



# Region Nordjyllands Personalepolitikker



REGION NORDJYLLAND  
- i gode hænder

# PERSONALEPOLITISKE VÆRDIER

## Region Nordjylland - en arbejdsplads i top

Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. Det er de nøgleord, der kendetegner Region Nordjylland som en arbejdsplads I TOP. Netop disse fire ord er også de grundlæggende holdninger bag vores personalepolitikker. Personalepolitikkerne giver en fælles forståelse af, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads og hjælper hinanden til et godt arbejdsliv.

Grundtanken er, at alle skal have de samme muligheder og vilkår. Det opnår vi bedst ved at have et fælles fundament, vi alle arbejder efter. Derfor gælder personalepolitikkerne for alle ledere og medarbejdere.

Medarbejderne har været med hele vejen for at sikre, at personalepolitikkerne danner rammen om et godt arbejdsliv. Vi er meget bevidste om, at vi ikke er færdige med at arbejde med vores personalepolitikker. For de skal være dynamiske, så de både matcher den dagligdag, de fungerer i, og de krav og vilkår, der til enhver tid bliver stillet til de opgaver, vi løser.

Personalepolitikkerne skal være med til at give de bedst tænkelige rammer for, at vi kan løse vores opgaver og fastholde og udvikle en arbejdsplads i top:

Indflydelse – Vi tager fælles ansvar for et aktivt samarbejde og en åben dialog  
Tillid – vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned, til siden eller ud  
Ordentlighed – at vi er ordentlige i det vi siger og gør og med gensidig respekt  
Professionalisme – vi er professionelle og arbejder for at løse vores opgaver med høj faglighed, kvalitet, effektivitet og menneskelighed

Region Nordjylland (Vedtaget i Hovedudvalget 10.12.2012)



# INDHOLD

Kompetenceudviklingspolitik	4
<i>Retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse</i>	
Livsfasepolitik	8
<i>Retningslinje under livsfasepolitikken</i>	
Sygefraværspolitik	11
Politik for omstillingssituationer	14
Politik for ansættelser og mangfoldighed	17
Arbejds miljøpolitik	20
Lønpolitik	22
Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitik	23
<i>Retningslinje vedr. misbrug</i>	

# KOMPETENCEUDVIKLINGSPOLITIK

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



## Formål med Region Nordjyllands kompetenceudviklingspolitik

- At give en ramme for, hvordan vi vil tænke og arbejde med kompetenceudvikling
- At sikre, at kompetenceudvikling til stadighed er systematisk og strategisk funderet.
- At implementere målsætningerne i Region Nordjyllands kompetenceudviklingsstrategi, hvor kompetenceudviklingen skal være strategisk, praksisnær samt skabe sammenhængskraft og merværdi for Region Nordjylland.

## Værdierne er altid de samme

Kompetenceudvikling er forudsætningen for, at alle medarbejdere og ledere i organisationen kan varetage vores opgaver på en god og professionel måde. Kompetenceudvikling skal på samme tid være med til at sikre kvalitet, effektivitet og trivsel i organisationen.

## Indflydelse

Indflydelse sker gennem MED. MED-udvalgene på alle niveauer skal mindst en gang årligt forholde sig til, hvilke behov for kompetenceudvikling, der er på arbejdspladsen. Det kræver bl.a., at man drøfter:

- De opgaver, arbejdspladsen har nu og dem, man forventer, kommer fremover.  
Herunder om disse opgaver kræver udvikling af særlige kompetencer eller et særligt fokus for ledere og medarbejdere på arbejdspladsen.
- Hvordan den nødvendige kompetenceudvikling kan organiseres og tilrettelægges.
- Regionens kompetenceudviklingsstrategi og om den planlagte kompetenceudvikling lever op til denne.

Drøftelserne i MED-udvalget kan dels danne den overordnede ramme, dels inspirere til, hvad der kan være relevant for udviklingssamtalerne.

### **Tillid**

Vi har i organisationen tillid til, at alle ønsker at være så kompetente som muligt til at udføre arbejdet. Vi har også tillid til, at alle ønsker at deltage i den del af den strategiske tænkning, der fortæller hvilke veje, vi ønsker at gå, når arbejdspladsen udvikler sig. Kompetenceudvikling handler om, at vi hver for sig og sammen udnytter kapaciteten til at skabe bedre resultater, bedre opgaveløsning samt effektivitet og kvalitet i ydelserne. Strategisk kompetenceudvikling skal derfor ikke kun ses som faglig udvikling, men som det, der udvikler praksis – fagligt, på tværs af fag og på tværs i organisationen.

### **Ordentlighed**

Udviklingssamtaler er som udgangspunkt individuelle samtaler mellem leder og medarbejder. De foregår mindst en gang om året. Hver medarbejder/leder har ret og pligt til denne udviklingssamtale. Udviklingssamtalen er en mulighed for, at ledere og medarbejdere sammen kan afstemme forventninger - både til udvikling af arbejdspladsen og af den enkelte. Det er også en mulighed for, at ledere og medarbejdere kan tale om trivsel. MED-udvalget kan aftale at erstatte den individuelle samtale med teamudviklingssamtaler. Medarbejderne har dog forsat ret til en individuel samtale med sin leder.

### **Professionalisme**

Kompetenceudvikling handler om at tilegne sig viden. Det handler også om at bryde med vaner og rutiner og om at opbygge nye måder at håndtere og organisere opgaver og relationer på. Derfor kan kompetenceudvikling ske på mange måder: læring på arbejdspladsen, læring via kurser og uddannelse, læring ved at organisere og tilrettelægge arbejdet på andre måder. Vi får strategisk kompetenceudvikling, når den kompetenceudvikling, vi vælger hænger sammen med den strategiske tænkning, der er i organisationen.

