

Bilag 11: Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

KL

Forhandlingsfællesskabet

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

§ 2 Aftalens formål

Denne aftale har til formål at styrke og understøtte kommunernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at arbejdet med medarbejdernes trivsel og sundhed er en vigtig del af det samlede arbejdsmiljøarbejde.

Parterne er enige om, at denne aftale ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. 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 Trivselsundersøgelser

Stk. 1

Som led i forebyggelses- og fastholdelsesindsatser skal kommunen mindst hvert tredje år foretage undersøgelser af medarbejdernes tilfredshed og trivsel på arbejdspladsen. Det kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

Stk. 2

Kommunens hovedudvalg⁶ aftaler retningslinjer for metode, indhold og opfølgning på trivselsundersøgelsen, jf. stk. 1.

Bemærkning:

Parterne er enige om at trivselsundersøgelser er et godt redskab og et element i forebyggelses- og fastholdelsesindsatser.

Hovedudvalget kan aftale at fravige § 3, stk. 2, for så vidt angår retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsundersøgelser, såfremt der er enighed i udvalget herom.

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

§ 4 Sundhedsfremmeindsats

Stk. 1

Der skal i kommunens hovedudvalg aftales retningslinjer vedrørende sundhedsfremme på arbejdspladsen. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne skal omfatte rammer og indhold for kommunens sundhedsfremmeindsatser.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at arbejdspladsen kan understøtte medarbejdernes sundhed og trivsel gennem arbejdet for sunde arbejdspladser. Det kan ske gennem organisatorisk forebyggelse fx ved at organisere og tilrettelægge arbejdet, således at det i højere grad understøtter medarbejdernes sundhed samt gennem en arbejdspladskultur, der har fokus på forebyggelse. Det kan også ske via tilbud rettet mod den enkelte medarbejder, herunder forebyggende tilbud. Tilbud kan fx være fysioterapi, kiropraktik, psykologhjælp, massageordning og motion.

Hovedudvalget beslutter, i hvilket omfang retningslinjerne skal udfyldes lokalt (fx i forhold til sektor/institution).

⁶ I kommuner eller virksomheder, hvor der ikke er indgået en lokal MED-aftale, henvises til reglerne i *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg*. Hovedudvalget refererer i den forbindelse til det øverste samarbejdsudvalg og MED-udvalgene til lokale samarbejdsudvalg. Denne præcisering finder anvendelse alle steder i aftalen, hvor de beskrevne forhold omtales.

Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages i hovedudvalget eller i det øverste samarbejdsudvalg forudsættes det, at indsatsen koordineres med det øverste arbejdsmiljøudvalg.

Hovedudvalget kan aftale at fravige § 4, stk. 1, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i udvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtigelsen.

Stk. 2

Sundhedsfremmeindsatsernes anvendelse, tilgængelighed og effekt kan drøftes og evalueres i MED-systemet.

Bemærkning:

Drøftelserne kan fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsundersøgelser eller sygefraværstatistikker.

§ 5 Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde

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

Bemærkning:

Formålet med at drøfte mulige konsekvenser for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde i forbindelse med kommunens budgetbehandling er fx at forebygge arbejdsrelateret stress.

Ledelsens redegørelse skal forelægges for hovedudvalget på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse så medarbejderne og deres repræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og kommunalbestyrelsens beslutninger (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 7, stk. 2).

§ 6 Sygefraværstatistik på institutionsniveau

Stk. 1

Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen.

Bemærkning:

Parterne er enige om at årlige sygefraværstatistikker og en datadreven sygefraværindsats, hvor der inddrages relevante data, der understøtter en målrettet indsats, er et godt redskab og et delelement i arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Stk. 2

Det lokale MED-udvalg aftaler retningslinjer for datagrundlaget samt opfølgning på sygefravær i institutionen.

Bemærkning:

I drøftelsen af retningslinjer kan bl.a. indgå opfølgning på trivselsundersøgelser, jf. § 3, APV og stress mv. jf. §§ 8-9 og §§ 11-12 samt indsatser vedrørende fastholdelse af sygemeldte medarbejdere mv.

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

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

§ 7 Sygefraværssamtaler

Stk.1

Kommunens hovedudvalg aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at en tidlig og målrettet indsats er afgørende for at forebygge og nedbringe sygefraværet, og at sygefraværssamtaler er et af tiltagene i den samlede sygefraværsindsats.

Stk. 2

Formålet med sygefraværssamtaler er, at skabe dialog med sygemeldte medarbejdere om at vende tilbage tidligst muligt samt at drøfte eventuelle tiltag for at forblive tilknyttet til arbejdspladsen.

Stk. 3

Såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både leder og medarbejder er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på almindelige 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 har behov for en målrettet indsats. Kommunen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på almindelige vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde, jf. også Aftale om Socialt Kapitel § 2, stk. 2.

§ 8 Retningslinjer vedr. handlingsplaner i forbindelse med APV'er

Det lokale MED-udvalg aftaler retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner hvis der i

arbejdspladsvurderingen (APV'en) konstateres arbejdsmiljøproblemer. Handlingsplaner, herunder opfølgning på handlingsplaner, drøftes i MED-udvalget.

Bemærkning:

Partnere er enige om at arbejdspladsvurderingen er grundlaget for arbejdsmiljøarbejdet, herunder for forebyggelses- og fastholdelsesindsatser i kommunerne.

§ 9 Indsats mod arbejdsrelateret stress

Der skal i MED-systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress, jf. vedlagte protokollat om indsats mod arbejdsrelateret stress (bilag 1) ⁷.

Bemærkning:

Parterne henviser desuden til bestemmelserne i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø: stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet, uklare krav og modstridende krav i arbejdet og høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

§ 10 Samtale i forbindelse med livsfaser og livssituationer

Medarbejderen har ret til at anmode nærmeste leder om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Drøftelsen kan i givet fald finde sted som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS).

