

Personalepolitik med individuel seniorpolitik (Skrevet i en Instruks).

Forord.

På Nykøbing F. Løve-Apotek vil vi gerne, apoteker som personale have en Seniorpolitik, som kan bruges til noget. Den skal kunne bruges af alle og skal ikke blot være en politik, som skrives ned, og så var det det, og den bliver ikke set og læst mere.

Udarbejdet af Irene Andersen og Susanne Jensen.

Projektgruppe:

Projektansvarlige: Irene Andersen
Susanne Jensen

Projektdeltagere: Alle ansatte på Nykøbing F. Løve-Apotek.

Indholdsfortegnelse.

Forord	Side 1
Indholdsfortegnelse	Side 2
Projektbeskrivelse	Side 3
Projektets gang	Side 4
Tidsplan	Side 5
Forbrug af timer	Side 5
Konklusion	Side 6
Bilag 1 (Personalepolitikken).	
Bilag 2 (Individuelle ønsker til seniorpolitik).	
Bilag 3 (De ansattes individuelle ønsker opdelt i personer).	

Projektbeskrivelse.

Projektets formål.

Formålet er, at vi her på Løve-Apoteket kan få lavet en personalepolitik, som også indeholder en seniorpolitik, som vil være i stand til at fastholde medarbejderne og give dem lyst til at blive nogle år på apoteket, efter de er fyldt 60 år.

Personalepolitikken skal laves som en Instruktion, så den bliver kortfattet og letlæselig. Når den laves som en Instruks, som en del af vores Kvalitetsstyringssystem, vil den være kvalitetssikret og blive gennemlæst mindst 1 gang årligt.

Samtidig håber vi, at denne facon at gøre dette på, kan være til inspiration for andre apoteker, som endnu ikke har fået taget hul på seniorpolitikken.

Ønskerne skal på demokratisk vis komme fra alle ansatte på apoteket, da personalepolitikken helst skal rumme/dække de flestes ønsker og behov.

Ved coaching kan alle komme frem med deres ønsker for, hvordan arbejdspladsen kan tilgodese dem, så de har lyst til at fortsætte nogle år efter, de fylder 60.

Vi har en personalepolitik i forvejen. Denne skal nedskrives til få væsentlige punkter, og så skal seniorpolitikken kobles på.

Målgruppe.

Målgruppen er alle ansatte på apoteket.

Problembeskrivelse.

Vores personalepolitik er alt for tung og ikke ajourført. Ingen ved, hvad der står i den og gider ikke læse den.

Derudover mangler en seniorpolitik på apoteket.

Projektets gang.

Irene og Sus startede med at gennemgå vores gamle personalepolitik, som var meget lang. Nogle punkter kunne dog plukkes ud og bruges, men ikke mange.

Meget af indholdet var stof. Som også kunne læses i overenskomsten, så vi blev enige om, at alt som kunne klares via overenskomsten skulle ikke med. Vi skulle have det med, som afveg fra overenskomsten.

Da det skulle skrives i en Instruks, skulle det gøres på samme måde, som vores instrukser skrives, altså mere i punktform.

Dette gjorde vi over et par dage.

Da instruksen var skrevet med de punkter, som vi syntes var vigtige, og de var blevet godkendt af Styregruppen, kunne vi fortsætte med næste trin, som var coaching af alle vores kolleger.

Alle fik i første omgang ca. 14 dage til hver især at overveje, hvad der kunne fastholde netop dem på apoteket, efter de var fyldt 60 år.

Det var alle, der skulle spørges uanset alder, da det jo kan forandres hvert år (mere om dette senere).

Derefter startede coachingen af alle ansatte. Der blev sat ca. 1 time af til hver coaching. Coachingen faldt os ikke så vanskelig, da vi tidligere har kørt undervisning på apoteket med netop dette som tema. Yderligere har vi coachet en del på forskellige skrankeekspeditioner og i sidste omgang i forbindelse med diabetes og rygning.

Alle kom med deres ønsker, og de blev nedskrevet.

Vi har lavet en Formular til individuelle ønsker til seniorpolitik. Hver enkelt medarbejders ønsker er blevet skrevet ned på denne formular, som så er sat i en mappe, som vi alle har.

