

# Det mener Socialpædagogerne om arbejdsplanlægning

Arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdstiden er centrale elementer for udførelsen af socialpædagogiske opgaver. Ikke mindst derfor hænger tilrettelæggelsen af arbejdstiden og kvaliteten af arbejdet nøje sammen. Samtidig er tilrettelæggelsen af arbejdstiden en central faktor for det samlede arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden udgør derfor en afbalancering af de krav, som brugerne har til det sociale liv, og af de krav, som medarbejderne har til arbejdslivet og fritidslivet. Resultatet af denne afbalancering findes ikke i en facitliste, men bør være resultatet af en proces. Socialpædagogernes politiske holdninger til tilrettelæggelse af arbejdstiden retter sig mod at styrke denne proces på arbejdspladserne – særligt i forhold til at inddrage medarbejdernes overvejelser i processen.

Den aktuelle debat om arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdstiden præges af begrebet fleksibilitet. For medarbejderne kan interessen for fleksibilitet typisk relateres til ønsker om øget medindflydelse og imødekommenhed i forhold til de arbejdsmiljømæssige og sociale behov, medarbejdere har. Arbejdsgiverpartens interesse for fleksibilitet relateres til ønsker om at kunne operere med kortere varsler for omlægning af arbejdstiden, længere vagter og færre ulempetillæg. Flexibilitet betyder ikke nødvendigvis det samme for alle. Derfor er det vigtigt, at Socialpædagogernes medlemmer og deres valgte repræsentanter og ledelsesrepræsentanter får diskuteret fleksibilitet og bliver i stand til at favne de forskellige interesser.

## Værdier

Socialpædagogernes politik om arbejdstid er at konsolidere kollektivt opnåede resultater vedrørende den ugentlige arbejdstid og opbygningen af seks ugers ferie. Denne politik skal videreføres ved at:

- Fagbevægelsens samlede sociale og arbejdsmiljømæssige resultater konsolideres og videreføres på vores område. Det gælder blandt andet fremskridt som nedsættelsen af arbejdstiden og udvidelsen af ferien.
- Skabe rum for den enkelte medarbejders indflydelse på tilrettelæggelse af egen arbejdstid.
- Sikre hensyntagen til den enkelte medarbejders livssituation, herunder:
  - sociale forhold som familieliv og fritidsinteresser
  - alder
  - graviditet
  - arbejdsevne

Dette perspektiv skal fastholdes og indtænkes i løsningen af den pædagogiske opgave. Tilrettelæggelsen af arbejdstiden er dermed et centralt element for den udførte pædagogik, brugernes udfoldelsesmuligheder samt medarbejdernes livs- og udviklingsmuligheder.

Disse mål forudsætter:

- at vi som forbund aktivt arbejder for at konsolidere de opnåede sociale og arbejdsmiljømæssige resultater i arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdstiden under de nye betingelser
- at arbejdspladserne kollektivt tager ansvaret for tilrettelæggelsen af arbejdstiden og sikrer den enkelte medarbejders indflydelse på egen arbejdstid, og at den enkelte medarbejder er opmærksom på sit eget ansvar, både overfor sig selv og sine kollegaer

Socialpædagogerne finder det afgørende, at arbejdsgiverparten i praksis anvender aftalernes mulighed for en større fleksibilitet til både at forbedre medarbejderes og brugeres forhold. Det forudsætter

- at regionen/kommunen tilslutter sig overordnede principper for tilrettelæggelsen af arbejdet for socialpædagogiske arbejdspladser, og som led heri vedkender sig sit ansvar for tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- at lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser tilkendegiver, at der er ressourcemæssigt grundlag for, at fleksibiliteten også omfatter forbedrede forhold for medarbejderne.
- at arbejdsgiverparten tilfører arbejdspladsen de nødvendige ressourcer til at sikre, at arbejdsgivernes ønske om fleksibilitet ikke medfører forringede arbejdsforhold eller nedslidning på grund af svækkede normeringer eller anden form for ressourcenedgang.

Kan ansvaret for en utilfredsstillende tilrettelæggelse af arbejdstiden henføres til de rammer, som kommunerne og regionerne giver de socialpædagogiske arbejdspladser, må de også tage ansvaret. En manglende accept af denne omstændighed kan som konsekvens medføre opsigelse af decentrale aftaler om arbejdstid. Sikring af medarbejdernes forhold under mere fleksible aftaler om arbejdstid forudsætter derfor aktiv medvirken fra arbejdsgiverparten på følgende niveauer:

- politisk niveau (regionsråd/kommunalbestyrelse)
- hovedudvalg (øverste samarbejdsudvalg)
- arbejdspladsniveau
- samarbejds-/MED-udvalg samt løbende samarbejde med TR og SR

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden ved dag- og døgnarbejde kan påvirke forhold i arbejdsmiljøet og konsekvenserne for:

- alenearbejde

- døgnrytme
- helbred
- sociale forhold som:
  - muligheden for samvær med og varetagelse af opgaver i forhold til ens familie
  - deltagelse i fritidsaktiviteter
  - sociale kontakter

Disse konsekvenser indgår i et kompliceret samspil for den enkelte. Det er imidlertid centralt, at medindflydelse på tilrettelæggelse af egen arbejdstid er afgørende for, hvor belastende den opleves.

Den enkeltes medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden er helt afgørende.

Socialpædagogerne anerkender de forskellige behov, som medlemmerne har arbejdsmiljømæssigt og socialt. Samtidig anerkender vi brugernes stadig mere præcise ønsker til det socialpædagogiske tilbud, herunder tidspunktet for, hvornår det gives.

I feltet af ofte modstridende ønsker til tilrettelæggelse af arbejdstiden, er det Socialpædagogernes mål at medvirke til at skabe en positiv proces. En proces der afstemmer medlemmers og brugeres umiddelbare ønsker og behov, men samtidig holder medlemmernes langsigtede interesser for øje, som blandt andet er, at:

- beskytte imod langsigtet nedslidning, fysisk, psykisk og kompetencemæssigt
- undgå forlængelse af 37 timers ugen
- give grundlag for et familieliv
- sikre aftaler, som er medvirkende til at skabe arbejdsbetingelser, som fortsat kan appellere til nye generationer og sikre rekruttering af engagerede medarbejdere til området
- sikre aftaler, som har et seniorpolitisk sigte.

I det daglige arbejde er det arbejdspladsens leder, TR og SR, der har hovedansvaret for:

- medarbejdernes indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- at alle medarbejdere gives mulighed for tilrettelæggelse af arbejdstiden, der såvel på kort som på langt sigt er arbejdsmiljømæssigt og socialt forsvarligt.

Forbund, TR, SR og ledelsesrepræsentanter har desuden opgaven at sikre, at gevinsten ved en ændret tilrettelæggelse af arbejdstiden kommer medlemmerne til gode. Øget fleksibilitet fra medarbejderside skal som i det øvrige samfund medføre økonomiske fordele og sammen med personalemæssige goder være med til at forbedre det samlede arbejdsliv.