

Region Midtjylland

Vedtagelse af Socialt Kapitel i Region Midtjylland

Bilag

**til Regionsrådets møde
den 24. september 2008**

Punkt nr. 18

Det Sociale Kapital i Region Midtjylland

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Indledning.....	4
1.1. Baggrund for nedsættelse af arbejdsgruppen	4
1.2. Arbejdsgruppens kommissorium	4
1.3. Arbejdsgruppens sammensætning	6
1.4. Arbejdsgruppens arbejdsform	7
2. Rammeaftalen om Socialt Kapitel	7
2.1. Kort resume af Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel	7
3. Status	8
3.1. Indsatsen i de fire fusionsamter	8
3.2. Status i Region Midtjylland	10
4. Formålet med et Socialt Kapitel i Region Midtjylland	12
4.1. Reference til Ledelses- og Styringsgrundlaget; MEDaftalen og Personalepolitikken	12
4.2. Formål med Det Sociale Kapitel.....	13
5. Målgruppe for et Socialt Kapitel i Region Midtjylland	13
6. Overordnede principper for et Socialt Kapitel i Region Midtjylland.....	14
6.1. Tidlig forebyggende indsats	14
6.2. Tidlig indsats i den enkelte sag.....	14
6.3. Mindst muligt indgreb	14
6.4. Åben dialog og medindflydelse	15
6.5. Fleksibilitet og individualitet.....	15
6.6. Økonomi	15
7. Roller og ansvar for varetagelse af Det Sociale Kapitel.....	15
7.1. Organisationens ansvar	15
7.2. Ledelsens ansvar.....	16
7.3. Medarbejdernes ansvar	16
7.4. Fælles ansvar.....	16
8. Politikformulering af Det Sociale Kapitel for Region Midtjylland	17
9. Handlemuligheder	18
10. Arbejdsgruppens anbefalinger	18
10.1. Information.....	18
10.2. Uddannelses- og kursusvirksomhed	19
10.3. Konsulentbistand	19
10.4. MEDsystemet	19
10.5. Igangsættelse af projekter	19
10.6. Nedsættelse af følgegruppe.....	20
11. Økonomi	20
12. Publikationer og hjemmesider	20

13. Bilag.....	21
Bilag 1. Rammeaftale om Det Sociale Kapitel.....	21
Bilag 2. Oversigt over de personsager, hvor de to konsulenter har været involveret i et forløb i perioden 01.01.07 – 31.10.07	21
Bilag 3. Konkrete handlemuligheder i forhold til Det Sociale Kapitel.....	23

1. Indledning

1.1. Baggrund for nedsættelse af arbejdsgruppen

Arbejdsgruppen er nedsat i regi af Regions-MEDudvalget. Begrundelsen herfor er, at der dels i alle de fire fusionsamter har været såvel leder- som medarbejderinddragelse i forarbejdet til et Socialt Kapitel, og dels at der i Rammeaftalen om Socialt Kapitel er lagt op til inddragelse af det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i forbindelse med en årlig drøftelse af Det Sociale Kapitel.

1.2. Arbejdsgruppens kommissorium

Region Midtjylland ønsker at indføre et Socialt Kapitel, hvoraf det fremgår, dels hvilke forpligtelser regionen og regionens institutioner/arbejdspladser påtager sig over for ansatte, som kommer i fare for at miste deres job på grund af nedsat eller ændret arbejdsevne (personalepolitisk perspektiv), dels hvorledes regionen og dens institutioner kan indsluse personer med nedsat eller ændret arbejdsevne (arbejdsmarkedspolitisk perspektiv).

Udarbejdelse af oplæg

Som grundlag for at træffe beslutning om et Socialt Kapitel udarbejder arbejdsgruppen et oplæg.

I arbejdsgruppens arbejde indgår bl.a.:

- forståelsen af begrebet "socialt ansvar" i Region Midtjylland
- en statusredegørelse for de ordninger, der var i de fire fusionsamter
- beskrivelse af værdien af "det gode kollegaskab"
- beskrivelse/afgrænsning af målgruppen
- beskrivelse af de nuværende tiltag på området i regionen samt støttemuligheder og bestemmelser i forhold til målgruppen, herunder personalepolitiske, administrative, lovgivnings- og aftalemæssige forhold
- forslag til politikformulering samt om tilrettelæggelsen af indsatsen over for målgruppen, herunder beskrive de forskellige aktørers roller og samarbejdslinjer

- beskrivelse af de eventuelle økonomiske konsekvenser af oplægget til et Socialt Kapitel
- beskrivelse af, hvordan indsatsen synliggøres både eksternt og internt

I sit arbejde inddrager arbejdsgruppen "Rammeaftale om Det Sociale Kapitel".

Oplægget skal ses i sammenhæng med personalepolitikken for Region Midtjylland.

Arbejdsgruppe

Der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal udarbejde forslag til et Socialt Kapitel. Arbejdsgruppen er sammensat med repræsentation af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Gruppens medlemmer fremgår af afsnit 1.3. nedenfor.