Denne mappe indeholder i forvejen stamkort, stillingsbeskrivelse, eksamensbeviser, kursusbeviser og uddannelsesplaner.

Hvert år i december måned bliver denne mappe gennemgået, og der kvitteres for, at man har set, gennemgået og godkendt indholdet. Det er på dette tidspunkt, at de individuelle ønsker til seniorpolitikken kan forandres.

Det er så meningen, at senest det år, man fylder 60, skal til MUS-samtale med apotekeren og have sine ønsker med, for fortsat ansættelse på apoteket.

I december måned 2006 fylder den første 60 år, så det bliver debuten på seniorpolitikken. Vi håber det bliver til en fælles god oplevelse for os alle, medarbejdere og apoteker.

Tidsplan.

Vi startede i september måned med selve personalepolitikken.
I oktober coachede vi alle medarbejdere omkring deres ønsker.
I november har vi nedskrevet alles ønsker på den nye formular, og det hele vil blive forelagt på morgenmøde.

Forbrug af timer.

Vi har brugt ca. 40 timer til selve personalepolitikken, coachingen, renskrivningen m.m.
Derudover er der brugt ca. 1 time pr. ansat til coaching. Altså ca. 10 timer.

Konklusion.

Som det kan ses, har det ikke været et uoverskueligt projekt, heller ikke timemæssigt, så vi kan anbefale alle at gå i gang med en seniorpolitik.

Denne måde at gribe det an på, gør, at vi fortsat vil arbejde både med personalepolitik og seniorpolitik, og at den ikke bliver lagt til side for at samle støv. Vi har faktisk lige så mange seniorpolitikker som ansatte.

Der er lavet en seniorpolitik, der rummer alle.

Bilag 1.

Instruktion: Personalepolitik			
I-5	Udstedt af: IA/SJ	Godkendt af: STY	Gyldig fra: 22.11.2006

Ansættelse.

Det er apotekeren, der har ansvar for ansættelse af nye medarbejdere.
Der nedsættes et ad-hoc udvalg ved hver ansættelse.

Introduktion.

Ved tiltrædelse udleveres Instruks for personalepolitik. Introduktionen foregår efter Instruks for nye medarbejdere (I- 2).
På mødedagen arrangeres morgenbord + 1 buket blomster til den nye medarbejder.

Transport til kurser.

Transport til og fra kursusstedet refunderes ved benyttelse af offentlige transportmidler på 2. klasse mod aflevering af bilag.
Ved kørsel i egen bil refunderes et beløb svarende til laveste kilometertakst.

Pauser.

Der er en formiddagspause af ca. 10 min. varighed ud over de overenskomstmæssige pauser.
Ved fødselsdage arrangeres morgenbord fra 8-30-9.00, hvor apoteket betaler fortæring.

Overarbejde og afspadsring.

Overarbejde sker efter overenskomsten, medmindre medarbejderen selv har et andet ønske om en fridag, som kan opfyldes, så er det time for time.
Alle skal selv skrive plus/minus timer på skemaet.
Derefter føres disse timer i mappen med overarbejdstimer. Man må højst have 15 timer til gode, dog er det også legalt at skylde 15 timer.

Kursus/Temadag.

En hel kursus/temadag, der falder på en fridag, erstattes med en anden fridag, så vidt det er muligt.
Hvis ikke, det er en hel dag, erstattes kun de timer, som har et fagligt indhold.
Der kan højst erstattes det antal timer, som en arbejdsdag på apoteket har.
Arrangementer, hvor der er mødepligt, ydes der time for time, for det faglige indhold.

Fravær med løn.

Ved dødsfald/begravelse i forbindelse med den nærmeste familie:
Ægtefælle, forældre/svigerforældre, børn/svigerbørn, børnebørn, søskende og deres ægtefæller.
Afgivning af blod i blodbanken, hvis det kan ske fra morgenstunden.

Fravær uden løn.

Så vidt muligt lægges læge/tandlægebesøg på fridage, ellers kan der afspadsres uden løn. Eksamen ved andre uddannelser.

Ferie.

Deadline for ønske om hovedferien (3 uger) er inden 15/1.
Resterende ferie holdes så vidt muligt efter ønske og deadline er 1/9 (for ferie mellem 1/10-31/12), og 1/12 for det nye år (1/1-1/5).
Ønsker ud over dette aftales med apotekeren.

