



Delforlig med Sundhedskartellet om trivsel og tryghed m.v.

KL og Sundhedskartellet har mandag d. 18. februar 2008 indgået et delforlig om trivsel og tryghed m.v. Delforliget er indgået under forudsætning af, at der opnås et samlet forlig. Delforliget indeholder de samme hovedelementer, som det delforlig, som KL og KTO indgik den 8. februar 2008. Se hele delforliget: [Delforligsprotokollat](#), [Aftale om trivsel og sundhed med bilag](#), [Aftale om kontrolforanstaltninger](#) og [Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter](#).

Med delforliget er der aftalt en række initiativer for at forbedre arbejdsmiljøet og styrke trivslen og sundheden på de kommunale arbejdspladser.

Trivsel og sundhed

Der er indgået en helt ny aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, der skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for kommunernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats samt skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet.

I aftalen har parterne implementeret trepartsinitiativerne vedr.:

- MED-retningslinjer vedr. trivselsmålinger, handleplaner ifm. APV og opgørelse/opfølgning på sygefravær,
- gennemførelse af trivselsmålinger hvert 3. år,
- retningslinjer for handleplaner, hvis sådanne skal udarbejdes efter APV,
- opgørelse af sygefravær på institutionsniveau samt
- ret til sygefraværssamtale ifm. længerevarende fravær.

Medindflydelses-/medbestemmelses-systemet får en central rolle i arbejdet med trivsel og sundhed i kommunerne. Ud over ovenstående skal der i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales retningslinjer vedr. sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø og skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Endvidere er den europæiske aftale om vold, mobning og chikane implementeret i trivsels- og sundhedsaftalen. Der skal i medindflydelses-/medbestemmelsesystemet aftales

Løn- og Personale nyt udgives af KL

Weidekampsgade 10, Postboks 3370, 2300 København S • Tlf. 3370 3370 • Fax 3370 3371 •

kl@kl.dk • www.kl.dk

Evt. tvivlsspørgsmål kan rettes til: Fax 3370 3001 eller pr. e-mail evg@kl.dk

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.

oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget.

Tryghed m.v.

Der er indgået en aftale om kontrolforanstaltninger, hvorefter arbejdsgiveren senest 6 uger inden iværksættelsen af kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte om iværksættelsen, herunder overvejelser om de driftsmæssige begrundelser, hvilke oplysninger der tilvejebringes og håndteringen af disse oplysninger. Hvis formålet med en forudgående information om iværksættelsen af kontrolforanstaltninger forspildes eller tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor kan skal de ansatte informeres snarest efter iværksættelsen.

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne har indgået aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, hvor formålet er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

Oprettelse af kontaktudvalg i MED-kommuner

Det er i MED-rammeaftalen blevet præciseret at der såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan