



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til  
KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 1217.4  
JH/jb  
Direkte tlf.nr.: 3347 0611  
8. februar 2008

**Vedr.: 4. politiske forhandling mellem KL og KTO - delforlig**

Ved den fjerde politiske forhandling den 8. februar 2008 mellem forhandlingsdelegationerne på KL's område blev der indgået et nyt delforlig, denne gang om trivsel mv.

. / . I vedlagte materiale er der en nærmere beskrivelse af delforliget:

- En pressemeddelelse hvor KTO's formand kommenterer delforliget.
- En plancheserie der kort beskriver hovedelementerne i delforliget.
- Protokollatteksterne som vedrører trivsel og en række andre emner, fx aftale om kontrolforanstaltninger.

Ved næste politiske forhandling den 15. februar 2008 vil temaet være løn.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Tid Den 8. februar 2008

Sted KL

Emne: **Delforlig overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2008**

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og KL

## PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem KTO og KL om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008, er parterne enige om følgende:

### 1. Trivsel og sundhed

- ./.
- A.** Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, jf. **bilag 1.A.**
- B.** For at understøtte arbejdet med de enkelte elementer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne og for at understøtte kommunernes fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed er der enighed om at gøre temaet trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde, jf. § 5 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter, jf. **bilag 1.B.**
- ./.
- C.** I overenskomstperioden gennemføres en undersøgelse om sundhedsordninger, jf. **bilag 1.C.** Målet med undersøgelsen er at give parterne et kvalificeret grundlag for stillingtagen til om og i givet fald hvordan sundhedsordninger kan bidrage til at udvikle trivsel og sundhed og nedbringe sygefraværet på de kommunale arbejdspladser.
- ./.
- D.** PUF's bestyrelse opfordres til at iværksætte udvikling af kursusmoduler til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om trivsel på arbejdspladsen, trivelsmålinger, vold, mobning, chikane og stress.
- E.** I Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne implementeres følgende elementer fra trepartsaftalerne:
- LO/AC pkt. 28, FTF pkt. 17 implementeres i § 3, stk. 2, § 6 stk. 2, § 7, stk. x, § 8
  - LO/AC pkt. 30, FTF pkt. 17 implementeres i § 3, stk. 1
  - LO/AC pkt. 34, FTF pkt. 17 implementeres i § 6, stk. 1
  - LO/AC pkt. 35, FTF pkt. 17 implementeres i § 7, stk. 1 samt i bilag 1.B.: "Personalepolitisk indsats og opfølgning på Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne"

- LO/AC pkt. 31, FTF pkt. 17 implementeres i § 8.

F. Parterne er enige om, at der i MED-rammeaftalen samt i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indarbejdes konsekvensrettelser som følge af §§ 10-11 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

./.  
G. Parterne udarbejder vejledning vedrørende indsats mod vold, mobning og chikane, jf. vedlagte **bilag 1.G**.

H. Parterne er enige om at KL og KTO hermed 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.

## 2. Tryghed m.v.

./.  
Aftale om kontrolforanstaltninger, jf. vedlagte **bilag 2**.

## 3. Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter

./.  
Parterne er enige om "Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.", jf. vedlagte **bilag 3**, idet bilag G dog udfyldes pr. 29. februar 2008 inden for den økonomiske ramme, der fremgår af bilag H-1. Endelig aftale indgås snarest muligt efter den 1. marts 2008.

## 4. Undersøgelse af mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale

Med bistand fra Det Fælleskommunale Løndatakontor vil parterne senest medio 2009 undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale lønforhandlinger. Parterne skal sigte mod at afslutte arbejdet senest ved udgangen af 2009.

## 5. Oprettelse af kontaktudvalg

Parterne er enige om at indsætte følgende bemærkning i § 4, stk. 5 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse:

"Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget."

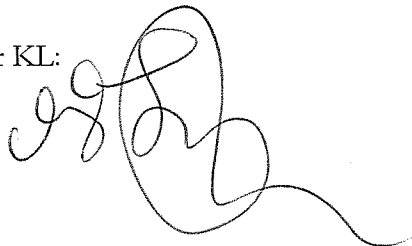
Bemærkningen erstatter parternes bemærkning til § 4, stk. 5 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse: ”Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.”

## 6. Krav der er afhandlet

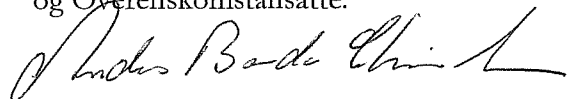
Parterne er enige om, at kravene 1.3.1., 6.1.1., 6.1.2., 6.1.3., 6.1.4, 6.1.5., 8.1.1., 8.4.1., 8.4.2., 8.4.3., 9.1.1., 9.1.2. og 9.1.4. hermed er afhandlet.

København, den 8. februar 2008

For KL:



For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte:



# Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

**8. februar 2008**

## § 1. Aftalens område

*(Der er enighed om, at aftalens dækningsområde skal være den almindeligt gældende – formuleringen falder formentlig først endeligt på plads 15/2-08).*

## § 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 kommunernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats
- skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet.

*Bemærkning:*

*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.*

Kommunen er fra 2008 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. Første måling skal gennemføres snarest muligt, senest sammen med næste APV.

*Stk. 2.*

Kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne, jf. stk. 1. Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg forudsættes det, at indsatsen koordineres med kommunens øverste sikkerhedsudvalg.

## § 4. Sundhedsfremmeordning

*Stk. 1.*

Der skal i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

**Bemærkning:**

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg beslutter, i hvilket omfang retningslinjerne skal udfyldes lokalt (fx i forhold til sektor/institution).

