

# *Socialpolitisk Handleplan*



*Odense afdeling*  
*Vesterbro 12, 5000 Odense C*  
*Tlf. 46 97 18 00 - Fax: 46 97 18 01*  
*E-mail: [odense@foa.dk](mailto:odense@foa.dk), [www.foa.dk/odense](http://www.foa.dk/odense)*

*Godkendt d.27. februar 2014*

**FOA Odense**

# **Socialpolitisk handlingsplan**

**- mål og strategier**

## Indledning:

Denne handlingsplan rummer FOA Odense Afdelings mål og strategier for udmøntning af den socialpolitiske del af rammeaftalen om socialt kapitel.

Grundlaget for afdelingens handlingsplan er, ud over den socialpolitiske del af rammeaftalen og den tilknyttede lovgivning, den socialpolitiske del af forbundets ”Handlingsplan for det socialpolitiske område – udmøntningen af rammeaftalen”, FOA værktøj ” særlige ansættelser/hold fast i jobbet”.

Handlingsplanen er rammerne for den sammenhængende indsats i afdelingens arbejde med den socialpolitiske del af det rummelige arbejdsmarked og anvisning på arbejdsfordelingen mellem afdelingen og tillidsvalgte på arbejdspladserne. Tillidsvalgte dækker både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver er knyttet til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og tillidsrepræsentanternes til det opfølgende/fastholdelse i forbindelse med sygefravær.

Handlingsplanen rummer *ikke* en gennemgang af reglerne på de enkelte områder. Her henvises til lovgivningen og ”Hold fast i jobbet”

<b>Handlingsplanen tages op til revision en gang årligt.</b>
--

## Det sociale Kapitel:

KTO’s rammeaftale om socialt kapitel dækker personer med nedsat arbejdsevne og ledige i jobtræning, der er ansat eller ansættes i kommuner og Regionen. Aftalen gælder også for selvejende, (Regionens)kommunale institutioner. Rammeaftalen bygger på lov om aktiv socialpolitik og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

*Selv om denne handlingsplan alene omhandler den socialpolitiske del af rammeaftalen, er det vigtigt at være opmærksom på, hvor mange tilskudspersoner (bilag 2) den enkelte arbejdsplads kan rumme.*

I handlingsplanen henvises til *de tillidsvalgte* og det dækker tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og repræsentanter i de centrale og lokale MED-udvalg. MED-udvalg dækker også over det centrale hovedsamarbejdsudvalg eller andet lokalt aftalt forhandlingssamarbejde.

Rammeaftalens socialpolitiske del beskæftiger sig med

- Forebyggelse
- Fastholdelse
- Integration.

**Odense afdeling ønsker at arbejde konkret med såvel forebyggelse som fastholdelse og integration, dog med hovedvægt på forebyggelse.**

## **Afdelingens overordnede formål:**

Hovedformålet med afdelingens indsats for et rummeligt arbejdsmarked er -

- at sikre medlemmerne et sundt og trygt arbejdsmiljø så udstødning undgås,
- at sikre medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet,
- at sikre, at medlemmer med begrænset ændring/nedsættelse af arbejdsevnen tilbydes aftalebaserede job på særlige vilkår,
- at medvirke til sikring af medlemmers muligheder for arbejdsfastholdelse eller omplacering til andet beskæftigelse via den gældende lovgivning for at bibeholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.
- at medvirke ved tilrettelæggelse af forløb forud for og ved etablering af job på særlige vilkår.
- at fastholde medlemmer i FOA regi og hvor dette ikke kan opnås da at yde støtte ved overgang til andet forbund.
- at støtte medlemmer, hvor det konstateres, at fastholdelse ikke længere er en mulighed.
- at informere gennem afdelingens blad om udviklingen og mulighederne indenfor det rummelige arbejdsmarked.
- At udnytte erfaringer til at påvirke den faglige - og politiske udvikling til gavn for medlemmerne.

## **Mål:**

**Det er afdelingens mål, at en stadig stigende del af de opgaver, der er knyttet til arbejdet med det rummelige arbejdsmarked, skal løses af de tillidsvalgte på arbejdspladserne med konsultativ støtte fra valgte og ansatte i afdelingen.**

Gennem møder, undervisning og information ønsker afdelingen at bidrage til, at de tillidsvalgte bibringes de redskaber/kvalifikationer, der er nødvendige for at kunne løse opgaverne med det rummelige arbejdsmarked.

I tilrettelæggelsen af disse aktiviteter er afdelingen opmærksom på det særlige behov for støtte, der kan være blandt de tillidsvalgte, der repræsenterer små fagområder uden direkte indflydelse i de personalepolitiske organer og i ledergruppen.