Tidsplan

Arbejdsgruppen har rykket tidsplanen fem måneder frem i forhold til den oprindelige tidsplan for at sikre en tilstrækkelig høringsperiode i MEDsystemet.

2007/2008:

April 2007	Arbejdsgruppe nedsættes
8. august 2007	Møde i arbejdsgruppen
August – medio nov. 2007	Udarbejdelse af et Socialt Kapitel for Region Midtjylland
13. september 2007	Møde i arbejdsgruppen
20. september 2007	Regions-MEDudvalgsmøde, hvor der gives en statusorientering om arbejdsgruppens arbejde
19. november 2007	Møde i arbejdsgruppen om høringsmateriale
13. december 2007	Regions-MEDudvalgsmøde om høringsmateriale
Januar 2008 - 7. maj 2008	Høringsfase i MEDsystemet

23. januar 2008	Møde i arbejdsgruppen
20. maj 2008	Møde i arbejdsgruppen vedrørende tilbagemelding/høringssvar
Juni 2008	Godkendelse af Socialt Kapitel i Region Midtjylland i Regions-MEDudvalget samt beslutning om at der nedsættes en følgegruppe til at følge Mangfoldigheds- og ligestillingsområdet og Det Sociale Kapitel
August/september 2008	Godkendelse af Socialt Kapitel i Region Midtjylland i forretningsudvalget og regionsrådet

1.3. Arbejdsgruppens sammensætning

Arbejdsgruppen er som tidligere nævnt sammensat med repræsentation af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Ledelsesrepræsentanter:

Lars Hansson, direktør og formand for arbejdsgruppen

Ditte Hughes, afdelingschef, HR

Runa Steinfeldt, kontorchef, Psykiatri- og Socialstaben (afløst af voksensocialchef Janne Spiegelhauer, februar 2008)

Poul Gørup, HR-chef, ÅU, Århus sygehus

(Poul Gørup udgik i sin egenskab af HR-chef pr. 1. marts 2008 og indtrådte i stedet i sekretariatet for arbejdsgruppen)

Medarbejderrepræsentanter:

Else Kayser, Dansk Sygeplejeråd, Århus, Regions-MEDudvalget (RMU)

Jytte Greve, Regionshospitalet Horsens, RMU

Lotte Christensen, Regionshospitalet Silkeborg, RMU, suppleant

Ole Echters, Regionshuset Viborg, RMU, sikkerhedsrepræsentant

Leon Sørensen, Århus Universitetshospital, Skejby, Hoved-MEDudvalget Skejby

Sekretariat for arbejdsgruppen:

Gert Østergaard Rasmussen, kontorchef, HR

(Gert Østergaard Rasmussen er udtrådt af arbejdsgruppen pr. 31.12.2007)

Rachel Mortensen, HR-konsulent, HR

Fagpersoner tilknyttet arbejdsgruppen:

Mette Høiriis, konsulent (Socialt Kapitel), HR

Lisbet Toft, konsulent (Socialt Kapitel), HR

Anders Kristensen, mangfoldighedskonsulent, HR

1.4. Arbejdsgruppens arbejdsform

Arbejdsgruppen har været samlet i alt tre gange og har derudover løbende udvekslet forskelligt materiale. Arbejdsformen har vekslet mellem brede drøftelser af relevante emner og begreber og på forhånd udarbejdede oplæg præsenteret af de tilknyttede fagpersoner og sekretariatet for gruppen. Arbejdsgruppen har tillige ladet sig inspirere af undersøgelser, artikler, oplæg og de erfaringer gruppens medlemmer hver især har med Det Sociale Kapitel.

Arbejdsgruppen har sideløbende med udarbejdelsen af oplægget til et Socialt Kapitel arbejdet med forslag til strategiske indsatsområder for Mangfoldigheds- og Ligestillingsindsatsen i regionen. Det viste sig hurtigt, at der i flere situationer er behov for de samme eller lignende indsatser indenfor de to områder. Arbejdsgruppen har derfor forsøgt at udnytte den synergi det giver at arbejde samtidig med det to områder eksempelvis i forbindelse med drøftelserne af begrebet "den gode kollega", formidling og rekruttering.

2. Rammeaftalen om Socialt Kapitel

2.1. Kort resume af Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel

Historikken bag Det Sociale Kapitel er, at parterne ønskede at tage et medansvar for udviklingen af det Rummelige arbejdsmarked. Derfor blev der i 1996 indgået en Rammeaftale om vilkår for personer med nedsat arbejdsevne, og efterfølgende blev der ved overenskomstforhandlingerne i 1999 indgået en Rammeaftale om Det Sociale Kapitel. Denne er senere justeret ved overenskomstforhandlingerne i 2003. Henvisning til Rammeaftalen findes i bilag 1.

Aftalen har til formål at fremme:

1. Den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
2. Beskæftige allerede ansatte med nedsat arbejdsevne som ønsker at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.
3. Beskæftigelse af udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet.

4. Beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse.

Rammeaftalen fastlægger retningslinjerne for medarbejderinddragelsen både på et organisatorisk niveau, arbejdsplads-/institutionsniveau og i forhold til konkrete handlemuligheder. Det øverste MEDudvalg skal således mindst en gang om året have en generel og overordnet drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår samt fastlæggelse af retningslinjer herfor. MEDudvalget skal også drøfte retningslinjer og konsekvenser for de øvrige ansattes arbejdsvilkår, herunder sikre at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted. Endvidere skal der være en drøftelse af opfyldelsen af formålet med at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen. Ligeledes skal det øverste MEDudvalg en gang årligt drøfte retningslinjer for antal, fordeling på områder, forløb og merbeskæftigelse ved beskæftigelse af ledige i job med løntilskud.

Rammeaftalen lægger op til at ledelsen og medarbejderne på den enkelte arbejdsplads/institution drøfter retningslinjer for beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne, og på den måde lokalt er med til at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår.

Rammeaftalen beskriver endvidere målgruppe, medarbejderinddragelse og løn- og ansættelsesmæssige vilkår i forbindelse med de forskellige handlemuligheder, der kan bidrage til opfyldelse af Rammeaftalens formål.

3. Status

3.1. Indsatsen i de fire fusionsamter

Som led i arbejdet med et rummeligt arbejdsmarked har de fire fusionsamter alle haft et Socialt Kapitel, der supplerede Rammeaftalen. Det Sociale Kapitel i de fire amter har i en vis udstrækning lignet hinanden men har været udmøntet på forskellig vis, hvilket fremgår af nedenstående.

Vejle Amt

Vejle Amt havde siden 1999 haft et Socialt Kapitel som supplement til personalepolitikken. Deres Sociale Kapitel omhandlede:

- forebygge at medarbejdernes arbejdsevne forringes
- fastholdelse af medarbejdere med truet eller nedsat arbejdsevne

- indslusning af udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne

I Vejle Amt lå ansvaret for implementering af Det Sociale Kapitel hos amtets enkelte arbejdspladser. Til at understøtte deres arbejde havde Løn- og personaleafdelingen en konsulent, som arbejdspladserne kunne trække på såvel på det generelle plan som i konkrete sager.

Ringkjøbing Amt

Ringkjøbing Amt havde siden 1998 haft et selvstændigt Socialt Kapitel, der omhandlede:

- forebyggelse af nedslidning, langvarig sygdom og manglende trivsel
- fastholdelse af egne medarbejdere
- indslusning af personer med behov for jobs på særlige vilkår

I Ringkjøbing Amt var de enkelte arbejdspladser selv ansvarlige for at føre Det Sociale Kapitel ud i livet, og selve implementeringen skete via informations- og debatmøder på de enkelte arbejdspladser. Desuden havde Løn- og personaleafdelingen som en af deres driftsopgaver at understøtte arbejdspladserne i deres arbejde med Det Sociale Kapitel.

Århus Amt

Århus amt havde siden 1998 haft et Socialt Kapitel som supplement til personalepolitikken med det formål at fastholde medarbejdere med sygdom eller ændret arbejdsevne. Deres Sociale Kapitel omhandlede:

- forebygge at medarbejdernes arbejdsevne forringes
- fastholdelse af medarbejdere med truet eller nedsat arbejdsevne
- uddannelse til arbejdspladserne i håndtering af sygefravær og ændret arbejdsevne hos medarbejderen

Århus Amts personaleafdelingen havde to fuldtidsansatte konsulenter til at yde arbejdspladserne støtte til Det Sociale Kapitel, såvel på det generelle plan som i enkeltsager. Desuden arrangerede konsulenterne uddannelsesforløb og vidensformidling. Amtet havde endvidere en pulje på en ½ mill. kr., som konsulenterne kunne bruge som økonomisk bistand til arbejdspladserne i forbindelse med arbejdsfastholdelse.

Ved amtets nedlæggelse blev der lavet en evaluering af amtets Sociale Kapitel og den tilhørende konsulentfunktion. Evalueringen blev fremsendt af Fælles-MEDudvalget til Region Midtjylland (MTHSU/Midlertidigt Tværgående Hovedsamarbejdsudvalg) til inspiration.

Viborg amt

Viborg Amt havde siden 2003 haft et selvstændigt Socialt Kapitel med det formål at sætte fokus på rummeligheden via arbejde med:

- forebyggelse af at medarbejdernes arbejdsevne forringes
- fastholdelse af medarbejdere med truet eller nedsat arbejdsevne
- indslusning af udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne

Viborg Amts Sociale Kapitel indeholdt endvidere følgende delpolitikker: fraværs- og fastholdelsespolitik, rekrutterings- og integrationspolitik, gravid politik og seniorpolitik.

Amtets enkelte arbejdspladser havde selv ansvaret for at føre Det Sociale Kapitel ud i livet med mulighed for at trække på ekspertise fra arbejdsmarkedsafdelingen og personaleafdelingen omkring de lovgivningsmæssige og ansættelsesretlige forhold. Desuden havde amtet forskellige puljer, hvor arbejdspladserne kunne søge om hel eller delvis medfinansiering af deres udgifter i konkrete sager.