Der er indgået en fælles retningslinje vedrørende medgået tid, betaling af undervisningsmidler og transport i forbindelse med kompetenceudvikling.

Regionens sektorer og lokale MED-udvalg kan indgå lokale aftaler og opstille retningslinjer, i det omfang aftalerne harmonerer med de overordnede linjer i politikken og den fælles retningslinje.

# Retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse

## **Generelt:**

Retningslinjen er et fælles udgangspunkt for alle medarbejdere i Region Nordjylland og gælder alle former for kompetenceudvikling, der sker med henblik på opgaveløsningen.

## **Deltid/fuld tid:**

Der gælder samme retningslinjer for deltidsansatte som for fuldtidsansatte.

## **MUS:**

Aftalerne om kompetenceudvikling vil som hovedregel ske i forbindelse med de årlige MUS (MedarbejderUdviklingsSamtaler).

## **Overenskomstreguleret kompetenceudvikling/uddannelse:**

Såfremt der i en overenskomst er aftalt at medarbejderne skal gennemgå bestemte typer af uddannelsesaktiviteter har Region Nordjylland pligt til at tilbyde medarbejderen deltagelse i uddannelsen inden for de i overenskomsten bestemte rammer. Det gælder eksempelvis overenskomst for HK-kontoransatte og yngre læger.

## **Årlige drøftelser om kompetenceudvikling:**

I forbindelse med MED-udvalgenes årlige drøftelser af kompetenceudvikling skal ovenstående retningslinjer indgå i drøftelserne.

## **Udgangspunkt for aftaler om kompetenceudvikling/uddannelse:**

Når der aftales deltagelse i kompetenceudvikling/uddannelsesaktivitet for en medarbejder, skal der samtidig indgås aftale om vilkårene for

- medgået tid
- betaling af undervisningsmaterialer og
- transport

Aftaler indgås dels ud fra nogle ufravigelige rammer, og dels ud fra et skøn.

## *Fælles, ufravigelige regler:*

### **Betaling af undervisningsmateriale**

Materiale, der indgår som pensum i et uddannelsesforløb, betales af arbejdsgiveren.

Øvrigt undervisningsmateriale betales af medarbejderen.

Ved tvivl, tages udgangspunkt i uddannelsesstedets pensumliste.

### **Betaling af transport**

Transportudgifter refunderes efter regionens retningslinjer.

### **Tjenestefrihed og løn:**

I forbindelse med aftalen om kompetenceudviklingen skal lederen, i det omfang det er muligt, forsøge at omlægge arbejdstiden.

### **Hvis der ikke sker omlægning af arbejdstiden:**

Såfremt undervisningsforløbet foregår i arbejdstiden skal medarbejderen have tjenestefri med normal løn + eventuelle særydelser.

Dage med kompetenceudvikling registreres som arbejdsdage, og arbejdstiden registreres, svarende til den arbejdstid som normalt skulle have været præsteret de pågældende dage.

Er kompetenceudviklingsaktiviteten af kortere varighed end den normale arbejdstid, og er det praktisk muligt, returneres til arbejdspladsen og arbejdsdagen gennemføres.

Arbejdstiden kan ikke udgøre mere end en dagsnorm, hvilket betyder den normale løn + eventuelle særydelser. Der kan ikke udbetales overarbejde og merarbejde (ekstratimer) i forbindelse med kursusdeltagelse.

Ved undervisning i hele uger holdes fri i weekenden – såvel før som efter.

### ***Elementer, der efter konkret, individuelt skøn kan indgå i aftalen:***

Der gives som udgangspunkt ikke studietid.

Ved deltagelse i længerevarende uddannelsesforløb på eksempelvis diplom- og masterniveau kan der aftales en ugentlig studiedag, en studiedag dagen inden eksamen og tjenestefri på eksamensdagen, alt sammen at betragte som tjenestefri med løn.

Enkelt dage kan evt. samles som sammenhængende studiedage op til eksamen.

# LIVSFASEPOLITIK

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



## Formål med livsfasepolitikken

- At skabe attraktive arbejdspladser, hvor der er mulighed for individuelle hensyn med henblik på at tiltrække, motivere, udvikle og fastholde medarbejdere.
- At sikre god balance mellem arbejdsliv og fritidsliv til gavn for både medarbejdere og arbejdsplads.
- At tage hensyn til forskellighed og mangfoldighed i medarbejderstaben.
- At sikre en fleksibel opgavevaretagelse og en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.
- At sikre at Region Nordjylland er en rummelig arbejdsplads, som fokuserer på mulighederne for at støtte den enkelte medarbejder i alle livets faser; uanset om der er tale om yngre, ældre, familier med småbørn eller ved sygdom under hensyntagen til den enkelte arbejdsplads tarv.
- At sikre åben dialog med udgangspunkt i gensidig interesse og hensyntagen til såvel medarbejderens og arbejdsstedets ønsker.
- At sikre en gradvis erfarings- og videnoverlevering mellem yngre og ældre medarbejdere.
- At sikre at krav til udfordring, udvikling og trivsel så vidt det er muligt tilpasses den enkelte medarbejders aktuelle livssituation.
- At sikre kontinuerlig kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet.

## Uanset stedet i livet – værdierne er altid de samme

Livsfasepolitikken tager afsæt i Region Nordjyllands ønske om at skabe attraktive arbejdspladser, hvor forebyggelse, fastholdelse, fleksibilitet og anerkendelse er centrale begreber. Politikken bygger på et helhedssyn på medarbejderen og baserer sig på de fire værdier Indflydelsen, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. Dette sker med afsæt i gensidig forventningsafstemning og med udgangspunkt i medarbejdernes ressourcer, kompetencer og behov i forhold til den enkeltes livssituation.



