

Den 15. juni 2018

Arbejdsmiljørepræsentanter varetager en række vigtige funktioner, herunder i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø og et lokalt velfungerende samarbejde – SPARK videreføres og udvikles

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø – eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed, jf. også bilag 8 i MED-håndbogen.

Arbejdsmiljørepræsentanternes betydning og rolle i forhold til at sikre et velfungerende lokalt samarbejde fremgår også af de fælles billeder parterne fik ved gennemførelse af projektet i OK-15 perioden om fokus på den danske model i kommunerne.

Parterne er enige om at fortsætte en tæt dialog omkring parternes rådgivning vedr. arbejdsmiljørepræsentanter med henblik på understøttelse af en velfungerende lokal dialog.

Parterne er desuden enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for trivsel og derigennem for produktivitet og kvalitet.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at SPARK videreføres og udvikles. SPARK har vist sig at være et godt supplement i den samlede arbejdsmiljøindsats. Derfor udvides SPARK med to nye særlige vinkler, herunder alene arbejde og chikane, jf. vedlagte bilag. Finansieringen sker via de afsatte midler, jf. pkt. 13 i protokol af 28. april mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

København den

For KL

For Forhandlingsfællesskabet

SPARK

Arbejds miljø – SPARK videreføres i perioden 2018-2021

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte KL og Forhandlingsfællesskabet en fælles indsats for at understøtte de kommunale arbejdspladser arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø. Aftalen er udmøntet i etablering af SPARK ”Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling”.

Målet med SPARK er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser, at øge trivslen og derigennem forbedre produktivitet og kvalitet. Det sker med fokus på kerneopgaven og ved, at konsulenter fra SPARK gennem dialog og faglig støtte medvirker til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejdere på kommunale arbejdspladser.

SPARK's målgruppe er Lokal-MED og TRIOEN (ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter), som i enighed kan søge om støtte fra SPARK.

SPARK kan således give støtte til, at arbejdspladsens aktører opnår en fælles forståelse af problemer og løsninger. Det sker fx ved at give støtte og inspiration til medarbejdere og ledere om problemafgrænsning, afdækning af symptomer, vurdering af omfang eller om planlægning af et løsningsforløb.

Herudover kan SPARK støtte op om, at arbejdspladsens aktører implementerer løsningen fx gennem løbende kontakt med arbejdspladsen.

Der er i det allerede eksisterende partssamarbejde (fx i regi af BFA, Arbejds miljørådet og AUA) udarbejdet mange nyttige og handlingsorienterede inspirations- og vejledningsmaterialer til arbejdspladserne om psykisk arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at arbejdet med et godt psykisk arbejdsmiljø fortsat bygger på anerkendt viden og evidens om psykisk arbejdsmiljø, og at man i SPARK bygger videre på de materialer, som parterne allerede har udarbejdet i fællesskab, eller som parterne beslutter af udarbejde i det fremtidige samarbejde.

SPARK er organiseret med en projektgruppe med repræsentation fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Alle beslutninger træffes i enighed.

SPARK yder konsulentstøtte i forhold til problemer inden for temaerne:

- Forandringer og omstillinger
- Samarbejde mellem medarbejdere og/eller ledere på arbejdspladsen
- Vold og trusler
- Arbejdets indhold, omfang og udførelse

SPARK yder ikke bistand til at håndtere konkrete personsager eller til at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet, men støtte fra SPARK kan medvirke til at understøtte lokale forebyggende initiativer i forhold hertil.

Parterne overtager med indsatsen i SPARK ikke nogen forpligtigelser i forhold til arbejdsmiljøloven.

Parterne er på dette grundlag enige om, at SPARK videreføres i perioden 2018-2021 og udbygges på følgende punkter:

1. De temaer, hvor SPARK kan tilbyde konsulentstøtte, tydeliggøres og udvides ift. to områder, **alenearbejde** og psykisk arbejdsmiljø samt vold, trusler, mobning **og chikane**, herunder seksuel chikane.
2. På baggrund af evalueringen af SPARK og erfaringerne fra perioden 2015-2018 vil parterne have fokus på:
 - Øget spredningseffekt af SPARK's indsats, fx
 - at trio/MED fra flere arbejdspladser i en kommune samtidig deltager i et SPARK forløb,
 - at trio/MED fra arbejdspladser i flere kommuner deltager i SPARK forløb eller aktivitet,
 - at deltagere i SPARK forløb forventes at medvirke til udbredelse af erfaringer til andre arbejdspladser i kommunen eller i andre kommuner, eksempelvis gennem VPT.
 - Styrket samarbejde lokalt, fx
 - at SPARK arbejder med at styrke relationen mellem trio/MED og medarbejderne, eksempelvis ved at SPARK som led i forløbet kan give konkret feedback og sparring til trio/MED,
 - at SPARK vejleder trio/MED om metoder og værktøjer, som man lokalt kan benytte til at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen,
 - at SPARK kan tilbyde arbejdspladsen et opfølgingsbesøg, eksempelvis efter seks måneder, hvis trio/MED i det enkelte tilfælde udtrykker ønske herom.
 - Fortsat markedsføring af SPARK's tilbud, fx
 - at parterne sammen og hver for sig informerer om SPARK, og hvad SPARK kan tilbyde arbejdspladserne,
 - at historier og erfaringer fra arbejdspladser, der har benyttet SPARK, formidles bl.a. via VPT,
 - at parterne og SPARK også søger dialog med kommuner, arbejdspladser eller brancheområder, som SPARK endnu ikke har nået i tilstrækkelig grad,
 - at SPARK bruger KL's og organisationernes arbejdsmiljønetværk i forhold til at sprede kendskabet til SPARK.

Parterne er enige om, at der i perioden 2018-2021 afsættes 25,5 mio. kr. til at fortsætte og udvikle SPARK.

Parterne er enige om, at videreførelse af SPARK sker inden for den aftalte økonomiske ramme. Skulle det vise sig, at efterspørgslen i forhold til de aftalte nye emner for SPARK overstiger kapaciteten, er parterne enige om, at der sker en prioritering af opgaverne i SPARK.