



Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi

Målsætning

Faglighed og godt arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger.

Et godt arbejdsmiljø giver mulighed for øget faglig udvikling, for høj kvalitet i løsningen af kerneopgaven, for trivsel og arbejdsglæde og for et lavere sygefravær. Et godt arbejdsmiljø bidrager til, at færre medlemmer ufrivilligt må forlade arbejdsmarkedet.

Derfor arbejder Socialpædagogerne for, at faglighed, kompetenceudvikling, kvalitet i løsning af kerneopgaven samt gode rammer og vilkår for at udføre arbejdet, er til stede på alle socialpædagogiske arbejdspladser.

Et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for, at fagligheden kan udfolde sig til gavn for mennesker med behov for hjælp og støtte.

Den socialpædagogiske praksis og udvikling af fagligheden er uadskillelig fra arbejdsmiljøindsatsen.

Indsatsområder

Socialpædagogerne vil:

- Synliggøre sammenhængen mellem løsning af kerneopgaven og det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, herunder forbindelsen mellem den socialpædagogiske faglighed, kompetenceudvikling, etiske retningslinjer og arbejdsmiljøet.
- Arbejde for, at arbejdsmiljørepræsentanternes, tillidsrepræsentanternes og ledernes samarbejde styrkes i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på de lokale arbejdspladser.
- Styrke de tillidsvalgte kompetencer og handlekraft i både det daglige og det strategiske arbejdsmiljøarbejde.
- Arbejde for at styrke MED/SU-repræsentanternes indflydelse i det politiske og strategiske arbejdsmiljøarbejde i MED/SU.

- Arbejde for at skærpe ledernes fokus på det strategiske arbejdsmiljøarbejde.
- Arbejde for at styrke og sætte fokus på ledernes og mellemlidernes arbejdsmiljø.
- Arbejde for at tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne bliver tydeligere på de muligheder, deres respektive roller giver, for at øge indflydelsen på den samlede arbejdsmiljøindsats.
- Søge indflydelse via overenskomster, lovgivning og andre politiske aftaler for at forbedre og udvikle medlemmernes arbejdsmiljø ved at sikre optimale rammer og vilkår for udførelsen af kerneopgaven.
- Arbejde for at der skabes tydelige og velordnede forhold omkring socialpædagogers forsikringsforhold, når de er på arbejde.
- Samarbejde med andre organisationer om styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen på de lokale arbejdspladser.
- Styrke og forankre arbejdsmiljøindsatsen i hele organisationen.

Socialpædagogernes visioner for arbejdsmiljøområdet

Indledning

Afsættet for et godt arbejdsmiljø er et stærkt fagligt fundament og høj social kapital i form af tillid, samarbejde og retfærdighed i den fælles løsning af kerneopgaven.

Udviklingen af et godt arbejdsmiljø er et fælles anliggende for ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Socialpædagogerne har med strategien og visionerne fokus på fællesskabet, sammenhængen til fagligheden og det samspil, der skal sikre borgerne en høj faglig kvalitet og medlemmerne et godt arbejdsmiljø.

Medarbejdernes arbejdsvilkår er et fælles ansvar

Alle socialpædagoger tager ansvar for eget og hinandens arbejdsmiljø.

Alle socialpædagoger er trygge i deres job, både hvad angår ansættelsesforholdet og visheden om, at sikkerhedsmæssige og forsikringsmæssige forhold er i orden.

Vold, trusler og chikane er ikke et acceptabelt vilkår i jobbet. Vold, trusler og chikane skal forebygges med faglig udvikling.

Faglig udvikling kan sammen med vidensdeling og årsagsanalyser nedbringe magtanvendelser og trusler om vold.

Ingen socialpædagoger skal arbejde alene, hvis der er risiko for at blive udsat for vold, trusler eller anden udadreagerende adfærd.

Socialpædagogernes medlemmer har faglige fællesskaber, herunder supervision og sparring. Det er en del af det fælles ansvar, at medarbejdere, ansat indenfor det matrikelløse område, har samme muligheder for faglige fællesskaber, som medarbejdere på faste arbejdspladser.

Ingen af Socialpædagogernes medlemmer skal opleve mobning og chikane på arbejdspladsen.

Fysiske og psykiske smerter, som en følge af socialpædagogisk arbejde, er ikke et acceptabelt vilkår i jobbet. Der skal sættes ord på og forebygges.

Arbejdet skal søges tilrettelagt, så ingen medlemmer ufrivilligt skal forlade faget på grund af belastninger i arbejdsmiljøet.

Ledelsen har ansvar

Lederne tager ansvar for, at samarbejdet med medarbejderne og de tillidsvalgte understøtter udviklingen af et godt arbejdsmiljø.

Lederne styrker samarbejdet mellem de tillidsvalgte og ledelsen i forhold til det lokale arbejdsmiljøarbejde.

Lederne udviser politisk og strategisk handlekraft i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.

Lederne går forrest i forhold til at udvise tillid, retfærdighed og fremme samarbejdet om løsning af kerneopgaven.

Socialpædagogiske ledere kan motivere og formidle løsninger af kerneopgaven bedst muligt i forhold til de kompetencer og ressourcer, der er til rådighed på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørepræsentantens ansvar og opgaver

Alle medlemmer har en synlig og handlingsorienteret arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanten har rammer og vilkår, der styrker og kompetenceudvikler rollen og varetagelse af funktionen.

Arbejdsmiljørepræsentanten har en kompetenceudviklingsplan og får relevant kompetenceudvikling.

Arbejdsmiljørepræsentanten samarbejder med både tillidsrepræsentanten og ledelsen om arbejdsmiljøarbejdet.

Socialpædagogerne er sparringspartner for arbejdsmiljørepræsentanten.

Arbejdsmiljørepræsentanten deltager i netværksdannelse med andre arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanten honoreres for funktionen.

Arbejdspladsen er rammen for det gode arbejdsmiljø

Kompetenceudvikling er en naturlig del af socialpædagogers arbejdsliv. Kompetenceudviklingen er med til at understøtte og udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Kompetenceudvikling er efteruddannelse, den daglige læring samt vidensopsamling, som medarbejderne erhverver i praksis og ved udvikling af socialpædagogiske metoder.

Kerneopgaven og de kompetencer, der er nødvendige for at løse opgaven på socialpædagogiske arbejdspladser, er klart defineret. Der sker prioritering i løsning af kerneopgaven, så der er balance mellem de stillede krav, og de kompetencer, der er til rådighed på arbejdspladsen.

Arbejdspladsen har tydelige retningslinjer om identificering, håndtering og forebyggelse af vold, trusler, chikane, mobning og stress. Retningslinjerne er kendt af alle medarbejdere og drøftes jævnligt på arbejdspladsen.

Socialpædagogiske arbejdspladser arbejder strategisk med arbejdsmiljøarbejdet som en integreret del af løsning af kerneopgaven. Arbejdspladsvurdering og trivselsmåling bruges aktivt for at styrke og udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Socialpædagogiske arbejdspladser inkluderer og fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Vedtaget på Socialpædagogernes 17. kongres den 5. november 2014