



Klubbens nyhedsbrev

Nyhedsbrev for:
Marts 2017

Redigeret af :
Gunhild Krogager
Carlsson
gkc@regionsjaelland.dk

Klubbens generalforsamling

Generalforsamlingen blev afholdt den 8. marts med få deltagere. Arrangementet blev afsluttet med spisning. Da vi afventer godkendelse af vores tillidsvalgte, vil der i næste nyhedsbrev blive en præsentation af hele klubben.

Tjek ✓ din lønseddel

HK klubben vil gerne opfordre til, at du skal huske at tjekke din lønseddel med jævne mellemrum.

MED-Hovedudvalget

Udvalgets har holdt sit første møde i dets toårige valgperiode. Der er sket udskiftning på medarbejdersiden og vores nye direktionsdirektør Lone Lindsby er også indtrådt i udvalget. **Status på sygefraværet i Region Sjælland:** Der har været en stigning i sygefraværet fra 5,09 % i 2015 til 5,22 % i 2016. De fælles indsatser der sker i Mening og Sundhed skal fastholdes.

Nye organisationsprincipper og forretningsgange:

Nedenstående principper skal medvirke til, at synliggøre Region Sjælland:
- Region Sjælland er én organisation – tillid er den bærende værdi
- Vi er professionelle og prioriterer kerneopgaverne
- Vi kan noget forskelligt og bruger det til fælles styrke

- Vi nyttiggør innovation og går nye veje
- Vi vægter det, der skaber kvalitet og effekt
- Vi forpligter os i samarbejdet med borgere, private og offentlige virksomheder

Det er vigtigt, at samarbejdet med medarbejderne/MED også er en del af fundamentet for organisationens virke.

Læs mere [her](#)

Arbejdsmiljø

Det at planlægge en god modtagelse af ny kollega handler også om arbejdsmiljø.

Det er en fælles opgave for alle på arbejdspladsen at medvirke til, at den nye kollega kommer godt fra start.

De første tre måneder i ansættelsen er afgørende for, om den nyansatte finder sig tilrette i organisationen.

Ansatte, som får et velstruktureret introduktionsprogram, har 70% større sandsynlighed for fortsat at være på arbejdspladsen efter tre år. Nyansatte er den gruppe, som sidder løsest på enhver arbejdsplads, og står derfor for den største udskiftning i personalegruppen. Stor udskiftning i medarbejdergruppen har både dårlig indvirkning på arbejdsmiljøet og på økonomien.

Den vigtigste bestemmende faktor for, hvor produktiv den nyansatte bliver, er om arbejdsituationen og arbejdsmiljøet opleves som positivt eller negativt i starten. Det er nemlig i de første tre

måneder, at den nyansattes tilhørsforhold til arbejdspladsen formes. Det er især vigtigt, hvordan den nyansatte oplever at få støtte fra lederen, men også kollegerne spiller en vigtig rolle. Læs mere [her](#)

MUS

Foråret er tiden, hvor der afvikles medarbejderudviklingssamtaler. På baggrund af den samtale, som du og din leder har, skal der udarbejdes en skriftlig aftale - en udviklingsplan. Dette er et overenskomstkrav. Udviklingsplanen skal indeholde en beskrivelse af aftaler om din fremadrettede kompetenceudvikling, det vil sige de aktiviteter og indsatser, som gør at du som medarbejder - både fagligt, personlig og socialt - bliver endnu bedre til at løse dine opgaver. Det kan for eksempel være aftaler om intern læring, videndeling, nye opgaver og deltagelse i arbejdsgrupper og/eller projekter, deltagelse i netværk, coaching og sparring, supervision, sidemandsoplæring, mentorordninger, uddannelsesforløb m.v. MUS erstatter ikke den løbende dialog mellem dig og din leder i hverdagen. Udviklingssamtalen er et væsentligt supplement.

HK-Klubben
ønsker alle
medlemmer
og deres
familier en