3.2. Status i Region Midtjylland

Det Sociale Kapitel lokalt

Alle Regionen Midtjyllands arbejdspladser har stor fokus på indsatsen i forhold til Det Sociale Kapitel, og hver dag udfoldes der lokalt stor opmærksomhed, dygtighed og kreativitet i bestræbelserne på at opfylde intentionerne i Det Sociale Kapitel.

Konsulentfunktion

Til at understøtte det lokale arbejde med Det Sociale Kapitel havde Århus Amt som beskrevet i afsnit 2.1. tilknyttet to fuldtidskonsulent stillinger. Disse to stillinger blev overført til Region Midtjylland, hvoraf den ene blev overført med en konsulent og den anden som vakant. Siden starten af 2007 har begge stillinger været besat. Af praktiske hensyn dækker konsulenterne som udgangspunkt hver deres geografiske område. Den ene konsulent dækker således arbejdspladserne i Randers, Norddjurs, Syddjurs, Favrskov, Århus, Skanderborg, Odder, Horsens, Samsø og Hedensted kommuner. Den anden konsulent dækker arbejdspladserne i Lemvig, Struer, Skive, Viborg, Ringkøbing-Skjern, Holstebro, Herning, Ikast-Brande, og Silkeborg kommuner.

Rådgivning og vejledning

Konsulenternes primære opgave er at yde rådgivning, vejledning og sparring til ledere, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og personalekonsulenterne i forbindelse med Det Sociale Kapitel på regionens arbejdspladser. Dette kan ske såvel på et generelt plan som i konkrete sager.

I konkrete sager kan konsulenterne tilbyde:

- Deltagelse i rundbordssamtaler
- Koordinering til kommune og andre samarbejdsparter
- Individuelle samtaler med den sygemeldte som led i en afklaring
- Undersøge muligheder for arbejdsprøvning og omplacering
- Være med til at optimere og smidiggøre samarbejdet med kommunen
- Kendskab til de sociale love og sagsbehandlingsgange i kommunen
- Afklarende samtaler og opfølgning også i en opsigelsesperiode

Status på konsulentbistand i forhold til konkrete sager er, at det i overvejende grad bliver anvendt i den del af regionen, hvor der tidligere har været mulighed for at trække på konsulentbistand til dette. I den del af regionen (de tidligere Ringkjøbing og Viborg amter), hvor der ikke tidligere har været mulighed for at trække på konsulenter specielt ansat til området, er der over en årrække opbygget lokal ekspertise på området, specielt på de store enheder som eksempelvis hospitalerne.

I bilag 2 findes en oversigt over de personsager, hvor de to konsulenter har været involveret i et forløb i perioden d. 01.01.07 – 31.10.07.

Information og erfaringsformidling

Udover den almindelige rådgivning og vejledning tilbyder konsulenterne rådgivning, vejledning og sparring på et generelt plan i form af:

- Oplæg ved MED-udvalgsmøder, personalemøder og lign.
- Information om de sociale love og andre relevante emner
- Inspiration til udarbejdelse og evaluering af sygefraværs- og fastholdelsespolitikker
- Informationsmateriale
- Erfaringsformidling
- Etablering af - og tovholder på erfa-grupper
- Information til faglige organisationer, kommuner og andre samarbejdspartnere om regionens Sociale Kapitel og konsulentfunktion

Status på information og erfaringsformidling:

- Artikel i Midtnyt
- Informationspjecer og informationsbrev
- 16 informationsmøder for ledere, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og personalekonsulenter og andre samarbejdspartnere
- Information på to MEDkurser
- Etablering af erfa-gruppe for personalekonsulenter på Regionens Hospitaler

Undervisning

Konsulenterne tilbyder planlægning og gennemførelse af forskellige undervisningsaktiviteter så som:

- Kurser om sygefravær, arbejdsfastholdelse, sygefraværssamtaler og andre relevante emner
- Temamøder

Status på undervisning:

- Planlægning og afholdelse af to 2 dages kurser i Det Sociale Kapitel
- Planlægning og afholdelse af temamøde på et af Regionens Hospitaler

I øvrigt

Endvidere har konsulenterne lagt vægt på at få etableret et samarbejde med personalekonsulenter, personalepsykologer, Fysisk Arbejds miljø, Organisation og Ledelse samt Efter- og Videreuddannelse.

Desuden deltager konsulenterne i erfaringsudveksling med andre udenfor Region Midtjylland via en erfa-gruppe for konsulenter ved Det Sociale Kapitel på tværs af regionerne og via en erfa-gruppe om arbejdsfastholdelse på tværs af sektorer.

4. Formålet med et Socialt Kapitel i Region Midtjylland

4.1. Reference til Ledelses- og Styringsgrundlaget; MEDaftalen og Personalepolitikken

Ledelses- og Styringsgrundlaget for Region Midtjylland, Region Midtjyllands MEDaftale og Personalepolitik udgør til sammen den overordnede fælles personalepolitiske ramme i Region Midtjylland.

