

Til: KL

Vedr.: Arbejdsmiljøpakke

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.

I henhold til § 3 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter drøfter KL's Løn- og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet i perioden arbejdsmiljøindsatsen og de iværksatte initiativer i bilaget.

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

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
 - o at trio/MED fra flere arbejdspladser i en kommune samtidig deltager i et SPARK forløb,
 - o at trio/MED fra arbejdspladser i flere kommuner deltager i SPARK forløb eller aktivitet,
 - o 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

- o 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,
- o at SPARK vejleder trio/MED om metoder og værktøjer, som man lokalt kan benytte til at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen,
- o at SPARK kan tilbyde arbejdspladsen et opfølgingsbesøg, eksempel vis efter seks måneder, hvis trio/MED i det enkelte tilfælde udtrykker ønske herom.

□ Fortsat markedsføring af SPARK's tilbud, fx

- o at parterne sammen og hver for sig informerer om SPARK, og hvad SPARK kan tilbyde arbejdspladserne,
 - o at historier og erfaringer fra arbejdspladser, der har benyttet SPARK, formidles bl.a. via VPT,
 - o at parterne og SPARK også søger dialog med kommuner, arbejdspladser eller brancheområder, som SPARK endnu ikke har nået i tilstrækkelig grad.
- At SPARK bruger KL's og organisationernes arbejdsmiljønetværk ift. at sprede kendskabet til SPARK.

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

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.

1.2. Fælles handlingsrettet og praksisnær inspirations-indsats om arbejdsmiljø

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 arbejdsmiljø-indsats 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

- forebygge arbejdsmiljøbelastninger og skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen gennem hele arbejdslivet,
- styrke grundlaget for kommunernes forebyggelses- og fastholdelses-indsats, i forhold til de eksisterende aftaler, regler mv. på arbejdspladsen, så de naturligt bliver inddraget i det daglige arbejde
- ~~og 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 [~~31~~,5 mio. kr.] til den fælles indsats.

[Aktiviteten finansieres ved AUA-midler.]

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

Krav F.3.2.a. AMR skal aflønnes for funktionen

Parterne er enige om følgende protokollattekst til afløsning af ”Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter”:

”Protokollat om aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation/MED-organisation.

Bemærkning:

Arbejdsmiljørepræsentanter medvirker til at sikre et godt arbejdsmiljø, herunder en god arbejds-tilrettelæggelse, på arbejdspladserne, hvilket har stor betydning for et holdbart arbejdsliv. Eksempelvis bidrager arbejdsmiljørepræsentanter til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Der skal mellem den forhandlingsberettigede personaleorganisation og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

Aftaler om aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.”

Krav F.3.2.b. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i uddannelse tilbudt af de faglige organisationer

Parterne er enige om, at følgende indsættes som parternes fælles vejledningstekst efter § 15, stk. 3 i MED-håndbogen:

”Efter anmodning gives der arbejdsmiljørepræsentanter tjenestefrihed med henblik på deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede kurser.”