

Det Sociale Kapital - i Region Midtjylland



1. FORORD OG FORMÅL

Region Midtjyllands Ledelses- og Styringsgrundlag, MED- og Arbejdsmiljøaftalen samt Personalepolitikken udgør til sammen den overordnede fælles personalepolitiske ramme i Region Midtjylland.

Ledelses- og Styringsgrundlaget fastlægger som et af strategisporene, at "Region Midtjylland skal rumme nogle af landets bedste og mest attraktive arbejdspladser, hvor effektivitet, innovation og arbejdsglæde går hånd i hånd – blandt andet ved at sikre et højt fagligt niveau, god ledelse, løbende faglig og personlig udvikling, og et godt og sikkert arbejdsmiljø for alle ansatte".

Af Ledelses- og Styringsgrundlaget fremgår også Region Midtjyllands tre værdier: Dialog, Dygtighed og Dristighed.

MED- og arbejdsmiljøaftalen fastslår, at et af formålene med aftalen er "at sikre og til stadighed forbedre og udvikle gode forhold for personalet, herunder sikkerheds- og sundhedsforhold, der fremmer tryghed og trivsel", "at det er en vigtig ledelses

opgave på alle niveauer at sørge for et godt arbejdsmiljø" og "at den enkelte medarbejder skal arbejde aktivt for eget og kollegers arbejdsmiljø". "Regionen skal (samtidig) være en god, attraktiv og social ansvarlig og rummelig arbejdsplads, hvor man drager nytte af forskelligheden blandt medarbejderne".

Personalepolitikken understreger, at "Vi respekterer, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Både ledere og medarbejdere viser derfor stor rummelighed og fleksibilitet, når en medarbejder har behov for ændrede arbejdsvilkår".

Det Sociale Kapitel for Region Midtjylland udfylder og beskriver nærmere, hvordan disse overordnede rammer og intentioner skal omsættes og samtidigt også, hvordan overenskomsternes rammeaftale om Det Sociale Kapitel ønskes udmøntet i Region Midtjylland.

Formål med Det Sociale Kapitel

Det Sociale Kapitel skal - med afsæt i ovenstående - medvirke til at styrke Region Midtjylland som en attraktiv arbejdsplads, der tager et socialt ansvar.

Det Sociale Kapitel i Region Midtjylland fokuserer på tre aspekter:

Personalepolitisk handler det om gennem forebyggende indsats at fremme et sundt og velfungerende socialt, fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle ansatte for herigennem at mindske sygefraværet samt at fastholde medarbejdere, som på grund af sygdom eller ændret arbejdsevne risikerer at miste deres arbejde.

Arbejdsmarkedspolitisk og samfundsøkonomisk handler det om at virkeliggøre et samfundsmæssigt ansvar for at bremse udstødning fra arbejdsmarkedet, at indsluse personer med behov for job på særlige vilkår samt at beskæftige ledige med henblik på at forbedre deres muligheder for et ordinært job.

Socialpolitisk handler det om en etisk og moralsk forpligtelse i forhold til det enkelte menneske, den enkelte medarbejder og gode vilkår for socialt svage grupper.



2. POLITIKFORMULERINGEN

Region Midtjylland sikrer gennem en systematisk, forebyggende og sundhedsfremmende indsats, at Region Midtjylland er en attraktiv arbejdsplads.

Region Midtjylland fastholder i videst muligt omfang ansatte, som får en nedsat eller ændret arbejdsevne. Initiativet til fastholdelse tages tidligt i forløbet af ledelsen, den ansatte eller repræsentanter for den ansatte - i dialog med den pågældende og i et samarbejde med relevante parter. Fastholdelsen sker på så normale vilkår som muligt.

Region Midtjylland åbner i videst muligt omfang sine arbejdspladser for udefrakommende personer, som har behov for særlige arbejdsvilkår, eller som er ledige. Dette sker i tæt dialog mellem ledelsen og de ansatte.

Ledelsen og de ansatte er fleksible vedrørende arbejdstilrettelæggelse, både når det gælder om at fastholde egne ansatte og om at tiltrække udefrakommende. Der er størst mulig åbenhed omkring ansættelser på særlige vilkår.

Indsatsen for at fastholde og integrere sker med afsæt i en samlet vurdering i forhold til opgaveløsningen og med hensyntagen til såvel den enkelte som til de øvrige kolleger.

