NOTAT

15-02-2018 20:34, udkast

Samlet pakke vedr. MED/TR/AKUT og Arbejdsmiljø

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489238

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Parterne er enige om en samlet pakke vedr. MED/TR/AKUT og Arbejdsmiljø. Pakken understøtter:

- En fælles styrket indsats omkring arbejdsmiljø
- Fokus på ledere og medarbejderrepræsentanters arbejde med at udvikle og omstille de kommunale serviceområder
- Arbejdet med øget digitalisering fortsætter

Pakken består af følgende konkrete initiativer:

1. Protokoltekst om arbejdsmiljø
    1. SPARK videreføres og udvikles
    2. Handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats om arbejdsmiljø
2. Styrkelse af det lokale arbejde med at omstille de kommunale serviceområder (Lokal AKUT)
    1. Indhold
    2. Finansiering
3. Digitalisering
    1. Indhold
    2. Finansiering

SPARK videreføres og udvikles
KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at SPARK videreføres og udvikles. SPARK har vist sig at være et godt supplement i den samlede arbejdsmiljøindsats. Derfor udvides SPARK med to nye særlige vinkler; herunder alenearbejde og chikane. SPARK kan således fremadrettet tilbyde støtte til arbejdspladser, hvor alenearbejde forekommer, fx i hjemmeplejen, på plejecentre, hos dagplejere. Samtidig sætter parterne gennem SPARK fokus på den aktuelle dagsorden vedr. seksuel chikane. Foruden disse to nye indsatsområder er parterne enige om en øget formidlings- og spredningsindsats vedr. SPARK, således at flere arbejdspladser fremadrettet bruger viden fra SPARK på arbejdspladserne.
Der afsættes [25,5 mio. kr.] til videreførelse og udvikling af SPARK.

Handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats om arbejdsmiljø
I forlængelse af ovenstående er parterne enige om at iværksætte en handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats, der skal understøtte samarbejdet om den lokale arbejdsmiljøindsats, der allerede finder sted i den enkelte kommune og på de enkelte kommunale arbejdspladser. Indsatsen har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for kommunernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats og skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet. Indsatsen tager udgangspunkt i allerede eksisterende aftaler, herunder Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.
Der afsættes [1,5 mio. kr.] til et AUA-projekt om en handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats om arbejdsmiljø.

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489238

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Styrkelse af det lokale arbejde med at omstille de kommunale serviceområder (Lokal AKUT)
Der er stor værdi i det lokale samarbejde mellem ledere og medarbejderrepræsenter i kommunerne. Samarbejdssystemet bidrager til at skabe produktivitet, kvalitet og omstillingsparathed i kommunerne og på de enkelte arbejdspladser. Derfor er KL og Forhandlingsfællesskabet enige om at styrke den lokale AKUT-ordning, så den fremadrettet i højere grad kan anvendes til at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kommunale ledere i fællesskab kan deltage i udviklingsaktiviteter, der tager udgangspunkt i den enkelte kommunes virkelighed. Det kan eksempelvis være ift. kommunens værdier, ift. arbejdet for at nedbringe sygefravær eller lignende initiativer.

Finansiering
Der omfordeles 3 øre fra den centrale AKUT-ordning til den lokale AKUT-ordning.

Fortsat udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation
KL og forhandlingsfællesskabet er enige om at fortsætte arbejdet med digitalisering af en række arbejdsgange, herunder etableringen af et Unikt ID-pilotprojekt samt fortsat opmærkning af metadata. I forlængelse heraf nedsættes en følgegruppe, der har fokus på optimering af udveksling af dokumenter og oplysninger mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation. Projektet skal bidrage til, at parterne kan understøtte den fortsatte udbygning af digital udveksling af dokumenter.

Finansiering
[Finansieringen er uafklaret].

NOTAT

15-02-2018, kl. 20.35, udkast

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489351

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

1. Protokoltekst, arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for produktivitet og kvalitet i den kommunale sektor. Det er vigtigt, at ledere og medarbejdere samarbejder om at finde løsninger på hverdagens opgaver og problemer. Et godt arbejdsmiljø er en vigtig brik til, at kommunernes ledere og medarbejdere kan løse kerneopgaven optimalt til gavn for borgerne.

