

Region Midtjyllands lønpolitik

Om Region Midtjylland

Region Midtjylland har hovedansvaret for det samlede sundhedsvæsen og en række sociale institutioner i regionen. Den står i spidsen for et regionalt samarbejde med erhvervslivet, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne, som skal sikre den regionale udvikling. Regionen styres af 41 direkte valgte politikere, der sammen udgør regionsrådet.

Regionens politikker

Kunne du tænke dig at vide mere om Region Midtjylland som arbejdsplads? Så kan du finde information i serien om regionens interne politikker på www.politikker.rm.dk.

Bestil denne folder ved at skrive til HR-Viborg@regionmidtjylland.dk.

Region Midtjylland som arbejdsplads

Der er ca. 25.000 fuldtidsstillinger i regionen. Ca. 19.800 på hospitalerne, ca. 5000 på de psykiatriske og sociale institutioner og ca. 700 i administrationen.

Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på www.rm.dk/job.

Ledere og medarbejdere i Region Midtjylland tager udgangspunkt i de tre værdier: dialog, dygtighed og dristighed.

Det er de tre værdier, frem for faste regler, der skal "guide" det daglige arbejde og være gennemgående i den indsats, regionens medarbejdere leverer. Værdierne er fælles retningslinjer, der giver plads og rummer forventninger til, at den enkelte medarbejder tager ansvar og bruger sin faglighed.



Du kan finde adresseoplysninger på samtlige hospitaler, institutioner mv. under Region Midtjylland på hjemmesiden www.regionmidtjylland.dk.



Kontakt til Region Midtjylland
Regionshuset i Region Midtjylland ligger på adresser i Viborg, Holstebro, Horsens og Århus.

Regionshuset Viborg
Skottenborg 26
Postboks 21
8800 Viborg
Tlf: 8728 5000

Regionshuset Holstebro
Lægårdvej 12
7500 Holstebro
Tlf: 8728 5007

Regionshuset Horsens
Emil Møllers Gade 41
8700 Horsens
Tlf: 8728 5005

Regionshuset Århus
Olof Palmes Allé 15
8200 Århus N
Tlf: 8728 5003

Forord

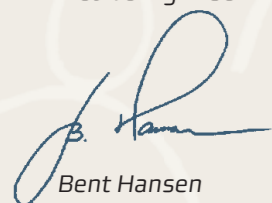
Region Midtjyllands lønpolitik indeholder de overordnede visioner for, hvordan Region Midtjylland ønsker at bruge løn til at fremme indfrielsen af regionens og de enkelte arbejdspladseres målsætninger. Lønpolitikken er sammen med blandt andet regionens ledelses- og styringsgrundlag, inkl. mission, vision og værdigrundlag, og personalepolitik et vigtigt middel til at sikre service, kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen - og attraktive arbejdspladser, som kan rekruttere, fastholde og udvikle dygtige og motiverede medarbejdere.

Lønpolitikken dækker alle ansatte i Region Midtjylland og danner rammen for lokal dialog mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede faglige organisationer om, hvordan den enkelte arbejdsplads ønsker at prioritere lønmidlerne og udmønte en lokal lønpolitik. Lønpolitikken giver et betydeligt lokalt råderum til, at der på den enkelte arbejdsplads kan arbejdes med supplerende lokale lønpolitikker inden for rammerne af regionens overordnede lønpolitik, under hensyntagen til den helhed, som Region Midtjylland udgør.

Med lønpolitikken og Region Midtjyllands værdigrundlag lægges der op til konstruktiv dialog og forhandlinger mellem ledere, tillidsrepræsentanter og forhandlingsberettigede faglige organisationer. De nærmere rammer omkring lønforhandlingerne aftales med de forhandlingsberettigede parter.

Lønpolitikken er fastsat efter dialog med Regions-MEDudvalget og høring blandt lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede faglige organisationer samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter i regionens øvrige MED-udvalg.