3. MÅLGRUPPE

Alle kan blive syge, udsat for ulykke eller privat komme i en situation, der medfører, at man varigt – eller for en periode – har behov for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og særlige arbejdsforhold. Varigheden af en periode må bero på en konkret vurdering. Perioden er drøftet med og kendt af de involverede.

Derfor er alle ansatte i Region Midtjylland omfattet af Det Sociale Kapitel for Region Midtjylland. Det gælder, uanset om den ansatte er fuldtids- eller deltidsansat, midlertidig ansat, elev eller ansat på særlige vilkår. Målgruppen omfatter tillige personer, som skal indsluses på arbejdsmarkedet.



4. OVERORDNEDE PRINCIPPER

Det Sociale Kapitel praktiseres inden for rammerne af Region Midtjyllands personalepolitik samt nedenstående overordnede principper.

4.1. Tidlig forebyggende indsats

Et velfungerende fysisk og psykisk arbejdsmiljø er forudsætningen for at kunne forebygge stress, udbrændthed, sygdom, nedslidning mv. - og dermed måske også i sidste ende udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Det er ledelsens, medarbejdernes, MEDudvalgsmedlemmernes og arbejdsmiljørepræsentanternes fælles ansvar sammen og rettidigt at sikre det gode arbejdsmiljø.

Både ledelsen og medarbejderne har et ansvar for, at medarbejdernes faglige og personlige kompetencer løbende udvikles, så de til enhver tid modsvarer de krav, der stilles for, at man kan løse sine opgaver. Ledelsen har et ansvar for at sikre, at opgaverne og deres varetagelse matcher medarbejdernes kompetencer.



4.2. Tidlig indsats i den enkelte sag

Der skal ske en tidlig indsats ved ændringer i en medarbejders arbejdssevne. Den tidlige indsats skal sikre afhjælpning og afklaring af det problem, som forårsager den ændrede arbejdssevne. Dette skal ske med respekt for den pågældende medarbejder og med respekt for, at der i et forløb kan være behov for tid til erkendelse hos den enkelte.

4.3. Mindst muligt indgreb

Hvis en medarbejders arbejdsevne svigter tilstræbes en løsning, som arbejdsfastholder medarbejderen på normale eller så tæt på normale løn-

og ansættelsesvilkår som muligt. Arbejdsfastholdelsen skal ske med så få ændringer i medarbejderens normale arbejdsituation som muligt.

Det skal altid overvejes, om ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering af medarbejderen, omskoling eller andre løsninger vil være det mest optimale for medarbejderen og arbejdspladsen.

4.4. Åben dialog og medindflydelse

Åbenhed og medinddragelse af kolleger kan være med til at fremme forståelsen og dæmme op for mytedannelse og usikkerhed.

Arbejdsfastholdelse, ændrede arbejdsvilkår, indslusning af udefrakommende og ansættelser på særlige vilkår sker i et samarbejde mellem den berørte, den nærmeste leder og/eller tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede faglige organisation og med respekt for den enkelte.

Ledelsen sikrer den fornødne opfølgning, og at information til kolleger gives efter aftale mellem lederen og den berørte medarbejder.

4.5. Flexibilitet og individualitet

Når en medarbejder skal fastholdes, eller der skal indsluses en udefrakommende, stiller det krav til flexibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og det kollegiale samarbejde. Der skal være flexibilitet fra både ledelsens, kollegernes og den pågældendes side således, at der kan tilrettelægges en arbejds-situation, der sikrer en balance mellem medarbejderens og arbejdspladsens krav. Flexibilitet handler om respekt for det enkelte individ og individuelle forskelle under hensyntagen til kollegaerne samt arbejdspladsens drift og opgavevaretagelse.

4.6. Økonomi

Der tilstræbes en løsning, som er økonomisk forsvarlig både for medarbejderen og arbejdspladsen indenfor det lokale råderum.

5. ROLLER OG ANSVAR

5.1. Organisationens ansvar

Organisationen Region Midtjylland har et ansvar for, i videst muligt omfang at skabe hensigtsmæssige rammer og støttemuligheder, således at Det Sociale Kapitel kan omsættes lokalt. Det sker bl.a. gennem formulering af fælles politikker/retningslinjer og central støtte, opdatering og information om regelsættet og handlemuligheder samt ved løbende at sætte fokus på området f.eks. gennem drøftelser i MED-systemet.

I forbindelse med den årlige drøftelse af Det Sociale Kapitel i Regions-MED-udvalget beskriver Koncern HR status for indsatsen, inkl. statistiske opgørelser over antal fleksjob, ansatte i løntilskud mv..