Bemærkning:

De kommunale arbejdspladser skal være attraktive arbejdspladser og kunne rekruttere og fastholde medarbejdere, også når medarbejdere befinder sig i forskellige livsfaser eller livssituationer.

Der kan være behov for, at leder og medarbejder drøfter gensidigt gode løsninger, der sikrer trivsel og tilknytning af medarbejderen og løsningen af kerneopgaven

§ 11 Indsats mod arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden

Der skal i MED-systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden, der udøves af personer, der ikke er ansatte, jf. vedlagte protokollat om "Indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen" (bilag 2)⁸.

⁷ Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra 2004 om workrelated stress fremgår det at: "Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer."

⁸ Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra april 2007 om vold og chikane på arbejdspladsen fremgår det, at: "Virksomheder må have en tydelig erklæring, som angiver, at chikane og vold ikke tolereres." Den

Der kan være tale om fysisk vold eller psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

§ 12 Indsats mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte

Der skal i MED-systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves mellem ansatte og mellem ledere og medarbejdere jf. vedlagte protokollat om ”Indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen” (bilag 2).

Bemærkning:

De to retningslinjer kan samles i en retningslinje, der omhandler indsatserne i både § 11 og i § 12.

§ 13. Håndhævelse af forpligtelserne vedr. aftaler om retningslinjer

Stk. 1

De almindelige samarbejds- og medindflydelsesregler om de centrale parter opgaver samt håndtering af uoverensstemmelser gælder også i forhold til bestemmelserne i denne aftales § 3, stk. 2, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7, stk. 1, § 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 § 11 og § 12, eller hvis der ikke er opnået enighed om retningslinjer, jf. § 11 og § 12 og ledelsen efterfølgende ikke opfylder forpligtelsen jf. § 11 og § 12 gælder reglerne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 21 henholdsvis Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 29.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft XXX og erstatter Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 1. april 2026.

Stk. 2

gælder både for § 11 og for § 12.

Bilag 1: Protokollat om indsats mod arbejdsrelateret stress

Parterne er enige om, at Forhandlingsfællesskabet, og KL 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.

Formålet med dette protokollat er at give arbejdsgivere, ansatte og medarbejderrepræsentanter en ramme til at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelateret stress, herunder at øge opmærksomheden om arbejdsrelateret stress og tegn på arbejdsrelateret stress.

Parterne er enige om, at arbejdsrelateret stress rammer den enkelte medarbejder eller leder, men er et anliggende for hele arbejdspladsen. Det kan derfor forbedre arbejdsmiljøet, nedbringe sygefraværet, sikre effektivitet og skabe kvalitet i opgaveløsningen, hvis arbejdspladsen i tide forebygger, identificerer og håndterer arbejdsrelateret stress.

Ifølge dansk arbejdsmiljølovgivning har arbejdsgiveren ansvaret for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, hvis det medfører risiko for medarbejderens sikkerhed og sundhed, herunder arbejdsrelateret stress. De ansatte skal medvirke til dette.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes psykiske arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Hvad er stress

Stress er i sig selv ikke en sygdom, men en belastningsreaktion, der udgør en risikofaktor for en række sygdomme. Langvarig stress – en længerevarende tilstand af anspændthed og ublæst, dvs. uger til måneder – er forbundet med en øget risiko for flere sygdomme, herunder forhøjet blodtryk, hjertekarsygdom og depression. Også livskvaliteten og det almene velbefindende kan blive negativt påvirket af stress.

Det er væsentligt at skelne mellem kort- og langvarig stress. Kortvarig stress opstår typisk akut i pressede situationer og gør os i stand til at handle. Når stressbelastningen aftager vender kroppen tilbage til udgangspunktet. Langvarig stress opstår derimod, hvis stresspåvirkningen ikke aftager eller forsvinder, hvilket fratager kroppen muligheden for at restituere⁹.

Belastninger, der kan føre til stress, kan både stamme fra forhold i og uden for arbejdet¹⁰ eller en kombination. Det gør identifikation af arbejdsrelateret stress komplekst at arbejde med.

⁹ Sundhedsstyrelsens definition (2025)

¹⁰ Arbejdstilsynets hjemmeside om stress (2025)

Bilag 2: Protokollat om indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen

Indledning

Dette protokollat implementerer EU-aftale fra 2007 og omhandler kommunernes forpligtigelser til at:

- identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden, der udøves af personer, der ikke er ansatte
- identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves mellem ansatte og mellem ledere og medarbejdere

Parterne er enige om, at Forhandlingsfællesskabet og KL 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.

Den danske arbejdsmiljølovgivning definerer i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og tilhørende vejledning arbejdsgiverens pligter i forhold til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt i forhold til arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden fra borgere og i forhold til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte.

Parterne er enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte i forbindelse med deres arbejde udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane fra borgere. Det skal forebygges, hvad enten det er i arbejdet med borgere eller i arbejdet med fx pårørende.

Parterne er ligeledes enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte eller ledere og medarbejdere mobber eller chikanerer hinanden. Det skal forebygges, så der sikres en gensidig og respektfuld omgangsform på arbejdspladsen blandt ansatte på alle niveauer. Det bidrager til en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og høj trivsel.

Det er arbejdsgiverens ansvar, men en fælles opgave for arbejdsgivere og medarbejdere at håndtere både arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og krænkende handlinger internt på arbejdspladsen, da det kan have alvorlige helbredsmæssige, sociale og økonomiske konsekvenser.

Arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte kan potentielt set berøre alle arbejdspladser og alle medarbejdere, uanset arbejdspladsens 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.

Formål:

Formålet med denne aftale er at: