

Det mener Socialpædagerne om socialt kapitel og fraværspolitik

Når KTO's Rammeaftale om socialt kapitel skal udmøntes på socialpædagogiske arbejdspladser, er det først og fremmest vigtigt at sætte fokus på, hvordan og i hvilket omfang fraværspolitik og arbejdsfastholdelse skal være en del af personalepolitikken.

Rammeaftalen fokuserer på retningslinier og forhandlinger i forbindelse med etableringen af job til personer med nedsat arbejdsevne og job for personer, der skal integreres på arbejdsmarkedet.

Socialpædagerne sætter derimod fokus på dialogen mellem ledelse og medarbejdere om holdningsændringer som nødvendige initiativer på arbejdspladserne. Samtidig sætter Socialpædagerne også fokus på dialogen med arbejdsgiverparten.

Det er holdningerne og viljen på den enkelte arbejdsplads, der afgør om KTO's rammeaftale om socialt kapitel kommer i brug. Men de gode viljer rækker ikke, hvis arbejdsbetingelserne i øvrigt er kritisable og dermed en væsentlig årsag til sygefraværet.

Formålet med en fraværspolitik er at forebygge forhold på arbejdspladsen, der kan true arbejdsevnen og tilknytningen til arbejdsmarkedet og at stimulere til, at arbejdspladsen opfattes som et dynamisk udviklingsmiljø, hvor arbejdet til stadighed tilpasses såvel opgaver som personaleressourcer.

Det er et vigtigt mål at sikre, at medarbejdere med ændret arbejdsevne på socialpædagogiske arbejdspladser fastholdes på så normale vilkår som muligt. Samtidig tilstræbes en tidlig dialog med medarbejdere, der på grund af helbredsmæssige forhold, forhold i arbejdsmiljøet eller andet udvikler en ændret arbejdsevne, der truer tilknytningen til arbejdspladsen eller arbejdsmarkedet.

Arbejdet med at udarbejde en fraværspolitik forventes at igangsætte dialoger på arbejdspladserne om muligheder og barrierer for arbejdsfastholdelse og integration.

Værdier

Socialpædagerne har følgende grundlæggende værdier for arbejdet med socialt kapitel og fraværspolitik:

- At der på alle socialpædagogiske arbejdspladser skal udvikles en konkret fraværspolitik, der sigter mod at fastholde medarbejdere og integrere medlemmer med en midlertidig eller varigt ændret arbejdsevne.
- At ledelse og medarbejdere på baggrund af afklaring af etiske

værdier får en fælles forståelse for formål og indhold af arbejdspladsens fraværspolitik og er enige om, hvorledes den konkret skal anvendes.

- At fraværspolitik og udmøntning af socialt kapital skal have et forebyggende sigte, således at der samtidig fokuseres på en indsats, hvor fysisk og psykisk nedslidning minimeres, og medarbejderne trives.
- At medarbejdere gennem medarbejderudviklingssamtaler og kontinuerlig kompetenceudvikling sikres trivsel i arbejdet og derigennem forebygger psykisk og fysisk nedslidning.
- At evnen til at klare et arbejde ikke alene afhænger af den enkeltes formåen, men af opgavernes art og arbejdsvilkår. Når problemerne opstår, skal årsagen ikke kun søges hos den enkelte, men i lige så høj grad i arbejdsmiljøet.
- At årsager til fravær skal forstås ud fra samspillet mellem medarbejderens fysiske, psykiske og sociale forhold og aktuelle ressourcer og arbejdets belastninger og karakter.
- At ethvert menneske er et ansvarligt handlende menneske, som er i stand til at beskrive egne problemer og tage stilling til den løsning, der er bedst for dem, og at de i øvrigt gør det bedste, de formår.
- At medarbejdere, der ikke længere er i stand til at fungere i deres hidtidige arbejde, sikres et så godt alternativ som muligt, fx gennem omplacering, omskoling, aftalebaseret job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob. Samtidig skal det sikres, at etablering af job på særlige vilkår ikke bliver en måde for arbejdsgiverparten at anskaffe sig billig arbejdskraft på.
- At medarbejdere, der ikke kan fastholdes på arbejdspladsen, kommer godt ud af et arbejdsforhold og dermed har større chancer for at komme ind på arbejdsmarkedet igen.

Hvis en fraværspolitik skal blive realistisk og brugbar, skal den udvikles og konkretiseres på den enkelte arbejdsplads i forhold til den lokale arbejdskultur og lokale arbejdsfunktioner som et fælles projekt mellem ledelse og medarbejdere. Ledelse, TRer og SRer skal i fællesskab tage initiativ til, at der udarbejdes en fraværspolitik for arbejdspladsen, og så mange ansatte som muligt skal deltage i drøftelserne. Stedet kan være personalemøder, temamøder på arbejdspladsen eller samarbejdsudvalget. En fraværspolitik skal indeholde retningslinier for, hvordan ledelse og TR/medarbejdere i fællesskab forebygger og håndterer konkret fravær blandt kollegaer.

Udformning af en fraværspolitik forudsætter:

- At ledelse, TRer og SRer har et fælles ansvar for udviklingen og udmøntningen af en fraværspolitik, men det er ledelsens ansvar at skabe rammer for den nødvendige dialog og proces.
- At TRerne gennem TR-uddannelsen opkvalificeres til at udvikle og

gennemføre fraværspolitik og tage initiativer i forhold til arbejdsfastholdelse. SRerne skal sikres uddannelse, der kvalificerer dem til at indgå i et ligeværdigt samarbejde med TRerne og ledelse om arbejdsfastholdelse.

- At Socialpædagogerne udarbejder fælles retningslinier for udgangspunktet for forhandling af løn til stillinger efter Socialt kapitel, der afviger fra overenskomsten
- At Socialpædagogerne går i dialog med arbejdsgiverparten med det formål at opnå fælles holdninger til Socialt kapitel.

Endelig er det vigtigt at påpege nødvendigheden af, at ledelse, TRer og SRer og medarbejdere prioriterer udviklingen af en fraværspolitik og arbejdet med arbejdsfastholdelse. Arbejdspladsen skal være opmærksom på, at det er en ressourcekrævende proces.

Socialpædagogerne forventer, at arbejdsgiverparten på baggrund af den indgåede KTO-aftale om Socialt kapitel sætter midler af i budgettet til at fremme brugen af det sociale kapitel, herunder etablering af stillinger på særlige vilkår.