Med venlig hilsen



Bent Hansen

Regionsrådsformand



Bo Johansen

Regionsdirektør

Den lokale løndannelse i Region Midtjylland skal:

- **understøtte indfrielsen af regionens og de enkelte arbejdspladseres faglige, organisatoriske og personalepolitiske målsætninger**

Det betyder bl.a., at den lokale løndannelse skal bidrage til at sikre regionens borgere et højt niveau for service, kvalitet, effektivitet, produktivitet og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø på attraktive arbejdspladser med gode muligheder for at rekruttere og fastholde. I den forbindelse er det vigtigt at se lønpolitikken i sammenhæng med regionens øvrige personalepolitikker.

Den lokale løndannelse skal medvirke til at sikre en ligelig lønudvikling blandt mænd og kvinder.

Lønpolitikken anerkender, at der er behov for forskellige udviklings- og karriereveje f.eks. rettet mod ledelse, specialistfunktioner og udførelse af de egentlige kerneydelser.

- **understøtte decentral lønfastsættelse under hensyntagen til helheden**

Det betyder bl.a., at Region Midtjylland ønsker, at lønforhandlinger skal forankres så decentralt som muligt/som det er hensigtsmæssigt. Der skal være plads til lokale lønstrategier inden for rammerne af regionens overordnede lønpolitik (og herunder eventuelle forhånds-/ rammeaftaler) for at tilgodese forskellige behov og målsætninger på regionens arbejdspladser. Samtidigt skal der være sammenhæng i lønstrukturen, hvor væsentlige forskelle i lønniveauer kan begrundes. Derfor vil en vis harmonisering/koordinering være hensigtsmæssig.

- **anvendes som aktivt ledelses-, samarbejds- og udviklingsværktøj**

Det betyder bl.a., at lønpolitikken tager afsæt i Region Midtjyllands ledelses- og styringsgrundlag og understøtter, at der skabes klarhed og dialog om målsætninger, strategier, krav, prioriteringer osv. og efterfølgende følges op på indsats og resultater.

Når løn bruges som et ledelsesværktøj, er det vigtigt også at have fokus på arbejdsindhold, indflydelse, udvikling af faglige strategier, personlig udvikling samt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Samtidigt bør man være opmærksom på risikoen for demotivation, hvis der opleves at være manglende sammenhæng og anerkendelse i forbindelse med løndannelsen. Det er vigtigt, at resultatlønnen anvendes fremadrettet, og at der er dialog om såvel målsætninger som resultater.



- **understøtte fleksibel og dynamisk løndannelse**

Det betyder bl.a., at løndannelsen og de lokale lønpolitikker og -strategier bør være fleksible og hurtigt kunne tilpasses ændrede behov, og at der skal være mulighed for individuelt tilpassede aflønningsformer - f.eks. kan nogle have ønske om bedre pensionsvilkår, særlige uddannelsesaktiviteter eller mere fritid.

- **understøtte at kvalifikationer og funktioner, som honoreres, bidrager til at skabe ønskede resultater**

Det betyder bl.a., at lønpolitikken skal understøtte, at der løbende udvikles kvalifikationer og funktioner, der bidrager til at sikre regionens borgere et højt niveau for service, kvalitet, effektivitet og produktivitet. Der skal ikke kun sættes fokus på formelle kvalifikationer og funktioner, men også på effekten i form af evnen til at skabe ønskede resultater.

- **udmøntes på baggrund af lokale drøftelser om anvendelsen af løn, hvor der er åbenhed og gennemsigtighed om løndannelsen**

Det betyder bl.a., at det bør drøftes lokalt, hvordan lønpolitik skal forstås og implementeres i praksis, og at der skal være åbenhed og gennemsigtighed om udmøntningen af løn. Medarbejderen skal kende lønnen ved ansættelsen, medmindre andet aftales.

Personalepolitikken og de supplerende delpolitikker og vejledninger kan ses på www.hr.rm.dk