Et godt arbejdsmiljø bliver skabt på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere og medarbejdere imellem. En lokal dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med arbejdsmiljøet. At skabe og opretholde et godt arbejdsmiljø kræver således, at alle tager ansvar og bidrager. Det gælder såvel ledelse og medarbejdere i hverdagen på arbejdspladsen som i samarbejdet i MED-systemet/arbejdsmiljøorganisationen.

De kommunale arbejdspladser arbejder målrettet og konstruktivt for at sikre et godt arbejdsmiljø. For at understøtte de kommunale arbejdspladsers fortsatte arbejde med et godt arbejdsmiljø iværksætter parterne derfor i perioden de initiativer, der fremgår af bilag XX.

NOTAT

15-02-2018, kl. 20.38, udkast

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489348

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

1.1. SPARK videreføres i perioden 2018-2021

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte KL og Forhandlingsfællesskabet en fælles indsats for at understøtte de kommunale arbejdspladsers arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø. Aftalen er udmøntet i etablering af SPARK "Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling".

Målet med SPARK er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser, at øge trivslen og derigennem forbedre produktivitet og kvalitet. Det sker med fokus på kerneopgaven og ved, at konsulenter fra SPARK gennem dialog og faglig støtte medvirker til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejdere på kommunale arbejdspladser.

SPARK's målgruppe er Lokal-MED og TRIOEN (ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter), som i enighed kan søge om støtte fra SPARK.

SPARK kan således give støtte til, at arbejdspladsens aktører opnår en fælles forståelse af problemer og løsninger. Det sker fx ved at give støtte og inspiration til medarbejdere og ledere om problemafgrænsning, afdækning af symptomer, vurdering af omfang eller om planlægning af et løsningsforløb.

Herudover kan SPARK støtte op om, at arbejdspladsens aktører implementerer løsningen fx gennem løbende kontakt med arbejdspladsen.

Der er i det allerede eksisterende partssamarbejde (fx i regi af BFA, Arbejdsmiljørådet og AUA) udarbejdet mange nyttige og handlingsorienterede inspirations- og vejledningsmaterialer til arbejdspladserne om psykisk arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at arbejdet med et godt psykisk arbejdsmiljø fortsat bygger på anerkendt viden og evidens om psykisk arbejdsmiljø, og at man i SPARK bygger videre på de materialer, som parterne allerede har udarbejdet i fællesskab, eller som parterne beslutter af udarbejde i det fremtidige samarbejde.

SPARK er organiseret med en projektgruppe med repræsentation fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Alle beslutninger træffes i enighed.

SPARK yder konsulentstøtte i forhold til problemer inden for temaerne:

- Forandringer og omstillinger
- Samarbejde mellem medarbejdere og/eller ledere på arbejdspladsen
- Vold og trusler
- Arbejdets indhold, omfang og udførelse

NOTAT

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489348

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

SPARK yder ikke bistand til at håndtere konkrete personsager eller til at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet, men støtte fra SPARK kan medvirke til at understøtte lokale forebyggende initiativer i forhold hertil.

Parterne overtager med indsatsen i SPARK ikke nogen forpligtigelser i forhold til arbejdsmiljøloven.

Parterne er på dette grundlag enige om, at SPARK videreføres i perioden 2018-2021 og udbygges på følgende punkter:

1. De temaer, hvor SPARK kan tilbyde konsulentstøtte, tydeliggøres og udvides ift. to områder, **alenearbejde** og psykisk arbejdsmiljø samt vold, trusler, mobning **og chikane**, herunder seksuel chikane.

2. På baggrund af evalueringen af SPARK og erfaringerne fra perioden 2015-2018 vil parterne have fokus på:

- Øget spredningseffekt af SPARK's indsats, fx
  - at trio/MED fra flere arbejdspladser i en kommune samtidig deltager i et SPARK forløb,
  - at trio/MED fra arbejdspladser i flere kommuner deltager i SPARK forløb eller aktivitet,
  - at deltagere i SPARK forløb forventes at medvirke til udbredelse af erfaringer til andre arbejdspladser i kommunen eller i andre kommuner, eksempelvis gennem VPT.

- Styrket samarbejde lokalt, fx
  - at SPARK arbejder med at styrke relationen mellem trio/MED og medarbejderne, eksempelvis ved at SPARK som led i forløbet kan give konkret feed back og sparring til trio/MED,
  - at SPARK vejleder trio/MED om metoder og værktøjer, som man lokalt kan benytte til at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen,
  - at SPARK kan tilbyde arbejdspladsen et opfølgningsbesøg, eksempel vis efter seks måneder, hvis trio/MED i det enkelte tilfælde udtrykker ønske herom.

