalet ønsker medarbejdere med personlige og faglige ressourcer, der bedst muligt matcher de nuværende og kommende udfordringer.

Vi er en rummelig arbejdsplads præget af arbejdsglæde, engagement, fleksibilitet, ansvarlighed, kvalitet i opgaveløsning og plads til forskellighed.

Ansættelsesprocedurer gennemføres i tæt samarbejde med det personale, den nyansatte skal arbejde sammen med.

Introduktion af nye medarbejdere

Hospitalsenheden Horsens vægter, at nye medarbejdere fra starten føler sig hjemme på arbejdspladsen, og at der sker en effektiv introduktion til organisationens holdninger og værdier og til arbejdsopgaverne.

De nyansatte forventes at bidrage til kulturen med de kvaliteter, de besidder og reflekterer over daglig praksis.

En god introduktion øger trivslen, skaber tryghed og samhørighed, fremmer brug af kompetencer og motiverer til at tage medansvar for hospitalets værdier.

Information og kommunikation

Hospitalsenheden Horsens har et højt informationsniveau, der sikrer, at de ansatte får den viden, der er nødvendig, for at handle og træffe beslutninger ud fra et korrekt grundlag.

Alle ansatte har en forpligtelse til at søge og give information. Den løbende gensidige information og kommunikation finder naturligt sted i det daglige samarbejde. Det formelle forum for information og dialog er de lokale samarbejdsudvalg, hovedsamarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne.

I alle forhold gælder det, at dialog føres direkte og afbalanceret.

Kompetenceudvikling og uddannelse

Hospitalsenheden Horsens prioriterer arbejdet med kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning højt, da det er et væsentligt bidrag til den strategiske udvikling.

Kompetenceudvikling skal sikre Hospitalsenheden Horsens den unikke kombination af kompetencer, der kan tilfredsstille nuværende behov og den fremtidige udvikling.

For at bevare en dynamisk proces afholdes der kontinuerlige udviklingssamtaler for alle ansatte og udarbejdes udviklingsplaner for hver enkelt medarbejder.

Orlov

Hospitalsenheden Horsens er generelt positive over for ønsker om orlov, der betragtes som en naturlig del af personaleudviklingen.

Ledelsen bevilger orlov efter individuel vurdering, og såfremt stillingen på anden måde kan bestrides tilfredsstillende.

Seniortid

Hospitalsenheden Horsens vil gerne sikre seniorer gode arbejdsforhold også den sidste del af arbejdslivet, således at kompetencer kan bevares på arbejdspladsen.

Dette indebærer, at der kan tages individuelle hensyn til medarbejderne i seniorårene. Dialog om mulighederne for at indgå aftale om seniorvilkår og justering af arbejdsvilkårene sker løbende.

En senioraftale vil altid være individuel og konkret og den bygger på gensidighed.

Arbejds miljø

Hospitalsenheden Horsens vægter, at de ansatte har et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Der udarbejdes løbende handleplaner for at forbedre arbejdsmiljøet.

Sundhed

Hospitalsenheden Horsens prioriterer de ansattes sundhed højt, og tilstræber, at der etableres forskellige sundhedsfremmende foranstaltninger til gavn for de ansatte.

Sygdom

Hospitalsenheden Horsens stræber mod at nedbringe sygefraværet ved at fremme trivsel og arbejdsglæde.

Hospitalet vil gerne give ansatte de bedste muligheder for at arbejde på hospitalet i perioder med nedsat arbejdsevne som følge af en sygdom. Hver enkelt situation vurderes individuelt.

For at sikre omsorg og hurtig opfølgning på et sygdomsforløb er der etableret et kontakt- og samtalsystem.

Misbrug af alkohol og andre rusmidler

Hospitalsenheden Horsens vil gennem en aktiv og åben holdning til alkohol og andre rusmidler forebygge misbrug. Det betyder, at alle ansatte har en forpligtelse til at gribe ind ved mistanke om, at en kollega har eller er ved at udvikle et misbrug.

Indtagelse af alkohol og andre rusmidler er uacceptabel umiddelbart forud for og i forbindelse med arbejde på hospitalet. Ledere og medarbejdere har pligt til at forhindre en alkohol/medicin-påvirket kollega i at forsøge at udføre sit arbejde. Ledelsen kan, i særlig anledning f.eks. jubilæum, give tilladelse til, at der serveres alkohol på hospitalet.

For at sikre hjælp og opfølgning på misbrug er der udarbejdet Retningslinier for håndtering af misbrug.

Afvikling af ansættelsesforhold

Når en ansat ønsker at fratræde eller der er tale om afskedigelse sker det efter en gensidig forståelse/dialog.

Afskediges en ansat af andre årsager, f.eks. på grund af sygdom, samarbejdsvanskeligheder, uegnethed eller misbrug, må afskedigelsen aldrig komme som en overraskelse.

Personalereduktioner kan være en anden grund til, at en ansat bliver sagt op. Sparekrav eller strukturændringer kan betyde, at hospitalet må reducere antallet af ansatte.

I alle tilfælde er information, dialog og åbenhed en forudsætning.