

O.18 – arbejdsmiljø – indledende fælles inspirationsindsats om arbejdsmiljø – udkast 03

2. Fælles handlingsrettet og praksisnær inspirationsindsats 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 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 (helbreds kontrol ved natarbejde)
- ~~[andre partsaftalte initiativer]~~

Den handlingsrettede og praksisnære indsats tager udgangspunkt i de allerede gældende aftaler mellem parterne, og har til formål:

- [at forebygge arbejdsmiljøbelastninger og bidrage til et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø gennem hele arbejdslivet:
- at styrke og supplere arbejdsmiljøindsatsen i kommunerne i forhold til de eksisterende aftaler, regler mv. på arbejdspladsen, så de naturligt bliver inddraget i det daglige arbejde]

~~Inspirationsi~~ndsatsen bør bygge på erfaringer ~~med formidling af lignende fra~~ partsaftalte aktiviteter, fx "Metoder mod Vold", ~~hvor man i fællesskab~~ inddrage ~~else af~~ praksisnære eksempler fra kommunale arbejdspladser med henblik på at inspirere andre

Fra sekretariatet til Forhandlingsfællesskabets
repræsentanter i arbejdsgruppen om MED/TR og arbejdsmiljø med KL
sendt pr mail x. februar 2018, sendt til KL 14. februar 2018 kl. 14.30

14. februar 2018

17-0285.97

Parterne er enige om, at der i perioden 2018-2021 afsættes [3,5 mio. kr.] til den fælles ~~inspirations~~indsats.

[Aktiviteten finansieres ved AUA-midler]

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

~~Udkast 12. februar 2018~~

O.18 – arbejdsmiljø – udkast O.23

[KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at et målrettet fokus mod både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø bidrager til at forebygge arbejdsmiljøbelastninger og sikre trivsel og udvikling gennem hele arbejdslivet. Attraktive arbejdspladser er afgørende for at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere.]

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 ~~allerede~~ 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 X.

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.

~~12. februar 2018~~

O.18 – arbejdsmiljø – udkast 0.23

Bilag X

1. SPARK videreføres i perioden 2018-2021

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte KL og Forhandlingsfællesskabet en fælles indsats for at understøtte de kommunale arbejdspladser 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, af-dækning 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 styregruppe-projektgruppe med repræsentation fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Styregruppen beslutter løbende rammerne for SPARK i overensstemmelse med de grundlæggende principper i dette bilag.]~~ 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:

Alternativ 1

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.

Alternativ 2 (Vi foreslår at nedenstående tages ud som et notat/forståelsespapir mellem parterne som ikke indskrives i selve bilaget til forliget)

1. De temaer, hvor SPARK kan tilbyde konsulentstøtte, tydeliggøres og udvides med ift. to temaer områder:

- Alenearbejde og psykisk arbejdsmiljø

SPARK kan tilbyde støtte til arbejdspladser, hvor alenearbejde forekommer. Det kan fx ud over aften/nat også være arbejde i hjemmeplejen, bostøtte i eget hjem, dagplejere m.fl.

Der kan være behov for at sætte fokus på de medarbejdere, som arbejder meget alene/fagligt isoleret.

Der kan eksempelvis være behov for støtte og sparring fra kolleger og ledere i forhold til at sikre den bedst mulige løsning af kerneopgaven.

I tilknytning til den indsats som SPARK i forvejen yder i forhold til vold og trusler, kan der også, ligesom der kan være behov for særlig fokus i forhold til medarbejdere, der arbejder alene på arbejdspladser, hvor der er risiko for trusler eller vold.

- Chikane, herunder Seksuel chikane

(Med udgangspunkt i: Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane. Parterne i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet, december 2015)

SPARK's indsats i forhold til vold og trusler, samt mobning og chikane, kan også omfatte herunder seksuel chikane, tydeliggøres i forhold til de fire temaer. Indsatsen omfatter relationer og hændelser såvel mellem medarbejdere, medarbejdere og ledere samt fra i forhold til borgere, pårørende, patienter og klienter.

Typiske indsatser fra SPARK i den forbindelse kan bl.a. være at ruste MED/TRIO til at arbejde med information og forebyggende foranstaltninger m.v. i forhold til samarbejdskultur, konflikter, krænkende hændelser og adfærd på arbejdspladsen og samt i forhold til borgere, pårørende, patienter og klienter.

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,

- 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 synliggøre SPARK's aktiviteter ift. aktører der rådgiver og bistår leder, TR, AMR mv. ift løsning af arbejdsmiljøudfordringer på 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.

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.