Det Sociale Kapitel for Region Midtjylland udfylder og beskriver nærmere, hvordan de overordnede rammer skal omsættes.

Ledelses- og Styringsgrundlaget fastlægger som et af strategisporene, at *”Region Midtjylland skal rumme nogle af landets bedste og mest attraktive arbejdspladser, hvor innovation, effektivitet og arbejdsglæde går hånd i hånd – blandt andet gennem faglig og personlig udvikling og et godt arbejdsmiljø for de ansatte”*. Af Ledelses- og Styringsgrundlaget fremgår også Region Midtjyllands tre værdier: Dialog, Dygtighed og Dristighed.

MEDaftalen 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" og "at det er en vigtig ledelsesopgave 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".

4.2. Formål med Det Sociale Kapitel

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

Det Sociale Kapitel i Region Midtjylland har tre aspekter:

Personalepolitisk handler det om gennem forebyggende indsats at fremme et sundt og velfungerende socialt, fysisk og psykisk arbejdsmiljø 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 inkludere 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.

5. Målgruppe for et Socialt Kapitel i Region Midtjylland

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, fast eller midlertidig ansat, elev eller ansat på særlige vilkår.

Målgruppen omfatter tillige personer, som skal indsluses på arbejdsmarkedet.

6. Overordnede principper for et Socialt Kapitel i Region Midtjylland

Det Sociale Kapitel praktiseres inden for rammerne af Region Midtjyllands personalepolitik samt nedenstående overordnede principper, som gælder for, hvordan praksis kan realiseres.

6.1. Tidlig forebyggende indsats

Et velfungerende fysisk og psykisk arbejdsmiljø er forudsætningen for at kunne forebygge stress, udbrændthed, sygdom, nedslidning mv. og dermed i sidste ende udstødelse fra arbejdsmarkedet. Det er ledelsens, medarbejdernes, MEDudvalgsmedlemmernes og sikkerhedsrepræsentanternes fælles ansvar sammen at sikre det gode arbejdsmiljø rettidigt. Både ledelsen og medarbejderne har et ansvar for, at medarbejdernes faglige og personlige kompetencer 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.

6.2. Tidlig indsats i den enkelte sag

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

6.3. 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 arbejdssituation som muligt.

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

6.4. Åben dialog og medindflydelse

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

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

Alle ansættelser på særlige vilkår skal foregå i et samarbejde mellem ledelsen, de berørte medarbejdere og tillidsrepræsentanter/de forhandlingsberettigede faglige organisationer. Der bør sikres den fornødne opfølgning. Information til kolleger gives i et samarbejde mellem lederen og den berørte medarbejder.

6.5. Fleksibilitet og individualitet

Fleksibilitet både fra ledelsens, kollegernes og den pågældendes side er en forudsætning for at kunne tilrettelægge en arbejdssituation, der sikrer en balance mellem medarbejderens ressourcer og arbejdspladsens krav. At fastholde en medarbejder eller indsluse en udefrakommende stiller derfor krav om fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og det kollegiale samarbejde. Fleksibilitet handler om respekt for det enkelte individ og for individuelle forskelle.

6.6. Økonomi

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

7. Roller og ansvar for varetagelse af Det Sociale Kapitel

7.1. 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/retningslinier 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.

7.2. 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, og såfremt dette ikke er muligt, at undersøge 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.

7.3. Medarbejdernes ansvar

Alle medarbejdere skal medvirke til at fremme et velfungerende fysisk og psykisk arbejdsmiljø og skal være indstillet på tidligt at påpege og drøfte eventuelle problemer på arbejdspladsen.

Medarbejderne skal i videst muligt omfang drage omsorg for hinanden og 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 udfyldelsen af deres arbejdsfunktion under normale vilkår, har et ansvar for at bringe disse problemer til ledelsen samt evt. tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten.

7.4. Fælles ansvar

På den socialt ansvarlige arbejdsplads har lederne og medarbejderne således et fælles ansvar for arbejdspladsens trivsel og udvikling. Ledelsen har qua 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.

Det lokale MEDudvalg har en særlig forpligtelse til at udmønte de overordnede principper for Det Sociale Kapitel. Dette skal sikre engagement og ejerskab hos såvel medarbejdere som ledelse.

8. Politikformulering af Det Sociale Kapitel for Region Midtjylland

På baggrund af de overordnede bestemmelser i Ledelses- og Styringsgrundlaget, MEDaftalen og personalepolitikken samt de overordnede principper for et Socialt Kapitel i Region Midtjylland anbefaler arbejdsgruppen følgende formulering af Det Sociale Kapitel for Region Midtjylland:

”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 af ledelsen, den ansatte eller repræsentanter for den ansatte tidligt i forløbet 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 arbejde 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.

Der skal være en samlet vurdering i forhold til opgaveløsningen”.

9. Handlemuligheder

Når man arbejder med Det Sociale Kapitel, er der en lang række handlemuligheder, både centralt og decentralt, som det kan være gavnligt at have et kendskab til. De konkrete handlemuligheder kan være med til at sikre fastholdelse af en medarbejder.

