

Personalepolitik for Socialt kapitel



Ringkøbing-Skjern Kommune

Formål

Formålet med politikken er at virkeliggøre et samfundsøkonomisk ansvar for at bremse udstødningen fra arbejdsmarkedet, at inkludere personer med behov for job på særlige vilkår samt at beskæftige ledige med henblik på at give dem mulighed for et ordinært job.

Værdier

- Vi er ordentlige og har en etisk og moralsk forpligtelse i forhold til det enkelte menneske og organisationen.
- Vi er nysgerrige på hinanden og ser mangfoldighed som en styrke.
- Vi handler og er fleksible i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Overordnede mål for Det Sociale Kapitel i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Alle mennesker kan på et eller andet tidspunkt blive syge, udsat for ulykke, miste motivationen for at arbejde eller andet. Dermed kan medarbejdere i kortere eller længere perioder have behov for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og særlige arbejdsforhold.

I Ringkøbing-Skjern Kommune omhandler Det Sociale Kapitel følgende tre områder:

Forebyggelse af tab af arbejdsevne

Vi vil i videst muligt omfang forebygge medarbejderes tab af arbejdsevne og dermed forebygge, at medarbejdere mister tilknytning til arbejdsmarkedet.

Arbejdsfastholdelse

Vi vil i videst muligt omfang arbejdsfastholde medarbejdere, som er i fare for at miste deres arbejde på grund af ændringer i arbejdsevnen.

Indslusning

Vi ønsker i videst muligt omfang at gøre plads til medarbejdere, der ikke fuldt ud lever op til kravene på det ordinære arbejdsmarked. Det gælder såvel personer med nedsat arbejdsevne som ledige, der deltager i beskæftigelsesforanstaltninger som springbræt til job på det ordinære arbejdsmarked og i integrationsøjemed, jf. retningslinjer for integrations- og oplæringsstillinger.

Midler til at nå målet om forebyggelse af tab af arbejdsevne

På dette område er Det sociale Kapitel og Arbejdsmiljøpolitikken naturligvis tæt sammenhængende. Det er således ledelsens ansvar at sikre, at der kontinuerligt er fokus på forebyggelse af tab af arbejdsevne.

Medarbejderne skal ligeledes medvirke til at fremme et velfungerende socialt, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor man drager omsorg for hinanden og er fleksible i den daglige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.

Der skal gribes tidligt ind ved ændringer i arbejdsevne, herunder ved fravær og sygemelding, jf. vejledning om sygefraværssamtaler.

Den tidlige indgriben skal være med til at afhjælpe og afklare det problem, som forårsager den eventuelt ændrede arbejdsevne.

Midler til at nå målet om arbejdsfastholdelse ved ændringer i arbejdsevnen

Det er Ringkøbing-Skjern Kommunes overordnede holdning, at individuelle ordninger kan etableres, såfremt der kan findes en balance, som tilgodeser både den enkelte og arbejdspladsen.

Vi opererer med forskellige typer af omsorgshensyn (ansættelse på særlige vilkår):

- Ændret eller fleksibel arbejdstid.
- I særlige tilfælde fritagelse for særligt belastende vagter/arbejdsfunktioner (weekend, aften og nat).
- Flytning/rotation til et mindre belastende eller anderledes belastende job, eventuelt i en anden arbejdsplads – f.eks. afdeling eller institution.
- Ændrede arbejdsopgaver.

Da der netop skal tages individuelle hensyn, vil en konkret aftale skulle indgås mellem den pågældende medarbejder og lederen, sagsbehandleren, samt tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation.

Midler til at nå målet om indslusning

Det overordnede mål om indslusning omfatter ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i fleks- eller skånejobs eller ledige, der deltager i beskæftigelsesforanstaltninger som springbræt til job på det ordinære arbejdsmarked og i forbindelse med integration.

Erfaringen viser, at det er nemmere at fastholde nuværende kolleger på arbejdspladsen med ændringer i arbejdsevnen, end det er at indsluse nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

En anerkendelse af, at nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne indebærer en ekstra indsats fra arbejdspladsen, er ligeledes påkrævet.

I lyset af denne erfaring ønsker vi at gøre en særlig indsats for at leve op til vort sociale medansvar på dette område. Denne særlige indsats indebærer følgende:

- Klare jobbeskrivelser for personer med nedsat arbejdsevne.
- Grundig introduktion af den nyansatte, samt forberedelse internt i organisationen.

Udmøntning af Det Sociale Kapitel

Mennesker og arbejdspladser er forskellige, hvorfor der ikke kan formuleres "firkantede" regler for den praktiske realisering af Det Sociale Kapitel. Der er med denne overordnede politik sat fokus på tre overordnede områder inden for hvilke, Det Sociale Kapitel skal udmøntes i praksis på de enkelte arbejdspladser i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Opfølgning i MED

Drøftelsen af Det Sociale Kapitel i MED-systemet fastlægges i forbindelse med den 2-årige strategiplan for MED-arbejdet.

Vedtaget i HovedMEDudvalget 12. september 2016