REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

AFTALE OM TRIVSEL OG SUNDHED

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS ANVENDELSESOMRÅDE 3

§ 2. AFTALENS FORMÅL 3

§ 3. TRIVSELSMÅLINGER 3

§ 4. INDFLYDELSE PÅ EGNE OPGAVER 4

§ 5. NATARBEJDE 4

§ 6. SUNDHEDSFREMMEORDNING 4

§ 7. PLIGT TIL REDEGØRELSE OM SAMMENHÆNG MELLEM RESSOURCER OG ARBEJDSMÆNGDE 5

§ 8. SYGEFRAVÆRSSTATISTIK PÅ INSTITUTIONSNIVEAU 6

§ 9. SYGEFRAVÆRSSAMTALER EFTER LÆNGEREVARENDE FRAVÆR 7

§ 10. RETNINGSLINJER VEDR. HANDLINGSPLANER I FORBINDELSE MED APV'ER 7

§ 11. INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS 8

§ 12. INDSATS MOD VOLD OG CHIKANE 8

§ 13. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSERNE VEDR. AFTALER OM RETNINGSLINJER 8

§ 14. IKRAFTTRÆDEN 9

BILAG 1: PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS 10

BILAG 2. PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD VOLD, MOBNING OG CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN 13

§ 1. AFTALENS ANVENDELSESOMRÅDE

Stk.1.
Aftalen gælder for personale i regional tjeneste

Stk. 2.
Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. AFTALENS FORMÅL

Denne aftale har til formål, at:

- skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen
- styrke grundlaget for regionernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats
- skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet

BEMÆRKNINGER:
Parterne er enige om, at denne aftale ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren har hovedansvaret m.h.t. at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Aftalen ændrer heller ikke ved det ansvar, arbejdsmiljøloven tillægger arbejdsledere og ansatte med hensyn til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for vedkommendes arbejdsområde. Endelig ændrer aftalen ikke ved Arbejdstilsynets kompetence på området.

§ 3. TRIVSELSMÅLINGER

Stk. 1.
Regionen er forpligtet til, mindst hvert tredje år, at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

****NYT****
Stk. 2.
Hovedudvalget aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne, jf. stk. 1.

BEMÆRKNINGER:
Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 4. INDFLYDELSE PÅ EGNE OPGAVER

Stk. 1.
Indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder arbejdstidstilrettelæggelse, planlægning og udførelse af arbejdsopgaverne samt sammenhæng mellem krav og ressourcer, er temaer, der bør lægges vægt på, så vidt det er muligt.

BEMÆRKNINGER:
Dette kan eksempelvis ske ved at inddrage medarbejdergruppen og/eller den enkelte medarbejder i tilrettelæggelsen af henholdsvis medarbejdergruppens og den enkeltes arbejdsopgaver under hensyntagen til arbejdspladsens samlede opgaveportefølje og drift.

Stk. 2.
Med henblik på at styrke grundlaget for balance mellem arbejdsliv og familieliv, bør ledelsen så vidt muligt tilgodese medarbejderens individuelle forhold og ønsker ved planlægningen af arbejdstid.

§ 5. NATARBEJDE

Stk. 1.
Ved arbejdstidsplanlægningen bør ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang søge at mindske forekomsten af natarbejde.

BEMÆRKNINGER:
Ved arbejdstidsplanlægningen på døgndækkede arbejdspladser henvises der til inspiration til de eksempler på konkrete arbejdsmiljøhensyn, der fremgår af bilag 2 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Stk. 2.
Der kan lokalt iværksættes foranstaltninger med henblik på at afhjælpe gener i forbindelse med natarbejde.

BEMÆRKNINGER:
F.eks. tiltag vedr. kostvejledning, hvile mv.

§ 6. SUNDHEDSFREMMEORDNING

Stk. 1.
Der skal i hovedudvalget aftales retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne udfyldes af de lokale MED-udvalg. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

****NYT****
BEMÆRKNINGER:
- ***Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.***

Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

- ***Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.***

  Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

- *Sundhedsfremmeindsatsen kan fx indeholde tilbud om massage, fysioterapi, kiropraktor, motion, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi.*

Stk. 2.
Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum.

BEMÆRKNINGER:
Drøftelserne kunne fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsmålinger eller sygefraværsstatistikker.

