

Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

(Tillægsaftale til samarbejdsaftalen)

1. Formål

Formålet med aftalen er at

- fremme trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø,
- sikre, at problemer indenfor psykisk arbejdsmiljø, i videst muligt omfang løses af de lokale parter, eller i mangel heraf ved organisationernes medvirken samt at
- styrke grundlaget for selskabernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats

2. Omfattede af aftalen er

- selskaber, som er omfattet af samarbejdsaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet og
- medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår mellem FA og Forsikringsforbundet, samt
- medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er omfattet af en særoverenskomst, jf. § 10 i hovedaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet.

3. Aftalens omfang og overførsel af beføjelser

Stk. 1. Denne aftale omfatter:

- a) håndteringen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der skyldes påvirkninger på arbejdspladsen, og som kan føre til psykisk helbredsforringelse.
- b) drøftelse af tiltag, der kan afbøde og forebygge eventuelle problemer indenfor psykisk arbejdsmiljø
- c) drøftelse af tiltag, der kan øge produktivitet, arbejdsglæde, trivsel samt forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Stk. 2. Selskabet har pligt til at overholde arbejdsmiljølovens bestemmelser på det Psykiske område. Endvidere har både ledelsen og medarbejderrepræsentanterne pligt til at tage initiativ til drøftelserne om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Stk. 3.

FA og Forsikringsforbundet overtager Arbejdstilsynets opgave med at sikre, at selskabet overholder bestemmelserne på det psykiske område, jvf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse samt Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Overtagelsen sker i henhold til i overførselsbekendtgørelsen nævnt i pkt. 9.

Overførelsen af beføjelser omfatter hermed følgende emner:

§ 4, stk. 1: Krav til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet.

§ 7, stk. 1: Krav om, at arbejdet skal udføres forsvarligt.

§ 8, stk. 1: Krav om, at der ved arbejdets udførelse skal tages hensyn til den ansattes forudsætninger.

§ 9: Om ensidigt belastende arbejde, arbejdstempo og isoleret arbejde.

Parterne er enige om, at denne aftale ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, ligesom leder og medarbejder har pligt til at medvirke hertil efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

4. Inddragelse af Arbejdstilsynet

Stk. 1 Arbejdstilsynet kontrollerer uanset pkt. 3, at selskabet overholder bestemmelser, der omfatter vold, risiko for vold og alene arbejde, der indebærer en voldsrisiko.

Stk. 2 Arbejdstilsynet skal desuden kontrollere, at selskabet overholder bestemmelserne nævnt i pkt. 3, stk. 2, hvis Forsikringsforbundet eller FA ikke vil iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af pligterne i denne aftale.

5. Opgaver og sager

Samarbejdsudvalgets opgave er at drøfte principper og retningslinjer omkring psykisk arbejdsmiljø i overensstemmelse med § 10 i aftalen om samarbejdsudvalg. Udvalget behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejderes forhold, jf. § 11 i aftalen om samarbejdsudvalg.

Det er således Samarbejdsudvalgets opgave at sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø og herunder også have fokus på de positive forhold, som evt. kan styrke og bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø. I den forbindelse skal samarbejdsudvalget drøfte, hvordan det sikres, at udvalgets medlemmer besidder de fornødne kompetencer til at løfte opgaven. Ved uddelegering i selskabets organisation skal det på samme måde drøftes hvordan det sikres, at kompetencerne er til stede.

Problemer om trivsel og psykisk arbejdsmiljø drøftes og søges løst mellem medarbejder og nærmeste leder. Det er naturligt, at en medarbejder inddrager sin tillidsrepræsentant ved et eventuelt problem, jf. § 3, stk. 7, i tillidsrepræsentantaftalen. Hvis leder og medarbejder ikke selv kan løse problemet, drøftes det på næste ledelsesniveau.

Fører drøftelsen ikke her til en løsning, kan lokalafdelingen drøfte sagen med selskabets ledelse, jf. tillidsrepræsentantaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet. Løses sagen ikke på denne måde, kan enhver af overenskomstparterne tage den op til behandling efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Samarbejdsudvalget eller andet relevant udvalg, der varetager opgaven i henhold til aftalen, skal have adgang til alle relevante informationer med henblik på at kunne forebygge, identificere og håndtere opgaverne i henhold til denne aftale. Det omfatter bl.a. selskabets APV, trivselsundersøgelser, sygefraværstatistikker, personaleomsætning samt information om de arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, der er anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og som selskabet er bekendt med.

Efter aftale kan Samarbejdsudvalget dele relevant materiale med tillidsrepræsentanten. Eventuelle problemstillinger drøftes mellem tillidsrepræsentanten og leder.

6. Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres

Det følger af bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres. Der henvises til bekendtgørelsen for en nærmere definition af begrebet om stor arbejdsmængde og tidspres.

