



Breast Cancer Days i Aarhus

Oplæg om Det sociale Kapital og Region Midtjylland.
Det Sociale Kapital – torsdag den 18. maj 2017

Det gælder os alle!



Skal kunne skabe en god arbejdsplads med gode historier.

Det Sociale Kapitel – Region Midtjylland

- Her er en god historie fra det virkelige liv.
- Her er en mere.
- Og her er sørme en mere.

Link til gode historier: <http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/politikker-og-retningslinjer/personalepolitik/det-sociale-kapitel/>

Hvordan blev Det Sociale Kapitel til?

- I 1996 blev der af arbejdsmarkedets parter indgået en **rammeaftale** om vilkår for personer med nedsat arbejdsevne.
- Overenskomstforhandlinger i 1999 indgik efterfølgende en **rammeaftale om Det Sociale Kapitel**. Justeret i 2003 og 2004. De 4 fusionsamter havde hver deres fremgangsmåde.
- Det er vedtaget på RMU, og drøftes løbende 1 gang om året på øverste MED udvalg.
- Der er nedsat en arbejdsgruppe med ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

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 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.

Overordnede principper for Det Socialt Kapital

Det Sociale Kapital praktiseres inden for rammerne af Region Midtjyllands personale politik, samt følgende overordnede principper som gælder for, hvordan praksis kan realiseres:

- Tidlig **forebyggende** indsats (arbejds miljø)
- Tidlig indsats i den enkelte sag (når skaden er sket)
- Mindst muligt indgreb i sagen
- Åben dialog og medindflydelse
- Fleksibilitet og individualitet
- **Økonomi**

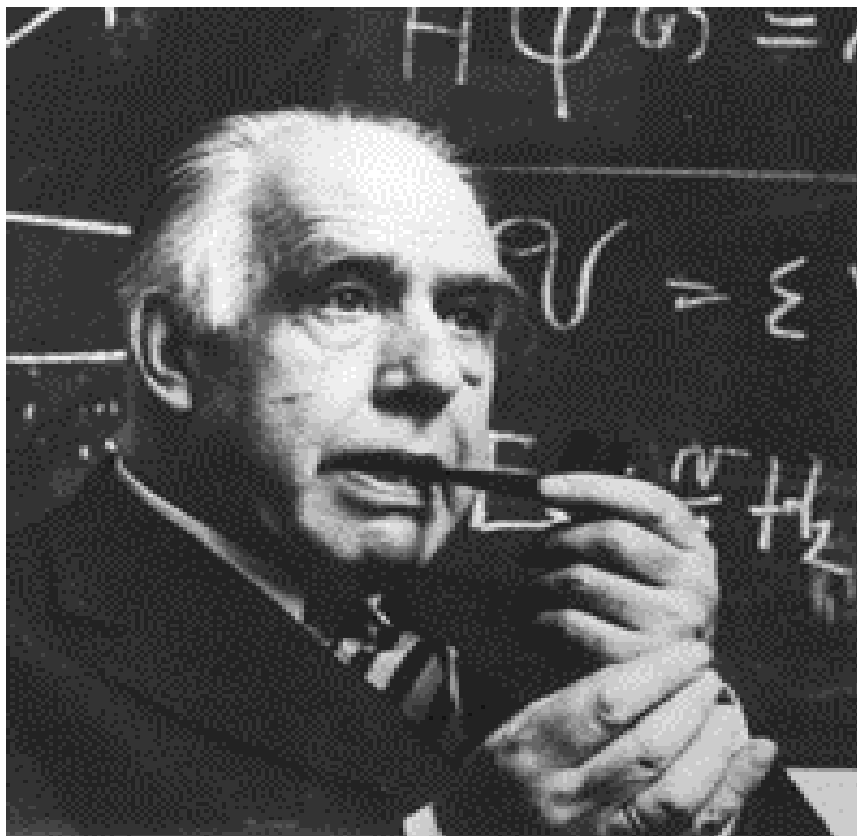
Regionens Værdier:

- **Dialog**
- **Dygtighed**
- **Dristighed**

Dialog



Dygtighed



Dristighed



Politikformulering

- *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.*

Målgruppen for Det Sociale Kapitel:

- Alle ansatte i Region Midtjylland er 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.