Sundhedsfremmeindsatsen kan fx indeholde tilbud om massage, fysioterapi, kiropaktor, motion, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds-vurdering, zoneterapi.

*Stk. 2.*

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

**Bemærkning:**

Drøftelserne kunne fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsmålinger eller sygefraværstatistikker.

**§ 5. Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde**

I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen – i det øverste medindflydelsesorgan – redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

**Bemærkning:**

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

Der gøres endvidere opmærksom på, at i medfør af MED-rammeaftalens § 7, stk. 2 og Aftale og tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 16, stk. 4 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 kommunalbestyrelsens beslutninger.

**§ 6. Sygefraværstatistik på institutionsniveau**

*Stk. 1.*

Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen.

**Bemærkning:**

Den statistik, som skal fremlægges, udarbejdes forudsætningsvis af Det Fælleskommunale LønDatakontor (FLD), på baggrund af de sygefraværregistreringer, som allerede finder sted på de enkelte institutioner. Fremlæggelsen af de institutionsbaserede sygefraværstatistikker vil først kunne ske fra det tidspunkt, statistikkerne er tilgængelige.

*Stk. 2.*

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

**Bemærkning:**

I drøftelsen af retningslinjer kan bl.a. indgå opfølgning på trivselsmålinger, jf. § 3, APV og stress mv. jf. §§ 8-10 samt indsatser vedrørende fastholdelse af sygemeldte medarbejdere mv.

**§ 7. 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.

**Bemærkning:**

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 sygefraværsløb 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 denne 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.

**Bemærkning:**

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 udarbejdelse af handleplan henledes opmærksomheden på notatpligten, jf. offentlighedsloven.

Det er forudsat at kommunerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningsruede. Kommunen 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.*

Kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.



## § 8. 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 arbejdspladsvurderingen (APV). Handlingsplaner drøftes i sikkerhedsudvalget/MED-udvalget.

### Bemærkning:

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 arbejdspladssens 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 kommunens sikkerhedsorganisation inddrages i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgning på APV'en. Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

## § 9. Indsats mod arbejdsbetinget stress

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

### Bemærkning:

Bestemmelsen er ikke ny, men blev aftalt ved O.05, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 8, stk. 4, og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 17, stk. 3.

## § 10. Indsats mod vold, mobning og chikane

### Stk. 1.

Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet eller samarbejdssystemet aftales retningslinjer for arbejdspladssens 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 (bilag 2). Forpligtigelsen omfatter også vold, mobning og chikane fra 3. person. I de kommuner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes indsatsen koordineret med sikkerhedsorganisationen.

### Stk. 2.

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

**Bemærkning:**

Af EU-aftalen 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.”

**§ 11. Håndhævelse af forpligtelserne vedr. aftaler om retningslinjer***Stk. 1.*

De almindelige samarbejds- og medindflydelsesregler om de centrale parterers opgaver samt håndtering af uoverensstemmelser gælder også i forhold til bestemmelserne i denne aftales § 3, stk. 2, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7, stk. 4, § 8, og § 9, dvs. i forhold til de bestemmelser, hvor MED- eller SU-systemet er tillagt en rolle i forhold til retningslinjer.

**Bemærkning:**

De almindelige regler er at finde i henholdsvis:

- Rammeaftale om medindflydelses- og medbestemmelse §§ 22 og 23
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 28.

*Stk. 2.*

Hvis en af parterne overtræder retningslinjer aftalt efter § 10, stk. 1, eller hvis der ikke er opnået enighed om retningslinjer, jf. § 10, stk. 1, og ledelsen efterfølgende ikke opfylder forpligtelsen jf. § 10, stk. 2, gælder reglerne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 21 henholdsvis Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 29.

**§ 12. Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft 1. april 2008.

**Bemærkning**

Parterne er enige om at anbefale at retningslinjer aftales hurtigst muligt, idet parterne også er opmærksomme på at medindflydelses- og medbestemmelses-systemet og samarbejdssystemet i kommunerne får en række nye opgaver, som forudsætter den nødvendige tid at implementere.

København, den

For  
KL

For  
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

## Bilag x. Protokollat om indsats mod vold, mobning, chikane på arbejdspladsen

### 1. Indledning

Dette protokollat omhandler kommunernes forpligtigelser vedrørende identifikation, håndtering og forebyggelse af vold, mobning, chikane – herunder seksuel chikane – på arbejdspladsen.

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. KL og KTO 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<sup>1</sup> 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:

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.

---

<sup>1</sup> Mest relevant er arbejdsmiljøloven og bekendtgørelse om arbejdets udførelse med tilhørende vejledninger fra Arbejdstilsynet.

Vold, mobning og chikane<sup>2</sup> 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 § 10 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Udover at medvirke til at fastlægge retningslinjer på området, har kommunens 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 kommunen allerede har en politik og procedurer som lever op til kravene i dette protokolat, kan kommunen, på baggrund af en drøftelse i de øverste medindflydelsesudvalg, beslutte at lade denne være gældende ift. protokollet.

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<sup>3</sup> skal bygge på følgende grundlæggende principper:

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

Kommunen tager passende skridt overfor den forulempende part.

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

---

<sup>2</sup> 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".

<sup>3</sup> Behandling af enkeltsager for så vidt angår disciplinærsager og evt. erstatning mv. vil fortsat være et anliggende for den forhandlingsberettigede organisation.