Det kan være, at en medarbejder får brug for ændret arbejdsindhold, særlige hensyn eller nedsat arbejdstid – enten midlertidigt eller permanent. Der findes i sådanne situationer flere muligheder for at støtte medarbejderen og arbejdspladsen med arbejdsfastholdelse.

Nogle gange er arbejdsfastholdelse dog ikke den bedste løsning, hvorfor det kan være gavnligt at overveje omplacering til en anden arbejdsplads, ligeså kan revalidering til et andet arbejdsfelt somme tider være det mest hensigtsmæssige.

Det hænder også, at pensionering er nødvendig, men hvor beskæftigelse stadig kan være aktuel.

Der findes flere handlemuligheder for hjælp til ovenstående, og en nærmere beskrivelse af de konkrete muligheder findes i bilag 3. Det fremgår også heraf, hvor støtten kan rekvireres. Da langt hovedparten af handlemulighederne er forankret i den sociale og beskæftigelsesmæssige lovgivning, vil der løbende ske ændringer og justeringer. Der er derfor også i bilag 3 en henvisning til HR's hjemmeside, som løbende vil ajourføre handlemulighederne.

10. Arbejdsgruppens anbefalinger

10.1. Information

- a. HR udarbejder en folder, der beskriver dels Det Sociale Kapitel i Region Midtjylland, dels de støttemuligheder arbejdspladserne har.
- b. HR etablerer en hjemmeside, hvor Det Sociale Kapitel og støttemuligheder beskrives, og hvor eksempler på anvendelsen af Det Sociale Kapitel formidles.
- c. HR sikrer en generel synliggørelse af indsatsen (såvel eksternt som internt) via artikler, statistikker mv.
- d) HR arbejder med at udvikle måltal - effekt for området.

10.2. Uddannelses- og kursusvirksomhed

a. HR udbyder kurser/inspirationsdage mv. for ledere og medarbejdere, MEDorganisationen og sikkerhedsorganisationen.

b. HR udbyder kurser ca. fire gange årligt for ledere og tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Formålet er at opkvalificere deltagerne til at arbejde med Det Sociale Kapitel samt gøre det brugbart.

c. HR tilbyder temadage, informationsmøder, inspirationsdage mv. lokalt i et samarbejde med den enkelte arbejdsplads. Udgangspunktet for emnerne er, at de er relateret til Det Sociale Kapitel og kan bidrage til en optimering af indsatsen på den enkelte arbejdsplads.

d. HR tager initiativ til, at der etableres erfa-grupper for personale, som til dagligt arbejder med Det Sociale Kapitel, herunder at tilbyde funktionen som tovholder og arrangør af erfa-gruppemøderne.

10.3. Konsulentbistand

Med henblik på at understøtte regionens arbejdspladser i at varetage deres forpligtelse i Det Sociale Kapitel opretholdes HR's konsulentbistand med to konsulenter. Konsulenterne tilbyder rådgivning, vejledning og koordinering til interne og eksterne samarbejdspartnere, på såvel et generelt plan som i enkelt sager.

Konsulenterne er endvidere initiativtager og tovholder på en række af de under afsnit 10.1 og 10.2 nævnte aktiviteter.

Til den forebyggende indsats kan der rekvireres konsulentbistand ved HR, Organisation og Ledelse og HR, Fysisk Arbejds miljø.

10.4. MEDsystemet

a. I forbindelse med den årlige drøftelse af Det Sociale Kapitel i Regions-MEDudvalget udarbejder HR statistiske opgørelser over HR's indsats, oversigt over antal fleksjob, ansatte i løntilskud mv. i regionen.

10.5 Igangsættelse af projekter

a. HR tager initiativ til udarbejdelse af en publikation "Det gode kollegaskab" indeholdende interviews fra arbejdspladser i Region Midtjylland, hvor det gode kollegaskab trives. Der sættes fokus på både Det Sociale Kapitel, mangfoldighed og ligestilling.

b. Region Midtjyllands arbejdspladser har fokus på en forebyggende og tidlig indsats. HR tager initiativ til at få udarbejdet artikler og pjecer, som belyser vigtigheden af den tidlige indsats i forhold til Det Sociale Kapitel.

c. HR sætter fokus på muligheden for aftalebaserede skånejob i henhold til Det Sociale Kapitel; jf. KTO-aftalen. Der tænkes her på muligheden for at aftale særlige hensyn i en ordinær ansættelse både af varig eller midlertidig karakter.

10.6. Nedsættelse af følgegruppe

Der nedsættes en følgegruppe, som skal inspirere og komme med forslag til initiativer mv. indenfor Mangfoldigheds- og ligestillingsområdet og Det Sociale Kapitel. Følgegruppens kommissorium fastsættes af Regions-MEDudvalget.

11. Økonomi

Der afsættes en pulje til finansiering af de initiativer og aktiviteter, som er anbefalet i kapitel 10 afsnit 1, 2 og 5. De forskellige aktiviteter planlægges i en dialog med regionens arbejdspladser ud fra deres individuelle ønsker og behov.

12. Publikationer og hjemmesider

Brugerundersøgelse af Det Sociale Kapitel, Kvalitetsafdelingen i Århus Amt, november 2006 (kommer på HR's hjemmeside)

Pjece om konsulenthjælp i Det Sociale Kapitel, Region Midtjylland, www.hr.rm.dk

HR's hjemmeside vedr. ansættelse med løntilskud, www.hr.rm.dk

www.via2000.dk Her findes viden og vejledning om sygefravær og arbejdsfastholdelse, eksempler på politikker, de forskellige lovgivningsmæssige handlemuligheder og gode links.

www.ijobnu.dk Her findes støtteordninger, personhistorier, gode råd osv. (klik ind under arbejdsgiver).

www.virk.dk Her kan der foretages elektronisk indberetning af sygedagpenge og barselsdagpenge. Desuden har siden sygefravær som et tema.

www.fleksjob.dk Her findes bl.a. oplysninger om de forskellige lovgivningsmæssige muligheder, det rummelige arbejdsmarked samt en nyttig guide over ord og begreber med relation til emnet.

www.personaleweb.dk/rum-for-alle Her er information om, hvordan man kan arbejde med Det Sociale Kapitel på ens egen arbejdsplads, og en guide til henholdsvis forebyggelse, fastholdelse og integration.

www.sund-virksomhed.dk Her er bl.a. inspiration til, hvordan arbejdspladsen kan få overblik over fraværet, hvordan arbejdspladsen kan arbejde med nærvær, og hvem der kan være relevante samarbejdsparter.

www.arbejdsmiljoviden.dk Her findes information om de forskellige arbejdsmiljøpåvirkninger. Siden har mange relevante links.

www.ams.dk Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside med aktuelle nyheder, statistikker, lovgivning osv.

www.godarbejdslyst.dk Arbejdsmiljørådets hjemmeside om psykisk arbejdsmiljø.

www.at.dk Arbejdstilsynets hjemmeside med aktuelle nyheder, love om arbejdsmiljø osv.

13. Bilag

Bilag 1. Rammeaftale om Det Sociale Kapitel

Rammeaftale om det sociale kapitel, indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, 27. april 2004. Se nærmere via følgende link:

http://www.kl.dk/_bin/e6909668-c5df-4976-8a22-455b8b5a078a.doc

Bilag 2. Oversigt over de personsager, hvor de to konsulenter har været involveret i et forløb i perioden 01.01.07 – 31.10.07

Der skal henledes opmærksomhed på, at oversigten ikke er et udtryk for det samlede antal fastholdelsessager i regionen, idet langt hovedparten varetages lokalt af ledere, tillidsrepræsentanter og personalekonsulenter.

Ligeledes skal der henledes opmærksomhed på, at de personsager konsulenterne involveres i oftest er de mest komplicerede sager, hvorfor det samlede billede af statistikken ikke umiddelbart kan overføres til et generelt billede af forholdene i regionen.

Sagsfordeling i forhold til de tidligere amter

Amt	Århus	Ringkjøbing	Vejle	Viborg
Sager < 2007	24			
Sager > 01.01.07	64	5	5	13

Sagsfordeling på alder

< 30 år	13			1
31 - 40 år	9	2	1	2
41 - 50 år	31	2	3	5
51 - 60 år	34	1		5
> 61 år	1		1	

Sagsfordeling på køn

Kvinde	77	4	4	11
Mand	11	1	1	2

Sagsfordeling på sektor

Hospitalerne	49			1
Social og psykiatri	36	3	5	10
Administration og stabe	3	2		2

Sagsfordeling på faggrupper

Sygeplejersker	25			
Social- og sundhedsassistenter	18			2
Servicemedarbejder	5			
Læger	2			
Andet sundhedsfaglige personale	12		1	1
Administrationsmedarbejdere	6	2		
Pædagoger	10	2	3	6
Andet	10	1	1	4

Sygdomsårsag*

Ryg/bevægapparatslidelser	40
Psykisk (depression, stress,	51

udbrændthed mv.)	
Andet	20

*Sygdomsårsagen er oplyst af de pågældende.

Bilag 3. Konkrete handlemuligheder i forhold til Det Sociale Kapitel

A. Normale løn- og ansættelsesvilkår

Tilpasning af arbejdsvilkår

Man har lokalt på den enkelte arbejdsplads mulighed for at tilpasse arbejdsvilkårene til den enkelte medarbejder, som måtte have behov for visse hensyn, midlertidigt eller permanent. Det kan være justering af arbejdsopgaver, hensyn i forhold til særlige funktioner, særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden og lign. Grundlaget er hensigterne beskrevet i Personalepolitikken, MEDaftalen og Det Sociale Kapitel.

§ 56 aftale

Hvis en medarbejder har en kronisk lidelse, som indebærer mindst 10 fraværsdage årligt, kan medarbejderen, arbejdspladsen og kommunen indgå en § 56 aftale. Aftalen indebærer, at arbejdspladsen er berettiget til sygedagpengerefusion fra første fraværsdag.