## **Indflydelse**

Konkrete aftaler indgås i dialog mellem den enkelte medarbejder og ledelsen under hensyntagen til arbejdspladsens tarv. Senioraftaler skal indgås efter aftale med de faglige organisationer.

## **Tillid**

Livsfasepolitikken arbejder ud fra en erkendelse af, at medarbejderne gennem arbejdslivet står i forskellige situationer, som har indflydelse på deres behov, krav samt forventninger til arbejdspladsen. Hensigten med politikken er herudover at sikre bedst mulig brug og anerkendelse af den enkeltes ressourcer og viden.

## **Ordentlighed**

Det skal sikres gennem konkrete tiltag, at Region Nordjylland opleves som en familievenlig arbejdsplads med rum for nyanstatte, erfarne medarbejdere samt medarbejdere med små og store børn. Herudover skal der tages særligt initiativ til at fastholde den ældre medarbejder. Ved den årlige MUS-samtale skal der ske en drøftelse af forhold, ønsker og behov, som har betydning for planlægning af arbejdslivet bl.a. med fokus på fleksibilitet omkring arbejdstid og opgaver.

## **Professionalisme**

Livsfasepolitikken ser medarbejderen i et livsløbsperspektiv og opstiller rammerne for, hvordan den enkelte arbejdsplads kan sikre attraktive og fleksible jobs ud fra et ønske om at tilgodese den enkelte medarbejders livssituation under hensyntagen til arbejdsstedets tarv.

## **Retningslinjer for frihed:**

Der er indgået fælles retningslinjer for frihed. Retningslinjer for frihed er udtømmende, og der kan således ikke indgås lokale aftaler herom.

## **Livsfasepolitikken:**

Regionens sektorer og lokale MED-udvalg kan indgå lokale aftaler og opstille retningslinjer, i det omfang aftalerne harmonerer med de overordnede linjer i politikken.

Sektorerne kan tilføje retningslinjer til denne overordnede livsfasepolitik. Retningslinierne skal implementere ovenstående politik, men kan give praktiske anvisninger på, hvordan man på de enkelte arbejdspladser forholder sig i forskellige situationer. Et vigtigt redskab i forbindelse med implementering af politikken er MUS-samtalerne, som skal indeholde et livsfaseperspektiv. I den forbindelse kan der drøftes ønsker om eksempelvis mere fleksible arbejdstider, muligheden for ændret timetal, ønsker om mindre ansvarsområder o.s.v. alt sammen under hensyntagen til arbejdets art i den enkelte sektor.

# Retningslinje under livsfasepolitikken

## Retningslinjer for Frihed

Årsager hvor der gives tjenestefrihed med løn:	Omfang:
Eget 25, 40 eller 50 års jubilæum	1 dag
Egen 50, 60, 65 og 70 års fødselsdag	1 dag
Eget bryllup eller sølvbryllup	1 dag
Ægtefælles/samlevers, forældres eller barns alvorlige sygdom	Frihed i rimeligt og fornødent omfang
Hospitalsbesøg ved ægtefælles/samlevers, barns, forældres eller anden nær slægtnings alvorlige sygdom	Frihed i rimeligt og fornødent omfang
Ægtefælles/samlevers barns, forældres eller anden nær slægtnings død og begravelse	Frihed i rimeligt og fornødent omfang
Eget akut læge- og tandlægebesøg, der ikke kan finde sted uden for normal arbejdstid eller på fridage	Frihed i fornødent omfang
Eget ambulatoriebesøg eller specialistkonsultation hos autoriseret behandler, der ikke kan finde sted uden for normal arbejdstid eller på fridage	Frihed i fornødent omfang

Det er god personalepolitik, at arbejdstiden i størst muligt omfang planlægges på en sådan måde, at der kan opnås frihed (eksempelvis afspadsering, omsorgsdage eller omlægning af tjenesten) i andre situationer udover de ovennævnte, hvor medarbejderen har behov herfor.

Der gives kun fri med løn i henhold til ovenstående, hvis der er tale om en arbejdsdag – dog med udtagelse ad frihed ved eget jubilæum, hvor der gives tjenestefrihed den nærmeste forudgående eller følgende arbejdsdag, hvis jubilæumsdagen i forvejen er en fridag.

# SYGEFRAVÆRSPOLITIK

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadigt bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



### Formål

Region Nordjyllands sygefraværspolitik har fokus på omsorg, respekt og ordentlighed. Formålet er at sikre en tidlig og værdig opfølgningsindsats under medarbejderens sygdom, for i videst mulig omfang at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen. Formålet er også at fastholde fokus på sygefravær i dagligdagen og derved nedbringe sygefraværet på regionens arbejdspladser til et så lavt niveau som muligt. Herudover skal der gennem politikken sikres fælles retningslinjer for, hvordan den enkelte arbejdsplads skal forebygge og håndtere fravær hos ansatte, så der gælder ensartede regler og procedurer for alle medarbejdere i Regionen.

- I sammenhæng med de øvrige personalepolitikker i Region Nordjylland, at forebygge og reducere sygefravær og medvirke til et godt arbejdsmiljø med høj trivsel.
- At både ledere og medarbejdere har en fælles interesse i og et fælles ansvar for både at forebygge og nedbringe sygefraværet. For at leve op til det ansvar er det nødvendigt med åben, tillidsfuld dialog, samt ikke mindst vilje fra begge parter. Det gælder både forebyggende og i konkrete fraværssituationer.
- At fastholde bevidstheden om at der ved begrebet ”sygefravær” skelnes mellem korte sygefraværperioder, atypisk sygefraværsmønster og længerevarende sygdom, og at de tre typer sygefravær kræver forskellige indsatser.
- At opstille rammerne for et formaliseret kontaktføreløb mellem arbejdsplads og den sygemeldte medarbejder, som sikrer at medarbejderen tilbydes støtte på en værdig og omsorgsfuld måde.
- At den sygemeldte og arbejdspladsen aktivt samarbejder om at fastholde en passende kontakt mellem medarbejderen og arbejdspladsen i en længerevarende fraværperiode.
- At sikre en tidlig opfølgningsindsats overfor sygemeldte medarbejdere, men henblik på at vurdere muligheden for at vende tilbage på arbejde.

