



Delforlig med KTO om trivsel og tryghed m.v.

KL og KTO har fredag d. 8. februar 2008 indgået et delforlig om trivsel og tryghed m.v. Delforliget er indgået under forudsætning af, at der opnås et samlet forlig. 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.

For at understøtte arbejdet med de enkelte elementer i trivsels- og sundhedsaftalen og for at understøtte kommunernes fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed, er temaet trivsel endvidere gjort til et særligt personalepolitisk indsatsområde, hvor der bl.a. er aftalt, at der skal udarbejdes en vejledning til aftalen om trivsel og

sundhed, samt idé og inspirationsmateriale

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

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 aftalt tre personalepolitiske indsatsområder:

- ”Trivsel” – der skal understøtte arbejdet med de enkelte elementer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne og understøtte kommunernes fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed.

- ”Rekruttering” – der skal iværksætte en langsigtet indsats for at kunne tilvejebringe den fornødne arbejdskraft i kommunerne fremover.
- ”Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejdere i dialog” – der bl.a. skal belyse, hvordan medindflydelse og ansvar for eget arbejde kan øge kvalitet og ejerskabet til omstillingsprocesser.

Til hvert indsatsområde nedsætter parterne en styregruppe og i tilknytning til hver af de tre styregrupper nedsættes en gruppe (erfagruppe, tænketank e. lign.) af kommunale resurserpersoner, som efter behov bistår styregrupperne i overvejelserne om relevante aktiviteter inden for de enkelte indsatsområder.

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

Undersøgelse af mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale

Overenskomstparterne vil senest medio 2009 undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale lønforhandlinger.