§ 7. PLIGT TIL REDEGØRELSE OM SAMMENHÆNG MELLEM RESSOURCER OG ARBEJDSMÆNGDE

I tilknytning til regionens budgetforhandlinger skal ledelsen – i hovedudvalget – redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

BEMÆRKNINGER:
Der gøres opmærksom på, at i henhold til § 8, stk. 3 nr. 1 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Der gøres endvidere opmærksom på, at i medfør af § 7, stk. 2 i MED-rammeaftalen og § 16, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller regionsrådets beslutninger.

§ 8. SYGEFRAVÆRSSTATISTIK PÅ INSTITUTIONSNIVEAU

Stk. 1.

Institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen.

NYT

BEMÆRKNINGER:

Den statistik, som skal fremlægges, udarbejdes forudsætningsvis af ***Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)****, på baggrund af de sygefraværsregistreringer, som allerede finder sted på de enkelte institutioner. Fremlæggelsen af de institutionsbaserede sygefraværsstatistikker vil først kunne ske fra det tidspunkt, statistikkerne er tilgængelige.*

NYT

BEMÆRKNING

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

Stk. 2.

Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftaler retningslinjer for fremlæggelsen samt opfølgning på sygefravær i institutionen.

BEMÆRKNINGER:

I drøftelsen af retningslinjer kan bl.a. indgå opfølgning på trivselsmålinger, jf. § 3, APV og stress mv. jf. §§ 10-12 samt indsatser vedrørende fastholdelse af sygemeldte medarbejdere mv.

NYT

BEMÆRKNING

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 9. SYGEFRAVÆRSSAMTALER EFTER LÆNGEREVARENDE FRAVÆR

Stk. 1.
Medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Lederen tager initiativ til gennemførelsen af samtalen.

BEMÆRKNINGER:
Sygefravær af mere end 4 ugers varighed vil normalt være at betragte som længerevarende sygefravær. Der vil kunne afholdes sygefraværssamtaler tidligere end efter 4 uger.

I forbindelse med længerevarende sygefraværsforløb kan der være behov for, at der er kontakt mellem arbejdspladsen og den sygemeldte ad flere omgange, herunder evt. behov for mere end én egentlig samtale mellem den sygemeldte og dennes nærmeste leder.

Stk. 2.
Formålet med gennemførelse af sygefraværssamtaler er at få sygemeldte medarbejdere hurtigere tilbage og fastholdt i job.

Stk. 3.
Såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både leder og medarbejder er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på normale vilkår er forhindret varigt eller i en længerevarende periode, aftaler leder og medarbejder en handleplan for det fremadrettede forløb.

BEMÆRKNINGER:
Indholdet i handleplanerne kan bl.a. være om muligheden for tilpasning af den sygemeldtes jobfunktioner eller for omplacering.

Lederen bør sikre sig, at en handleplan, som måtte blive aftalt i forbindelse med en samtale, er forstået af begge samtaleparter, samt at det er klart, hvem der har ansvar og initiativpligt. Ved udarbejdelsen af handleplan henledes opmærksomheden på notatpligten, jf. offentlighedsloven.

Det er forudsat, at regionerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Regionen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde jf. også Aftale om Socialt Kapitel § 2, stk. 2.

Stk. 4.
Hovedudvalget aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.

§ 10. RETNINGSLINJER VEDR. HANDLINGSPLANER I FORBINDELSE MED APV'ER

Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftaler retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV'en. Handlingsplaner drøftes i arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget.

BEMÆRKNINGER:
Institutionerne har i henhold til arbejdsmiljølovgivningen pligt til at udarbejde arbejdspladsvurderinger (APV) samt til at følge op på resultaterne af disse. I forbindelse med udarbejdelse af en handlingsplan i tilknytning til arbejdspladsens APV til løsning af specifikke arbejdsmiljøproblemer, skal handlingsplanen i henhold til arbejdsmiljølovgivningen indeholde konkrete anvisninger på, hvordan problemet skal løses, ligesom det tydeligt skal fremgå, hvordan og hvornår, der skal følges op på planen. Det gælder både i forhold til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen skal regionens arbejdsmiljøorganisation inddrages i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgning på APV'en. Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes at indsatsen koordineres med arbejdsmiljøorganisationen.

§ 11. INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS

Der skal i medindflydelses- eller samarbejdssystemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress (bilag 1). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes at indsatsen koordineres med arbejdsmiljøorganisationen.

§ 12. INDSATS MOD VOLD OG CHIKANE

Stk. 1.
Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet eller samarbejdssystemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. vedlagte protokollat om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (bilag 2). Forpligtelsen omfatter også vold, mobning og chikane fra 3. person. Hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 2.
Hvis der ikke senest den 1. april 2010 er opnået enighed om retningslinjerne skal ledelsen ensidigt fastlægge retningslinjer på området.

BEMÆRKNINGER:
Af den europæiske aftale om vold og chikane fremgår det, at "Enterprises need to have a clear statement outlining, that harassment and violence will not be tolerated." Direkte oversat betyder det: "Virksomheder må have en tydelig erklæring, som angiver at chikane og vold ikke tolereres."

§ 13. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSERNE VEDR. AFTALER OM RETNINGSLINJER

Stk. 1.
De almindelige samarbejds- og medindflydelsesregler om de centrale parters opgaver samt håndtering af uoverensstemmelser gælder også i forhold til bestemmelserne i den-

ne aftales § 3, stk. 2, § 6, § 7, § 8, stk. 2, § 9, stk. 4, § 10 og § 11, dvs. i forhold til de bestemmelser, hvor MED- eller SU-systemet er tillagt en rolle i forhold til retningslinjer.

BEMÆRKNINGER:
De almindelige regler er at finde i henholdsvis:
- *Rammeaftale om medindflydelses- og medbestemmelse §§ 21 og 22*
- *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 28.*

Stk. 2.
Hvis en af parterne overtræder retningslinjer aftalt efter § 12, stk. 1, eller hvis der ikke er opnået enighed om retningslinjer, jf. § 12, stk. 1, og ledelsen efterfølgende ikke opfylder forpligtelsen, jf. § 12, stk. 2, gælder reglerne i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 20 henholdsvis aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 29.

§ 14. IKRAFTTRÆDEN

Aftalen træder i kraft 1. april 2013.

København, den 19 JUNI 2014

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For Sundhedskartellet

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

BILAG 1: PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS

Indledning

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdstagerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

- Øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og deres repræsentanter om arbejdsbetinget stress
- Øge deres opmærksomhed mht. signaler der indikerer arbejdsbetinget stress

Formålet er at give ledelse og ansatte en ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er ikke at lægge skylden for stressrelaterede problemer på den enkelte.

Parterne er enige om, at RLTN og SUNDHEDSKARTELLET med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.

Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men har vanskeligt ved at håndtere langvarigt intensivt pres. Yderligere kan

forskellige individer reagere forskelligt i sammenlignelige situationer, og det samme individ kan reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbredslidelser og kan resultere i reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen. Ikke alle udtryk for stress kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige faktorer så som arbejdsindhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.

Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress
Stressfænomener er meget komplekse. Dette protokollat indeholder derfor ikke en udtømmende liste over potentielle stressindikatorer. For eksempel kan høj fraværsprocent, hyppig personaleomsætning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte være tegn, der måske indikerer et arbejdsbetinget stressproblem.

For at klarlægge om der er et problem mht. arbejdsbetinget stress, kan det være nødvendigt at analysere forskellige faktorer så som:

- arbejdsorganisation og arbejdsprocesser (arbejdstidsfastlæggelse, graden af selvstændighed i arbejdet, samspillet mellem den ansattes kvalifikationer og de krav som arbejdet stiller, arbejdsmængden osv.),
- arbejdsvilkår og arbejdsmiljø (risiko for udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige materialer osv.),
- kommunikation (usikkerhed med hensyn til: hvad der forventes på arbejdspladsen, beskæftigelsen eller forestående forandringer osv.) og
- subjektive faktorer (følelsesmæssig- og socialt pres, en fornemmelse af utilstrækkelighed, en oplevet mangel på støtte osv.).

Hvis der er konstateret problemer med arbejdsbetinget stress, skal der tages skridt til at forebygge eliminere eller reducere det. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægningen af og gennemførelsen af disse tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med de ansatte og/eller deres repræsentanter.

Ledelsens og medarbejdernes ansvar
Ledelsen har en retlig forpligtelse til at beskytte sikkerheden og sundheden for alle ansatte. Denne forpligtelse omfatter også problemer som følge af arbejdsbetinget stress i den udstrækning, dette medfører risiko for sikkerhed og sundhed. Alle ansatte har en generel forpligtelse til at anvende beskyttelsestiltag, der er fastsat af ledelsen.

Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer.