- At arbejdsplads og medarbejder aktivt samarbejder om at fastholde den pågældende medarbejder på arbejdspladsen.
- At sikre enslydende rammer om håndtering af sygefravær i Regionen, i overensstemmelse med gældende lovgivning og aftaler på området, herunder funktionærloven, arbejdsmiljøloven, overenskomster, tjenestemandregler etc.

## **Formaliseret kontaktførelse i forbindelse med sygefravær**

### *Kontaktsamtale og dialog med nærmeste leder – forløbet op til sygefraværets dag 21:*

Sygemelding sker til nærmeste leder.

Der afholdes kontaktsamtale efter henholdsvis 1 og 2 ugers sammenhængende sygefravær. Lederen afklarer, om sygefraværet skyldes forhold på arbejdspladsen. Den løbende kontakt aftales mellem lederen og den sygdomsramte.

Samtalerne kan etableres og afholdes tidligere, hvis lederen eller medarbejderen skønner det hensigtsmæssigt.

### *Omsorgs-/fraværssamtale – forløbet fra sygefraværets dag 21:*

Omsorgs-/fraværssamtale afholdes senest efter tre ugers fravær. Leder og medarbejder afklarer, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og om forholdene kan ændres til fordel for den ansatte, uden at hensynet til arbejdet eller øvrige ansatte, tilsidesættes.

Nærmeste leder har ansvar for, at aftale tid og sted for samtalen. Medarbejderen tager stilling til, om tillidsrepræsentant eller evt. bisidder skal deltage i samtalen. Det skal tilstræbes, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at deltage.

### *Atypisk sygefravær eller hyppigt sygefravær:*

Hyppigt sygefravær defineres i Region Nordjylland som 3 sygefraværperioder i løbet af 6 måneder.

Ved et atypisk sygefraværsmønster eller ved hyppigt sygefravær, foretager lederen et skøn over, hvilke behov der gør sig gældende i det konkrete tilfælde. Lederen vurderer om det er tilstrækkeligt med uformel dialog eller om der skal afholdes en formel omsorgs- og fraværssamtale.

## Generelt

- Lederen skal vurdere, om relevante myndigheder skal deltage.
- Dokumentation/-referat af formelle samtale(r) udarbejdes til personalemappen.
- Afviser den sygemeldte tilbuddet om en samtale, skal dette respekteres. I en sådan situation vil ledelsen på baggrund af de tilgængelige oplysninger træffe beslutning om, hvorvidt sygefraværet er foreneligt med arbejdsstedets tarv.

### *Formål med omsorgs-/fraværssamtale:*

- At skabe et overblik over den sygdomsramtes helhedssituation, herunder at afdække om, der er forhold af arbejdsmæssig eller privat karakter, som arbejdspladsen evt. kan være behjælpelig med at løse.
- Formålet med samtalen er endvidere at vurdere, hvordan udsigterne er til, at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdsstedet, herunder at få sporadiske sygedage/perioder belyst, analyseret og minimeret. Det bør ligeledes ved samtalen vurderes, om den sygemeldte kan genoptage arbejdet delvist eller varetage særlige arbejdsfunktioner i en periode.
- Den sygemeldte og lederen aftaler ved samtalen, hvilken form den yderligere kontakt i fraværperioden skal have.
- Viser det sig ved samtalen, at den sygemeldte er i bedring med udsigt til en snarlig tilbagevenden til arbejdet, lægges en plan for, hvornår og hvordan arbejdet skal genoptages.
- Er der ikke udsigt til, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet indenfor en overskuelig fremtid, kan det ved samtalen vurderes, om der evt. kan ske arbejdsfastholdelse i henhold til det sociale kapitel.
- Viser det sig, at medarbejderen ikke er i stand til at vende tilbage til sit arbejde indenfor en overskuelig fremtid, eller at det hyppige sygefravær er af en sådan karakter, at dette ikke harmonerer med arbejdsstedets tarv, skrives til afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Der er udarbejdet en Redskabshåndbog vedrørende sygefravær, som er tilgængelig på PersonaleNet. Endvidere findes der en pixiudgave af sygefraværspolitikken.

Der kan ikke aftales lokale retningslinjer, dog skal den enkelte arbejdsplads fastlægge lokale procedurer for hvordan sygemeldinger konkret håndteres, i det omfang de harmonerer med denne politiks overordnede linjer.

# POLITIK FOR OMSTILLINGSSITUATIONER

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



## Formål

- At sikre, at medarbejdere, der bliver berørt af omstillingssituationer, så vidt muligt kan bevare ansættelsesforholdet i Region Nordjylland.
- At sikre, at medarbejderne har medindflydelse og oplever åbenhed, når det er nødvendigt at gennemføre forandringer i Region Nordjylland.
- At sikre, at håndteringen af omstillingssituationer bliver tilrettelagt konkret ud fra de forhold, der gør sig gældende i hvert enkelt tilfælde, så vi anvender de mest hensigtsmæssige tiltag.

## Mange former for omstillinger – værdierne er altid de samme

Omstillingssituationer kan have mange former og skal altid tilrettelægges efter, om der er tale om eksempelvis budgetbesparelser, opgavebortfald/-flytning, organisationsændringer eller andet.

Uanset hvilken situation der er tale om, tager omstillingen udgangspunktet i de personalepolitiske værdier:

## **Indflydelse**

Indflydelse er en grundlæggende forudsætning i enhver omstillingssituation. Den sker både i form af MED-indflydelse og i direkte samspil med de berørte medarbejdere.

Vi vil sikre, at omstillingsprocessen sker med åbenhed. Det vil sige, at vi gennem grundig og rettidig information og drøftelse giver mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor vi tager størst muligt hensyn til medarbejdernes tryghed.

Når omstillingsprocessen bliver tilrettelagt, laver vi altid en plan for, hvordan medarbejderne er sikret indflydelse, herunder overvejer vi:

- Hvordan og hvornår drøfter vi forandringen i relevante MED-udvalg?
- Er der behov for at nedsætte en koordinationsgruppe, og hvordan skal den i givet fald sættes sammen og hvad skal dens rolle være?
- Hvordan inddrager vi tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter?

## **Tillid**

Omstillinger kan være udfordrende for alle involverede. Både for de ledere, der skal træffe svære og komplekse beslutninger, og for de medarbejdere, hvis arbejdsliv direkte eller indirekte bliver berørt af forandringen.

Det er vigtigt, at der bliver udvist tillid begge veje. Al erfaring viser, at et åbent og tillidsfuldt samarbejde giver de bedste forudsætninger for en vellykket omstilling. I Region Nordjylland ønsker vi så vidt muligt at fastholde vores kompetente medarbejdere. Derfor vil omstillinger og forandringer, der indebærer, at medarbejdere ikke kan bibeholde det eksisterende ansættelsesforhold, betyde, at Region Nordjylland vil gøre alt for at finde mulighed for omplacering. Omplacering kan finde sted indenfor hele organisationen, fordi Region Nordjylland udgør ét fælles ansættelsesområde.

Omplaceringer kan kun blive vellykkede, hvis både den omplacerede medarbejder og det nye arbejdssted udviser hinanden tillid.

## **Ordentlighed**

I omstillingssituationer vil vi undgå unødigt langstrakte forløb samt minimere oplevelser af usikkerhed og afmagt – processerne skal opleves som ordentlige. Hvis det bliver nødvendigt med afskedigelser, skal processen være værdig og fair for medarbejderen.

Enhver omstillingsproces skal altid indledes med, at ledelsen melder ud, hvilke afdelinger/institutioner, der er berørte.

Omstillingsprocesser i Region Nordjylland tager udgangspunkt i et nærhedsprincip. Derfor undersøger vi i første omgang, hvordan mulighederne for omplacering er så tæt på medarbejderens nuværende arbejdsplads som muligt. Det betyder, at vi først undersøger mulighederne i egen afdeling, derefter i egen sektor og endeligt regionalt. Nærhedsprincippet er derfor organisatorisk, men i nogle tilfælde kan det være aktuelt at undersøge mulighederne i en anden sektor. I så fald sker det ud fra et geografisk nærhedsprincip.

## **Professionalisme**

Det er et fælles ansvar, at omstillingsprocesser bliver gennemført, sådan at Region Nordjyllands brugere og patienter bliver berørt mindst muligt.

Hver enkelt omstillingssituation er unik og derfor tilrettelægges vi den ud fra de særlige forhold der gør sig gældende i den konkrete situation. Tilrettelæggelsen skal altid understøtte denne politik og sikre, at de personalejuridiske rettigheder og pligter bliver overholdt.

Udpegning til omplacering må kun ske efter saglige kriterier, som bliver fastlagt efter de er drøftet i MED-udvalg.

Tillidsrepræsentanterne spiller en nøglerolle i omstillingsprocesser, og skal altid have mulighed for at bisidde medarbejdere, der ønsker det, i forbindelse med samtaler om omstillingssituationen.

Det er vigtigt, at vi trækker på de erfaringer, som vi gør os hen ad vejen. Vi skal derfor have fokus på evaluering og deling af den viden, som vi opnår i forbindelse med omstillingsprocesser.

Procesplaner som udformes med baggrund i politikken, skal bygge på politikken værdier og principper.



# POLITIK FOR ANSÆTTELSE OG MANGFOLDIGHED

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



## Formål

Der er flere mål med Region Nordjyllands politikker for ansættelser og mangfoldighed. Det handler dels om, at ansættelser af medarbejdere i Region Nordjylland sker på et gennemskueligt og korrekt grundlag, herunder inddragelse af alle relevante forhold for beslutningen.

Politikken handler også om at styrke mangfoldigheden på regionens arbejdspladser, idet forskellighed ses som en styrkelse af arbejdspladsen. Region Nordjylland ønsker, at sammensætningen af ansatte afspejler mangfoldigheden i befolkningen. For at fremme opfyldelsen af dette, vil Region Nordjylland arbejde målrettet for at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i evt. handicap, køn, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse eller etnisk oprindelse. Region Nordjylland vil således arbejde for:

- At alle ansættelser foregår på et gennemskueligt, velbelyst og korrekt grundlag
- At fremme ligestilling og ligebehandling mellem kvinder og mænd
- At fremme integration
- At give lige indflydelse og lige muligheder i alle arbejdsfunktioner i Region Nordjylland

## Mange former for ansættelser – værdierne er altid de samme

De fire personalepolitiske værdier om indflydelse, tillid, ordentlighed og professionalisme skal gå igen i alle ansættelser.