Roller og ansvar for varetagelse af Det Sociale Kapital

- Organisationens ansvar (rammer)
- **Ledelsens ansvar**
- Medarbejdernes ansvar
- Fælles ansvar (og eget ansvar)

Konsulentfunktionen

- Videns- og erfaringsformidling blandt andet i form af temadage, kurser, oplæg, ERFA-grupper, artikler og hjemmeside
- Rådgivning, vejledning og sparring såvel på et generelt plan, som i forhold til konkrete sager og problemstillinger
- Undersøge mulighed for arbejdsprøvning/**omplacering** til andet regionalt sektorområde
- Konsulenterne kan ud fra en konkret vurdering og prioritering tilbyde, deltagelse i rundbordssamtale og/eller afklarende samtale, i komplekse personsager
- Opdateret information om de sociale love, handlemuligheder og praksis indenfor emner relateret til Det Sociale Kapitel
- Repræsenterer Det Sociale Kapitel i forskellige projekter, følgegrupper og tværgående aktiviteter, hvor det kan være relevant med en vinkel fra Det Sociale Kapitel
- Deltage i idé og projektudvikling

Når du vender tilbage

- **NB; Der er ikke en færdig løsning.**
- Til gengæld prøver vi at hjælpe med tilpasninger, som gør du vender retur.
- Vi er opmærksom på psykisk sårbarhed, samt bivirkninger ved behandling måske endda permanent.

Samarbejde med de rigtige.

- Brug jobcentret/kommunen
- Brug fagforening/A-kasse
- Brug patientforening (kræftens bekæmpelse), læger, psykolog andre.
- Brug pensionselskab, forsikringer m.m.
- Brug familien, venner og andre
- **Brug de, som kan bidrage til det lykkes.**

Redskaber til fastholdelse på arbejdspladsen

- **Tilpasning af arbejdsvilkår**
- **Fast Track**
- **Delvis uarbejdsdygtighed**
- **§ 56-aftale**
- **Aktivt tilbud til sygemeldte**
- **Afprøvning i virksomhedspraktik**
- **Personlig assistance**
- **Særlig indretning af arbejdsplads, arbejdsredskab m.v.**

Redskaber til fastholdelse på arbejdspladsen

- **Virksomhedsrevalidering**
- **Mentorordning**
- **Fleksjob**
- **Fastholdelsesfleksjob**
- **Hjælpekema til dokumentation for ansættelse på særlige vilkår**
- **Aftalebaseret job**
- **Løntilskud til førtidspensionister**

Opmærksomhedspunkter som kan være tegn på risiko for sygefravær

Vær særlig opmærksom på tidlige advarselstegn, hvis en medarbejder/kollega ændrer adfærd. Det kan være:

- Fysiske symptomer
- Ændret adfærd hos en medarbejder fx:
 - Præsterer dårligere
 - Isolerer sig
 - Dårlig koncentration og glemmer let
 - Humør ændringer
 - Ekstra følsom fx over for små ændringer.
- Livsforandringer (dødsfald, skilsmisse, sygdom hos nære pårørende).

Vigtigt når langtidssygemeldte skal tilbage til arbejde

Generelt:

- Ordentlighed og tydelighed.
- Lav en plan så tidligt som muligt i sygeforløbet - opsæt gerne delmål.
- Det er vigtigt med klare aftaler. Specielt ved psykiske problemstillinger skal aftalerne være meget specifikke og detaljerede.
- Tidlige "små skridt" da små succesoplevelser er vigtige.
- Inddrag relevante samarbejdspartnere i samarbejde med den sygemeldte.