## **5. Voldgift og håndhævelse af forpligtigelser**

Håndhævelsen af forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i § 11 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

København den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

**Bilag til punkt om trivsel og sundhed**

8. februar 2008

**Personalepolitisk indsats og opfølgning på Aftale om trivsel og sundhed**

For at understøtte arbejdet med de enkelte elementer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne og for at understøtte kommunernes fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed, er der enighed om at gøre temaet trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde, jf. § 5 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter. En række af nedenstående aktiviteter udvikles i dialog med den jf. § 5 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter nedsatte erfagruppe/tænketank:

- Vejledning
- Idé- og inspirationsmateriale

Formålet med projektet er at styrke SU- og MED-udvalgene samt leder, TR og SR i arbejdet med trivsel, sundhed og fastholdelse.

**Vejledning**

Der udarbejdes en vejledning til trivselsaftalen, herunder om hvorledes medarbejderne sikres anonymitet i forbindelse med fremlæggelse af sygefraværstatistik og andre kortlægninger. Vejledningen udarbejdes af de centrale parter. Der udarbejdes endvidere en særskilt vejledning om vold, mobning og chikane.

**Idé- og inspirationsmateriale**

Der udarbejdes idé- og inspirationsmateriale med eksempler på, hvordan arbejdspladserne kan arbejde med trivsel, sundhed og fastholdelse. Der kan i den forbindelse også overvejes eventuel conferenceaktivitet eller lignende med henblik på inspiration og videndeling.

Der udarbejdes inspirationsmateriale til måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, samt materiale til at understøtte afholdelsen af sygefraværssamtalerne og opfyldelse af formålet hermed.

Der foretages medio 2009 en evaluering af, hvor langt kommunernes MED-udvalg er kommet i opfølgningen på aftalen, herunder belysning af gode eksempler og evt. barrierer.

Sigtet med idé- og inspirationsmaterialerne skal være at skabe øget fokus på trivsel, sundhed og fastholdelse samt at inspirere til forskellige tilgange til at arbejde med emnet på.

**Finansiering**

Ovenstående finansieres via Aftalen om Udviklingsmæssige Aktiviteter. Ekstern finansiering kan yderligere undersøges.

**Trepartsopfølgning**

KL og KTO er enige om sammen at følge op på trepartsaftalernes pkt. 35 vedr. kampagneaktiviteter om en aktiv sygefraværstatistik. Det nærmere indhold aftales senere og i henhold til den nærmere fastsatte procedure i faktaark II.20 om aktiv dialog om sygefravær.

Bilag til punkt om trivsel og sundhed  
8. februar 2008**Undersøgelse vedr. sundhedsordninger**

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre en undersøgelse vedr. sundhedsordninger.

Målet med undersøgelsen er at give parterne et kvalificeret grundlag for stillingtagen til om og i givet fald hvordan sundhedsordninger kan bidrage til at udvikle trivsel og sundhed og nedbringe sygefraværet på de kommunale arbejdspladser, samt hvordan overenskomstparterne kan understøtte etableringen af sundhedsordninger i kommunerne. I undersøgelsen inddrages erfaringer fra kommuner og andre relevante virksomheder, som har etableret sundhedsfremmeordninger.

Undersøgelsen skal bl.a. inddrage følgende:

- Indhold af sundhedsordninger  
Eks. massage, fysioterapi, kiropraktor, motionstilbud, sundhedsprofiler, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi m.v..
- Lovgivningsmæssige rammer og begrænsninger  
Eks. kommunalfuldmagtens begrænsninger og regler for EU-udbud
- Økonomi og dokumentation  
Eks. priser/omkostninger vedr. forskellige typer ydelser og kostpris pr. medarbejder der omfattes. Det skal undersøges hvorvidt der er dokumenteret effekt af de forskellige ordninger – fx i forhold til sygefravær, trivsel, rekruttering og fastholdelse.
- Efterspørgsel  
Belysning af efterspørgslen, hvis forskellige elementer af sundhedsordninger tilbydes under forskellige vilkår.
- Kapacitet  
Er der/kan der etableres tilstrækkelig kapacitet til at imødekomme den forventede øgede efterspørgsel på de relevante områder (lokalt, regionalt, nationalt).
- Organisering  
Eks. modeller for og erfaringer med organisering fx i regi af virksomheden (kommunen), ved hjælp af entreprenør, tilbud gennem pensionsordning m.v. I forbindelse hermed belyses også visitationsmetode/grundlag herfor.

Resultatet af undersøgelsen skal foreligge senest i april/maj 2010.

8. februar 2008

Det foreslås, at der – i tilknytning til implementeringen af EU-aftalen om vold og chikane – udarbejdes en vejledning målrettet kommunernes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg:

## **Foreløbig disposition og forslag til underemner mv. for vejledning vedr. vold, mobning og chikane**

### **Forord**

Forklarer, at kommunernes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal fastlægge retningslinjer vedrørende identifikation, forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane, og at arbejdet skal koordineres med sikkerhedsudvalget/sikkerhedsorganisationen i de tilfælde, medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke også fungerer som sikkerhedsudvalg/sikkerhedsorganisation.

Tilkendegivelse af vigtighed af at kommunen som arbejdsgiver og medarbejdere i samarbejde fastlægger politik, procedurer og retningslinier i MED/SU-systemet.

Beskriver, at vejledningen er udarbejdet af de centrale parter.