FA og Forsikringsforbundet tilføjer et punkt om stor arbejdsmængde og tidspres i den fælles vejledning om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

7. Kompetencer

Selskabet har en væsentlig opgave i at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, og at dets ledere med personaleansvar er kompetente til at løfte opgaven med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. SU drøfter, hvordan personalelederne er klædt på til opgaven, og hvordan kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø kan indgå som en del af selskabets uddannelse af personalelederne. Udvalget drøfter ikke enkeltpersoners forhold.

De centrale parter udvikler et kursus til ledere og tillidsrepræsentanter med henblik på, at de kan opnå en fælles viden. Kompetenceudviklingen kan også ske via uddannelse eller kurser tilpasset det enkelte selskab ud fra selskabets og SU's vurdering af, hvilken konkret kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø, der er behov for.

8. Mulighed for henvendelse, fælles kortlægning og håndtering

Stk. 1. Det skal være muligt at henvende sig til FA eller Forsikringsforbundet. Henvendelsen kan ske anonymt med baggrund i et konkret problem i det psykiske arbejdsmiljø. Henvendelsen kan også ske åbent fra et samarbejdsudvalg eller Forsikringsforbundets lokalafdelinger. Den organisation, der modtager en henvendelse, vurderer, om den angår et konkret problem om trivsel og psykisk arbejdsmiljø. I bekræftende fald mødes FA's og Forsikringsforbundets sekretariater og drøfter indholdet af henvendelsen. Parterne kontakter derefter selskabet og den lokale lokalafdeling for nærmere oplysninger.

Stk.2. Er det nødvendigt for løsning af problemet, anmoder FA og Forsikringsforbundet de lokale parter om et møde. Formålet med mødet er at afdække problemets art, omfang og løsningsmuligheder. Mødet holdes så hurtigt, som det er praktisk muligt – helst inden 4 uger.

Stk. 3. Det aftales, hvordan FA og Forsikringsforbundet følger op på henvendelsen. For eksempel kan FA og Forsikringsforbundet sammen pålægge, at der foretages en fælles kortlægning i hele eller dele af virksomheden. Evt. kortlægning gennemføres af en ekstern arbejdsmiljørådgiver i tæt dialog med selskabets ledelse og medarbejderrepræsentanten. I så fald betaler virksomheden for kortlægningen.

Stk. 4. De centrale parter kan på baggrund af en fælles kortlægning opfordre virksomheden til at bede en ekstern arbejdsmiljørådgiver om at udarbejde forslag til handlingsplan på baggrund af kortlægningen. Af handlingsplanen skal det fremgå, hvilke initiativer selskabet skal iværksætte for at håndtere problemet i det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan løsningen spredes ud i selskabet for at sikre, at lignende problemstillinger forebygges. Virksomheden afholder omkostningerne til den eksterne arbejdsmiljørådgiver og følger op på handlingsplanen. FA og Forsikringsforbundet kan i samarbejde med selskabets ledelse og lokal lokalafdeling aftale at følge op på indsatsen, herunder evt. inddrage den eksterne rådgiver.

9. Rådgivning fra Trivselsudvalget

FA og Forsikringsforbundet nedsætter et Trivselsudvalg.

Et samarbejdsudvalg kan, hvis en af parterne i udvalget ønsker det, anmode Trivselsudvalget om rådgivning i metoder som kan afdække, løse eller forebygge problemer i det psykosociale område.

Anmodningen kan have årsag i det psykiske arbejdsmiljø eller fremkomme som følge af udfaldet i en trivsels- eller APV-undersøgelse, hvor selskabet har behov for bistand til afdækning af problemernes omfang.

Trivselsudvalget behandler sagen hurtigst muligt.

FA og Forsikringsforbundet udpeger hver især sekretariatsmedarbejdere, som har de fornødne forudsætninger til at rådgive medlemmer, dvs. selskaber og medarbejdere, både om hvordan selskabet kan forebygge og løse problemer med psykisk arbejdsmiljø. Hvis en anmodning til Trivselsudvalget viser sig at bunde i en konkret problemstilling og selskabet ikke råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage forebyggelsen og løsningen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal selskabet i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven indhente sagkyndig ekstern bistand til at løse de konkrete problemer og forebygge at lignende problemer opstår.

De lokale parter skal i samarbejde med organisationernes parter blive enig om, hvilken ekstern sagkyndig arbejdsmiljørådgiver, der kan bistå selskabet i at løse problemerne i det psykiske arbejdsmiljø.

Udgiften til ekstern arbejdsmiljørådgivning afholdes af selskabet.

Hvis sagen ikke kan løses ved hjælp af organisationernes medvirken, kan enhver af overenskomstparterne tage den op til behandling efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

10. Aftalen

Denne aftale er indgået med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72 b og overførselsbekendtgørelsen, dvs. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler (overførselsbekendtgørelsen).

Tvister om fortolkningen af denne aftale behandles efter § 20 i samarbejdsaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet.

FA sender efter aftalens indgåelse kopi af aftalen til Arbejdstilsynet som dokumentation for opfyldelse af dokumentationsforpligtelse, jf. § 3 i overførselsbekendtgørelsen.

Protokollat om uddannelse af ledere, samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter

§ 1 Udvikling af kursus i trivsel og psykisk arbejdsmiljø for ledere, samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter.

FA og Forsikringsforbundet påtager sig at udvikle og afholde et fælles kursus i trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Målgruppen for kurset er

- ledere med personaleansvar
- medlemmer af samarbejdsudvalgettillidsrepræsentanter, der har særligt fokus på og opgaver i selskabet i forhold til aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

§ 2 Målet med kurset

Målet med kurset er

- at styrke kompetencerne hos ledere, medlemmer af samarbejdsudvalgene, HR og tillidsrepræsentanter vedr. forebyggelse, identificering og håndtering af udfordringer relateret til psykisk arbejdsmiljø.
- at skabe forståelse for lederens og tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, herunder i forhold til aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.
- at give deltagerne konkrete redskaber, som de kan bruge direkte i deres afdeling eller team.

Kurset skal både tage hensyn til ønsker om lavt sygefravær og høj grad af trivsel, samt til selskabets produktivitet og bundlinje.

Medlemmer af Samarbejdsudvalget tilbydes at deltage i et kursus med fokus på den strategisk og forebyggende indsats omkring trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Kurset kan udbydes på tværs af selskaberne eller målrettes det enkelte selskab efter aftale mellem FA og Forsikringsforbundet.

§ 3 Kursusform

Kursus kan både tilbydes som et tilstedeværelseskursus eller en kombination af tilstedeværelse og e-learning. Deltagerne bør så vidt muligt være ledere og tillidsrepræsentanter, der i det daglige skal samarbejde om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

§ 4 Undervisningsform

Undervisningen skal have fokus på generel kompetenceudvikling på området og praktisk anvendelige værktøjer med udgangspunkt i de daglige opgaver som henholdsvis leder og tillidsrepræsentant, og med respekt af lederens og tillidsrepræsentantens forskellige roller.

§ 5 Udbud

FA og Forsikringsforbundet tilbyder kurser til de selskaber, som ønsker det. Kurserne kan udbydes som åbne kurser for flere virksomheder eller lukkede virksomhedskurser.

PROTOKOLLAT om tilpasning af aftale om trivsel og arbejdsmiljø

Den 6. november 2023

FA og Forsikringsforbundet fortsætter samarbejdet om trivsel og arbejdsmiljø og i forbindelse med oplysning om fortsættelse af aftalen, der hjemtager tilsynspligten har Arbejdstilsynet fremsat en række bemærkninger.

Dette protokollat tjener som dokumentation for, at FA og Forsikringsforbundet accepterer Arbejdstilsynets bemærkninger.

Der tilføjes følgende til aftale om trivsel og arbejdsmiljø i Forsikringsoverenskomsten:

- I pkt. 2 tilføjes, at alle medarbejdere omfattet af forsikringsoverenskomsten omfattes af aftalen.
- I pkt. 3 stk. 1 a) ændres formuleringen: "håndteringen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der skyldes psykosociale påvirkninger i arbejdet, og som kan føre til psykisk eller fysisk helbredsforringelse."
- I pkt. 3 stk. 1 b) tilføjes "og implementering".
- I pkt. 3 stk. 3 fjernes henvisningen til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Derudover justeres opstillingen af paragraffer ved henvisning til de paragraffer, der fremgår af § 2, nr. 1, i bekendtgørelse nr. 1410 af 26. september 2020 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler.
- I Pkt. 4 stk. 1 justeres formuleringen således, at den er i overensstemmelse med § 2, stk. 1 i bekendtgørelsen om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler. Formuleringen ændres til følgende: "Arbejdstilsynet kontrollerer uanset pkt. 3, at selskabet overholder bestemmelser, der omfatter arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstid."

- I pkt. 4 henvises til pkt. 3, stk. 3 i stedet. Parterne er opmærksomme på, at Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at kontrollere pligten.
- Derudover justeres begrebet "psykisk område" til "psykisk arbejdsmiljø".

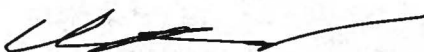
Aftalen er en del af overenskomstforliget mellem FA og Forsikringsforbundet og følger dennes ikrafttræden.

FA sender en liste over omfattede virksomheder til Arbejdstilsynet.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Forsikringsforbundet

Morten Holm Bundgaard



Katja Brunbjerg Muff



Charlotte Hougaard