Specielt ved sygemeldinger med stress, angst og depression:

- Hvis situationen er kaotisk for medarbejderen, forsøg da at være behjælpelig med at få den kaotiske situation til at "lande". Hvad har med sygdommen at gøre, hvad er noget andet end sygdom og hvad kan arbejdspladsen evt. bidrage med.
- Er medarbejderen i behandling? Tilskynd/hjælp evt. til dette.
- Ofte er der manglende dømmekraft (nogle siger ja til alt, hvad der bliver foreslået)

Andre emner der nogle gange kommer på banen:

- Andre forhold ud over sygdommen som kan betyde, at det er svært at skelne mellem, hvad der er sygdom og hvad der ikke er sygdom.
- Temaer kan i nogle tilfælde være erkendelse eller det at "tage et valg"
- Evt. guide medarbejderen til, hvor han/hun kan få hjælp til forhold der ligger uden for arbejdspladsens muligheder.

Hvad gør vi med langtidssygefravær der varer meget længe

- Altid sikre ordentlighed i hele processen med en sygemeldt medarbejder (gør vi, hvad vi kan, som arbejdsplads)
- Kontakt Jeres HR afdeling, hvis I er i tvivl om noget.

Spørgsmål, der måske kan medvirke til en afklaring af, hvor langt arbejdspladsen kan/skal strække sig:

- Hvad er perspektivet i forhold til, at medarbejderen kan vende helt eller delvis tilbage til jobbet/ arbejdspladsen?
- Har alle relevante hjælpeforanstaltninger været forsøgt?
- Hvordan kender vi normalt medarbejderen. Er der fx. tale om en medarbejder, der altid har fungeret godt og været stabil, men lige nu er ramt af sygdom eller livskrise?
- Hvor længe har medarbejderen været ansat?
- Vær særlig opmærksom på skærpede krav, i forhold til at varsle afskedigelse af en medarbejder der har en sygdom, der kan betragtes som et handicap. (Spørg Jeres HR afdeling).

Hvad skal en sygefraværspolitik indholde?

- Roller og ansvar i forbindelse med indsatsen i forhold til sygefravær i Region Midtjylland
 - Aftalte rammer om sygefraværssamtale(r) i f m længerevarende sygefravær og hyppigt kortere varende fravær
- Ok 08
 - Ret til samtale inden 4 ugers sygefravær
- Lov om sygedagpenge
 - Samtale med den sygemeldte medarbejder senest 4 uger efter første sygedag (Husk Fasttrack)
 - En sygemeldt medarbejder kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis fraværet forventes at vare med end 8 uger.
 - Arbejdsgiver kan forlange en mulighedserklæring.

Grundforudsætninger for at politikken kan fungere i hverdagen.

- Dialog, dygtighed og dristighed
- Gensidigt tillid
- Dialog om politikken og holdningerne til fravær
- Alle skal kende politikken (hvordan får nyansatte kendskab?)
- Politikken skal være konkret og handlingsorienteret:
 - Hvad er formålet med politikken?
 - Hvad er formålet med sygefraværssamtalen?
 - Hvornår afholdes samtale (kort tid/lang tid)?
 - Hvem er ansvarlig for at den bliver afholdt?
 - Hvordan indkaldes?
 - Hvem kan/skal deltage i samtalen?
 - Referat/notat fra samtalen og hvordan denne opbevares?
 - Opfølgning på samtaler

Grundforudsætninger for at politikken kan fungere i hverdagen

- Troværdighed – er der sammenhæng mellem det vi siger, og det vi gør?
- Fokus på tidlig indsats
- Nøglepersoner skal have den fornødne viden om fraværsamtaler
- Inddrage relevante samarbejdspartnere så tidligt som muligt
- Hensynet til helheden (arbejdsopgaver, kolleger og økonomi)
- Synliggør "den gode historie"
- Politikken kan evt. beskrive og tage stilling til generelle udfordringer
- Evaluering af politikken.

Koncern HR's sygefraværspolitik

- Her er lige et link til selve politikken:
- <http://link.rm.dk/1KnjIRu>

- Og til vores sæt op for sygefraværspolitik med indkaldelsesbreve osv.
- <http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/politikker-og-retningslinjer/personalepolitik/det-sociale-kapitel/sygefravarspolitik/bilag-til-sygefravarspolitik1/>