### **Retningslinjer om vold, mobning og chikane – en ny opgave for MED og SU**

Forklarer lidt om baggrunden samt om hvad opgaven (retningslinjer) for kommunernes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg går ud på, herunder hvad der ligger i begreberne forebyggelse, håndtering og identificering. Herunder kan bl.a. indgå:

- Hvordan kan MED-systemet evaluere og sikre at procedurerne er effektive nok. Processen der sætter HovedMED i stand hertil. Lokale drøftelser.
- De forskellige niveaus rolle, sikkerhedsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper, lokalt MED, HovedMED, institution, forvaltning, hele kommunen.
- Uddannelse og fornøden viden.
- Ressourcepersoner, interne og/eller eksterne.
- Eksempler på hvordan arbejdsmiljøtiltag kan være med til at forebygge.
- Hjælp til arbejdspladsen, herunder ekstern bistand til hhv. konflikthåndtering/forebyggelse og/eller krisehjælp.
- Hjælp til skadelidte, hvad, hvordan, krisehjælp, anmeldelse Arbejdsskadestyrelsen, Arbejdstilsynet, Politi mv.
- Hvad forstås ved undersøgelse af sager uden unødigt ophold.

### **Hvad er vold, mobning og chikane?**

Begrebsafklaring og parternes fælles definitioner. Forskelle mellem de europæiske og de danske definitioner og forståelser af begreberne, herunder eventuelle udvidelser som følge af det europæiske chikanebegreb.



### **Hvornår og hvordan opstår vold, mobning og chikane?**

Eksempler der kan give et billede af, hvilke typer situationer vi ”taler om” – herunder også eksempler på, at vold, mobning og chikane kan forekomme uden for arbejdstiden, men stadig være arbejdsrelateret.

### **Arbejds miljølovgivning og aftaler i samspil**

- Overblik over samspil mellem arbejds miljølovgivning og de nye aftalebestemmelser om vold, mobning og chikane.

### **Værktøjskassen**

Inspiration til proces, herunder temaer, som kan være relevante at overveje ift. identifikation, forebyggelse og håndtering.

### **Her kan I læse mere og her kan I hente hjælp**

### **Bilag**

- Trivselsaftale
- Protokollat

Dispositionen er foreløbig og kan ændres efter behov såfremt parterne i forbindelse med udarbejdelsen af vejledningen finder en anden opdeling mere hensigtsmæssig.

# **Aftale om kontrolforanstaltninger**

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

**8. februar 2008**

## **§ 1. Aftalens område**

*Stk. 1.*

*(Der er enighed om, at aftalens dækningsområde skal være den almindeligt gældende – formuleringen falder formentlig først endeligt på plads 15/2-08).*

*Stk. 2.*

Denne aftale finder ikke anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.

## **§ 2. Formål**

Formålet med denne aftale er skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger.

*Bemærkning:*

*Bestemmelserne i denne aftale er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering. Som eksempler på lovgivning, der også regulerer området kan nævnes regulering af persondata som findes i Persondataloven, straffelovens bestemmelser om brevhemmelighed og overvågning, Lov om tv-overvågning mv.*

## **§ 3. Iværksættelse af kontrolforanstaltninger**

*Stk. 1.*

Kommunen kan i medfør af ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger.

*Stk. 2.*

Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.

*Stk. 3.*

Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende over for medarbejderne, og de må ikke forvolde medarbejderne tab eller nævneværdige ulemper

*Bemærkning:*

*Bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger, som fx alkoholtest og urinprøver.*

*Bestemmelsen omfatter også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr i kommunen. Anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc, videoovervågning, elektroniske nøglekort m.v. er eksempler på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr, som omfattes af bestemmelsen. Eksemplerne på digitale arbejdsredskaber og sikkerhedsudstyr ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling.*

## **§ 4. Information til de ansatte**

*Stk. 1.*

Kommunen skal senest 6 uger forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger, jf. § 3 informere de ansatte.

*Stk. 2.*

Informationen skal som minimum indeholde oplysninger om kommunens overvejelser om de driftsmæssige begrundelser, hvilke oplysninger der tilvejebringes og håndteringen af disse oplysninger.

*Stk. 3.*

Hvis formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes ved en forudgående information, eller tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor, skal kommunen informere de ansatte snarest muligt efter iværksættelsen af kontrolforanstaltningen samt redegøre for årsagen til, at der ikke kunne ske en forudgående information.

*Stk. 4*

Den enkelte ansatte kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

*Bemærkning*

*Bestemmelsen i § 4 er ikke til hinder for at information om den enkelte ansatte tilvejebragt via digitale arbejdsredskaber/ sikkerhedsudstyr kan anvendes, hvor der foreligger begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold.*

## **§ 5. Hjemmearbejdspladser**

På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.

## **§ 6. Tvister og fortolkning**

*Stk. 1.*

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

*Stk. 2.*

Konkrete tvister vedrørende enkeltpersoner behandles efter det tvisteløsningssystem, der er aftalt mellem personaleorganisationen og KL.

## **§ 7. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1.*

Aftalen træder i kraft 1. april 2008.

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den xx.

København, den

For

KL

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

8. februar 2008

KL

Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

**Aftale om  
udviklingsmæssige aktiviteter  
på det personalepolitiske område m.v.**

Bilag A:	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B:	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C:	<i>Beskrivelse af de særlige indsatsområder, jf. § 5</i>
Bilag D:	<i>Råd og udvalg, jf. § 10</i>
Bilag E:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb, jf. § 9</i>
Bilag F:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Lederweb, jf. § 8</i>
Bilag G:	<i>Oversigt over konkret aftalte fælles projekter, jf. § 6</i>
Bilag H:	<i>Økonomiske forhold</i>

## § 1. Aftaleparter

Aftalen gælder mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

## § 2. Formål

Formålet med denne aftale 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.

## § 3. Koordinering, styring, formidling m.v.

### Stk. 1. *Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler*

Det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

### Stk. 2. *Koordinering*

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via. Personaleweb, hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Der skal sikres en så klar arbejdsdeling som muligt mellem ledelsesprojekter, jf. § 7, overenskomstprojekter, jf. § 6 og øvrige personalepolitiske projekter, jf. § 5.