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress
Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag. Disse tiltag kan være kollektive, individuelle eller begge dele. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke tiltag, der er målrettet ovenfor identificerede stressfaktorer eller som integreret del af en stresspolitik indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 784 § 12 indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Når retningslinjer er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for, at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

- Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rollen for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.

- Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

Underskrevet København den 18. september 2008

For REGIONERNES LØNNINGS - OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET

Connie Kruckow
/ Helle Varming

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

BILAG 2. PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD VOLD, MOBNING OG CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

1. Indledning

Dette protokollat omhandler regionernes forpligtelser vedrørende identifikation, håndtering og forebyggelse af vold, mobning og chikane – herunder seksuel chikane - på arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at RLTN og SUNDHEDSKARTELLET med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE OG UEAPME den 26. april 2007.

Gensidig respekt blandt kolleger på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn ved en succesfuld organisation. Derfor er vold, mobning og chikane uacceptabelt. RLTN og SUNDHEDSKARTELLET tager afstand fra alle former for vold, mobning og chikane på arbejdspladsen. Det er en fælles opgave for arbejdsgivere og medarbejdere at håndtere denne type problemer, som kan have alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.

Den danske lovgivning[1] definerer arbejdsgiverens pligt til at beskytte medarbejderne mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

Forskellige former for vold, mobning og chikane kan påvirke arbejdspladsen. De kan:

- være af fysisk, psykisk og/eller seksuel karakter,
- være enkeltstående tilfælde eller mere systematiske handlingsmønstre,
- forekomme blandt kolleger, mellem overordnede og underordnede, medarbejdere eller udøves af tredjeparter, såsom klienter, borgere, patienter, elever, osv.,
- variere fra mindre tilfælde af krænkende adfærd til mere alvorlige handlinger, herunder lovovertrædelser, der kræver indgreb fra offentlige myndigheder.

Vold, mobning og chikane kan potentielt set berøre alle arbejdspladser og alle medarbejdere, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområde eller ansættelsesform. Visse grupper og sektorer kan dog have en højere risiko end andre. I praksis er det ikke alle arbejdspladser og alle medarbejdere, der berøres af problemet.

2. Formål

1 Mest relevant er arbejdsmiljøloven og bekendtgørelse om arbejdets udførelse med tilhørende vejledninger fra Arbejdstilsynet

Formålet med denne aftale er at:

- Øge opmærksomhed og viden blandt arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter om vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- Give arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter på alle niveauer nogle retningslinjer, med henblik på at identificere, forebygge og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

3. Beskrivelse
Vold, mobning og chikane er udtryk for uacceptabel opførsel fra en eller flere personer og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre. Arbejdsmiljøtiltag kan forebygge samt påvirke den vold, mobning og chikane, folk udsættes for.

Vold, mobning og chikane[2] finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelser, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, mobning og chikane kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at krænke en ansats værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø.

4. Forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer med chikane og vold
Forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Udover at medvirke til at fastlægge retningslinjer på området, har regionens øverste medindflydelsesudvalg til opgave at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.

Hvis regionen allerede har en politik og procedurer, som lever op til kravene i dette protokollat, kan regionen på baggrund af en drøftelse i de øverste medindflydelsesudvalg, beslutte at lade denne være gældende i forhold til protokollatet.

At øge opmærksomheden om vold, mobning og chikane samt at uddanne ledere og medarbejdere om det, kan reducere risikoen for vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

En passende procedure for håndtering af konkrete sager[3] skal bygge på følgende grundlæggende principper:

1. Det er i alle parters interesse at skride frem med fornøden diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv.

---

2 Det engelske begreb "harassment", på dansk ="chikane", er ikke defineret som begreb i dansk arbejdsmiljølovgivning, men indgår dels under begrebet "mobning", og dels under begrebet "psykisk vold".

[3] Behandling af enkeltsager for så vidt angår disciplinærsager og evt. erstatning mv. vil fortsat være et anliggende for den forhandlingsberettigede organisation.

2. Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen.
3. Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold.
4. Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.
5. Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger.
6. Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag.
7. Om nødvendigt ekstern bistand.

Regionen tager passende skridt overfor den forulempende part.

Regionen tilbyder skadelidte den nødvendige støtte og om nødvendigt hjælp til at vende tilbage til arbejdet.

5. Voldgift og håndhævelse af forpligtelser
Håndhævelsen af forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

København den 18. september 2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET
Connie Kruckow
/Helle Varming