- Fortsat markedsføring af SPARK's tilbud, fx
  - at parterne sammen og hver for sig informerer om SPARK, og hvad SPARK kan tilbyde arbejdspladserne,
  - at historier og erfaringer fra arbejdspladser, der har benyttet SPARK, formidles bl.a. via VPT,
  - at parterne og SPARK også søger dialog med kommuner, arbejdspladser eller brancheområder, som SPARK endnu ikke har nået i tilstrækkelig grad.

Parterne er enige om, at der i perioden 2018-2021 afsættes [25,5 mio. kr.] til at fortsætte og udvikle SPARK.

NOTAT

Parterne er enige om, at videreførelse af SPARK sker inden for den aftalte økonomiske ramme. Skulle det vise sig, at efterspørgslen i forhold til de aftalte nye emner for SPARK overstiger kapaciteten, er parterne enige om, at der sker en prioritering af opgaverne i SPARK.

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489348

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

NOTAT

15-02-2018, kl. 20.44, udkast

1.2. Fælles handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats om arbejdsmiljø

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489349

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Parterne er enige om, at der med Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne (Trivselsaftalen) er skabt et vigtigt grundlag for, at de kommunale arbejdspladser kan arbejde med udvikling af væsentlige arbejdsmiljøområder. Aftalen er senest fornyet 4. juni 2015.

Parterne er enige om, at indsatsen for at skabe og udvikle det gode arbejdsmiljø, fysisk såvel som psykisk, sker i den enkelte kommune og på de enkelte kommunale arbejdspladser i samarbejde mellem ledelse, medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsvalgte.

Et godt samarbejde bidrager til det gode arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser, øger trivsel, produktivitet og kvalitet. Det sker gennem fokus på kerneopgaven.

Der er i det allerede eksisterende partssamarbejde i forhold til både psykisk og fysisk arbejdsmiljø (fx i regi af BFA, Arbejdsmiljørådet og AUA) udarbejdet mange nyttige og handlingsorienterede inspirations- og vejledningsmaterialer til arbejdspladserne.

Det er vigtigt, at arbejdet med et godt arbejdsmiljø fortsat bygger på anerkendt viden og evidens om arbejdsmiljø, og at man i den lokale arbejdsmiljøindsats bygger på de materialer og vejledning mv., som parterne allerede har udarbejdet eller vælger at udvikle i fællesskab.

Kommuner og kommunale arbejdspladser arbejder målrettet og konstruktivt for at sikre et godt arbejdsmiljø.

For at understøtte det arbejde og for at understøtte løbende implementering og forankring af det, der ligger i allerede gældende aftaler mellem parterne, iværksætter parterne i fællesskab en handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats. Indsatsen skal bygge på de muligheder, der ligger i allerede gældende aftaler, herunder navnlig

- Trivselsaftalen
- Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (helbredskontrol ved natarbejde)

Den handlingsrettede og praksisnære indsats har til formål at understøtte samarbejdet om den lokale arbejdsmiljøindsats og om at gennemføre de gældende aftaler, for derved at

- skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen,
- styrke grundlaget for kommunernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats, og

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489349

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

- skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet.

Indsatsen bør bygge på erfaringer fra partsaftalte aktiviteter, fx "Metoder mod Vold", inddragelse af praksisnære eksempler fra kommunale arbejdspladser med henblik på at inspirere andre

Parterne er enige om, at der i perioden 2018-2021 afsættes [1,5 mio. kr.] til den fælles indsats.

[Aktiviteten finansieres ved AUA-midler.]

Parterne er enige om, at indsatsen konkretiseres snarest efter 1. april 2018.

NOTAT

15-02-2018 20:39, udkast

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489346

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

2. Lokal AKUT - Indhold

Bilag 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, nyt afsnit 2.2, 2.3 og 2.4

Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

Afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens medarbejderrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

   Formålet med de lokale AKUT-midler er, at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kommunens ledere i fællesskab kan deltage i udviklingsaktiviteter, der bl.a. kan rette sig mod forhold i den enkelte kommune.

