



Den gode og attraktive arbejdsplads

Det sociale kapital

En socialt ansvarlig arbejdsplads

Det sociale kapitel

Formål

Region Syddanmark er en socialt ansvarlig arbejdsplads. Vi har et ansvar i forhold til de medarbejdere, der er ansat i dag, og dem der bliver ansat i fremtiden. Det gælder både personalepolitisk, samfundsmæssigt og socialt.

Formålet med "Det Sociale Kapitel" er at give et overblik over de temaer, der arbejdes med i forhold til at være en socialt ansvarlig arbejdsplads. Det Sociale Kapitel danner på den måde rammen for MED-udvalgenes drøftelser.

Vi skal i fællesskab arbejde med "Det Sociale Kapitel". Ledelsen skal være med til at skabe rammerne i tæt samarbejde og dialog med medarbejderne og MED-systemet. Medarbejderne skal på den anden side tage ansvar for sig selv og hinanden. Vi skal skabe en arbejdsplads, hvor vi vil hinanden, ser hinanden og drager omsorg for hinanden.

Det enkelte MED-udvalg fastlægger og konkretiserer, hvordan man vil arbejde med temaerne, hvilke muligheder der findes, og hvordan opfølgningen foregår.

Temaerne er:

1. Det gode arbejdsmiljø med fokus på trivsel og sundhed gennem forebyggende indsatser.
2. Fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.
3. Integration og ansættelse af nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ledighed.

Temaerne skal ses i sammenhæng med øvrige regionale og lokale politikker og retningslinjer, der kan inspirere til at arbejde med den generelle forebyggelse og trivsel på arbejdspladsen.

Med "Det Sociale Kapitel" er rammerne for arbejdet sat. Det er nu op til MED-udvalgene at udfylde rammerne.

Revideret af Hovedudvalget 2017

TEMA 1

Det gode arbejdsmiljø med fokus på trivsel og sundhed gennem forebyggende indsatser.

I Region Syddanmark har vi fokus på det, der skaber trivsel og sundhed. På den måde er vi med til at skabe en bedre balance for både medarbejderne og arbejdspladsen. Det handler om at fremme den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Opmærksomheden på trivsel og sundhed er såvel et fælles ansvar som den enkeltes ansvar.

Det er et fælles ansvar at være opmærksom på det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det er også et fælles ansvar at være opmærksom på kollegers trivsel, drage omsorg og håndtere uensigtsmæssige forhold, inden det fører til mistrivsel.

Den enkelte medarbejder kan selv tage initiativ til en samtale med lederen, tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten eller en kollega, når vedkommende oplever en ubalance i arbejdslivet.

Som kollega skal du være nysgerrig, hvis en af dine kolleger ændrer adfærd. Spørg ind til det du oplever, og spørg, om der er noget, du eller andre kan hjælpe med.

Som leder skal du drage omsorg for dine medarbejdere. Det kan være i den situation, hvor en af dine medarbejdere ikke varetager sine opgaver som sædvanligt, ændrer adfærd eller på anden måde viser tegn på, at noget kan være galt. Det kunne fx være manglende hygiejne. Det kan være en god idé at invitere til en samtale.

Ledelsen og arbejdsmiljøgruppen har et særligt ansvar for at have fokus på trivsel og sundhed og sætte det på dagsordenen i MED-udvalgene.





TEMA 2

Fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Region Syddanmark arbejder kontinuerligt med at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Her skal fokus være på at sikre en tidlig kontakt og dialog med medarbejderne og sørge for en struktureret opfølgning. Det handler om at fremme fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen. Det gælder fx sygemeldte, når man er kommet til skade eller har særlige skånebehov over en periode.

Det er vigtigt at drøfte mulighederne for at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen. Det kan dreje sig om mulige arbejdsfunktioner med skånehensyn som fx at:

- varetage andre opgaver eller begrænsede opgaver.
- arbejde på nedsat tid.

Der er hjælp at hente i de lokale HR-afdelinger og på jobcentrene i form af rådgivning og bistand. Fra jobcentrene er der, ud over rådgivning og bistand, også mulighed for hjælp til konkrete tiltag, som fx:

- **Virksomhedspraktik til sygemeldte**
En sygemeldt medarbejder i virksomhedspraktik kan typisk arbejde med andre arbejdsopgaver og på nedsat tid. Der er fuld sygedagpengerefusion.
- **Mentorordning**
En mentorordning er en kollega, eller en udefrakommende, der hjælper medarbejderen med konkrete arbejdsopgaver. Formålet er, at medarbejderen kan fastholdes i jobbet. Der er tilskud til mentortimerne.
- **Hjælpe midler**
Det er muligt at søge om særligt persontilrettede hjælpemidler hos jobcentret. Hjælpe midlerne bidrager til, at medarbejderen kan fastholdes i arbejdet.

TEMA 3

Integration og ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ledighed.

Som en socialt ansvarlig arbejdsplads skal vi være åbne for at integrere og ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ledighed.

Vi skal have fokus på kompetencer og evner hos medarbejderne. Vi skal se det som en mulighed for at skabe ekstra værdi for vores borgere og patienter.

Mulighederne for at integrere og ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ledighed, kan eksempelvis ske på følgende måder:

- **Fleksjob**
Fleksjob er en ansættelsesform for personer, som har en varig og betydelig nedsat arbejdsevne. Den nedsatte arbejdsevne betyder, at medarbejderen ikke kan arbejde på ordinære vilkår.
- **Virksomhedspraktik til udefrakommende**
En udefrakommende medarbejder kan i en virksomhedspraktik få afklaret sin arbejdsevne.
- **Job med løntilskud**
I job med løntilskud er formålet oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.
- **IGU (integrationsuddannelse)**
En person ansat under IGU er en flygtning eller familiesammenført til en flygtning. Vedkommende indgår i en 2-årig uddannelse i en lønnet praktikstilling kombineret med skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse.
- **STU (uddannelse for unge med særlige behov)**
STU'er er unge udviklingshæmmede og unge med særlige behov, der har gennemgået den særligt tilrettelagte 3-årige ungdomsuddannelse. Efter uddannelsen kan de blive ansat i almindelige jobs eller i en ansættelse på særlige vilkår.