### Stk. 3. *Formidling*

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles, jf. afsnit om evaluering og formidling i bilag A

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb og Lederweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på mindst én af disse hjemmesider. Der kan ikke anvendes midler til finansiering af selvstændige hjemmesider, der alene er rettet mod enkeltprojekter.

## § 4. Personalepolitisk Forum

### Stk. 1. *Styring*

Der nedsættes et "Personalepolitisk Forum", bestående af politikere fra KL, og KTO. Der nedsættes i tilknytning til Det Personalepolitiske Forum en sekretariatsgruppe, bestående af repræsentanter fra KL og KTO, som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med RLTN etableres Det Personalepolitiske Forum og sekretariatsgruppen i et samarbejde med Danske Regioner.

### Stk. 2. *Formål og opgaver*

Fornyelsen af de kommunale arbejdspladser sker bl.a. med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige resurser og et styrket samspil mellem parterne, både centralt og decentralt. Det Personalepolitiske Forum videreføres derfor med følgende opgaver:

- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder, herunder udvikling af menneskelige resurser mv.
- Iværksættelse af aktiviteter, som kan synliggøre Det Personalepolitiske Forum som personalepolitisk inspirator.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, f.eks. gennem en messe.

Endvidere vil undersøgelser og udviklingsprojekter i regioner og kommuner, herunder også undersøgelser og projekter igangsat på de andre aktivitetsområder, kunne danne grundlag for drøftelser, konferencer og anden erfaringsformidling m.v. i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Oversigt over foreløbigt planlagte aktiviteter og temaer er angivet i bilag B.

### **Stk. 3. Økonomiske forhold**

Det Personalepolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag H-1. Det indgår som en forudsætning ved afsættelsen af midlerne, at der i perioden gennemføres en personalepolitisk messe eller et dertil svarende arrangement.

## **§ 5. Særlige indsatsområder**

### **Stk. 1. Styring**

Der nedsættes tre selvstændige styregrupper med deltagelse af repræsentanter fra KL og KTO. Styregrupperne har hver ansvaret for et af følgende tre indsatsområder:

- Trivsel
- Rekruttering
- Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejdere i dialog.

Styregrupperne har bl.a. til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at godkende nye projektbeskrivelser og at følge allerede besluttede projekter inden for området.

Styregrupperne bistås af et fælles sekretariat, bestående af en repræsentant fra KL og en repræsentant fra KTO's sekretariat.

I tilknytning til hver enkelt styregruppe nedsættes desuden en gruppe (erfagruppe, tænketank e. lign.) af kommunale resursepersoner, som efter behov bistår styregrupperne i overvejelserne om relevante aktiviteter inden for de enkelte indsatsområder.

### **Stk. 2. Formål og opgaver**

De overordnede formål med at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked er:

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- at understøtte en personalepolitik, der videreudvikler kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- initiativtagen/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner og
- at afsøge mulighederne for fælles arbejdsgiver/lønmodtagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer m.v.

De tre personalepolitiske indsatsområder er nærmere beskrevet i bilag C.

### **Stk. 3. Økonomiske forhold**

De midler, der er afsat inden for de enkelte indsatsområder, fremgår af bilag H-1.

## **§ 6. Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter**

### **Stk. 1. Styring**

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag G. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

### **Stk. 2. Formål og opgaver**

Projekterne er et udtryk for hvad der ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

### **Stk. 3. Økonomiske forhold**

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag H-2.



## § 7. Væksthus for ledelse

Mellem KL, og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af "Væksthus for ledelse". <sup>1</sup>Aftalen fremgår af vedlagte bilag xx.

### Stk. 1. Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler. <sup>2</sup>

### Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med "Væksthus for ledelse" er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne og regionerne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kommunerne/regionerne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

### Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til ledelsesprojekterne fremgår af bilag H-1.

## § 8. Lederweb

### Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for væksthus for ledelse, jf. § 7, stk. 1. En repræsentant fra sekretariatene i KL og KTO varetager den løbende drift.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med RLTN etableres Lederweb i et samarbejde med Danske Regioner. I givet fald indgår en repræsentant fra RLTN i det sekretariatsmæssige arbejde.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

### Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

- at styrke lederne i kommuner og regioner,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Af bilag F fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

### Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag H-1.

## § 9. Personaleweb

### Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af KL og KTO.

En repræsentant fra sekretariatene i KL og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med RLTN etableres Personalewebs styregruppe i et samarbejde med Danske Regioner. I givet fald indgår en repræsentant fra RLTN i det sekretariatsmæssige arbejde. Desuden tilbydes Sundhedskartellet en plads i styregruppen.

<sup>1</sup> Mellem KL, KTO og Amtsrådsforeningen er der den 27. januar 2005 indgået aftale om udvidelse af "Væksthus for ledelse".

<sup>2</sup> I henhold til de indgåede aftaler består bestyrelsen af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale cheffor- eninger, 1 repræsentant fra Amtsrådsforeningen (nu RLTN), 1 repræsentant fra den regionale chefkreds og 4 (5) repræsentanter fra KTO.

Det er de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til § 3, stk.3, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

### **Stk. 2. Formål og opgaver**

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

### **Stk. 3. Økonomiske forhold**

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag H-1.

## **§ 10. Råd og udvalg**

### **Stk. 1. Styring**

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL og KTO.<sup>3</sup>

### **Stk. 2. Formål og opgaver**

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indebærer bl.a. lovbestemte drifts-, kvalitetssikrings- og udviklingsopgaver. Parterne har dermed bl.a. indflydelse på indholdet af grunduddannelserne, AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Af bilag D fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

### **Stk. 3. Økonomiske forhold**

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag H-1.

