

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE OM TRIVSEL OG SUNDHED

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS ANVENDELSESOMRÅDE.....	3
§ 2. AFTALENS FORMÅL.....	3
§ 3. TRIVSELSMÅLINGER.....	3
§ 4. INDFLYDELSE PÅ EGNE OPGAVER	4
§ 5. NATARBEJDE	4
§ 6. SUNDHEDSFREMMEORDNING.....	4
§ 7. PLIGT TIL REDEGØRELSE OM SAMMENHÆNG MELLEM RESSOURCER OG ARBEJDSMÆNGDE	5
§ 8. STATISTIK FOR SYGEFRAVÆR PÅ INSTITUTIONSNIVEAU	6
§ 9. SYGEFRAVÆRSSAMTALER	7
§ 10. RETNINGSLINJER VEDR. HANDLINGSPLANER I FORBINDELSE MED APV'ER	7
§ 11. INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS	8
§ 12. INDSATS MOD ARBEJDSRELATERET VOLD I OG UDEN FOR ARBEJDSSTIDEN	8
§ 13. INDSATS MOD KRÆNKENDE HANDLINGER, HERUNDER MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE MELLEM ANSATTE	9
§ 14. LIVSFASER	9
§ 15. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE VEDR. AFTALER OM RETNINGSLINJER	9
§ 16. IKRAFTTRÆDEN	10
BILAG 1: PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS	11
BILAG 2. PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD VOLD, MOBNING OG CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN	14

§ 1. AFTALENS ANVENDELSESOMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

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

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

****NYT****

§ 2. AFTALENS FORMÅL

Denne aftale har til formål, at **understøtte regionernes arbejde med forebyggelses- og tilknytningsindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet**

BEMÆRKNINGER:

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.

****NYT****

§ 3. TRIVSELSMÅLINGER

Stk. 1.

Regionen er forpligtet til **løbende** at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, fx **ift. arbejdsglæde, faglig udvikling og samarbejde**. Målingerne kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV). **Forholdene skal afdækkes mindst hvert 3. år.**

Stk. 2.

Hovedudvalget aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne, jf. stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. INDFLYDELSE PÅ EGNE OPGAVER

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

§ 5. NATARBEJDE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Fx tiltag vedr. kostvejledning, hvile mv.

****NYT****

§ 6. SUNDHEDSFREMMEORDNING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

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

Sundhedsfremmeindsatsen kan fx indeholde tilbud om massage, fysioterapi, kiropraktor, motion, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi, herunder målrettede forebyggende tiltag.

Stk. 2.

Sundhedsfremmeinitiativernes effekt, **tilgængelighed** og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum, fx en gang årligt.

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Der gøres endvidere opmærksom på, at i medfør af § 7, stk. 2, i MED-rammeaftalen og § 16, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en

grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller regionsrådets beslutninger.

****NYT****

§ 8. STATISTIK FOR SYGEFRAVÆR PÅ INSTITUTIONSNIVEAU

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Den statistik, som skal fremlægges, udarbejdes forudsætningsvis af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), på baggrund af de sygefraværregistreringer, som allerede finder sted på de enkelte institutioner.

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

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

Det er muligt at inddrage andet relevant data i fremlæggelsen om sygefravær eks. personaleomsætning.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

I drøftelsen af retningslinjer kan bl.a. indgå opfølgning på trivselsmålinger, jf. § 3, APV og stress mv. jf. §§ 10-13 samt indsatser vedrørende fastholdelse af sygemeldte medarbejdere mv.

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

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

****NYT****

§ 9. SYGEFRAVÆRSSAMTALER

Stk. 1.

Hovedudvalget aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der er behov for fortsat fokus på nedbringelse af sygefraværet, og at sygefraværssamtaler er et af tiltagene i den samlede sygefraværssindsats.

Stk. 2.

Formålet med sygefraværssamtaler er at skabe dialog med sygemeldte medarbejdere om at vende tilbage, samt at drøfte evt. tiltag for at bevare tilknytningen 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.

