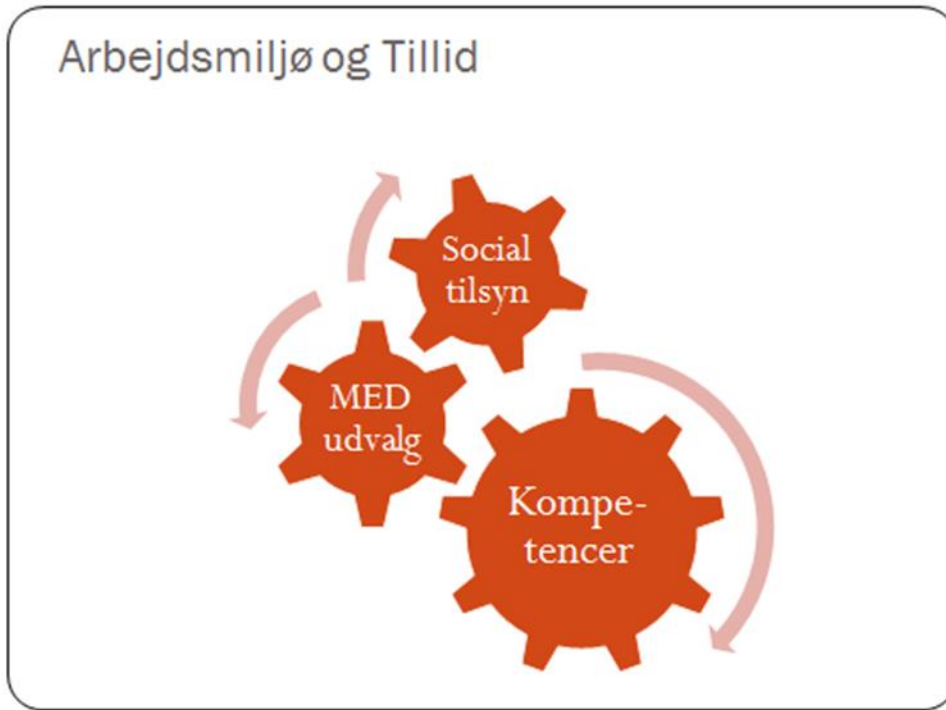


Socialtilsyn Syd, MED udvalget og Social Kapital



Det sociale tilsyn retter sig mod kvaliteten i det socialpædagogiske tilbud. Centralt er her medarbejdernes kompetencer og tilbuddets investering i medarbejdernes kompetenceudvikling.

”Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de kompetencer, uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendig i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgernes aktuelle behov.” Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn”.

Tilsynet kræver således, at medarbejderne har kompetencer til at varetage tilbuddets aktuelle opgave, men tilsynet stiller også krav til tilbuddets fremtidige kompetencer:

”Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har et strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes.” Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn”.

Det sociale tilsyn omfatter dermed både medarbejdernes aktuelle og fremtidige kompetencer.

Alle medarbejdere skal kunne redegøre for tilbuddets metoder. Manglende kompetencer hos medarbejderne kan medføre påbud om kompetenceudvikling, eller at tilbuddets godkendelse inddrages.

Medarbejdernes fælles forståelse af tilbuddets metoder og aktuelle opgaver er forudsætningen for løsning af den pædagogiske opgave. En sådan fælles forståelse letter samarbejdet om kerneopgaven, der samtidig er grundlaget for tilbuddets sociale kapital. Dialog om tilsynsrapporten styrker derfor også arbejdspladsens sociale kapital og psykiske arbejdsmiljø.

En af de af Socialpædagogerne indgåede aftaler handler om medindflydelse på kompetenceudvikling. I KTO aftalen om kompetenceudvikling hedder det i § 6:

”SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

- Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen
- Drøfte sammenhængen imellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling
- Drøfte hvorledes arbejdet med kompetenceudvikling evalueres”

MED udvalget skal derfor, i forhold til kompetencer, inddrages i forberedelsen af det årlige driftstilsyn og efterfølgende behandling af tilsynsrapport.

Lov om socialtilsyn omfatter også tilbuddets sygefravær. Sygefravær er, ligesom kompetenceudvikling, omfattet af overenskomstmæssige aftaler. KTO aftalen om Trivsel og sundhed § 6 forudsætter således, at ledelsen en gang om året fremlægger statistik over tilbuddets sygefravær.

Kompetenceudvikling er ofte forudsætning for at løfte arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Tilsvarende er arbejde med sygefravær og personalegennemstrømning en del af arbejdsmiljøarbejdet og en opgave for arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøorganisation.

Socialpædagogerne Sydjylland opfordrer det enkelte MED-udvalg til at drøfte udvalgets opgaver i forhold til Socialtilsyn . Kompetenceudvikling, sygefravær og personalegennemstrømning er tre eksempler, men MED-udvalget bør inddrages i tilbuddets samlede samspil med det sociale tilsyn. MED-udvalget bør også sikre, at tilsynsrapporten gøres tilgængelig for alle medarbejdere og drøftes i arbejdsmiljøorganisationen, på personalemøder og i teams.

Tjek:

- Har MED-udvalget aftalt udvalgets opgaver i forhold til det årlige driftstilsyn og tilbuddets årsrapport, herunder:
 - Tilbuddets aktuelle kompetencer
 - Tilbuddets kompetencer på sigt
 - Sygefravær
- Har MED-udvalget drøftet øvrige opgaver i forhold til Socialtilsyn Øst, eksempelvis:
 - Personalegennemstrømning
 - Magtanvendelse
 - Tilbuddets økonomi
 - Kravene til dokumentation og tilrettelæggelsen af denne
- Har MED-udvalget sikret
 - at alle medarbejdere har adgang til tilsynsrapporten?
 - at arbejdsmiljøorganisation og personalemøde drøfter tilsynsrapporten?

Aftaler om arbejdstid handler om løn, arbejdsmiljø og kerneopgaven. Arbejdstilrettelæggelsen sker efter aftaler indgået imellem Socialpædagogerne og KL / Danske Regioner. Disse aftaler er bl.a.:

- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område
- Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg

Disse aftaler giver mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der tilpasses lokale forhold.

Arbejdstilrettelæggelsen skal både varetage medarbejdernes arbejdsmiljø og kerneopgaven. I forordet til arbejdstidsaftalen hedder det således:

”Tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaverne, mulighed for at fastholde og rekruttere personale, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejds- og privatliv.

Derfor er det væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted mellem medarbejdere og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden, og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog.”

Tillidsrepræsentanten er den lokale aftale part, men arbejdstid er også arbejdsmiljø. Derfor skal arbejdsmiljørepræsentanten indgå i processen. Se også: www.sl.dk Arbejdsmiljø/ den gode arbejdsplads / arbejdsplanlægning.

Aftale om konvertering af ulempetillæg og aftale om decentral arbejdstilrettelæggelse kan alene indgå af Kredskontorets politisk valgte. Ved godkendelse af et forslag til decentral arbejdstidsaftale / konvertering af tillæg lægger bestyrelsen for Socialpædagogerne Syddjylland vægt på:

- At arbejdsplanlægningen, på såvel kort som lang sigt, er arbejdsmiljømæssigt og socialt forsvarligt for den enkelte og arbejdspladsen som helhed
- At aftalen ikke giver mulighed for at betale sig fra arbejdsmiljømæssige belastninger
- At kredsen er særlig opmærksom på lange vagter, som navnlig frarådes, hvor belastningen i den enkelte vagt er stor
- At aftalen tager højde for gravide og seniorer.
- At der på arbejdspladsen er enighed imellem Arbejdsmiljørepræsentant, Tillidsrepræsentant og Leder
- At aftalen bygger på en dialog med medarbejderne
- At aftalen er begrundet

Arbejdstilsynet har uddelegeret retten til at give dispensation fra Arbejdstilsynets bestemmelser om Hviletid og Fridøgn til Socialpædagogerne. Retten til, på vegne af Arbejdstilsynet, at fravige arbejdsmiljølovens bestemmelser forudsætter derfor, at Socialpædagogerne Syddjylland også administrerer i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.