## **§ 11. Fælles drift og udvikling af uddannelser (PUF)**

### **Stk. 1. Grundlag**

KL og KTO har indgået aftale om oprettelse af 'Parternes UddannelsesFællesskab (PUF) til udbud og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne. Aftalen fremgår af vedlagte bilag xx. I aftalen indgår desuden RLTN som part.

### **Stk. 2. Udviklingsbehov**

Til udvikling af eksisterende og nye produkter kan der ydes særskilt tilskud i henhold til nærværende aftale.

### **Stk. 3. Økonomi**

De afsatte midler til udvikling af de fælles uddannelser fremgår af bilag H-1.

## **§ 12. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret**

Restmidler fra omstillingsmidler, der er afsat i tidligere overenskomstperioder, udgør et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem KL og KTO.

## **§ 13. Økonomiske forhold**

### **Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler**

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Såfremt der etableres fælles fora med deltagelse af både KL, Danske Regioner og KTO, på de i §§ 4, 7, 8, 9, 10 og 11 beskrevne områder, bidrager KL og RLTN i forhold til deres Lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag H-1. Såfremt det aftales, at Personaleweb (jf. § 9) etableres med deltagelse af Sundhedskartellet, bidrages desuden i forhold til lønsummerne på Sundhedskartellets område.

<sup>3</sup> Det forudsættes, at der indgås en tilsvarende aftale mellem RLTN og KTO og at midlerne administreres i fællesskab.

*Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter*

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag H-1. Halvdelen af bidragene ydes til KTO og halvdelen til KL. Herudover ydes konsulent- og projektledeshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

**§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.**

Denne aftale har virkning fra 1. april 2008 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

## Bilag A

### Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KL og KTO:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **Kommunal medfinansiering af projekter inden for de tre temagrupper, jf. § 5**

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50 % finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50 % af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal indeholde visse grundoplysning-

ger, og det betyder, at en projektbeskrivelse skal indeholde følgende elementer:

- projektets titel og baggrundprojektets formål og succeskriterier
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet (budget)
- hvordan projektet i overordnede træk tænkes gennemført
- hvordan projektets resultater tænkes formidlet
- evaluering af projektet

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

#### • **Evaluering og formidling af erfaringer fra projekterne**

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

I henhold til § 3, stk. 3 har de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på mindst én af de to hjemmesider, Personaleweb og Lederweb.

Herudover afhænger formidlingen af om der er tale om udadrettede projekter til en bred målgruppe, eller om der er tale om projekter, der primært er rettet mod de centrale parter.

Til alle udadrettede projekter tilbydes en særlig rådgivningsstøtte vedr. formidling. Det samlede årlige beløb til denne støtte fremgår af bilag H-1. Fordelingen og den økonomiske styring af dette beløb forestås af en repræsentant fra KL og en repræsentant fra KTO's sekretariat. I relation hertil udarbejdes en særlig ansøgningsprocedure.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

#### • **Principper for projektledelses- og konsulenthonorering**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis, dvs. som udgangspunkt 10 % af den samlede projektsum til hver part. Dette udgangspunkt er gældende, også selv om der indgår anden medfinansiering til projekterne end finansiering i.h.t. denne aftale. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

## **Det Personalepolitiske Forum**

Med udgangspunkt i formål og opgaver for Det Personalepolitiske Forum, jf. aftalens § 4, vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden.

Det Personalepolitiske Forum prioriterer fortsat debat- og dialogskabende informationsaktiviteter og arrangementer og vil i den forbindelse overveje fx at afholde regionale eller landsdækkende konferencer og møder, iværksætte analyser samt afholde en ny messe.

Af breve, materialer mv., der udarbejdes i regi af Det Personalepolitiske Forum, skal det klart fremgå, at parterne er fælles om dem. Dette sker gennem anvendelse af fælles logo, brevpapir og lignende.

## Særlige indsatsområder

Parterne er, jf. aftalens § 5, enige om at der i perioden arbejdes med følgende tre særlige indsatsområder:

- **Trivsel**

For at understøtte arbejdet med de enkelte elementer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne og for at understøtte kommunernes fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed, er der enighed om at gøre temaet trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde, jf. § 5 i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter. Indsatsområdet handler bl.a. om at synliggøre og udbrede kommunernes arbejde med og viden om, hvad der skaber sundhed og trivsel, f.eks. i form af vejledninger og inspirationsmateriale samt arbejde med temaer som trivselsmålinger, sundhedsfremmeordninger, sygefravær og fastholdelse via fx sygefraværssamtaler.

Således kan styregruppen fx igangsætte aktiviteter, undersøgelser og/eller projekter om:

- Viden om og eksempler på, hvordan arbejdspladserne kan arbejde med trivsel, sundhed og fastholdelse
- Inspirationsmateriale mv. til at understøtte indsatsen i kommunen, bl.a. vedr. trivselsmålinger, sygefraværssamtaler og fastholdelse
- Kommunale erfaringer med trivselsarbejdet
- Evaluering af indsatsen i MED/SU
- Effekter af sundheds- og trivselsinitiativer
- Mindskning af sygefravær og øget fastholdelsesindsats.

- **Rekruttering**

Kommunerne kæmper med de øvrige arbejdsgivere på arbejdsmarkedet om de knappe arbejdskraftressourcer. Kommunerne står overfor en udfordring om at tiltrække nye medarbejdere de kommende år. Derfor er der behov for at tænke strategisk og påbegynde en langsigtet indsats for at kunne tilvejebringe den fornødne arbejdskraft i kommunerne fremover.

Således kan styregruppen fx igangsætte aktiviteter, undersøgelser og/eller projekter om:

- Forbedring af kommunernes image
- Forbedring af konkrete sektorers image
- Karriereudvikling og talentpleje/-udvikling
- Rekrutteringsindsats overfor ikke allerede ansatte
- Samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

- **Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejdere i dialog**

Som et bidrag til at skabe attraktive arbejdspladser er parterne enige om, at (med)indflydelse på eget arbejde har stor betydning for fastholdelse, kvalitet og trivsel i arbejdet. På moderne kommunale arbejdspladser er ledelsens inddragelse af medarbejdernes forslag og idéer i det daglige helt naturligt. Det giver bidrag til udvikling af opgaveløsningen i dagligdagen, det bidrager til at skabe attraktive arbejdspladser og det bidrager til fastholdelse, kvalitet og trivsel i arbejdet. Medarbejdernes forslag og idéer kan både relatere sig til arbejdets indhold, arbejdstilrettelæggelse og arbejdets organisering, og til spørgsmål om fleksibilitet og sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv. Desuden øger reformer kravene til medarbejderne, og derfor vil det være interessant at belyse, hvordan medindflydelse og ansvar for eget arbejde kan øge kvalitet og ejerskabet til omstillingsprocesser.

Styregruppen kan fx igangsætte aktiviteter m.v. inden for følgende områder:

- Kvalitet i arbejdet
- Læring og omstillingsprocesser
- Værktøjer til medinddragende ledelse
- Anvendelse og inddragelse af personalets viden og resurser i udvikling af kommunale serviceydelser
- Sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.

I tilknytning til hver af de tre styregrupper nedsættes en gruppe (erfagruppe, tænketank e. lign.) af kommunale resursepersoner, som efter behov bistår styregrupperne i overvejelserne om relevante aktiviteter inden for de enkelte indsatsområder.

## Bilag D

### Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske og social- og sundhedsområdet (EPOS), herunder
  - underudvalget for det pædagogiske område
  - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Uddannelsesnævnet, herunder
  - Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Fællesudvalget for serviceerhvervenes uddannelse
- Entreprenørbranchens fællesudvalg
- Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg
- Fagligt udvalg for hospitalstekniske assistenter
- Portøruddannelsesnævnet
- Fagligt Udvalg for Pædagogisk Assistentuddannelse og Social- og Sundhedsuddannelserne (FUSS)
- Uddannelsesudvalget for rengøring og service
- Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL)
- Akademiuddannelsesudvalget for Administration og forvaltning

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.



## Bilag E

# Fælles drift og udvikling af hjemmesiden [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)

Hjemmesiden [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk) er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

### Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af den kommunale personalepolitik m.v.,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

### Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er de kommunale ledere og medarbejderrepræsentanter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

### Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

### Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Udviklingen sker i takt med de formidlingsbehov, der opstår hos de relevante styregrupper, fra øvrige brugere af hjemmesiden eller fra repræsentanter for parterne, herunder projektledere.

Ønsker om nyudvikling søges imødekommet så vidt det er teknisk og økonomisk muligt, såfremt der er tale om tiltag, der skønnes at have en bredere interesse.

## Fælles drift og udvikling af hjemmesiden [www.Lederweb.dk](http://www.Lederweb.dk)

### Formål

Formålet med hjemmesiden er

- at styrke de kommunale ledere,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

### Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner og amter

### Indhold

Hjemmesiden indeholder pt. følgende emner/indgange:

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen)
  - Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale)
  - Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse)
- og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser

### Udvikling af hjemmesiden

Sekretariatsrepræsentanterne skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

## **Oversigt over konkret aftalte fælles projekter**

### **Projekter mellem overenskomstparterne**

Der er enighed om mellem de enkelte overenskomstparter at gennemføre følgende OK-projekter:

[Her skal oplystes projekter, der ved organisationsforhandlingerne opnås enighed om at gennemføre.

Projekter anmeldes inden udgangen af februar 2008]

**KL og KTO er enige om i perioden i fællesskab at gennemføre følgende:**

## Pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-08, årligt, KL

### FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

- Beregning iht. SBG08, version 2 af 5.10.2007

#### 1. Økonomisk ramme

##### Beregning af midler til rådighed

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4.2008:	141.434.570		
Heraf SHK-området	8.204.744		
KTO-området lønsum på KL's område pr. 1.4.2008	133.229.825	(svarende til 83,41%	af hele det kommunale og regionale område)

	2005-07 mio.kr.	2008 mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	35,384	41,301
	(gennemsn.)	

#### 2. Fordeling af midler til rådighed

*De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummen på fællesfinansierede områder.*

*Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb sker således:*

§ 3: Fælles formidlingsaktiviteter udover websiderne	0,750
§ 4: Personalepolitisk Forum	3,000
§ 5: PP-flagskibe (fordeling anført nedenfor)	8,500
§ 6: Overenskomstprojekter, v. OK-parter <sup>1)</sup>	7,600
Overenskomstprojekter i KTO-regi <sup>1)</sup>	1,977
§ 7: Ledelsesprojekter	5,840
§ 8: Lederweb	0,875
§ 9: Personaleweb	1,085
§ 10: Råd og udvalg	5,200
§ 11: PUF	0,875
§ 12: Bufferpulje (ingen nye midler)	0,000
Centrale sekretariatsaktiviteter	5,600
<b>I alt pp-midler årligt</b>	<b>41,301</b>

<sup>1)</sup> Vedr. de konkret aftalte overenskomstsprojekter, jf. § 6, henvises til vedlagte oversigt (bilag H-2).

##### Fordeling af årlige midler til de tre personalepolitiske flagskibe:

1) Trivsel og sundhed	3,500
2) Rekruttering og rekrutteringsudfordringer	2,500
3) Medindflydelse på eget arbejde - ledelse og medarbejder i dialog	2,500

## Fordeling af § 6 projekter, KL

Projekttitel	Økonomioversigt, fordelt på OK-år:			
	2008	2009	2010	SUM
<i>Projekter mellem overenskomstparterne:</i>				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
SUM	<b>7,200</b>	<b>7,350</b>	<b>8,250</b>	22,800
Årligt gennemsnit				7,600
<i>Fælles KTO-projekter:</i>				
1 EU-projekter <sup>1)</sup>	0,400	0,300	0,200	0,900
2 MED-håndbog, TR-vejledning og eval. af forsøg med lokalpulje	0,300	0,400	0,100	0,800
3 Vejledning, trivsel og sundhed	0,215	0,215		0,430
4 Seniorer, herunder - inspirationsmateriale, senkarriere-samtaler og idébank	0,700	0,500	0,300	1,500
5 Kompetenceudvikling - herunder bl.a. vejledning, evaluering og nyhedsbreve	0,900	0,700	0,700	2,300
SUM	<b>2,515</b>	<b>2,115</b>	<b>1,300</b>	5,930
Årligt gennemsnit				1,977
<sup>1)</sup> EU-projekter omfatter bl.a.:				
- Vejledning om vold, mobning og chikane				
- Fælles EU-konference				
OK-projekter i alt	9,715	9,465	9,550	



**KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE**  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 – FAX. 33 11 97 07  
[www.kto.dk](http://www.kto.dk) - E-mail: [kto@kto.dk](mailto:kto@kto.dk)

8. februar 2008

## **P R E S S E M E D D E L E L S E**

### **Forbedring af de ansattes trivsel og sundhed**

KL og KTO har i dag holdt det fjerde politiske forhandlingsmøde om en ny overenskomst på det kommunale arbejdsmarked. Temaerne for den fjerde forhandling var som planlagt trivsel og sundhed for de ansatte.

Formanden for KTO, Anders Bondo Christensen udtaler:

*"I dag har vi indgået en aftale med KL om medarbejderens trivsel og sundhed på de kommunale arbejdspladser.*

*Aftalen indebærer bl.a.:*

- *at der lokalt i MED/SU skal aftales og efterfølgende tilbydes de ansatte konkrete sundhedsfremmeinitiativer, fx fysioterapi og massage,*
- *at der mindst hvert 3. år skal gennemføres en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø,*
- *at medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder, hvor fokus er fastholdelse.*

*Aftalen om trivsel og sundhed viser, at vi sammen med arbejdsgiverne kan bidrage til løsning af problemstillinger, hvor KL og KTO har en fælles interesse; nemlig at fremme trivsel og sundhed, og hermed nedbringelse af sygefraværet blandt de ansatte i kommunerne.*

*Resultatet af dagens forhandling betyder, at vi er kommet tættere på et forlig, men det vil først vise sig på næste fredag om vi når et samlet KTO-forlig, når vi skal forhandle de helt afgørende KTO-krav om lønstigninger til alle ansatte."*

#### **Yderligere oplysninger:**

*KTO's formand, Anders Bondo Christensen, Tlf. 2164 6293*

# Delforlig på KL-området

- 8. februar 2008

- Aftale om trivsel og sundhed
- Andre emner



# Aftale om trivsel og sundhed

---

- Fokus på:
  - Sundhedsfremme
  - Trivselsmåling
  - Sygefravær og fastholdelse
  - Indsats mod vold, mobning og chikane
- Herunder opfølgning på 3-partsaftalerne



# Sundhedsfremme

---

- MED/SU skal aftale retningslinjer om sundhedsfremme
- Retningslinjerne skal indeholde konkrete initiativer om sundhedsfremme – fx tilbud om fysioterapi og massage
- Undersøgelse om hvordan OK-parterne kan understøtte etableringen af sundhedsfremmeordninger i kommunerne

# Trivselsmåling

---

- Trivselsmåling i kommunen mindst hvert 3. år
- MED/SU aftaler retningslinjer for opfølgning på målinger

# Sygefravær og fastholdelse

---

- Ret til en sygefraværssamtale for ansatte med længerevarende sygefravær
- Formål er at få den sygemeldte hurtigere tilbage og fastholdt i job
- Hvis arbejdet ikke kan genoptages på normale vilkår aftales en handleplan for det fremadrettede forløb
- En institutionsbaseret sygefraværssstatistik fremlægges årligt på arbejdspladsen
- MED/SU aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler samt for fremlæggelse og opfølgning på sygefravær på arbejdspladser

# Indsats mod vold, mobning og chikane

---

- MED/SU aftaler retningslinjer for arbejdspladsens indsats mod vold, mobning og chikane
- Gælder også vold mv. fra 3. person, dvs. fra klienter, borgere, patienter og elever
- Indsats i forhold til den forulempende og støtte til den skadelidte
- Implementering af den europæiske aftale om vold og chikane

# Andre emner - Aftale om kontrolforanstaltninger

---

- Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger orientere de ansatte
- Kontrolforanstaltninger omfatter fx
  - alkoholtest og urinprøver
  - overvågning af ansatte, hvor overvågning sker via anvendelse af digitale arbejdsredskaber mv.
- Ved tvingende driftsmæssige grunde m.v. informeres de ansatte snarest muligt efter iværksættelse

# Andre emner - Personalepolitiske aktiviteter

---

- 3 særlige indsatsområder
  - Trivsel
  - Rekruttering
  - Medindflydelse på eget arbejde