3. Den lokale pulje anvendes til fælles aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kommunens ledelse, der lokalt er enighed om:
   a. opdatering i lokale forhold, herunder arbejdsmiljøforhold, nedbringelse af sygefravær, mv.
   b. introduktion til fx kommunens værdier, budgetprocedurer, styringsprincipper, mv.
   c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
   d. øvrige aktiviteter

4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

NOTAT

15-02-2018 20:46, udkast

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489340

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

3. Fortsat udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation

1. En forudsætning for det videre arbejde med digitalisering af udveksling af dokumenter, er en sikker identifikation af den enkelte medarbejder uden udveksling af CPR-nummer – derfor er det vigtigt, at der sættes gang i etableringen af et Unikt-ID-pilotprojekt.

- Unikt ID-løsningen er en forudsætning, hvis man ønsker samme entydige identifikation, som et cpr. nr.
- Unikt ID er en forudsætning for, at man maskinelt kan læse og anvende de medsendte metadata mhp. effektiv fordeling af meddelelser i modtagende organisationen
- Forudsætningen for Unikt ID-løsningen er, at det er frivilligt, hvorvidt kommuner, regioner og organisationer ønsker at tilslutte sig. Derudover er Unikt ID-projektet baseret på, at kommuner, regioner og organisationer skal kunne implementere løsningen asynkront
  – -f.eks. i takt med at de alligevel foretager digitaliseringstiltag.
- Det skal indgå i projektet, at Unikt ID-løsningen fremover omfatter arbejdsgange vedr. lokallønsforhandlinger.

Datatilsynet inddrages i de foreslåede løsninger, inden der igangsættes en it-udvikling eller, når det i øvrigt skønnes at være relevant. Det kan f.eks. være i forhold til overensstemmelse med gængse standarder.

2. Når afsender foretager en opmærkning af forsendelser med metadata, bliver det nemmere for modtager at fordele meddelelsen internt i organisationen – og i den afsendende organisation såfremt meddelelsen returneres. Det er udarbejdet en standard for, *hvordan* man skal påføre metadata, hvilket er udgangspunktet for parternes arbejde[1], men *hvilke* konkrete metadata der skal påføres, skal aftales mellem parterne, så der giver størst mulig værdi for begge.

I arbejdsgruppen om lokale praksisser under digitaliseringsprojektet har der været enighed om hvilke metadata, som bør indgå, når det gælder udveksling af dokumenter vedr.:

- Anmeldelse af valg af TR
- Oplysninger om afskedigelser
- Forslag til lønindplacering af nyansatte/enkelte medarbejdere
- AKUT-refusion

Arbejdsgruppen er som led i digitaliseringsprojektet fra OK-15, nået til at skulle igangsætte et fælles arbejde med at få beskrevet metadata og digitale løsninger, som omfatter arbejdsgangene vedr. lokallønsforhandlinger

[1] I den Fællesoffentlige Digitaliseringsstrategi (initiativ 1.5) er der udarbejdet en standard for et attentionformatet (en XML-fil) der kan vedlægges udgående meddelelser, som sendes via Digital Post-løsningen.

NOTAT

Dato: 15. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-01042
Dok. ID: 2489340

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Der igangsættes et pilotprojekt for både Unikt ID og opmærkning med metadata med udgangspunkt i anbefalingerne fra Unikt ID-arbejdsgruppens afrapportering fra 13. juni 2017. Formålet er at teste den tekniske Unikt ID-løsning og samle erfaringer for de daglige arbejdsgange, der er forbundet med anvendelse af opmærkning hos både arbejdsgiver og de faglige organisationer.
Erfaringerne fra pilotprojektet kan danne baggrund for parternes vurdering af evt. yderligere udbredelse af metadataopmærkning.
Pilotprojektet igangsættes med inddragelse af FOA, BUPL, Gentofte Kommune, Region Sjælland, KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

3. KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet aftaler at nedsætte en følgegruppe som led i Unikt-ID projektet. Følgegruppen har fokus på optimering af udvekslingen af dokumenter og oplysninger mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation.

Kommunale og regionale repræsentanter kan deltage i følgegruppen efter behov.

Som udgangspunkt for arbejdet anvendes digitaliseringstiltag ud fra de redskaber og standarder, der er udarbejdet i den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi, herunder bl.a. opmærkning af metadata, standarder for selvbetjeningsløsninger/blanketter mv.

[Nb. Skal også godkendes i RLTN, hvis det skal have retsvirkning på regionernes område]
[Nb. Spørgsmålet om midler er uafklaret]