Sygdom.

Ved sygdom underrettes apoteket så hurtigt som muligt. Hvis det ikke er muligt at få fat i apoteket inden kl. 8.00, kan der evt. ringes til apotekeren tlf. 54601400.
Hvis lægeerklæring ønskes, giver apoteket besked til medarbejderen, og dette betales af apoteket.

Medarbejderen har betalt frihed til pasning af sygt barn en dag pr. sygeperiode (Iflg. overenskomsten). Hvis yderligere frihed er nødvendig, er det muligt, men for egen regning.

Arbejdstøj.

Apoteket sørger for arbejdstøj incl. fodtøj. Tøjet kan blive vasket på apoteket, hvis dette ønskes. Der er et tøjvalg (ad-hoc udvalg), som tager beslutning om arbejdstøj efter aftale med apotekeren.

Personalekøb.

Alle ansatte har mulighed for at købe receptmedicin og håndkøbspræparater til sig selv og sin husstand.

Medicin på recept uden tilskud og håndkøbspræparater:

Indkøbspris + moms.

Medicin på recept op til tilskudsgrænsen:

Indkøbspris + moms.

Medicin på recept over tilskudsgrænsen er gratis.

Apoteket skal holdes udgiftsfri.

Rygepolitik.

Apotekets rygepolitik har til formål at skabe rygeforhold på apoteket, der tilgodeser hver enkelt medarbejder.

Alkohol/Medicinmisbrug.

Der må ikke indtages nogen form for alkohol i arbejdstiden. Dette kan dog fraviges i forbindelse med festlige lejligheder.

Bilag 2.

Formular: Individuelle ønsker til seniorpolitik			
F- 38	Udstedt af: IA/SJ	Godkendt af: STY	Gyldig fra: 22.11.2006

Navn:

Bilag 3.

Person 1.

Mulighed for at holde sig i form, evt. i motionscenter. Delvis betalt af apoteket.

Person 2.

Gå lidt tidligere. Flexibel arbejdstid. Kurser i arbejdstiden for egen regning. Fortsat udfordringer. Fastholde ansvarsområder.

Person 3.

Legalt at undersøgelser i forbindelse med sygdom bliver betalt. "Plejeorlov" til at passe syge børn, mand etc. Nedsat tid til samme løn. Fysioterapeut tilknyttet arbejdspladsen. Træning (motion) under kyndig vejledning. Snakken omkring seniorpolitik starter ved 55 år.

Person 4.

2 fridage hver uge. Nærmere at få fri til ferie og andre småture (ikke planlagte). Efter "pensionering" afløsning på apoteket = langsom aftrapning.

Person 5.

2 fridage hver uge(ellers som nu). En "interesse" for apoteket at gå op i. Hvis uddannelse kræves, betales denne af apoteket + evt. 1 læsedag hjemme. Nærmere at få en fridag til sine børn, rejser m.m. Snakken om seniorpolitik starter ved 55 år. Kortere arbejdstid til samme løn. Kurser som sprog, yoga eller lignende kan lægges i arbejdstiden, men betales af en selv.(Hvis et specielt kursus f.eks. er fra 10-12). Hjælp til kiropraktor eller fysioterapeut.

Person 6.

Mulighed for at arbejde nogle timer evt. med at sætte varer på plads (Minus rengøring).

Person 7.

Mulighed for mere frihed til samme løn. Fri på børnebørns 1.sygedag evt. bytte fridag. Mulighed for frihed af længere varighed (for egen regning).

Person 8.

Mulighed for fri i forbindelse med børnebørns, større børns og forældres sygdom. Nedsat arbejdstid, delvis dækket af apoteket. Ved alvorlig sygdom (akut opstået) fri til undersøgelser. 1 ekstra uges ferie. Mulighed for kortere arbejdsdag.

Person 9.

Nedsat arbejdstid til samme løn.

Person 10.

Nedsat arbejdstid til samme løn. Mindst 1 fridag pr. uge. Gå tidligere nogle dage.

Person 11.

Hvis jeg er sund og rask, vil jeg gerne arbejde ud over de 60 år.

Person 12.

Fri på børnebørns 1. sygedag evt. bytte fridag. Fritagelse for vagter. Bevare udviklingsmuligheder og ansvarsområder.