5.2. Ledelsens ansvar

En leder har i kraft af sit personaleansvar pligt til at gribe ind, hvis der er udsigt til, at en medarbejder har voksende problemer med at kunne klare sit job.

Lederen skal sikre, at der er fokus på forebyggelse og har pligt til at fremme et velfungerende socialt, fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

I tilfælde hvor en medarbejder, på grund af sygdom eller midlertidig ændring af arbejdsevnen, er i fare for at miste sit job, har ledelsen pligt til at undersøge mulighederne for at fastholde medarbejderen på ordinære ansættelsesvilkår. F.eks. via ændret arbejdstilrettelæggelse eller intern omplacering til andet arbejde. Såfremt dette ikke er muligt undersøges mulighederne for at ændre ansættelsesbetingelserne til særlige vilkår.

Hvis det vurderes, at den bedste løsning for en berørt medarbejder med ændret arbejdsevne er en omplacering, bør ledelsen tage initiativ til en sådan. Omplaceringsmulighederne på den pågældendes arbejdsplads

bør undersøges evt. med inddragelse af tillidsrepræsentanten og HR funktionerne.

5.3. Medarbejdernes ansvar

Alle medarbejdere skal medvirke til at fremme et velfungerende fysisk og psykisk arbejdsmiljø og være indstillet på tidligt at påpege og drøfte eventuelle problemer på arbejdspladsen. Medarbejderne skal i videst muligt omfang drage omsorg for hinanden, være fleksible i planlægningen og udførelsen af arbejdsopgaver og udvise respekt for kolleger, der får problemer i forbindelse med udførelsen af deres arbejde.

Medarbejdere, der oplever problemer med udførelsen af deres arbejdsfunktion under normale vilkår, har et ansvar for at bringe disse problemer til ledelsen samt evt. tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten.

5.4. Fælles ansvar

På den socialt ansvarlige arbejdsplads har lederne og medarbejderne således et fælles ansvar for arbejdspladsens trivsel og udvikling. Ledelsen har gennem sin ledelsesmæssige kompetence et særligt ansvar, og medarbejderne har som kolleger et vigtigt medansvar for at sikre den gode arbejdsplads/det gode kollegaskab.

Det fælles ansvar gælder også, når Det Sociale Kapitel skal føres ud i livet. Det er nødvendigt, at organisationen, den enkelte leder og den enkelte medarbejder påtager sig et medansvar herfor.

Ledelsen har pligt til, sammen med medarbejderne at fremme mulighederne for at ansætte nye medarbejdere på særlige vilkår i både varige og midlertidige job.

De lokale MEDudvalg har en særlig forpligtelse til at udmønte de overordnede principper for Det Sociale Kapitel.

Links

Ledelses og Styringsgrundlaget, MED- og Arbejdsmiljøaftalen samt Personalepolitikken:

<http://www.rm.dk/via13144.html>

Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel:

<http://www.rm.dk/via12682.html>



6. KONSULENTBISTAND

Koncern HR, Stab har konsulent Mette Høiriis ansat med henblik på at understøtte regionens arbejdspladser i at varetage deres forpligtelse i Det Sociale Kapitel.

Mette Høiriis kan kontaktes på tlf.: 2134 5469 eller mail: methoei@rm.dk og kan tilbyde følgende:

- At repræsentere Det Sociale Kapitel i forskellige projekter, følgegrupper og tværgående aktiviteter og deltage i ide- og projektudvikling, der relaterer sig til emner i Det Sociale Kapitel.
- Opdateret information om de sociale love, handlemuligheder og praksis indenfor emner relateret til Det Sociale Kapitel.
- Videns- og erfaringsformidling i form af kurser, oplæg, temadage, ERFA-grupper og hjemmeside.

- Rådgivning, vejledning og sparring såvel på et generelt plan som i forhold til konkrete personsager og problemstillinger.
- Tilbyde afklarende samtaler, samt ud fra en konkret vurdering og prioritering at tilbyde deltagelse i rundbordssamtale i komplekse personsager.
- I konkrete personsager at undersøge mulighederne for arbejdsprøvning og virksomhedspraktik inden for andre enheder i regionen.



Konsulentbistand i øvrigt

Til den forebyggende indsats i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø kan der rekvireres konsulentbistand ved:

- Koncern HR, Udvikling
www.udvikling.rm.dk
- Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø
www.fa.rm.dk