## **Hvordan foregår ansættelser i Region Nordjylland?**

Region Nordjylland er ét ansættelsesområde. Ansættelse sker med hele Region Nordjylland som ansættelsesområde, men med angivelse af et konkret dagligt tjenestested. Ansættelse kan også ske med flere ansættelsessteder. I givet fald angives hovedarbejdsstedet. I Region Nordjylland anser vi det for værdifuldt at medarbejdere er fastansat.

### *Når en stilling bliver ledig:*

Ved stillingsledighed er det relevant at overveje, om stillingen på ny skal besættes, og om det i givet fald skal ske med de samme opgaver, eller om der er anledning til at foretage justeringer i fordelingen eller sammensætningen af opgaver.

### *Opslag af stillinger:*

Ledige stillinger skal som altovervejende hovedregel slås op. Undtagelser herfra er vikariater af under 6 måneders varighed eller forlængelser af vikariater. Konstitueringer er også undtaget fra pligten til opslag.

Alle faste stillinger skal opslås eksternt med mindre der konkret dispenseres. Retten til at dispensere følger kompetenceplanens regler om kompetence til at beslutte ansættelser.

## **Afgørelse om dispensation træffes efter samråd med tillidsrepræsentanterne.**

Et stillingsopslag skal tegne et så præcist billede af jobbet som muligt for at sikre, at indkomne ansøgninger er relevante. Stillingsopslaget skal angive medarbejderprofilen både med hensyn til faglige og personlige kompetencer. Det skal f.eks. fremgå, om det er en specialist med lang erfaring man søger, eller om alle med en relevant uddannelsesbaggrund i princippet kan komme i betragtning.

### *Nedsættelse af et ansættelsesudvalg:*

Det er Region Nordjyllands ønske, at der er et godt samarbejds klima på arbejdspladsen, og derfor inddrages medarbejderne i den afdeling, hvor en ny kollega skal arbejde, i udvælgelsen af ansøgere til stillingen. Ledelsen træffer beslutning om ansættelsesudvalgets størrelse (1-3 medarbejdere). Medarbejdersiden vælger medarbejderrepræsentanterne. Medarbejderrepræsentanterne bør afspejle de grupper, som den ny kollega først og fremmest skal arbejde sammen med.

Hvis ansættelsesudvalget er uenige, er det lederen, der indstiller til ansættelse eller træffer beslutning om ansættelse i henhold til kompetenceplanen.

Ansættelser af læger sker i øvrigt i henhold til Sundhedsstyrelsens retningslinjer. Ved besættelse af ikke-basisstillinger kan der lokalt aftales andre måder at sammensætte ansættelsesudvalget på. Ansættelse af niveau I til IV chefer sker i henhold til den politisk vedtagne kompetenceplan.

### *Ansættelser af medarbejdere:*

Udgangspunktet er altid ansættelse af den bedst egnede til stillingen. I vurderingen af egnethed indgår uddannelse, erfaring, samarbejdsevner og alle øvrige faglige og sociale kompetencer, der er relevante for stillingen. Der skal dog også ved ansættelser foretages en økonomisk vurdering, hvor den bedst egnede kandidats lønkrav vurderes i forhold til lønniveauet for sammenlignelige stillinger.

### *Særlige regler for stillingsopslag på områder, hvor der gennemføres omplaceringer:*

Efter drøftelser i Hovedudvalget er der udarbejdet et administrationsgrundlag vedrørende omplaceringer, der indebærer, at der på områder hvor det vurderes nødvendigt, kan tilbydes registrering i et omplaceringsredskab. Derfor kan der for konkrete stillingstyper gælde, at opslag ikke må finde sted før der er forsøgt match i omplaceringsredskabet.

Der er udarbejdet en særskilt ”Politik for omstillingssituationer”. Denne politik kan have betydning for ansættelser, f.eks. kan retten til at slå stillinger op konkret være begrænset i en periode som følge af større strukturtilpasninger.

Regionens sektorer kan tilføje retningslinjer til denne politik i det omfang retningslinjerne harmonerer med de overordnede linjer.

# ARBEJDSMILJØPOLITIK

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



### Vision

Den overordnede vision i arbejdet med arbejdsmiljø er, at arbejdspladserne kan klare det meste selv, og arbejdsmiljø er en selvfølgelig og integreret del af ledelsesarbejdet på alle niveauer. Det forudsætter at arbejdspladserne har den fornødne viden og evne til at arbejde med arbejdsmiljøet.

Politikkens indhold støtter op omkring denne vision, de personalepolitiske værdier og Region Nordjyllands Arbejdsmiljøplan.

### Formål

*Formålet med arbejdsmiljøpolitikken er:*

- at sikre et synligt og højt prioriteret arbejdsmiljøarbejde i Region Nordjylland.
- at sikre et målrettet og systematisk arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne.
- at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet styrkes og udvikles i den daglige drift på arbejdspladserne.
- at sikre, at alle aspekter i det brede arbejdsmiljøbegreb er naturligt integreret i arbejdsmiljøarbejdet.

### Værdierne er altid de samme

Arbejdsmiljøarbejdet skal udvikles med afsæt i læring af bedste praksis, og af det som fungerer i hverdagen. Viden om bedste praksis hentes i hverdagen, i omverden, i form af erfaringsudveksling, forskning og lovgivning. Det forudsætter:

- Indflydelse, ansvar og medinddragelse.
- Tillid, dialog og samarbejde.
- Ordentlighed, systematik og sammenhæng.
- Professionalisme og dokumentation af effekt på arbejdsmiljøet.

## **Indflydelse**

- Vi vil skabe og bevare attraktive arbejdspladser med fokus på indflydelse, tillid, ordentlighed og professionalisme.
- Der skal være sikre, sunde og udviklende arbejdspladser for alle ansatte. Det sker bl.a. ved at sikre høj egenindsats i forebyggende handlinger

## **Tillid**

- Det er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne med arbejdsglæde, høj grad af tillid og trivsel, at arbejdsmiljøarbejdet indgår som en naturlig del af ledelsesarbejdet, og at alle ansatte deltager aktivt i arbejdet med sikkerhed og sundhed.

## **Ordentlighed**

- Der skal sikres hensigtsmæssig planlægning, organisering og udførelse af arbejdsmiljøplanens indsatser. Sundhedsfremme inddrages i arbejdsmiljøarbejdet

## **Professionalisme**

- Det skal prioriteres at arbejdsmiljøarbejdet i ledelsesopgaven kvalificeres og optimeres.
- Der skal arbejdes med forebyggelse på individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau.

## **Hvem er ansvarlig?**

- Hovedudvalget er ansvarlig for at dokumentere arbejdsmiljøarbejdet i en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Sektorerne kan supplere Regionens Arbejdsmiljøplan med sektorspecifikke arbejdsmiljøindsatser.
- Sektor MED-udvalget er ansvarlig for at dokumentere arbejdsmiljøarbejdet i en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Arbejdsmiljøpolitikken er suppleret med en Arbejdsmiljøhåndbog.

Sektorerne kan tilføje retningslinjer, vejledninger eller instrukser i arbejdsmiljøhåndbogen i det omfang de harmonerer med politikken overordnede linjer.

# LØNPOLITIK

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



## Formål med Region Nordjyllands lønpolitik

- At løn anvendes med henblik på at fremme en effektiv, serviceorienteret opgaveløsning af høj kvalitet.
- At løn ydes efter synlige og gennemskuelige kriterier, som lægges åbent frem.
- At løn ses som et strategisk redskab i forhold til at fremme skabelsen af en attraktiv arbejdsplads, herunder medvirker til udvikling, rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

## Uanset løn – værdierne er altid de samme

Lønpolitikken anvender de fire værdier Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme, som væsentlige faktorer for at skabe anerkendelse.

## Lønpolitikken realiseres blandt andet ved

- At alle lønmidler, udmøntes efter intentionerne i aftalerne om Ny løn / lokal løndannelse.
- At forhåndsftaler – hvor det er hensigtsmæssigt - indgås for hele regionen.
- At fleksible lønpakker ("personalegoder") og mulighed for kompetenceudvikling supplerer ny løn / lokal løndannelse som et aktivt element i at skabe en attraktiv arbejdsplads, således at fastholdelse og rekruttering af ledere og medarbejdere understøttes.

## Links

Region Nordjyllands lønpolitikker sker i overensstemmelse med det gældende ledelsesgrundlag (<http://personalenet.rn.dk/organisation/ForLedere/RammerForLedere/Documents/Ledelsesgrundlaget.pdf>) og den værdibaserede personalepolitik <http://www.rn.dk/Regionen/Politikker/Personalepolitikker/> Region Nordjyllands lønpolitik er udtømmende. Der kan således ikke indgås lokale aftaler.

# SUNDHEDSFREMME- OG FOREBYGGELSESPOLITIK

## Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme.

De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads.

De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.



## Formål

Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken skal sikre en sammenhængende og aktiv indsats, der omfatter både arbejdsmiljø, livsstil og virksomhedens sociale ansvar (CSR). Derved opnår vi synergieffekt, og vi sikrer den bedste udnyttelse af ressourcerne. Vi vil derfor arbejde systematisk med sundhedsfremme og forebyggelse, integreret i den daglige drift, med både ledelse og medarbejdere som aktører.

For at kunne leve op til dette formål gør følgende sig gældende for enkelte områder:

## Rygning

Region Nordjyllands arbejdspladser og matrikler er røgfrie for ansatte.

Politikkens bestemmelser om røgfrit arbejdsmiljø omfatter samtlige røgproducerende produkter der findes på markedet.

## Rusmidler

I Region Nordjylland hører arbejde og rusmidler ikke sammen. Ansatte må ikke indtage alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden. Ansatte må ikke møde påvirkede på arbejde.

## Værdierne er altid de samme

Sundhedsfremme- og forebyggelsesarbejdet skal udvikles med afsæt i læring af bedste praksis, og af det som fungerer i hverdagen. Viden om bedste praksis hentes i hverdagen, i omverden, i form af erfaringsudveksling, forskning og lovgivning. Det forudsætter:

- Indflydelse, ansvar og medinddragelse.
- Tillid, dialog og samarbejde.
- Ordentlighed, systematik og sammenhæng.
- Professionalisme og dokumentation af effekt.

## Indflydelse

- **Øverste ledelse i sektorerne** har ansvar for at udmønte sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken i praksis i hele sektoren, i samspil med MED-organisationen.
- **Nærmeste leder** har ansvar for i dagligdagen at udmønte sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken lokalt, i dialog med medarbejderne. Dette skal ske med respekt for den enkelte, med plads til forskellighed og rummelighed.
- **MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøgrupperne, Arbejdsmiljøforum og øvrige fagpersoner, der arbejder med forebyggelse og sundhedsfremme** har ansvar for at sætte fokus på sundhed, samt arbejde for at udbrede og koordinere de gode sundhedsfremmende tiltag på tværs i sektorerne. De har desuden ansvar for at udbrede ny viden indenfor fremme af sundhed.

MED-organisationen har ansvar for at følge op på udmøntningen af politikken samt evaluere effekten af de konkrete tiltag.

- **Den enkelte medarbejder** har ansvar for at bidrage med idéer og deltage i drøftelserne på arbejdspladsen om sundhedsfremme.