Delvis uarbejdsdygtighed

Hvis en medarbejder er delvis uarbejdsdygtig, er der mulighed for at være delvis syge-/raskmeldt. Ordningen betyder at man er raskmeldt for de timer man arbejder, og sygemeldt for det resterende timetal. Man kan både gå fra at være fuldt raskmeldt, til at blive delvis sygemeldt, og fra at være fuldt sygemeldt, til at blive delvis raskmeldt. Ordningen administreres af kommunen, jævnfør den til enhver tid gældende lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Arbejdspladsindretning

Der er mulighed for bevilling af særlige arbejdsredskaber, som en medarbejder kan have brug for i forbindelse med arbejdsfastholdelse. Der skal være tale om helt særlige redskaber/hjælpe midler, som man ikke kan forvente at en arbejdsgiver stiller til rådighed. Arbejdsredskaber bevilges af jobcentrene i kommunalt/statsligt regi.

Personlig assistance

Hvis en medarbejder har en varig begrænsning i sin arbejdsevne, som indebærer at medarbejderen har brug for hjælp til enkelte arbejdsopgaver, men godt kan udføre hovedindholdet af sine jobfunktioner, kan der være

mulighed for bevilling af personlig assistance. Der kan bevilges op til 20 assistancetimer til en 37 timers ansættelse. Ordningen administreres i den statslige del af jobcentrene.

Aftalebaserede job og særlige vilkår

Jævnfør Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel er der mulighed for at etablere aftalebaserede jobs på særlige vilkår. Målgruppen er personer, der ikke kan fastholdes på ordinære vilkår. Der kan aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår, hvor det i aftalen præciseres, hvilke bestemmelser i overenskomsten der er fraveget. Jobtypen ligger uden for området for tilskudsbelagte job og etableres ved en forhandling mellem arbejdspladsen og medarbejderens faglige forhandlingsberettigede organisation. Det er en forudsætning, at der kan opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår.

Fleksjob

Hvis en medarbejder har en varig begrænsning i sin arbejdsevne på minimum 50 pct., og vedkommende ikke via revalidering kan fastholde et ordinært arbejde, kan kommunen bevilge fleksjob; jf. SM-meddelelse om grænsen i forhold til en varig begrænsning i arbejdsevnen på minimum 50 pct. Det er en forudsætning, at alle relevante tilbud har været afprøvet, herunder en vurdering af om mulighederne i Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel kan kompensere vedkommende.

I et fleksjob kan der tages skånehensyn både i forhold til arbejdsopgaver og timetal. Som compensation modtager arbejdspladsen refusion af enten 1/2 eller 2/3 af begyndelseslønnen inden for det aktuelle område. Lønnen til medarbejderen fastsættes i henhold til de til enhver tid gældende overordnede retningslinjer for lokal lønforhandling i Region Midtjylland.

B. Ansættelse med løntilskud

Ledige med ret til dagpenge

Målgruppen for denne ordning er ledige, der er berettiget til dagpenge. Ved ansættelse af en ledig med løntilskud skal løn- og arbejdsvilkår følge overenskomsten på området. Der er dog en maksimal timesats, og den ledige kan højst få løn, der svarer til pågældendes individuelle dagpengesats, derfor fastsættes arbejdstiden under hensyn hertil. Der skal udarbejdes et ansættelsesbrev med beskrivelse af løn- og arbejdsvilkår og den forventede tilskudsperiode.

Ved ansættelse med løntilskud, skal der være tale om en nettoudvidelse i antallet af medarbejdere.

Revalidender i løntilskudsjob (Virksomhedsrevalidering)

Målgruppen er personer med begrænsninger i arbejdsevnen, og som er godkendt til revalidering. Tilskuddet ydes som led i oplæring og genoptræning af faglige og sociale kompetencer. Der udfærdiges ansættelsesbrev og lønnen skal som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på ansættelsesområdet. Løntilskuddets størrelse kan max. udgøre 103,59 kr. pr. time pr. 1. januar 2007. Ansættelsesmyndigheden orienterer repræsentanter for den forhandlingsberettigede faglige organisation.

Der er ikke krav om merbeskæftigelse ved ansættelse af revalidender.

Løntilskud til førtidspensionister

Målgruppen er personer, der er tilkendt en førtidspension, og som ønsker at udnytte deres rest-arbejdsevne i et job. Løn og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede faglige organisation. Løntilskuddets størrelse er fastsat ved lov og reguleres 1 gang om året. Løntilskuddet udgør 21,92 kr. pr. time 1. januar 2007.

Kravet om merbeskæftigelse gælder ikke i forbindelse med ansættelse med løntilskud til førtidspensionister

Virksomhedspraktik

Der er mulighed for at etablere virksomhedspraktik for kontant- og starthjælpsmodtagere, flygtninge og indvandrere, der modtager introduktionsydelse, samt for personer der er berettiget til sygedagpenge. Kommunen bevilger virksomhedspraktik, og formålet vil være afklaring af en persons arbejdsevne indenfor et givent område.