BEMÆRKNINGER:

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

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

*Det er forudsat, at regionerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen **har behov for en målrettet indsats**. Regionen 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.*

****NYT****

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

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

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at arbejdspladsvurderingen er grundlaget for arbejds miljøarbejdet, herunder for forebyggelse- og tilknytningsindsatser i

regionerne.

****NYT****

§ 11. INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS

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

BEMÆRKNING:

Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra 2004 om arbejdsbetinget stress fremgår det, at "håndtering af problemet med arbejdsbetinget stress kan gennemføres inden for arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer."

Der henvises til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø 1406 2020 kap. 3 om særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø: Stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet, uklare og modstridende krav i arbejdet og høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere.

****NYT****

§ 12. INDSATS MOD ARBEJDSRELATERET VOLD I OG UDEN FOR ARBEJDSSTIDEN

Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet eller samarbejdssystemet 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, herunder borgere, jf. vedlagte protokollat "indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen" (bilag 2).

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

I de regioner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen.

BEMÆRKNINGER:

Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra 2007 om vold og chikane fremgår det, at, "virksomheden må have en tydelig erklæring, som angiver at chikane og vold ikke tolereres".

****NYT****

§ 13. INDSATS MOD KRÆNKENDE HANDLINGER, HERUNDER MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE MELLEM ANSATTE

Der skal i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet 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. protokollat om "Indsats mod arbejdsrelateret vold, og krænkende handlinger på arbejdspladsen" (bilag 2).

I de regioner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen.

BEMÆRKNING:

De to retningslinjer kan samles i en retningslinje, der omhandler indsatserne i både §12 og §13

****NYT****

§ 14. LIVSFASER

Medarbejderen har ret til at anmode nærmeste leder om en livsfasesamtale. Drøftelsen kan i givet fald finde sted i som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS).

BEMÆRKNING:

Livsfasesamtalen mellem leder og medarbejder har til formål at drøfte medarbejderens eventuelle behov - i forbindelse med en given livsfase - der kan tilgodese begge parter. Det kan fx være ift. at blive forælder eller at være i overgangsalderen.

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

BEMÆRKNINGER:

De almindelige regler er at finde i henholdsvis:

- *Rammeaftale om medindflydelses- og medbestemmelse §§ 21 og 22*
- *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 28.*

Stk. 2.

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

§ 16. IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1

Aftalen træder i kraft 1. april 2026. Aftalen erstatter aftalerne om trivsel og sundhed af 15. september 2015 indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med ophør med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den **27 AUG. 2026**

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



BILAG 1: PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS

Indledning

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

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

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

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

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

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

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

Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress

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

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

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

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

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

Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress

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

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

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

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

Ledelsens og medarbejdernes ansvar

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

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

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress

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

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 1072 § 12 indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

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

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

- Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rollen for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.
- Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

København, den 15. september 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Anders B. Christensen

/ Helle Basse

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

BILAG 2. PROTOKOLLAT OM INDSATS MOD VOLD, MOBNING OG CHIKANE
PÅ ARBEJDSPLADSEN**1. Indledning**

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

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

Gensidig respekt blandt kolleger på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn ved en succesfuld organisation. Derfor er vold, mobning og chikane uacceptabelt. RLTN og Forhandlingsfællesskabet 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 lovgivning¹ 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:

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

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

3. Beskrivelse

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

Vold, mobning og chikane² finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelser, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge.

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

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

4. Forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer med chikane og vold

Forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

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

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

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

En passende procedure for håndtering af konkrete sager³ 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 Det engelske begreb "harassment", på dansk "chikane", er ikke defineret som begreb i dansk arbejdsmiljølovgivning, men indgår dels under begrebet "mobning", og dels under begrebet "psykisk vold".

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

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

Regionen tager passende skridt overfor den forulempende part.

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

5. Voldgift og håndhævelse af forpligtelser

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

København, den 15. september 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Anders B. Christensen

/ Helle Basse