Det er afdelingens mål at bidrage til, at der oprettes særligt tilrettelagte arbejdspladskurser, at afdelingen tilrettelægger lokale kurser og til at rammeaftalen om socialt kapital medtages generelt i de faglige uddannelser.

## **Afdelingens opgaver:**

### **Aftalebaserede job på særlige vilkår:**

- Ved tilrettelæggelse af kursustilbud sikrer afdelingen, at de tillidsvalgte har kendskab til rammerne for etablering af aftalebaserede job på særlige vilkår.
- Afdelingen ønsker, at forhandle med arbejdsgiverne om opstilling af objektive kriterier for de særlige vilkår, der kan aftales i forbindelse med etablering af aftalebaserede skånejob. Fravigelse fra overenskomsten bør kun aftales, når det er begrundet i medlemmets nedsatte arbejdsevne.
- Afdelingen forhandler løn og ansættelsesforhold i det aftalebaserede job på særlige vilkår.
- Afdelingen vurderer, hvornår en forhandlingskompetence kan udlægges til en tillidsvalgt på arbejdspladsen.
- Afdelingen opsamler viden om udviklingen på området. Ud over at formidle denne viden til afdelingens tillidsvalgte, viderefremmes den til forbundet, så den kan medvirke til at danne grundlag for kommende centrale forhandlinger.
- Ved tvistigheder, som ikke kan løses lokalt, inddrages forbundet.

### **Arbejdsprøvning, jobplaner mv.**

- Ved tilrettelæggelse af kursustilbud sikrer afdelingen, at de tillidsvalgte er bekendte med forhandlingsadgangen i forbindelse med reglerne om arbejdsprøvning og revalidering.
- Afdelingen aftaler procedurer med (Regionen)kommunen til sikring af overholdelse af forhandlingsadgangen.
- Afdelingen indgår aftale med arbejdsgiverne om tidlig opfølgning i forbindelse med sygefravær og sikrer, at de tillidsvalgte er bekendte med de indgåede aftaler.
- Afdelingen yder støtte til enkeltmedlemmer i forbindelse med udarbejdelse af en jobplan.
- Afdelingen indgår aftale med (Regionen)kommunerne om deltagelse i tidlig opfølgning i forbindelse med medlemmers sygdom.
- Afdelingen indgår efter anmodning i opfølgningssamtaler udenfor arbejdspladsen, når et medlem direkte eller gennem forvaltningen anmoder om det.
- Afdelingen indgår i opfølgning i enkeltsager på arbejdspladsen, når medlemmet ønsker det eller når en tillidsvalgt frasiger sig opgaven.
- Afdelingen rådgiver/vejleder den tillidsvalgte forud for opfølgningssamtaler på arbejdspladsen, når der er behov for det.

- Afdelingen indgår aftaler med andre organisationer om, at arbejdsprøvning og virksomhedsrevalidering ikke medfører ændring i organisationstilknytningen før der sker fastansættelse.
- Afdelingen arbejder politisk for en forbedring af medlemmernes muligheder for arbejdsfastholdelse på arbejdsmarkedet gennem videreformidling af konkrete eksempler, af generel viden om urimeligheder og af forslag til forbedring, til medlemmer af Folketinget.

## **Fleksjob:**

- Ved tilrettelæggelse af kursustilbud sikrer afdelingen, at de tillidsvalgte opnår fornøden viden om reglerne for etablering af fleksjob og om FOA's politik på området.
- Afdelingen vurderer, hvornår en forhandlingskompetence kan udlægges til en tillidsvalgt på arbejdspladsen.
- Afdelingen sikrer, at (Regionen)kommunen som myndighed og arbejdsgiverne ved, hvem de konkret kan henvende sig til i forbindelse med oprettelse af et fleksjob.
- Afdelingen yder støtte til de tillidsvalgte forud for de årlige drøftelser i det centrale udvalg for medarbejderindflydelse gennem formidling af erfaring om indgåede aftaler. Afdelingen sikrer, at kendskab til aftalerne videreformidles til afdelingens øvrige tillidsvalgte.
- Afdelingen støtter medlemmet gennem hele fastholdelsesforløbet og sikrer kontakten til ny organisation, hvis der skal etableres fleksjob indenfor andet område.
- Afdelingen deltager i forhandling, når der etableres fleksjob indenfor FOA's overenskomstområde for personer, der ikke er medlemmer af FOA og sikrer, at personen modtager tilbud om medlemskab af/overflytning til FOA.
- Afdelingen indgår aftaler med (Regionen)kommunen om opfølgning i forbindelse med sygefravær.
- Afdelingen kan indgå aftale med kommunen som myndighed om opfølgning af sygefravær forud for etablering af fleksjob, hvis medlemmet ønsker det.
- Afdelingen opsamler viden om udviklingen på området. Ud over at formidle denne viden til afdelingens tillidsvalgte videreformidles den til forbundet, så den kan medvirke til at danne grundlag for kommende centrale forhandlinger.
- Ved tvistigheder, som ikke kan løses lokalt, inddrages forbundet.
- Afdelingen opsamler viden om fleksjobområdet og arbejder politisk på at påvirke urimeligheder i lovgivningen gennem direkte kontakt til medlemmer af Folketinget og gennem kontakt til forbundet.

## **Skånejob:** (lovbaserede til pensionister)

Jævnfør afsnittet om fleksjob.

## Opgaver for tillidsvalgte på arbejdspladserne:

Det er de tillidsvalgtes opgave at sikre, at udmøntningen af rammeaftalen kommer med ved de årlige personalepolitiske drøftelser i det centrale og lokale udvalg for medarbejderindflydelse. Tillidsvalgte, som ikke har sæde i centrale eller lokale udvalg har ansvar for, at oplysninger, som er af betydning for fastlæggelse af den overordnede personalepolitik kommer frem til de tillidsvalgte, som sidder med ved forhandlingerne.

**Det er vigtigt, at forebyggelses delen har høj prioritet ved fastlæggelsen af personalepolitiske retningslinjer, men det er også vigtigt, at der opstilles helt klare regler for indsatsen for fastholdelse og integration.**

De tillidsvalgte informerer afdelingen om den samlede indsats indenfor arbejdet med det rummelige arbejdsmarked og retter henvendelse til afdelingen, hvis der er behov for rådgivning og vejledning i forbindelse med enkeltsager.

Har afdelingen indgået aftaler eller afstukket forretningsgange, som har utilsigtede virkninger for den lokale indsats, er det den tillidsvalgtes opgave at informere afdelingen her om.

## Aftalebaserede job på særlige vilkår:

- Den tillidsvalgte modtager afdelingens tilbud om møder og kurser og sætter sig ind i indholdet af afsnittet om aftalebaserede skånejob i det sociale kapitel.
- Den tillidsvalgte har ansvar for, at der fastlægges overordnede rammer for oprettelse af aftalebaserede skånejob på de årlige drøftelser i det centrale udvalg for medarbejderindflydelse. Den tillidsvalgte sikrer, at de aftalte rammer sammenholdes med den øvrige indsats på det rummelige arbejdsmarked.
- Den tillidsvalgte sikrer, at de centralt aftalte rammer udmøntes i regler for den enkelte arbejdsplads.
- Den tillidsvalgte medvirker ved etablering af konkrete aftalebaserede job på særlige vilkår og sikrer, at etableringen ikke medfører negative virkninger for de allerede ansattes arbejdsforhold.
- Den tillidsvalgte sikrer, at aftaler om aftalebaserede job på særlige vilkår overholdes. Oplever den tillidsvalgte, at der sker ændring i den ansattes arbejdsevne, eller ændring i arbejdsstedets tilrettelæggelse af arbejdet, tager den tillidsvalgte initiativ til en opfølgningssamtale.
- Den tillidsvalgte tager initiativ til ny forhandling, hvis der sker væsentlige ændringer i den ansattes arbejdsevne eller i arbejdsstedets tilrettelæggelse af arbejdet.

## Arbejdsprøvning / revalidering mv.

- Den tillidsvalgte sikrer, at revalidering / arbejdsprøvning indgår i de årlige drøftelser i det centrale udvalg for medarbejderindflydelse.
- Den tillidsvalgte skal medvirke til at sikre, at arbejdsprøvestillinger mv. indtænkes i den samlede ramme for ekstraordinær beskæftigelse.
- Den tillidsvalgte på den enkelte arbejdsplads sikrer, at der aftales principper for arbejdsprøvning mv. på arbejdspladsen. Det er her vigtigt, der tages stilling til hvem der er ansvarlig for arbejdsprøvningen, hvem der er kontaktperson for den der afprøves, hvilke opgaver, der kan indgå i en arbejdsprøvning, hvem der er ansvarlig for udarbejdelse af arbejdsplaner, hvem der sikrer den generelle information til kollegerne mv.
- Den tillidsvalgte medvirker til udformning af regler for hurtig arbejdsprøvning af kolleger, som har ændring i arbejdsevnen, når der er usikkerhed om fremtidig tilknytning til arbejdspladsen.
- Den tillidsvalgte tilser, at arbejdsprøvestillinger oprettes med udgangspunkt i arbejdsevnen hos den, der skal i arbejdsprøvning, så der ikke bliver tale om permanente stillinger.
- Den tillidsvalgte oplyser medlemmet om afdelingens tilbud om støtte i tilfælde, hvor en arbejdsprøvning afslører, at fastholdelse på arbejdspladsen ikke ser ud til at være mulig.
- Den tillidsvalgte henviser til afdelingen, når der skal aftales løn og ansættelsesvilkår for personer i særlige ansættelser.

## Fleksjob:

- Den tillidsvalgte modtager afdelingens tilbud om møder og kurser og sætter sig ind i indholdet af afsnittet om fleksjob i det sociale kapitel.
- Den tillidsvalgte har ansvar for, at der fastlægges overordnede rammer for oprettelse af fleksjob på de årlige drøftelser i det centrale udvalg for medarbejderindflydelse. Den tillidsvalgte sikrer, at drøftelserne af rammer for fleksjob kædes sammen med rammen for øvrige ekstraordinære ansættelser indenfor det arbejdsmarkedspolitiske, uddannelsesmæssige og socialpolitiske område.
- Den tillidsvalgte på den enkelte arbejdsplads sørger for, at de overordnede rammer medtages og konkretiseres i arbejdspladsens personalepolitiske retningslinjer.
- Den tillidsvalgte sikrer, at etablering af fleksjob ikke får beskæftigelsesmæssige eller arbejdsmiljømæssige konsekvenser for de øvrige ansatte på arbejdspladsen.
- Den tillidsvalgte på arbejdspladsen støtter den kollega, der er på vej i fleksjob og er bindeled til afdelingen i spørgsmål, som kræver afdelingens medvirken eller hvor kollegaen ytrer ønske her om.
- Den tillidsvalgte yder støtte til kolleger i fleksjob, hvis der sker en ændring i arbejdsevnen og ansættelsesforholdet skal op til revision.
- Hvis den ansatte i fleksjob ønsker det, skal der være mulighed for, at en tillidsvalgt deltager i den årlige opfølgningssamtale.



- Den tillidsvalgte indgår i et samarbejde med ledelsen om orientering til kollegerne, når der påtænkes oprettet et fleksjob. Tillidsrepræsentanten medvirker til at sikre åbenhed om, hvilke opgaver, der henlægges til fleksjobbet, hvilke skånebehov personen har og hvilke ansættelsesbetingelser, der gælder i fleksjobbet.
- Den tillidsvalgte anbefaler personer udefra, der kommer i fleksjob, fagligt medlemskab af FOA.
- Den tillidsvalgte sikrer, at afdelingen generelt er orienteret om udviklingen på området og konkret orienteres om problemstillinger, som kræver en faglig eller politisk indsats fra afdelingen.

**Skånejob:** (lovbaserede til pensionister).

- Jævnfør afsnittet om fleksjob.

## Bilag 2

### Eksempler på forskellige ansættelser og nogle med tilskud (tilskudspersoner):

Fleksjob  
Skånejob  
Arbejdsprøvning  
Virksomhedsrevalidering  
Praktik  
Jobtræning  
Service job  
Aktivering (ikke forsikrede)

#### Pjecer:

Der henvises til [www.tillidszonen.dk](http://www.tillidszonen.dk) og foa net;

[Hold fast i jobbet](#)

[Vi skal behandle hinanden ordentligt - om diskrimination og forskelsbehandling](#)

[Tillidszonen - Hjemmesiden for dig som tillidsvalgt i FOA \(2.23\)](#)

[Sparringspartneren \(3.40\)](#)

[Trin for trin \(samme som "Løntilskudsjob og virksomhedspraktik"\) \(3.41\)](#)

[Indhold og perspektiv i aktiveringen \(3.39\)](#)

[Din indflydelse \(3.37\)](#)

[Løntilskudsjob på dagsordenen \(3.38\)](#)

[Løntilskudsjob og virksomhedspraktik, private arbejdspladser \(3.36\)](#)

[Nye udfordringer \(3.35\)](#)

[Løntilskudsjob og virksomhedspraktik \(samme som "Trin for trin"\) \(3.41\)](#)

[Arbejds miljø - også en opgave for tillidsrepræsentanten \(3.33\)](#)

[OK-08 Hvis konflikten kommer, konflikt-tjek for tillidsrepræsentanter \(3.00\)](#)

[Fleksjob - Tillidsvalgtes roller og opgaver \(1.65\)](#)

[Rundbordsamtaler - Tillidsvalgtes roller og opgaver \(1.63\)](#)

*Godkendt den 27. februar 2014*