## Tillid

Region Nordjylland ønsker at motivere og støtte medarbejdere, der vil identificere og realisere mål om at opnå en sund livsstil. Region Nordjylland har herefter ansvar for at gøre det muligt for medarbejderne at træffe et sundt valg.

## Ordentlighed

Region Nordjylland har ansvar for til stadighed at udvikle og sikre psykisk, fysisk og socialt sunde arbejdspladser. Denne forpligtelse indebærer fokus på fremme af sundhed og trivsel for den enkelte og i fællesskabet.



## **Professionalisme**

Region Nordjylland skal som arbejdsplads være en god rollemodel i forhold til det omgivende samfund og udvise social ansvarlighed med forebyggelse, fastholdelse og integration som omdrejningspunkt.

På personalenetten i arbejdsmiljø- og i personalehåndbogen kan der findes yderligere målsætninger, retningslinjer og vejledning om det brede sundhedsfremme og forebyggelsesbegreb.

Regionens sektorer og MED-udvalg kan indgå aftaler, der knytter an til denne politik i det omfang at aftalerne harmonerer med de overordnede linjer.

# Retningslinje vedr. misbrug

Supplement til Region Nordjyllands Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitik

## Retningslinjen har som formål at medvirke til at:

- Skabe en klar ramme om handling i tilfælde af misbrug / brug af rusmidler eller mistanke herom hos ansatte i arbejdstiden
- Fastholde en god trivsel blandt de ansatte og sikre en høj kvalitet og sikkerhed i regionens ydelser
- Sikre regionens gode image som en professionel og ansvarlig arbejdsplads og organisation

## Hvem er omfattet af retningslinjen?

Alle ansatte ved Region Nordjylland.

## Procedure ved mistanke om at en ansat har et misbrug:

Har man mistanke om, at en kollega har et misbrug, er det mest ærligt at sige det til personen.

Desuden skal:

- Nærmeste leder/dennes stedfortræder informeres om mistanken.
- Denne har pligt til at tale med medarbejderen om mistanken samt eventuelt behov for behandling. Den mistænkte ansatte tilbydes at have bisidder med ved samtalen. Der udfærdiges et kort referat af samtalen. De tilstedeværende bekræfter ved underskrift at de har set dokumentet og er orienteret om, at referatet lægges i personalesagen.
- Bekræftes misbruget skal der arbejdes på at få den ansatte i behandling. Dette sker i samråd med virksomhedens øverste ledelse, som vurderer om der kan bevilges orlov med løn under behandling.
- Sideløbende i samtale/under behandling skal det skriftligt præciseres overfor den mistænkte kollega at det kan få ansættelsesretslige konsekvenser (i første omgang en advarsel, i sidste instans indstilling til afskedigelse) at negligere en påtale eller evt. nægte behandling. Alle aftaler nedfældes skriftligt og bekræftes som ovenfor.

## Procedure ved konkret overtrædelse eller mistanke om overtrædelse af retningslinjen:

- Konstaterer en medarbejder, at en ansat optræder beruset eller påvirket af rusmiddel/medicin ved tjenestetids begyndelse eller i tjenesten, er det vedkommendes pligt at tilkalde og informere en overordnet (nærmeste leder/stedfortræder/afdelings- eller afsnitsledelse)
- Den overordnede tager en samtale med den mistænkte ansatte og aftaler at denne fritages fra tjeneste. Skemaet MISTANKE OM MISBRUG AF ALKOHOL/RUSMIDLER udfyldes. Den mistænkte oplyses om, at denne vil blive indkaldt til en tjenstlig samtale hurtigst muligt.

### **Den mistænkte ansatte kan:**

1. Bekræfte mistanken og underskrive skemaet. Den overordnede har pligt til at sikre, at kollegaen kommer hjem på forsvarlig vis
2. Bedyre sin uskyld – tage imod tilbud om laboratorieprøve. En kort beskrivelse af hændelsesforløbet underskrives af mistænkte og øvrige tilstedeværende.
3. Den mistænkte ansatte transporteres i taxa til nærmeste Skade-Modtagelse, som er orienteret om at der skal laves prøvetagning. Den overordnede har pligt til at sikre, at mistænkte kommer hjem på forsvarlig vis efter prøvetagningen.
4. Bedyre sin uskyld – og ikke ønske at modtage tilbud om laboratorieprøve. En kort beskrivelse af hændelsesforløbet underskrives af mistænkte og øvrige tilstedeværende. Den overordnede har pligt til at mistænkte kommer hjem på forsvarlig vis.

Når der ikke er en leder/stedfortræder til stede - f.eks. på vagthold i aften- og natteperioderne - har kollegerne pligt til at fritage en beruset/påvirket medarbejder for tjeneste og hurtigst muligt orientere medarbejderens ledelse. Denne pligt rækker ud over egen faggruppe og egen afdeling.

### **Hjælpemuligheder/Behandling**

Den ansatte har pligt til - og selv ansvar for - at arbejde aktivt på at løse sit misbrugsproblem og forbedre sin arbejdsindsats. Der kan være krav om behandling, hvis ansættelsesforholdet skal opretholdes.

### **Dispensation**

Der kan fra virksomhedernes ledelse gives dispensation til at kunne indtage begrænset alkohol eks. i forbindelse med:

Ansattes jubilæer

Afskedsreceptioner

Modtagelse af donationer

Ph.d.- og disputatsforsvar

Det forudsættes at deltagende ansatte, der efterfølgende skal i tjeneste, ikke indtager alkohol.



Region Nordjylland  
Niels Bohrs Vej 30  
9220 Aalborg Ø  
[www.rn.dk](http://www.rn.dk)  
Tlf. 97 64 80 00  
[rn@rn.dk](mailto:rn@rn.dk)

Maj 2017

